



ÖFFENTLICHE BESCHLUSSVORLAGE

Amt/Eigenbetrieb:

19 Zentrale Steuerung

Beteiligt:

VB 1/S Dezentraler Steuerungsdienst
VB 2/S Dezentraler Steuerungsdienst
VB 3/S Dezentraler Steuerungsdienst
VB 4/S Dezentraler Steuerungsdienst
VB 5/S Dezentraler Steuerungsdienst

Betreff:

Strukturanpassung bei Besoldung und Vergütung

Beratungsfolge:

20.11.2007 Personalausschuss
22.11.2007 Haupt- und Finanzausschuss
13.12.2007 Rat der Stadt Hagen

Beschlussfassung:

Rat der Stadt Hagen

Beschlussvorschlag:

Die Vorlage der Verwaltung wird zur Kenntnis genommen.

Die Vorlage wird insofern mit Wirkung vom 14.12.2007 realisiert.



Kurzfassung

Der Rat der Stadt hat in seiner Sitzung am 22.03.2007 die Verwaltung beauftragt, ein Konzept zur Strukturanpassung bei Besoldung und Vergütung unter Anwendung strengerer Maßstäbe vorzulegen.

Dies sollte durch restriktive Bewertung der Amts-, Fachbereichs- und Betriebsleitungen sowie der Amtsleitungen geschehen.

Dabei sollten in einem ersten Schritt Neubewertungen der in den Jahren 2007 – 2009 freiwerdenden Stellen der Führungskräfte vorgenommen werden.

Die Neubewertungen erfolgen für Beamte/innen unter Anwendung des KGSt-Gutachtens aus dem Jahr 1970. Es handelt sich um ein analytisches Stellenbewertungsverfahren. Je nach Punkteergebnis erfolgt die Stellenausweisung. Die Zuordnung des Punkteergebnisses zu den diversen Besoldungsgruppen ist durch die KGSt festgelegt worden.

Im Tarifbereich erfolgen die Bewertungen auf der Grundlage der einschlägigen Tarifverträge. Auszuübende Tätigkeiten werden unter die tariflichen Tätigkeitsmerkmale subsumiert und führen im Ergebnis zu einer Festlegung der Stellenbewertung.



Begründung

Der Rat der Stadt hat in seiner Sitzung am 22.03.2007 die Verwaltung beauftragt, ein Konzept zur Strukturanpassung bei Besoldung und Vergütung unter Anwendung strengerer Maßstäbe vorzulegen.

Danach sollten sukzessiv alle Stellen der Amts-, Fachbereichs- und Betriebsleitungen sowie aller Abteilungsleitungen bei sich abzeichnenden Veränderungen einer Neubewertung unterzogen werden. In einem ersten Schritt ist dies nunmehr für die in den Jahren 2007 bis 2009 freigewordenen bzw. noch freiwerdenden Stellen der vorgenannten Leitungsfunktionen erfolgt.

Es handelt sich dabei um 16 neu zu bewertende Stellen, bei denen in 14 Fällen zwischenzeitlich die Ergebnisse vorliegen (s. beigefügte Anlage):

Die Stelle der Intendanz des Theaters Hagen unterliegt dabei nicht den gängigen Bewertungskriterien der übrigen Stellen bei der Stadt Hagen, denn die Besetzung erfolgt im Rahmen eines Sondervertrages. Ein solcher Vertrag wurde bekanntlich inzwischen mit Herrn Hilchenbach in der Nachfolge von Herrn Friedemann geschlossen.

Insgesamt 4 Stellen von Führungskräften sind bereits fortgefallen bzw. werden nach Ausscheiden der StelleninhaberInnen fortfallen können. In 3 weiteren Fällen ist bereits eine Abwertung der Stelle erfolgt bzw. wird in Kürze eine solche Abwertung erfolgen. Die Nennungen wurden teilweise bereits zum Stellenplan 2007 vorgelegt und realisiert bzw. werden von der Verwaltung im Rahmen der Stellenplanberatungen 2008 ff. über die jeweilige Veränderungsliste aufgegriffen. In einem Fall könnte es bewertungstechnisch zu einer Abwertung kommen, es sind jedoch erhebliche Strukturveränderungen zu erwarten, so dass eine Realisierung nicht erfolgt.

In den übrigen Fällen haben die jeweiligen Vorstandsbereiche unter Einbeziehung der Zentralen Steuerung bzw. des Vorstandsbereiches 4 aktuelle, neue Bewertungen der Stellen vorgenommen, da die letzten Bewertungen der Stellen größtenteils Jahre zurück lagen. Berücksichtigt werden musste hier ein in der Zwischenzeit eingetretener Wandel des Aufgabenprofils in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht. Bei der Überprüfung der Bewertungen wurden neben den aktuellen Aufgabenzuschnitten auch die tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Bewertungsmerkmale zugrunde gelegt.

Eine Übersicht der relevanten Stellen ist dieser Vorlage als Anlage beigefügt.

Auch unter Berücksichtigung dieser qualitativen und quantitativen Veränderungen in den Aufgabenzuschnitten decken sich im Ergebnis in allen 5 Fällen die ursprünglichen Bewertungen mit der jetzt erfolgten Neubewertung. Im Ergebnis und nach Prüfung (u. a. in Quervergleichen) sind die erfolgten neuen Bewertungen tragfähig und inhaltlich belastbar.



Bei den verbleibenden 2 Stellen kann zum jetzigen Zeitpunkt aufgrund anstehender Organisationsveränderungen noch keine neue Bewertung durchgeführt werden.

