

**Stellungnahme zur Bündelung der Eingangsämter der zweiten und dritten Qualifikationsebene mit dem darauffolgenden ersten und zweiten Beförderungssamt;
hier: Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 25.09.2023**

1. Rechtlicher Rahmen

1.1 Beamtenrecht

Unter Bündelung von Ämtern versteht man die Zuordnung eines bewerteten Dienstpostens zu mehreren Ämtern einer Laufbahn. Im Beamtenbereich müssen sich Beförderungssämter 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 Eingangsamt folgende erste und zweite Beförderungssamt (Art. 25 Satz 2 BayBesG). Im Beamtenbereich sind damit „Ämterbündelungen“ und Bewährungsaufstiege über bis zu drei Besoldungsgruppen - beginnend mit dem Eingangsamt - rechtlich möglich.

Das Eingangsamt gemäß Art. 23 Satz 1 Nrn. 2 und 3 BayBesG ist in der zweiten Qualifikationsebene die BGr. A 6 BayBesG und in der dritten Qualifikationsebene die BGr. A 9 BayBesG. Für die Laufbahn der allgemeinen Verwaltung ermöglicht die Rechtslage in der zweiten und dritten Qualifikationsebene konkret folgende Mehrfachbewertungen (bei gleicher Tätigkeit):

- 2. Qualifikationsebene: BGr. A6/A7/A8
- 3. Qualifikationsebene: BGr. A9/A10/A11

Abweichend davon ist das Eingangsamt im feuerwehrtechnischen Dienst der zweiten Qualifikationsebene die BGr. A7 BayBesG und in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik (incl. feuerwehrtechnischen Dienst) der dritten Qualifikationsebene die BGr. A 10 BayBesG.

Grundsätzlich sieht der bayerische Gesetzgeber die „Eingangsbündelung“ gemäß Art. 25 Satz 2 BayBesG vor, die die Bündelungsbewertung des jeweiligen Eingangsamtes mit dem ersten und zweiten Beförderungssamt einer Qualifikationsebene erlaubt. Zudem gibt es die „Richtlinienbündelung“ gemäß Art. 25 Satz 3 BayBesG. Die Umsetzung setzt voraus, dass ein sachlicher Grund gegeben ist. Davon kann beispielsweise ausgegangen werden, wenn der Dienstposten ständig mit wechselnden Aufgaben bzw. Anforderungen mit unterschiedlichem Schwierigkeitsgrad verbunden ist.

Soweit die vorgenannten Voraussetzungen erfüllt sind, ist rechtlich gesehen, eine Ausweisung von Stellen bis zu dreifach bewertete Stellen in BGr. A6/A7/A8 BayBesG (zweite Qualifikationsebene) und in BGr. A9/A10/A11 BayBesG (dritte Qualifikationsebene) zulässig. Seit 2011 hat die Stadt Nürnberg von den Möglichkeiten einer Stellenmehrfachbewertung Gebrauch gemacht und im Beamtenbereich doppelt bewertete Stellen in Eingangsämtern der jeweiligen Qualifikationsebenen eingeführt (BGr. A6/A7 und BGr. A9/A10).

1.2 Tarifrecht

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 abgeschafft. Mehrfach bewertete Stellen - bei inhaltsgleichen Aufgaben - sind im Tarifbereich seitdem nicht mehr möglich. Um diesen Bewährungsaufstieg nach § 23 a BAT zu erreichen, musste die/ der Beschäftigte während eines bestimmten Zeitraumes zeigen, dass sie/ er den Anforderungen der höheren Vergütungsgruppe gewachsen ist. Dieser Zeitraum wurde als Bewährungszeit bezeichnet.

Nach dem Grundsatz der Tarifautomatik gem. § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD ist die/ der Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte, von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Im Unterschied zum bayerischen Beamtenrecht können seit Abschaffung des Bewährungsaufstiegs mehrfachbewerte Stellen im Tarifrecht im Stellenplan nicht mehr ausgewiesen werden.

