

1. Kontaktinformationen

kb kommunalberatung gmbh

Bahnhofplatz 15

44629 Herne

Kontakt:

Telefon 02323 924 020

Fax 02323 924 021

E-Mail: unternehmensberatung@kommunalberatung.com

Ansprechpartner:

Dipl.-Komm. Rainer Sturm

Dipl.-Ökonom Joachim Eicker

2. Informationen zum Mustergutachten

Zunächst ein einführender redaktioneller Hinweis: durch juristische Maßnahmen der KGSt dürfen wir seit Ende Januar 2010 Stellenbewertungen nach deren Stellenbewertungsgutachten nur noch unter besonderen Voraussetzungen erledigen. Der hier vorliegende Muster-Ergebnisbericht ist 2002 noch unter den alten, bedingungslosen Voraussetzungen erstattet worden. Der Bericht, der so erschienen ist, wie er den Lesern und Leserinnen hier vorliegt, enthält den Hinweis, dass Beamtenstellen „...in der Regel nach dem KGSt-Modell für analytische Stellenbewertung der Beamten in der jeweils neuesten Version bewertet... werden“. In der Historie ist der Text richtig, für künftige Bewertungen gilt er so nicht mehr. Fragen Sie uns, wie wir mit der Situation umgehen, falls Sie Beamtenstellen bewertet haben möchten.

Nun der Text des Muster-Ergebnisberichts:

Die kommunalberatung führt entsprechend der vertraglichen Vereinbarungen summarische Bewertungen von Angestelltenstellen gemäß BAT (bzw. BAT-O; im Folgenden synonym verwendet), von Arbeiterstellen gemäß BMTG-II in der jeweils landestariflichen Ausprägung sowie eine analytische Bewertung der Beamtenstellen nach dem aktuellen KGSt-Modell durch. Die Stellenbeschreibungen (ggf. in der Erstellung begleitet) werden durch strukturelle Analysen (Aufbauorganisation, Dienstvereinbarungen, Pläne, Interviews etc.) im Rahmen der örtlichen

Arbeiten ergänzt. In organisatorischen Fragen wird durch ständiges Feedback Aktualität sichergestellt. Mit diesem Musterbericht werden Ergebnisse einer Stellenbewertung exemplarisch dokumentiert. Die Ergebnisse passen ausschließlich auf die Strukturen der Kommunalverwaltung für welche diese Bewertung durchgeführt wurde. Sie sind nicht ohne eingehende fachliche Überprüfung auf andere Kommunalverwaltungen übertragbar. Das gilt selbst dann, wenn scheinbar gleiche Tätigkeiten vorliegen. Bei der Beurteilung der Qualität einer Tätigkeit muss das gesamte Umfeld in die Beurteilung mit einbezogen werden. Eine selektive Wahrnehmung führt zu unzutreffenden Ergebnissen.

3. Erläuterungen zur Bewertung

Unter Stellenbewertung versteht man die Zuordnung einer Stelle zu einer Besoldungsgruppe, Vergütungsgruppe oder Lohngruppe, je nachdem, ob es sich um eine Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterstelle handelt. Grundlage der Bewertung ist die differenzierte Erfassung der mit der Stelle verbundenen Aufgaben und Anforderungen in Form einer autorisierten Stellenbeschreibung wie sie im Leitsatzurteil des BAG von 1966 (BAG vom 26.4.66 – AZR 458/64 – AP Nr.2 §§22/23 BAT) gefordert wird. Die kommunalberatung unterstützt die Erstellung der Stellenbeschreibung mit geeigneten Maßnahmen, um eine justiziable Beschreibung zu erhalten.

