

Fachkarrieren bei der Stadt Nürnberg

hier: Implementierung einer Fachkarriere am Beispiel der Führerscheinstelle (OA/2)

I. Bericht

1. Ausgangslage

Wesentliches Element im Mitarbeiterlebenszyklus ist die Phase der beruflichen Entwicklung. Nach erfolgreicher Personalrekrutierung und dem Onboarding muss es Aufgabe eines modernen HR-Managements sein, die Mitarbeitenden möglichst lange an die Stadt Nürnberg (ggf. auch an bestimmte Fachbereiche innerhalb der Stadtverwaltung) zu binden. Gerade in Zeiten von Fachkräftemangel und demographischem Wandel kommt dieser Aufgabe eine ganz entscheidende Bedeutung zu. Es gilt hierbei u. a. die Interessen der Mitarbeitenden nach individuellen Entwicklungsmöglichkeiten mit den Interessen der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg (Strategische Personalbedarfsplanung, Nachfolgeplanung) bestmöglich in Einklang zu bringen.

So wurde im Strategieprojekt Personal (Teilprojekt 1A) das Handlungsfeld „Förderung Talent und Karriere“ mit folgenden Bausteinen definiert:

- Konzept zur Identifikation von Talenten erarbeiten
- Gesamtstädtische Entwicklungswege erarbeiten
- Verzahnung von Talentförderung, Nachfolge/Strategische Planung

In einem gemeinsamen Workshop im ersten Quartal 2021 wurden unter Beteiligung von PA, DiP, BDR, Ref. I/II-CC sowie GPR, GSBV und GST ein erstes gemeinsames Verständnis für die verschiedenen Handlungsfelder entwickelt, Schwerpunkte gesetzt und eine Priorisierung der Themen vorgenommen.

Im Bereich des Talentmanagements sollen zunächst die internen Beschäftigten in den Fokus genommen werden. (Identifikation von Talenten und Instrumente zur gezielten Förderung). Der Schwerpunkt soll hier auf dem Aspekt der Führung liegen.

Zudem soll das städtischen Beurteilungssystem reformiert werden. Die periodische dienstliche Beurteilung ist für Beamtinnen und Beamte gesetzlich vorgeschrieben (Art. 56 LlbG). Insbesondere bei Stellenbesetzungen müssen die dienstlichen Beurteilungen zwingend herangezogen werden. Um im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren eine Chancengleichheit zwischen den Statusgruppen sicherzustellen, muss auch bei den Tarifbeschäftigten die Bewerberauswahl auf derselben Grundlage erfolgen. Dies geschieht bisher anlassbezogen (Bewerbung) durch die Einholung einer Aktuellen Eignungs- und Leistungseinschätzung. Zukünftig soll die Durchführung der Beurteilungen besser technisch unterstützt werden. Außerdem soll das Beurteilungssystem inhaltlich modernisiert und soweit möglich vereinfacht werden.

Als weiterer Baustein sollen alternative Entwicklungsmöglichkeiten in Form von Fachkarrieren entwickelt werden. Das Angebot von Karriere- und Entwicklungschancen in Form von Fachkarrieren soll eine Alternative für all diejenigen darstellen, die keine Eignung oder Neigung für die Führungskarriere mitbringen.

2. Fachkarriere

Der Begriff der Fachkarriere wird oftmals sehr inflationär verwendet und folglich auch sehr unterschiedlich interpretiert.

2.1 Begrifflichkeit

Unter dem Begriff der Fachkarriere ist dem Grunde nach eine aufeinander aufbauende Abfolge von Stellen zu verstehen, die sich durch zunehmende Anforderungen und fachliche Verantwortung beschreiben lässt und mit einer entsprechenden Stellenbewertung einhergeht.

