

# Stellenbeschreibung und Eingruppierung

Arbeitshilfe für Kommunale Jugendreferate

2023

# Stellenbeschreibung und Eingruppierung

## Arbeitshilfe für Kommunale Jugendreferate

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Mit dieser Arbeitshilfe wollen wir euch bei der Erstellung, Überarbeitung und Bewertung von Stellenbeschreibungen in kommunalen Jugendreferaten unterstützen. Aus Gründen der Lesbarkeit haben wir in unseren Erklärungstexten gelegentlich nur die männliche Form gewählt, nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben auf Angehörige beider Geschlechter.

Bei der Arbeit in der Unterarbeitsgruppe der AG Jugendreferate Baden-Württemberg wurde klar, dass zahlreiche Kolleginnen und Kollegen über gar keine Stellenbeschreibung verfügen oder diese lückenhaft oder unpräzise ist. Eine gut ausgearbeitete Stellenbeschreibung ist aber die wichtigste Grundlage für die Bewertung einer Stelle. Aus der Stellenbewertung erfolgt dann die Feststellung der Eingruppierung. Grundsätzlich sei gesagt, dass es keinen Rechtsanspruch auf eine Stellenbeschreibung gibt. Der § 2 Abs. 1 Nr. 5 NachwG sieht aber zumindest „eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit“ vor. Weiterhin ist § 12 TVöD-V zu nennen. Dort wird in Absatz 2 zwar nicht explizit das Erfordernis einer Stellenbeschreibung genannt, aber die Bildung von Arbeitsvorgängen als Grundlage für eine bewertungsbezogene Zuordnung der Tätigkeiten zu den Tätigkeitsmerkmalen des TVöD sowie der dabei relevante Zeitumfang als maßgebliche Parameter für die Einordnung in die korrekte Entgeltgruppe erwähnt. Letztlich lässt sich daraus mittelbar die Notwendigkeit einer Stellenbeschreibung ableiten. Da wie oben beschrieben, eine sachlich korrekte Feststellung der Eingruppierung nach TVöD nur mit einer vollständigen Stellenbeschreibung möglich ist, sollte dies gleichwohl Standard im öffentlichen Dienst sein und kann ggf. auch vom Arbeitgeber eingefordert werden. Gleiches gilt für freie Träger der Jugendhilfe. Diese sind zwar nicht an das Tarifrecht gebunden, orientieren sich aber grundsätzlich daran. Eine inhaltliche Beschäftigung mit dem Thema Eingruppierung und Stellenbewertung sollte für einen Jugendreferenten Voraussetzung sein, um auch im Sinne der Mitarbeiter\*innen Prozesse anzustoßen und aktiv gestalten zu können.

Die Auswertung einer Umfrage unter den Kolleginnen und Kollegen in Baden-Württemberg hat gezeigt, dass wir über einen sehr bunten Blumenstrauß an Tätigkeitsprofilen und Eingruppierungen im Bereich der kommunalen Jugendreferate verfügen. Aufgrund der vielfältigen Ausgangslagen in den Kommunen, können wir leider nicht in allen Bereichen abschließende und gemeingültige Aussagen treffen. Das liegt auch daran, dass die Eingruppierung nicht ausschließlich den objektiven Kriterien folgen kann. Daher wollen wir euch ausdrücklich auf das Angebot der kollegialen Beratung im Rahmen der Tagungen der AG Jugendreferate hinweisen. Wenn ihr also konkrete Fragen habt nutzt diese Gelegenheit oder greift einfach zum Telefonhörer!

