

Die Stellenbewertung im öffentlichen Dienst

Lernziel:

Die Studierenden sollen die unterschiedlichen Verfahren der Stellenbewertung im Beamtenbereich und im Bereich der öffentlich Beschäftigten anwenden können.

Inhalt

1. Die Dienstpostenbewertung als Grundlage der Beamtenbesoldung
2. Die Stellenbewertung von Beamtendienstposten
3. Die Stellenbewertung im TVöD-Bereich

Quellenhinweise

1. Die Dienstpostenbewertung als Grundlage der Beamtenbesoldung

Im öffentlichen Dienst arbeiten zwei unterschiedliche „Statusgruppen“, die jeweils mit unterschiedlichen Entgeltsystemen vergütet werden. Die Tarifbeschäftigten werden beispielsweise in den Kommunen nach dem TVöD-VkA, die kommunalen Beamten nach den Besoldungsregelungen des jeweiligen Bundeslandes entlohnt.

Seit der Föderalismusreform 2006 fällt die Beamtenbesoldung in die Gesetzgebungskompetenz der Länder. Die Besoldung ist ein wesentlicher Teil der amtsangemessenen Alimentation. Die Beamten sollen einen Lebensunterhalt haben, der sich an der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung, aber auch an seiner beruflichen Verantwortung orientiert.^[1] Zur Alimentation zählen auch die Pensionen und die Beihilfen im Krankheitsfall.

Dienstherr / Arbeitgeber	Beamte	Beschäftigte
Kommune	Landesbesoldungsgesetze der einzelnen Länder	Entgeltordnung TVöD VkA http://www.vka.de/media/exe/180/d09aaa36a0248685ebd9424f63558513/tvd_anlage_1_entgeltordnung.pdf
Länder	Landesbesoldungsgesetze der einzelnen Länder	Entgeltordnung TVöD (außer Hessen) http://www.tdl-online.de/tv-l/tarifvertrag.html
Bund	Bundesbesoldungsgesetz http://www.bundesbesoldungsgesetze.de/	Entgeltordnung TVöD Bund https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichen/themen/oeffentlicherdienst/tarifvertraege/entgo.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Das Bundesbesoldungsgesetz legte seit jeher fest, dass die „Funktionen der Beamten und Soldaten nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und Ämtern(d. h. Gehaltsklassen) zuzuordnen sind“.

In vielen Verwaltungen existierte aber lange Zeit keine transparente und begründete Zuordnung der Beamtenstellen zu einer bestimmten Besoldungsgruppe. Ein Dienstposten wurde mehreren Besoldungsgruppen zugeordnet; jeweils der auf seinem Dienstposten „beste“ Beamte wird in ein höheres Amt befördert, ohne dass sich seine Aufgaben ändern. Diese Vorge-

hensweise wird in der Verwaltungssprache auch als „Topfwirtschaft“ oder „gebündelte Dienstposten“ bezeichnet.

Das Bundesverwaltungsgericht hat in einem Urteil (BVerwG 2 C 19.10 vom 30.6.2011) diese Vorgehensweise als nicht vereinbar mit dem verfassungsrechtlich geschützten Grundsatz der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG) bewertet. Hier ein Auszug der Presseerklärung zu diesem Urteil:

„Der Kläger des zugrunde liegenden Falls ist im Amt eines Zolloberspektors (A10 BBesO) als Sachbearbeiter im Prüfdienst auf einem gebündelt mehreren Besoldungsgruppen zugeordneten Dienstposten beschäftigt. Bei der Bundeszollverwaltung wird nach dem System der Topfwirtschaft befördert: Voraussetzung für eine Beförderung war die Einreihung in eine bundesweite Beförderungsrangliste, der Listenplatz entschied über die Person und den Zeitpunkt der nächsten Beförderung. Eine Stellenausschreibung fand nicht statt. Nach der Beförderung änderte sich die Tätigkeit des Beamten nicht. ... Die Beförderungsrangliste der Zollverwaltung widersprach den Anforderungen des Leistungsgrundsatzes in mehrfacher Hinsicht. Die Regelung stellte ohne weitere Differenzierung auf die Gesamtnote der Regelbeurteilung ab und beruhte damit auf einem schematischen Auswahlkriterium. ... Das Auswahlverfahren verfehlte seinen Zweck, weil der Beamte in ein höheres Statusamt befördert wird, ohne dass sich sein Aufgabenbereich ändert. Ohne vorherige Dienstpostenbewertung steht für die Auswahlentscheidung kein höherwertiges Amt zur Verfügung, auf das sich eine Eignungsprognose richten kann.“¹

