

2. Sitzung des Rechnungsprüfungsausschusses

09.02.2010 18:30 Uhr

Stadt Köthen (Anhalt)

Der Oberbürgermeister

Protokollauszug

Datum : 09.02.2010
Sitzung : 2. Sitzung des Rechnungsprüfungsausschusses
Vorlage-Nr. : 2010021/1
TOP 2.4 : Stellungnahmen des Oberbürgermeisters zur überörtlichen
Prüfung der
Stadt Köthen (Anhalt) mit dem Schwerpunkt
"Personalprüfung"

Protokolltext

Abstimmungsergebnis:

Gremium	Rechnungsprüfung sausschuss	SOLL Stimmberechtigte	11
Sitzung am	09.02.2010	IST Stimmberechtigte	11
TOP	2.4	Befangen	0
		Ja-Stimmen	11
		Nein-Stimmen	0
		Enthaltungen	0
Beschluss	laut BV		

Die Übereinstimmung vorstehenden Auszuges mit der Urschrift wird beglaubigt.

Köthen (Anhalt), 10.02.2010

Ingrid Leipold

Stadt Köthen (Anhalt)

Der Oberbürgermeister

Beschlussvorlage

2010021/1

Dezernat: Amt 10	aktuelles Gremium Rechnungsprüfungsaus schuss	Sitzung am: 09.02.2010 TOP: 2.4
Amt:	öffentlich ja	Vorlagen-Nr.: 2010021/1
	Az.:	erstellt am: 14.01.2010

Betreff

**Stellungnahmen des Oberbürgermeisters zur überörtlichen Prüfung der
Stadt Köthen (Anhalt) mit dem Schwerpunkt "Personalprüfung"**

Beratungsfolge

Nr.	Gremium	Ist-Termin	Ergebnis
1	09.02.2010: Rechnungsprüfungsausschuss	09.02.2010	laut BV
2	16.02.2010: Hauptausschuss	16.02.2010	laut BV
3	25.02.2010: Stadtrat	25.02.2010	laut BV

Mitzeichnungspflicht

Person	Unterschrift	Datum
K.-J. Zander		28.01.2010

Beschlussentwurf

Der Stadtrat der Stadt Köthen (Anhalt) beschließt die in der Sachdarstellung befindliche
Stellungnahme des Oberbürgermeisters zur überörtlichen Prüfung der Stadt Köthen (Anhalt) mit dem
Schwerpunkt "Personalprüfung" durch den Landesrechnungshof vom 13.11.2007 - Februar 2008.

Gesetzliche Grundlagen:

§ 44 (3) Nr. 5 GO LSA

Darlegung des Sachverhalts / Begründung

Stellungnahme des Oberbürgermeisters zum Prüfbericht der überörtlichen Prüfung mit dem Schwerpunkt „Personalprüfung“ des Landesrechnungshofes

In der Zeit vom 13.11.2007 bis Februar 2008 führte der Landesrechnungshof auf der Grundlage des § 126 Gemeindeordnung des Landes Sachsen-Anhalt eine überörtliche Prüfung mit dem Schwerpunkt „Personalprüfung“ bei der Stadtverwaltung Köthen (Anhalt) durch.

Der Prüfbericht dazu wurde der Verwaltung am 23.09.2009 übergeben.

Auf die Einschätzung der Personalentwicklung und die Einschätzung des Landesrechnungshofes zu den Bemühungen der Stadt die Personalkosten den wirtschaftlichen Möglichkeiten der Stadt anzupassen, wird in der Sachdarstellung nicht weiter eingegangen, da aus Sicht der Verwaltung die Beurteilung des Landesrechnungshofes, auch im Landesdurchschnitt, gut ist und es dem nichts hinzuzufügen gibt. (Punkte 1.1. – 3.1. des Prüfberichtes)

Die meisten Prüffeststellungen beschäftigen sich mit der Eingruppierung der Stellen, auf die alle weiter unten einzeln eingegangen wird. Zuvor sollen einige zusammenfassende Vorbemerkungen gemacht werden, um in die Sachlage einzuführen.

Die Stellenbewertung ist die Ermittlung des Wertes einer Stelle, der sich durch die Aufgabenverteilung, sprich der zugeordneten Aufgaben und Funktionen auf der Grundlage von qualitativen Anforderungsmerkmalen ergibt. Für einen großen Teil dieser Anforderungsmerkmale verwendet die Vergütungsordnung des Bundesangestelltentarifvertrag-Ost (BAT-O), als Rechtsgrundlage für diese Beurteilung, unbestimmte Rechtsbegriffe.

Unbestimmte Rechtsbegriffe sind solche, deren Inhalt nicht durch einen feststehenden Sachverhalt bestimmt wird.

Zur Auslegung dieser Rechtsbegriffe sind Auslegungshilfen (Beschlüsse der BAT-Kommission) und Rechtsprechungen der Arbeitsgerichte zu verwenden.

Je unbestimmter der jeweilige tarifrechtliche Begriff selbst ist, umso größer ist in Eingruppierungsfeststellungsklagen der Beurteilungsspielraum der Gerichte.

So kann es auch vorkommen, dass zwei Angestellte des öffentlichen Dienstes, die gleichartige Tätigkeiten verrichten, auch nach höchstrichterlichen Entscheidungen eine unterschiedliche Vergütung zu beanspruchen haben, ohne dass dies vom Revisionsgericht korrigiert werden kann.

1991 und 1992 gab es zur Auslegung der unbestimmten Rechtsbegriffe noch nicht so viele Rechtsprechungen, wie zum jetzigen Zeitpunkt. Weiterhin gab und gibt es sehr unterschiedliche Rechtsprechungen für ein und denselben Sachverhalt.

Zum Beispiel lagen zur Eingruppierung der Schreibkräfte und Sekretärinnen 1991/1992 Urteile für Vorzimmerdamen/ Schreibkräfte/ Sekretärinnen von der Vergütungsgruppe VII bis zur Vergütungsgruppe V c vor. Weiterhin wurde folgender Beschluss der BAT-Kommission vom 27. Juni 1978 über die Eingruppierung der Chefsekretärinnen/ Vorzimmerkräfte zur Eingruppierung herangezogen: „ die Eingruppierung muss weiterhin – wie auch das BAG entschieden hat – nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen erfolgen, wobei auch die Behördenorganisation, die Größe der Verwaltung, die mit der Tätigkeit verbundene Vertrauensstellung sowie auch insbesondere die übertragene Tätigkeit zu berücksichtigen sind.“ Nach aktuellen Rechtsprechungen ist jetzt die Behördenorganisation, die Größe der Verwaltung und die mit der Tätigkeit verbundenen Vertrauensstellung bei diesen Stellen nicht mehr eingruppierungsrelevant. Es sind nur noch die übertragenen Tätigkeiten zu berücksichtigen.

Auch für die Eingruppierung der Schulsachbearbeiter lagen zum Zeitpunkt der Eingruppierung Urteile vor, die eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe VII rechtfertigten. Nach der gefestigt anzusehenden Rechtsprechung entspricht auch jetzt noch eine Eingruppierung bis zur Vergütungsgruppe VII je nach Schulart (z. B. Gymnasium, Sonderschulen, Grundschulen usw.) und Aufgaben den tariflichen Bestimmungen. Bei Grundschulen kann aber diese Vergütungsgruppe nicht erreicht werden.

Auch die Bildung der Arbeitsvorgänge, als wichtigstes Element der Bewertung, ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Unter einem Arbeitsvorgang ist eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer vernünftigen sinnvollen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und tarifrechtlich selbständig bewertbare Arbeitseinheit zu verstehen, die zu einem bestimmten Arbeitsergebnis eines Angestellten führt. Was dabei ein abschließendes selbständiges Arbeitsergebnis ist, richtet sich nach dem jeweiligen Arbeitsergebnis des Angestellten. Für die Bestimmung sind Geschäftsverteilung, Behördenanschauung, gesetzliche Bestimmungen, Verwaltungsvorschriften und die behördliche Übung zu berücksichtigen.

Da der LRH bestimmte Kenntnisse zu den einzelnen Stellen wie z. B. Geschäftsverteilung, Aufgabengliederung innerhalb einer Organisationseinheit, Befugnisse etc. nicht ausreichend in der Kürze der Zeit würdigte, konnte es zu unterschiedlichen Einschätzungen der Arbeitsvorgänge und Eingruppierungen kommen. Grundlage der Eingruppierung ist die Stellenbewertung.

Im Bereich des BAT entspricht die Eingruppierung aufgrund der Tarifautomatik grundsätzlich dem Ergebnis der Stellenbewertung, d.h. der Bewertung der „auszuübenden Tätigkeit“. Ausnahmen bestehen, wenn in einer Vergütungsgruppe eine bestimmte Aus- oder Vorbildung gefordert wird. Eine korrigierende Rückgruppierung erfolgt auch zuerst für die Stelle. Erst dann wird durch die Verwaltung die arbeitsrechtliche Seite der korrigierenden Rückgruppierung für jede einzelne Stelleninhaberin oder jeden einzelnen Stelleninhaber geprüft.

Die Stellenbewertungen/ Eingruppierungen erfolgen im Hauptamt- und Personalamt, Bereich Organisation, besetzt mit einer ca. halben Stelle für diese Aufgabe.

Diese Bewertungsvorschläge werden dann in der Bewertungskommission behandelt. Mitglieder der Bewertungskommission sind:

- Haupt- und Personalamtsleiter
- Personalabteilungsleiterin
- Amtsleiter Rechnungsprüfungsamt
- Leiter Organisation
- Personalratsvorsitzende
- Personalratsmitglied für Angestellte
- Personalratsmitglied für Beamte
- Personalratsmitglied für Arbeiter
- Gleichstellungsbeauftragte

Der Landesrechnungshof (LRH) hat insgesamt **238** Personalfälle geprüft.

Bei diesen Prüfungen wurden folgende **9** Schwerpunkte abgearbeitet:

I. Fehlende Tätigkeitsdarstellungen und Bewertungen (Eingruppierungen) (Prüfbericht Punkt 6.2.1 Seite 27-28)

Es wurden vom LRH 8 fehlende Tätigkeitsdarstellungen und Eingruppierungen beanstandet.

Diese waren für die folgenden 6 Fälle unbegründet, da Bewertungen für diese Stellen vorliegen:

- Kassierer Tierpark
- 2 Kraftfahrer
- Bauhandwerker/ Friedhofsarbeiter
- Kraftfahrer/ Bauhandwerker
- Ohne Stelle (umgesetzte Reinigungskraft in den Tierpark)

Die Beanstandungen des LRH resultieren wahrscheinlich daraus, dass aus dessen Sicht keine personenbezogenen Eingruppierungen vorlagen. Diese sind aber nur in den Fällen notwendig, wo eine bestimmte Aus- oder Vorbildung gefordert wird. Ansonsten gilt eine Eingruppierung einer Stelle, unabhängig davon, wer gerade der/die Stelleninhaber/in ist.

Für folgende 2 Stellen waren die Beanstandungen begründet:

- Dezernentin
- SB Tiefbau

Eine Tätigkeitsdarstellung für beide Stellen wurde von den zuständigen Bereichen erstellt. Die Eingruppierung der Dezernentinnenstelle wird umgehend nachgeholt und die Stelle SB Tiefbau ist schon eingruppiert worden. Lediglich der Personalrat muss noch beteiligt werden.

II. Fehlende Zeitanteile der Arbeitsvorgänge (Prüfbericht Punkt 6.2.2 Seite 28-29)

Der LRH beanstandete für 3 Stellen die fehlenden Zeitanteile der Arbeitsvorgänge in den Arbeitsplatzbeschreibungen. (Leiter/in Einwohnermeldeabteilung, Leiter Tierpark, Facharbeiter Werkstatt)

Diese Beanstandungen sind nicht gerechtfertigt und es kann auch kein Grund für diese Beanstandung vermutet werden, da alle Arbeitsplatzbeschreibungen, die zur Eingruppierung herangezogen wurden, entweder Zeitanteile enthalten oder wie z. B. bei der Stelle Leiter Tierpark Arbeitsaufzeichnungen mit zeitlichen Angaben beigelegt sind, ohne diese Angabe hätte keine Eingruppierung vorgenommen werden können.

III. Fehlende Begründungen zur Erfüllung von Tätigkeitsmerkmalen (Prüfbericht Punkt 6.2.3 Seite 29)

In den Bewertungen ist darzulegen, weshalb die auszuübenden Tätigkeiten die Tätigkeitsmerkmale erfüllen.

Der LRH konnte aus der vorliegenden Aktenlage nicht die Erfüllung/ Nichterfüllung maßgeblicher Tätigkeitsmerkmale für die folgenden 5 Stellen beurteilen.

- 2 Stellen SB Gebührenkasse
- 1 Bezügerechnerin
- 2 Stellen Bauhandwerker

Diese Beanstandungen waren unbegründet, da für alle Stellen Begründungen vorlagen.

Trotz allem wurden für alle Stellen, auf der Grundlage neuer Arbeitsplatzbeschreibungen, Eingruppierungsüberprüfungen mit erweiterten Begründungen zur Erfüllung der entsprechenden Tätigkeitsmerkmale erstellt.

IV. Höhere Zahlungen (Prüfbericht Punkt 6.2.4 Seite 29- 30)

Für 2 Stellen beanstandete der Landesrechnungshof die höheren Zahlungen trotz vorliegender niedriger Stellenbewertungen für folgende Stellen.

- Bauhandwerker jetzt Friedhofssachbearbeiter
- SB Finanzen jetzt SB Steuern

Für beide Stellen wird noch die ursprüngliche Eingruppierung, die höher als die jetzige ist, gezahlt. Durch mehrfache Umsetzungen der Stelleninhaber im Rahmen von Umorganisationen wurde die Vergütungsgruppe nicht jeweils angepasst.

In den nächsten 3 Jahren wird eine Vielzahl von Personal (zurzeit 96 ATZ Verträge) in die Freistellungsphase der Altersteilzeitverträgen gehen. Damit im Zusammenhang stehen jeweils Prüfungen der Wiederbesetzung der Stellen. Die Stellen werden entweder unverändert wiederbesetzt oder die bisherigen Aufgaben werden auf andere Stellen umverteilt. Diese Umorganisationen, Aufgabenverlagerungen sollen auch dafür genutzt werden, derzeitige Eingruppierungen zu untersetzen. Für eine korrigierende Rückgruppierung liegen die Voraussetzungen nicht vor.

V. Zu hohe Eingruppierungen (Prüfbericht Punkt 6.3 - 8.4 Seite 31- 69)

Der Landesrechnungshof beanstandete für die folgenden **27** Stellenarten eine zu hohe Eingruppierung:

1. Schreibkraftstellen (Textziffer Tz. 6, Tz. 7)

Amt 65, Amt 10, Amt 32, Amt 60 und Amt 20

Diese Beanstandungen sind nach aktuellen Rechtsprechungen begründet (siehe Begründung Eingangsmerkungen). Eine korrigierende Rückgruppierung für diese Stellen wurde schon ohne Kenntnis der Beanstandung des LRH durchgeführt. Dabei wurden auch die Schreibkraftstellen, die der LRH nicht erwähnt hat mit einbezogen. Aufgrund des geschaffenen Vertrauenstatbestandes gibt es für die Stelleninhaberinnen keine Änderungen.

Personalrat

Auch die Beanstandung zur zu hohen Eingruppierung der Schreibkraftstelle des Personalrates ist begründet und es wurde eine korrigierende Rückgruppierung der Stelle durchgeführt. (Zu den Auswirkungen auf die Stelleninhaberin siehe Anlage 1)

Amt 63

Die Beanstandung dieser Stelle ist nur zum Teil begründet, da die korrigierende Rückgruppierung mit einem Bewährungsaufstieg verbunden ist. Dieser führt dazu, dass die Stelleninhaberin, die die Bewährungszeit schon erfüllt hat, in der gleichen Vergütungsgruppe bleibt in der sie jetzt auch ist.

2. Schreibkraft/ Haushalt (Textziffer Tz. 8)

Dieser Schreibkraftstelle wurde im Jahr 2002 aufgrund der Verringerung von Schreibtätigkeiten und dem Wegfall der Haushaltssachbearbeiterstelle, die Aufgaben der Haushaltssachbearbeitung für das gesamte Amt 40 mit übertragen. Die durchgeführte Eingruppierungsüberprüfung bestätigte die bestehende Eingruppierung und folglich ist die Beanstandung des LRH für diese Stelle unbegründet

3. SB zentrale Verwaltung (Textziffer Tz. 9)

Die Beanstandung des LRH ist für diese Stelle unbegründet, da genau die Eingruppierung, die auch der LRH einschätzt, für diese Stelle vorliegt.

Für den Stelleninhaber wird noch die ursprüngliche Eingruppierung, die höher als die jetzige ist, gezahlt. Durch mehrfache Umsetzungen des Stelleninhabers im Rahmen von Umorganisationen wurde die Vergütungsgruppe nicht jeweils angepasst. In den nächsten 3 Jahren wird eine Vielzahl von Personal (zurzeit 96 ATZ Verträge) in die Freistellungsphase der Altersteilzeitverträgen gehen. Damit im Zusammenhang stehen jeweils Prüfungen der Wiederbesetzung der Stellen. Die Stellen werden entweder unverändert wiederbesetzt oder die bisherigen Aufgaben werden auf andere Stellen umverteilt. Diese Umorganisationen, Aufgabenverlagerungen sollen auch dafür genutzt werden, derzeitige Eingruppierungen zu untersetzen.

4. Schreibkraft/ Haushalt (Textziffer Tz. 10)

Die Beanstandung dieser Stelle ist nur zum Teil begründet, da die korrigierende Rückgruppierung mit einem Bewährungsaufstieg verbunden ist. Dieser führt dazu, dass die Stelleninhaberin, die die Bewährungszeit schon erfüllt hat, in der gleichen Vergütungsgruppe bleibt in der sie jetzt auch ist.

5. Schulsachbearbeiter (Textziffer Tz. 11)

Die Beanstandung des LRH ist für diese Stellen nach jetziger Rechtslage begründet. Für alle Stellen wurde eine korrigierende Rückgruppierung durchgeführt. Das Mitbestimmungsverfahren mit dem Personalrat ist noch offen. Die Asuwirkungen auf die Stelleninhaberinnen ist noch zu prüfen.

6. SB Haushalt Amt 32 (Textziffer Tz. 12)

Auch für diese Stelle ist die Beanstandung des LRH begründet. Entsprechend wird für diese Stelle eine korrigierende Rückgruppierung vorgenommen und das Mitbestimmungsverfahren mit dem Personalrat durchgeführt.

7. Sekretärinnen (Textziffer Tz. 13)

Die Beanstandung des LRH für diese Stellen ist nach jetziger Rechtslage begründet. Eine korrigierende Rückgruppierung für diese Stellen wurde schon ohne Kenntnis der Beanstandung des LRH durchgeführt. Dabei wurde auch die Sekretärinstelle, die der LRH nicht erwähnt hat, mit einbezogen.

8. SB Verwaltungsbücherei/ Beschaffung (Textziffer Tz. 14)

Für diese Stelle ist die Beanstandung des LRH unbegründet. Bei der durchgeführten Eingruppierungsüberprüfung wurde die bestehende Eingruppierung bestätigt.

9. SB Haushalt Amt 10 (Textziffer Tz. 15)

Auch für diese Stelle ist die Beanstandung des LRH unbegründet. Die durchgeführte Eingruppierungsüberprüfung bestätigte die bisherige Eingruppierung.

10. SB Ortschaften (Textziffer Tz. 16)

Die Beanstandung des LRH ist auch bei dieser Stelle unbegründet. Bei der durchgeführten Eingruppierungsüberprüfung wurde die bestehende Eingruppierung bestätigt.

11. SB Wohngeld (Textziffer Tz. 17)

Auch für diese Stellen ist die Beanstandung des LRH unbegründet. Durch die Erstellung einer ausführlicheren Arbeitsplatzbeschreibung und der Eingruppierungsüberprüfung bestätigte sich die bisherige Eingruppierung.

12. SB Schulen (Textziffer Tz. 18)

Die Beanstandung des LRH ist auch bei dieser Stelle unbegründet. Bei der durchgeführten Eingruppierungsüberprüfung wurde die bestehende Eingruppierung bestätigt.

13. SB Haushaltsüberwachung/ Spenden (Textziffer Tz. 19)

Auch für diese Stelle ist die Beanstandung des LRH unbegründet. Die durchgeführte Eingruppierungsüberprüfung bestätigte die bisherige Eingruppierung.

14. SB Wahlen/ Statistik (Textziffer Tz. 22)

Die Beanstandung des LRH ist auch bei dieser Stelle unbegründet. Bei der durchgeführten Eingruppierungsüberprüfung, die vor Kenntnis der Beanstandung des LRH erfolgte, wurde die bestehende Eingruppierung bestätigt.

