# D E R  L A N D R A T

| Geschäftsbereich: Personal und Organisation | DRUCKSACHE | |
|---|---|---|
| Az.: 10.27/10.28 | lfd. Nr. | Jahr |
| Datum: 15.08.2018 | 86 | 2018 |

# Vorlage

| an (zutreffenden Ausschuss einsetzen und ankreuzen) | Sitzungstag | Zutreffendes ankreuzen ☒ öffentlich | nicht-öffentlich | Beschlussvorschlag angenommen | abgelehnt | geändert |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ☐ | | ☐ | ☐ | | | |
| ☐ | | ☐ | ☐ | | | |
| ☒ Kreisausschuss | 31.08.2018 | | ☒ | | | |
| ☒ Kreistag | 12.09.2018 | ☒ | ☐ | | | |
| ☒ Die Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention wurden berücksichtigt: | ☐ ja ☐ nein ☒ entfällt | | | | | |

| Verantwortlichkeit (Ordnungsziffer der Org.-einheit/Sichtvermerk): | | | | | | | | Geschäftsbereich 10 zur Beschlussausführung. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Gefertigt: | | Beteiligt: | | | | | Landrat | |
| 10.27 | 10.28 | 10.2 | 10 | I | | | Radeck | (Handzeichen) |

**Betreff:**

**Umsetzung der Ergebnisse der Neubewertung der Beamtendienstposten nach dem KGSt-Gutachten 2009 beim Landkreis Helmstedt sowie die Übernahme der Änderungen in den Stellenplan 2019**

**Beschlussvorschlag:**

1. Die Bewertungsergebnisse der Neubewertung der Beamtendienstposten nach dem KGSt-Gutachten 2009 werden im Stellenplan 2019 berücksichtigt und rückwirkend unter Beachtung der beamten- und besoldungsrechtlichen Vorschriften zum 01.01.2019 umgesetzt.

2. Bei den neubewerteten Beamtendienstposten wird auf die einjährige Beförderungssperre nach dem Haushaltssicherungskonzept 2009 verzichtet.

| Vorlage (Fortsetzungsblatt) | DRUCKSACHE lfd. Nr. 86 | Jahr 2018 |
|---|---|---|

**Sachdarstellung, Begründung, ggf. finanzielle Auswirkungen**

Notwendigkeit der Neubewertung nach dem KGSt- Gutachten 2009 und der Umsetzung der Ergebnisse

In Zeiten des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels spielt die Attraktivität von Arbeitgebern eine immer größere Rolle bei der Gewinnung und langfristigen Bindung von qualifiziertem Personal. Um dem seit Jahren zunehmendem Fachkräftemangel bei gleichzeitig erhöhter Personalfluktuation und wachsenden Aufgaben entgegenzutreten, wurden bereits in der Kreisausschuss-Vorlage 33/2013 Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität beschlossen. Hierzu zählen z.B. die Einführung und Erweiterung des betrieblichen Gesundheitsmanagements, die Weiterführung einer familienorientierten Personalpolitik zur langfristigen Bindung von Arbeitskräften, die Berücksichtigung der unterschiedlichen Interessen und Anforderungen der Beschäftigten über den gesamten Zeitraum der Berufstätigkeit (Fortbildung/ Weiterbildung) sowie die Einführung der Leistungsorientierten Bezahlung.

Ergänzend wurden in den letzten zwei Jahren durch die Dienststelle die Stellenanzeigen mit einem neuen Layout versehen, in welchem die Vorzüge des Landkreises Helmstedt als Arbeitgeber hervorgehoben sowie die Reichweiten der Stellenanzeigen durch die Nutzung neuer Medienformate wie Radiospots etc. erhöht werden. Dies führte dazu, dass eine Verdoppelung des Budgets für öffentliche Ausschreibungen erforderlich war. Gleichzeitig wurde an den entsprechenden Hochschulen mit Aushängen um Initiativbewerbungen geworben. Trotz der genannten Maßnahmen gelang es nicht, die Bewerberzahlen zu steigern und den Personalbedarf - insbesondere im gehobenen Dienst - zu decken. Vielmehr ist seit 2017 ein rückläufiger Trend zu beobachten, welcher dazu führt, dass vereinzelte Stellen über Monate nicht besetzt werden konnten / können.