Gemäß den Anforderungen an eine objektive Stellenbewertung wird der Stelleninhalt und nicht die persönlichen Voraussetzungen des die Stelle besetzenden Menschen bewertet. Aus dem Ergebnis der Stellenbewertung allerdings wird abgeleitet, welche berufliche und persönliche Qualifikation in der Stelle notwendig sind, um den Stelleninhalt ausfüllen zu können. Bewertung und Realqualifikation sollten möglichst übereinstimmen. Unterqualifikationen führen zu nicht rechtsicherer Aufgabenerledigung oder längeren Bearbeitungszeiten. Überqualifikationen führen zu Begehrlichkeit, zum Streben nach einer Bezahlung, die auf der Stelle nicht realisiert werden kann. Die wirklich objektive Bewertung einer Stelle ist im Rahmen eines Beratungsauftrages besonders gut möglich, da der externe Berater sich auf die objektiv erfassbaren Merkmale der Stelle konzentrieren kann und muss.

Den Bewertungen der Angestelltenstellen liegen die tarifvertraglichen Regelungen des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) zugrunde. Die konkrete Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach § 22 BAT und den hierzu vereinbarten Tätigkeitsmerkmalen. Der BAT besteht aus den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen und den speziellen Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen zum BAT. Enthalten die Anlagen (Änderungen und Ergänzungen des BAT z.B. Technikertarifvertrag (TTV) oder der DV-Tarifvertrag in Betracht) keine speziellen Eingruppierungsmerkmale, so ist auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst zurückzugreifen. Dies gilt auch dann, wenn es sich nicht um unmittelbare und eigentliche Aufgaben der Verwaltung handelt.

Den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen der Fallgruppen kommt somit nach dem Willen der Tarifvertragsparteien eine allgemeine Auffangfunktion zu. Eine Heranziehung der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale ist rechtlich allerdings nicht mehr möglich, wenn die Aufgaben des Angestellten bei den geforderten Fachkenntnissen und Erfahrungen die Anwendung der Anlagentarife (z.B. TTV) erfordern. Dieser Leitsatz wurde in einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) von 1996 ausformuliert (BAG vom 6. März 1996- 4AZR 771/94). Trotz der Bezeichnung Technikertarif etc. handelt es sich nicht um eigenständige, in der Anwendung zu genehmigende Tarife, sondern um feste Bestandteile des BAT.

Gemäß § 22 BAT ist für die Bewertung das summarische Verfahren anzuwenden. Verlangen die Tätigkeitsmerkmale die Erfüllung tariflicher Anforderungen in einem bestimmten zeitlichen Ausmaß (z.B. zu einem Drittel), so ist nicht darauf abzustellen, ob der die Hälfte der Gesamtarbeitszeit ausmachende Arbeitsvorgang seinerseits jeweils das geforderte Ausmaß der Qualifizierung erfüllt. Sind in den Tätigkeitsmerkmalen keine besonderen Zeitanteile gefordert, müssen die Qualifizierungsmerkmale mindestens zur Hälfte der Gesamtarbeitszeit erfüllt sein. Eine Stelle ist in ihrer Gesamtheit immer gleich 100% zu setzen. Das erfordert die Bewertungssystematik. So entsprechen Vollzeitstellen wie Teilzeitstellen (auf denen z.B. 19,25 oder 20 Stunden gearbeitet wird) immer 100%. Das für die Angestellten gemäß § 22 BAT verwandte summarische Verfahren hat in seiner von uns verwandten, bewertungsdeterminierenden Matrixdarstellung in einem Arbeitsgerichtsprozess in der Regel bestand. Das gilt analog für die ggf. sondertariflich zu bewertenden Stellenanteile.