15. SB allgemeine Projektsteuerung (Textziffer Tz. 24)

Die Beanstandung dieser Stelle ist nur zum Teil begründet, da die korrigierende Rückgruppierung mit einem Bewährungsaufstieg verbunden ist. Dieser führt dazu, dass die Stelleninhaberin, die die Bewährungszeit schon erfüllt hat, in der gleichen Vergütungsgruppe bleibt in der sie jetzt auch ist.

Für diese Stelle wird eine korrigierende Rückgruppierung vorgenommen und das Mitbestimmungsverfahren mit dem Personalrat durchgeführt.

16. SB Haushaltsplanung/ -abrechnung (Textziffer Tz. 25)

Auch bei dieser Stelle ist die Beanstandung des LRH nur zum Teil begründet, da die korrigierende Rückgruppierung mit einem Bewährungsaufstieg verbunden ist. Dieser führt dazu, dass die Stelleninhaberin, die die Bewährungszeit schon erfüllt hat, in der gleichen Vergütungsgruppe bleibt in der sie jetzt auch ist.

Entsprechend wird auch für diese Stelle eine korrigierende Rückgruppierung vorgenommen und das Mitbestimmungsverfahren mit dem Personalrat durchgeführt.

17. Leiter/ in Standesamt (Textziffer Tz. 26)

Die Beanstandung des LRH ist auch bei dieser Stelle unbegründet. Bei der durchgeführten Eingruppierungsüberprüfung wurde die bestehende Eingruppierung bestätigt.

18. SGL Haushalt (Textziffer Tz. 29)

Die Beanstandung des LRH ist auch bei dieser Stelle unbegründet. Bei der durchgeführten Eingruppierungsüberprüfung wurde die bestehende Eingruppierung bestätigt.

19. Leiter Betriebshof (Textziffer Tz. 30)

Auch bei dieser Stelle ist die Beanstandung des LRH unbegründet. Bei der durchgeführten Eingruppierungsüberprüfung, die vor Kenntnis der Beanstandung des LRH erfolgte, wurde die bestehende Eingruppierung bestätigt.

20. Bibliothekassistentinnen (Textziffer Tz. 36)

Die Beanstandung des LRH ist auch bei diesen Stellen unbegründet. Bei der durchgeführten Eingruppierungsüberprüfung wurden die bestehenden Eingruppierungen bestätigt.

21. Bibliothekarinnen (Textziffer Tz. 37 und Tz. 38)

Die Beanstandung des LRH ist auch bei diesen Stellen unbegründet. Bei der durchgeführten Eingruppierungsüberprüfung, die vor Kenntnis der Beanstandung des LRH erfolgte, wurden die bestehenden Eingruppierungen bestätigt.

22. Leiterin Stadtbibliothek (Textziffer Tz. 39)

Bei dieser Stelle ist die Beanstandung, aufgrund des geringeren Buchbestandes und der rückläufigen durchschnittlichen Entleihungen im Jahr, zum jetzigen Zeitpunkt begründet. Entsprechend wird für diese Stelle eine korrigierende Rückgruppierung vorgenommen und das Mitbestimmungsverfahren mit dem Personalrat durchgeführt.

23. SB Sachbuchhaltung (Textziffer Tz. 40)

Die Beanstandung des LRH ist für diese Stelle begründet, da bei dieser Stelle nicht mehr die entsprechenden Anforderungsmerkmale erfüllt werden. Für diese Stelle wird eine Rückgruppierung und das Mitbestimmungsverfahren mit dem Personalrat durchgeführt werden.

Für die Stelleninhaberin wird noch die ursprüngliche Eingruppierung, die höher als die jetzige ist, gezahlt. Durch mehrfache Umsetzungen der Stelleninhaber im Rahmen von Umorganisationen wurde die Vergütungsgruppe nicht jeweils angepasst. In den nächsten 3 Jahren wird eine Vielzahl von Personal (zurzeit 96 ATZ Verträge) in die Freistellungsphase der Altersteilzeitverträgen gehen. Damit im Zusammenhang stehen jeweils Prüfungen der Wiederbesetzung der Stellen. Die Stellen werden entweder unverändert wiederbesetzt oder die bisherigen Aufgaben werden auf andere Stellen umverteilt. Diese Umorganisationen, Aufgabenverlagerungen sollen auch dafür genutzt werden, derzeitige Eingruppierungen zu untersetzen.

24. SB Sachbuchhaltung (Textziffer Tz. 41)

Die Beanstandung des LRH ist bei dieser Stelle unbegründet. Bei der durchgeführten Eingruppierungsüberprüfung wurde die bestehende Eingruppierung bestätigt.

25. Drucker/ in (Textziffer Tz. 43)

Auch bei dieser Stelle ist die Beanstandung des LRH zur Eingruppierung unbegründet. Dies bestätigt die Eingruppierungsüberprüfung und die entsprechenden Erläuterungen.

26. Bauhandwerker (Textziffer Tz. 44)

Die Beanstandung des LRH ist bei dieser Stelle unbegründet. Bei der durchgeführten Eingruppierungsüberprüfung wurde die bestehende Eingruppierung bestätigt.

27. Hausmeister (Textziffer Tz. 45)

Auch bei dieser Stelle ist die Beanstandung des LRH zur Eingruppierung unbegründet. Aber aufgrund des seit einigen Monaten veränderten Aufgabengebietes dieser Stelle und der zukünftigen Poolbildung im Hausmeisterbereich wird eine Rückgruppierung der Stelle vorgenommen und das Mitbestimmungsverfahren mit dem Personalrat durchgeführt.

VI. Begründungen/ Neubewertungen (Prüfbericht Punkt 6.3 - 8.4 Seite 31- 69)

Aufgrund der unterschiedlichen Auslegung der unbestimmten Rechtsbegriffe im Eingruppierungsrecht, der aus Sicht der Verwaltung ungenügend berücksichtigten örtlichen Verhältnissen wie z. B. Geschäftsverteilung, Befugnisse, Fallzahlen, konkrete Arbeitsabläufe usw., sowie aufgrund älterer Arbeitsplatzbeschreibungen beanstandete der LRH einige Eingruppierungen und regte eine Neubewertung mit Begründung an.

1. SB VOB/ VOL (Textziffer Tz. 20)

Die Beanstandung des LRH ist bei dieser Stelle unbegründet. Bei der durchgeführten Eingruppierungsüberprüfung wurde die bestehende Eingruppierung bestätigt.

2. SB Kindertagesstätten (Textziffer Tz. 21)

Auch bei dieser Stelle ist die Beanstandung des LRH unbegründet. Bei der durchgeführten Eingruppierungsüberprüfung wurde die bestehende Eingruppierung bestätigt.

3. SB EDV (Textziffer Tz. 23)

Die Beanstandung des LRH ist bei dieser Stelle unbegründet, da sie wahrscheinlich nur auf einen Schreibfehler hinsichtlich der Fallgruppe resultierte.

4. SB Bauordnung (Textziffer Tz. 27)

Auch bei dieser Stelle ist die Beanstandung des LRH unbegründet. In diesem Fall erfolgte die Beanstandung aufgrund der Unkenntnis hinsichtlich der Aufgabenverteilung innerhalb der Verwaltung.

5. Leiterin Ratsbüro (Textziffer Tz. 28)

Die Beanstandung des LRH ist auch bei dieser Stelle unbegründet. Bei der durchgeführten Eingruppierungsüberprüfung, die vor Kenntnis der Beanstandung des LRH erfolgte, wurde die bestehende Eingruppierung bestätigt.

6. Amtsleiter Schul-, Sport- und Jugendamt (Textziffer Tz. 31)

Auch bei dieser Stelle ist die Beanstandung des LRH unbegründet. Bei der durchgeführten Eingruppierungsüberprüfung wurde die bestehende Eingruppierung bestätigt.

7. Hoch- und Tiefbauamtsleiter (Textziffer Tz. 32, 34)

Bei dieser Stelle bezweifelte der LRH die Notwendigkeit einer wissenschaftlichen Hochschulausbildung für die Tätigkeiten dieser Stelle und erwähnte, dass die persönlichen Voraussetzungen (nur Dipl. FH) des Stelleninhabers fehlen.

Diese Beanstandungen sind unbegründet, da die Notwendigkeit der Ausbildung begründet wurde und bei Vorliegen einer anderen Ausbildung die Möglichkeit des sonstigen Angestellten, der aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübt, tarifrechtlich vorgesehen ist. Folglich liegt bei dieser Stelle eine tarifrechtliche Eingruppierung vor.

8. Haupt- und Personalamtsleiter (Textziffer Tz.33, 35)

Bei dieser Stelle bezweifelte der LRH die Notwendigkeit einer wissenschaftlichen Hochschulausbildung für die Tätigkeiten dieser Stelle und erwähnte, dass die persönlichen Voraussetzungen des Stelleninhabers fehlen.

Auf der Grundlage der alten und der neuen Arbeitsplatzbeschreibung erfolgte eine nochmalige Prüfung und es wurde festgestellt, dass für diese Stelle keine wissenschaftliche Hochschulausbildung notwendig ist.

Die Beanstandung des LRH ist nur zum Teil begründet, da die tarifliche Eingruppierung dieser Stelle mit einem Bewährungsaufstieg verbunden ist.

Dieser führt dazu, dass der Stelleninhaber, der die Bewährungszeit schon erfüllt hat, in der gleichen Vergütungsgruppe bleibt, in der er jetzt auch ist.

Entsprechend wird auch für diese Stelle eine korrigierende Rückgruppierung vorgenommen und das Mitbestimmungsverfahren mit dem Personalrat durchgeführt.

VII. Fehlende Dienstpostenbewertungen (Prüfbericht Punkt 9)

Der LRH beanstandete das Fehlen von 3 Dienstpostenbewertungen.

Eine dieser Stellen ist jetzt eine Angestelltenstelle, so dass dafür die Dienstpostenbewertung nicht mehr notwendig ist.

Die anderen beiden Beamtenstellen wurden im Rahmen von Eingemeindungen übernommen. Die fehlenden Dienstpostenbewertungen werden umgehend erstellt.

VIII. Sicherstellung der tariflichen Eingruppierung (Prüfbericht Punkt 10.2)

(3 Hortleiterinnen)

Die Beanstandung des LRH war für eine Stelle unbegründet und für 2 Stellen begründet.

Für die 2 begründeten Beanstandungen musste eine höhere Vergütung gezahlt werden.

IX. Übertarifliche Zahlungen (Prüfbericht Punkt 10.3)

Für diese Stellen ist die Beanstandung des LRH begründet. Die eine Stelle wurde bei der Eingemeindung der Gemeinde Arensdorf (ehemaliger Gemeindearbeiter) so übernommen und dann nicht weiter in Frage gestellt und die andere übertariflichen Zahlungen entstand durch Umsetzungen der Stelleninhaberin aus dem Bauordnungsamt, um dort die Kostenstruktur zu verbessern und die nicht intern zu besetzende Stelle der Schulsachbearbeiterin abzusichern, damit keine Einstellung von außen notwendig wurde, da weiteres Umsetzungspotenzial nicht zur Verfügung stand.

Zu einzelnen Anmerkungen des Prüfberichtes:

Ermittlung des künftigen Personalbedarfes (4.1.2 Seite 21)

Das zum Zeitpunkt der Prüfung vorhandene Personalentwicklungskonzept (PEK) berücksichtigte noch nicht detailliert die prognostizierte demographische Bevölkerungsentwicklung des Statistischen Landesamtes.

Die 4. Regionalisierte Bevölkerungsprognose konnte bei der Erstellung des damaligen Personalentwicklungskonzeptes (im Jahr 2005/2006) schon deshalb keine Berücksichtigung finden, weil diese erst mit Kabinettsbeschluss vom 30.06.2007 zur einheitlichen Planungsgrundlage für alle Landesbehörden erklärt wurde.

Mit der Aktualisierung des PEK der Stadtverwaltung Köthen (Anhalt) ist diese jedoch selbstverständlich als Basis der Ausführungen hinsichtlich der demographischen Entwicklung mit eingeflossen.

Die zum Personalbedarf im Kindertagesstättenbereich getätigten Aussagen des Landesrechnungshofes können nicht ohne weiteres hingenommen werden. Zum einen spielt bei der Berechnung des Personalbedarfes neben den absoluten Kinderzahlen die jeweilige vertragliche Betreuungszeit eine ganz entscheidende Rolle, denn es stellt einen erheblichen Unterschied dar, ob ein Kind 5, 7 oder 10 Stunden pro Tag betreut wird. Dies erkennt der Landesrechnungshof in seiner Fußnote Nr. 14 auf Seite 22 des Prüfberichtes selbst an. Zum anderen geht gerade das Statistische Landesamt entgegen den Ausführungen im Prüfbericht von steigenden Geburtenzahlen zumindest bis 2018 aus.

Der zukünftige Personalbedarf in den Kindertagesstätten könnte daher auch nur sehr grob errechnet werden und bedarf aus dem Grund ohnehin einer jährlichen Anpassung.

Bisherige Nutzung von Möglichkeiten der Personalrückführung (5.1. Seite 24)

Die vom Landesrechnungshof zu Recht gelobte hohe Inanspruchnahme der Personalrückführungsinstrumente ist Ausdruck einer seit Jahren vollzogenen Personalpolitik, welche stets zum Ziel hatte, die Personalkosten und die Stellen aufgrund der schwierigen Haushaltslage immer weiter zu reduzieren.

Waren beispielsweise im Jahr 2002 noch 429 Beschäftigte auf insgesamt 376,755 VbE - Stellen mit Gesamtkosten i.H.v. 13.041.768,74 € eingesetzt, sind es im Jahr 2008 lediglich noch 319 Beschäftigte auf 286,275 Stellen mit Gesamtkosten i.H.v. 12.126.500,56 € gewesen. Im Jahr 2010 werden es noch 311 Beschäftigte auf 285,375 Stellen sein. Diese werden voraussichtlich Personalkosten i.H.v. 13.167.637,00 € verursachen. Daran wird zum einen deutlich, dass der Sparwille unbedingt vorhanden ist. Zum anderen zeigt sich jedoch an den nunmehr wieder steigenden Personalkosten insgesamt, dass diese durch die Konsolidierungsmaßnahmen nur noch bedingt beeinflusst werden können. Die Gründe dafür sind zum großen Teil in den Tarifabschlüssen zu suchen, denn trotz intensiver Konsolidierungsbemühungen der Stadt Köthen (Anhalt) können die Steigerungen nicht immer in dem Maße aufgefangen werden.

Die Kommunalfinanzen auf eine solidere Basis zu stellen, bleibt weiter oberstes Ziel. Dies wird umso schwieriger, solange nicht auf allen Ebenen beim Bund, beim Land und beim Landkreis wie in der Stadt mit gleicher Konsequenz an diese Fragen herangegangen wird.

5.2. Seite 25)

Der Landesrechnungshof betont die Notwendigkeit, nicht mehr wieder zu besetzende Stellen im Rahmen der Altersteilzeit mit einem kw – Vermerk zu versehen, um rechtlich eine Wiederbesetzung ausschließen zu können. Zudem wird Altersteilzeit als ein „teures“ Personalrückführungsinstrument dargestellt.

Zur Problematik der Altersteilzeit – also ob diese ein teures oder ein weniger teures Personalrückführungsinstrument ist – kann man sicherlich unterschiedlicher Auffassung sein. Bezogen auf die im Gegenzug erhaltene Arbeitsleistung liegt das Entgelt für Altersteilzeit u. a. durch die Aufstockungsbeträge tatsächlich über dem sonst für Teilzeit zustehenden Entgelt. Bezogen auf den Haushalt und die Gesamtpersonalkosten sind jedoch mit dem Abschluss der Altersteilzeitverträge erhebliche Einsparungen verbunden. Und dies zumeist unabhängig davon, ob eine Stelle wieder besetzt werden muss oder nicht. Denn selbst mit der Wiederbesetzung einer Stelle sind nahezu in allen Fällen niedrigere Kosten als die, welche der ursprüngliche Stelleninhaber verursacht hat, verbunden. Dies hängt vor allem mit dem Vergütungssystem des TVöD zusammen, in welchem bspw. die Stufenzuordnung bei der Höhe des Entgeltes eine nicht unerhebliche Rolle spielt. Die jeweiligen geplanten Einsparungen sind jährlich im Personalkostenteil des Haushaltskonsolidierungskonzeptes dargestellt. Die tatsächlichen Einsparungen – auch unter Anrechnung eventueller Wiederbesetzungskosten – werden jährlich bei der Abrechnung des Haushaltskonsolidierungskonzeptes dargestellt.

Nichts desto trotz muss zudem gesagt werden, dass – selbst wenn man auf dem Standpunkt steht, dass es sich um ein „teures“ Personalrückführungsinstrument handelt – es in den Fällen, in denen es zum Abschluss von Altersteilzeitverträgen kommt, ja gar nicht die Möglichkeit besteht, ein anderes Personalrückführungsinstrument zu wählen. Stünde man vor der Entscheidung, das eine oder das andere zu nutzen, müsste selbstverständlich genau berechnet werden, welches das teurere Instrument wäre. In den vorliegenden Fällen bestand jedoch ausschließlich die Möglichkeit, die Mitarbeiter bis zum Renteneintritt weiter voll zu beschäftigen oder Altersteilzeitverträge abzuschließen, was darüber hinaus die natürliche Fluktuation zeitlich nach vorne verschiebt.

Schon deshalb ist es müßig, darüber zu philosophieren, ob es ein „teures“ Instrument ist. Es war und ist in vielen Fällen das einzig machbare und wird dementsprechend seitens der Stadtverwaltung Köthen (Anhalt) in den jeweiligen Fällen auch genutzt. Diese Möglichkeit für Personalrückführung und Einsparung nicht zu nutzen, wäre für die Haushaltslage der Stadt nicht sinnvoll gewesen. Selbstverständlich erhalten im Stellenplan alle Stellen, bei denen feststeht, dass diese künftig wegfallen werden, den kw-Vermerk, unabhängig davon, ob es sich um Altersteilzeitstellen handelt oder um andere Stellen.

Anlage 1 zur Stadtratsvorlage**Zu den einzelnen Prüffeststellungen des Berichtes:**

Um eine Orientierung im Prüfbericht zu ermöglichen, wurden alle Überschriften des Berichtes eingearbeitet und *kursiv* hervorgehoben.

1.1 Prüfungsauftrag, Prüfungsumfang, Prüfungsverlauf, Seite 5

1.2 Zusammenfassung der wesentlichen Prüfungsergebnisse, Seite 6

1.3 Personalausgaben vor dem Hintergrund der Gesamthaushaltssituation, Seite 7

1.4 Einnahmen und Ausgaben im Landesvergleich, Seite 9

2.1 Umfang und Entwicklung der Personalausgaben, Seite 10

2.2 Anteil der Personalausgaben am Verwaltungshaushalt, Seite 11

2.3 Personalausgabequoten im Landesvergleich, Seite 11

2.4.1 Grundsätzliches zu Benchmarking-Vergleichen, Seite 12

2.4.2 Vergleich der Personalausgaben je Einwohner im Landesvergleich, Seite 13

2.4.3 Vergleich der Personalausgaben je Einwohner differenziert nach Einzelplänen, Seite 14

3.1 Entwicklung des Stellenbestandes anhand der örtlichen Stellenpläne, Seite 15

3.2. Ausweisung von Altersteilzeit im Stellenplan, Seite 16

„Die Ausweisung der Altersteilzeitstellen ist bei der nächsten Haushaltsplanaufstellung im Stellenplan sicherzustellen.“

Die Ausweisung der Altersteilzeitstellen im Stellenplan während der Zeit der Freistellungsphase der Beschäftigten erfolgt seit dem Jahr 2008 im Stellenplan entsprechend der Rundverfügung des Landesverwaltungsamtes.

3.3.1 Vorbemerkung zur Personalausstattung, Seite 16

3.3.2 Personalbestände im Landesvergleich, Seite 17

3.3.3 Abweichungen zur Personalstandsstatistik, Seite 19

„Die haushaltsrechtlich richtige Zuordnung im Rahmen der Statistik ist zukünftig sicherzustellen.“

Die fehlerhafte Zuordnung der Horterzieherinnen wurde behoben, so dass die statistischen Angaben nunmehr im Zusammenhang mit der stellenplanmäßigen Zuordnung in Übereinstimmung stehen.

4.1 Personalbedarfsberechnungen, Seite 20

4.1.1 Personalbedarfsberechnung für die allgemeine Verwaltung, Seite 21

4.1.2 Ermittlung des künftigen Personalbedarfes, Seite 21

siehe Vorbemerkungen

4.2 Personalentwicklungskonzept, Seite 22

5.1 Bisherige Nutzung von Möglichkeiten der Personalrückführung, Seite 24

siehe Vorbemerkungen

5.2 Altersteilzeit, Seite 25

siehe Vorbemerkungen

6. Eingruppierung der Beschäftigten und Überleitung in den TVöD, Seite 26

6.1 Eingruppierung nach der Anlage 1a zum BAT-O, Seite 27

Die Rechtsgrundlagen nach denen sich die Eingruppierungen richten sind der Stadt bekannt.