Die Verwaltung wird diesen Prozess der zunächst aufgabenkritischen Betrachtung der Führungsstellen sukzessive über 2009 hinaus fortsetzen und in den Fällen, wo die Stelle erhalten bleiben wird, restriktive Neubewertungen vornehmen. Die Ergebnisse werden kontinuierlich in die Stellenplanverfahren der nächsten Jahre einfließen.

Sobald die Tarifvertragsparteien im Rahmen der weiteren Konkretisierung des TVöD eine neue Entgeltordnung beschließen, muss dies die Verwaltung zum Anlass nehmen, das komplette Bewertungsgefüge aller Stellen aller Beamtinnen und Beamte und aller Tarifbeschäftigten insgesamt zu überarbeiten. Darin aufgehen wird dann auch die weitere Analyse der Führungsstellen. Die Ablösung dieser alten Regelungen aus BAT und BMT-G ist zur Zeit für Ende 2008 avisiert.

Die Stadt Hagen ist aufgrund eines Ratsbeschlusses aus dem Jahre 1972 an die Anwendung des Bewertungsgutachtens der KGSt aus dem Jahr 1970 gebunden. Es handelt sich dabei um ein analytisches Bewertungsverfahren.

Je nach Punkteergebnis erfolgt die Stellenausweisung. Die Zuordnung des Punkteergebnisses zu den diversen Besoldungsgruppen ist durch die KGSt festgelegt worden.

Im Tarifbereich erfolgen die Bewertungen auf der Grundlage der einschlägigen Tarifverträge. Auszuübende Tätigkeiten werden unter die tariflichen Tätigkeitsmerkmale subsumiert und führen im Ergebnis zu einer Festlegung der Stellenbewertung.

Abschließend macht die Verwaltung deutlich, dass im Vergleich mit anderen Kommunen einer Einwohnerzahl von bis zu 200.000 Einwohnern keine signifikanten Abweichungen hinsichtlich Stellenzahl und Bewertungsgefüge der Führungsstellen bestehen. Die Vergleichszahlen eines „kleinen“ Städtevergleiches mit Hagen, Kassel, Hamm und Mülheim/Ruhr liegen dieser Vorlage als Anlage bei.

Eingeräumt werden muss an dieser Stelle, dass die unterschiedlichen Werte im Rahmen des interkommunalen Vergleichs aufgrund jeweils unterschiedlicher Aufbauorganisationen in den einzelnen Kommunen zustande kommen. Die Aussagefähigkeit im Detail ist insofern begrenzt, spiegelt jedoch strukturell wider, dass sich das Bewertungsgefüge der Führungsstellen in Hagen auf „durchschnittlichem“ Niveau befindet.

Letztlich bleibt festzustellen, dass sich bei den Fällen der Jahre 2007-2009 (Berücksichtigung von 4 Fortfällen und 3 Abwertungen) ein „Realisierungsgrad“ hinsichtlich der Strukturanpassung von rd. 50 % bereits ergeben hat bzw. sich kurzfristig ergeben wird.

Ein weiterer Aspekt besteht in der Verpflichtung der Kommunen zur Einhaltung der Stellenobergrenzen. Die Obergrenzen, deren Rahmenbedingungen in der Stellenobergrenzenverordnung für Gemeinden niedergelegt sind, verpflichten die Kommune zur Einhaltung eines bestimmten Stellenumfanges in benannten



Besoldungsgruppen.

Die Besoldungsgruppen A 12 BBesG, A 13g BBesG, A 15 BBesG sowie A 16 BBesG sind mit Obergrenzen belegt.

Eine generelle Abwertung aller Führungsstellen würde in der Folge zu einer Veränderung des Bewertungsunterbaus führen.

Gerade im Beamtenbereich mit seinen eingeschränkten Beförderungsmöglichkeiten wäre eine solche Verfahrensweise auch aus Personalentwicklungsgesichtspunkten kontraproduktiv.

Es liegt im Interesse des Arbeitsgebers, dass sich Beschäftigte aller Statusgruppen schnell auf die sich ändernde Aufgaben- und Anforderungslandschaft einstellen können. Dazu gehört auch die Möglichkeit, Anreize monetärer Art aufzeigen zu können.

Um Kommunen mittel- bis langfristig von Personalkosten entlasten und damit auch finanzielle Erfolge präsentieren zu können, ist eine Veränderung bestehender Aufbaustrukturen unabdingbar.

Ein erster Schritt in diese Richtung wird durch das Projekt MoVe erfolgen. Ziel des Projektes ist die schrittweise Untersuchung bestehender Strukturen und Abläufe. Eine Möglichkeit der Realisierung von Sparmaßnahmen könnte die Bildung von Fachbereichen mit dem damit verbundenen Abbau von Leitungsebenen sein.



Finanzielle Auswirkungen

- ☒ Es entstehen finanzielle und personelle Auswirkungen, die über die jeweiligen Stellenplanverfahren vorgelegt und insofern im Rahmen der Beschlussfassung des entsprechenden Haushaltsplanes berücksichtigt werden können.



Verfügung / Unterschriften

Veröffentlichung

Ja

Nein, gesperrt bis einschließlich _____

Oberbürgermeister

Gesehen:

Stadtkämmerer

Stadtsyndikus

Beigeordnete/r

Amt/Eigenbetrieb:

19 Zentrale Steuerung
VB 1/S Dezentraler Steuerungsdienst
VB 2/S Dezentraler Steuerungsdienst
VB 3/S Dezentraler Steuerungsdienst
VB 4/S Dezentraler Steuerungsdienst
VB 5/S Dezentraler Steuerungsdienst

Gegenzeichen:

Beschlussausfertigungen sind zu übersenden an:

Amt/Eigenbetrieb:

Anzahl:

