

Zur Behandlung im Gemeinderat am 23.09.2020 öffentlich**Tagesordnungspunkt 5**

Ergebnis der Stellenbewertung durch die GPA

Anlagen: - keine -

Sachverhalt:**I. Personalgutachten GPA**

Auszüge aus dem GPA-Gutachten vom 05.08.2020 = in kursiver Schrift

1. Beratungsantrag**1.1**

Die Gemeinde Dotternhausen hat bei der GPA mit Schreiben vom 03.03.2020 nach § 2 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 GPAG ein Personalgutachten beantragt. Am 26.05.2020 wurde dieser Auftrag durch den Amtsverweser um die Durchführung persönlicher Arbeitsplatzgespräche vor Ort für alle zu bewertenden Stellen erweitert.

*Für jeden einzelnen Arbeitsplatz soll die den übertragenen Aufgaben und Funktionen entsprechende Vergütung bzw. Besoldung durch Bewertung der Stellen festgestellt werden
.....*

Herr Gentner von der GPA hat mit zwei einleitenden Informationsveranstaltungen ab 28.05.2020 die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde informiert, in der Zeit vom 13.07. bis 20.07.2020 mit allen ein Arbeitsplatzinterview geführt und am 27.07.2020 die Bewertung abgeschlossen und mit der Verwaltung besprochen.

2. Grundlagen der Stellenbewertung**2.1**

Gegenstand der Stellenbewertung ist die „organisatorische“ Stelle und nicht die Person des Stelleninhabers.....

⇒ *Objektive Betrachtung der Stellenanforderung, nicht die subjektive Aufgabenerfüllung durch den Mitarbeiter.*

2.2

*Nach dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung gemäß § 20 des Landesbesoldungsgesetzes (LBesGBW) ist der Dienstherr verpflichtet, die Dienstposten der **Beamten** sachgerecht zu bewerten.*

*Grundlage für die Eingruppierung der **Beschäftigten** ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in der ab 01.01.2017 in Kraft getretenen Fassung. Nach § 12 Abs. 2 TVöD ist der Beschäftigte (automatisch) in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.....*

*Für **Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten**, deren Tätigkeit nicht in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten....*

Voraussetzung ist allerdings, dass Tarifbindung besteht. Diese kann als beiderseitige Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) vorliegen, wenn sowohl die Kommune als auch der Arbeitnehmer Mitglied einer den TVöD abschließenden Tarifvertragspartei ist....

Die Gemeinde Dotternhausen ist nicht Mitglied im KAV (Kommunaler Arbeitgeberverband Baden-Württemberg) und wendet den TVöD nach Auskunft der Verwaltung über die vertragliche Inbezugnahme Klausel uneinheitlich und in Teilbereichen der Verwaltung auf ihre Arbeitsverhältnisse an...

3. Bewertungsergebnisse

Siehe nichtöffentlicher Teil

4. Zusammenfassung und Analyse der Bewertungsergebnisse

4.1 Zusammenfassung der Bewertungsergebnisse

Bewertet wurden 18 Stellen, davon

- 2 Beamtenstellen und*
- 16 Beschäftigtenstellen*

Die Stellenbewertung führte zu folgenden Ergebnis:

Gesamtergebnis für Beamte und Beschäftigte

<i>Unverändert</i>	<i>7 Stellen = 39 v.H.</i>
<i>Höher</i>	<i>4 Stellen = 22 v.H.</i>
<i>Niedriger</i>	<i>7 Stellen = 39 v.H.</i>

Anmerkung zur Ausbildungs- und Prüfungspflicht

Entsprechend der Vorbemerkung Nr. 7 der Anlage 1 Entgeltordnung (VKA) besteht – neben der Ausübung einer entsprechend tariflich bewerteten Tätigkeit – eine Ausbildungs- und Prüfungspflicht als Voraussetzung für die Eingruppierung in bestimmte Entgeltgruppen.

4.2 Analyse der Bewertungsergebnisse

Die Stellen der Gemeinde Dotternhausen wurden im Rahmen der Erstellung des Personalgutachtens beschrieben und nunmehr einheitlich einer Bewertung unterzogen. Festzustellen ist dabei, dass derzeit nur 39% der bewerteten Stellen als tarif- bzw. funktionsgerecht betrachtet werden können. Dies ist aus Sicht der GPA ein im interkommunalen Vergleich niedriger Wert.