Zu allen Eingruppierungsüberprüfungen in der Stadtverwaltung Köthen muss vorab erwähnt werden, dass es sich dabei um Arbeitsplatzbeschreibungen und Eingruppierungen in der Regel von 1991 und 1992 handelte. Mittlerweile gibt es für alle Stellen neue überarbeitete Arbeitsplatzbeschreibungen bzw. Tätigkeitsdarstellungen. In denen werden die Tätigkeiten konkreter dargestellt, da zum damaligen Zeitpunkt (1991/ 1992) noch Unkenntnis hinsichtlich der Bedeutung einer Arbeitsplatzbeschreibung bestand und sich auch durch Umstrukturierungen und Aufgabenbündelungen im Zusammenhang mit Stellenreduzierungen neue Tätigkeitsbereiche entwickelten. Folglich bestätigen sich zum überwiegenden Teil die Eingruppierungen bei den einzelnen Überprüfungen.

Die neuen Arbeitsplatzbeschreibungen lagen dem LRH bei den Prüfungen vor.

Hätte eine regere Kommunikation zwischen einigen Prüfern und den zuständigen Sachbearbeitern stattgefunden, hätten einige Beanstandungen wie z. b. fehlende Eingruppierungen und fehlende Arbeitsplatzbeschreibungen etc. vorab ausgeräumt werden können.

Als Eingruppierung wird die Zuordnung des Angestellten zu einer Vergütungsgruppe des entsprechenden Tarifvertrages bezeichnet Grundlage der Eingruppierung ist die Stellenbewertung.

Im Bereich des BAT entspricht die Eingruppierung aufgrund der Tarifautomatik grundsätzlich dem Ergebnis der Stellenbewertung, d.h. der Bewertung der „auszuübenden Tätigkeit“

Ausnahmen bestehen, wenn in einer Vergütungsgruppe eine bestimmte Aus- oder Vorbildung gefordert wird.

6.2 Erfüllung von Tätigkeitsmerkmalen, Seite 27

6.2.1 Fehlende Tätigkeitsdarstellung und –bewertung, Seite 27

Tz. 1

Die Aussage des Landesrechnungshofes „fehlende Tätigkeitsdarstellungen und –bewertungen“ trifft für folgende Tätigkeiten nicht zu:

- Kassiererin
- Friedhofsarbeiter
- Bauhandwerker

Für die Kraftfahrerstellen Sonderfahrzeuge liegen sogar personenbezogene Bewertungen vor.

Eine Tätigkeitsdarstellung und Eingruppierung für die Dezernentenstelle wird umgehend erstellt. Für die Stelle Be-Nr.2 SB Tiefbau wurde eine personenbezogene Eingruppierung vorgenommen

Bei den „Tätigkeiten im Tierpark“ handelte es sich um die Beschäftigung einer vorherigen Reinigungskraft, welche aufgrund einer vorhandenen Schwerbehinderung und verschiedener Formalien im Zusammenhang mit der beabsichtigten Kündigung zunächst über den Zeitpunkt der Privatisierung des Reinigungsbereiches hinaus beschäftigt werden musste. Da zu dem Zeitpunkt sämtliche Reinigungsleistungen privatisiert waren, musste ein anderes Tätigkeitsfeld gefunden werden, welches dem der niedrigsten Lohngruppe entspricht und aufgrund einer vorhandenen geistigen Behinderung von der Beschäftigten zu bewältigen war. Die Beschäftigung erfolgte daraufhin im Tierpark. Mit Wirkung vom 31.12.2008 wurde das Arbeitsverhältnis beendet. Eine Stelle war dort nicht vorhanden und wird auch nicht geschaffen werden. Insofern ist eine Neubesetzung ausgeschlossen.

6.2.2 Fehlende Angaben der Zeiteinteilung der Arbeitsvorgänge, Seite 28

Tz. 2

Die Aussage, dass in den Arbeitsplatzbeschreibungen die Zeitanteile fehlen kann nicht nachvollzogen werden, da alle Arbeitsplatzbeschreibungen die zur Eingruppierung herangezogen wurden, entweder Zeitanteile enthalten oder wie z. B. bei der Stelle Leiter Tierpark Arbeitsaufzeichnungen mit zeitlichen Angaben beigefügt sind, da diese als Eingruppierungsgrundlage dienen. Ohne diese Angabe hätte keine Eingruppierung vorgenommen werden können.

6.2.3 Fehlende Begründung von Tätigkeitsmerkmalen, Seite 29**Tz.3**

Zur Stelle mit der **BE Nr. 12** SB Gebührenkasse

Für diese Stelle wurde am 20.11.2008 eine Eingruppierungsüberprüfung durchgeführt. Darin wurden die schwierigen buchhalterischen Tätigkeiten, die in einem prozentualen Anteil von 25 % vorliegen, anhand der Protokollerklärung Nr. 5 für Angestellte im Kassen- und Rechnungswesen, begründet. Somit werden bei dieser Stelle weiterhin die Anforderungsmerkmale der Verg. Gr. VI b erfüllt. Dies entspricht der Entgeltgruppe E6.

Die Stelleninhaberin wurde tarifgerecht in die Entgeltgruppe E6 übergeleitet und erhält dementsprechendes Entgelt. Für eine korrigierende Rückgruppierung fehlen daher die Voraussetzungen.

Zur Stelle mit der **BE Nr. 13** SB Gebührenkasse

Für diese Stelle wurde eine Eingruppierungsüberprüfung durchgeführt. Im Rahmen einer Umorganisation (Grund Zunahme der Vollstreckungsfälle) wurde das Aufgabengebiet dieser Stelle folgendermaßen verändert:

- Zahlungsverkehr 30 %
- Amtshilfeersuchen 40 %
- Selbständige Bearbeitung von Vollstreckungsangelegenheiten für auswärtige Schuldner 30 %

Da die selbständige Bearbeitung von Vollstreckungsangelegenheiten (mit Ausnahme des Ausstellens von Pfändungsaufträgen und von Amtshilfeersuchen) schwierige buchhalterische Tätigkeiten gemäß der Protokollerklärung Nr. 5 für Angestellte im Kassen- und Rechnungswesen sind, werden bei dieser Stelle die Anforderungsmerkmale der Verg. Gr. VI b für Angestellte im Kassen- und Rechnungswesen erfüllt. Diese Vergütungsgruppe entspricht der Entgeltgruppe E6.

Die Stelleninhaberin wurde tarifgerecht in die Entgeltgruppe E6 übergeleitet und erhält dementsprechendes Entgelt.

Somit liegen keine Tatsachen für eine Rückgruppierung vor.

Zur Stelle mit der **BE Nr. 14**

Die 1. Eingruppierung der Stelleninhaberin erfolgte 1992 für die Stelle SB Heimanträge/ EDV im Sozialamt.

Mit dem Wegfall des Sozialamtes und dieser Stelle erfolgte eine Umsetzung in die EDV-Abteilung des Amtes 10.

Die vorherige Eingruppierung wurde beibehalten

2007 erfolgte die Umsetzung in die Personalabteilung als Bezügerechnerin

Diese Stelle ist nach den speziellen Tätigkeitsmerkmalen für Bezügerechner in die Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 3 mit Bewährungsaufstieg in die Verg. Gr. V b Fallgruppe 4 eingruppiert. Dies entspricht der Entgeltgruppe E8.

Die Tätigkeitsmerkmale gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie selbständige Leistungen gibt es bei diesen speziellen Tätigkeitsmerkmalen nicht.

Die Stelleninhaberin wurde tarifgerecht in die Entgeltgruppe E8 übergeleitet und erhält dementsprechendes Entgelt. Für eine korrigierende Rückgruppierung fehlen daher jegliche Voraussetzungen.

Zu den Stellen mit der BE Nr. 15 und 16 Bauhandwerker

Nr. 15

Diese Stelle wurde 1992 in die Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 „Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 die hochwertige Arbeiten verrichten“ eingruppiert.

Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 sind Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

Der Stelleninhaber dieser Stelle ist Baufacharbeiter.

Die Arbeitsplatzbeschreibung dieser Stelle beinhaltet Tätigkeiten für sehr unterschiedliche Ausbildungsberufe wie z. B.

- Tischlerarbeiten (Tischler)
- Maurerarbeiten (Maurer, Baufacharbeiter)
- Renovierungsarbeiten (Trockenbaumonteur usw.)
- Malerarbeiten (Maler)
- Tapezierer (Tapezierer)
- Pflasterarbeiten, Schachtarbeiten (Straßenbauer, Pflasterer)
- Rohrverlegungsarbeiten (Rohrleitungsbauer)
- Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten am Springbrunnensystem
- Bedienung und Umgang mit Spezialfahrzeugen

Aufgrund der unterschiedlichen hochwertigen Arbeiten (verschiedener Facharbeiterabschlüsse) werden bei dieser Stelle die Anforderungsmerkmale der Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 erfüllt. Dies entspricht der Entgeltgruppe E6.

Der Stelleninhaber wurde tarifgerecht in die Entgeltgruppe E6 übergeleitet und erhält dementsprechendes Entgelt. Für eine korrigierende Rückgruppierung fehlen daher die Voraussetzungen.

Nr. 16

Auch diese Stelle wurde 1992 in die Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 „Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 die hochwertige Arbeiten verrichten“ eingruppiert.

Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 sind Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

Der Stelleninhaber dieser Stelle ist Ausbaumaurer.

Die Arbeitsplatzbeschreibung dieser Stelle beinhaltet Tätigkeiten für sehr unterschiedliche Ausbildungsberufe wie z. B.

- Tischlerarbeiten (Tischler)
- Maurerarbeiten (Maurer, Baufacharbeiter)
- Renovierungsarbeiten (Trockenbaumonteur usw.)
- Malerarbeiten (Maler)
- Tapezierer (Tapezierer)
- Pflasterarbeiten, Schachtarbeiten (Straßenbauer, Pflasterer)
- Rohrverlegungsarbeiten (Rohrleitungsbauer)
- Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten am Springbrunnensystem
- Bedienung und Umgang mit Spezialfahrzeugen

Aufgrund der unterschiedlichen hochwertigen Arbeiten (verschiedener Facharbeiterabschlüsse) werden bei dieser Stelle die Anforderungsmerkmale der Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 erfüllt. Dies entspricht der Entgeltgruppe E6.

Der Stelleninhaber wurde tarifgerecht in die Entgeltgruppe E6 übergeleitet und erhält dementsprechendes Entgelt. Für eine korrigierende Rückgruppierung fehlen daher die Voraussetzungen.

6.2.4 Tätigkeitsdarstellung und –bewertung und Feststellung der maßgebenden Lohngruppen,

Seite 30

Tz.4

Tz. 4 Bauhandwerker jetzt Friedhofssachbearbeiter

Eingruppierung als Bauhandwerker Lg. 5 Fg. 1 mit 3 jährigem Bewährungsaufstieg in Lg. 6 Fg. 4 und nach weiterer 4 jähriger Tätigkeit in Lg. 6a Fg. 2, jetzt Friedhofsarbeiter Lg. 5 Fg. 2 und nach 4 jähriger Tätigkeit in Lg. 5a Fg.1. Dies entspricht der Entgeltgruppe E5.

Tatsächlich erhält der Stelleninhaber die Lohngruppe 6a. Dies entspricht der Entgeltgruppe E6. Der Stelleninhaber wurde entsprechend der arbeitsvertraglich vereinbarten Lohngruppe in die Entgeltgruppe E6 übergeleitet.

Infolgedessen erfolgt eine übertarifliche Zahlung.

Die tariflich richtige Eingruppierung der Stelle ist somit die Entgeltgruppe E5. Im Stellenplan ist die Stelle noch mit der Entgeltgruppe E3 ausgewiesen, was sich nunmehr als fehlerhaft herausgestellt hat. Die Korrektur wird mit dem nächsten Stellenplanbeschluss erfolgen.

Tz.5 Sachbearbeiterin Steuern

Eingruppierung der Stelle SB Steuern in die Verg. Gr. VII Fg. 1 b mit Bewährungsaufstieg in die Verg. Gr. VI b Fg. 1 b = Entgeltgruppe 6

Stelleninhaberin erhält die Vergütungsgruppe V c = Entgeltgruppe 8 (Eingruppierung damalige Stelle in der Kämmerei SB Finanzen).

Somit liegt eine übertarifliche Bezahlung vor. Entstanden ist dies durch Umsetzung. In den kommenden Jahren werden Umorganisationen notwendig werden, die durch den Abgang von Personal durch den Beginn der Freistellungsphase im Rahmen von Altersteilzeitverträgen (zurzeit 96 ATZ Verträge) verursacht sein werden. In diesem Zusammenhang sollen Aufgabenverlagerungen auch dazu genutzt werden, Eingruppierungen zu untersetzen.

6.3 Angestellte der VerGr. VII Fg. 1 a und b, Seite 31

Der Landesrechnungshof kritisiert die Eingruppierung verschiedener Sekretärinnen, Schreibkräfte und von Schreibkräften/Haushalt und bittet um Vornahme der korrigierenden Rückgruppierung der Stelle und der Stelleninhaberin. Im Juni 2009 wurden alle o.g. Stellen der Stadt Köthen (Anhalt) hinsichtlich der Eingruppierung überprüft. Es wurde festgestellt, dass alle Stellen bisher zu hoch eingruppiert waren, da irrtümlich für die Arbeitsvorgänge dieser Stellen das Tätigkeitsmerkmal „gründliche Fachkenntnisse“ als erfüllt angesehen wurde.

Infolgedessen erfolgte eine korrigierende Rückgruppierung dieser Stellen in die entsprechende Vergütungsgruppe.

Folgende Stellen wurden nunmehr korrigierend rückgruppiert:

Die Stellen (Tz.6 BE 18, Tz.7 19, 20, 21, 22, 23) wurden rückgruppiert in Vergütungsgruppe VIII FGr. 1a (vorher: Verg.gr. VII FGr. 1a). Dies entspricht einer Rückgruppierung in Entgeltgruppe 3 von Entgeltgruppe 5.

Die Stellen (BE 24 Tz.7, 27 Tz. 10) wurden herabgruppiert in Vergütungsgruppe VIII FGr. 1b mit Bewährungsaufstieg in Verg.gr. VII FGr. 1c (vorher: Verg.gr. VII Fgr. 1a). Dies entspricht einer Herabgruppierung in Entgeltgruppe 3 von Entgeltgruppe 5.

Die Stellen Nr. 9 und 10 wurden herabgruppiert in Vergütungsgruppe VIII FGr. 1a (vorher: Verg.gr. VIb FGr. 1a). Dies entspricht einer Rückgruppierung in Entgeltgruppe 3 von Entgeltgruppe 6.

Daraufhin wurden die Voraussetzungen für eine korrigierende Rückgruppierung der Stelleninhaberinnen geprüft, d.h. ob und inwieweit die Stelleninhaberinnen hinsichtlich ihres Entgeltes von der Herabgruppierung der Stelle betroffen sind.

Der Fall der korrigierenden Rückgruppierung liegt vor, wenn der Arbeitgeber sich bei der Eingruppierung des Arbeitnehmers geirrt und diesen unzutreffend zu hoch

eingruppiert hat.

Er kann dann eine Eingruppierung in die richtige Vergütungsgruppe vornehmen, ohne dass es einer Kündigung bedarf oder die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes Anwendung finden. Um die irrtümlich zu hohe Eingruppierung zu beseitigen, kann sich der Arbeitgeber von einer rechtsfehlerhaften Tarifierung durch eine einseitige Erklärung gegenüber dem Beschäftigten lossagen.

In den zu betrachtenden Eingruppierungsfällen (BE 18 – 24, 27, 33, 34) lag in jedem Fall eine irrtümlich zu hoch vorgenommene Eingruppierung vor, so dass in allen Fällen grundsätzlich eine korrigierende Rückgruppierung angezeigt war.

Ebenfalls in diesem Zusammenhang zu prüfen war, ob in o. g. Fällen ein widersprüchliches Verhalten des Arbeitgebers nach Treu und Glauben gemäß § 242 BGB entgegenstehen könnte. Dies ist der Fall, wenn durch die Eingruppierung ein Vertrauenstatbestand geschaffen wurde und dieser sich über einen langen Zeitraum gefestigt hat.

So hat das BAG, Urteil vom 08.10.1997 – 4 AZR 16/96, bei einer Tätigkeit von über 17 Jahren einen Vertrauenstatbestand bejaht, ebenso hat das LAG Köln, Urteil 26.09.2001 – 3 Sa 538/01, nach einem Zeitraum von 14 bzw. 17 Jahren eine Rückgruppierung als treuwidrig erachtet. Dagegen hat das LAG Köln, Urteil vom 28.02.2001 – 7 Sa 954/00, einen Zeitraum von 11 Jahren nicht als ausreichend angesehen um einen Vertrauenstatbestand zu schaffen.

Nach einem maximalen Zeitraum von 17 Jahren besteht also in jedem Fall der Anspruch auf die entsprechende Eingruppierung und dem hieraus zustehenden Entgelt. Eine einseitige Änderung der Vergütungsgruppe könnte dann nicht mehr vorgenommen werden.

Die einzelnen Überprüfungen ergaben folgendes:

Tz.6

Schreibkraft Amt 65 – BE 18

Diese Beschäftigte ist seit dem 08.10.1991 als Schreibkraft in Vergütungsgruppe VII eingruppiert. Dies entspricht zum jetzigen Stand einer Ausübung der Tätigkeit von insgesamt 18 Jahren.

In Anlehnung an o. g. BAG-Urteil vom 08.10.1997 hat die Beschäftigte ebenfalls auf die Richtigkeit der Eingruppierung vertraut. Sie hat weder eine entsprechende Eingruppierungsklage eingereicht noch eine Beschäftigung mit entsprechenden Tätigkeiten nach Verg.gr. VII gefordert.

Wenn ihr jetzt im Rahmen einer Eingruppierungsüberprüfung mitgeteilt wird, sie erfülle als Schreibkraft von Anfang an nicht die Voraussetzungen nach der Verg.gr. VII (also seit 18 Jahren nicht), so liegt ein rechtsmissbräuchliches widersprüchliches Verhalten gemäß § 242 BGB vor.

Aufgrund der langjährigen Ausübung der Tätigkeit als Schreibkraft und der nicht angezweifelte Eingruppierung durch den Arbeitgeber in den vergangenen Jahren, wurde ein Vertrauenstatbestand geschaffen, der auch in diesem Fall dazu führt, dass die Beschäftigte auf die Eingruppierung weiterhin vertrauen kann.

Eine korrigierende Rückgruppierung ist in diesem Fall nicht möglich.

Schreibkraft Amt 10 – BE 19

Diese Beschäftigte ist seit dem 01.07.1991 als Schreibkraft in Vergütungsgruppe VII eingruppiert. Dies entspricht zum jetzigen Stand einer Ausübung der Tätigkeit von insgesamt 18 Jahren.

In Anlehnung an o. g. BAG-Urteil vom 08.10.1997 hat die Beschäftigte ebenfalls auf die Richtigkeit der Eingruppierung vertraut. Sie hat weder eine entsprechende Eingruppierungsklage eingereicht noch eine Beschäftigung mit entsprechenden Tätigkeiten nach Verg.gr. VII gefordert.

Wenn ihr im Rahmen einer Eingruppierungsüberprüfung mitgeteilt würde, sie erfülle als Schreibkraft von Anfang an nicht die Voraussetzungen nach der Verg.gr. VII (also seit 18 Jahren nicht), so läge ein rechtsmissbräuchliches widersprüchliches Verhalten gemäß § 242 BGB vor.

Aufgrund der langjährigen Ausübung der Tätigkeit als Schreibkraft und der nicht angezweifelte Eingruppierung durch den Arbeitgeber in den vergangenen Jahren, wurde ein Vertrauenstatbestand geschaffen, der dazu führt, dass die Beschäftigte auf die Eingruppierung weiterhin vertrauen kann.

Eine korrigierende Rückgruppierung war in diesem Fall somit nicht möglich.

Schreibkraft Amt 32 – BE 20

Die Beschäftigte ist gleichfalls seit dem 01.07.1991 als Schreibkraft in Vergütungsgruppe VII eingruppiert. Dies entspricht zum jetzigen Stand ebenso einer Ausübung der Tätigkeit von insgesamt 18 Jahren.

In Anlehnung an o. g. BAG-Urteil vom 08.10.1997 hat die Beschäftigte ebenfalls auf die Richtigkeit der Eingruppierung vertraut. Sie hat weder eine entsprechende Eingruppierungsklage eingereicht noch eine Beschäftigung mit entsprechenden Tätigkeiten nach Verg.gr. VII gefordert.