2. Personalwirtschaftliche und finanzielle Bewertung

2.1 Gleichbehandlung der Statusgruppen

In vielen Aufgabenbereichen nehmen Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte gleichartige bzw. gleichwertige Aufgaben wahr. Aktuell sind im Standesamt der Stadt Nürnberg (BAM/3) und bei den Bürgerämtern insgesamt 20 Beamtinnen und Beamte sowie 16 Tarifbeschäftigte der dritten Qualifikationsebene mit der Wahrnehmung der Aufgaben als Standesbeamtin/ Standesbeamter beschäftigt. Aus den dargestellten rechtlichen Gründen könnte eine Dreifachbewertung von Beamtenstellen im Stellenplan ausgewiesen werden. Allerdings ist aufgrund der aktuellen tarifrechtlichen Bestimmungen eine Ausweisung von mehrfachbewerteten Stellen für Tarifbeschäftigte seit Abschaffung des Bewährungsaufstiegs nicht mehr zulässig. Im Hinblick auf die Vergütungs- bzw. Entgeltentwicklung würde die Umsetzung einer Ausweitung der Ämterbündelung zu einer deutlichen Ungleichbehandlung der beiden Statusgruppen innerhalb der Stadtverwaltung führen. Gerade die Abschaffung des Bewährungsaufstiegs bei der Einführung des TVöD im Jahr 2005 wird auch heute noch von vielen Tarifbeschäftigten als ungerecht empfunden. Sollte zu den bestehenden Unterschieden ein entscheidender Unterschied bei den Eingruppierungsmöglichkeiten von Tarifbeschäftigten und Beamten hinzukommen, ist davon auszugehen, dass dies zu erheblicher Unzufriedenheit der Mitarbeitenden führen und das Arbeitsklima zukünftig stark belasten wird.

Die für das Standesamt dargestellte Situation trifft auf den überwiegenden Teil der städtischen Dienststellen und Eigenbetriebe zu, in denen Beamtinnen und Beamte beschäftigt sind. In der Regel sind in diesen Dienststellen auch Tarifbeschäftigte mit identischen Aufgabenstellungen tätig. Die einzige Ausnahme stellt in diesem Zusammenhang der feuerwehrtechnische Dienst dar. Die Einsatzkräfte der Feuerwehr sind ausschließlich Beamtinnen oder Beamte. Das Problem unterschiedlicher Eingruppierungsverfahren existiert bei dieser Berufsgruppe nicht.

2.2 Personalwirtschaftliche Situation bei der Stadt Nürnberg

Aktuell werden im Beamtenbereich lediglich die Eingangsämter der zweiten und dritten Qualifikationsebene mit dem darauffolgenden ersten Beförderungsamt gebündelt. Das bedeutet, dass es aktuell lediglich doppelt bewertete Stellen der BGr. A6/A7 BayBesG (zweite Qualifikationsebene) und BGr. A9/A10 BayBesG (dritte Qualifikationsebene) bei der Stadt Nürnberg gibt. Dieses System hat sich in den vergangenen Jahren bewährt. Bei Nachwuchskräften in der zweiten Qualifikationsebene erfolgt die erste Beförderung spätestens nach einem in der dritten Qualifikationsebene spätestens nach zwei Jahren jeweils abhängig vom Ergebnis der Qualifikationsprüfung. Weitere Beförderungen sind entweder durch die Bewerbung auf höherwertige Stellen oder im Ausnahmefall im Rahmen einer Stellenneubewertung (Stellenhebung) möglich. Leider ist festzustellen, dass die Zahl der Bewerbenden auf höherwertige Stellen rückläufig ist.

