



<b>STELLUNGNAHME zur Anfrage</b>		Vorlage Nr.:	<b>2019/0399</b>	
GRÜNE Gemeinderatsfraktion		Verantwortlich:	<b>Dez. 2</b>	
<b>Gute Arbeit - zukunftsfähige Stadtverwaltung: Verzögerung von Höhergruppierungen bei der Stadtverwaltung</b>				
Gremium	Termin	TOP	ö	nö
<b>Gemeinderat</b>	<b>14.05.2019</b>	<b>37.3</b>	<b>x</b>	

- 1. Wird beim Wechsel städtischer Angestellter auf Stellen mit höherer Bewertung zeitgleich die Höhergruppierung in der Bezahlung durchgeführt?**
- 2. Wenn nicht: Welche Begründung wird dafür gegeben?**

Eine Höhergruppierung im Rahmen von Stellenwechseln ist nur möglich, wenn sämtliche Vorgaben des Anforderungsprofils auch im tarifrechtlichen Sinne erfüllt werden.

In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass die Stadt Karlsruhe schon seit vielen Jahren nahezu sämtliche Stellen mit Entwicklungsperspektiven ausschreibt. Die Ausschreibungen beinhalten derzeit die Formulierung: „Die Stelle bietet je nach Qualifikation und Berufserfahrung Entwicklungsmöglichkeiten bis Entgeltgruppe \*\*.“. Wie diese Formulierung zeigt, ist die tatsächliche Eingruppierung dann jeweils abhängig vom Umfang der tarifrechtlichen Funktionsübertragung auf Basis der bereits vorliegenden (einschlägigen oder förderlichen) Berufserfahrung und dem Erfüllen persönlicher Voraussetzungen. Die Stellenausschreibungen beinhalten dabei bewusst keinen standardisierten Automatismus bis zur vorgesehenen Endeinreihung. Es ist in jedem Fall eine Einzelfallbetrachtung vorzunehmen.

Im Hinblick auf Arbeitgeberattraktivität und eines langfristig optimierten Personaleinsatzes wird den Dienststellen damit zur Fachkräftegewinnung ein sogenannter Eingruppierungsfächer eingeräumt. Die zugrunde gelegte Basisbewertung der Tätigkeit entspricht hierbei jeweils dem unteren Wert des Fächers, ist tarifgerecht und den Dienststellen bekannt. Bei Berufsanfängern oder Personen mit geringer einschlägiger Berufserfahrung erfolgt zunächst eine Eingruppierung entsprechend den tarifrechtlichen Vorgaben in diesen Basisentgeltgruppen.

Mit zunehmender Berufserfahrung können in den meisten Fällen dann auch schwierigere Aufgabeninhalte übertragen werden, die eine Weiterentwicklung auf der gleichen Stelle eröffnen. Erst bei Erfüllen der nächsthöheren tarifrechtlichen Merkmale ist dann auch eine Höhergruppierung möglich. Die Verwaltung möchte aber klarstellen, dass es hier gerade nicht um die auf jeder Funktion notwendige Einarbeitungsphase geht. Es handelt sich vielmehr – wie dargestellt – um höherwertigere Aufgabeninhalte, die tatsächlich nur von berufserfahrenen Mitarbeitenden mit speziellen Kenntnissen wahrgenommen werden können. Andernfalls wäre der obere Wert des Fächers tarifrechtlich nicht abbildbar.

Diese Vorgehensweise bietet allen Beteiligten die Chance, ohne Stellenwechsel und damit verbundenen aufwändigen Auswahlverfahren, Weiterentwicklungsmöglichkeiten anzubieten und zu erhalten. Ebenso soll durch die stufenweise Funktionsübertragung einer Überforderung von unerfahrenen Beschäftigten entgegengewirkt werden.

Daneben ist diese Praxis ein hilfreiches Instrument zur Personalentwicklung und -gewinnung.

### **3. Bis zu welchem Zeitraum reichen die Wartezeiten? Wie ist der Durchschnittswert?**

Echte interne Wartezeitenregelungen wurden aus Gründen der Attraktivität und Personalbindung nur für ausgewählte Berufsgruppen geschaffen, denen das Tarifrecht grundsätzlich keine oder nur eine geringe Entwicklungsperspektive eröffnet. Tangiert sind insbesondere die Bereiche der Assistenzkräfte in den Sekretariaten, Mitarbeitende in Registraturen und Hausmeisterdienste.

Die entsprechenden übertariflichen Regelungen wurden im Dezember 2017 im Personalausschuss behandelt. Die darin vorgegebene förderliche Mindesterfahrungszeit soll neben der notwendigen praktischen Berufserfahrung für eine Weiterentwicklung auch eine Gleichbehandlung in den einzelnen Dienststellen sicherstellen. In allen anderen Bereichen hängt die Höhergruppierung nicht von konkret festgelegten Wartezeiten, sondern wie beschrieben von der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ab.

