

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 nach dem KGSt-Modell
3. Die Stellenbewertung im TVöD-Bereich

Quellenhinweise

1. Die Dienstpostenbewertung als Grundlage der Beamtenbesoldung

Im öffentlichen Dienst arbeiten zwei unterschiedliche „Statusgruppen“, die jeweils in unterschiedlichen Entgeltsystemen vergütet werden. Die Tarifbeschäftigten werden beispielsweise in den Kommunen nach dem TVöD-VkA, die Beamten nach den Besoldungsregelungen des Bundes bzw. des jeweiligen Bundeslandes entlohnt. Seit der Föderalismusreform 2006 fällt die Beamtenbesoldung der Landesbeamten in die Gesetzgebungskompetenz der Länder. Die Besoldung ist ein wesentlicher Teil der amtsangemessenen Alimentation. Hierzu zählen auch die Pensionen und die Beihilfen (z. B. im Krankheitsfall).

Das Bundesbesoldungsgesetz schreibt in § 18 vor, dass Funktionen der Beamten nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht bewertet und Besoldungsgruppen zugeordnet werden müssen. Ähnliche Regelungen finden sich auch in den Ländergesetzen.

Hierzu die KGSt: „Aus § 18 BBesG ergibt sich die Pflicht jedes einzelnen Dienstherrn, die von ihm eingerichtete Beamtenstellen zu bewerten. Die Bestimmung ist kein bloßer Programmsatz, sondern als Konkretisierung des Gleichheitssatzes unmittelbar geltendes Recht. Die Auswahl des Bewertungsverfahrens bleibt im Rahmen der vorgegebenen Bestimmungen den einzelnen Dienstherrn überlassen.“¹

Dieser Pflicht zur Stellenbewertung steht – so die bisherige herrschende Meinung in den Verwaltungen - aber kein Anspruch des Beamten auf eine Bewertung seiner Stelle und eine anforderungsgerechte Bezahlung gegenüber. Hierzu das KGSt-Gutachten: „Zwischen der Bewertung einer Stelle, der Ausweisung des Ergebnisses der Stellenbewertung im Stellenplan ... und der Einweisung des Beamten in die bewertete Stelle besteht kein für den Stelleninhaber rechtserheblicher Zusammenhang. Nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts gibt es deshalb auch keinen einklagbaren Anspruch eines Stelleninhabers auf richtlinienmäßige Bewertung seiner Stelle“.² Die Rechtsprechung betone die organisatorische Gestaltungsfreiheit des Dienstherrn.

In vielen Verwaltungen, insbesondere in kleinen Organisationen, existiert keine Zuordnung der Arbeitsplätze zu einer bestimmten Besoldungsgruppe. Ein Dienstposten wird mehreren Besoldungsgruppen zugeordnet; jeweils der auf seinem Dienstposten „beste“ Beamte wird in ein höheres Amt befördert, ohne dass sich die Aufgaben ändern. Diese Vorgehensweise wird in der Verwaltungssprache auch als „Topfwirtschaft“ oder „gebündelte Dienstposten“ bezeichnet.

¹ KGSt Gutachten Stellenplan – Stellenbewertung, 7. Auflage, Köln 2009 S. 14

² KGSt Gutachten, Stellenplan – Stellenbewertung, 7. Auflage, Köln 2009 und die dort zitierten Urteile S. 15 ff

Das Bundesverwaltungsgericht hat in einem neuen 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.“³ Es bleibt abzuwarten sein, ob dieses Urteil die langjährige Praxis der Topfwirtschaft ändern und die Dienstpostenbewertung stärken wird.

In vielen Ländern existieren Verordnungen zu Stellenobergrenzen. Sie legen die Anteile der Beförderungsämtler in den einzelnen Laufbahngruppen fest. Die KGSt sieht es als unvereinbar an, wenn einerseits eine systematische Stellenbewertung stattfindet, andererseits aber die Zuordnung einer Stelle zu einer ermittelten Besoldungsgruppe an dieser vorab festgelegten Obergrenze scheitert. ⁴

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. FH Studium für die gehobene Laufbahn).

2. Die Stellenbewertung von Beamtendienstposten nach dem KGSt-Modell

Die KGSt entwickelt in dem Gutachten „Stellenplan – Stellenbewertung“, aktualisiert im Jahre 2009, ein anforderungsorientiertes Stellenbewertungsverfahren für Beamten. Ziel ist es, zu einer einheitlichen Anwendung der Stellenbewertung in der Kommunalverwaltung beizutragen. Aufgrund fehlender alternativer Stellenbewertungssysteme findet dieses System eine breite Beachtung weit über die kommunale Verwaltungspraxis hinaus. Dieses Verfahren wird im Folgenden in seinen Grundzügen dargestellt.