Über die genannten Maßnahmen hinaus ist die Umstellung des Bewertungssystems zur sachgerechten Bewertung von Beamtendienstposten gemäß § 6 Niedersächsisches Besoldungsgesetz (NBesG) vom KGSt-Gutachten 1982 auf das neuere KGSt-Modell 2009 ein weiterer Baustein zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und der Mitarbeiterzufriedenheit.

Im regionalen Vergleich mit den Landkreisen des ehemaligen Regierungsbezirks Braunschweig (Gifhorn, Wolfenbüttel, Goslar, Northeim und Peine) und unter Berücksichtigung der Konkurrenzsituation zu den kreisfreien Städten Braunschweig und Wolfsburg wird deutlich, dass diese insbesondere in den Einstiegsämtern und in den Führungspositionen auf der Abteilungsleitungsebene eine Besoldungsgruppe mehr bezahlen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die genannten Landkreise die Bewertung ihrer Beamtendienstposten vom KGSt Gutachten 1982 bereits in den zurückliegenden Jahren auf das Nachfolgegutachten aus dem Jahre 2009 umgestellt haben. Aus den genannten Gründen ist es aus Sicht der Dienststelle zwingend erforderlich, diesen Schritt ebenfalls zu gehen, um die Konkurrenzfähigkeit aufrecht zu erhalten.

Mit der Drs. 51/2018 wurde der Kreisausschuss erstmalig im Mai 2018 darüber informiert, dass die Dienststelle eine Neubewertung aller Beamtendienstposten beim Landkreis

| Vorlage (Fortsetzungsblatt) | DRUCKSACHE lfd. Nr. 86 | Jahr 2018 |
|---|---|---|

Helmstedt nach dem KGSt-Gutachten 2009 durchführt. Die seinerzeit aufgezeigte Verfahrensweise, die von der Dienststelle durchgeführten Vorbewertungen einer objektiven externen Qualitätssicherung durch die Kienbaum Consultants International GmbH (Kienbaum) zu unterziehen, ist zwischenzeitlich erfolgt und die erarbeiteten Ergebnisse können zur Beschlussfassung vorgelegt werden.

Dabei zeigen die im Hause erarbeiteten und durch die Firma Kienbaum qualitätsgesicherten Bewertungsergebnisse, insbesondere im Bereich des gehobenen Dienstes, dass die Anforderungen einer modernen und kundenorientierten Verwaltung im 21. Jahrhundert nicht mehr sachgerecht mit den Bewertungsgrundlagen aus dem Jahre 1982 gemessen werden können. Die im KGSt-Gutachten 2009 geänderten Bewertungsmaßstäbe hinsichtlich der Führungs- und Ausführungsverantwortung spiegeln sich in den Ergebnissen der jeweiligen Bewertung und den daraus resultierenden Veränderungen in den Besoldungsgruppen wieder. Wie in den folgenden Diagrammen dargestellt, war dies bei der Anwendung des KGSt-Gutachtens 1982 insbesondere bei den Einstiegsämtern und den Führungspositionen, vergleichbar Abteilungsleitungsebene, feststellbar und führte bei Ausschreibungen zu einem deutlichen Wettbewerbsnachteil und folglich zu einer erschwerten Stellenbesetzung mit geeignetem Fachpersonal.

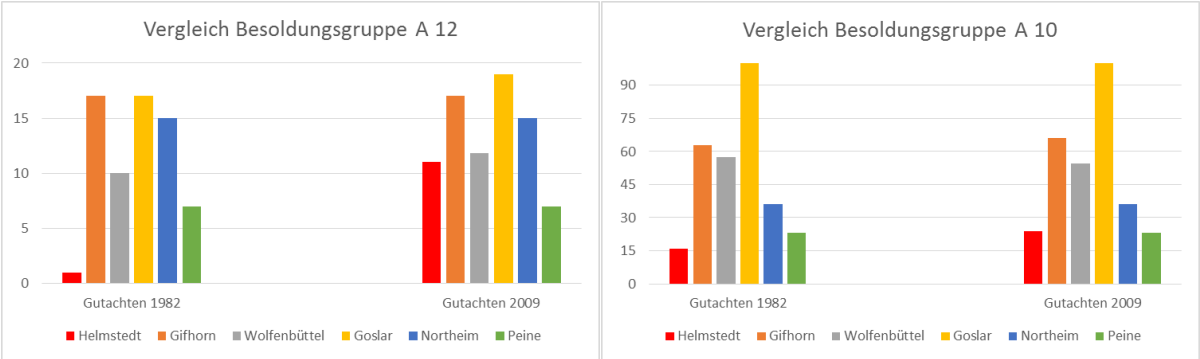


Abbildung 1: Anzahl der Beamtendienstposten in den Besoldungsgruppen A 12 und A 10 vor und nach der Umstellung des Gutachtens.