Wohingegen bei Führungskarrieren die Managementverantwortung die fachliche Verantwortlichkeit übersteigt, ist es bei der Fachkarriere gerade umgekehrt. In der Regel ist mit der Fachkarriere keine Führungsverantwortung verbunden. Das hierarchische Stellengefüge bei der Fachkarriere ergibt sich durch die Zunahme der fachlichen Komplexität, Handlungsspielräume, Schwierigkeit und Verantwortung. Der berufliche Aufstieg innerhalb der Fachkarriere geht daher stets mit einem Wechsel der Aufgaben bzw. Tätigkeit innerhalb desselben Fachbereiches und auch der Stelle einher.

2.2 Abgrenzung

Die Fachkarriere ist klar von einem beruflichen Fortkommen in Folge zeitlicher Abläufe abzugrenzen. Die Idee der Fachkarriere sieht nicht vor, dass die Ausübung einer Tätigkeit über einen definierten Zeitraum (bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen) automatisch zu einem beruflichen Aufstieg führt (z.B. Stellenmehrfachbewertung im Beamtenbereich). Wie oben ausgeführt bedingt der Aufstieg innerhalb der Fachkarriere eine Veränderung der eigenen Tätigkeiten, die insgesamt gesehen zu einer Höherwertigkeit führt. Im Regelfall müssen sich Interessenten für eine höherwertige Stelle in ihrer „Fachkarrieren-Laufbahn“ bewerben.

Die Fachkarriere ist zudem abzugrenzen von der Förderung eines einzelnen, sich im Laufe der Zeit ergebenden Spezialisten. Der einzelne Spezialist ist von daher auch in kein Stellenplan-/Organisationsgefüge eingebunden und sollte stets eine Ausnahme darstellen (u.a. wegen Wissensvermittlung, Abhängigkeiten usw.). Anreize zu entwickeln, um echte „Fachspezialisten“ an die Stadt Nürnberg zu binden bedürfen einer konkreten Betrachtung. Hierbei müsste zunächst eine Definition und Eingrenzung des Begriffs „Spezialist“ gefunden werden.

2.3 Notwendigkeiten und Ziele

Fachkarrieren können einen wichtigen Baustein zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin darstellen. Mit der Implementierung von Fachkarrieren wird das Ziel verfolgt, Mitarbeitenden in ihren jeweiligen Fachbereichen interessante Entwicklungsmöglichkeiten anzubieten, die ein berufliches und finanzielles Weiterkommen im Fachbereich ermöglichen, um die Mitarbeitenden länger im Fachbereich zu halten.

Die Gewinnung und Bindung von qualifiziertem Personal gestaltet sich zunehmend schwieriger. Umso wichtiger ist es, den vorhandenen Mitarbeitenden zielgerichtete Entwicklungs- und Karriereoptionen zu eröffnen, die auch den Leistungsgedanken abbilden. Fachkarrieren berücksichtigen, dass nicht ausschließlich Führungsaufgaben als Entwicklungsinstrument für Mitarbeitende genutzt werden, zumal sich viele Mitarbeitende auch selbst nicht in einer Führungsrolle sehen. Die Fachkarriere erschließt deshalb besonders befähigten Mitarbeitenden eine berufliche und finanzielle Entwicklung in ihrem Fachbereich.

Status Quo

Als Arbeitgeberin mit ca. 12.000 Beschäftigten verfügt die Stadt Nürnberg über einen durchaus attraktiven (internen) Stellenmarkt. Den Mitarbeitenden eröffnen sich hierdurch vielfältige Möglichkeiten, sich beruflich zu entwickeln. Bewerbungen sind dabei sowohl innerhalb der eigenen Entgeltgruppe bzw. Besoldungsgruppe möglich (v.a. um sich inhaltlich neuen Aufgaben zu stellen), als auch auf höherbewertete Stellen, um in der Folge beruflich (und auch finanziell) aufzusteigen. Gerade die große Bandbreite an Aufgabengebieten bei der Stadt Nürnberg wird bei den Mitarbeitenden als besonders attraktiv eingeschätzt und im Übrigen auch so beworben: Stadt Nürnberg - eine Arbeitgeberin, viele Möglichkeiten.

