



P r ü f u n g s b e r i c h t
über die überörtliche Prüfung

der
Großen Kreisstadt Zittau

Überörtliche Prüfung der Großen Kreisstadt Zittau

Haushalts- und Wirtschaftsführung in den Jahren 2007 bis 2012

Prüfungsbericht gemäß § 109 Abs. 4 Satz 1 SächsGemO

März 2015

Az.: 2-14626610G510-13/Zi-La

Staatliches Rechnungsprüfungsamt Löbau

Herwigsdorfer Straße 31
02708 Löbau

Telefon: +49 3585 4714-0
Fax: +49 3585 4714-99

E-Mail*: poststelle@loebau.srh.sachsen.de

* Kein Zugang für elektronisch signierte sowie verschlüsselte elektronische Dokumente.

Inhaltsverzeichnis		Seite
	Abkürzungen	7
	Vorblatt	9
I	Vorbemerkungen	10
II	Rechtliche, wirtschaftliche und finanzielle Verhältnisse	11
1	Rechtliche Verhältnisse	11
2	Wirtschaftliche und finanzielle Verhältnisse	11
III	Prüfungsfeststellungen, zu denen die Große Kreisstadt gemäß § 109 Abs. 5 Satz 1 SächsGemO Stellung zu nehmen hat	14
IV	Prüfungsfeststellungen und Folgerungen im Einzelnen	15
1	Allgemeines	15
1.1	Tarifbindung und Bezugnahmeklauseln	15
1.2	Personalbestand und Personalausgaben	15
2	Stellenpläne	15
3	Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Sachgrund	16
4	Entgeltgruppe für befristetes Arbeitsverhältnis als Vertretung des Stelleninhabers; fehlende Niederschrift nach dem Nachweisgesetz	16
5	Stufenzuordnung	18
5.1	Einstellung	18
5.1.1	Fehlende Dokumentation der Stufenzuordnung	18
5.1.2	Fehlerhafte Einstufungen	18
5.2	Nichtbeachtung der besonderen Stufenregelungen	21
5.3	Stufenzuordnung nach Höhergruppierung	21
5.4	Unzulässige Verkürzungen der Stufenlaufzeiten	22

6	Tabellenentgelt nach Höhergruppierung	23
7	Entgelt von Frau L	24
8	Gewährung eines Nachteilsausgleichs	25
9	Nicht tarifgerechte Bezahlung während der Einarbeitungszeit	26
10	Berufsfeuerwehr	26
10.1	Ernennung als Anwärter im Beamtenverhältnis auf Widerruf	26
10.2	Dienstvereinbarung zur Regelung eines Kündigungsschutzes	27
10.3	Überschreitung der durchschnittlich höchstzulässigen Arbeitszeit	29
10.4	Umgruppierung aus einer niedrigeren in eine höhere Entgeltgruppe	29

Anlagen

Anlage 1 Auswertung der Kennzahlen

Anlage 2 Personenbezogene Daten (**vertraulich**)

Abkürzungen

(Gesetze, Verordnungen und sonstige Vorschriften in der jeweils gültigen Fassung)

Az.	Aktenzeichen
BAT-O	Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften
BeamtStG	Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz)
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMT-G-O	Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
EG	Entgeltgruppe
EW	Einwohner
FAG/SächsFAG	Gesetz über den Finanzausgleich mit den Gemeinden und Landkreisen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Finanzausgleichsgesetz)
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
KomHVO	Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die kommunale Haushaltswirtschaft (Kommunalhaushaltsverordnung)
KomKVO	Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die kommunale Kassenführung (Kommunkassenverordnung)
NachwG	Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz)
Rdnr.	Randnummer
RHG	Gesetz über den Rechnungshof des Freistaates Sachsen (Rechnungshofgesetz)
SächsAZVO	Sächsische Arbeitszeitverordnung
SächsGemO	Gemeindeordnung für den Freistaat Sachsen
SächsKomHVO-Doppik	Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die kommunale Haushaltswirtschaft nach den Regeln der Doppik (Sächsische Kommunalhaushaltsverordnung-Doppik)
SächsKomKBVO	Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die Kassen- und Buchführung der Kommunen (Sächsische Kommunale Kassen- und Buchführungsverordnung)
SächsPersVG	Sächsisches Personalvertretungsgesetz
SächsVerf	Verfassung des Freistaates Sachsen
TEW	Tausend Einwohner
TNr.	Textnummer
TV	Tarifvertrag
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