Die Entgeltfindung findet nach dem Wertzahlverfahren statt. Das Bewertungsmodell enthält 7 unterschiedliche Anforderungen; für jede dieser Anforderungen besteht eine Stufenskala, die den Grad der Anforderungen jeweils auf 4 – 10 Stufen differenziert. Jede dieser Stufen führt zu einer festgelegten Punktzahl. Das größte Gewicht hat das Merkmal „Grad der Verantwortung“ mit maximal 250 Punkte, das geringste Gewicht „Grad der Erfahrung“ mit maximal 80 Punkten. Die körperlichen Anforderungen wurden – da sie nicht charakteristisch für Verwaltungstätigkeiten sind – in dem neuen Modell nicht mehr berücksichtigt.

³ Pressenotiz des Bundesverwaltungsgerichts zum Urteil
http://www.bverwg.de/enid/068f550b6b9d88105193d5b98b392623,8aa6047365617263685f646973706c6179436f6e7461696e6572092d093133373930093a095f7472636964092d0931393535/Pressemitteilungen/Pressemitteilung_9d.html

⁴ KGSt Gutachten Stellenplan – Stellenbewertung, 7. Auflage, Köln 2009 S. 14

Bewertungsmerkmale	Bestimmungsgröße	Stufen	Gewichtung	
			In %	absolut
Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung	Breite des Informationsfeldes, Umfang und Methodik von Analysen, Neuartigkeit zu entwickelnder Informationen	10	25	250
Schwierigkeitsgrad der Dienstlichen Beziehungen	Erläuterungsbedürftigkeit der Informationen, Konfliktmöglichkeiten, Anforderungen an Argumentation, Häufigkeit und Vielseitigkeit der Kontakte	6	10	100
Grad der Selbständigkeit	Umfang des Handlungsspielraums, Häufigkeit der Entscheidungen	6	10	100
Grad der Verantwortung	Auswirkungen des Arbeitsverhaltens/ Bedeutung der Führungsaufgaben (vgl. nächste Grafik)	10	25	250
Grad der Vor- und Ausbildung	Laufbahnbefähigung	4	22	220
Grad der Erfahrung	Breite und Tiefe zusätzlicher Kenntnisse und Fertigkeiten	4	8	80

Grad der Verantwortung	Auswirkungen des Arbeitsverhaltens/ Bedeutung der Führungsaufgaben	10	25	250
Entweder Ausführungsverantwortung	Auswirkungen des Arbeitsverhaltens	8 (1-8)		
Oder Leitungsverantwortung	Bedeutung der Führungsaufgaben: - Bedeutung der Produkte für die Zielgruppe - Größe der Zielgruppe - Anforderungen an Personalführung und Organisationsgestaltung - Anforderungen an Gestaltung und Bewirtschaftung des Budgets	6 (5-10)		

Abb.1: Überblick über die KGST- Stellenbewertung 5

Jedes Anforderungsmerkmal wird unterteilt in unterschiedliche Bewertungsstufen. Beispielsweise sind für das Merkmal „Grad der Selbständigkeit“ die 6 folgenden Bewertungsstufen vorgesehen:

Bew.- Stufe	Stufenbeschreibung	Wertzahl
1	Leistungserstellung und Organisation der Arbeit sind bis ins Einzelne durch Vorgaben bestimmt; es besteht allenfalls die Möglichkeit der zeitlichen Einteilung.	10
2	Die Leistungserstellung ist vollständig durch Vorgaben bestimmt; es besteht jedoch ein Handlungsspielraum hinsichtlich der Organisation der eigenen Arbeit.	22
3	Die Leistungserstellung ist noch überwiegend durch Vorgaben bestimmt; es besteht jedoch ein Handlungsspielraum hinsichtlich des Ergebnisses der Arbeit.	37
4	Die Leistungserstellung ist teilweise durch Vorgaben bestimmt; es ist über den Handlungsspielraum nach Stufe 3 hinaus der Inhalt der Arbeit häufig nicht festgelegt.	55
5	Die Leistungserstellung ist zu einem erheblichen Teil nur durch allgemeine Vorgaben bestimmt, die durch eigene Entscheidungen auszufüllen sind. Teilweise sind Maßnahmen oder Leistungen aus eigenem Antrieb zu entwickeln.	76
6	Im Rahmen der in Stufe 5 beschriebenen Selbstständigkeit sind häufig Maßnahmen oder Leistungen aus eigenem Antrieb zu entwickeln.	100