Wenn ihr im Rahmen einer Eingruppierungsüberprüfung mitgeteilt würde, sie erfülle als Schreibkraft von Anfang an nicht die Voraussetzungen nach der Verg.gr. VII (also seit 18 Jahren nicht), so läge ein rechtsmissbräuchliches widersprüchliches Verhalten gemäß § 242 BGB vor.

Aufgrund der langjährigen Ausübung der Tätigkeit als Schreibkraft und der nicht angezweifelte Eingruppierung durch den Arbeitgeber in den vergangenen Jahren, wurde ein Vertrauenstatbestand geschaffen, der auch in diesem Fall dazu führt, dass die Beschäftigte auf die Eingruppierung weiterhin vertrauen kann.

Eine korrigierende Rückgruppierung ist in diesem Fall nicht möglich.

Schreibkraft Amt 60 – BE 21

Auch diese Beschäftigte ist seit dem 01.07.1991 als Schreibkraft in Vergütungsgruppe VII eingruppiert. Dies entspricht zum jetzigen Stand einer Ausübung der Tätigkeit von insgesamt 18 Jahren.

In Anlehnung an o. g. BAG-Urteil vom 08.10.1997 hat auch diese Beschäftigte ebenfalls auf die Richtigkeit der Eingruppierung vertraut. Sie hat bis zum Jahr 2005 weder eine entsprechende Eingruppierungsklage eingereicht noch eine Beschäftigung mit entsprechenden Tätigkeiten nach Verg.gr. VII gefordert. Im Jahr 2005 hat sie dann einen Höhergruppierungsantrag für ihre Stelle gestellt, welcher jedoch mangels höherwertiger Tätigkeiten abgelehnt wurde. Dadurch wurde die Eingruppierung in Verg.gr. VII als Schreibkraft nochmals bestärkt.

Wenn ihr jetzt im Rahmen einer Eingruppierungsüberprüfung mitgeteilt wird, sie erfülle als Schreibkraft von Anfang an nicht die Voraussetzungen nach der Verg.gr. VII (also seit 18 Jahren nicht), so liegt ein rechtsmissbräuchliches widersprüchliches Verhalten gemäß § 242 BGB vor.

Aufgrund der langjährigen Ausübung der Tätigkeit als Schreibkraft und der nicht angezweifelte Eingruppierung durch den Arbeitgeber in den vergangenen Jahren, hat dieser einen Vertrauenstatbestand geschaffen, der dazu führt, dass die Beschäftigte weiterhin auf die Eingruppierung vertrauen kann.

Eine korrigierende Rückgruppierung ist in diesem Fall nicht möglich.

Schreibkraft Personalrat – BE 22

Die Beschäftigte ist seit dem 18.10.2004 als Schreibkraft in Vergütungsgruppe VII eingruppiert. Dies entspricht zum jetzigen Stand einer Ausübung der Tätigkeit von insgesamt 5 Jahren.

In Anlehnung an o. g. LAG Köln-Urteil vom 28.02.2001 wurde bei dieser Beschäftigten noch kein Vertrauenstatbestand in diesem Zeitraum geschaffen.

Die Stelle Schreibkraft Personalrat ist irrtümlicherweise in Vergütungsgruppe VII (EG 5) eingruppiert worden. Anspruch besteht aber nach jetziger Überprüfung nur auf Vergütungsgruppe VIII FGr. 1a (EG 3).

Aufgrund der irrtümlichen Eingruppierung seitens des Arbeitgebers und des noch nicht geschaffenen Vertrauenstatbestandes kann eine korrigierende Rückgruppierung vorgenommen werden, d. h. der Arbeitgeber kann sich einseitig von der bisherigen Eingruppierung lossagen und fortan nur noch das entsprechende Entgelt gewähren.

Im Fall dieser Beschäftigten würde ihr nur noch die Entgeltgruppe 3 anstelle Entgeltgruppe 5 gezahlt werden.

Entsprechend dem Hinweis des Landesrechnungshofes wurde im Zuge der durchzuführenden korrigierenden Rückgruppierung geprüft, ob die Möglichkeit einer Besitzstandsregelung angewendet werden kann und ob das bisher zuviel gezahlte Entgelt zurückzufordern ist.

Da die Korrektur einer tarifwidrigen Eingruppierung für den einzelnen Beschäftigten mit finanziellen Einbußen verbunden ist, haben die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ihre Verwaltungen angewiesen, im Interesse einer sozialverträglichen Lösung sowie zur Vermeidung einer unbilligen Härte eine aufzehrbare persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen des tarifwidrigen und des tarifgerechten Entgeltes zu zahlen.

Einem Rundschreiben des Bundes nach handelt es sich um eine „Kann-Regelung“, die allerdings im Bereich des Bundes und der Länder voll in Anspruch genommen wird. Darüber hinaus wird deutlich, dass es sich bei dieser persönlichen Zulage um eine übertariflich und grundsätzlich abbaubare Zulage handelt, die eine sozialverträgliche Lösung der vom Arbeitgeber verursachten fehlerhaften Eingruppierung darstellt.

Auch für den kommunalen Bereich ist diese sozialverträgliche Lösung zu empfehlen, liegt doch das Verschulden für die zu hohe Eingruppierung und damit für die schon seit vielen Jahren falsche Entgeltzahlung eindeutig beim Arbeitgeber.

In diesem hier vorliegenden Fall wurde entschieden, nach diesen Empfehlungen zu verfahren.

Gemäß § 73 (3) GO LSA sind auf die Gemeindebediensteten die gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften anzuwenden. Die oberste Kommunalaufsichtsbehörde kann Ausnahmen zulassen, soweit besondere Umstände dies erfordern. Da es sich bei der o. g. Zulage zur Entgeltgruppe 5 um eine übertarifliche Zahlung handelt, ist hierfür gemäß § 73 (3) GO LSA eine Genehmigung der Kommunalaufsicht notwendig. Diese wurde beantragt, das Verfahren läuft noch. Darüber hinaus ist in solchen Fällen die Zustimmung des Kommunalen Arbeitgeberverbandes (KAV) einzuholen. Diese wurde bereits erteilt.

Daher wird die Beschäftigte nach Erhalt der Zustimmung der Kommunalaufsicht herabgruppiert und nach der Entgeltgruppe 3 bezahlt. Hierzu erhält sie entsprechend der Regelung des Bundesministeriums des Inneren (BMI) eine abschmelzbare Zulage zur Entgeltgruppe 5. Da in diesem Fall eine Besitzstandsregelung Anwendung findet, wird auf eine Rückforderung des zu viel gezahlten Entgeltes in der Vergangenheit verzichtet.

Schreibkraft Amt 20 – BE 23

Diese Beschäftigte ist ebenfalls seit dem 01.07.1991 als Schreibkraft in Vergütungsgruppe VII eingruppiert. Dies entspricht zum jetzigen Stand ebenfalls einer Ausübung der Tätigkeit von insgesamt 18 Jahren.

In Anlehnung an o. g. BAG-Urteil vom 08.10.1997 hat sie ebenso auf die Richtigkeit der Eingruppierung vertraut. Sie hat weder eine entsprechende Eingruppierungsklage eingereicht noch eine Beschäftigung mit entsprechenden Tätigkeiten nach Verg.Gr. VII gefordert.

Wenn ihr im Rahmen einer Eingruppierungsüberprüfung mitgeteilt würde, sie erfülle als Schreibkraft von Anfang an nicht die Voraussetzungen nach der Verg.gr. VII (also seit 18 Jahren nicht), so läge ein rechtsmissbräuchliches widersprüchliches Verhalten gemäß § 242 BGB vor.

Aufgrund der langjährigen Ausübung der Tätigkeit als Schreibkraft und der nicht angezweiferten Eingruppierung durch den Arbeitgeber in den vergangenen Jahren, wurde ein Vertrauenstatbestand geschaffen, der auch in diesem Fall dazu führt, dass die Beschäftigte auf die Eingruppierung weiterhin vertrauen kann.

Eine korrigierende Rückgruppierung war in diesem Fall somit ebenfalls nicht möglich.

Schreibkraft/ Haushalt Amt 63 – BE 24

Die Beschäftigte ist seit dem 15.03.1999 als Schreibkraft/ Haushalt in Vergütungsgruppe VII eingruppiert. Dies entspricht zum jetzigen Stand einer Ausübung der Tätigkeit von fast 11 Jahren.

In Anlehnung an o. g. LAG Köln-Urteil vom 28.02.2001 hat sich bei der Beschäftigten daher noch kein Vertrauenstatbestand in diesem Zeitraum ergeben.

Die Stelle Schreibkraft/ Haushalt im Bauordnungsamt ist irrtümlicherweise in Vergütungsgruppe VII (EG 5) eingruppiert worden. Anspruch besteht aber nach jetziger Überprüfung nur auf Vergütungsgruppe VIII FGr. 1b (EG 3) jedoch mit Bewährungsaufstieg nach 2 Jahren in Verg.gr. VII FGr. 1c (EG 5).

Die Stelle Schreibkraft/ Haushalt Bauordnungsamt und somit die Beschäftigte wurden rückwirkend ab 15.03.1999 in Verg.gr. VIII eingruppiert. Geht man davon aus, dass ihr diese Eingruppierung von Anfang an gewährt worden wäre, hätte sie regulär bis zum 14.03.2001 ihre Bewährungszeit für einen Aufstieg vollendet.

Geht man weiterhin davon aus, dass sie sich in dieser Zeit bewährt hat, wäre sie mit Wirkung zum 15.03.2001 in die Verg.gr. VII höhergruppiert worden.

Somit hätte ihr seit 2001 bereits die Verg.gr. VII regulär zugestanden und sie wäre zum 01.10.2005 ebenfalls in die Entgeltgruppe 5 übergeleitet worden. Aufgrund des neuen Tarifrechtes seit 2005 entsprechen sowohl die Verg.gr. VII FGr. 1a als auch die Verg.gr. VII FGr. 1c nach Aufstieg aus Verg.gr. VIII der EG 5.

Unter Anrechnung der o. g. Bewährungszeit erhält somit die Beschäftigte weiterhin rechtmäßig Entgelt aus der Entgeltgruppe EG 5.

In diesem Fall muss zwar eine (rückwirkende) Herabgruppierung der Stelle in die Verg.gr. VIII vorgenommen werden, aber es ist weiterhin das bisherige Entgelt zu zahlen, ohne dass eine übertarifliche Zahlung gegeben ist.

Tz.8, Seite 33

Schreibkraft/ Haushalt

Diese Planstelle wurde 1992 nach den Tätigkeitsmerkmalen für Angestellte im allgemeinen Verwaltungsdienst, in die Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 a eingruppiert.

Aufgrund der Beanstandung zur Eingruppierungen der Sekretärinnenstellen durch das Kommunalaufsichtsamt des Landkreises Anhalt-Bitterfeld wurden auch für alle Schreibkraftstellen Eingruppierungsüberprüfungen durchgeführt.

Dieser Schreibkraftstelle wurde im Jahr 2002 aufgrund der Verringerung von Schreibtätigkeiten und dem Wegfall der Haushaltssachbearbeiterstelle, die Aufgaben der Haushaltssachbearbeitung für das gesamte Amt 40 mit übertragen. Der Bearbeitungsumfang erstreckt sich auf 4 Schulen, das Sachgebiet Sport, 7 Kindertagesstätten, 4 Horte, den Jugendklub und die Streetworkerin.

Für die gesamte Haushaltssachbearbeitung wie z. B. für die Erstellung der Annahme-, Absetzung- und Auszahlungsanordnungen, Umbuchungen, Kontrolle der Buchungen usw. sowie für die Selbständige Bearbeitung von Mahnungen und Verzugszinsen sowie die Führung der Handkasse sind nähere Kenntnisse der Gemeindehaushaltsverordnung, der Gemeindekassenverordnung und der dazugehörigen Verwaltungsvorschriften und der entsprechenden Dienstanweisungen und Satzungen notwendig. Da diese Fachkenntnisse von nicht unerheblichen Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art sind, sind sie als gründliche Fachkenntnisse anzusehen.

Die Arbeitsvorgänge, die das Tätigkeitsmerkmal „gründliche Fachkenntnisse erfüllen, liegen in einem prozentualen Anteil von 67 % vor.

Folglich werden bei dieser Stelle weiterhin die Anforderungsmerkmale der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 a erfüllt. Dies entspricht der Entgeltgruppe E5.

Die Stelleninhaberin wurde daher tarifgerecht in die Entgeltgruppe E5 übergeleitet und erhält dementsprechendes Entgelt.

Entsprechend muss keine korrigierende Rückgruppierung vorgenommen werden

Tz.9, Seite 34

Sachbearbeiter zentrale Verwaltung

Der Sachbearbeiter zentrale Verwaltung nimmt zum überwiegenden Teil typische Tätigkeiten einer Botenstelle wahr. Für diese Stelle liegt eine Eingruppierung von 02.04.1992 in die Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 a vor. Diese Eingruppierung wurde im Zusammenhang mit den jetzigen Tätigkeiten (neue Arbeitsplatzbeschreibung) des Stelleninhabers überprüft.

Als Ergebnis wurde festgestellt, dass bei dieser Stelle weiterhin die Anforderungsmerkmale der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 a erfüllt sind.

Der Stelleninhaber erhält die Verg. Gr. VII, somit wird er übertariflich bezahlt.

Der Aufgabenzuschnitt des Stelleninhabers entsprach zum Zeitpunkt des Überganges (01.10.2005) der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1a, da ihm neben den Tätigkeiten als SB Zentrale Verwaltung die des Marktmeisters zu 50% oblagen. Diese wurden ihm mit Wirkung vom 02.02.2006 entzogen. Die Überleitung zum TVöD ist daher tarifrechtlich korrekt erfolgt.

Es liegt somit hier kein Fall eines Irrtums, über die tarifrechtlich richtige Eingruppierung vor.

Eine korrigierende Rückgruppierung kann jedoch nur erfolgen, sofern der Arbeitgeber sich bei der Eingruppierung des Arbeitnehmers geirrt und diesen unzutreffend zu hoch eingruppiert hat. Er kann dann eine Eingruppierung in die richtige Vergütungsgruppe vornehmen, ohne dass es einer Kündigung bedarf oder die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes Anwendung finden.

Im vorliegenden Fall käme daher die Übertragung höherwertiger Aufgaben in Betracht, um die tarifliche Eingruppierung zu rechtfertigen.

Tz.10, Seite 35

Schreibkraft/ Haushalt Betriebshof – BE 27

Zur Einschätzung der Eingruppierung wurde seitens des Landesrechnungshofes die Arbeitsplatzbeschreibung und Eingruppierung von 1992 herangezogen.

Das Aufgabengebiet hat sich nicht grundlegend verändert.

Entsprechend wurde am 09.04.2009 eine Eingruppierungsüberprüfung vorgenommen. Diese Überprüfung ergab, dass bei dieser Stelle tatsächlich nur zu 35 % Arbeitsvorgänge vorliegen, die das Tätigkeitsmerkmal gründliche Fachkenntnisse erfüllen. Entsprechend wurde diese Stelle von der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1a in die Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 b mit Bewährungsaufstieg in die Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 c korrigierend rückgruppiert.

Die Personalkosten für diese Stelle bleiben gleich hoch.

Die Beschäftigte ist seit dem 01.12.1994 als Schreibkraft/ Haushalt in Vergütungsgruppe VII eingruppiert. Dies entsprach zum Stand der Prüfung im Juni 2009 einer Ausübung der Tätigkeit von fast insgesamt ca. 14,5 Jahren.

In Anlehnung an o. g. LAG Köln-Urteil vom 28.02.2001 könnte bei der Beschäftigten schon ein Vertrauenstatbestand in diesem Zeitraum geschaffen worden sein.

Die Stelle Schreibkraft/ Haushalt im Betriebshof ist irrtümlicherweise in Vergütungsgruppe VII (EG 5) eingruppiert worden. Anspruch besteht aber nach jetziger Überprüfung nur auf Vergütungsgruppe VIII FGr. 1b (EG 3) jedoch mit Bewährungsaufstieg nach 2 Jahren in Verg.gr. VII FGr. 1c (EG 5).

Die Stelle Schreibkraft/ Haushalt Betriebshof und somit die Beschäftigte wurden rückwirkend ab 01.12.1994 in Verg.gr. VIII eingruppiert. Geht man davon aus, dass ihr diese Eingruppierung von Anfang an gewährt worden wäre, hätte sie regulär bis zum 30.11.1996 ihre Bewährungszeit für einen Aufstieg vollendet.

Geht man weiterhin davon aus, dass sie sich in dieser Zeit bewährt hat, wäre sie mit Wirkung zum 01.12.1996 in die Verg.gr. VII höhergruppiert worden.

Somit hätte ihr seit 1996 bereits die Verg.gr. VII regulär zugestanden und die Beschäftigte wäre zum 01.10.2005 ebenfalls in die Entgeltgruppe 5 übergeleitet worden. Aufgrund des neuen Tarifrechtes seit 2005 entsprechen sowohl die Verg.gr. VII FGr. 1a als auch die Verg.gr. VII FGr. 1c nach Aufstieg aus Verg.gr. VIII der EG 5

Unter Anrechnung der o. g. Bewährungszeit erhält somit die Beschäftigte weiterhin rechtmäßig Entgelt aus der Entgeltgruppe EG 5.

In diesem Fall musste zwar eine (rückwirkende) Herabgruppierung der Stelle in die Verg.gr. VIII vorgenommen werden, aber es ist weiterhin das bisherige Entgelt zu zahlen, ohne dass eine übertarifliche Zahlung gegeben ist.

Schulsachbearbeiter/ innen

Für die Stellen der Schulsachbearbeiter/ innen wurde eine Eingruppierungsüberprüfung durchgeführt. Ergebnis dieser Überprüfung ist, dass das Tätigkeitsmerkmals „gründliche Fachkenntnisse“ 1991/ 1992 irrtümlich anerkannt wurde, aber tatsächlich nicht erfüllt wird. Folglich wird eine korrigierende Rückgruppierung von der Verg. Gr. VII Fallgruppe 1 a in die Verg. Gr. VIII Fallgruppe 1 a durchgeführt. Dies entspricht einer Korrektur von der Entgeltgruppe E5 in die Entgeltgruppe E3. Ob die persönlichen Voraussetzungen der Stelleninhaberinnen für die jeweiligen korrigierenden Rückgruppierungen vorliegen ist derzeit noch offen und wird überprüft.

Sachbearbeiter/ in Haushalt

Auch für diese Stelle wurde eine Eingruppierungsüberprüfung durchgeführt. Als Ergebnis dieser Prüfung wurde festgestellt, dass bei der Eingruppierung dieser Stelle 1992 irrtümlich das Tätigkeitsmerkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ als erfüllt angesehen wurde. Tatsächlich wird bei dieser Stelle aber nur das Tätigkeitsmerkmal „gründliche Fachkenntnisse“ erfüllt, da bei dieser Stelle für 90 % der Aufgaben nur vereinzelte Vorschriften des Haushaltsrechts notwendig sind. Deshalb ist eine korrigierende Rückgruppierung von der Verg. Gr. VII Fallgruppe 1 b in die Verg. Gr. VII Fallgruppe 1 a durchzuführen. Dies entspricht einer Korrektur von der Entgeltgruppe E6 in die Entgeltgruppe E5. Ob die persönlichen Voraussetzungen für die korrigierende Rückgruppierung vorliegt ist derzeit noch offen und wird überprüft.

6.3.1 (gibt es nicht)**6.3.2 Angestellte der VerGr. VI b Fg. 1 a, Seite 37****Sekretärin D3 – BE 34**

Diese Beschäftigte ist seit dem 01.08.1991 als Schreibkraft in Vergütungsgruppe VIb eingruppiert. Dies entspricht zum jetzigen Stand einer Ausübung der Tätigkeit von insgesamt 18 Jahren.

In Anlehnung an o. g. BAG-Urteil vom 08.10.1997 hat die Beschäftigte ebenfalls auf die Richtigkeit der Eingruppierung vertraut. Sie hat weder eine entsprechende Eingruppierungsklage eingereicht noch eine Beschäftigung mit entsprechenden Tätigkeiten nach Verg.gr. VIb gefordert.

Wenn ihr jetzt im Rahmen einer Eingruppierungsüberprüfung mitgeteilt würde, sie erfülle als Schreibkraft von Anfang an nicht die Voraussetzungen nach der Verg.gr. VIb (also seit 18 Jahren nicht), so läge ein rechtsmissbräuchliches widersprüchliches Verhalten gemäß § 242 BGB vor.

Aufgrund der langjährigen Ausübung der Tätigkeit als Schreibkraft und der nicht angezweiferten Eingruppierung durch den Arbeitgeber in den vergangenen Jahren, wurde ein Vertrauenstatbestand geschaffen, der auch in diesem Fall dazu führt, dass die Beschäftigte auf die Eingruppierung weiterhin vertrauen kann.

Eine korrigierende Rückgruppierung ist in diesem Fall nicht möglich.