Für die UAG Stellenprofile und Eingruppierung  
Stefan Felder von Hahn, Stadt Nürtingen  
Stefan Dieterle, Stadt Lörrach  
Nico Blum, Stadt Sachsenheim

**Herausgeber:**

**AG Jugendreferate**

**In Kooperation mit dem Städtetag Baden-Württemberg**

Städtetag Baden-Württemberg · Königstraße 2 · 70173 Stuttgart

Stuttgart im Januar 2023

Titelbild: Olesia Bilkei - [Fotolia.com](https://www.fotolia.com)

Layout: Nico Blum, Stadtjugendreferat Sachsenheim

## Inhaltsverzeichnis

Eingruppierung .....	5
1. Objektive Kriterien der Eingruppierung .....	5
2. Übersicht Eingruppierung nach Tarif SuE und EG .....	6
3. Entgeltgruppen und Tätigkeitsmerkmale .....	7
Arbeitsvorgänge .....	10
1. Definition Arbeitsvorgang .....	10
Ergebnisse Umfrage .....	12

# Eingruppierung

**Die Eingruppierung erfolgt nach der Entgeltordnung VKA. Diese schreibt genau vor welche Tätigkeitsmerkmale erfüllt sein müssen um die entsprechende Eingruppierung zu ermitteln. Zusätzlich können weitere in der Unternehmensstruktur verortete Faktoren berücksichtigt werden.**

## 1. Objektive Kriterien der Eingruppierung

Als objektives Kriterium kann hier das geltende Tarifrecht für den öffentlichen Dienst und die Entgeltordnung VKA genannt werden. Nur die über das Tarifrecht entwickelten Kriterien dürfen für eine Bewertung zugrunde gelegt werden. Einflussfaktoren für die Stellenbewertung können demnach

- organisatorische,
- strukturelle und
- finanzielle

Faktoren sein. Diese sind insbesondere maßgeblich bei der Überprüfung ausschlaggebend, inwieweit die bei den über die Entgeltgruppe 11b hinausgehenden Entgeltgruppen die Tarifmerkmale

- mit schwierigeren Tätigkeiten... (S12)
- Heraushebung durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung zu einem Drittel (S15)
- Heraushebung durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung zu mindestens 50% (S17)

bestätigt bzw. zuerkannt werden können. Dabei können die Stellung der Funktion in der Hierarchie der jeweiligen Kommune, die Größenordnung des durch die Funktion zu verantwortenden Budgets und auch die Anzahl sowie die Qualifikation weiterer Unterstellter die Bestätigung der genannten Tarifmerkmale beeinflussen.

Nur diese objektiven Kriterien dürfen bei der Bewertung einer Stelle einfließen. Sie sind unabhängig von der tatsächlichen beschäftigten Person zu betrachten.

Punkte wie die eigene fachliche Kompetenz und Haltung zum Thema sowie die Berücksichtigungsfähigkeit der Erfahrungsstufen bei der Einstellung stellen subjektive Kriterien dar, die nicht bei der Stellenbewertung, sondern bei der Stellenbesetzung eine wichtige Rolle spielen sollten. Hier ist zu beurteilen, ob eine Bewerberin/ein Bewerber die in einer Stellenbeschreibung objektiv aufgeführten Anforderungen, die dann auch Grundlage der Stellenbewertung sind, erfüllen, und über entsprechende Kompetenzen verfügen sowie entsprechende Erfahrungen im Aufgabengebiet aufweisen können, welche die Einstufung in eine höhere Erfahrungsstufe ermöglichen könnten. Diese subjektiven Kriterien sollen jedoch

nicht die objektive Bewertung der in einer Stellenbeschreibung dokumentierten Arbeitsvorgänge und Aufgaben beeinflussen. Weitere subjektive Kriterien, die laut Tarifrecht nicht für die Bewertung relevant sein dürften sind beispielsweise auch

- Einbindung in die Organisationstruktur und das Gehaltsgefüge in der Kommune
- Den richtigen Zeitpunkt für eine Prozessentwicklung
- Sonderzulagen

An dieser Stelle sei erwähnt, dass eine Höhergruppierung immer Stufengleich erfolgt. Die Laufzeit innerhalb einer Stufe müsste nach geltendem Tarifrecht (Tarifrecht für den Öffentlichen Dienst, §17 Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6, Absatz 4a) allerdings zurückgesetzt werden.