Abb. 2: Stufen der Selbstständigkeit mit Wertzahlzuordnung⁶

Die Zuordnung der Stelle zu den einzelnen Bewertungspunktzahlen wird wie folgt beschrieben:

„Anhand der Stellenbeschreibung sind die den Arbeitsinhalt prägenden Tätigkeiten den Bewertungsstufen jedes Bewertungsmerkmals zuzuordnen. ... Bei dem Merkmal „Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung“ sind dies die Tätigkeiten, die zusammen mehr als 50 % der Arbeitszeit erfordern. Bei den übrigen Merkmalen sind die Tätigkeiten mit den jeweils höchsten Anforderungen maßgeblich, sofern sie für die Stelle typisch sind, also nicht nur selten vorkommen.“⁷ Eine analytische Betrachtung einzelner Tätigkeiten ist demnach vorgesehen; die Einstufung richtet sich aber jeweils nach der Tätigkeit mit den höchsten Anforderungen.

Die jeweils erreichten Wertzahlen werden aufaddiert. Zum Abschluss muss eine Zuordnung zu den 15 Besoldungsgruppen der Beamten (A 2 – A 16) erfolgen. Diesbezüglich ist ein Blick auf eine aktuelle Besoldungstabelle hilfreich.

6 a.a.O. S. 40

7 a.a.O. S. 62

€	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 2	1674.41	1713.91	1753.43	1792.93	1832.43	1871.97	1911.48					
A 3	1742.65	1784.69	1826.71	1868.75	1910.80	1952.85	1994.89					
A 4	1781.35	1830.86	1880.32	1929.84	1979.33	2028.82	2078.29					
A 5	1795.43	1858.80	1908.05	1957.27	2006.52	2055.75	2105.00	2154.25				
A 6	1837.04	1891.10	1945.16	1999.23	2053.29	2107.37	2161.43	2215.50	2269.55			
A 7	1916.07	1964.67	2032.69	2100.72	2168.76	2236.78	2304.83	2353.39	2401.99	2450.60		
A 8		2033.70	2091.82	2178.99	2266.19	2353.35	2440.57	2498.68	2556.79	2614.93	2673.04	
A 9		2164.21	2221.39	2314.44	2407.49	2500.54	2593.59	2657.54	2721.54	2785.49	2849.46	
A 10		2328.95	2408.43	2527.62	2646.86	2766.08	2885.30	2964.77	3044.25	3123.72	3203.19	
A 11			2678.78	2800.93	2923.09	3045.25	3167.41	3248.84	3330.28	3411.73	3493.17	3574.61
A 12			2878.00	3023.64	3169.28	3314.92	3460.55	3557.64	3654.74	3751.83	3848.93	3946.01
A 13			3234.59	3391.86	3549.14	3706.40	3863.66	3968.51	4073.35	4178.20	4283.06	4387.91
A 14			3364.87	3568.85	3772.78	3976.72	4180.64	4316.60	4452.57	4588.53	4724.49	4860.46
A 15						4369.26	4593.48	4772.86	4952.23	5131.63	5311.01	5490.39
A 16						4821.68	5080.98	5288.47	5495.93	5703.37	5910.85	6118.30

Tab. 1: Besoldungstabelle für Beamten des Landes NRW, gültig ab 1.4.20118

Einerseits hängt die Besoldung von der Besoldungsgruppe ab, zum anderen von der Stufe, die nach Erfahrung (und Leistung) jeweils nach 2 – 4 Jahren ein Vorankommen in der Besoldungsgruppe ermöglicht. Betrachtet man jeweils die Endstufen, so wird eine progressive Steigerung zwischen den Gehaltsstufen deutlich. Während zwischen A 9 und A 10 354 € im Endgrundgehalt liegen, beträgt die Differenz beispielsweise zwischen A 13 und A 14 473 €.

In der untenstehenden „KGSt-Dienstpostentabelle“ werden die erreichten Punktzahlen einer Besoldungsgruppe zugeordnet. In dieser Zuordnungstabelle sind ebenfalls die Abstände progressiv festgelegt. Während zwischen dem Beginn von A 9 und dem Beginn von A 10 beispielsweise nur 50 Punkte liegen, liegen zwischen A 13 und A 14 70 Punkte Differenz.