TVöD BT-V	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst - Besonderer Teil Verwaltung
TVöD Bund	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst - Bereich Bund -
TVöD-AT	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst - Allgemeiner Teil
TVöD-VKA	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst - Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände -
TVÜ-Länder	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts
TVÜ-VKA	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts
TzBfG	Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz)
Verg.Gr.	Vergütungsgruppe
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
VwV Gliederung und Gruppierung	Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die Gliederung und Gruppierung der Haushalte, die Finanzplanung und weitere Muster für die Haushaltswirtschaft der Kommunen (bis 31.12.2002: der Gemeinden) im Freistaat Sachsen
VwV KomHSys	Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die Zuordnungsvorschriften zum Produktrahmen und Kontenrahmen sowie Muster für das neue Haushalts- und Rechnungswesen der Kommunen im Freistaat Sachsen (VwV Haushaltssystematik Kommunen)
VwV KommHHWi	Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die Grundsätze der kommunalen Haushalts- und Wirtschaftsführung und die rechtsaufsichtliche Beurteilung der kommunalen Haushalte zur dauerhaften Sicherung der kommunalen Aufgabenerledigung (VwV Kommunale Haushaltswirtschaft)
VwV KommHHWi-Doppik	Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die Grundsätze der kommunalen Haushalts- und Wirtschaftsführung und die rechtsaufsichtliche Beurteilung der kommunalen Haushalte zur dauerhaften Sicherung der kommunalen Aufgabenerledigung nach den Regeln der Doppik
VZÄ	Vollzeitäquivalent

Vorblatt

Große Kreisstadt:	Zittau	
Eingliederungen:	01.01.2007	Gemeinde Hirschfelde
Rechtsaufsichtsbehörde:	Landratsamt Löbau-Zittau bis 31.07.2008, Landratsamt Görlitz seit 01.08.2008	
Amtliche Einwohnerzahl:	30.06.2007	29.605
	30.06.2008	29.093
	30.06.2009	28.735
	30.06.2010	28.330
	30.06.2011	27.998
	30.06.2012	27.574
Oberbürgermeister:	Herr Voigt	
Beigeordneter:	Herr Hiltcher	
Leiter Rechnungsprüfungsamt:	Herr Haymann	
Hauptdezernent:	Herr Mauermann	
Fachbedienstete/er für das Finanzwesen:	Herr Frei bis 30.09.2011, Frau Buch seit 01.10.2011	
Kassenverwalter:	Herr Scholze	
Bauamtsleiter:	Herr Höhne	

I Vorbemerkungen

Das Staatliche Rechnungsprüfungsamt Löbau hat im Auftrag des Sächsischen Rechnungshofes gemäß §§ 108, 109 SächsGemO und §§ 13, 14 RHG die Haushalts- und Wirtschaftsführung der Großen Kreisstadt Zittau in den Haushaltsjahren 2007 bis 2012 geprüft. Die örtlichen Erhebungen fanden vom 17.02.2014 bis 10.04.2014 und das abschließende Gespräch am 15.10.2014 statt. Beim abschließenden Gespräch war eine Vertreterin der Rechtsaufsichtsbehörde anwesend.

Die letzte überörtliche Prüfung der Großen Kreisstadt Zittau erstreckte sich auf die Haushaltsjahre 2002 bis 2006 und hatte die Haushalts- und Wirtschaftsführung sowie die Eigenbetriebe Tourist-Information Zittau und Kommunale Dienste der Stadt Zittau zum Gegenstand; es wird auf den Prüfungsbericht vom 12.11.2009, Az.: 095.7-2-14286470G510-08/Zi-Di, verwiesen.

Das Staatliche Rechnungsprüfungsamt Löbau hat in Schwerpunkten und Stichproben geprüft; deshalb gibt der Prüfungsbericht keinen Aufschluss über das gesamte Verwaltungshandeln. Soweit es zweckmäßig war, sind auch Sachverhalte einbezogen worden, die außerhalb der geprüften Haushaltsjahre lagen.

Die Beurteilung der Sachverhalte richtet sich nach dem zum Zeitpunkt des Verwaltungshandelns maßgebenden Recht. Die Folgerungen beziehen sich auf die aktuell geltende Rechtslage. Rechtsnormänderungen sind erforderlichenfalls kenntlich gemacht.

Aus Gründen des Datenschutzes hat das Staatliche Rechnungsprüfungsamt Löbau die Namen und Bezeichnungen von Personen und Institutionen verschlüsselt. Mit der **Anlage 2**, die **vertraulich** ist, wird die Zuordnung ermöglicht.