Beispiel Mitarbeiter\*in XY wird aufgrund einer neuen Stellenbewertung von der Entgeltgruppe SuE 15 in eine höhere Entgeltgruppe S17 befördert. In der Entgeltgruppe 15 hat sie bereits vor zwei Jahren die Stufe 3 erreicht. Sie würde somit in der Entgeltgruppe S17 ebenfalls die Stufe 3 erhalten, würde allerdings die zwei Jahre, die sie bereits in der Stufe 3 in niedrigerer Entgeltgruppe gearbeitet hat, verlieren.

## 2. Übersicht Eingruppierung nach Tarif SuE und EG

Ob grundsätzlich eine Eingruppierung nach TVÖD für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst oder nach dem Verwaltungstarif erfolgen sollte, ist nicht abschließend geklärt. Es gibt nachvollziehbare Argumentationslinien für beide Möglichkeiten. Entscheidendes Kriterium sollte aber die inhaltliche Schwerpunktsetzung der Stelle selbst sein. Hier seht ihr eine kurze Übersicht über die Bruttoentgelte jeweils in der letzten also der 6. Erfahrungsstufe. Das Monatsbrutto ist ab SuE 15 etwas höher wie im Verwaltungstarif. Da wir hier in etwa vergleichbare Werte in SuE und Verwaltungstarif haben, sollte uns diese Frage erstmal nicht grundsätzlich beschäftigen. Allerdings ist es ratsam um die eigene Eigruppierung zu überprüfen dies zunächst im SuE vorzunehmen, da hier die Kriterien in der Entgeltordnung nachvollziehbarer formuliert sind. Anhand der folgenden Übersicht könnt ihr die dem SuE entsprechende Eingruppierung im Verwaltungstarif in Stufe 6 ablesen.

	Brutto in Stufe 6		Brutto in Stufe 6
SuE 18	5.785,20 €	EG 12, (vergleichbar A13)	5734,95 €
SuE 17	5.286,59 €	EG 11	5.242,43 €
SuE 15	4.807,14 €	EG 10	4.749,89 €
SuE 12	4.490,25 €	EG 9c	4.545,92 €
SuE 11b	4.478,16 €	EG 9c	4.545,92 €

Aktuelle Tabellen findet ihr hier:

Sozial und Erziehungsdienst <https://oeffentlicher-dienst.info/tvoed/sue/>

Allgemeiner Verwaltungstarif: <https://oeffentlicher-dienst.info/tvoed/vka/>

### 3. Entgeltgruppen und Tätigkeitsmerkmale

Um zu einer Stellenbewertung und der daraus resultierenden Eingruppierung zu gelangen, ist zunächst ein Blick in die Stellenbeschreibung notwendig. In der Stellenbeschreibung sind unter anderem die in einer Stelle anfallenden Arbeitsvorgänge enthalten. Für die Eingruppierung ist das zugeordnete Tätigkeitsmerkmal von Arbeitsvorgängen und deren zeitlicher Umfang maßgeblich. Im folgenden Abschnitt findet ihr die Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst die für die Eingruppierung eines Kommunalen Jugendreferenten relevant sind. Im jeweils exakten Wortlaut aus der Entgeltordnung vom 29. April 2016.

#### Entgeltgruppe 11b

*„Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen- mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben. (siehe auch Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15).“*

S.174, Entgeltordnung VKA vom 29. April 2016, Verdi

#### Entgeltgruppe 12

*„Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen- mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben, **mit schwierigen Tätigkeiten**. (siehe auch Protokollerklärungen Nrn. 1, 12 und 15).“*

Die S12 ist für Kommunale Jugendreferenten im Prinzip nur über die Koordinierung mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9 relevant. Es geht hier nur um die Erfüllung eines Tatbestandes. Der prozentuale Arbeitsumfang der für die Koordinierung aufgewendet wird, ist somit unerheblich. Die weiteren schwierigen Tätigkeiten, sind eher im Zusammenhang mit einer im operativen Geschäft angesiedelten Tätigkeit zu sehen.