Sekretärin D6 – BE 33

Die Beschäftigte ist seit dem 01.07.1991 als Schreibkraft in Vergütungsgruppe VIb eingruppiert. Dies entspricht zum jetzigen Stand einer Ausübung der Tätigkeit von insgesamt 18 Jahren.

In Anlehnung an o. g. BAG-Urteil vom 08.10.1997 hat diese Beschäftigte ebenfalls auf die Richtigkeit der Eingruppierung vertraut. Sie hat weder eine entsprechende Eingruppierungsklage eingereicht noch eine Beschäftigung mit entsprechenden Tätigkeiten nach Verg.gr. VIb gefordert.

Wenn ihr jetzt im Rahmen einer Eingruppierungsüberprüfung mitgeteilt würde, sie erfülle als Schreibkraft von Anfang an nicht die Voraussetzungen nach der Verg.gr. VIb (also seit 18 Jahren nicht), so läge ein rechtsmissbräuchliches widersprüchliches Verhalten gemäß § 242 BGB vor.

Aufgrund der langjährigen Ausübung der Tätigkeit als Schreibkraft und der nicht angezweiferten Eingruppierung durch den Arbeitgeber in den vergangenen Jahren, wurde ein Vertrauenstatbestand geschaffen, der auch in diesem Fall dazu führt, dass die Beschäftigte auf die Eingruppierung weiterhin vertrauen kann.

Eine korrigierende Rückgruppierung ist auch in diesem Fall nicht möglich.

Tz.14, Seite 39

Stelle SB Verwaltungsbücherei/ Beschaffung

Zur Einschätzung der Eingruppierung wurden von Ihnen die Arbeitsplatzbeschreibung und Eingruppierung von 1992 herangezogen.

In den laufenden Jahren hat sich das Aufgabengebiet grundlegend verändert.

1992 setzte sich diese Stelle aus folgenden Arbeitsvorgängen zusammen

- Sachbearbeitung Verwaltungsbücherei,
- Lagerung, Verwaltung und Ausgabe von Büromaterial und Reinigungsmitteln sowie der damit im Zusammenhang stehenden Aufgaben
- Erledigung von Schreibarbeiten
- Gestaltung und Erstellung von Vordrucken

Seit 1999 setzt sich diese Planstelle aus folgenden Arbeitsvorgängen zusammen

- Materialbeschaffung (z. B. Büromaterial, Formulare, Dienst- und Arbeitsbekleidung, Magnetparkscheine Tiefgarage, Leitern, Tritte, Beschilderungen usw.)
- Beschaffung von Spezialmaterial
- Verwaltung von Reinigungs- und Büromaterial

- Auslösen von Reparaturaufträgen
- Erstellung und Überarbeitung des Telefonverzeichnisses und des Adressenverzeichnis
- Führung und Beschaffung von Siegeln und Stempeln
- Verwaltungsbücherei
- Fundangelegenheiten /Fundbüro, incl. Versteigerungen
- Abwesenheitsvertretung SB Haushalt
- Abwesenheitsvertretung Organisation der Postverteilung
- Übernahme von Auskunftersuchen von Bürgern bei Abwesenheit der Boten.

Aufgrund der beanstandeten Eingruppierung wurde eine Eingruppierungsüberprüfung anhand des veränderten Aufgabenbestandes vorgenommen. Im Ergebnis wurde die vorliegende Eingruppierung bestätigt. Folglich besteht keine Notwendigkeit für eine korrigierende Rückgruppierung.

Tz.15, Seite 40

Stelle SB Haushalt

Auch hier wurde zur Einschätzung der Eingruppierung die Arbeitsplatzbeschreibung und Eingruppierung von 1992 herangezogen. In den laufenden Jahren hat sich das Aufgabengebiet grundlegend verändert.

1992 setzte sich diese Stelle aus folgenden Arbeitsvorgängen zusammen

- Mitarbeit bei der Ermittlung der Haushaltsansätze für das Amt 10 und der Sachkosten
- Haushaltssachbearbeitung
- Inventurverwaltung für das Amt 10
- Führung der Bestandsverzeichnisse auch Büromaschinen für die gesamte Verwaltung (ausgenommen Nachfolgeeinrichtungen des Amtes 40, 50 und Fahrzeuge)
- Berechnung der anfallenden Reisekosten- und Trennungsgeldanträge für die gesamte Verwaltung
- Führung und Vergabe des Schlüsselerzeichnisses

Die Stelle setzt sich jetzt aus folgenden Arbeitsvorgängen zusammen:

- Aufstellung des Haushalts- und Investitionsplanes für das Amt 10 (ohne EDV und Personalkosten)
 - Aufstellung des Haushaltsplanes aller sächlichen Ausgaben für die gesamte Stadtverwaltung sowie für die Ortschaften Arensdorf, Baasdorf, Dohndorf, Löbnitz, Merzien und Wülknitz
- Haushaltssachbearbeitung
- Führung des Sachkostenplanes im Verwaltungshaushalt für den Betriebshof
- Erstinventur in allen Bereichen der Stadtverwaltung (ausgenommen Amt 40 und technische Bereiche), Kostenzuordnung aus der Buchhaltung und Inventarverwaltung dieser erfassten Bestände des beweglichen Vermögens im gesamten Verwaltungsbereich
- Antragsbearbeitung für die Benutzung privater PKWs (Prüfung, Bearbeitung und Berechnung der ausgereichten dienstlichen Mitnahmebestätigungen für die Benutzung privater PKWs auf der Basis des Bundesreisekostengesetzes)
- Führen der Handkasse des Amtes 10
- Ausstellung von Genehmigungen zur Anmietung der Dorfgemeinschaftsräume
- Erstellung, Überprüfung, Überwachung und Abrechnung der Zuwendungsbescheide der finanziellen Mittel für die Vereine der Ortschaften Arensdorf, Baasdorf, Löbnitz, Wülknitz, Merzien, Dohndorf
- Überprüfung und Auswertung der Betriebskostenabrechnungen der angemieteten Objekte Wallstraße, Betriebshof und Archiv
- Abwesenheitsvertretung Bereich Fundbüro

Aufgrund der beanstandeten Eingruppierung wurde eine Eingruppierungsüberprüfung anhand des veränderten Aufgabenbestandes vorgenommen. Im Ergebnis konnte eingeschätzt werden, dass bei dieser Planstelle weiterhin die Anforderungsmerkmale der Verg. Gr. VI b Fallgruppe 1a erfüllt werden.

Tz.16

SB Ortschaften

Von Ihnen wurde die Eingruppierung, die im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzbeschreibung von 2003 vorlag, beanstandet.

2003 gab es für diese Tätigkeiten noch zwei Sachbearbeiterstellen. Durch den Wegfall einer Stelle ergab sich für die verbleibende Stelle ein verändertes Aufgabengebiet.

Entsprechend wurde eine Eingruppierungsüberprüfung durchgeführt.

Im Ergebnis dieser Überprüfung wurde festgestellt, dass bei dieser Stelle weiterhin die Anforderungsmerkmale der Verg. Gr. VI b Fallgruppe 1 a erfüllt werden, da in einem prozentualen Anteil von 20 % Arbeitsvorgänge vorliegen, die das Tätigkeitsmerkmal „selbständige Leistungen“ erfüllen.

Tz.17, Seite 42**Sachbearbeiter Wohngeld**

Aufgrund Ihrer Beanstandung zur Eingruppierung von zwei Stellen Sachbearbeiter Wohngeld, wurden diese Arbeitsplatzbeschreibungen überarbeitet, indem die Bearbeitung von Mietzuschussanträgen und Lastenzuschussanträgen prozentual differenziert nach

- Wiederholungsanträgen,
 - Erstanträgen und
 - schwierigen Erstanträgen
- aufgespaltet.

Die bestehenden Arbeitsvorgänge mit der Lfd. Nr. 3 und der Lfd. Nr. 4 wurden bei der Eingruppierung dieser Stellen nicht zusammengefasst. Ansonsten wären sie unter einer Lfd. Nr. zusammengefasst. Nur die prozentualen Anteile waren nicht separat dargestellt. Dies wurde geändert.

Auf der Grundlage dieser überarbeiteten Arbeitsplatzbeschreibung erfolgte eine Eingruppierungsüberprüfung.

Im Ergebnis wurde festgestellt, dass bei diesen Planstellen weiterhin die Anforderungsmerkmale der Verg. Gr. VI b Fallgruppe 1a erfüllt sind, da das Tätigkeitsmerkmal „selbständige Leistungen“ in einem prozentualen Anteil von 22,5 % bei den folgenden Arbeitsvorgängen erfüllt wird:

- | | |
|---|-------|
| • Bearbeitung von schwierigen Erstanträgen Mietzuschuss | 6 % |
| • Bearbeitung von schwierigen Erstanträgen Lastenzuschuss | 1,5 % |
| • Bearbeitung von Ordnungswidrigkeiten | 6 % |
| • Widerspruchsbearbeitung | 9 % |

6.3.3 Angestellte der VergGr. Vc Fg. 1a und 1b, Seite 43**Tz. 18, Seite 43****Sachbearbeiterin Schulen im Amt 40**

Zur Einschätzung der Eingruppierung wurde von Ihnen die Arbeitsplatzbeschreibung und Eingruppierung von 1999 herangezogen.

Sie bezweifeln das Vorliegen des Tätigkeitsmerkmals „selbständige Leistungen“ und führen an, dass sich die selbständigen Leistungen auf das Vorhandensein von gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen stützen müssen.

Diese frühere Ansicht gemäß BAG Urteile vom 21.03.1984 - 4 AZR 76/82 - AP Nr. 89; vom 01.09.1982 - 4 AZR 1134/79 - AP Nr. 69 hat das Bundesarbeitsgericht in dem Urteil vom 19. März 1986 (4 AZR 642/84 - AP Nr. 116 unter 6) aufgegeben.

Selbständige Leistungen müssen nicht in denselben Arbeitsvorgängen gegeben sein, die auch die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse erfordern.

Vielmehr muss nur ein Drittel der Gesamtarbeitszeit der Tätigkeit des Angestellten mit Arbeitsvorgängen ausgefüllt sein, die in dem rechtlich erheblichen Ausmaß die Anforderungen an die Selbständigkeit erfüllen.

Folglich ist Ihre Einschätzung zur Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals „selbständige Leistungen“ rechtlich nicht mehr zutreffend.

Dessen ungeachtet wurde, da sich das Aufgabengebiet für diese Stelle in den laufenden Jahren verändert hat, eine Eingruppierungsüberprüfung auf der Grundlage der aktuellen Arbeitsplatzbeschreibung vorgenommen.

Diese Überprüfung ergab, dass bei einer zusammenfassenden Betrachtung aller Arbeitsvorgänge das Tätigkeitsmerkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ in einem prozentualen Anteil von über 50 % und das Tätigkeitsmerkmal „selbständige Leistungen“ in einem prozentualen Anteil von 36 % erfüllt wird.

Infolgedessen werden bei dieser Stelle weiterhin die Anforderungsmerkmale der Verg. Gr. V c Fallgruppe 1a erfüllt. Dies entspricht der Entgeltgruppe E8.

Somit liegt eine tarifrechtliche Eingruppierung vor.

Die Stelleninhaberin erhält tarifgerecht Entgelt entsprechend der Entgeltgruppe E8. Für eine korrigierende Rückgruppierung fehlen daher die Voraussetzungen.

Tz.19, Seite 44

Sachbearbeiterin Haushalt im Amt 20

Auch bei dieser Stelle wurde von Ihnen zur Einschätzung der Eingruppierung die Arbeitsplatzbeschreibung und Eingruppierung von 1999 herangezogen.

Sie beanstanden diese Eingruppierung, indem sie die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ und „selbständige Leistungen“ als nicht erfüllt ansehen.

Entgegen Ihrer Auffassung, ist als gefestigte Rechtsprechung anzusehen, dass der Arbeitsvorgang, Erstellung der Haushaltspläne einschließlich der Zusammenhangstätigkeiten gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie selbständige Leistungen erforderlich machen.

Da seit 2006 ebenfalls für diese Stelle eine neue Arbeitsplatzbeschreibung aufgrund von Umstrukturierungen im Zusammenhang mit Stelleneinsparungen, vorliegt, wurde eine Eingruppierungsüberprüfung für diese aktuelle Arbeitsplatzbeschreibung durchgeführt.

Da dieser Stelle die Haushaltssachbearbeitung in der Kämmerei, die Erstellung von Statistiken, die Bearbeitung und Erfassung der über- und außerplanmäßigen Mittel und Beratung der Fachämter, die Haushaltsplanerstellung mit den Zusammenhangstätigkeiten, die Mitwirkung bei der Erstellung der Jahresrechnung und zusätzlich noch das Aufgabengebiet Spenden und die Bearbeitung und Überwachung der Konzessionsverträge übertragen wurden, wird nach wie vor das Tätigkeitsmerkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ erfüllt.

Bei 37 % der Arbeitsvorgänge (Haushaltsplanerstellung, Bearbeitung der Konzessionsverträge und Erstellung der Jahresrechnung) wird das Tätigkeitsmerkmal „selbständige Leistungen“ erfüllt.

Folglich werden bei dieser Stelle weiterhin die Anforderungsmerkmale der Verg. Gr. V c Fallgruppe 1a erfüllt. Diese Verg. Gr. entspricht der Entgeltgruppe 8.

Tz.20, Seite 45

Sachbearbeiterin VOB- und Vol- Angelegenheiten im Amt 60

Zur Einschätzung der Eingruppierung wurde seitens des Landesrechnungshofes die Arbeitsplatzbeschreibung und Eingruppierung von 1992 herangezogen.

Aber auch das Aufgabengebiet dieser Stelle hat sich verändert.

1992 beinhaltete das Aufgabengebiet dieser Stelle die Arbeitsvorgänge Vergabewesen, Haushaltsangelegenheiten und Fördermittel.

Seit 2002 setzt sich diese Stelle aus folgenden Arbeitsvorgängen zusammen:

- VOB/ VOL Angelegenheiten – Vergabestelle der gesamten Stadtverwaltung
- Stellungnahmen zu VOB/ VOL – Angelegenheiten
- Mitwirkung bei der Aktualisierung der Vergabeordnung
- Bearbeitung von Einsprüchen bei vermuteten Verstößen im Rahmen von Vergabeverfahren
- Fördermittel
- Widmung, Einziehung und Teileinziehung von öffentlichen Verkehrsflächen
- Bearbeitung von Widersprüchen, Einwänden zu Widmungen und Einziehungen
- Prüfung der Rechtslage und des Sachverhalts von Verkehrsflächen hinsichtlich ihrer Einstufung (DDR rechtl.)
- Allgemeine Verwaltungsaufgaben (HH-Planung, Niederschlagung, Verjährungen, Insolvenzverfahren, Freistellungsbescheinigungen usw.)

Als Gesamtbetrachtung aller Arbeitsvorgänge wurde das Tätigkeitsmerkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ in einem prozentualen Anteil von über 50 % und für 41 % der Arbeitsvorgänge das Tätigkeitsmerkmal „selbständige Leistungen“ als erfüllt angesehen.

Somit werden bei dieser Stelle weiterhin die Anforderungsmerkmale der Verg. Gr. V c Fg. 1a erfüllt. Dies entspricht der Entgeltgruppe E8.

Tz.21, Seite 46

Sachbearbeiter Kindertagesstätten im Amt 40

Auch bei dieser Stelle wurde seitens des Landesrechnungshofes zur Einschätzung der Eingruppierung die Arbeitsplatzbeschreibung und Eingruppierung von 1991 herangezogen.

Diese Stelle wurde erstmalig nach ihrer Entstehung 1991 eingruppiert. In den laufenden Jahren hat sich das Aufgabengebiet dieser Stelle grundlegend verändert. Das Aufgabengebiet dieser Stelle beinhaltet jetzt folgende Arbeitsvorgänge:

- Aufstellung des Haushaltes und Investitionsplanes für die Einzelpläne Kindertageseinrichtungen der Stadt Köthen
- Überwachung dieser Unterabschnitte
- Zuarbeit für die Jugendhilfeplanung Teilplan I (Bedarf an Kindertageseinrichtungen und Betreuungsplätzen in Kindertageseinrichtungen)
- Allgemeine Verwaltung der Kindertagesstätten
- Einsatzplanung und Anleitung der Hausmeister
- Vorbereitung von Dienstleisterverträgen
- Schadenersatz- und Versicherungsangelegenheiten für die Kindertagesstätten
- Selbständige Erarbeitung von Verwaltungsvereinbarungen mit Umlandgemeinden zur Nutzung von Kindertagesstätten
- Selbständige Erarbeitung und Überwachung von Raumnutzungsverträgen mit Dritten
- Selbständige Begleitung des Prozesses der Differenzausgleichszahlung von Elternbeiträgen durch den Landkreis für Benutzungsgebühren, Klärung grundsätzlicher Probleme und Mitwirkung an notwendigen Verbesserungen
- Bearbeitung von Widersprüchen
- Inventarisierung für die Kindertagesstätten
- Beschaffungen für die Kindertagesstätten
- Spezialbeschaffungen von elektrischen und elektronischen Geräten
- Selbständige Überwachung der Handkasse im Amt
- Bearbeitung der Weiterbildung für das Amt
- Vertretungsaufgaben für den Amtsleiter in Fällen wie Urlaub, Krankheit, Weiterbildung und sonstigen Dienstreisen

Als Ergebnis der Eingruppierungsüberprüfung wurde festgestellt, dass bei dieser Stelle weiterhin die Anforderungsmerkmale der Verg. Gr. V c Fallgruppe 1 b erfüllt werden und somit liegt eine tarifrechtliche Eingruppierung vor.

Tz.22

Sachbearbeiterin Statistik und Wahlen im Amt 10

Wie auch in alle anderen Fällen wurde zur Einschätzung der Eingruppierung von Ihnen die Arbeitsplatzbeschreibung und Eingruppierung von 1992 herangezogen. Das Aufgabengebiet hat sich in den letzten Jahren verändert. Entsprechend wurde 2008 eine Eingruppierungsüberprüfung vorgenommen. Diese Überprüfung ergab, dass bei dieser Stelle weiterhin die Anforderungsmerkmale der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 b mit Bewährungsaufstieg in die Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 c (Entgeltgruppe 9) erfüllt sind.

Sachbearbeiter EDV

Ihre Aussage, dass wir die Stelle SB EDV nach dem allgemeinen Verwaltungsdienst eingruppiert haben ist nicht richtig.

In der Eingruppierung vom 23.5.1991 steht eindeutig, dass der Mitarbeiter in der EDV-Abteilung nach den speziellen Tätigkeitsmerkmalen der Angestellten in der Datenverarbeitung und in diesem Fall als Angestellter in der Maschinenbedienung eingruppiert ist.

Als irritierend kann nur der Schreibfehler hinsichtlich der Fallgruppenangabe angesehen werden.

6.3.4 Angestellte der VerGr. Vb Fg. 1a, Seite 48**Tz.24,****Sachbearbeiter allg. Projektsteuerung Amt 60**

Zur Einschätzung der Eingruppierung wurde seitens des Landesrechnungshofes die Arbeitsplatzbeschreibung und Eingruppierung von 1992 herangezogen.

In dieser Eingruppierung wird die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ beanstandet.

Entsprechend wurde für diese Stelle eine Eingruppierungsüberprüfung durchgeführt. Als Ergebnis dieser Überprüfung wurde festgestellt, dass 1992 irrtümlich die vorliegenden „gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse“ als gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ beurteilt wurden.

Infolgedessen wird diese Stelle von der Verg. Gr. V b Fg. 1a in die Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1b mit Bewährungsaufstieg in die Verg. Gr. V b Fg. 1c korrigierend rückgruppiert.

Auch bei der Eingruppierungsüberprüfung der neuen Arbeitsplatzbeschreibung wurde festgestellt, dass nur die Anforderungsmerkmale der Verg. Gr. V c Fg. 1b erfüllt werden.

Für die jetzige Stelleninhaberin bleibt es bei der Zuordnung in die Entgeltgruppe 9.

Nur bei einer Neubesetzung dieser Stelle erfolgt für diese Eingruppierung wegen des Wegfalles der Möglichkeit eines Bewährungsaufstieges eine Zuordnung in die Entgeltgruppe E8.

Tz.25, Seite 49**SB Finanzen**

Seiten des Landesrechnungshofes wurde zur Einschätzung der Eingruppierung die Arbeitsplatzbeschreibung und Eingruppierung von 1998/ 99 herangezogen.

Auch in dieser Eingruppierung wird die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ beanstandet.

Entsprechend wurde für diese Stelle eine Eingruppierungsüberprüfung durchgeführt. Als Ergebnis dieser Überprüfung wurde festgestellt, dass 1999 irrtümlich die vorliegenden „gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse“ als „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ beurteilt wurden.

Infolgedessen wird diese Stelle von der Verg. Gr. V b Fg. 1a in die Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1b mit Bewährungsaufstieg in die Verg. Gr. V b Fg. 1c korrigierend rückgruppiert.