Der Dienstherr hat demnach die Dienstposten nach ihren Anforderungen jeweils zu bewerten.

Diese Rechtsprechung hat viele Behörden in Bund und Land aufgeschreckt und mit einer Dienstpostenbewertung auch für Beamtenstellen beginnen lassen. Zwischenzeitlich hat die Rechtssetzung auf dieses Urteil reagiert und § 18 des Bundesbesoldungsgesetzes ergänzt. Jetzt heißt es dort:

„Bundesbesoldungsgesetz

§ 18 Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung

Die Funktionen der Beamten und Soldaten sind nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und Ämtern zuzuordnen. Eine Funktion kann bis zu drei Ämtern einer Laufbahngruppe, in obersten Bundesbehörden allen Ämtern einer Laufbahngruppe zugeordnet werden.“...

Übersetzt heißt dieses, dass in vielen Behörden Beamte der Gehaltsstufe A9, A 10, A 11 mit derselben Tätigkeit betraut sind. Die Dienstpostenbewertung verliert hierdurch deutlich an Relevanz.

Dieser Pflicht zur Stellenbewertung steht – so die bisherige herrschende Rechtsprechung – aber kein Anspruch des Beamten auf eine Bewertung seiner Stelle und eine anforderungsgerechte Bezahlung gegenüber. Michael Bertling fasst die Argumentation des Bundesverwaltungsgerichts in einem Urteil aus dem Jahre 2016 wie folgt zusammen: 2

„Mit der Dienstpostenbewertung erfüllt der Dienstherr einen gesetzlichen Auftrag (§ 18 BBesG). Er handelt dabei ausschließlich im Bereich der allein ihm zustehenden Organisationsgewalt. Subjektive Rechte der Beamten werden von einer Dienstpostenbewertung nicht berührt; insbesondere knüpft die Besoldung der Beamten - anders als bei der Vergütung von Tarifbeschäftigten - nicht an die konkret wahrgenommene Funktion, sondern an das Statusamt an. Deshalb steht einem Beamten keine Klagebefugnis gegen eine Dienstpostenbewertung zu. Daran ändert auch nichts, dass eine Dienstpostenbewertung mittelbar Auswirkungen auf subjektiv-rechtliche Ansprüche der Beamten haben kann. Das kann etwa im Zusammenhang mit Ansprüchen auf Zulagen, bei dienstlichen Beurteilungen oder bei der Prüfung der Amtsangemessen-

1 Pressemitteilung des Bundesverwaltungsgerichts zum Urteil

http://www.bverwg.de/enid/068f550b6b9d88105193d5b98b392623,8aa6047365617263685f646973706c6179436f6e7461696e6572092d093133373930093a095f7472636964092d09313935/Pressemitteilungen/Pressemitteilung_9d.html

2 <https://www.michaelbertling.de/beamtenrecht/stellenbewertung.htm>

heit der Beschäftigung der Fall sein. In solchen Fällen kann und muss der Beamte seine subjektiv-rechtlichen Ansprüche unmittelbar verfolgen; soweit erforderlich, kann dann in diesen Verfahren inzident die Rechtmäßigkeit der Dienstpostenbewertung geprüft oder - wenn eine solche fehlt - die Wertigkeit der auf dem Dienstposten wahrgenommenen Aufgaben festgestellt werden.“

Der weiterhin bestehenden Pflicht zur Dienstpostenbewertung wird demnach aufgeweicht - durch die „verbundenen Dienstposten“ und durch die fehlenden Klagemöglichkeiten derjenigen Personen, die glauben, dass die Wertigkeit ihrer Besoldung nicht dem Anforderungsniveau ihrer konkreten Tätigkeiten entspricht. 3