Siehe Protokollerklärung 12., S.181, Entgeltordnung VKA vom 29. April 2016, Verdi

#### **Tätigkeitsmerkmal: Mit schwierigen Tätigkeiten**

*„Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die*

*a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen, Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,*

*b) begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,*

c) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,"

**d) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9.**

Hier ist zu beachten, dass es sich um eine beispielhafte Aufzählung handelt, die keinen abschließenden sondern vergleichenden Charakter hat. Mit dem Tarifabschluss 2022 wird in dieser Aufzählung die Schulsozialarbeit hinzugefügt.

Die Entgeltgruppe 12 entspricht dieser Logik folgend, dann z.B. einer Jugendhausleitung mit Personalverantwortung die mindestens die Arbeit von zwei Mitarbeiter\*innen in der Entgeltgruppe S9 koordiniert.

## Entgeltgruppe 15

*„Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen- mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben, **deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.***

### **Tätigkeitsmerkmal: Mit besonderer Schwierigkeit und Bedeutung**

Mit der **besonderen Schwierigkeit** der Tätigkeit ist in erster Linie die fachliche Qualifikation angesprochen. Die auszuübende Tätigkeit muss einen ungewöhnlich hohen Stand an Fachwissen erfordern, bei der der Beschäftigte weitgehend auf sich selbst gestellt ist und bis dahin nicht verfügbare Lösungen sucht. Es ist eine Tätigkeit auszuüben, die noch erheblich schwieriger ist als die an die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe SuE 12 gestellten fachlichen Anforderungen. Bejaht werden kann eine besonders schwierige Tätigkeit dann, wenn aufbauend auf dem Anforderungsmerkmal "gründliche, umfassende Fachkenntnisse" (z.B. im Studium erworben) zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten für die Aufgabenbewältigung notwendig sind. Das Tarifmerkmal "besonders" stellt bei der Aufgabenwahrnehmung hohe qualitative Anforderungen. Diese liegen dann vor, wenn bei der Aufgabenerfüllung die Rechtsmaterie komplex ist und die Aufgabenerledigung nur durch die Analyse von Sachzusammenhängen bei hohem Abstraktionsgrad bewirkt werden kann.

Bei dem selbstständigen Tätigkeitsmerkmal der "Bedeutung" fehlt das Adjektiv "besondere". Eine deutlich wahrnehmbare Heraushebung reicht aus. Bei der "Bedeutung" des Aufgabengebiets knüpfen die Tarifvertragsparteien an die Auswirkungen der Tätigkeit an. Diese kann sich ergeben

- durch die Besonderheiten der Menschenführung und des Personaleinsatzes,
- durch die Bearbeitung besonders wichtiger oder grundsätzlicher Fachbereiche,
- durch die Größe des Aufgabengebiets,

- durch die finanzielle Verantwortung,
- durch die richtungsweisende Bedeutung der Aufgabenstellung für nachgeordnete Behörden, etwa durch die Behandlung von Grundsatzfragen mit Auswirkungen (von über das Normalmaß hinausgehenden Folgewirkungen) auf Teile der Bevölkerung
- durch ideelle oder materielle Belange der Verwaltung bzw. durch die Auswirkungen auf die Allgemeinheit oder auf Lebensverhältnisse Dritter.

Trägt der Beschäftigte die Verantwortung für größere Arbeitsbereiche bei Unterstellung qualifizierter Sachbearbeiter des gehobenen Dienstes oder einer großen Anzahl von Mitarbeitern mit besonderen Anforderungen an die Menschenführung, kann die "Bedeutung" einer Tätigkeit bejaht werden.

### Entgeltgruppe 17

*„Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen- mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben, **deren Tätigkeit durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.***

Da die „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ nicht mit einem entsprechenden Umfang angegeben ist, müssen mindestens 50% im gesamten Tätigkeitsumfang den Tatbestand erfüllen um tarifrechtlich konform eine Eingruppierung in S 17 zu rechtfertigen.

### Entgeltgruppe 18

*„Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen- mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben, **deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S17 Fallgruppe 6 heraushebt.***

#### **Tätigkeitsmerkmal: Das Maß der damit verbundenen Verantwortung**

Vom zu bearbeitenden Aufgabengebiet wäre hier die Amtsleitung Eingruppierung (A13, EG12) in der öffentlichen Verwaltung vergleichbar.