In der Angestelltenbewertung werden die einzelnen Arbeitsvorgänge jeweils der Rangstufe in Tätigkeit, Fachkenntnissen und sonstigen Anforderungen zugeordnet. In den TTV- Stellen tritt eine Differenzierung nach ingenieurmäßigen Tätigkeiten und Technikertätigkeiten, manchmal,

heutzutage seltener, Zeichnertätigkeiten, als Merkmal hinzu. Die Projektarbeit im technischen Bereich wird von der kommunalberatung durch bewertungsrelevante Differenzierungsmöglichkeiten der durchgeführten Projekte eindeutig bewertbar. Die prozentualen Anteile werden aufsummiert und die Stelle über den Tarifvertrag bewertet. Das Ergebnis wird auch hier mit Vergütungsgruppe und der Fallgruppe ausgewiesen. Die Fallgruppe bietet Informationen über einen ggf. möglichen Bewährungs- oder Zeitaufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe. In den tariflichen Regelungen ggf. vorgesehene Zulagen werden ebenfalls ausgewiesen.

Die Anwendung der Fallgruppe eröffnet die Möglichkeit, über Bewährungs- oder Zeitaufstieg die über einen längeren Zeitraum beanstandungsfreie Erfüllung der Aufgaben zu honorieren. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass der Arbeitnehmer während des längeren Tätigkeitszeitraums innerhalb seines Aufgabengebiets Fähigkeiten und Fertigkeiten erworben hat, die seine persönliche Qualifikation und den Wert seiner Arbeit für den Auftraggeber erhöhen und deshalb eine Höhergruppierung rechtfertigen. Zeigt sich im Laufe der Bewährungszeit, dass der Angestellte den an ihn gestellten Anforderungen nicht genügt, so erfordert im Regelfall die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, dass er dies dem Angestellten eröffnet. Grundsätzlich kann eine negative arbeitsrechtliche Maßnahme des Arbeitgebers wegen unzureichender dienstlicher Leistungen während der laufenden Bewährungszeit einem Anspruch des Arbeitnehmers auf Höhergruppierung im Wege des Bewährungsaufstiegs entgegenstehen. Der Aufstieg erfolgt wegen der Bewährung in der Tätigkeit, nicht durch Absitzen eines Zeitabschnitts. In der Regel stellen wir allerdings fest, dass sich die Stelleninhaber in der laufenden Bewährungsaufstiegszeit tatsächlich bewähren und den Aufstieg aufgrund ihrer erworbenen Routine zu Recht erwarten dürfen.

Werden die Fallgruppen neu vereinbart, sprechen Sinn und Zweck des Aufstiegs nach einem Urteil des BAG von 1993 (BAG vom 29. September 1993- 4 AZR 693/92) regelmäßig dafür, dass auch Zeiten vor Inkrafttreten der Neuregelung für den Bewährungs- und Zeitaufstieg mitzuberücksichtigen sind. Voraussetzung hierfür ist nur, dass auch eine dem neuen Tätigkeitsmerkmal entsprechende Tätigkeit verrichtet wurde. Beurlaubung zur Kinderbetreuung bis zur Dauer von insgesamt fünf Jahren führt nicht zur Unterbrechung der Bewährungszeit (siehe Urteil BAG vom 9. März 1994- 4 AZR 228/93). Vordienstzeiten, die der Arbeitnehmer bei einem anderen Arbeitgeber zurückgelegt hat sind nicht zu berücksichtigen. (siehe Urteil BAG vom 5. November 1997- 4AZR 178/96).

Bei Tätigkeiten, die sowohl in der Tarifordnung des BAT als auch in der Tarifordnung für Arbeiter aufgeführt sind, wird durch den Arbeitsvertrag bestimmt, ob eine Beschäftigung als Angestellter oder Arbeiter erfolgen soll. Wenn im Einzelfall Zweifel über die richtige Zuordnung bestehen, hilft die kommunalberatung im Rahmen ihrer psychosozialen Managementberatung weiter.