Im Gegenzug profitiert die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg auch von der Veränderungsbereitschaft ihrer Mitarbeitenden, da dadurch auch neue Impulse in die verschiedenen Fachbereiche gebracht werden und die Mitarbeitenden selbst ihren beruflichen Horizont erweitern. Dies wird daher auch von der Stadt weiterhin aktiv gefördert.

Derzeit liegt die Verantwortung für berufliche Veränderungen ganz überwiegend im eigenen Verantwortungsbereich der einzelnen Mitarbeitenden. Eine tatsächliche aktive Begleitung der beruflichen Entwicklung durch die Arbeitgeberin nimmt derzeit noch eine eher untergeordnete Rolle bei der Stadt Nürnberg ein. Zwar bildet beispielsweise der Themenblock „Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten“ einen festen Bestandteil in den jährlich vorgeschriebenen Mitarbeitergesprächen, ein systematisches Aufzeigen von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten stellt dies in aller Regel aber nicht dar.

Veränderte Anforderungen

Die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden für ihre berufliche Entwicklung wird auch zukünftig nicht in Frage gestellt. Im Hinblick auf den zunehmenden Bewerbermangel bei qualifizierten Fachkräften muss das HR-Management die Mitarbeitenden bei ihrer beruflichen Entwicklung jedoch stärker begleiten – insbesondere dann, wenn ein hohes Interesse besteht die Mitarbeitenden in einem bestimmten Fachbereich länger zu halten. Dabei kommt den Führungskräften vor Ort künftig eine noch höhere Verantwortung zu.

Die Fachkarriere kann hierbei ein Instrument darstellen. Die Inhalte einer Fachkarriere können dabei auf transparente Art und Weise (z.B. in Form einer Entwicklungslandkarte) darstellen, welche Entwicklungsmöglichkeiten in einem Fachbereich bestehen und welche Anforderungen an die Mitarbeitenden dabei jeweils gestellt werden. Beispielsweise im Rahmen des Mitarbeitergesprächs können die einzelnen Entwicklungspfade mit den Mitarbeitenden besprochen werden („Karriereplanung“).

2.4 Anforderungen und Ausgestaltung von Fachkarrieren

In einem ersten Schritt gilt es zunächst zu definieren, ob bzw. welche Bereiche sich für die Implementierung von Fachkarrieren eignen. Dies muss zwingend in einer engen Abstimmung zwischen der jeweiligen Fachdienststelle und den Dienststellen im Querschnitt (DiP, Ref. I/II-CC, PA) erfolgen. Die Bereichsbetreuung bei DiP wird hierbei erste Ansprechpartnerin sein, insbesondere auch, um in einem zweiten Schritt die Planstellen zu definieren, welche von der Fachkarriere konkret umfasst sein sollen. Durch organisatorische Anpassungen ist – soweit noch nicht vorhanden – ein gestuftes Positionsgefüge zu etablieren. Die Arbeitsplatzbeschreibungen sollten inhaltlich aufeinander abgestimmt und einheitlich aufgebaut sein. Welche Tätigkeiten insgesamt zu welchen Stellenwerten führen, wird auf der Basis sogenannter Bewertungskonzepte begründet, die von Ref. I/II-CC zu erstellen sein werden. Zudem gilt es zusammen mit der Fachdienststelle die jeweiligen persönlichen Anforderungen an die Mitarbeitenden für die jeweiligen unterschiedlichen Stellen und Aufgabenbereiche (und damit Stufen) der Fachkarrieren zu definieren. Diese sollte dabei über die tarifvertraglich zwingend vorgeschriebenen Anforderungen hinausgehen und auch Anforderungen, beispielsweise aus dem überfachlichen Kompetenzkatalog (z. B. Softskills), beinhalten. PA wird hierbei als Ansprechpartner fungieren und beratend unterstützen.