<u>Darstellung der sich aus der Bewertung ergebenden Veränderungen</u>

Der besseren Lesbarkeit halber werden nachfolgend nicht sämtliche Bewertungsergebnisse, sondern nur die sich aus der Systemumstellung ergebenden Veränderungen in den Besoldungsgruppen tabellarisch dargestellt.

| **Höherer Dienst** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| A 16 | → | B 2 | Vorstand | 2 Dienstposten |
| A 13 | → | A 15 | Geschäftsbereichsleitung | 1 Dienstposten |
| A 13 | → | A 14 | Geschäftsbereichsleitung | 1 Dienstposten |

Abbildung 2: Darstellung der Veränderungen im höheren Dienst.

Hinsichtlich der Veränderungen im Höheren Dienst ist anzumerken, dass die Bewertungsergebnisse aufgrund der derzeitigen Rechtslage nicht umgesetzt werden können und sich somit auch absehbar nicht auf den Haushalt auswirken.

| Vorlage (Fortsetzungsblatt) | DRUCKSACHE lfd. Nr. 86 | Jahr 2018 |
|---|---|---|

Die Bewertungsergebnisse der Vorstände sind aufgrund der Bestimmungen aus Anlage 2 zum Niedersächsischen Besoldungsgesetz in der Fassung vom 20.06.2016 dahingehend nicht umsetzbar, dass nur Beamte in Landkreisen mit einer Einwohnerzahl oberhalb von 200.000 Einwohnern in die Besoldungsgruppe B 2 eingewiesen werden können.
Das Bewertungsergebnis der Geschäftsbereichsleitung Ordnung, Verkehr, Veterinärwesen und Verbraucherschutz (A 13 → A 15) beruht auf der Tatsache, dass abweichend von der Organisationsstruktur vergleichbarer Kommunen, der Leitung der Bereich Veterinärwesen und Verbraucherschutz zugeordnet wurde. Die Zuordnung der Abteilung „Veterinärwesen und Verbraucherschutz“ geschah unter dem Gesichtspunkt, diesen Bereich durch das verwaltungsrechtliche Fachwissen des Geschäftsbereiches Ordnung, Verkehr, Veterinärwesen und Verbraucherschutz zu unterstützen. Zwischenzeitlich verfügt der Bereich „Veterinärwesen und Verbraucherschutz“ über eine Stelle des gehobenen Dienstes zur Erledigung der Verwaltungsaufgaben, sodass dieser Bereich wieder eigenständig als Geschäftsbereich geführt werden kann. Unter Berücksichtigung dieser organisatorischen Maßnahme ist die Stelle der Geschäftsbereichsleitung Ordnung, Verkehr, Veterinärwesen und Verbraucherschutz der Besoldungsgruppe A 14 zuzuordnen.
Hinzuweisen ist dabei darauf, dass die Geschäftsbereichsleitungen, die ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 durch eine Beförderung übertragen bekommen, eine vom Kreistag bestimmte Qualifizierung durchlaufen müssen (§ 12 Absatz 2 Nummer 3 der Niedersächsischen Laufbahnverordnung (NLVO)). Beim Landkreis Helmstedt ist bisher eine solche Qualifizierungsrichtlinie nicht beschlossen worden.

| **Gehobener Dienst** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| A 12 | → | A 13 | Referatsleitung | 1 Dienstposten |
| A 11 | → | A 12 | Abteilungsleitung | 11 Dienstposten |
| A 10 | → | A 12 | Abteilungsleitung | 1 Dienstposten |
| A 10 | → | A 11 | Sachbearbeitung | 3 Dienstposten |
| A 11 | → | A 10 | Sachbearbeitung | 1 Dienstposten |
| A 9 | → | A 10 | Sachbearbeitung | 13 Dienstposten |

Abbildung 3: Darstellung der Veränderungen im gehobenen Dienst.