Auch bei der Eingruppierungsüberprüfung der neuen Arbeitsplatzbeschreibung wurde festgestellt, dass nur die Anforderungsmerkmale der Verg. Gr. V c Fg. 1b erfüllt werden.

Für die jetzige Stelleninhaberin bleibt es bei der Zuordnung in die Entgeltgruppe 9.

Nur bei einer Neubesetzung dieser Stelle erfolgt für diese Eingruppierung wegen des Wegfalles der Möglichkeit eines Bewährungsaufstieges eine Zuordnung in die Entgeltgruppe E8.

6.3.5 Angestellte der VerGr. IVb Fg. 1a, Seite 50 **Tz.26**

Leiterin Standesamt

Die Stelle Leiter/ in Standesamt ist nach den Tätigkeitsmerkmalen des allgemeinen Verwaltungsdienstes in die Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a eingruppiert.

Der Landesrechnungshof beanstandet diese Eingruppierung, indem eigenständig eine Teileingruppierung für eine neuere vorliegende Arbeitsplatzbeschreibung, unter Heranziehung einiger Urteile vorgenommen wurde.

Dabei wird verkannt, dass es sich hier nicht um eine Sachbearbeiterstelle, sondern um die Stelle Leiter/ in Standesamt handelt.

Die Tätigkeit als Leiter des Standesamtes ist als ein einheitlicher großer Arbeitsvorgang anzusehen.

Insoweit ließe sich zwar zwischen unmittelbaren Leitungstätigkeiten und Zusammenhangstätigkeiten unterscheiden, aber letztlich dienen alle Tätigkeiten dem Arbeitsergebnis der Leitung des Standesamtes. Diese Leitungsaufgabe übt die Stelleninhaberin ununterbrochen während ihrer gesamten Arbeitszeit selbst dann aus, wenn sie sich gerade mit anderen Aufgaben als mit Leitungsaufgaben beschäftigt. Denn auch dann muss sie jederzeit und sofort in der Lage sein, aktiv durch Erteilung der erforderlichen Anordnungen und fachlichen Weisungen Leitungsaufgaben im Standesamt wahrzunehmen. Wenn der Leiter einer Organisationseinheit selbst Aufgaben wahrnimmt, die innerhalb des von ihm betreuten Bereichs anfallen, gehören diese Tätigkeiten als Zusammenhangsarbeiten zu seiner Leitungstätigkeit - so BAG, AP Nr. 162, 220 zu §§ 22, 23 BAT 1975 -. Alle Einzeltätigkeiten der Stelleninhaberin dienen nur dem Arbeitsergebnis der Leitung und sind deshalb tatsächlich nicht trennbar, weil anderenfalls das Arbeitsergebnis "Leitung des Standesamts" aufgespalten würde.

In der Verg. Gr. IV b Fallgr. 1 a fordern die Tarifvertragsparteien eine gewichtige Heraushebung durch eine "besonders verantwortungsvolle" Tätigkeit. Dabei verstehen sie unter "Verantwortung" die Verpflichtung des Angestellten, dafür einstehen zu müssen, dass in dem ihm übertragenen Dienst - oder Arbeitsbereich die dort - auch von anderen Bediensteten - zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden. Dabei kann Mitverantwortung ausreichend und die Unterstellung unter einen Vorgesetzten unschädlich sein - BAG, AP Nr. 116 zu §§ 22, 23 BAT 1975 -. Als Leiter des Standesamts hat die Stelleninhaberin dafür einzustehen, dass die ihr und ihren Mitarbeitern übertragenen Aufgaben im Standesamt sachgerecht, pünktlich und vorschriftsgemäß ausgeführt werden.

Folglich werden bei dieser Stelle nach wie vor die Anforderungsmerkmale der Verg. Gr. IV b Fg. 1a erfüllt. Dies entspricht der Entgeltgruppe E9.

Die Stelleninhaberin erhält tarifgerecht Entgelt entsprechend der Entgeltgruppe E9. Für eine korrigierende Rückgruppierung fehlen daher die Voraussetzungen.

Tz.27, Seite 52

Sachbearbeiter Bauordnung

Diese Stelle ist nach den Tätigkeitsmerkmalen des allgemeinen Verwaltungsdienstes eingruppiert. Der Landesrechnungshof beanstandet diese Eingruppierung und vertritt die Meinung, dass diese Stelle nach den speziellen Merkmalen für technische Angestellte zu bewerten ist.

Dieser Meinung kann nicht gefolgt werden, da es sich bei den Arbeitsvorgängen planungsrechtliche Stellungnahmen zu Bauanträgen und Ablehnungsbescheide bei planungsrechtlicher Unzulässigkeit um Rechtsanwendung hinsichtlich des § 34 Baugesetzbuch Zulässigkeit von Vorhaben innerhalb der im Zusammenhang bebauten Ortsteile und des § 35 Baugesetzbuch Bauen im Außenbereich handelt. Diese Paragraphen sind zu prüfen, wenn es sich um Bauanträge außerhalb von Bebauungsplänen handelt. Dafür ist keine technische Ausbildung notwendig.

Für die planungsrechtliche Prüfung von Vorhaben (Bauanträge, Bauvoranfragen, Nutzungsänderungen) gemäß der §§ 29 – 33 Baugesetzbuch im Geltungsbereich von Bebauungsplänen, Entscheidungen zu Ausnahmen und Befreiungen von Festsetzungen gültiger Bebauungspläne und Zulässigkeit von Vorhaben während der Planaufstellung ist eine technische Ausbildung notwendig. Deshalb wird diese Prüfung von den Planungsingenieuren der Planungsabteilung wahrgenommen.

Seit 2005 setzt sich die Stelle SB Bauordnung aus folgenden Arbeitsvorgängen mit den dazugehörigen prozentualen Anteilen zusammen:

- Prüfung der planungsrechtlichen Zulässigkeit zu Bauanträgen 30 %

- | | |
|---|------|
| • Ablehnungsbescheide bei planungsrechtlicher Unzulässigkeit | 10 % |
| • Erlass von Bauvorbescheiden | |
| • Maßnahmen der Gefahrenabwehr | 10 % |
| • Widerspruchsbearbeitung planungsrechtlicher und bauordnungsrechtlicher Natur | 25 % |
| • Bußgeldverfahren | 5 % |
| • Fertigung von Ablösebescheiden | 5 % |
| • Zuarbeit an Amt 65 bezüglich Festlegungen von Außen- und Innenbereich im Rahmen der Erschließungsbeiträge | |
| • Bearbeitung von Stundungen | |
| • Bearbeitung gesetzl. Vorkaufsrecht | 15 % |

Anhand dieser Arbeitsvorgänge ist ersichtlich, dass zur Eingruppierung dieser Stelle die Tätigkeitsmerkmale des allgemeinen Verwaltungsdienstes zuzuordnen sind.

6.3.6 Angestellte der VerGr. IVa Fg. 1 a, Seite 52
Tz.28, Seite 53

Leiterin Ratsbüro

Aufgrund der Erweiterung des Aufgabengebietes stellte die Stelleninhaberin der Stelle Leiter/ in Ratsbüro einen Höhergruppierungsantrag.

Die Überprüfung der Eingruppierung anhand einer neuen Arbeitsplatzbeschreibung ergab, dass sich Tätigkeiten in einem prozentualen Anteil von 35 % durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a herausheben.

Zu diesen Tätigkeiten gehören (Arbeitsvorgang Städtepartnerschaft/ Repräsentation der Stadt):

- Vermarktung der Stadt durch Organisation und konzeptionelle Entwicklung von eigenen Veranstaltungen
- Verantwortlich für die Außendarstellung der Stadt durch Entwicklung neuer Konzepte und deren Weiterentwicklung sowie Organisation und Umsetzung dieser Konzepte
- Sicherung der kulturellen und touristischen Bedeutung der Kreisstadt in Konkurrenz zu den anderen kreisangehörigen Städten
- Ansprechpartner für Repräsentationen der Stadtverwaltung Köthen
- Beratung und Koordination bei öffentlichkeitswirksamen Angelegenheiten
- Betreuung von Projekten
- Fördermittelaquise

- Teilnahme an der jährlichen Europawoche mit einer städtepartnerschaftlichen Aktivität, Förderung des EU-Gedankens durch verschiedenen Veranstaltungen und Workshops
- Verantwortlich für die Außendarstellung der Stadt durch den Internetauftritt und dessen konzeptionelle und aktuelle Weiterentwicklung
- Umsetzung der perspektivischen Entwicklung des virtuellen Rathauses durch Erweiterung des online Angebots (Freizeitplaner, Wep Map, Pressemodul, Newsletter, Formularservice, Vernetzung von Informationen mit anderen Behörden intern und extern usw.)
- Umsetzung und Beteiligung an E- Government Entwicklungen durch das Land- IBA Stadtmonitor, 3 D Visualisierung
- usw.

Mit dem Tätigkeitsmerkmal „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ sind in erster Linie die fachlich herausragenden Anforderungen angezeigt, die zusätzlich verlangte besondere Bedeutung der Tätigkeit zielt auf deren Wirkungskreis ab, der sich auf die Besonderheit der Menschenführung und des Personaleinsatzes, der finanziellen Verantwortung bzw. Auswirkungen der Tätigkeit oder der richtungsweisenden Bedeutung der Sachbearbeitung für Nachgeordnete Bereiche oder die Allgemeinheit erstrecken kann.

Bei den vorab aufgeführten Tätigkeiten der Stelle Leiter/ in Ratsbüro wird ein Wissen und Können verlangt, dass die Anforderungen der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a in gewichtiger Weise, d.h. beträchtlich übersteigt, da bei diesem Arbeitsvorgang hohe fachliche Anforderungen an diese Stelle geknüpft sind.

Diese Tätigkeiten erfüllen auch gleichzeitig die besondere Bedeutung, da sich ihre Auswirkungen auf die Allgemeinheit (z. B. Bürger der Stadt Köthen, Bürger anderer Städte, Besucher, Interessenten, Vereine, Institutionen usw.) erstrecken.

Entsprechend wurden bei dieser Planstelle, durch die Veränderung des Aufgabengebietes, die Anforderungsmerkmale der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 a als erfüllt angesehen.

Mit dem Ausscheiden der Stelleninhaberin dieser Stelle zum 31.08.08, wurde im Ratsbüro eine organisatorische Veränderung durchgeführt. Die Aufgaben der Stelle Leiter/ in Ratsbüro wurden zum überwiegenden Teil auf die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten, zum Teil auf die Stelle SB Ratsangelegenheiten/Internet und zum Teil auf eine neu gebildete 30 Std. Stelle Ratsangelegenheiten/Städtepartnerschaft übertragen.

Die ehemalige Stelle Gleichstellungsbeauftragte wurde von 30 Std. auf 40 Std./Woche erhöht. Sie ist jetzt die Leiterin des Ratsbüros und nimmt in einem prozentualen Anteil von 50 % Tätigkeiten der Leiterstelle Ratsbüro und 50 % Tätigkeiten Gleichstellungsbeauftragte war. Diese Tätigkeiten erfüllen weiterhin die Anforderungsmerkmale der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1a.

Sachgebietsleiter Haushalt/ Liegenschaften

Bei der Eingruppierung der Stelle Sachgebietsleiter/ in Haushalt/ Liegenschaften wird die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“, speziell die besondere Schwierigkeit bezweifelt.

Aufgrund von organisatorischen Veränderungen in der Kämmerei wurde für die Stelle Sachgebietsleiterin Haushalt 2008 eine Eingruppierungsüberprüfung durchgeführt.

Als Ergebnis der Eingruppierungsüberprüfung wurde festgestellt, dass bei dieser Stelle weiterhin die Anforderungsmerkmale der Verg. Gr. IV a Fallgruppe 1 a erfüllt werden.

Die besondere Schwierigkeit bei dieser Stelle ergibt sich aus der Breite des erforderlichen fachlichen Wissen und Könnens, da die TV-Parteien die Anforderung der besonderen Schwierigkeit der Tätigkeit gegenständlich in keiner Weise beschränken. Gefordert wird lediglich, dass die Tätigkeit des Angestellten selbst die entsprechende Qualifikation fordern muss wie z.B.:

- hinsichtlich der Konzessionsverträge das Vertragsrecht, Anwendung des Energiewirtschaftsgesetzes und die Konzessionsabgabenverordnung
- hinsichtlich der Doppikeinführung umfassende BWL Kenntnisse, Zusammenhänge und Differenzierungen zwischen Kameralistik und Doppik etc.
- Leitung des Teilprojektes „Aufstellen des Haushaltsplanes auf doppischer Basis“
- Anlagebuchhaltung, Vermögenserfassung, Inventarisierung
- Kenntnisse in allen vom Haushaltsrecht tangierten Gebieten wie z.B. die Fördergebiete des Amtes 60 u. a. Städtebaulicher Denkmalschutz, Sanierung usw. um die Mittelanmeldungen zum Haushaltsjahr bzw. den Finanzplanjahren, unter Berücksichtigung der erforderlichen Verpflichtungsermächtigungen, zu gewährleisten
- Landeshaushaltsrecht, Ermittlung der Zuweisungen nach dem FAG
- Kenntnisse im Insolvenzrecht, hinsichtlich der zum Jahresende vorzunehmenden Globalbereinigung für einen realistischen Jahresabschluss

Tz.30, Seite 54**Leiter Betriebshof**

Auch hier wurde zur Einschätzung der Eingruppierung vom Landesrechnungshof die Arbeitsplatzbeschreibung und Eingruppierung von 1995 herangezogen.

In den laufenden Jahren hat sich das Aufgabengebiet grundlegend verändert.

Der Betriebshof ist dem Amt für Umweltschutz zugeordnet Er setzt sich aus den Bereichen Betriebshof, Grünflächen/ Spielplätze, Friedhöfe, Bauhof/ Werkstatt, Straßenreinigung und dem Tierpark zusammen.

Dem Leiter des Betriebshofes sind die Leiter der Bereiche Grünflächen/ Spielplätze, Friedhöfe, Tierpark, Straßenreinigung/ Werkstatt, die Haushaltssachbearbeiterin/ Schreibkraft und vier Bauhandwerker unterstellt.

Aufgrund der beanstandeten Eingruppierung wurde 2008 eine Eingruppierungsüberprüfung anhand des veränderten Aufgabenbestandes vorgenommen. Im Ergebnis wurde die vorliegende Eingruppierung bestätigt.

Der Stelleninhaber wurde tarifgerecht in die Entgeltgruppe E10 übergeleitet und erhält dementsprechendes Entgelt. Für eine korrigierende Rückgruppierung fehlen daher die Voraussetzungen.

6.3.7 Angestellte der VerGr. III Fg. 1a, Seite 55
Tz.31, Seite 56

Amtsleiter Schul-, Sport- und Jugendamt

Zur Einschätzung der Eingruppierung wurde seitens des Landesrechnungshofes die Arbeitsplatzbeschreibung und Eingruppierung von 1990 herangezogen.

In den laufenden Jahren hat sich auch dieses Aufgabengebiet grundlegend verändert.

Entsprechend wurde auch für diese Stelle eine Eingruppierungsüberprüfung vorgenommen.

Diese Stelle beinhaltet die Leitung des Schul-, Sport- und Jugendamtes mit der Zuordnung aller städtischen Kindertagesstätten, aller Grundschulen, Sportstätten und aller städtischen Jugendeinrichtungen sowie des Projektes „Streetworker“.

Das Aufgabengebiet dieser Stelle beinhaltet folgende fachspezifische Bereiche:

- Wahrnehmung aller Aufgaben der Schulträgerschaft für Grundschulen
- Wahrnehmung aller Aufgaben der Leistung verpflichteten Gemeinde zur Kinderbetreuung
- Alle Aufgaben hinsichtlich der Verwaltung der Sportstätten und der Sportförderung
- Maßnahmen offener Jugendarbeit

Ferner ist der Stelleninhaber Mitglied in der Dezernentenrunde (Gremium der Verwaltungsspitze). In diesem Gremium wirkt der Stelleninhaber bei allen Verwaltungsentscheidungen mit.

Ebenso gehört zu den Aufgaben dieser Stelle die Abwesenheitsvertretung des Dezernenten des Dezernates 3.

Entsprechend ergab das Ergebnis der Eingruppierungsüberprüfung, dass bei dieser Stelle nach wie vor die Anforderungsmerkmale der Verg. Gr. III Fg. 1 a mit Bewährungsaufstieg in die Verg. Gr. II Fg. 1e erfüllt werden.

6.3.8 Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen, Seite 56 und 6.3.9 Akademischer Zuschnitt, Seite 58
Tz.32, Seite 57 und Tz.34, Seite 58

Amtsleiter Hoch- und Tiefbauamt

Die Amtsleiterstelle Hochbauamt wurde 1997 und die Amtsleiterstelle Tiefbauamt wurde 1991 in die Verg. Gr. II Fg. 1a eingruppiert.

Zum Zeitpunkt der Eingruppierungen wurde eingeschätzt, dass es sich bei beiden Stellen um Tätigkeiten handelt, die eine wissenschaftliche Hochschulausbildung voraussetzen.

Die Leiterstellen entsprechen dem jeweiligen Berufsbild, das auch durch Führungs- und Leitungsaufgaben geprägt sind.

Für das gesamte Aufgabenspektrum dieser Stellen ist die Befähigung von Problemlösungen mit einem sachlich analytischen Ansatz notwendig sowie die Fähigkeit erforderlich, als einschlägig ausgebildeter Akademiker auf dem entsprechenden Fachgebiet Zusammenhänge zu überschauen und selbständige Ergebnisse entwickeln zu können.

Mit der Zusammenlegung des Hoch- und Tiefbauamtes zu einem Amt wurde die Eingruppierung weiterhin zuerkannt und gleichzeitig die Kosten für eine Amtsleiterstelle eingespart.

Die neue Stelle wurde dadurch in ihrem Aufgabenbestand qualitativ und quantitativ erweitert.

Zum Aufgabenbestand des Amtes gehören:

- Unterhaltung von Gebäuden einschließlich haus- und betriebstechnischer Anlagen und Einrichtungen (ca. 280 städtischen Objekte)
- Entwurf und Bau von Hochbauten einschl. haus- und betriebstechnischer Anlagen und Einrichtungen
- Mitwirkung bei der Bauleitplanung und Gesamtverkehrsplanung
- Entwurf, Bau, Unterhaltung, Betrieb und Verwaltung von Verkehrsflächen und Straßenbeleuchtung
- Einrichtung und Fortführung des Straßenbestandsverzeichnisses
- Koordinierung sämtlicher Tiefbaumaßnahmen im öffentlichen Straßenraum
- Planung, Entwurf, Bau, Unterhaltung, Betrieb und Verwaltung automatischer Signalanlagen und Verkehrsleiteinrichtungen, Aufstellung und Unterhaltung der Verkehrsschilder
- Planung, Entwurf, Bau, Unterhaltung, Betrieb und Verwaltung von Ingenieurbauten (Brücken)
- Infrastrukturmaßnahmen für Industriegebiete, Mitwirkung bei Industrieansiedlungen
- Mitwirkung bei Angelegenheiten nach Straßenrecht (Widmung, Einziehung von Verkehrsflächen, Gestattungsverträge, Sondernutzung)
- Mitwirkung bei Baugenehmigungen
- Abbrüche

- Mitwirkung bei Planung, Entwurf und Bau von öffentlichen Tiefbaumaßnahmen außerhalb der öffentlichen Verkehrsflächen
- Einrichtung und Fortführung eines Leitungskatasters
- Benennung von Straßen und Plätzen
- Grundstücks- und Gebäudenummerierung
- Allgemeine Erschließungen
- Erhebung von Erschließungsbeiträgen
- Erhebung von Straßenausbaubeiträgen

Für dieses Aufgabenspektrum müssen Planungen, Strategien, Konzeptionen, Analysen und Entscheidungsfindungen erarbeitet werden. Im Rahmen der Management- und Führungsaufgaben sind unter anderem Grundsatzentscheidungen zu treffen, es müssen Trends und Probleme erkannt werden, diese müssen analysiert und verarbeitet werden, es müssen unterschiedlichste Planungen erfolgen usw.

Die gesamten Tätigkeiten des Amtsleiters erfordern die Fähigkeit, als einschlägig ausgebildeter Akademiker auf dem entsprechenden Fachgebiet Zusammenhänge zu überschauen und selbständige Ergebnisse entwickeln zu können.

Dem Amtsleiter obliegt auch die Verfügungsberechtigung für Haushaltsmittel in einer Höhe von 1,5 bis 2 Millionen € im Vermögenshaushalt je Haushaltsjahr.

Folglich liegt bei dieser Stelle eine Tätigkeit vor, die das adäquate zur abgeschlossenen Hochschulausbildung (z.B. Architektur, Bauingenieurwesen etc.) ist.