### **4. Wie bewertet die Stadtverwaltung diese Vorgehensweise tarifrechtlich?**

Die tarifrechtlichen Vorgaben werden durch die beschriebene Eingruppierungspraxis eingehalten. Maßgebend für die sogenannte „Tarifautomatik“ - dem Anspruch auf eine der auszuübenden Tätigkeit entsprechende Eingruppierung - ist, wie unter Ziffer 2 ausgeführt, der jeweilige untere Wert des Bewertungsfächers. Dieser entspricht zunächst der tarifrechtlich übertragenen und somit auch auszuübenden Tätigkeit und der damit verbundenen tarifgerechten Bezahlung.

Eine Weiterentwicklung ist dann eröffnet, wenn mit zunehmender Berufserfahrung auch schwierigere Aufgabeninhalte übertragen werden können. Hierbei kommt den Personalstellen der einzelnen Dienststellen eine besondere Bedeutung zu, da die tarifrechtlich bedeutsame Aufgabenübertragung im Hinblick auf die besonderen formalen Voraussetzungen nicht allein durch die Fachvorgesetzten, sondern rechtlich verbindlich nur durch die Personalstellen erfolgen kann.

### **5. Welche Auswirkungen hat dies auf das Arbeitsklima und die Motivation der Mitarbeitenden?**

Die zuvor aufgezeigten Entwicklungsperspektiven wurden bewusst gewählt, um die Motivation der Beschäftigten auch langfristig zu erhalten. Werden über die Basisbewertung hinausgehend keine Perspektiven aufgezeigt, könnten insbesondere fachlich gut qualifizierte Nachwuchskräfte nur kurzfristig an die Stadt Karlsruhe gebunden werden.

Der gewählte Weg der stufenweisen Entwicklung im originären Aufgabenbereich berücksichtigt hierbei auch soziale Komponenten wie den Verbleib im kollegialen Umfeld sowie einen adäquaten Wissenstransfer zwischen langjährig erfahrenen Beschäftigten und Neueinsteigern. Der zwischen ihnen bestehende quantitative und qualitative Unterschied hinsichtlich Sachkenntnis und Berufserfahrung gleicht sich erst mittelfristig an.

### **6. Wie wird dies bewertet in Bezug auf die Bemühungen der Stadtverwaltung, als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen zu werden?**

Aus Sicht der Verwaltung fördert diese Eingruppierungspraxis, sofern sie auch entsprechend kommuniziert wird, die Attraktivität der Stadtverwaltung. Sie stellt gerade in Zeiten des Fachkräftemangels einen besonderen Wettbewerbsvorteil dar, den andere Arbeitgeber nicht bieten können. Dies bestätigen unter anderem Gespräche mit Bewerbenden und neu gewonnenen

Beschäftigten. Wir beobachten zunehmend auch eine Rückkehrtendenz zur Stadt Karlsruhe nach einem vorherigen Wechsel zu anderen (öffentlichen) Arbeitgebern.

Zu beobachten ist allerdings zunehmend eine Wahrnehmungsverzerrung hinsichtlich der korrekten tarifrechtlichen Eingruppierung. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels und der Erwartungshaltung der Bewerbenden entsteht teilweise der Eindruck, dass die Eingruppierung trotz fehlender Erfahrung gleich zu Beginn im oberen Wert des Entwicklungsfächers erfolgen kann und nicht entsprechend den tarifrechtlichen Vorgaben auf Basis der Qualifikation, Berufserfahrung und der damit zunächst möglichen Funktionsübertragung. Hier besteht sicherlich noch ein gewisser Kommunikationsbedarf zwischen Bewerbenden und Stadtverwaltung. Das POA erarbeitet derzeit deshalb bereits unterstützende Rahmenvorgaben zur tarifgerechten Anwendung der Fächerbewertung für die Dienststellen.

In einzelnen Berufsfeldern ist durchaus erkennbar, dass das Tarifsystem des öffentlichen Dienstes derzeit nicht wettbewerbsfähig ist. Die Stadt Karlsruhe als tarifgebundene Arbeitgeberin kann dies aber nicht durch tarifwidriges Eingruppierungsverhalten ausgleichen.

### **7. Ist diese Praxis auch in anderen Verwaltungen in Baden-Württemberg üblich?**

Die Anwendung von Entwicklungsregelungen zur Attraktivitätssteigerung war bisher - auch aus Wettbewerbsgründen unter den Kommunen - nicht Gegenstand eines interkommunalen Austausches. Es liegen daher keine belastbaren Daten vor. Bekannt ist allerdings, dass die Strukturen in vielen anderen Kommunen keine vergleichbaren Entwicklungsperspektiven eröffnen. Stellenausschreibungen erfolgen häufig nur mit dem unteren Wert unseres Bewertungsfächers. Nur vereinzelt wurde in jüngster Zeit beobachtet, dass auch andere größere Städte in Stellenausschreibungen Entwicklungsperspektiven bereits konkret benannt haben.