

**Stadt Georgsmarienhütte
Der Bürgermeister
Zentrale Verwaltung und Finanzwesen**

Verfasser: Herbert Marx

**Vorlage Nr. BV/177/2013
Datum: 03.09.2013**

Beschlussvorlage

Beratungsfolge	Sitzungs- datum	Sitzungsart (N/Ö)
Ausschuss für Finanzen und Wirtschaft	18.09.2013	Ö
Verwaltungsausschuss (nichtöffentlich)	23.09.2013	N
Rat	23.09.2013	Ö

Betreff: I. Nachtragshaushaltsplan 2013 (Nachtragsstellenplan 2013)

Beschlussvorschlag:

Der I. Nachtragshaushaltsplan 2013 (Nachtragsstellenplan 2013) wird in der vorliegenden Form beschlossen.

Sachverhalt / Begründung:

Der Verwaltungsausschuss hat in seiner Sitzung am 14.12.2011 die Mittel für die Durchführung eines Stellenbewertungsverfahrens bewilligt (auf die Vorlage BV 263/2011 - Abschnitt a) – vom 06.12.2011 wird verwiesen). Hier wurde die Notwendigkeit der neuen Stellenbewertung erläutert.

Die Stadt Georgsmarienhütte hat im Jahr 2012 alle Stellen der Verwaltung, am Bauhof und bei den Schulverwaltungskräften durch die Firma Allevo bewerten lassen.

Das Stellenbewertungsverfahren konnte in 2012 nicht mehr abgeschlossen werden, so dass notwendige Änderungen im Stellenplan 2013 nicht berücksichtigt werden konnten.

Das Ergebnis liegt nun vor und muss in einen Nachtragsstellenplan eingearbeitet werden.

Hierzu die nachfolgenden ergänzenden Ausführungen der Verwaltung:

Bei der Bewertung muss zwischen Beamtinnen und Beamten sowie den Beschäftigten (Angestellte/n und Arbeiter/innen) unterschieden werden.

Regelungen für die Beamtinnen und Beamten:

Nach dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung von Beamtinnen und Beamten besteht gem. § 9 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes eine Rechtspflicht, jeden Dienstposten, der mit einer Beamtin oder einem Beamten besetzt ist oder besetzt werden

soll, nach **sachgerechter Bewertung** und nach einem **einheitlichen Maßstab** einem der in den Besoldungsordnungen aufgeführten Ämter zuzuordnen (Dienstpostenbewertung).

Die Ämter sind dann nach ihrer Wertigkeit Besoldungsgruppen zuzuordnen und im Stellenplan auszuweisen.

Die Änderungsvorschläge für den Stellenplan basieren auf den nach den vorgenannten rechtlichen Vorgaben durchgeführten Dienstpostenbewertungen durch die Fa. Allevo.

Die Anpassung des Stellenplanes an die ermittelte Dienstpostenbewertung ist notwendig, da Beamten ein Amt nur zusammen mit der Einweisung in eine ausgewiesene und besetzbare Planstelle verliehen werden darf.

Regelungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD (mit Entgeltordnung) gelten u. a. § 22 BAT bzw. § 20 BMT-G für die Eingruppierung der Beschäftigten (Angestellte/Arbeiter) fort.

Die entsprechende Eingruppierung für die Angestellten ergibt sich aus § 22 Abs. 2 Unterabsatz 1 BAT: Danach **ist** der Angestellte in der Vergütungsgruppe **eingruppiert**, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Das bedeutet, dass die Eingruppierung ausschließlich von der tariflichen Wertigkeit der dauerhaft übertragenen Tätigkeit bestimmt wird und der Angestellte damit **automatisch** in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert ist (Grundsatz der Tarifautomatik).

Die automatische Eingruppierung ist nicht an das Vorhandensein einer im Stellenplan mit entsprechender Wertigkeit ausgewiesenen Stelle gebunden. Dem Arbeitgeber fällt die Aufgabe zu, die auszuübende Tätigkeit zu bestimmen und in einem Akt der Rechtsanwendung festzustellen, in welcher Vergütungsgruppe der Angestellte eingruppiert ist.