Besoldungsstufe	A 6	A 7	A 8	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	A 15
Ab Summe der Wertzahlen	182	217	257	302	352	407	467	532	602	677

Tab. 2: Auszug aus der KGSt-Dienstpostentabelle9

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.

8 http://www.lbv.nrw.de/beztab/besoldung_01042011/beso_abrw_010411.pdf

9 KGSt Gutachten Stellenplan – Stellenbewertung, 7. Auflage, Köln 2009 S. 128

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, spätestens nach 15 Jahren einschlägiger Erfahrungen und angemessener Leistungen rückt man in die 5. Erfahrungsstufe vor.

Die Vorgaben des TVöD zeichnen sich durch eine gewisse Parallelität zu den Besoldungsvorgaben der Beamten aus. Es besteht Einigkeit, 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/angelernte 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: gehobener Dienst)
- Ab E 13 wissenschaftlicher Hochschulabschluss (vergleichbar: höherer Dienst)

Ein Reformziel des TVöD ist es, ein transparentes Eingruppierungssystem für die Stellen des öffentlichen Dienstes zu entwickeln. Das Eingruppierungssystem des BAT mit seinen geschätzten 17.000 Eingruppierungsmerkmalen soll vereinfacht werden. Bis heute haben sich die Tarifparteien aber nicht auf ein solches TVöD Einstufungssystem einigen können. So ist der § 12 TVöD-VkA bis auf Weiteres ein leerer Paragraph mit dem Hinweis, er werde mit der Entgeltordnung geregelt.

Als der TVöD in Kraft trat, wurden durch Überleitungsvorschriften die Vergütungsstufen des BAT (damals I die höchste und X die niedrigste) in die neuen Entgeltgruppen überführt. Mangels neuer Regelungen blieben die alten BAT Einstufungsregelungen weiterhin in Kraft; eine neue Stelle wird mittels der BAT Vorgaben bewertet, die Bewertung wird dann mittels der Überführungsregelungen in die „TVöD Entgeltgruppen“ übersetzt.

Der BAT enthält eine Vielzahl von Spezialvorschriften für einzelne Berufe und Tätigkeiten, die ohne weitere Begründung bestimmten Entgeltgruppen zugeordnet werden. So wird eine Rangfolge unterschiedlicher Stellen festgelegt. Es wird beispielsweise geregelt,

- dass Vorlesekräfte für Blinde in die Stufe VII (vergleichbar E 5)
- und dass Leiter von Registraturen, denen mindestens acht Registraturangestellte ständig unterstellt sind, in die Stufe Vc (vergleichbar E 8) einzuordnen sind.¹⁰

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:

¹⁰ Vergütungsordnung für Angestellte im Bereich Bund/TdL, veröffentlicht unter http://www.bva.bund.de/nn_715624/DE/Aufgaben/Abt__VIII/Eingruppierungen/TVoeD/Anlage_201,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/Anlage%201.pdf

Vergütungsgruppe	Anforderungen / Bewertungsmerkmale
VII	Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern
VI b	Tätigkeiten die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordern
Vc	Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und bei 33 1/3 der Gesamttätigkeit selbständige Leistungen erfordern
IVb	Tätigkeiten, die sich aus der Vergütungsgruppe V b dadurch herausheben, dass sie besonders verantwortungsvoll sind
Ila	Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung und entsprechende Tätigkeiten

Tabelle 2: Anforderungen an ausgewählte BAT-Vergütungsgruppen (Ausschnitt)¹¹

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.

Das folgende Beispiel zeigt die Vorgehensweise der BAT-Einstufung anhand einer Ausbilderstelle in einer Handwerkskammer¹²

„Tarifliches Anforderungsprofil der Vergütungsgruppe Vc BAT B/L:

- Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse zu mindestens 50 % der Gesamtarbeitszeit
- selbständige Leistungen zu mindestens 33 1/3 % der Gesamtarbeitszeit

Arbeitsvorgänge:

- Betreuung und Beratung der 135 Mitarbeiter/-innen und der bis zu 10 Auszubildenden im Sinne eines modernen Personalmanagements (Zeitanteil: 45 % der Gesamtarbeitszeit).
- Entlastung der Personalleitung von administrativen Aufgaben (Zeitanteil: 15 % der Gesamtarbeitszeit).
- Leitung der in der Handwerkskammer durchgeführten Ausbildung zum Bürokaufmann/Bürokauffrau (Zeitanteil: 40 % der Gesamtarbeitszeit).