Die Beamtenstellen werden in der Regel nach dem KGSt-Modell für analytische Stellenbewertung der Beamten in der jeweils neuesten Version bewertet. Der gegenwärtige Stand berücksichtigt den Standort der kommunalen Neuorganisation zum Beispiel mit Ressourcenverantwortung, Team- und Projektarbeit sowie Stellen mit besonderen Fachfunktionen. Im Bereich der Verantwortung wird für Führungskräfte die Alternative für Stellen mit Ressourcenverantwortung gewählt, sofern Verantwortung für Personal, Organisation und Finanzen im Rahmen des organisatorischen Umstrukturierungsprozesses der Bereiche auf die Stellen übertragen sind. Sie müssen insgesamt über 50% der Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Wir weisen die Bewertungsstufe und über die erreichte Punktzahl in der Dienstpostentabelle die Besoldungsgruppe aus. Aus der Stufenausweisung im Merkmal der erforderlichen Vor- und Ausbildung ist die Zuordnung zu mittlerem, gehobenen oder höherem Dienst ersichtlich. Beschreibung der Stufenmerkmale und die Dienstpostentabelle zur Umsetzung der Punkte in die Besoldungsstufe werden -sofern nicht vorhanden- als Anlage mit Quellennachweis beigelegt.

Basis der Arbeiterbewertung ist der BMT-G II. Die Eingruppierung der Arbeiter in die Lohngruppen erfolgt nach den Tätigkeitsmerkmalen zu § 20 BMT-G II entsprechend des für Verwaltung anzuwendenden Landestarifs. Die Eingruppierung in alle Lohngruppen muss, soweit nicht in sachlich begründeten Ausnahmefällen bezirklich etwas anderes festgelegt wird, nach der zeitlich zumindest zur Hälfte auszuübenden Tätigkeit erfolgen. Kriterium für die Eingruppierung ist die persönlich erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und die zu 50% auf der Stelle gegebene Beschäftigung im eigenem oder einem diesem verwandten Beruf. Ändert sich die Eingruppierung des Arbeiters, erhält er den Lohn der neuen Lohngruppe vom Beginn des Monats an, in dem die geänderte Eingruppierung wirksam wird. Das Ergebnis wird mit der Ausweisung in den Lohngruppen und den daraus automatisch resultierenden Zeitaufstiegen dokumentiert. Der Zeitaufstieg der Arbeiter erfordert einen ununterbrochenen Ablauf der jeweils geforderten Bewährungszeit. Vorübergehend oder vertretungsweise ausgeübte Tätigkeiten sind nicht auf die Bewährungszeit anzurechnen (siehe Urteil BAG vom 3. Juli 1987 –4 AZR 5/87-AP Nr.8)

Die mit der Bewertung ausgewiesene Benennung der Fallgruppen hat zur Folge, dass die einzelnen Bewertungen in ihrer Grundvergütungsgruppe ausgewiesen werden. Die höhere Vergütungsgruppe wird aufgrund der persönlichen Voraussetzungen des/der jeweiligen Stelleninhaber/in erreicht. Diese persönlichen Voraussetzungen sind kein Gegenstand des Bewertungsgutachtens. Die Bewährung auf der Stelle kann nur innerhalb der Verwaltung vom oder von den Vorgesetzten beurteilt werden.

Für die Arbeiter liegen in der Regel zwei Zeitaufstiege vor. So besteht zum Beispiel für die Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 ein Zeitaufstieg nach 3 Jahren in die Lohngruppe 6 Fallgruppe 2 und nach 4 weiteren Jahren ein Zeitaufstieg in die Lohngruppe 6a (sogenannte Heraushebungslohngruppe). Die Zeitaufstiege sind in einer Vereinbarung der Tarifvertragsparteien (siehe BMTG-II) von 5 Jahren auf aktuell 3 und 4 Jahre reduziert worden. Die bestehenden Lohngruppen mit der Ausweisung zusätzlicher Heraushebungslohngruppen, ermöglichen eine ausreichende Differenzierung. Für diese Zeitaufstiege gelten ebenfalls die persönlichen Voraussetzungen der Stelleninhaber. Das Bewertungsgutachten weist also die Grundeingruppierung aus. Zwar müssen sich die Stelleninhaber in der Tätigkeit nicht im Sinne des Tarifvertrages bewähren, wie dies bei den Angestellten der Fall ist. Die Tatsache der Ausübung der für den Zeitaufstieg maßgeblichen Daten muss gleichwohl individuell festgestellt werden. Im Einzelfall könnte durchaus festgestellt werden, dass die Tätigkeiten gar nicht oder nur teilweise oder nicht über den gesamten Zeitraum ausgeübt wurden. Diese Behauptung müsste allerdings im Streitfall einer Nachprüfung standhalten.