(1) Für die Eingruppierung des Personals in der Kindertagesbetreuung (Gruppenleitungen und Zweitkräfte) gilt Folgendes:

Tariflich wird zwischen dem Tätigkeitsmerkmal Kinderpflegerin und Erzieherin unterschieden. Entscheidend ist dabei allein die übertragene und zeitlich überwiegend auszuübende Tätigkeit.

Die Gruppenleitungen in der Kindertagesbetreuung der Gemeinde Dotternhausen nehmen überwiegend Aufgaben von Erzieherinnen wahr, d.h. sie unterstützen die KiTa-

Leitung und tragen die pädagogische Gesamtverantwortung für die Gruppe. Beobachtungen und Dokumentationen sind durchzuführen und Elterngespräche vorzunehmen. Die Bewertung für die Gruppenleiterinnen ist daher Entgeltgruppe S 8a.

Auch bei den Zweitkräften ergibt sich die Eingruppierung aus der übertragenen und zeitlich überwiegend auszuübenden Tätigkeit. Die tatsächlich ausgeübte und eventuell nicht wirksam übertragene Aufgabe ist dabei ebenso unerheblich wie die eventuell höherwertigere Ausbildung einer Zweitkraft als Erzieherin.

Grundsätzlich unterstützen Zweitkräfte die Leitungskräfte in einer Gruppe (§ 7 KiTaG). Obliegen der Zweitkraft überwiegend Tätigkeiten einer Kinderpflegerin, also pädagogisch-pflegerische und die Gruppenleitung unterstützende Tätigkeiten, ist eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8a ausgeschlossen. In Frage kommt dann, abhängig davon ob und in welchem Umfang schwierige fachliche Tätigkeiten wahrzunehmen sind, eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 3 bzw. S 4, Fg. 1.

Als schwierige fachliche Tätigkeit kommt insbesondere die alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen in Randzeiten in Betracht. Beansprucht diese Tätigkeit einen Zeitanteil von mehr als 50% ist die Stelle nach Entgeltgruppe S 4, Fg 1 zu bewerten. Andernfalls verbleibt es bei der Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 3.

Von der Verwaltungsleitung wurde im Rahmen des Bewertungsauftrags betont, dass die Unterscheidung in Leitungskräfte und unterstützende Zweitkräfte nicht zwingend dem Arbeitgeberwillen entspricht. Auch die Leitung der Kindertagesstätte brachte zum Ausdruck, dass diese Unterscheidung im laufenden Betrieb nicht erfolgt.

Dies kommt in den vorgelegten Stellenbeschreibungen der Zweitkräfte auch so eindeutig zum Ausdruck, da diese inhaltlich identisch sind mit denen der Gruppenleitungen.

Wir empfehlen, hier eindeutige organisatorische Regelungen zu treffen, die die Aufgaben und auszuübenden Tätigkeiten der Gruppenleitung und Zweitkraft explizit festlegen. Dabei ist zu beachten, dass eine wirksame Übertragung von Tätigkeiten nicht durch die KiTa-Leitung erfolgen kann. In diesem Zusammenhang sollten auch tariflich relevante Faktoren, wie z.B. das zeitliche Ausmaß der durch die Zweitkräfte wahrzunehmende alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen in Randzeiten überprüft werden.

*Abhängig von diesen organisatorischen Festlegungen und vorbehaltlich eines entsprechenden Gremienbeschlusses wäre die Bewertung der Zweitkräfte an die Bewertung der Gruppenleitung anzupassen. **[siehe TOP 5.2]***

*Für eine Zweitkraft U3/Ü3 wäre dabei statt tarifgerechter EG S 3 bzw. EG s 4, Fg. 1 mit fortan EG S 8a **von jährlichen Mehrpersonalausgaben von ca. 11.400 EUR bzw. 2.700 EUR pro 1,0 VZÄ auszugehen.***

(2) Grundsätzliche Empfehlung:

*Grundsätzlich empfehlen wir der Gemeinde Dotternhausen dringend, den nun eingeschlagenen Weg, organisatorische Änderungen durch die Aktualisierung der Stellenbeschreibungen abzubilden und diese in der Folge einer regelmäßigen Stellenbewertung zuzuführen, konsequent weiter zu beschreiten. Auch sollte eine aus unserer Sicht einheitliche Anwendung des TVöD über die gesamte und nicht nur für Teilbereiche der Mitarbeiterschaft angestrebt und durch einen entsprechenden Gremienbeschluss herbeigeführt werden. **[siehe TOP 5.3]***