# Arbeitsvorgänge

**Arbeitsvorgänge sind die in der Stellbeschreibung genannten Tätigkeiten die möglichst umfassend und nicht kleinteilig formuliert werden sollen.**

## 1. Definition Arbeitsvorgang

Nach der Protokollerklärung zu § 12 Abs. 2 TVöD (VKA) sind die Arbeitsvorgänge wie folgt definiert:

„Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf eine Sozialleistung, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- oder Instandsetzungsarbeit). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.“ Tarifrcht für den öffentlichen Dienst/Bund/Gemeinden, 9. Auflage, S. 45

Wichtig: Eine Zerstückelung der Arbeitsvorgänge ist nicht zulässig! Gerne werden in der Bewertungspraxis sog. Zusammenhangstätigkeiten wie z.B. Telefonieren, Drucken usw. aus den Arbeitsvorgängen herausgelöst. Das kann im Einzelfall dazu führen, dass die für die Bewertung notwendigen zeitlichen Umfänge von Arbeitsvorgängen nicht erreicht wird. Telefonieren oder Drucken stellen keine Arbeitsvorgänge dar. Ohne eine Vorherige Überlegung wen ich anrufe und warum, wäre das im §12 genannte abgrenzbare Arbeitsergebnis wohl äußerst fragwürdig.

Die Arbeitsvorgänge in der Stellenbeschreibung sollten also im Sinn der Arbeitnehmer\*innen und im Einklang mit dem Tarifrcht immer ein ganzheitlich, abgrenzbares Arbeitsergebnis darstellen und eine gewisse Größe aufweisen.

Zur Veranschaulichung hier ein paar Beispiele für Arbeitsvorgänge und deren Relevanz für die Eingruppierung:

### Beispiel-Arbeitsvorgang 1

**Stadtranderholungen:** Organisation und Durchführung von Ganztagsbetreuungsmaßnahmen in den Sommerferien, 2 Wochen für insgesamt 130 Kinder, Koordination und Anleitung von etwa 20 Betreuerinnen und Betreuern, davon etwa 10 - 15 Ehrenamtliche. Ausschreibung, Anmeldeverfahren, Auswahl d. Teilnehmer bei zu großer Nachfrage, inhaltliche Themen (Aktivitäten), Abrechnung, Räume, Verpflegung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

*Relevanz für Eingruppierung: Dieser Arbeitsvorgang hat die Relevanz für die Eingruppierung in der Entgeltgruppe 11b. Da die konzeptionelle Arbeit bei einer derartigen Beschreibung des Ar-*

beitsvorgangs nicht „prägend“ für den gesamten Arbeitsvorgang ist kann hier keine schwierige Tätigkeit unterstellt werden.

### Beispiel-Arbeitsvorgang 2

**Fachaufsicht für das kommunale Jugendhaus "X"**. Mit zwei Mitarbeitern/innen (zusammen 1,8 Stellen), Mitarbeiterführung, Teambesprechungen, fachliche Beratung, konzeptionelle Weiterentwicklung initiieren und Konzeption im Team entwickeln/gestalten, Dienstaufsicht über BFD-Leistende/n, Haushaltsplanung und Bewirtschaftung der Haushaltsstellen.

Relevanz für Eingruppierung: In der aktuellen Bewertungspraxis werden arbeiten im Zusammenhang mit Personalführung als Arbeitsvorgänge mit „**besonderer Schwierigkeit und Bedeutung**“ bewertet. Der Arbeitsvorgang wäre also relevant für die Rechtfertigung der Eingruppierung in den Gruppen S12, S15 & S17

### Beispiel-Arbeitsvorgang 3

**Kommunale Jugendhilfeplanung**; Bedarfsplanung & Konzeption der kommunalen Jugendarbeit; Erarbeitung und Erhalt von Infrastruktur; Vernetzung, Beratung, Qualifizierung der Akteure in der Jugendarbeit