Stellen aller Kategorien werden –soweit opportun– in der Einzelbewertung mit votierenden Anmerkungen versehen. Es wird im Klartext ausgewiesen, wie das Bewertungsergebnis erreicht wurde und zu welchem Bewertungsergebnis die kommunalberatung gekommen ist.

4. Abkürzungsverzeichnis der Angestelltenbewertung in der Matrix

m	mechanische	
e	einfache	Tätigkeiten
sch	schwierige	
g	gründliche	
v	gründliche und vielseitige	Fachkenntnisse
gu	gründliche und umfassende	
S	selbständige Leistungen	
V	besonders verantwortungsvolle Tätigkeit	
B	besondere Schwierigkeit und Bedeutung	
GV	Gesteigertes Maß der Verantwortung	
WH	Wissenschaftliche Hochschulbildung erforderlich	
T	Techniker	
I	Ingenieur	
STV	Sondertarifvertrag BAT / gemäß Änderungen und Ergänzungen der Anlage 1a BAT	
BL	Besondere Leistungen	
Schw	Schwierige Aufgaben im Sinne des Technikertarifvertrags (TTV)	
VOT	Votum für enumerative Ausweisungen im BAT (z.B. Führung von Konten)	

5. Ergebnisübersicht

Wir weisen in diesem Punkt das Ergebnis der Stellenbewertung im Vergleich zur Ist-Ausweisung im Stellenplan aus. Es ist somit in der Übersicht erkennbar, welche Veränderungen sich aus dem Bewertungsgang ergeben. Wir weisen neben der, z.B. aufgrund Bewährungs- oder Zeitaufstieg, zu erreichenden Besoldungs- oder Vergütungsgruppe die Grundeinstufung im Vergleich aus.

6. Einzelbewertung

Auf den folgenden Seiten zeigen wir je ein Beispiel der Dokumentation einer Einzelbewertung von Angestellten ([Allgemeine Tätigkeitsmerkmale](#) und [Sondertarif](#)), [Beamten](#) und [Arbeitern](#).

Muster Angestellte Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

Dienststelle: Musterstadt
Abteilung: Sozialamt

Funktion: Sachbearbeiterin
Ang.-01 (Karin Mustermann)

lfd. Nr.	Arbeitsvorgänge	Zeitanteil v.H.	m	e	sch	Fachkenntnisse			Sonstige Anforderungen				
						g	v	gu	S	V	B	GV	
1	Sachbearbeitung HzL lfd. Fälle	40,20						40,20	40,20				
	Sachbearbeitung HbL	39,97						39,97	39,97				
2	Krankenhilfe	0,34					0,34		0,34				
3	einmalige Beihilfen	1,91					1,91		1,91				
4	Wohngeldbearbeitung	2,87						2,87	2,87				
6	Statistik Hzl und Hbl	0,13				0,13							
7	Anträge auf Befreiung von der Rundfunkgebührenpflicht	2,16				2,16							
8	Anträge auf Sozialtarif Telekom	0,53				0,53							
9	Abrechnung Kostenerstattungsanspruch § 107	1,59					1,59						
10	Sonstiges (Hausbesuche, Fortbildung, Beratung, Ablehnungen (ohne Fallwerdung))	9,15						9,15	9,15				
11	Mitwirkung im Team Grundsatzfragen	1,15						1,15	1,15	1,15			
12	Personalrat (Tätigkeit nicht bewertbar / Zeitanteil gemäß §22BAT gleichverteilt, um 100% bewertungsrelevanter Aufgaben zu dokumentieren)												
Summe:		100,00	0,00	0,00	0,00	2,82	3,84	93,34	95,56	1,15	0,00	0,00	