Eine Möglichkeit Fachkarrieren auch für die Mitarbeitenden transparent aufzuzeigen bestünde darin - wie oben beschrieben – diese in einer Entwicklungslandkarte darzustellen (vgl. Anlage).

Wie bereits ausgeführt geht der berufliche Aufstieg innerhalb der Fachkarriere stets mit einem Wechsel der Aufgaben bzw. Tätigkeit und in der Regel auch der Stelle einher. Unabdingbar für die Realisierung von Fachkarrieren ist daher, dass der betroffene Bereich über eine ausreichende Anzahl von Planstellen verfügt, sodass Entwicklungsmöglichkeiten in nennenswertem Umfang wahrnehmbar sind. Dies bedeutet, dass für die Implementierung einer Fachkarriere die jeweiligen Organisationseinheiten eine gewisse Größe besitzen muss.

3. Tarifliche/beamtenrechtliche Grundlagen

Die Stellenbewertung bildet ausschließlich die Anforderungen der Stelle, Position und Funktion unter Berücksichtigung der tarifrechtlichen und gesetzlichen Bestimmungen ab. Dabei wird von der Normalleistung eines Mitarbeitenden ausgegangen. Die Bewertung von herausragenden qualitativen und quantitativen Leistungen eines Mitarbeitenden (w/m/d) ist ausdrücklich nicht Gegenstand der Stellenbewertung. Die Stellenbewertung selbst ist damit keine unmittelbare Maßnahme der Personalentwicklung.

Mitarbeitenden, die entwickelt und gefördert werden sollen, sind daher höherwertigere und verantwortungsvollere Aufgaben zu übertragen. Ausschließlich über diesen Zuwachs kann sich die Wertigkeit der Stelle verändern und damit – unter Berücksichtigung rechtlicher Vorgaben – auch die Entlohnung/Besoldung der Stelleninhaber/innen.

Tarifbeschäftigte

Grundlage für die Bewertung und Eingruppierung von Tarifbeschäftigten ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (§ 12 TVöD). Ausgangspunkt für die Bewertung ist die am Arbeitsplatz nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit (§ 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD).

Nach dem Grundsatz der Tarifautomatik gem. § 12 Absatz 2 Satz 1 TVöD ist ein Tarifbeschäftigter in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Er ist damit automatisch eingruppiert und hat einen Rechtsanspruch auf die jeweilige Vergütung.

Mit dem Umstieg vom Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) auf den TVöD am 01.12.2005 wurden die früher vorhandenen Bewährungsaufstiege über zwei oder drei Vergütungsgruppen von den Tarifvertragsparteien bewusst abgeschafft¹. Mehrfach bewertete Stellen - bei inhaltsgleichen Aufgaben - sind im Tarifbereich seitdem nicht mehr möglich.

Beamtinnen und Beamte

Für die Bewertung von Beamtenstellen gilt der „Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung“ nach Art. 19 Abs. 1 Bayerisches Besoldungsgesetz (BayBesG): „Die Funktionen der Beamten und Beamtinnen sind nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen unter Berücksichtigung der gemeinsamen Belange der in Art. 1 Abs. 1 Satz 1 BayBesG genannten Dienstherren sachgerecht zu bewerten und Ämtern zuzuordnen.“

Daraus lässt sich eine Rechtspflicht zur Bewertung von Beamtenstellen ableiten. Der Gesetzgeber macht jedoch keine Vorgabe zum Bewertungsverfahren bzw. zur Bewertungsmethodik. Hier besteht ein wesentlich größerer Handlungsspielraum, als dies im Tarifbereich der Fall ist. In den Artikeln 23, 24 und 25 BayBesG wird lediglich ein Bewertungsrahmen gesetzt:

- Anforderungen an Eingangsamter:
Zuweisung von Tätigkeitsbereichen mit vorgeschriebener Vor- und Ausbildung
- Anforderungen an Beförderungsamter:
sie müssen sich von den Ämtern der niedrigeren Besoldungsgruppe nach der Wertigkeit der zugeordneten Funktionen wesentlich abheben.

