



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Stellenbewertungen – ein schwieriges Thema.

Ein Thema mit großer Relevanz und Nachhaltigkeit für den LVR, seit der Verwaltungsvorstand (VV) 2010 beschlossen hat, die Beamtinnen- und Beamtenstellen neu zu bewerten. Bevor ich auf die Ergebnisse der Vorstandsbeschlüsse eingehen werde, gestatten Sie mir noch einige grundsätzliche Ausführungen:

### **Warum sind die Stellen neu bewertet worden?**

Wir benötigen ein anerkanntes Verfahren zur Bewertung der Stellen!

Dies soll Willkür vermeiden und größtmögliche Objektivität gewährleisten, indem alle Stellen nach gleichen Kriterien und Maßstäben bewertet werden. Das KGSt-Verfahren bietet diese Gewähr.

Mit der Anwendung der 7. Auflage des KGSt-Gutachtens bewegen wir uns im Rahmen der kommunalen Familie. Sowohl unsere Mitgliedskörperschaften wie auch unser „Benchmarkpartner“, der LWL, der in den Berichten der Gemeindeprüfungsanstalt (GPA), seine Personalausstattung betreffend, als „schlanker“ bezeichnet wird, wenden dieses Gutachten an.

Es gibt unserer Kenntnis nach kein Verfahren, das für den LVR besser geeignet oder „passgenauer“ ist. Insofern war es richtig, mit der Neubewertung zu beginnen, wohlwissend, welche Verunsicherungen bzw. Probleme damit einhergehen können.

### **Wie ist der aktuelle Sachstand?**

Der VV hat am 26.03.2012 den Abschlussbericht des Fachbereichs 12 beraten, das Verfahren jedoch noch nicht in Gänze beendet. Zwar war die ganz überwiegende Zahl der Stellenbewertungen im Konsens unter den Beteiligten erfolgt; für einige Bewertungen gab es jedoch noch Klärungsbedarf (z.B. wegen Veränderung des Stelleninhaltes oder der LVR-Spezifika).

Hierüber finden in Kürze Gespräche auf der Dezernentinnen-/Dezernentenebene statt. Die Dezernate sollen so nochmals die Gelegenheit erhalten, bisher nicht berücksichtigte Fakten ins Verfahren einzubringen.

Soweit dabei eine Einigung nicht zustande kommt, werde ich abschließend entscheiden.

Dem gesamten Verwaltungsvorstand ist es ein Anliegen, auf diesem Wege Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu sichern.

Angesichts der zum Teil sehr schwierig verlaufenen Diskussionen, möchte ich deutlich machen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereichs 12 die Kriterien des Bewertungssystems richtig angewandt haben.

Problematisch ist in Einzelfällen die Übertragbarkeit der Logik dieses Bewertungssystems auf die Realität des LVR, die wir durch diese weiteren Gespräche bestmöglich lösen möchten.

### **Gibt es einen Vertrauensschutz?**

Trotz der noch laufenden Gespräche hat sich der VV für diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Stellen niedriger bewertet wurden, bereits auf weitgehende Vertrauensschutzregelungen verständigt:

- a) Alle Beamtinnen und Beamten genießen Vertrauensschutz grundsätzlich für eine Beförderung.

Beispiel:	bisherige Bewertung	A 11
	neue Bewertung	A 10
	aktuelle Besoldung	A 10
Vertrauensschutz:	Beförderung nach	A 11 möglich

- b) Für Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes sind max. 2 Beförderungen möglich.

Beispiel:	alte Bewertung.	A 9 m.D.
	neue Bewertung.	A 8
	aktuelle Besoldung.	A 7
Vertrauensschutz:	Beförderung bis	A 9 möglich

- c) In den übrigen Laufbahnen sind ebenfalls maximal zwei Beförderungen möglich, wenn Ihnen nach Bewerbung eine entsprechend höherwertige Stelle übertragen wurde.

### **Wie kann ich mich näher informieren?**

Sicherlich hat Sie Ihre Geschäftsleitung über das Ergebnis der Bewertung Ihrer Stelle bereits unterrichtet. Sie können sich aber auch an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereichs 12 wenden, die für die Bewertung Ihrer Stelle zuständig sind. Gerne werden Sie diese informieren.

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

dass eine niedrigere Stellenbewertung persönliche Betroffenheit auslöst, ist mir nachvollziehbar.

Im Stellen- und Besoldungssystem der öffentlichen Verwaltung ist die Trennung von „Wert einer Stelle“ und „Qualität der Arbeit der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers“ vorgesehen.

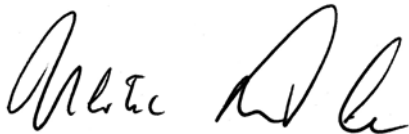
Die Bewertung einer Stelle erfolgt gänzlich unabhängig davon, ob diejenige Person, die diese Stelle innehat, sehr gut oder weniger gut arbeitet. Die Stellenbewertung ist also in keiner Weise eine Wertung der Qualität Ihrer Arbeitserledigung. Das kann durchaus zu „gefühlter Ungerechtigkeit“ führen, ist aber im Besoldungssystem nur bedingt korrigierbar (in diesem Zusammenhang sind z.B. LOB-Vereinbarungen zu nennen). Hier ist es sicherlich auch die Aufgabe von Führungskräften, diese Umstände aufzugreifen, um Motivation zu erhalten.

Abschließend:

Unsere Aufgaben unterliegen ständigen Veränderungen. Diese bieten auch Chancen für einen Wechsel von Aufgaben und infolgedessen notwendig gewordene Neubewertungen Ihrer Stellen. Insofern ist Stellenbewertung eine ständige Aufgabe, auch im LVR!

Mit freundlichen Grüßen

Ihre



Ulrike Lubek  
LVR-Direktorin