Ergebnis: Verg-Gr. Vb Fallgruppe 1a

Anmerkung: Die Fallgruppe beinhaltet keinen Bewährungsaufstieg

bisher: V b

Vergleich: **gleich**
niedriger
höher

Muster Angestellte Sondertarif

Amt: Musterstadt
Abteilung: Wasserversorgung

Funktion: Leitung des technischen Versorgungsbereiches
Nr.: Ang. 1 (H. Mustermann)

Ifd. Nr.	Arbeitsvorgänge	Zeitanteil v.H.	m	e	sch	Fachkenntnisse			Sonstige Anforderungen				
						g	v	T/I	BL	bsb	GV		
1	Technische Leitung: Erarbeitung versorgungstechnischer Grundsatzentscheidungen, Planung und Bau von Wasserverteilungsanlagen (Rohrnetz und Hausanschlüsse), Ermittlung der Bedarfs- und Wasserwerte wie Menge, Druck, Fließgeschwindigkeit, Spitzenlast, Feuers	60.00							I (60)	60.00			
2	Vorbereitung der Maßnahmen mit Kalkulation der benötigten Tiefbaumassen, Lohnstunden und Materialien, Erstellung von Ausschreibungsunterlagen, Vorbereitung von Kostenvoranschlägen, Koordinierung der einzelnen Baugewerke und Abstimmung mit anderen Versorgu	20.00							I (20)	20.00			
3	Beratung der Anschlussnehmer bzgl. der hauseigenen Verbrauchsanlagen	1.00							I (1)				
4	Überprüfung und Abnahme der Kundenverbrauchsanlage im Zuge der Anbindung an die öffentliche Wasserversorgung, Überwachung und Instandhaltung der Übernahmeeinrichtungen und des gesamten Verteilernetzes, Ortung von Schadstellen mit speziellen elektronischen	19.00							T				
Summe:		100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		80.00	0.00	0.00	0.00

Ergebnis: Verg.-Gr. IV a Fg 2 Tarifvertrag für Angestellte in Versorgungsbetr.
nach 8 Jahren Bewährungsaufstieg nach Verg.-Gr. III Fg 5

bisher: IV b

Vergleich: gleich
niedriger
höher

Votum: Angestellte in Versorgungsbetrieben als technische Angestellte mit technischer Ausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 2 herausheben, werden nach Vergütungsgruppe IV a Fg 2 eingruppiert. Es handelt sich beim Stelleninhaber um einen sonstigen Angestellten für den die Einzelfallprüfung angesetzt werden muß. Aufgrund der Ausbildung und der langjährigen Erfahrung in der Aufgabenwahrnehmung sind die Fähigkeiten gleichwertig zu setzen. Die kompetente Ausübung der Tätigkeiten aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten wird in der Einschätzung des Werkleiters bestätigt. Herr xxx ist somit als sonstiger Angestellter einzustufen. Die Aufgaben der laufenden Nummer 1 und 2 heben sich durch besondere Leistungen ab. Die Eingruppierung erfolgt somit nach Verg.-Gr. IV a Fg 2

Musterstelle Beamte

Dienststelle: Musterstadt

Funktion: Sachbearbeiterin

Sachgebiet: Personalangelegenheiten

Nr.: Bea- 01 (Maria Mustermann)