Die Stadt Nürnberg wendet seit vielen Jahren das analytische Stellenbewertungsmodell der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) aus dem Jahr 1982, modifiziert durch eine Fortschreibung aus dem Jahr 1998 an, das gerichtlich anerkannt ist. Zwar müssen sich auch im Beamtenbereich Beförderungsamter von den Ämtern der niedrigeren Besoldungsgruppe nach der Wertigkeit der zugeordneten Funktionen wesentlich abheben (Art. 25 Satz 1 BayBesG). Dies gilt jedoch nicht für das auf das maßgebliche Eingangsamter folgende erste und zweite Beförderungsamter (Art. 25 Satz 2 BayBesG).

Im Beamtenbereich sind damit „Ämterbündelungen“ und Bewährungsaufstiege über bis zu drei

¹ Übergangsregelungen sind zwischenzeitlich ausgelaufen.

Besoldungsgruppen - beginnend mit dem Eingangsamt - rechtlich möglich. Für die Laufbahn der allgemeinen Verwaltung ermöglicht die Rechtslage konkret folgende Mehrfachbewertungen (bei gleicher Tätigkeit):

- 2. Qualifikationsebene: BGr. A6/A7/A8
- 3. Qualifikationsebene: BGr. A9/A10/A11
- 4. Qualifikationsebene: BGr. A13/A14/A15

Die dargestellte Mehrfachbewertung von Stellen bietet verschiedene Vorteile, hat aber auch eine Reihe von Nachteilen, die jeweils abgewogen und bewertet werden müssen. Eine detaillierte Darstellung würde jedoch den Rahmen dieser POA-Vorlage sprengen.

Im Ergebnis hat die Stadt Nürnberg von den Möglichkeiten einer Stellenmehrfachbewertung Gebrauch gemacht und im Beamtenbereich doppelt bewertete Stellen in Eingangsämtern der jeweiligen Qualifikationsebenen eingeführt² (BGr. A6/A7, BGr. A9/A10 und BGr. A13/A14). Die jeweiligen Wartezeiten für die Beförderung auf doppelt bewerteten Stellen sind in den „Richtlinien für die Beförderung der Beamtinnen und Beamten der Stadt Nürnberg“ (HdV Nr. 120.50) festgelegt.

4. Implementierung einer Fachkarriere am Beispiel des Sachgebiets Führerscheineim Ordnungsamt (OA/2-FS)

Im Ergebnis kann eine Fachkarriere nur implementiert werden, wenn es gelingt die Aufgaben innerhalb des Bereiches einer Fachkarriere nach ihrer tariflichen und analytischen Wertigkeit zusammen zu fassen und so abgestufte Stellenwertigkeiten auszuweisen. Insofern stellt die Einführung einer Fachkarriere eine Umkehr der in den letzten Jahren von den Dienststellen oft favorisierten „Einheitssachbearbeitung“ dar.

Auf der Grundlage der für die Führerscheinstelle vorhandenen Arbeitsplatzbeschreibungen (APB) wurden die Aufgaben sowie die für die jeweiligen Aufgaben erforderliche Arbeitszeit (Arbeitszeitverteilung) analysiert und entsprechend ihrer tariflichen und analytischen Wertigkeit gebündelt. Voraussetzung für eine transparente Bewertung ist, dass die Aufgaben klar abgrenzbar sind.

Zum Stichtag 01.01.2022 existiert im fachlichen Führerscheinbereich, der von einer Fachkarriere umfasst werden könnte (ohne Führungskräfte), folgende Struktur:

- | | |
|----------------------------------|----------------------------|
| - Verwaltungskraft (EGr. 4): | 7,50 Vollkraftstellen (VK) |
| - Verwaltungsfachkraft (EGr. 7): | 2,00 VK |
| - Sachbearbeiter/in (EGr. 8): | 11,00 VK |

Von speziellen Aufgaben - wie zum Beispiel dem gesetzlich vorgeschriebenen Führerscheintausch (EGr. 4) oder der Bearbeitung einfacher Fälle (EGr. 7) - abgesehen, sind die Sachbearbeiter/innen einheitlich in EGr. 8 eingruppiert.