Der Stelleninhaber der Amtsleiterstelle Hoch- und Tiefbauamt hat einen Abschluss als Diplom-Ingenieur (FH) in der Fachrichtung Architektur. Dies ist keine Wissenschaftliche Hochschulausbildung.

Wie oben dargestellt erfordern die Tätigkeiten der Stelle Amtsleiter Hoch- und Tiefbauamt eine wissenschaftliche Ausbildung.

Es können aber auch sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben in die Vergütungsgruppe II Fg. 1 eingruppiert werden.

Es ist rechtlich möglich, aus den auszuübenden Tätigkeiten Rückschlüsse auf die Fähigkeiten und Erfahrungen eines „sonstigen Angestellten“ zu ziehen.

Der Stelleninhaber dieser Stelle hat schon 2 Jahre als Bauamtsleiter in einer anderen Stadt gearbeitet und in der Stadtverwaltung Köthen übt er seit Mai 2004 die Tätigkeiten des Hoch- und Tiefbauamtsleiters aus. Somit liegen in diesem Fall 7 Jahre Erfahrungen vor.

Weiterhin wird von der unmittelbaren Vorgesetzten eingeschätzt, dass der Stelleninhaber die Aufgaben als Amtsleiter für das Hoch- und Tiefbauamt wie ein Angestellter mit einer wissenschaftlichen Hochschulausbildung erledigt.

Folglich werden bei dieser Stelle die Anforderungsmerkmale für eine Eingruppierung in die Verg. Gr. II Fg. 1a erfüllt.

Tz.33, Seite 57 und Tz.35, Seite 59

Amtsleiter Haupt- und Personalamt

Aufgrund Ihrer Ausführungen zur Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen des Stelleninhabers und zur Eingruppierung der Stelle Haupt- und Personalamtsleiter von 1991, wurde eine Eingruppierungsüberprüfung durchgeführt.

Entsprechend dieser Überprüfung wurde festgestellt, dass bei dieser Planstelle keine bzw. nur geringe Tätigkeiten, die einer wissenschaftlichen Hochschulausbildung entsprechen vorliegen. Dementsprechend ist diese Stelle tarifrechtlich in die Verg. Gr. III Fg. 1a mit Bewährungsaufstieg (nach 5 Jahren) in die Verg. Gr. II Fg. 1 e eingruppiert.

7.1 Angestellte in öffentlichen Büchereien, Seite 59

Tz.36, Seite 60

Der Landesrechnungshof beanstandet die Eingruppierungen der Bibliotheksassistentinnen von 1991 sowie die Arbeitsplatzbeschreibungen von 1991 und von 1994 und bezieht sich dabei auf eine Literatur von 1999 (Renate Gundel/Gudrun Jahn/Michaela Mautrich/Volker Prisch/Konrad Umlauf, Arbeitsvorgänge in öffentlichen Bibliotheken – Beschreibung und Bewertung nach dem BAT, 1999, deutsches Bibliotheksinstitut, herausgegeben vom Berufsverband Information Bibliothek e.V.).

Diese Literatur lag zum einem zum Zeitpunkt der Eingruppierungen und der erstellten Arbeitsplatzbeschreibungen noch nicht vor und zum anderen kann diese Literatur nur als Hilfsmittel und als Orientierungshilfe verwendet werden.

Die Literatur der Expertenkommission widerspiegelt keine Meinung der Tarifvertragsparteien, sondern äußert nur eine einseitige Ansicht, die nur insofern verwertbar ist, als sie den durch die Tarifvertragsparteien festgelegten Bewertungsgrundsätzen nicht widerspricht.

Der Landesrechnungshof beanstandet weiterhin, dass aus Einzeltätigkeiten Arbeitsvorgänge gebildet wurden.

Arbeitsvorgänge sind aber die Elemente der Bewertung und der Begriff ist in der Protokollerklärung zu § 22 Abs. 2 BAT-O festgelegt. Danach sind Arbeitsvorgänge Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangstätigkeiten, die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen.

Folglich ist die Bewertung der Einzeltätigkeiten die sie auf der Seite 60 vorgenommen haben tarifwidrig.

2008 wurde im Zusammenhang mit der Eingruppierung einer Vorbehaltstelle in der Stadtbibliothek die Eingruppierung der Bibliotheksassistentinnen überprüft. Dabei wurde die von Ihnen angeführte Literatur als Orientierungshilfe unter Beachtung des Tarifrechts verwendet. Als Ergebnis bestätigte sich die bisherige Eingruppierung in die Verg. Gr. VI b.

7.1.1 Angestellte in öffentlichen Büchereien der VerGr. IVb, Seite 61
Tz.37, Seite 62

Bibliothekarin

Wie bei allen anderen Eingruppierungsüberprüfungen, betrachtete der Landesrechnungshof auch hier die Arbeitsplatzbeschreibung und die Eingruppierung von 1991.

Aufgrund der neuen Arbeitsplatzbeschreibungen und der Aufforderung des Kommunalaufsichtsamtes zur Überprüfung einzelner Arbeitsvorgänge wurde 2008 eine Eingruppierungsüberprüfung durchgeführt.

Die Überprüfung bestätigte die bisherige Eingruppierung in die Verg. Gr. IV b für Angestellte in öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekare).

Tz.38, Seite 62

Bibliothekarin

Auch bei dieser Stelle erfolgte eine Einschätzung der APB und Eingruppierung von 1991.

Gleichfalls bei dieser Stelle wurde 2008 aufgrund der neuen Arbeitsplatzbeschreibungen und der Aufforderung des Kommunalaufsichtsamtes eine Eingruppierungsüberprüfung durchgeführt.

Die bisherige Eingruppierung in die Verg. Gr. IV b für Angestellte in öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekare) wurde auch bei der Überprüfung der Stelle bestätigt.

7.1.2 Leiter von öffentlichen Büchereien, Seite 63
Tz.39, Seite 63

Leiterin der Stadtbibliothek

Der Landesrechnungshof beanstandet die Eingruppierung der Stelle Leiterin Stadtbibliothek von 1991 aufgrund des Buchbestandes und der durchschnittlichen Entleihungen im Jahr.

Entsprechend wurde eine Eingruppierungsüberprüfung durchgeführt.

Leiter von öffentlichen Büchereien mit abgeschlossener Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst (Diplombibliothekare) werden entsprechend dem Mindestbuchbestand in Bänden und den durchschnittlichen Entleihungen im Jahr eingruppiert.

1991 bestand in der Stadtbibliothek ein Buchbestand von 100.000 Bänden und laut Statistik waren durchschnittlich 160.000 Entleihungen im Jahr.

2007 besteht der Buchbestand in der Stadtbibliothek nur noch aus 43.344 Printmedien und es erfolgen durchschnittlich nur noch 55.400 Entleihungen im Jahr. Deshalb liegen bei dieser Stelle nur noch die Anforderungsmerkmale für eine Eingruppierung in die Verg. Gr. IV b vor.

Folglich ist diese Stelle von der Verg. Gr. IV a in die Vergütungsgruppe IV b zurück zu gruppieren. Dies entspricht einer Änderung von der Entgeltgruppe E10 in die Entgeltgruppe E9.

Die Stelleninhaberin erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe E10. Hier wird eine Herabgruppierung in die Entgeltgruppe E9 erfolgen.

7.2. Angestellte in Kassen der VerGr. VIb und Vc, Seite 64 Tz.40, Seite 64

SB Sachbuchhaltung

Für diese Stelle haben Sie zur Einschätzung der Eingruppierung die Arbeitsplatzbeschreibung und Eingruppierung von 1992 herangezogen.

Das Aufgabengebiet dieser Stelle hat sich aber grundlegend geändert.

Bei dieser Stelle liegen nur noch folgende Arbeitsvorgänge vor:

- Bearbeitung Kontenauszüge
- Führung der Sachbücher für Verwaltungs- und Vermögenshaushalt, Kontenabstimmungen mit Verfügungsberechtigten Stellen, Überwachung der Anordnungen usw.
- Erfassung eingehender Schecks
- Bearbeitung aufzuklärender Verwaehrposten, Umbuchungen und Bereinigungen, Erstattungen bzw. Weiterleitung von Überzahlungen, Reklamationsanfragen bei Banken
- Belegverwaltung

Da bei dieser Stelle zum überwiegenden Teil Tätigkeiten vorliegen, die nicht den speziellen Tätigkeiten für Angestellte im Kassen- und Rechnungswesen entsprechen, sind zur Eingruppierung dieser Stelle die Tätigkeitsmerkmale der allgemeinen Verwaltung (Fallgruppen 1) zu prüfen. 90 % der Arbeitsvorgänge erfüllen das Tätigkeitsmerkmal „schwierigere Tätigkeit“, da es sich um die Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge auch ohne Anleitung sowie um buchhalterische Übertragungsarbeiten handelt.

Entsprechend ist diese Stelle in die Verg. Gr. VIII Fg. 1a rückzugruppieren.

Diese Verg. Gr. entspricht der Entgeltgruppe 3.

Die Stelleninhaberin ist nach einer erfolgten Stellenausschreibung seit dem 01.08.2005 auf der Stelle eingesetzt. Zum damaligen Zeitpunkt wurde davon ausgegangen, dass die auszuübenden Tätigkeiten der Verg.Gr. VI b entsprechen. Arbeitsvertraglich wurde diese Verg.Gr. vereinbart. Dementsprechend erfolgte die Überleitung der Beschäftigten in die Entgeltgruppe E6. Im Stellenplan ist die Stelle momentan ebenfalls mit der Entgeltgruppe E6 ausgewiesen. Entsprechend wird zu überprüfen sein, welche Auswirkungen die Veränderung der Eingruppierung durch veränderte Tätigkeiten auf der Stelle nach sich ziehen und welche Maßnahmen ergriffen werden müssen.

Tz.41, Seite 65

SB Sachbuchhaltung

Auch hier wurde zur Einschätzung der Eingruppierung die Arbeitsplatzbeschreibung und Eingruppierung von 1992 herangezogen.

In den laufenden Jahren hat sich das Aufgabengebiet grundlegend verändert.

Anhand der aktuellen Arbeitsplatzbeschreibung wurde eine Eingruppierungsüberprüfung vorgenommen.

Vergleichbar mit den Beispielen der Protokollerklärung Nr. 5 für Angestellte im Kassen- und Rechnungswesen können folgende Tätigkeiten der Stelle als schwierige buchhalterische Tätigkeiten bezeichnet werden:

- selbständiger Verkehr mit den Fachämtern
- Überwachung und Ausführung der Abschlagzahlungen
- Unbarer Zahlungsverkehr (Führen und Verwalten der Konten für den Abrechnungsverkehr mit Kassen)
- Klärung besonders schwieriger Posten im Verwahr innerhalb und außerhalb der Dienststelle
- Selbständige Bearbeitung der Werthinterlegungen, Verbuchung der Anordnungen im Wertgelass und Kontenführung

Da diese Tätigkeiten in einem prozentualen Anteil von 63 % vorliegen, werden bei dieser Planstelle weiterhin die Anforderungsmerkmale der Vergütungsgruppe V c für Angestellte im Kassen- und Rechnungswesen erfüllt.

Diese Vergütungsgruppe entspricht der Entgeltgruppe 8.

8. *Eingruppierung von Arbeitern, Seite 65*

8.1 *Fehlender Ausbildungsnachweis, Seite 66*

Tz.42

Der Landesrechnungshof stellte in einer Personalakte fehlende Unterlagen hinsichtlich der Ausbildung als Nachweis des Abschlusses fest.

An dieser Stelle bedanke ich mich für den Hinweis. Der besagte Ausbildungsnachweis wird umgehend angefordert und der Personalakte beigelegt.

8.2. Arbeiter der LGr.4 Fg.1, Seite 66
Tz.43

Druckerin

Für diese Stelle wurden ebenfalls die Arbeitsplatzbeschreibung und die Bewertung von 1992 zur Prüfung herangezogen.

Der Landesrechnungshof vertritt die Auffassung, dass bei dieser Stelle zum überwiegenden Teil körperlich-mechanische Arbeitsleistungen vorliegen und keine überwiegend geistige Arbeit zu leisten ist und folglich diese Stelle nicht als Angestellte, sondern als Arbeiter/ in einzugruppieren ist.

Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden.

Auch bei dieser Stelle haben sich die Tätigkeiten grundlegend geändert.

Schon die Bezeichnung der Stelle „Drucker/ in“ entspricht nicht mehr den Tätigkeiten der Stelle. Das Aufgabengebiet der Stelle entspricht nicht mehr dem Berufsbild eines Druckers sondern eher dem Berufsbild eines Mediengestalters Digital und Print – Gestaltung und Technik. Für diese Tätigkeiten ist zu überwiegenden Teil geistige Arbeit zu leisten, da an PCs mit folgenden unterschiedlichen Softwareanwendungen gearbeitet wird:

Gestaltungsprogrammen

- Corel Draw 11,
- Corel Graphic Suite 11,
- Adobe Photoshop CS2,
- Adobe Acrobat,
- Adobe Image Ready
- MS Office Programme wie Word, Power Point. Excel

Weitere Programme

- Corel Network ScanGear,
- Fine Pix Viewer,
- Publishing Manager

Programme zur Druckverarbeitung Digital

- UniFlow
- Web Queue Management – Workflow

Dementsprechend ist diese Stelle tarifrechtlich in die Verg. Gr. VI b Fallgruppe 1a eingruppiert. Diese Eingruppierung entspricht der Entgeltgruppe 6.

Für eine korrigierende Rückgruppierung fehlen daher jegliche Voraussetzungen.

8.3 Hochwertige Arbeiten im Sinne der Lohngruppe 5 Fg.1, Seite 67 Tz.44

Bauhandwerker

Zur Einschätzung der Eingruppierung der Stelle Bauhandwerker hat der Landesrechnungshof die falsche Arbeitsplatzbeschreibung verwandt. Für den betroffenen Stelleninhaber existiert nur eine Arbeitsplatzbeschreibung von 1992. In dieser Arbeitsplatzbeschreibung liegt die von Ihnen benannte Tätigkeit, die dem Berufsbild eines Straßenbauers entspricht, nur in einem prozentualen Anteil von 20 % vor. Der Stelleninhaber hat auch keinen Facharbeiterabschluss als Straßenbauer. Somit trifft Ihre Einschätzung für diese Stelle nicht zu.

Diese Stelle wurde 1992, wie alle andere Bauhandwerkerstellen in die Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 „Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 die hochwertigen Arbeiten verrichten“ eingruppiert.

Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 sind Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

Der Stelleninhaber dieser Stelle ist Baufacharbeiter.

Die Arbeitsplatzbeschreibung dieser Stelle beinhaltet Tätigkeiten für sehr unterschiedliche Ausbildungsberufe wie z. B.

- Tischlerarbeiten (Tischler)
- Maurerarbeiten (Maurer, Baufacharbeiter)
- Renovierungsarbeiten (Trockenbaumonteur usw.)
- Malerarbeiten (Maler)
- Tapezierer (Tapezierer)
- Pflasterarbeiten, Schachtarbeiten (Straßenbauer, Pflasterer)
- Rohrverlegungsarbeiten (Rohrleitungsbauer)
- Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten am Springbrunnensystem
- Bedienung und Umgang mit Spezialfahrzeugen

Aufgrund der unterschiedlichen hochwertigen Arbeiten (verschiedener Facharbeiterabschlüsse) werden auch bei dieser Stelle die Anforderungsmerkmale der Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 erfüllt.

8.4 Besondere Anforderungen im Sinne der LGr. 5 Fg.2, Seite 68 Tz.45, Seite 69

Kraftfahrer/ Hausmeister

Der Einschätzung des Landesrechnungshofes zur Eingruppierung der Stelle Kraftfahrer/ Hausmeister, dass die Erledigung von Druckarbeiten, Vertretungsregelung einschl. des zum Aufgabengebiet gehörenden Störungsmanagements keine erhöhten fachlichen Anforderungen sind und keine besonderen Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, kann nicht gefolgt werden.

Siehe obige Ausführungen zur Stelle Drucker/ in.

Trotz allem wurde aufgrund von organisatorischen Veränderungen bei dieser Stelle eine neue Arbeitsplatzbeschreibung erstellt und eine neue Eingruppierung vorgenommen.

Bei dieser Stelle werden nur noch die Anforderungsmerkmale der Lohngr. 4 Fg. 3 mit einem Aufstieg nach vierjähriger Tätigkeit in die Lohngr. 4a Fg. 1 (Hausmeister) erfüllt. Dies entspricht der Entgeltgruppe E4.

Der Stelleninhaber wurde 2005 tarifgerecht in die Entgeltgruppe E4 übergeleitet. Nachdem ihm ab dem 01.10.2006 verschiedene höherwertige Tätigkeiten übertragen wurden, wurde er höhergruppiert und erhielt daraufhin Entgelt entsprechend der Entgeltgruppe E5. Aufgrund der nunmehr zu vollziehenden organisatorischen Änderung, die voraussichtlich ab März 2010 erfolgen wird, wird eine Herabgruppierung erfolgen.

9. Dienstpostenbewertung (fehlende Stellenbeschreibung und -bewertung), Seite 69

Tz.46

Die fehlenden Stellenbeschreibungen und Dienstpostenbewertungen werden für die noch bestehenden Beamtenstellen umgehend erstellt.

10.1 fehlerhafte Überleitung, Seite 70

Tz.47, Seite 71

Die tarifgerechte Überleitung eines Beschäftigten (Leiter Friedhof – BE 71) wurde vom Landesrechnungshof gerügt

Nach Darstellung des Landesrechnungshofes erfolgte hier die tarifliche Überleitung bei Ablösung des BAT-O durch den TVöD im Oktober 2005 von der Vergütungsgruppe IV b Fg.1a in die Entgeltgruppe E 10, was tariflich nicht vorgesehen ist.

Richtig ist, dass die genannte Überleitung fehlerhaft wäre. Laut dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) werden die betreffenden Beschäftigten in den TVöD übergeleitet. Für Überleitung der Beschäftigten wird ihre Vergütungsgruppe nach der Anlage 1 den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet (§ 4 TVÜ-VKA). Der Stelleninhaber war bis dato mit der Vergütungsgruppe IV a beschäftigt, welche er durch einen Bewährungsaufstieg aus einer vorherigen Tätigkeit im Umweltamt aus der Vergütungsgruppe IV b bereits seit 1996 erreicht hatte.

Die Vergütungsgruppe IV a nach Aufstieg aus der IV b ist entsprechend der Anlage 1 zum TVÜ-VKA der Entgeltgruppe E 10 zugeordnet. Der Tariftext stellt ausschließlich auf die Eingruppierung der Person – und nicht der Stelle ab.

Daher ist die Überleitung des genannten Beschäftigten zum Zeitpunkt der Einführung des TVöD tariflich richtig erfolgt.

10.2 Eingruppierung von Hortleiterinnen, Seite 71

Tz.48

Der Landesrechnungshof bittet im Falle von drei Beschäftigten (Hortleiterinnen) um die Sicherstellung der tarifgerechten Eingruppierungen.

Die benannten drei Beschäftigten (BE 72, 73 und 74), welche als Leiterinnen von Kindertagesstätten beschäftigt sind, waren zum Zeitpunkt der Überleitung vom BAT-O zum TVöD in der Verg.gr. IV b Fg. 3 eingruppiert, da sie durchschnittlich ab 70 Kinder in ihrer jeweiligen Einrichtung zu betreuen hatten. Entsprechend wurden sie tarifgerecht der Entgeltgruppe E 9 zugeordnet. Für das Jahr 2007 ergab sich dann der Anspruch auf Eingruppierung in die Vergütungsgruppe IV b Fg. 4, welche tarifrechtlich der Entgeltgruppe E 10 zuzuordnen ist. Die Höhergruppierung erfolgte aufgrund eines Rechtsirrtums jedoch zu dem Zeitpunkt nicht.

Bei der Jahresüberprüfung der Eingruppierung der Leiterinnen der Kindertagesstätten, welche abhängig von den zu betreuenden Kindern der jeweiligen Einrichtung ist, wurde der o.g. Fehler festgestellt. In den Fällen der BE 73 und 74 erfolgte die Korrektur des Bewertungsirrtums rückwirkend ab dem 01.01.2007 durch Eingruppierung in die tariflich richtige Entgeltgruppe.

Im Fall der BE 72 ergab sich bei der Jahresüberprüfung für das Jahr 2008 aufgrund bereits wieder gesunkener Kinderzahlen die Eingruppierung lediglich in der Vergütungsgruppe IV b Fg. 3, welche der Entgeltgruppe E 9 entspricht. Eine Höhergruppierung konnte daher zum Zeitpunkt des Bekanntwerdens dieses Irrtums nicht erfolgen.

Zum jetzigen Zeitpunkt sind alle drei Beschäftigten ebenfalls wegen einer durchschnittlichen Kinderzahl von ab 100 Kindern in der Entgeltgruppe E 10 eingruppiert bzw. nach dem neuen Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst der entsprechenden S-Gruppe.

