

Informationsvorlage der Verwaltung

Gremium	Sitzung am	Beratung
Finanz- und Personalausschuss	03.03.2015	öffentlich

Beratungsgegenstand (Bezeichnung des Tagesordnungspunktes)

Stellenbewertung und Beförderungen / Höhergruppierungen

Sachverhalt:

I. Stellenbewertung

Stellenbewertung ist die Zuordnung einer Stelle zu einer Besoldungsgruppe (z.B. A 10) bei Beamtenstellen oder zu einer Entgeltgruppe (z.B. EG 9) bei Stellen, die mit tariflich Beschäftigten besetzt sind. Die Stellenbewertung erfolgt nach unterschiedlichen Verfahren, je nachdem ob es sich um eine Beamten- oder eine tariflich-Beschäftigten-Stelle handelt.

a) Bewertung von Beamtenstellen

Grundlage

Die Bewertung von Beamtenstellen richtet sich nach § 18 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG). Danach sind die Funktionen der Beamtinnen und Beamten nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und Ämtern zuzuordnen. Das BBesG regelt allerdings nicht das Bewertungsverfahren.

Analytisches Bewertungsverfahren der Kommunalen Gemeinschaftsstelle (KGSt)

Nach einer Entscheidung des Verwaltungsvorstandes erfolgt in Bielefeld die Bewertung mit Hilfe des **analytischen Bewertungsverfahrens der KGSt** aus dem Jahre 1982 in der Fassung des KGSt-Berichts 2/1998. Dieses in der Rechtsprechung als funktionsgerecht anerkannte Bewertungsverfahren findet breite Anwendung in der Kommunalverwaltung.

Das Bewertungsverfahren ist ein sogenanntes analytisches Stufen-Wertzahl-Verfahren.

Wesentlicher Bestandteil sind die sogenannten Bewertungsmerkmale

„Informationsverarbeitung“, „dienstliche Beziehung“, „Selbständigkeit“, „Verantwortung“, „Vor- und Ausbildung“ sowie „Erfahrung“. Jedes Merkmal ist hinsichtlich des Schwierigkeitsgrades in einzelne Stufen differenziert. Den einzelnen Stufen sind wiederum Wertzahlen (Punktwerte) zugeordnet; deren Gesamtsumme schließlich einen Stellenwert bzw. die Besoldungsgruppe ergibt.

Ablauf der Beamten-Stellenbewertung

Auf Basis der Stellenbeschreibung (= Tätigkeitsbeschreibung des Arbeitsplatzes) wird durch den Geschäftsbereich Organisation des Amtes für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen mit Hilfe des o.g. Verfahrens ein Bewertungsvorschlag erstellt, der anschließend in einer Bewertungskommission beraten wird.

Die **Bewertungskommission** ist eine vom Oberbürgermeister eingesetzte Arbeitsgruppe (AG Analytik) unter der Leitung des Beigeordneten für Personal und Organisation. Ihr gehören neben dem Vorsitzenden neun stimmberechtigte (davon zwei des Personalsrates) und drei beratende Mitglieder aus allen Bereichen der Verwaltung an. In der Bewertungskommission werden

insbesondere Quervergleichsbetrachtungen mit anderen bewerteten Stellen der Verwaltung und den Musterbewertungen der KGSt angestellt, um einen einheitlichen und transparenten Bewertungsmaßstab zu gewährleisten. Das Beratungsergebnis wird anschließend zur Feststellung dem Oberbürgermeister (Stellen des höheren Dienstes), dem Beigeordneten für Personal und Organisation (Stellen des gehobenen Dienstes) bzw. dem Leiter des Amtes für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen (Stellen des mittleren Dienstes) vorgelegt.

b) Bewertung von Stellen tariflich Beschäftigter im öffentlichen Dienst

Grundlage

Die Stellenbewertung von Beschäftigten ist tarifvertraglich geregelt. Da es den Tarifparteien bislang noch nicht gelungen ist, mit dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) auch die Eingruppierungsvorschriften zu reformieren, gelten über eine Überleitungsvorschrift die Eingruppierungsvorschriften des alten Bundesangestelltentarifvertrages – BAT fort.

Eingruppierung

Nach § 22 Abs. 2 BAT ist die bzw. der Beschäftigte in die Vergütungs-(jetzt Entgelt)gruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte, von ihr bzw. ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht dann den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen, es sei denn im Tarifvertrag ist ein anderes zeitliches Ausmaß genannt.

Typische Tätigkeitsmerkmale einzelner Entgeltgruppen sind z.B. im allgemeinen Verwaltungsbereich „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“, „selbständige Leistungen“, „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ oder „Maß der Verantwortung“.

Ablauf der tariflichen Stellenbewertung

Auf Basis der Stellenbeschreibung wird - wie bei der Beamtenbewertung - durch den Geschäftsbereich Organisation geprüft, welchen Tätigkeitsmerkmalen die in der Stellenbeschreibung dargestellten Arbeitsvorgänge entsprechen und die dazugehörige Entgeltgruppe ermittelt. Das Prüfergebnis wird zur Entscheidung dem Leiter des Amtes für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen (bis Entgeltgruppe 8), dem Beigeordneten für Personal und Organisation (Entgeltgruppe 9 – 12) oder dem Oberbürgermeister (ab Entgeltgruppe EG 13) vorgelegt.

Nach der Entscheidung welcher Besoldungsgruppe bzw. welcher Entgeltgruppe eine Stelle zuzuordnen ist, schließt sich die entsprechende Aufnahme der Bewertungsänderung in die Veränderungsliste des nächsten Stellenplan-Entwurfs und gfls. ein Beförderungsverfahren bei Beamtinnen und Beamten bzw. eine Höhergruppierung bei tariflich Beschäftigten an, für die wiederum unterschiedliche Rechtsgrundlagen gelten.