In vielen Ländern existieren zudem Verordnungen zu „Stellenobergrenzen“. Sie legen die Anteile der Beförderungsämtler in den einzelnen Laufbahngruppen fest. Eine solche Vorgehensweise steht jedoch zu einer systematischen Dienstpostenbewertung im Widerspruch. Einerseits erhebt man flächendeckend für jede einzelne Stelle die Anforderungen und ordnet diese einer Gehaltsgruppe zu. Andererseits schreibt man bereits vorab für das ganze Haus vor, welches Ergebnis hier herauszukommen hat.

Die Grobstruktur der Besoldung wird bei den Beamten – und ähnlich bei den Beschäftigten – durch die Laufbahneinteilung festgelegt. Diese Laufbahneinteilung basiert auf den Ausbildungsanforderungen, die für diesen Dienstposten vorausgesetzt werden, z.B.

- mittlerer Dienst eine Berufsausbildung
- gehobener Dienst ein Bachelorabschluss
- höherer Dienst ein Masterabschluss oder vergleichbarer Abschluss.

In einigen Ländern und beim Bund wurden diese Laufbahnen zusammengefasst und Laufbahngruppen gebildet. Laufbahngruppe 1 umfasst die ohne Studium, Laufbahngruppe 2 die mit Studium. Laufbahngruppe 2 Stufe 1 entspricht dem gehobener Dienst, Laufbahngruppe 2, Stufe 2 dem höheren Dienst. Mit dieser Umetikettierung wurde zugleich die Durchlässigkeit gesteigert. Zugleich wurden in einzelnen Ländern die Gehaltsstufen A 2 – A4 - und damit der einfache Dienst bei den Beamten - abgeschafft.

2. Die Stellenbewertung von Beamtendienstposten

Die KGSt entwickelt in dem Gutachten „Stellenplan – Stellenbewertung“, aktualisiert im Jahr 2009, ein anforderungsorientiertes Stellenbewertungsverfahren für Beamten.

Es geht nach dem Wertzahlverfahren vor. 4 Auf die Darstellung dieses Verfahrens wird hier verzichtet.

3 Welche geringe Bedeutung beispielsweise der Bund der Themenstellung zuweist, zeigt sich auch in dem sehr umfassenden „[Handbuch für Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlung](#)“ des Bundes. Hier sucht man Begriffe wie Stellenbewertung oder Entgeltstufe vergeblich.

4 <http://www.wirtschaftslexikon24.com/d/stufenwertzahlverfahren/stufenwertzahlverfahren.htm>

Das Land Bremen bewertet die Beamtenstellen nach einem weitgehend an den Tarifbereich angelehntes summarisches Verfahren ([Land Bremen: Senatssitzung am 28 Februar 2012](#)).

Für den Bereich der Besoldungsordnung A schlägt der Bewertungsausschuss vor, wie bisher, ein weitgehend an den Tarifbereich angelehntes, summarisches Bewertungsverfahren anzuwenden. Es wurde bewusst darauf verzichtet, die mit der analytischen Bewertung verbundene systematische Analyse der verschiedenen mit der Wahrnehmung einer Stelle verbundenen Anforderungen detailliert zu erfassen, zu gewichten und zu bewerten.

Ausschlaggebend für diese Entscheidung war der Ansatz, für die Bewertungen der Tarifbeschäftigten sowie der Beamtinnen und Beamten nicht zwei völlig unterschiedliche Systeme anzuwenden, dies sowohl aus Gründen der einfacheren Handhabung für die mit der Bewertung von Dienstposten betrauten Personen, aber auch aufgrund der Tatsache, dass vielfach die gleichen Aufgaben durch Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte wahrgenommen werden. Letztlich hätte auch der zeitintensive Aufbau eines neuen analytischen Systems erhebliche personelle Ressourcen erfordert.

3. Die Stellenbewertung im TVöD-Bereich

Im Tarifrecht existiert der Grundsatz der Tarifautomatik. Danach hat der Beschäftigte einen einklagbaren Anspruch auf eine anforderungsgerechte Entlohnung.