Im Bereich des gehobenen Dienstes sind im Wesentlichen zwei Tendenzen erkennbar. Wie obenstehend bereits dargestellt, beziehen sich die Veränderungen maßgeblich auf den Bereich der Einstiegsämter (A 9/A 10) und die Führungspositionen auf Abteilungsleitungsebene (A 11/A 12). Dies kann auf die gestiegene Verantwortung der einzelnen Dienstposten zurückgeführt werden und bestätigt einen Trend, der sich in fast allen Kommunen feststellen lässt. Gleichzeitig betrifft diese Entwicklung exakt die beiden Besoldungsgruppen, welche zwingend zur Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben benötigt werden, aber auf dem Stellenmarkt nur in geringer Anzahl vorhanden und derzeit entsprechend umworben sind.

Die höhere Bewertung des Dienstpostens der Referatsleitung resultiert aus einer Umstrukturierung, mit welcher die Zuweisung neuer Stellen und somit eine gestiegene Verantwortung einhergeht.

Die Veränderungen im Bereich der gehobenen Sachbearbeitung (A 10/A 11) lassen sich auf eine höherwertigere Ausführungsverantwortung auf einzelnen Stellen zurückführen.

Diese Stellen zeichnen sich dadurch aus, dass die Stelleninhaber/-innen in Spezialgebieten der öffentlichen Verwaltung alleinverantwortlich Entscheidungen treffen können, welche eine größere Reichweite als in der Sachbearbeitung allgemein üblich aufweisen. Darüber hinaus ergab die Neubewertung die Korrektur einer Stelle der Besoldungsgruppe A 11 nach A 10. Dies ist mit internen Umstrukturierungsmaßnahmen zu begründen.

| **Mittlerer Dienst** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| A 6 | → | A 9 | Sachbearbeitung | 1 Dienstposten |
| A 9 | → | A 8 | Sachbearbeitung | 1 Dienstposten |
| A 7 | → | A 6 | Sachbearbeitung | 1 Dienstposten |

Abbildung 4: Darstellung der Veränderungen im mittleren Dienst.

Die nur marginalen Veränderungen im mittleren Dienst sind der Tatsache geschuldet, dass die Änderungen in der Systematik in den Gutachten der KGSt aus den Jahren 1982 und 2009 sich im Wesentlichen auf die Stärkung der Führungspositionen beschränken. Dies führt dazu, dass die Dienstposten der Beamtinnen und Beamten aus dem mittleren Dienst auch unter Anwendung des neuen Gutachtens unverändert sachgerecht bewertet sind.

Die o.a. Änderungen ergeben sich im ersten Fall aus dem bisherigen Fehlen von persönlichen Voraussetzungen nach der NLVO.

Die Korrektur im zweiten Fall hinsichtlich des oben stehenden Dienstpostens von der Besoldungsgruppe A 9 g.D. in die Besoldungsgruppe A 8 m.D. ist damit zu begründen, dass zur Wahrnehmung des Dienstpostens die Anforderung des gehobenen Dienstes nicht mehr gegeben sind. Die Bewertung ergab, dass die Qualifikationen des mittleren Dienstes für die Wahrnehmung des Dienstpostens ausreichend sind.

Bei dem dritten Dienstposten ergab die Neubewertung die Korrektur von der Besoldungsgruppe A 7 nach A 6. Dies ist mit internen Umstrukturierungsmaßnahmen und einer Neubesetzung zu begründen.

<u>Rechtliche Voraussetzungen für die Umsetzung der Bewertungsergebnisse</u>

Zur rechtssicheren Umsetzung der erarbeiteten Ergebnisse der Beamtenbewertung ist die Beachtung verschiedener Rechtsgrundlagen erforderlich.

Zunächst ist für alle betroffenen Dienstposteninhaber/-innen, die im Anschluss an die Bewertung einen höheren Dienstposten innehaben, der § 10 Absatz 1 Satz 2 NLVO ausschlaggebend. Gemäß dieser Vorschrift beträgt die Erprobungszeit nach § 20 Abs. 2 NBG für Ämter der Besoldungsgruppen A 3 bis A 13 drei und im Übrigen sechs Monate.