Durch einen anderen Zuschnitt der gleichen Aufgaben (qualitativ wie quantitativ) ließe sich eine abgestufte Wertigkeit - als Basis für eine Fachkarriere - einbauen, die in der beigefügten „Entwicklungslandkarte Führerscheinstelle“ (Anlage 1) näher dargestellt ist.

Durch die Neustrukturierung der Aufgaben wäre folgende Struktur als Basis für eine Fachkarriere möglich:

² Einführung im Verwaltungsbereich mit dem 1. Nachtragshaushalt 2011 vom 13.07.2011. Weitere Mehrfachbewertungen existieren auch im Bereich der Lehrkräfte.

- Verwaltungskraft (EGr. 4) ³ :	7,50 VK
- Sachbearbeiter/in Typ2 (EGr. 7):	2,00 VK
- Sachbearbeiter/in Typ3 (EGr. 8):	6,00 VK
- Sachbearbeiter/in Typ4 (EGr. 9a):	3,00 VK
- Sondersachbearbeiter/in (EGr. 9a):	2,00 VK

Diese Struktur würde innerhalb der Führerscheinstelle eine Fachkarriere nach der Ausbildung bis zur Endeingruppierung der zweiten Qualifikationsebene (BGr. A 9 bzw. im Tarifbereich EGr. 9a) ermöglichen.

5. Voraussetzungen/Verfahren, Vorteile und mögliche Problemfälle

Der beschriebenen Differenzierung der Aufgaben sind in der Praxis jedoch auch Grenzen gesetzt. So müssen Aufgaben unterschiedlicher Wertigkeit so differenziert werden können, dass die Arbeitsabläufe dadurch nicht beeinträchtigt werden. Das jeweilige Fachkarrieren-Modell muss mit den organisatorischen Anforderungen kompatibel sein. Beispielsweise ist eine solche Differenzierung in der „Schalterhalle“ des Bürgeramtes Mitte schwer umsetzbar. Der Publikumsverkehr dort ist kaum so steuerbar, dass Aufgaben mit verschiedenen Schwierigkeitsgraden nur bestimmten herausgehobenen Mitarbeiter/innen zugewiesen werden können.

Darüber hinaus ist - wie bereits ausgeführt - eine Fachkarriere nur in Bereichen realisierbar, die über eine ausreichende Anzahl an Stellen verfügen, so dass in der Praxis von den Mitarbeitenden die vorgezeichneten Karrierepfade tatsächlich gegangen werden können und es nicht einen jahrelangen Stillstand aufgrund besetzter höherwertiger Stellen gibt.

Die Ausschöpfung der Bandbreite der möglichen Bewertungen in einem Fachkarriere-Bereich ist zudem tendenziell kein „Sparmodell“, sondern führt im Regelfall eher zu Mehrkosten. Im oben aufgeführten Modell für OA/2-FS würden die Mehrkosten 46.295 €/Jahr⁴ (+ 4,11 %) betragen. Dem gegenüber stehen die positiven Effekte durch eine potentiell verringerte Fluktuation mit geringeren Kosten für Personalgewinnung, -einarbeitung und -qualifizierung.

6. Umsetzung der Fachkarriere in der Praxis

Die Einführung einer Fachkarriere implementiert auch konkrete Überlegungen zur Besetzung der Planstellen in den jeweiligen Ebenen der Fachkarriere. Zu unterscheiden ist dabei zwischen den Eingangsstellen in der untersten Ebene und den höherwertigen Stellen. Im Vorfeld ist durch die Dienststelle das konkrete i. d. R. dann standardisierte Anforderungsprofil für die jeweilige Ebene zu entwickeln. Dabei sind die Anforderungen sowohl im fachlichen Bereich als auch im persönlichen Bereich zu formulieren.