Am 1. Oktober 2005 ist zunächst der TVöD für die Beschäftigten der Bundesverwaltung und der Kommunen in Deutschland in Kraft getreten; er löste dort den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) sowie die parallel bestehenden Tarifverträge für Arbeiter/innen ab. Die Länder zogen sich aus den gemeinsamen Verhandlungen zurück. Sie haben (mit Ausnahme von Berlin und Hessen) in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder einen eigenen Tarifvertrag (TV-L) unterzeichnet.

Der abgelöste BAT berücksichtigte arbeitsfremde Gesichtspunkte bei der Bezahlung, wie Verheiratenzuschläge, Kinderzuschläge oder Alterszuschläge aus. Im TVöD sind diese Bezahlungselemente weggefallen.

Der TVöD differenziert zwischen 15 Entgeltgruppen, wobei E 1 die niedrigste und E 15 die höchste Entgeltgruppe ist. Zudem wird eine weitere Differenzierung nach der beruflichen Erfahrung vorgenommen; die Stufe 1 wird für Neueinsteiger verwendet,

nach 1 Jahr erreicht man die Entgeltstufe 2,

nach weiteren 2 Jahren die Entgeltstufe 3,

nach weiteren 3 Jahren den Entgeltstufe 4,

nach weiteren 4 Jahren die Entgeltstufe 5

und nach weiteren 5 Jahren die Entgeltstufe 6.

€	1	2	3	4	5	6
E 15Ü		5765.67	6390.93	6983.30	7378.23	7470.36
E 15	4584.49	5000.77	5260.14	5840.78	6339.54	6667.67
E 14	4151.65	4528.23	4841.03	5245.42	5788.30	6119.17
E 13	3827.03	4196.02	4479.41	4893.73	5433.88	5683.28
E 12	3430.90	3796.05	4276.90	4741.63	5315.77	5578.27
E 11	3312.60	3656.01	3941.33	4311.77	4836.69	5099.20
E 10	3194.27	3497.22	3775.33	4064.56	4501.99	4620.12
E 9c	3099.42	3349.91	3637.10	3888.65	4214.62	4392.69
E 9b	2865.63	3126.71	3273.66	3685.60	3975.34	4245.23
E 9a	2818.96	3049.32	3234.09	3647.35	3739.87	3975.66
E 8	2656.52	2890.09	3017.56	3137.78	3269.20	3343.02
E 7	2493.12	2729.06	2877.36	3004.81	3111.25	3189.58
E 6	2446.41	2662.97	2788.15	2909.22	3007.98	3081.00
E 5	2347.55	2555.40	2673.48	2794.54	2894.01	2955.27
E 4	2236.29	2438.63	2587.48	2676.80	2766.11	2818.41
E 3	2201.29	2407.15	2462.55	2564.71	2641.37	2711.60
E 2Ü	2084.42	2297.88	2374.56	2476.80	2547.07	2642.56
E 2	2037.85	2234.74	2290.29	2354.37	2495.22	2642.56
E 1		1827.17	1858.18	1896.96	1933.11	2026.15

Gültigkeit der Tabelle: 01.03.2018 - 31.03.2019

Tabelle 3: Quelle: <http://oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/tvoed/vka?id=tvoed-vka-2018&matrix=1>

Die Entgeltstufen des TVöD sind für bestimmte Berufe im speziellen Teil bereits festgeschrieben. Hier wird eine pauschale Abstufung vorgenommen, wobei die Zuordnungskriterien nicht transparent sind. Die Liste ist nach einzelnen Berufsfeldern gegliedert, z.B. Beschäftigte in Bäderbetrieben oder im Gesundheitswesen.

Daneben existieren allgemeine Tätigkeitsmerkmale, die – sofern die Tätigkeit nicht bereits konkret festgelegt – die Zuordnung zu einer Entgeltstufe bestimmen. Dieses geschieht anhand von abstrakten, auslegungsbedürftigen Worten, wie **gründliche** Kenntnisse, besonders **verantwortungsvolle** Tätigkeit oder **selbstständige** Leistungen. Da der Beschäftigte einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf eine korrekte Eingruppierung hat, sind viele dieser Begriffe durch die Rechtsprechung ausgelegt und konkretisiert worden.