Stellenbewertung: Arbeitsvorgang: „Betreuung und Beratung“

Es werden gründliche Fachkenntnisse zur Aufgabenwahrnehmung benötigt. Die Aufgabenerfüllung (Führen und Pflege der Daten im Personalabrechnungssystem, Administration des elektronischen Zeiterfassungssystems, Führen der Personalakten, Betreuen der Bewerber etc.) erfordert nähere Kenntnisse aus verschiedenen tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen.

¹¹ Klümper, Bernd., Möllers, Heribert, Zimmermann, Ewald: Verwaltungsorganisation und Personalwirtschaft, Wuppertal 2008, S. 180

¹² Das Beispiel ist leicht gekürzt übernommen aus: o.V.: Stellenbewertung; veröffentlicht unter: <http://www.juraforum.de/lexikon/stellenbewertung>

Die Administration 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 sachgemäß erledigt werden. Dies gilt gleichfalls für die Eingabe von Urlauben und Krankmeldungen.

Selbstständige Leistungen sind in diesem Arbeitsvorgang nicht zu erbringen: Bei der Eingabe und Pflege der Daten in das Personalabrechnungs- und Informationssystem sind feststehende Daten zu bearbeiten. Dies gilt gleichfalls für die Arbeit in der Zeiterfassung. Die Betreuung der Bewerber erfolgt nach vorgegebenen Handlungsweisen und auch bei dem Führen der Personalakten und der Vergütungsakten besteht kein Ermessensspielraum.

Stellenbewertung: Arbeitsvorgang „Entlastung der Personalleitung“:

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 Sonderaufgaben ist das Ergebnis der Arbeit vorgegeben und auch bei der Erledigung der sonstigen administrativen Aufgaben des Arbeitsvorgangs besteht kein Ermessensspielraum.

Stellenbewertung: Arbeitsvorgang „Ausbildungsleitung“:

Die Aufgaben in der Berufsausbildung erfordern gründliche Fachkenntnisse. Die Stelleninhaberin muss sowohl die Ausbildungs- als auch die Prüfungsverordnung zum Bürokaufmann/zur Bürokauffrau kennen und die Anforderungen in die tägliche Arbeit umsetzen. Die Umsetzung erfordert pädagogische und didaktische Kenntnisse. Daneben 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 jeweiligen Auszubildenden eigenständig gestalten und über die Art und Weise bzw. den Inhalts der berufsspezifischen Unterrichtung bestimmen. Bei dem Verfassen des Ausbildungszeugnisses hat die Stelleninhaberin einen Beurteilungsspielraum.

Abschließende Stellenbewertung:

Bei zusammenfassender Betrachtung erfüllen die Arbeitsvorgänge das Tarifmerkmal der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse. Insgesamt bezieht sich das von der Stelleninhaberin anzuwendende Wissen auf mehrere unterschiedliche Bereiche. Neben arbeitsrechtlichen Kenntnissen muss sie detailliertes Wissen auf den Gebieten des Berufsausbildungsrechts einschließlich des Jugendarbeitsschutzrechts sowie des Kindergeldrechts vorhalten. Das anzuwendende Wissen und Können entspricht damit hinsichtlich seiner Breite und Tiefe dem Tarifmerkmal der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse. Insgesamt ist davon auszugehen, dass die Tätigkeit ein Niveau hat, wie es üblicherweise durch eine abgeschlossene Berufsausbildung vermittelt wird. (Die selbstständigen Leistungen werden im Bereich der Ausbildungsleitung erbracht.) Die Stellenanforderungen entsprechen der Vergütungsgruppe Vc“ (heute vergleichbar E 8).

Quellenhinweise

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

o.V., Stellenbewertung: in Juraforum, <http://www.juraforum.de/lexikon/stellenbewertung>

Klümper, B., Möllers, Heribert, Zimmermann, Ewald.: Verwaltungsorganisation und Personalwirtschaft, 12. Auflage, Wuppertal 2008

Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT), veröffentlicht unter:

http://www.bva.bund.de/nn_715624/DE/Aufgaben/Abt__VIII/Eingruppierungen/TVoeD/Anlage_201,templateld=raw,property=publicationFile.pdf/Anlage%201.pdf

Autor:
Prof. Dr. Frank Dulisch
FHöV NRW
Abteilung Köln
dulisch@gmail.com