II. Beförderung von Beamtinnen und Beamten

Eine Beförderung ist eine Ernennung, durch die der Beamtin oder dem Beamten ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt verliehen wird (§ 8 Abs. 1 Nr. 3 Beamtenstatusgesetz, ergänzt durch § 20 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 4 Landesbeamtengesetz NRW).

Voraussetzungen einer Beförderung

Es ist allgemein anerkannt, dass das Beamtenrecht den Beamtinnen und Beamten grundsätzlich keinen im Klageweg durchsetzbaren Rechtsanspruch auf Beförderung einräumt. Eine Beförderung liegt grundsätzlich im Ermessen der Behörde.

In der Praxis wird jedoch in der Regel befördert, wenn **alle Voraussetzungen für eine Beförderung grundsätzlich erfüllt** sind. Zu den **allgemeinen Voraussetzungen** einer Beförderung zählen die Eignung, die Befähigung und die fachlichen Leistungen (§ 9

Beamtenstatusgesetz).

Daneben müssen die **laufbahnrechtlichen Voraussetzungen** erfüllt sein. Hierzu zählt zunächst die Ableistung einer Erprobungszeit nach § 11 Abs. 4 Satz 3 Laufbahnverordnung auf der betreffenden Stelle. Sie beträgt in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes 3 Monate, des gehobenen Dienstes 6 Monate und des höheren Dienstes 9 Monate.

Daneben sind weitere Beförderungsverbote bzw. laufbahnrechtliche Voraussetzungen zu berücksichtigen: z.B. Verbot einer Beförderung während und innerhalb eines Jahres nach der Beendigung der Probezeit, Verbot der Beförderung vor Ablauf eines Jahres nach der letzten Beförderung oder Verbot der Sprungbeförderung.

Im Übrigen müssen für eine Beförderung die **haushaltsrechtlichen Voraussetzungen** gegeben sein. Grundsätzliche Voraussetzung ist, dass ein genehmigter Haushalt oder ein genehmigtes HSK vorhanden ist. Während der vorläufigen Haushaltsführung ist diese Voraussetzung nicht erfüllt.

Weiterhin muss nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Gemeindehaushaltsverordnung im Stellenplan eine entsprechende freie Planstelle ausgewiesen sein. Für **Kommunen im HSK** gelten weitere haushaltsrechtliche Vorgaben aus dem Leitfaden „Maßnahmen und Verfahren zur Haushaltssicherung“ des Innenministers NRW vom 06.03.2009, vgl. hier Ziffer 3.3.1. B. Danach wird in Bielefeld neben den oben genannten laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für Beförderungen noch ein zusätzliches haushaltsrechtliches Sperrfristjahr „angehängt“. Liegen alle Voraussetzungen für eine Beförderung vor und erfolgt gleichwohl keine Beförderung, ergibt sich nach § 46 Übergeleitetes Besoldungsgesetz NRW ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage.

Für Mitarbeitende in Führungsfunktionen (= Leitungen von Organisationseinheiten, die dem Oberbürgermeister oder der jeweiligen Dezernentin bzw. dem jeweiligen Dezernenten unmittelbar unterstehen) ist bei einer Beförderung bzw. Höhergruppierung zusätzlich die Hauptsatzung zu beachten. Gemäß § 20 Abs. 2 der Hauptsatzung entscheidet in diesen Fällen der Hauptausschuss im Einvernehmen mit dem Oberbürgermeister, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

Dies bedeutet in der Praxis, dass eine Beamtin bzw. ein Beamter bei einer Höherbewertung ihrer bzw. seiner Stelle oder bei einem Wechsel auf eine höherwertige Stelle im mittleren Dienst mindestens 15 Monate, im gehobenen Dienst mindestens 18 Monate und im höheren Dienst mindestens 21 Monate auf die Beförderung warten muss. Die Wartezeiten verlängern sich entsprechend, wenn die übrigen haushalts- und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind.

III. Eingruppierung/Höhergruppierung von tariflich Beschäftigten

Aufgrund der **Tarifautomatik** des § 22 Abs. 2 BAT ist der bzw. die tariflich Beschäftigte automatisch in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte, von dem bzw. der Beschäftigten auszuübende Tätigkeit entspricht. Die Eingruppierungsfeststellung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin ist kein konstitutives Erfordernis für den Anspruch, sondern hat nur deklaratorische Bedeutung. Die Beschäftigten erwerben den Anspruch vielmehr aufgrund der unmittelbaren Wirkung der Tarifnorm selbst. Die Eingruppierung ergibt sich bei Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen also als zwingende rechtliche Folge. Dementsprechend ist für die Eingruppierung die jeweilige Ausweisung einer entsprechenden Stelle im Stellenplan ohne Bedeutung. Es gilt der Grundsatz „Tarifrecht bricht Haushaltsrecht“. Der Stellenplan ist so einzurichten, dass er mit den Tätigkeitsmerkmalen der tariflich Beschäftigten in Einklang steht (BAG, 05.11.86 – 4 AZR 640/85).

In der Praxis bedeutet dies, dass tariflich Beschäftigte bei einem Wechsel auf eine höherwertige Stelle sofort den entsprechenden Vergütungsanspruch haben. In Fällen, in denen eine höhere Eingruppierung im Rahmen einer Bewertungsüberprüfung festgestellt wird, kann der entsprechende Anspruch sogar rückwirkend auf den Zeitpunkt der Geltendmachung entstehen.

Für tariflich Beschäftigte in Führungspositionen gilt die o. a. Regelung der Hauptsatzung ebenfalls.

Beigeordneter

Wenn die Begründung länger als drei Seiten ist, bitte eine kurze Zusammenfassung voranstellen.

Löseke