Hier eine Liste von Zuordnungen einzelner Berufe.

Die Vorgaben des TVöD zeichnen sich durch eine gewisse Parallelität zu den Besoldungsvorgaben der Beamten aus. Es besteht die Gemeinsamkeit, dass die Entgeltstruktur an Qualifikationseckpunkten festgemacht wird, die für die jeweilige Stelle benötigt werden. Insofern wird die Grobstruktur des Arbeitsentgeltes durch eine summarische, an den Qualifikationsvoraussetzungen sich orientierende Differenzierung bestimmt:

- E 1 – E 4 un/angelernete Tätigkeiten und Ausbildungen unter drei Jahren (vgl. einfacher Dienst)
- Ab E 5 3 jährige Ausbildung (vergleichbar: mittlerer Dienst)
- Ab E 9 Bachelor / FH Ausbildung (vergleichbar: früher „gehobener“ Dienst)
- Ab E 13 wissenschaftlicher Hochschulabschluss (vergleichbar früher „höherer“ Dienst)

Zudem werden die einzelnen Vergütungsgruppen nach ihren Anforderungen / Bewertungsmerkmalen auch generell – quasi katalogartig - beschrieben. Soweit keine speziellen Eingruppierungsvorschriften für die Stelle vorliegen, sind diese allgemeinen Regelungen auf die Stelle anzuwenden. Nachfolgend werden die Anforderungen beispielhaft wiedergegeben:

Entgeltgruppen im TVöD – ausschnittsweise Darstellung

Entgeltgruppe 1	<p>Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten</p> <p><i>Dieses sind rein „mechanische“ Tätigkeiten, wie Portionierung von Speisen oder Geschirrspülen.</i></p>
Entgeltgruppe 2	<p>Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.</p> <p><i>Einfache Tätigkeiten sind solche, die keine Vor- oder Aus-bildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Die Einarbeitung dient dem Erwerb der Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe erforderlich sind.</i></p>
Entgeltgruppe 3	<p>Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgelt-gruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.</p>
Entgeltgruppe 4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beschäftigte, mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden. 2. Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten <p><i>Schwierige Tätigkeiten sind solche, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.</i></p>
Entgeltgruppe 5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit. 2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert. <p><i>Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen des Aufgabenkreises.</i></p>
Entgeltgruppe 6	<p>Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, sowie</p> <p>Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.</p> <p><i>Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung, bei der der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.</i></p>
Entgeltgruppe 7	<p>Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.</p> <p><i>Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.</i></p>
Entgeltgruppe 8	<p>Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.</p>

	<i>Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.</i>
Entgeltgruppe 9a	Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert. <i>Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.</i>
Entgeltgruppe 9b	1. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. 2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert. <i>Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 bis 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.</i>
Entgeltgruppe 9c	Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist. <i>Verantwortung bedeutet hier die Verpflichtung des Beschäftigten, dafür einstehen zu müssen, dass die in dem ihm übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich auch von anderen Bediensteten zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig ausgeführt werden.</i>
Entgeltgruppe 10	Beschäftigte, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.
Entgeltgruppe 11	Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.
Entgeltgruppe 12	Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

Tabelle 4: Ausschnitthafte Abgrenzung der Entgeltstufen im TVöD VKA laut Tarifvertrag 5

5

https://www.vka.de/assets/media/docs/0/Tarifvertr%C3%A4ge/tvd_anlage_1_entgeltordnung.pdf; Vgl. hierzu z.B. für den Landesbereich Richter, Gamich, Mohr: Eingruppierung TVöD L in der Praxis, 3. Auflage, 2017 oder für den kommunalen Bereich: Eingruppierung TVöD-VKA in der Praxis: Die neue Entgeltordnung; Einstieg in die neuen Eingruppierungsregeln Taschenbuch – 10. Januar 2018

Ausgehend von der Stellenbeschreibung wird bei der Einstufung analytisch vorgegangen: Die einzelnen Arbeitsvorgänge des Arbeitsplatzes werden gesondert eingestuft und abschließend zu einer Gesamteinstufung zusammengeführt.