Relevanz für Eingruppierung: Die konzeptionelle Arbeit in diesem Arbeitsvorgang ist „prägend“, da ein im Sinne der Aufgabe abgrenzbares Arbeitsergebnis ohne die Konzeption nicht möglich ist. In der restlichen Beschreibung handelt es sich um Zusammenhangstätigkeiten, die aus der konzeptionellen Arbeit resultieren. In der aktuellen Bewertungspraxis werden konzeptionelle Arbeiten als Arbeitsvorgänge mit „**besonderer Schwierigkeit**“ gewertet. Die „**Bedeutung**“ des Arbeitsvorganges kann sich durch ideelle oder materielle Belange der Verwaltung bzw. durch die Auswirkungen auf die Allgemeinheit oder auf Lebensverhältnisse Dritter ergeben. Somit wäre der Arbeitsvorgang für die Eingruppierung der Entgeltgruppe 15 und 17 relevant.

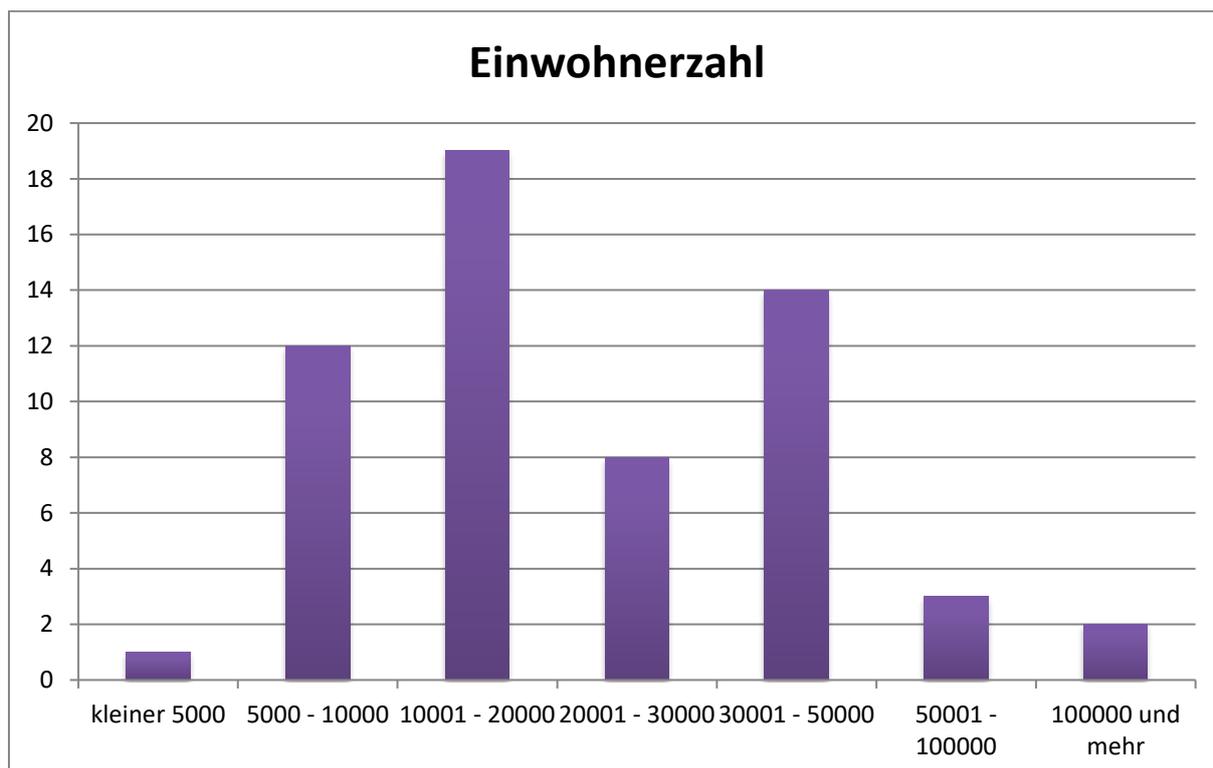
### Beispiel-Arbeitsvorgang 4

**Politische Jugendbeteiligung**: Konzeptionelle Entwicklung, Organisation, Durchführung und Auswertung von Jugendhearings & Jugendforen, Organisation und Durchführung von Beteiligungsverfahren für kommunale Vorhaben, Leiten von Arbeitsgruppen, Beratung und Unterstützung von Ehrenamtlichen, betreiben einer Informationsplattform, Gremienarbeit, Erarbeitung und Pflege von internen und externen Kooperationsstrukturen, Haushaltsplanung