Zudem halten wir eine eingehendere ggf. begleitende Betrachtung der Aufbau- und ggf. der Ablauforganisation sowie der Personalausstattung anhand überörtlicher Vergleichskennzahlen (z.B. im Rahmen einer Organisations-Checks) aufgrund der vorgefundenen IST-Situation für angezeigt. Bestehende, organisatorische Defizite (z.B. unklare Zuständigkeiten, insbesondere auch im Hinblick auf Bewirtschaftungsbe-fugnisse) erfordern dringend einer raschen und rechtsicheren Regelung. [siehe TOP 5.4]

Insgesamt ist festzustellen, dass der Aufgabenzuschnitt der Stellen der Kernverwaltung im Untersuchungszeitraum erheblichen, auch kurzfristigen Änderungen unterworfen ist. Die derzeit für eine Gemeinde dieser Größenordnung erhebliche Fluktuation und die unklare Perspektive im Hinblick auf Wiederbesetzung der Leitungsstellen der Verwaltung führen dazu, dass Aufgaben fortlaufend umverteilt oder auf Zuruf erledigt werden müssen, während gleichzeitig Rückstände in anderen Aufgabenbereichen entstehen. Dies ist organisatorisch ausdrücklich als kritisch zu bewerten und bedarf seitens der Verwaltungsleitung einer intensiven Steuerung, um die hieraus entstehenden Risiken (z.B. Verfristungen, Haftungsfragen) zu identifizieren und konsequent zu unterbinden.

5. Rechtsfolgen bei Abweichungen zwischen Eingruppierung bzw. Besoldung

5.1 Rechtsfolgen einer Dienstpostenbewertung

Beamte haben das Recht auf eine amtsangemessene Beschäftigung. Sie haben aber weder einen Anspruch auf eine bestimmte Bewertung ihres Dienstpostens, noch können sie im Fall der Höherbewertung einen Beförderungsanspruch daraus ableiten. Ob und wann eine nach dem Amtsinhalt zulässige Beförderung vollzogen wird, entscheidet der Dienstherr aufgrund der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung unter Beachtung laufbahn- und besoldungsrechtlicher Vorschriften sowie haushaltsrechtlicher und fürsorgerischer Gesichtspunkte nach pflichtgemäßen Ermessen.

5.2 Rechtsfolgen der Bewertung von Beschäftigtenstellen

Wie in Abschnitt 2.2 erwähnt, ist die Anwendung des TVöD in Teilbereichen der Verwaltung einzelvertraglich vereinbart. Für die betroffenen Beschäftigten der Gemeinde Dotternhausen gilt daher die sogenannte Tarifautomatik (§ 12 Abs. 2 TVöD). Eins besonderen (rechtsbegründenden) Eingruppierungsakts des Arbeitgebers bedarf es daher nicht....

Aus der nur vorübergehenden Übertragung der Tätigkeit erwächst dem Stelleninhaber unmittelbar ein Entgeltanspruch, wenn er zugleich ggf. persönliche Merkmale (Zeiten der Berufsausbildung oder Ausbildungs- und Prüfungsvoraussetzungen) erfüllt.