Die Tätigkeitsmerkmale werden durch unbestimmte Rechtsbegriffe wie „gründliche“ oder „vielseitige“ Fachkenntnisse beschrieben. Diese Begriffe sind insbesondere durch die Rechtsprechung konkretisiert worden; ihre Bedeutung weicht zuweilen von der Bedeutung im allgemeinen Sprachgebrauch ab. So meint das Merkmal der „selbständigen Leistung“ das Vorhandensein von Entscheidungs- und Ermessensspielräumen bei der Tätigkeit.

Der Ablauf der Einstufung geschieht wie folgt:

1. Bilden von Arbeitsvorgängen
2. Bestimmung der % Anteile der Arbeitsvorgängen an der Gesamttätigkeit
3. Zuordnung der einzelnen Arbeitsvorgänge zu den Anforderungsstufen
4. Gesamteinordnung der Stelle.

Das folgende **vereinfachte** Beispiel soll die Vorgehensweise verdeutlichen. Es wird die Stelle eines Personalsachbearbeiters mit einer zusätzlicher Ausbildungsverantwortung für die Ausbildung zum Bürokaufmann in einer kleinen Kommune dargestellt. Einstellungsvoraussetzung war bei dieser Stelle eine abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung⁶

Arbeitsvorgänge dieser Stelle, die auf der Grundlage von Organisationsuntersuchungen mit Zeitanteilen versehen wurden:

- Betreuung (z.B. Vergütung, Zeiterfassung, Personalaktenführung) der 50 Mitarbeiter/-innen und der bis zu 5 Auszubildenden (Zeitanteil: 45 % der Gesamtarbeitszeit).
- Entlastung der Personalleitung im Bereich Personalentwicklung von administrativen Aufgaben. Hierzu zählt beispielsweise die organisatorische Betreuung von Inhouse-Seminaren (Zeitanteil: 15% der Gesamtarbeitszeit).
- Leitung der im Hause durchgeführten Ausbildung zum Bürokaufmann/Bürokauffrau, wozu auch die Auswahl der „Azubis“ zählt (Zeitanteil: 40 % der Gesamtarbeitszeit).

Stellenbewertung: Arbeitsvorgang: „Betreuung“

Es werden hierzu gründliche Fachkenntnisse benötigt. Die Aufgabenerfüllung, wie Führen und Pflege der Daten im Personalabrechnungssystem, Administration des elektronischen Zeiterfassungssystems, Führen der Personalakten, Betreuen der Bewerber etc., verlangt nähere Kenntnisse aus verschiedenen tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen.

Die Verwaltung des Zeiterfassungssystems setzt Kenntnisse u.a. im Arbeitszeitrecht voraus. Die Führung der Personalabrechnungsdaten kann nicht ohne Kenntnisse in den Bereichen des Besoldungsrechts, den Grundzügen des Lohnsteuerrechts und des Sozialversicherungsrechts erledigt werden. Dies gilt auch für das Erfassen von Urlauben und Krankmeldungen.

Selbstständige Leistungen sind in diesem Arbeitsvorgang nicht zu erbringen: Bei der Eingabe und Pflege der Daten in das Personalabrechnungssystem sind feststehende Daten zu bearbeiten. Dies gilt auch für die Arbeit in der Zeiterfassung. Die Betreuung der Bewerber erfolgt nach vorgegebenen Vorschriften; auch bei dem Führen der Personalakten besteht kaum „Ermessensspielraum“.

Stellenbewertung: Arbeitsvorgang „Entlastung der Personalleitung im Bereich Personalentwicklung“:

Die Tätigkeiten erfordern lediglich gründliche Fachkenntnisse im Bereich der Personalentwicklung.