und Bewirtschaftung der Haushaltstellen

Relevanz für Eingruppierung: Die konzeptionelle Arbeit in diesem Arbeitsvorgang ist „prägend“, da ein im Sinne der Aufgabe abgrenzbares Arbeitsergebnis ohne die Konzeption nicht möglich ist. In der restlichen Beschreibung handelt es sich um Zusammenhangstätigkeiten, die aus der konzeptionellen Arbeit resultieren. In der aktuellen Bewertungspraxis werden konzeptionelle Arbeiten als Arbeitsvorgänge mit „**besonderer Schwierigkeit**“ gewertet. Die „**Bedeutung**“ des Arbeitsvorganges kann sich durch ideelle oder materielle Belange der Verwaltung bzw. durch die Auswirkungen auf die Allgemeinheit oder auf Lebensverhältnisse Dritter ergeben. Somit wäre der Arbeitsvorgang für die Eingruppierung der Entgeltgruppe 15 und 17 relevant.

## Ergebnisse Umfrage

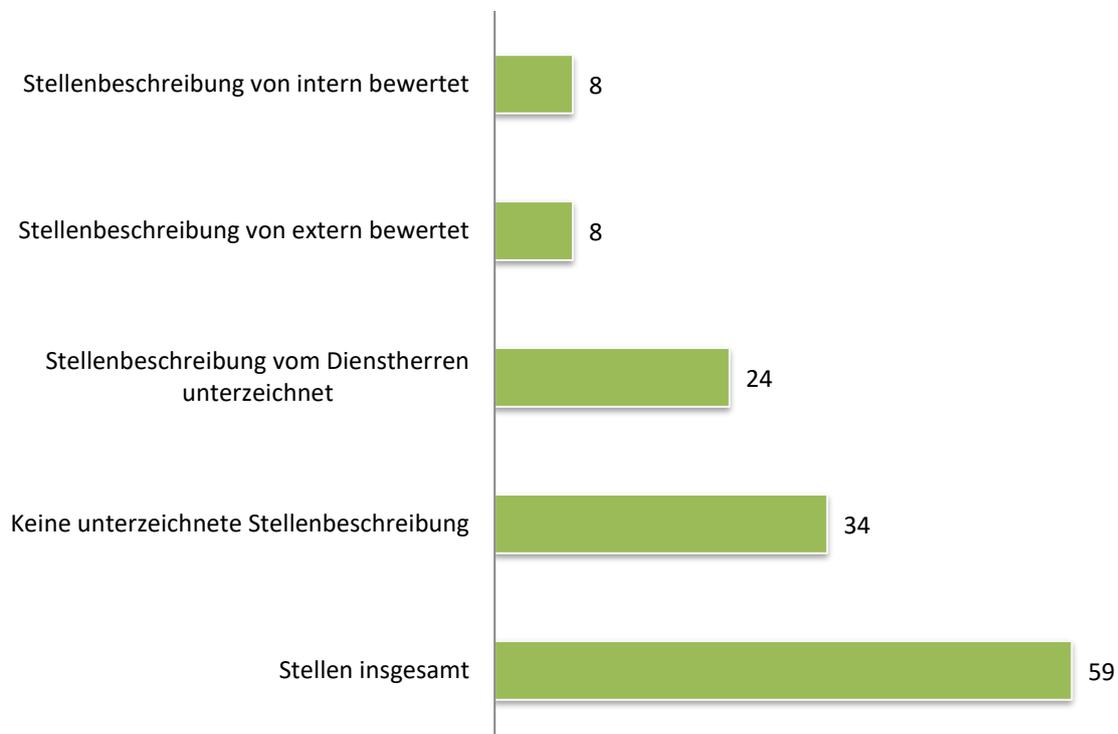
Im Rahmen der UAG haben wir im Jahr 2019 eine Befragung der Kolleginnen und Kollegen aus den Kommunalen Jugendreferaten durchgeführt. 58 Kolleginnen und Kollegen aus Baden-Württemberg, davon 50 in kommunaler Trägerschaft (86 %) und 8 (14 %) bei freien Trägern/Verbände, haben sich an der Umfrage beteiligt. Hier eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse



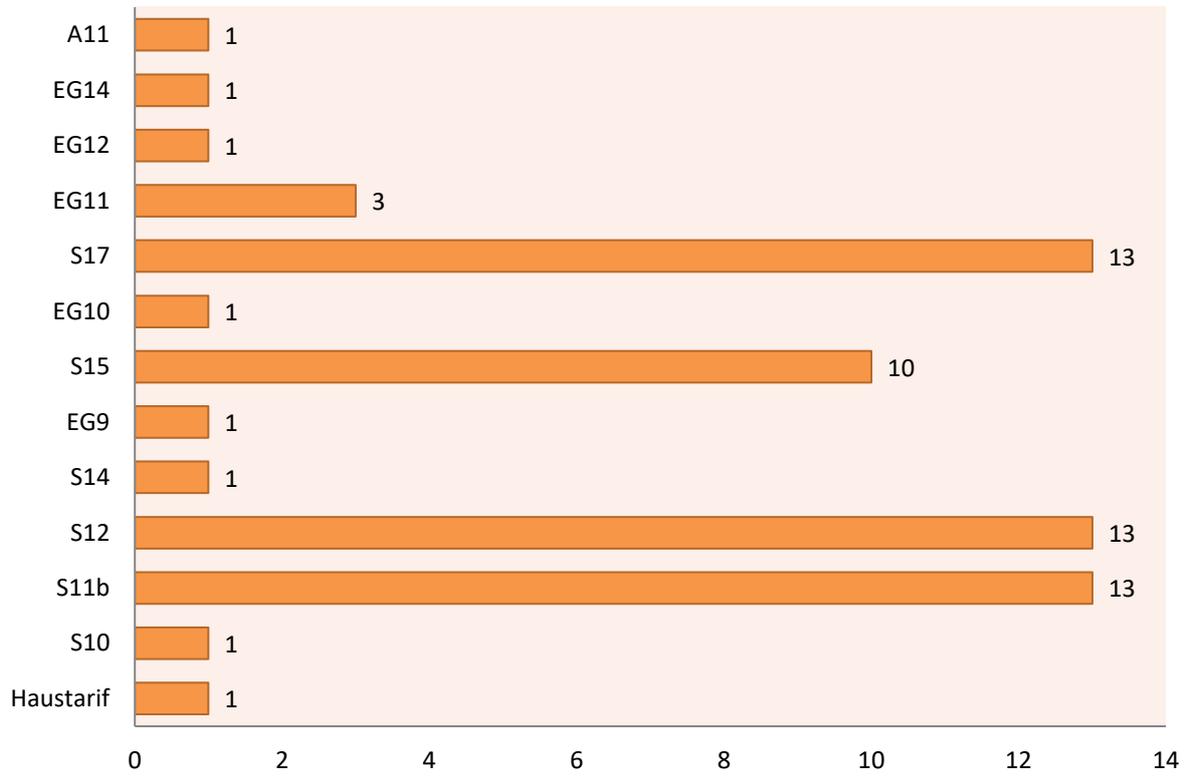
## Berufsbezeichnung



## Stellenbeschreibung & Bewertung



## Eingruppierung





**AG Jugendreferate  
in Kooperation mit dem Städtetag Baden-Württemberg**

Städtetag Baden-Württemberg · Königstraße 2 · 70173 Stuttgart