Die nächsthöheren Stellen (BGr. A 8 BayBesG und BGr. A 11 BayBesG) zeichnen sich im Vergleich zu den Eingangsämtern durch eine bedeutend höhere Verantwortung aus. Im Bereich der BGr. A 11 BayBesG beinhalten die Aufgaben bereits häufig auch die Ausübung einer Leitungsfunktion oder erfordern deutlich umfangreichere, tiefergehende Fachkenntnisse und Erfahrung. Die Einführung von dreifach bewerteten Stellen führt dazu, dass eine Beförderung über mehrere Besoldungsgruppen auch ohne Übernahme höherwertiger Aufgaben erfolgen könnte. Dadurch würde der Anreiz zur persönlichen Weiterentwicklung und zur Übernahme herausgehobener Aufgaben und zusätzlicher Verantwortung weiter reduziert.

Herausgehobene Stellen der BGr. A11 BayBesG wären demnach gerade für Beamtinnen und Beamten mit langjähriger Erfahrung weniger attraktiv als bisher. Bereits ohne eine Dreifachbewertung der Beamtenstellen gestaltet sich heute die Besetzung herausgehobener Funktionen immer schwieriger. Sollte zukünftig der Anreiz einer höheren Besoldung – aufgrund der Bündelung aller Eingangsstellen mit Ämtern bis zur BGr. A8 BayBesG bzw. BGr. A11 BayBesG – wegfallen, würde sich die Stellenbesetzung von Stellen mit höherer Verantwortung und ggf. mit Leitungsfunktion wesentlich verschlechtern bzw. wäre rein aus finanzieller Betrachtung nur noch für Beamtinnen und Beamte ohne die erforderliche Erfahrung attraktiv.

Im Antrag der CSU-Stadtratsfraktion wird auf die entsprechende Maßnahme bei der Stadt Erlangen verwiesen. Ein Ziel der Bündelung der Eingangsämter war hier u. a. die Reduzierung der internen Fluktuation innerhalb der Stadtverwaltung in bestimmten Bereichen. Im Bereich mit besonders hohem Parteiverkehrsanteil wird dem bei der Stadt Nürnberg bereits durch Gewährung einer Rahmenzulage/ eines Rahmenzuschlags entgegengewirkt. Eine besondere stadtinterne Fluktuation aus den Eingangsämtern ist bisher nicht belegbar.

2.3 Mehrkosten

Aktuell sind bei der Stadtverwaltung rund 224 VK in den BGr. A6, A6/A7 und A7 ausgewiesen. In den BGr. A9, A9/A10 und A10 sind es rund 541 VK. Die Einführung dreifach bewerteter Stellen würde wohl zu erheblichen Mehrkosten und einer damit einhergehenden Belastung des städtischen Haushalts führen, da ein Teil der betroffenen Beamtinnen und Beamten in den nächsten Jahren zu befördern wäre. Wie groß der Anteil wäre, könnte erst nach der konkreten Festlegung der mehrfachbewerteten Stellen entsprechend der Funktion und einer zweckentsprechenden Anpassung der Beförderungsrichtlinien und der darin festzulegenden Beförderungskriterien und Wartezeiten näherungsweise berechnet werden. Gerade in Zeiten der Haushaltskonsolidierung, welche mit der Einsparung von Stellen und Personal einhergeht, wäre ein solcher Schritt exklusiv für die Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten wohl schwer stadintern und gegenüber der Öffentlichkeit darstellbar.

3. Fazit

Aus Sicht der Verwaltung hat sich die bisherige Praxis der Doppelbewertung von Eingangsstellen für die von der Stadt ausgebildeten Beamtinnen und Beamten bewährt. Die Erweiterung dieses Verfahrens auf das zweite Beförderungsamt erscheint in der Gesamtbetrachtung nicht empfehlenswert. Auch wenn dies, wie bei einzelnen anderen Dienstherrn, die entsprechend verfahren, zu einer kurzfristigen Verbesserung der Wettbewerbssituation führen könnte, überwiegen langfristig die Nachteile entsprechender Maßnahmen deutlich.

- I. Herrn Ref. I/II
- II. GPR
- III. PA/2
- IV. Ref. I/II/POA

Nürnberg, 11.04.2024
Personalamt

(34274)

Abdruck:
Ref. I/II-CC
DiP