Lfd. Nr.	Arbeitsvorgänge	Zeit-Anteil v.H.	Bewertungsmerkmal	Ergebnis	
				Bewertungsstufe	Wertzahl
1	Frauenförderung Vorbereiten und aufstellen eines neuen Frauenförderungsplans in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle, den Fachbereichen und dem Personalrat.	15%			
2	Sachbearbeitung im Aufgabengebiet Personalwesen. <ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeit bei Rechtsstreitigkeiten - Mitwirkung bei der Bearbeitung von Widersprüchen und Klagen - Dienstanweisungen/ Dienstvereinbarungen erarbeiten - Personalplanung vorbereiten - Einstellungen durchführen / Vorstellungsgespräche bis BAT Vc führen - Beteiligung der Gliederungsstelle und des Personalrates - Arbeitsverträge leichter Art erstellen - Gelöbnis abnehmen etc. - Prüfung der Anträge auf Höhergruppierung/ Beförderung - Bearbeitung von Abmahnungen/Ermahnungen/Dienstaufsichtsbeschwerden. - Bearbeitung von Kündigungen/Auflösungsverträgen/Versetzung in den Ruhestand. - Personalkostenberechnungen - Mitarbeit im Projekt Personalentwicklung - Arbeitszeugnisse aufstellen - Bearbeitung von ABM- Anträgen - Bearbeitung von Anträgen auf Genehmigung einer Nebentätigkeit. - Mitarbeiterinformationen 	57%			

©2002 kommunalberatung · Unternehmensberatung für Verwaltung und Wirtschaft
Muster-Ergebnisbericht Stellenbewertung

Lfd. Nr.	Arbeitsvorgänge	Zeit-Anteil v.H.	Bewertungsmerkmal	Ergebnis	
				Bewertungsstufe	Wertzahl
3	Organisation der Ausbildung/ Ausbildungsleitung	5%	1. Informationsverarbeitung	5	100
4	Zentrale Fortbildung	3%	2. Dienstliche Beziehungen	4b	55
5	Mitglied in der Bewertungskommission bei der Durchführung von Stellenbewertungen	5%	3. Selbständigkeit	4	55
6	Aufstellen des Stellenplans	6%	4. Verantwortung (Ausführungsverantwortung)	4	62
7	Arbeitssicherheit - Zusammenarbeit mit dem externen bestellten Sicherheitsbeauftragten	5%	5. Vor- und Ausbildung	3	134
8	Zu allen Punkten, Vorlagen für den HA und Rat fertigen.	4%	6. Grad der Erfahrung	1	8
				Summe:	414

Ergebnis: Besoldungs-Gr. A11

Bisher: Besoldungs-Gr. A11

- höher
 niedriger
 gleich

Musterstelle Arbeiter

- Gesellenprüfung
- erforderlich
 - vorhanden
 - im gleichen Beruf
 - in einem verwandten Beruf

Dienststelle: Musterstadt
Abteilung: Baubetriebshof

Funktion: Schreiner
Nr.: Arb. 1 (Martin Mustermann)

lfd. Nr.	Arbeitsvorgänge	Zeitanteil v.H.	Eingruppierung in Lohngruppen									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Lagerverwalter des Baubetriebshofes	15,00				15,00						
2	Annahme und Ausgabe des Materials (Zusammenhängstätigkeit)	2,00				2,00						
3	Durchführung sämtlicher Schreinerarbeiten und Reparaturarbeiten (an allen öffentlichen Gebäuden wie DGH, Kiga, Anlagen, Spielplätze, Dacharbeiten), Museum usw.,	55,00					55,00					
4	Selbständige Herstellung von Bänken, Tischen, Spielsachen, Möbeln, Zäunen usw.	15,00					15,00					
5	Manuelle Aushebung von Gräbern	7,00		7,00								
6	Winterdienst	6,00			6,00							
Summe:		100,00		7,00	6,00	17,00	70,00					

Ergebnis: Lohngruppe 5 Fallgruppe 1
Bewährungsaufstieg nach 3 Jahren in Lohngruppe 6 Fallgruppe 2
Bewährungsaufstieg nach 4 Jahren in Lohngruppe 6a

Anmerkung: Basis dieses Musters ist der HLT

bisher: 6a

Vergleich: **gleich**
niedriger
höher