Auch die Tätigkeiten in diesem Arbeitsvorgang erfordern keine selbstständigen Leistungen. Bei der organisatorischen Unterstützung der Personalleitung und bei der Durchführung von

⁶ Das Beispiel ist bearbeitet übernommen aus: o.V.: Stellenbewertung; veröffentlicht unter: <http://www.juraforum.de/lexikon/stellenbewertung> (leider aktuell nicht mehr online verfügbar)

Sonderaufgaben, wie der Seminarorganisation, ist das Ergebnis der stark vorgegeben; es besteht kaum ein Ermessens- bzw. Entscheidungsspielraum.

Stellenbewertung: Arbeitsvorgang „Ausbildungsleitung Bürokaufmann“:

Die Aufgaben in der Berufsausbildung erfordern gründliche Fachkenntnisse. Die Stelleninhaberin muss sowohl die Ausbildungs- als auch die Prüfungsverordnung zum Bürokaufmann/zur Bürokauffrau kennen und diese Anforderungen in die tägliche Arbeit umsetzen. Die Umsetzung erfordert pädagogische und didaktische Kenntnisse. Auch muss der/dem Auszubildenden das praktische Berufswissen vermittelt werden. Daneben sind die den allgemeinen Rahmen der Berufsausbildung vorgebenden Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten.

Die Aufgaben erfordern selbstständige Leistungen: Bei der Auswahl der Bewerber hat die Stelleninhaberin einen Ermessensspielraum. Daneben kann sie den Ausbildungsplan des einzelnen Auszubildenden eigenständig gestalten und über die Art und den Inhalt der berufsspezifischen Unterrichtung im Hause bestimmen. Sie kann die konkreten Unterweisungsplätze und die Unterweiser der Auszubildenden aussuchen. Bei dem Verfassen des Ausbildungszeugnisses hat die Stelleninhaberin einen weiteren Beurteilungsspielraum.

Abschließende Stellenbewertung:

Die Stelle erfordert eine 3 jährige Berufsausbildung in einem kaufmännischen Beruf. Sie ist damit zumindest der Entgeltstufe 5 zuzuordnen.

Die Stelle erfüllt insgesamt das Tarifmerkmal gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und ist damit mindestens der EG 6 zuzuordnen. Insgesamt bezieht sich das von der Stelleninhaberin anzuwendende Wissen auf mehrere unterschiedliche Bereiche und ist damit vielseitig. Die Person muss beispielsweise detailliertes Wissen auf den Gebieten des Berufsausbildungsrechts einschließlich des Jugendarbeitsschutzrechts sowie des Kindergeldrechts sowie kaufmännisches Wissen vorhalten. Auch die Personalbetreuung basiert auf einem vertieften Fachwissen.

Die selbständigen Leistungen werden im Bereich der Ausbildungsleitung erbracht. Diese Tätigkeit deckt 40 % der Arbeitszeit ab. Die Stellenanforderungen entsprechen damit der Vergütungsgruppe E 8, die zu einem Drittel selbstständige Leistungen fordert. Da auf die gesamte Stelle betrachtet nicht überwiegend selbstständige Tätigkeiten mit Entscheidungsspielräumen verlangt werden, ist eine höhere Einstufung hier nicht möglich.

Dieses Beispiel verdeutlicht die Komplexität der Stellenbewertung.

Quellenhinweise und Literaturempfehlungen

Bertling, Michael: Stellenbewertung
<https://www.michaelbertling.de/beamtenrecht/stellenbewertung.htm>

Gourmelon, A, Mroß, M. und Seidel, S.: Management im öffentlichen Sektor, 3. Auflage, Rehm Verlag 2017

KGSt Gutachten, Stellenplan – Stellenbewertung, 7. Auflage, Köln 2009

o.V., Stellenbewertung: in Juraforum, <http://www.juraforum.de/lexikon/stellenbewertung> (aufgerufen am 1.10.2012)

Entgeltordnung des Tarifvertrags TVöD
https://www.vka.de/assets/media/docs/0/Tarifvertr%C3%A4ge/tvd_anlage_1_entgeltordnung.pdf;

Autor:

Prof. Dr. Frank Dulisch
FHöV NRW
Abteilung Köln

www.personalbeurteilung.de
dulisch@gmail.com