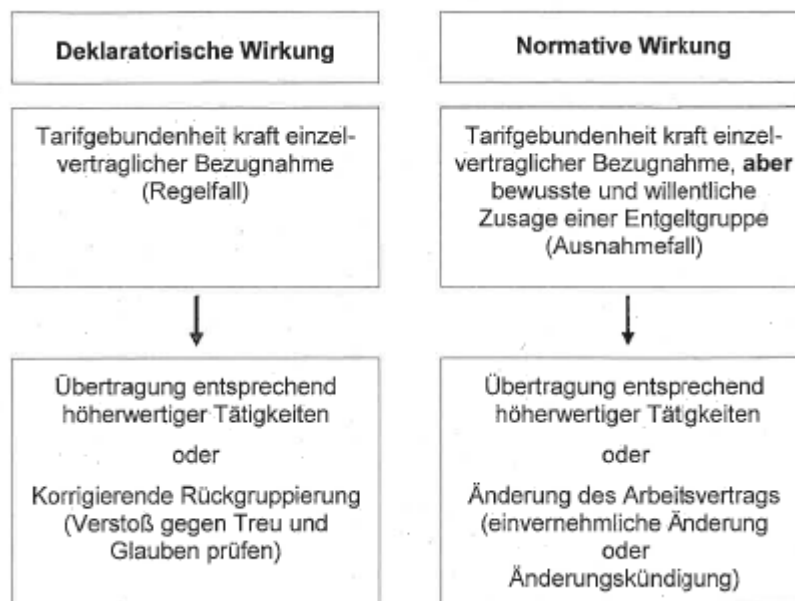
Ergibt die Stellenbewertung eine niedrigere Entgeltgruppe, als die im Arbeitsvertrag angegebene, nach der der Beschäftigte bislang Entgelt erhält, gilt generell, dass der Arbeitgeber zunächst prüft, ob der Stelle durch organisatorische Maßnahmen höherwertige Tätigkeiten übertragen werden... Sofern keine höherwertigen Tätigkeiten zugewiesen werden können, ist für die Beurteilung der Rechtsfolgen eines niedrigeren Bewertungsergebnisses danach zu unterscheiden, welche Wirkung die Angabe der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag im konkreten Einzelfall entfaltet.

Im Regelfall wird im Arbeitsvertrag lediglich auf die tarifliche Eingruppierung Bezug genommen. Die Angabe der Entgeltgruppe hat dann ausschließlich deklaratorische Wirkung. In diesen Fällen hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, eine korrigierende Rückgruppierung durch einseitige Erklärung vorzunehmen. Eine Änderungskündigung ist nicht erforderlich.

Diese Rückgruppierung darf nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts jedoch nicht gegen Treu und Glauben verstoßen. Besondere Umstände können die Rechtsausübung des Arbeitgebers beim Arbeitnehmer ein schützenswertes Vertrauen auf den Fortbestand des Bisherigen entstanden ist. Hier sind neben dem Zeitfaktor (Dauer

der fehlerhaften Eingruppierung) auch die sonstigen Umstände des Arbeitsverhältnisses (z.B. mehrfache Bestätigung der Entgeltgruppe) zu berücksichtigen....

Von einer deklaratorischen Wirkung der Angabe der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag ist nur dann nicht auszugehen, wenn eine bewusste und willentliche Zusage der Entgeltgruppe vorliegt. Besteht aufgrund einer solchen einzelvertraglichen Zusage ein höherer Entgeltanspruch, hat die Angabe der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag normative Wirkung (Ausnahmefall). Eine Anpassung der Eingruppierung des Beschäftigten an das Ergebnis der Stellenbewertung ist dann nur durch eine Änderung des Arbeitsvertrags möglich (einvernehmliche Änderung oder Änderungskündigung).



Grundsätzlich gilt, dass übertarifliche Leistungen – und dazu zählen auch übertarifliche Eingruppierungen – den kommunalwirtschaftlichen Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit (§ 77 Abs. 2 GemO) widersprechen. Sie sind vorrangig abzubauen und nur, falls dies nicht möglich ist, im begründeten Einzelfall (z.B. besonders herausragende Leistungen, besondere Arbeitsmarktlage) vom zuständigen Organ widerruflich zu beschließen.

II. Bewirtschaftungsbefugnisse

Die entsprechende Dienstanweisung wird noch erstellt.

Beschlussvorschlag:

- 5.1 Der Gemeinderat nimmt die Allgemeine Informationen des GPA Gutachtens zur Kenntnis
- 5.2 Entsprechend der Empfehlung der GPA werden die Aufgaben in der Kindertagesbetreuung gem. den vorgelegten Stellenbeschreibungen und den tatsächlich ausgeführten Tätigkeiten von Gruppenleitung und Zweitkraft inhaltlich einheitlich festgelegt
- 5.3 Entsprechend der Empfehlung der GPA wird zukünftig der TVöD einheitlich für die gesamte Verwaltung angewandt (insgesamt für Verwaltung, Bauhof und Kindergarten- und Schulbereich)
- 5.4 die Bewirtschaftungsbefugnisse werden entsprechend der Dienstanweisung zur Kenntnis genommen und zugestimmt

Alfons Kühlwein