10.3 Zahlung übertariflicher persönlicher Zulagen, Seite 72

Tz.49, Seite 72

Die Angestellte war Vorprüfer/ in im Bauordnungsamt, Eingruppierung dieser Stelle war Verg. Gr. VI b Fg. 1 a.

Mit dem Wegfall dieser Stelle Umsetzung auf eine Schulsachbearbeiterstelle.

Die Schulsachbearbeiterstellen sind bisher in die Verg. Gr. VII Fg. 1a eingruppiert.

Nach erfolgter Eingruppierungsüberprüfung wurde festgestellt, dass für die Schulsachbearbeiterstellen eine korrigierende Rückgruppierung von der Verg. Gr. VII Fallgruppe 1 a in die Verg. Gr. VIII Fallgruppe 1 a durchzuführen ist. Dies entspricht einer Rückgruppierung von der Entgeltgruppe E5 in die Entgeltgruppe E3. Folglich erfolgt hier eine übertarifliche Zahlung.

Die Stelleninhaberin erhält bis dato Entgelt nach der Entgeltgruppe E5. Ob die persönlichen Voraussetzungen für eine korrigierende Rückgruppierung vorliegen ist derzeit noch offen und wird überprüft.

Der Stelleninhaber nahm die Aufgaben einer Gemeindearbeiterstelle, die in der Lohngruppe 4 Fg. 1 mit 3 jährigem Bewährungsaufstieg in die Lohngr. 5 Fallgruppe 4 und nach weiterer 4 jähriger Tätigkeit in Lohngr. 5a Fg. 2 eingruppiert ist, wahr.

Er wurde auf eine Kraftfahrerstelle im Bereich Straßenreinigung umgesetzt. Diese Stelle hat eine Eingruppierung in die Lohngr. 4 Fg. 3 und nach vierjähriger Tätigkeit die Lohngr. 4a Fg.1.

Daher liegt auch hier eine übertarifliche Bezahlung vor.

11. Zusammenfassung und Empfehlung, Seite 73

Der Stadt Köthen wird empfohlen, ein Personalentwicklungskonzept zu erarbeiten, welches bestimmte Aspekte berücksichtigt.

Folgende Aspekte sollten im Personalentwicklungskonzept enthalten sein:

1. Die perspektivische Entwicklung des Personal-Ist-Bestandes
2. Die Ermittlung der personalwirtschaftlichen Handlungsnotwendigkeiten durch einen nach Jahresscheiben durchgeführten Vergleich des Personal-Ist-Bestandes mit dem Personal-Soll-Bestand (Personalbedarf).
3. Eine Darstellung, mit welchen personalwirtschaftlichen Maßnahmen der Personal-Ist-Bestand an den Personal-Soll-Bestand (Personalbedarf) angepasst wird. Dabei sollten auch qualitative Aspekte (benötigte Qualifikationen und hierzu erforderlicher Fortbildungsbedarf) berücksichtigt werden.

Seit 2001 gibt es ein Personalentwicklungskonzept innerhalb der Stadtverwaltung. Dies versteht sich aber nicht als globales Konsolidierungskonzept in dem Sinne. In erster Linie stellt das Personalentwicklungskonzept der Stadt auf eine stetige Aufgabenerfüllung und deren personelle Sicherstellung ab. In diesem Sinne bedeutet Personalentwicklung einen Prozess, der darauf abzielt, das Leistungs- und Lernpotential der Mitarbeiter zu erkennen, zu entfalten und in Abstimmung mit dem Bedarf zu fördern. Der Bedarf bestimmt sich aus gesetzlichen Vorgaben, Teilstrategien und Beschlüssen. Ob in Umsetzung dieses Konzeptes der Teilstrategien und Beschlüsse dann Konsolidierungseffekte entstehen, hängt nicht vom Personalentwicklungskonzept, sondern von den Teilstrategien ab. Diese werden zeitnah erstellt.

Der Planungshorizont des jeweiligen Personalentwicklungskonzeptes (PEK) zum Zeitpunkt der Erarbeitung beträgt in der Regel 15 Jahre. Würde zum Zeitpunkt der Erarbeitung des PEK bereits für jeden Bereich eine Personalbedarfsanalyse erfolgen, wäre diese – sobald der jeweilige Zeitpunkt gekommen ist – in aller Regel nochmals zu überarbeiten bzw. an die tatsächlichen Gegebenheiten anzupassen, was einen doppelten Aufwand darstellen würde. Selbstverständlich werden in dem PEK künftige Entwicklungen – wie bspw. die demographische - global berücksichtigt. Im Einzelnen vorauszusagen, wie sich der Aufgabenbestand und die Fallzahlen und somit der Personalbedarf in jedem einzelnen Amt oder Bereich bzw. auf jeder Stelle genau entwickeln wird, ist absolut unrealistisch.

Um diesen Aufwand – der wiederum personell abzusichern wäre – einzusparen, wird er nur einmal betrieben und zwar zeitnah zum Freiwerden der jeweiligen Stelle, in der Regel frühestens ein Jahr vorher. Dieser Zeitrahmen ermöglicht ein entsprechendes Reagieren auf die Situation indem entweder Aufgaben umverteilt oder ein Stellenbesetzungsverfahren eingeleitet werden. Darüber hinaus wird selbstverständlich für den jeweiligen Planungshorizont des PEK weiterhin der Personal-Ist-Bestand in Jahresscheiben aufgezeigt werden. Die sich daraus ergebenden Handlungsnotwendigkeiten in Form von personalwirtschaftlichen Maßnahmen werden für verschiedene Beschäftigtengruppen insbesondere im Hinblick auf die globalen Entwicklungstendenzen auch weiterhin festgelegt und ergriffen.

K.-J. Zander

Oberbürgermeister

Anlagen:

Anlage 2 Prüfbericht des Landesrechnungshofes

Stadt Köthen (Anhalt)

Der Oberbürgermeister

Niederschrift

Köthen (Anhalt), 11.02.2010

über die 2. Sitzung des Rechnungsprüfungsausschusses
öffentlicher Teil

Die Sitzung fand statt:

Datum :	09.02.2010	Ort :	06366 K ö t h e n (A n h a l t)
Beginn :	18:30	Straße :	Wallstraße 1-5
Ende :	19:00	Raum :	Großer Sitzungsraum 217

Anwesende Mitglieder
lt. Teilnehmerliste :

(siehe Anhang)

Von der Verwaltung
waren anwesend :

Ingrid Leipold (Amtsleiterin RPA))
Jürgen Richter (Haupt- u. Personalamtsleiter)
Katja Helling (Leiterin Personalabteilung)
Gerlinde Becker (Leiterin Organisation)
Aris Aleku (Rechtsabteilung)
Brunhilde Albrecht (Personalrat)
Sylke Rolle (Sekr. OB)

Außerdem waren
anwesend (Gäste) :

Mitteldeutsche Zeitung

Tagungsleitung :

Heiko Lehmann

Schriftführer :

Sylke Rolle

**Ausschussvorsitzend
er**

Amtsleiterin

Protokollführerin

Heiko Lehmann

Ingrid Leipold

Sylke Rolle

Tagesordnung

TOP	Thema	Vorl.-Nr.
1	Eröffnung	
1.1	Feststellung der Beschlussfähigkeit und der Ordnungsmäßigkeit der Ladung	-
2	Behandlung der öffentlichen TOPs	
2.1	Bestätigung der Niederschrift der letzten Sitzung (öffentlicher Teil)	-
2.2	Informationen der Verwaltung (öffentlicher Teil)	-
2.3	Bestätigung der Tagesordnung (öffentlicher Teil)	-
2.4	Bericht des Landesrechnungshofes zur überörtlichen Prüfung der Stadt Köthen mit dem Schwerpunkt Personalprüfung mit der Stellungnahme des Oberbürgermeisters zum Prüfbericht	2010021
2.5	Anfragen und Anregungen (öffentlicher Teil)	-
3	Behandlung der nichtöffentlichen TOPs	
3.1	Bestätigung der Niederschrift der letzten Sitzung (nichtöffentlicher Teil)	-
3.2	Informationen der Verwaltung (nichtöffentlicher Teil)	-
3.3	Bestätigung der Tagesordnung (nichtöffentlicher Teil)	-
3.4	Anfragen und Anregungen (nichtöffentlicher Teil)	-

Protokolltext

Öffentlicher Teil

zu TOP 1.1:

Die Beschlussfähigkeit und die Ordnungsmäßigkeit der Ladung wurden festgestellt.

zu TOP 2.1:

StR Müller bemerkte zur Niederschrift, dass zu den Rechnungen von Ku-Ka-Kö aus dem Jahr 2008 eine falsche Aussage in der Niederschrift stehen würde. In der Sitzung am 10.11.2009 wurde von Frau Leipold geäußert, dass die Abrechnung des Ku-Ka-Kö für 2008 noch nicht geprüft werden konnte, da diese erst 14 Tage vorher eingereicht worden ist. Er bittet deshalb um Berichtigung der Niederschrift.

Die Niederschrift des öffentlichen Teils der Sitzung vom 10.11.2009 wurde mit einer Gegenstimme, 6 Enthaltungen und 4 Ja-Stimmen bestätigt.

zu TOP 2.4:

Frau Leipold macht einleitend zum Tagesordnungspunkt folgende Bemerkungen: Gemäß Prüfungsankündigung vom 19.10.2007 hat der Landesrechnungshof bei der Stadt Köthen in der Zeit vom 13.11.2007 bis Februar 2008 eine überörtliche Prüfung mit dem Schwerpunkt "Personal" durchgeführt. Insgesamt wurden 238 Personalfälle nach insgesamt 9 Schwerpunkten geprüft. Zu den vom Landesrechnungshof getroffenen Feststellungen liegt Ihnen der Prüfbericht vor. Die Verwaltung ist in ihrer Stellungnahme auf jede einzelne Feststellung eingegangen.

An dieser Stelle möchte ich darauf hinweisen, dass das Rechnungsprüfungsamt als Mitglied der Bewertungskommission die Unterlagen für Neubewertungen von Stellen und die damit eventuell verbundenen Umgruppierungen der Entgeltgruppen der Beschäftigten und Beamten rechtzeitig vor den Sitzungen der Bewertungskommission zur Prüfung erhält. Das RPA wird darauf achten, dass die in der vorliegenden Stellungnahme getätigten Hinweise auf noch anstehende Umgruppierungen, selbstverständlich mit Beteiligung des Personalrates, verwirklicht werden. Gleichzeitig möchte ich auf die im Prüfbericht getroffenen wesentlichen Prüfergebnisse hinweisen, wonach das Personalentwicklungskonzept der Stadt Köthen grundsätzlich positiv beurteilt wird. Auch wird vom Landesrechnungshof positiv festgestellt, dass angesichts dessen, dass der größte Ausgabenfaktor des Verwaltungshaushaltes die Personalkosten sind, die Stadt Köthen im Vergleich zu anderen Kommunen viele Personalrückführungsinstrumente genutzt hat.

Frau Leipold weist darauf hin, dass der Hauptamtsleiter, Herr Richter mit seinen Mitarbeiterinnen, der Leiterin der Personalabteilung, Frau Helling, sowie der Leiterin Organisation, Frau Becker, in der Sitzung für Anfragen der Stadträte zur Verfügung stehen.

StR Raubaum spricht an, dass der Landesrechnungshof rügt, dass es keine flächendeckende Personalbedarfsplanung gibt. Bei der Prüfung wurde sehr einseitig auf die Ist-Situation eingegangen. Dabei wurde immer nur auf ein paar bestimmte Punkte geachtet, z. B. dass man bei Veränderungen durch Aufgabenübertragungen dies nicht aufgenommen hat, sondern feststellt, dass dies einfach so ist. Wenn der Gesetzgeber Aufgaben überträgt, hat man automatisch eine Veränderung in der Personalstruktur. Außerdem hat Herr Raubaum festgestellt, dass häufig im Prüfbericht auf den Zeitraum 1991/1992 Bezug genommen wird, wo die Stellenbeschreibungen entstanden sind. Das ist fast 20 Jahre her. Er fragt an, ob es zwischenzeitlich Aktualisierungen gibt, denn es wurde in den Jahren einiges Personal in den Bereichen abgebaut.

Herr Richter erläutert, dass die verwaltungsinternen Möglichkeiten nicht vorhanden sind,

jedes Jahr flächendeckend die Arbeitsplatzbeschreibungen und Eingruppierungen zu überprüfen. Der Landesrechnungshof ist der Meinung, die Stadt müsste jedes Jahr für jede Stelle Organisationsuntersuchungen durchführen. Dazu sind wir nicht in der Lage, da nur eine Stelle diese Aufgaben wahrnimmt. Zurzeit haben wir 96 Altersteilzeitverträge. Ob diese Stellen wieder besetzt werden oder nicht, wird zeitnah vorher geprüft. Da wir nicht in der Lage waren, Organisationsuntersuchungen durchzuführen, haben wir früher teilweise externe Untersuchungen durchführen lassen. Dies hat nicht den erwünschten Erfolg gebracht. An den Einschätzungen bei den allgemeinen Bewertungen des Landesrechnungshofes kann man sehen, dass die Stadt mit ihrem Personalbestand im Moment dort angekommen ist, um alle Aufgaben abdecken zu können. In den nächsten Jahren werden wir allerdings weniger Personal haben, als wir für die Aufgabenerledigung bräuchten. Im April wird den Stadträten dazu ein geändertes Personalentwicklungskonzept zur Entwicklung der Personalstruktur bis zum Jahr 2025, in dem auch auf die demographische Entwicklung Rücksicht genommen wird, vorgelegt werden. Mittlerweile gibt es für fast alle Stellen neue Arbeitsplatzbeschreibungen.

StR Lehmann stellt dazu fest, dass 96 Abgänge eine sehr hohe Zahl sind und die Verwaltung dann irgendwann nicht mehr arbeitsfähig sein wird. Man sollte sich darauf vorbereiten und nicht erst Personal einarbeiten, wenn es zu spät ist.

StR Tauer ist der Meinung, dass in der Stadtverwaltung junges Personal fehlt.

Herr Richter weist auf den vom Stadtrat vor ca. 6 Jahren beschlossenen Einstellungsstopp hin. Die Auszubildenden bei der Stadt bekommen nach ihrer Ausbildung einen Arbeitsvertrag für ein Jahr, damit sie einen Anspruch auf Sozialleistungen haben. Der Altersdurchschnitt bei der Stadt liegt derzeit bei über 50 Jahren. In Teilbereichen der Stadt liegt dieser Altersdurchschnitt zum Teil noch höher.

StRin Schmidt fragt, ob die Bearbeitung durch den Landesrechnungshof von der Prüfung bis zur Erstellung des Berichtes immer eine so lange Zeit in Anspruch nimmt wie in diesem Fall, denn in der Zwischenzeit haben sich viele Dinge schon wieder erledigt.

Herr Richter erklärt, dass dies die normale Verfahrensweise ist. Am schnellsten wurde uns der Prüfbericht zu den Geschäftsführungskosten der Fraktionen vorgelegt.

StR Raubaum verliest die Feststellung des Landesrechnungshofes, dass durch zu hohe Eingruppierungen in 27 Fällen 81.300 Euro pro Jahr zu viel gezahlt werden. Die Einzelfälle sind im Bericht aufgeführt. Dabei gibt es Fälle, die erledigt sind und einige Fälle, die noch in der Bearbeitung sind, weil z.B. das Mitbestimmungsverfahren des Personalrates noch durchgeführt werden muss. In manchen Fällen gibt es eine gewisse Besitzstandswahrung, weil diese schon 15 – 18 Jahre die gleiche Eingruppierung haben. Und es gibt Stellen, wo jemand nur 5 Jahre die Stelle innehatte. Dies betrifft zum Beispiel die Stelle der Schreibkraft Personalrat. Hier soll eine Rückgruppierung erfolgen bzw. soll das zuviel gezahlte Geld über einen gewissen Zeitraum abgeschmolzen werden. Hierzu möchte Herr Raubaum wissen, wie dieses Verfahren im Einzelnen abläuft. Was wird das Ergebnis dieser Herabgruppierungen sein. Bekommen die MitarbeiterInnen dann wirklich weniger Geld?

Herr Richter erläutert, dass es nicht nur Fälle gibt, wo zuviel gezahlt wurde, sondern auch Fälle, wo zuwenig Geld gezahlt wurde. Dies wurde allerdings vergessen zu berechnen, darum kann man auch nicht sagen, ob es sich gegeneinander aufheben würde. Aus Sicht der Stadt ist in einigen Fällen keine Voraussetzung für eine korrigierende Rückgruppierung vorhanden, weil wir die Ursache für eine vielleicht falsche Eingruppierung gegeben haben, in dem wir Umsetzungen vorgenommen haben. Korrigierende Rückgruppierung bedeutet,

jemand hat schon immer die gleichen Tätigkeiten ausgeführt und war von Anfang an falsch eingruppiert. Da viele Verfahren noch nicht abgeschlossen sind, kann eine Gegenrechnung zurzeit nicht erstellt werden.

Frau Helling erläutert zum Fall der Schreibkraft Personalrat, dass hier die Zustimmungen vom Kommunalen Arbeitgeberverband und von der Obersten Kommunalaufsicht benötigt werden. Falls die Genehmigungen vorliegen, dann wird bei drei weiteren Entgeltsteigerungen, die sich durch Tarifsteigerungen oder Stufensteigerungen der Person ergeben, jeweils ein Drittel des überhöhten Entgeltes abgeschmolzen. Das bedeutet, wenn wir drei neue Tarifierhöhungen haben, durch den die betreffende Mitarbeiterin auch mehr Geld bekommen würde, der Betrag jeweils verrechnet wird. Danach ist das Verfahren dann abgeschlossen. Es gibt auch andere Fälle, wie z.B. bei der Leiterin Bibliothek oder Kita-Leiterinnen, wo ein bestimmtes Tarifmerkmal in den Eingruppierungsrichtlinien vorhanden ist, z.B. für die Bibo-Leiterin der Buchbestand und für die Kita-Leiterinnen die Anzahl der Kinder. Hier kann der Arbeitgeber einseitig die Eingruppierung anpassen. Das wäre dann kein Fall einer korrigierenden Rückgruppierung, es wird in derartigen Fällen keine abschmelzbare Zulage gezahlt.

StR Heeg stellt fest, dass sich viele der Feststellungen noch auf den Bundesangestelltentarif und nicht auf den neuen TVöD beziehen. Gibt es in einigen der aufgezeigten Fälle Auswirkungen durch den Übergang vom BAT-O auf TVöD, denn zum Teil haben sich die Beschreibungen zwischen den beiden Tarifen geändert.

Herr Richter antwortet, dass trotz des beschlossenen TVöD weiter auf die Bewertungsrichtlinie des BAT-O in Bezug auf die Eingruppierungen zugegriffen wird, denn die Verhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung, die Bestandteil des TVöD werden soll, stecken seit mehreren Jahren in einer Sackgasse. Seit 2005 wird bereits an einer entsprechenden Entgeltordnung gearbeitet. Dazu gab es auch Vorschläge von Seiten der Gewerkschaft. Zwischenzeitlich hat auch die Arbeitgeberseite Vorschläge eingebracht. Wann die neue Entgeltordnung vorliegen wird, kann zurzeit noch nicht eingeschätzt werden. Deshalb muss immer noch auf den BAT-O zurückgegriffen werden. Die MitarbeiterInnen werden in Vergütungsgruppen eingruppiert. Diese werden dann in Entgeltgruppen umgewandelt.

Der Stellungnahme der Verwaltung zum Prüfbericht des Landesrechnungshofes „Personalprüfung“ wurde einstimmig beschlossen.

Tagesordnung der 2. Sitzung des Rechnungsprüfungsausschusses am 09.02.2010

TOP	Betreff	BV-Nr.
1	Eröffnung	
1.1	Feststellung der Beschlussfähigkeit und der Ordnungsmäßigkeit der Ladung	-
2	Behandlung der öffentlichen TOPs	
2.1	Bestätigung der Niederschrift der letzten Sitzung (öffentlicher Teil)	-
2.2	Informationen der Verwaltung (öffentlicher Teil)	-
2.3	Bestätigung der Tagesordnung (öffentlicher Teil)	-
2.4	Bericht des Landesrechnungshofes zur überörtlichen Prüfung der Stadt Köthen mit dem Schwerpunkt Personalprüfung mit der Stellungnahme des Oberbürgermeisters zum Prüfbericht	2010021
2.5	Anfragen und Anregungen (öffentlicher Teil)	-
3	Behandlung der nichtöffentlichen TOPs	
3.1	Bestätigung der Niederschrift der letzten Sitzung (nichtöffentlicher Teil)	-
3.2	Informationen der Verwaltung (nichtöffentlicher Teil)	-
3.3	Bestätigung der Tagesordnung (nichtöffentlicher Teil)	-
3.4	Anfragen und Anregungen (nichtöffentlicher Teil)	-