Mit Einführung des TVöD sind die noch im BAT vorgesehenen Fallgruppenaufstiege / Bewährungsaufstiege entfallen. Durch diese Regelung waren Beschäftigte nach z. B. drei- oder sechsjähriger Bewährung automatisch eine Vergütungsgruppe höher eingruppiert. Diese Regelung hat insbesondere bei den Beschäftigten des Bürgeramtes und der Kfz-Zulassung Anwendung gefunden (Eingruppierung von BAT VII nach VI b; heute Entgeltgruppe 6). Für diese Vergütungsgruppe ist bei diesen Mitarbeiter die Besitzstandswahrung zu berücksichtigen. Durch den Wegfall des Bewährungsaufstiegs erfolgt heute für neu eingestellte Personen nur noch eine Zuweisung zur Entgeltgruppe 5. Daher gibt es größere Verschiebungen von Stellen von der Entgeltgruppe 6 zur Entgeltgruppe 5. Weitere Stellen, die zukünftig nach Auslaufen des Besitzstandes neu ausgewiesen werden müssen, wurden mit einem ku-Vermerk (künftig umzuwandeln) versehen. Die Stellen werden umgewandelt, wenn der/die Mitarbeiter/in ausscheidet oder im Hause umgesetzt wird.

Ähnliches gilt für die Arbeiterinnen und Arbeiter: nach den geltenden Vorschriften richtet sich die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen, die in dem „Bezirklichen Tarifvertrag über ein Lohngruppenverzeichnis“ aufgeführt sind.

Ausführungen zum Nachtragsstellenplan 2013

Der als Anlage I beigefügte I. Nachtragsstellenplan für 2013 basiert auf dem vom Rat in seiner Sitzung vom 18.02.2013 beschlossenen Stellenplan für das Jahr 2013. Die aufgrund der Neu-Bewertung notwendigen Stellenplanänderungen sind in der Spalte „Nachtrag 2013“ neu aufgeführt und werden in der Anlage II „Veränderungen Nachtragsstellenplan 2013“ verdeutlicht.

Um nachvollziehen zu können, wie sich die Neubewertung auf die Gesamtzahl der einzelnen Entgeltgruppen auswirkt, wurden alle Stellen einer Entgeltgruppe in der Aufstellung zusammengerechnet, so dass alle Verschiebungen / Umwandlungen nachvollzogen werden können.

Es gibt keine zusätzlich geschaffenen neuen Planstellen, es wurden lediglich zwei Beamtenstellen gestrichen (Stabsstelle Controlling – A 13 und Abteilungsleitung Liegenschaften – A 12) und 3 Beamtenstellen in Stellen von Beschäftigten umgewandelt. Hierdurch steigt die Zahl der Planstellen der Beschäftigten von 160,47 auf 163,47 Planstellen. Alle weiteren Änderungen organisatorischer Art werden erst in den Stellenplan für das Jahr 2014 aufgenommen.

Es sind noch nicht alle Stellenbewertungen abschließend geklärt. Sofern sich noch Änderungen ergeben, muss der Stellenplan 2014 angepasst werden.

Die Zuständigkeit für die Umsetzung möglicher Beförderungen/Höhergruppierungen obliegt nach den „Richtlinien der Stadt Georgsmarienhütte über die Abgrenzung der Zuständigkeiten zwischen dem Rat, dem Verwaltungsausschuss und dem Bürgermeister“ mit Ausnahme für die Fachbereichs- und Stabsstellenleiter/innen und des/der städtischen Jugendpfleger/in dem Bürgermeister.

Weitere noch offene Fragen können in der Sitzung beantwortet werden.

Finanzielle Auswirkungen:

Die aus den 27 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen resultierenden zusätzlichen Personalkosten belaufen sich auf ca. 66.000 €/Jahr.

Für das Jahr 2013 können alle Höhergruppierungen aus den vorhandenen Personalkosten gedeckt werden.

Anlagen:

Anlage 1- Nachtragshaushaltsplan 2013 -Nachtragsstellenplan 2013

Anlage 2 - Veränderungen Nachtragsstellenplan 2013