Über die aus der NLVO resultierende Beförderungssperre hinaus, hat der Kreistag im Rahmen des Haushaltssicherungskonzeptes im Jahre 2009 beschlossen, dass Beförderungen von Beamtinnen und Beamten nur erfolgen dürfen, wenn diese sich in der höherwertigen Tätigkeit mindestens ein Jahr bewährt haben.

| **Vorlage** (Fortsetzungsblatt) | **DRUCKSACHE** lfd. Nr. 86 | Jahr 2018 |
|---|---|---|

Von dieser Regelung soll im Rahmen der Umsetzung der Bewertungsergebnisse Abstand genommen werden, da im Regelfall der bewertete Dienstposten seit mehreren Jahren vom jetzigen Dienstposteninhaber/ von der jetzigen Dienstposteninhaberin wahrgenommen wird. Eine darüber hinausgehende Bewährung nur aufgrund der Bewertungsergebnisse ist aus Sicht der Dienststelle unbillig und stellt die grundsätzlich positiven Ergebnisse in einen negativen Kontext. Seitens der Dienststelle wird überdies angeregt, die Beförderungssperre des Haushaltssicherungskonzept 2009 im Sinne der Personalbindung und Arbeitgeberattraktivität generell zu überdenken.

Im speziellen Fall der Berufsanfänger/-innen im Beamtenverhältnis ergibt sich aus § 20 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 NLVO eine Beförderungssperre im Rahmen des Beamtenverhältnisses auf Probe und im Anschluss an dieses. Dies betrifft vorliegend sieben Dienstposteninhaber/-innen der Besoldungsgruppe A 9 NBesG, die zwar bereits einen höherwertigen Dienstposten nach Besoldungsgruppe A 10 NBesG wahrnehmen, allerdings frühestens Anfang 2020 dementsprechend befördert werden können.
Ein weiterer Dienstposteninhaber ist von einer Beförderungssperre betroffen (A 10 → A 12). Gemäß § 20 Absatz 3 Satz 1 Nr.2 NLVO ist eine Beförderung nicht zulässig vor Ablauf eines Jahres seit der letzten Beförderung. Bei einer Beförderung des Dienstposteninhabers in die Besoldungsgruppe A 11 im Haushaltsjahr 2019 kann demzufolge die Beförderung in die Besoldungsgruppe A 12 erst frühestens im Haushaltsjahr 2020 umgesetzt werden.

<u>Mit der Umsetzung der Bewertungsergebnisse zu erwartende Mehrkosten</u>

Bei der Betrachtung der entstehenden Mehrkosten ist zu differenzieren zwischen Mehrkosten, die mit der Einstellung in den Stellenplan 2019 unmittelbar im Haushaltsjahr 2019 entstehen und Folgekosten, die sich aus den oben dargestellten beamten- und laufbahnrechtlichen Vorgaben ergeben. Die anfallenden Kosten bei vollständiger Umsetzung der Bewertungsergebnisse können derzeit mit ca. 180.000€ jährlich veranschlagt werden.
Im Haushaltsjahr 2019 ist allerdings zunächst nur mit Mehrkosten in Höhe von 120.000€ zu rechnen, da die Gesamtkosten unter Berücksichtigung der oben genannten Aspekte um 60.000€ geringer ausfallen.

Das nachstehende Diagramm zeigt den prozentualen Anteil der zu erwartenden Mehrkosten an den Personalkosten für die Beamtinnen und Beamten der Kreisverwaltung des Landkreises Helmstedt unter Berücksichtigung der für das Haushaltsjahr 2018 veranschlagten Personalkosten.

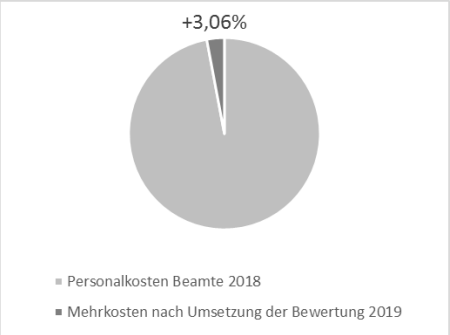


Abbildung 5: Gegenüberstellung der Personalkosten für Beamtinnen und Beamte und entstehende Mehrkosten im HHJ 2019.

. . .

| | DRUCKSACHE | |
|---|---|---|
| **Vorlage**<br>(Fortsetzungsblatt) | lfd. Nr.<br>86 | Jahr<br>2018 |