Bei den Stellen der untersten Ebene wird es sich in der Regel um Stellen im Eingangsniveau der jeweiligen Qualifikationsebene handeln. Die Aufgaben können dabei insbesondere von Mitarbeitenden ohne Berufserfahrung (insbesondere Nachwuchskräfte) sowie von Quereinsteigenden (intern/extern) erledigt werden.

Die höherwertigen Stellen erfordern dabei abhängig von der jeweiligen Ebene weiter ausgeprägte Kompetenzen im fachlichen und im persönlichen Bereich (z. B. Entscheidungsfreude, Konfliktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit). Gerade fachliche Kompetenzen können insbesondere durch einschlägige Berufserfahrung oder gezielte Förderung entwickelt werden. Kompetenzen im persönlichen Bereich können ebenfalls durch gezielte Maßnahmen gefördert werden, erfordern teilweise aber auch eine Veranlagung.

³ Führerscheinumtausch; aufgrund anderer Qualifikationsanforderungen nicht in die Fachkarriere einbezogen

⁴ auf Basis der Durchschnittspersonalkosten 2021

Höherwertige Stellen sollten dabei weiterhin grundsätzlich im Rahmen einer Stellenausschreibung besetzt werden. Dies trägt zum einen dem Grundgedanken der Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Rechnung. Zudem wird die Durchlässigkeit innerhalb der Stadtverwaltung berücksichtigt. Mitarbeitende aus dem Bereich der Fachkarriere können dabei ihre bereits erworbene Erfahrung und ihre spezifischen Fachkenntnisse im Verfahren einbringen. Im Einzelfall ist es entsprechend dem bereits praktizierten Vorgehen möglich, höherwertige Stellen auf Vorschlag der Dienststelle und in Abstimmung mit der Personalvertretung ohne Stellenausschreibung zu besetzen. Ausgangspunkt dabei ist das entwickelte Anforderungsprofil. Ein entsprechendes Vorgehen, setzt voraus, dass auf Grund der besonderen Kompetenzen mindestens einer/eines Mitarbeitenden aus dem Bereich der Fachkarriere vorhanden ist und gleichzeitig davon auszugehen ist, dass eine stadtweite Stellenausschreibung zu keinem anderen Ergebnis führen würde.

Auf Basis des dargestellten Vorgehens sollte auch die initiale Besetzung der neu bewerteten Stellen erfolgen. Auf eine stadtweite Ausschreibung kann insofern verzichtet werden, da letztlich nur die Übertragung der neu strukturierten Aufgaben auf das bereits vorhandene Personal erfolgt. Hierzu sollte individuell durch die Dienststelle gemeinsam mit der Personalvertretung ein Vorgehen entwickelt werden.

7. Stellenplanmäßige Umsetzung einer Fachkarriere bei OA/2 (Führerscheinstelle)

Die stellenplanmäßigen Veränderungen werden im nicht-öffentlichen Teil zur Beschlussfassung vorgelegt.

II. Laufweg im DMS

OE	Unterschriften am	Unterschriften von	Unterschriftenart	Bemerkung
DiP/PrO	11.08.2022	Franke, Bernd	Schlusszeichen	
PA	11.08.2022	Sembritzki, Stefan	Schlusszeichen	
Ref. I/II-CC	12.08.2022	Betz, Kerstin	Schlusszeichen	
BDR	12.08.2022	Kuch, Olaf	Genehmigung	
Ref. I/II	12.08.2022	Riedel, Harald	Genehmigung	
GSBV	12.08.2022	Völkel, Claudia	Kenntnisnahme	
GST	24.08.2022	Schouten, Hedwig	Kenntnisnahme	
GPR	29.08.2022	Jena, Gabi	Kenntnisnahme	Auf den Vermerk des GPR vom 18.08.2022 wird hingewiesen

III. BDR/POA

Anlagen

Anlage 1 - Entwicklungslandkarte