Der Prüfungsbericht ist innerhalb von sechs Monaten nach Erhalt dem Stadtrat vorzulegen (§ 109 Abs. 4 Satz 2 SächsGemO). Über dessen Inhalt ist in öffentlicher Sitzung zu beraten, sofern nicht das öffentliche Wohl oder berechnigte Interessen Einzelner eine nichtöffentliche Verhandlung erfordern (§ 37 Abs. 1 Satz 1 SächsGemO).

Zu den im Prüfungsbericht unter der TNr. III aufgeführten Beanstandungen hat die geprüfte Körperschaft innerhalb von drei Monaten nach Zugang des Prüfungsberichts sowohl gegenüber der Rechtsaufsichtsbehörde als auch gegenüber dem Staatlichen Rechnungsprüfungsamt Löbau Stellung zu nehmen (§ 109 Abs. 5 Satz 1 SächsGemO). Dabei hat sie mitzuteilen, ob sie den Feststellungen Rechnung getragen hat oder ob sie die Beanstandungen noch erledigen wird. Zu den nicht unter der TNr. III des Prüfungsberichts aufgeführten Prüfungsfeststellungen ist eine Stellungnahme dann erforderlich, wenn die geprüfte Körperschaft eine abweichende Auffassung vertritt. Nach Eingang der Stellungnahme zum Prüfungsbericht wird das Staatliche Rechnungsprüfungsamt Löbau der Rechtsaufsichtsbehörde eine abschließende Beurteilung übersenden. Diese wird anschließend den Abschluss der überörtlichen Prüfung bestätigen. Sofern noch nicht erledigte Beanstandungen zu einer eingeschränkten Bestätigung führen, wird die Rechtsaufsichtsbehörde, wenn eine Erledigung der Beanstandung noch möglich ist, die geprüfte Körperschaft zugleich veranlassen, die erforderlichen Maßnahmen durchzuführen.

Die Große Kreisstadt Zittau hat auch ohne ausdrücklichen Hinweis alle in Frage kommenden Ansprüche auf Schadensersatz, Rückforderung, Inanspruchnahme von Versicherungen und dergleichen zu prüfen.

II Rechtliche, wirtschaftliche und finanzielle Verhältnisse

1 Rechtliche Verhältnisse

Die Große Kreisstadt Zittau gliederte zum 01.01.2007 die Gemeinde Hirschfelde ein. In den Ortschaften Hirschfelde mit Draußendorf, Wittgendorf, Dittelsdorf, Schlegel, Pethau, Eichgraben und Hartau führte sie eine Ortschaftsverfassung ein.

Zum Zeitpunkt des Abschlusses der örtlichen Erhebungen unterhielt die Stadt einen Eigenbetrieb sowie sechs unmittelbare und sieben mittelbare Beteiligungen. Die Stadt war u. a. Trägerin einer Berufsfeuerwehr sowie mehrerer Grund- und Mittelschulen. Ferner unterhielt sie unterschiedliche öffentliche Einrichtungen, z. B. einen Tierpark, verschiedene Sporteinrichtungen, das Museum „Kirche zum heiligen Kreuz“, die Stadtbibliothek und das Naherholungsgebiet „Schlegeler Teiche“. Sie war Sitzgemeinde eines Theaters. Darüber hinaus war die Große Kreisstadt Zittau Mitglied in drei Zweckverbänden (Zweckverband Kommunale Informationsverarbeitung Sachsen, Zweckverband Industriegebiet Zittau Nord/Ost und Abwasserzweckverband „Untere Mandau“) sowie im Kommunalen Arbeitgeberverband Sachsen e. V.

Zum 01.01.2013 führte die Große Kreisstadt Zittau das neue kommunale Haushalts- und Rechnungswesen ein.

2 Wirtschaftliche und finanzielle Verhältnisse

Den nachfolgend ermittelten Kennzahlen lagen die Rechnungsergebnisse der Jahre 2008 bis 2012 und die von der Großen Kreisstadt anlässlich der überörtlichen Prüfung ausgefüllten Erhebungsbögen zugrunde:

Auswertung der wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse

Zusammengefasste Auswertung ausgewählter Kennzahlen

Große Kreisstadt Zittau (Vergleichsgruppe: Kreisangehörige Gemeinden mit mindestens 20.000 EW)

Kennzahl	Maßstab	Auswertung					Jahr
		--	-	o	+	++	
Steuern							
Grundsteuern	€/EW			●			2008
				●			2009
			●				2010
			●				2011
					●		2012
Gewerbesteuer (netto)	€/EW	●					2008
		●					2009
		●					2010
			●				2011
					●		2012
Gemeindeanteile an Gemeinschaftssteuern	€/EW		●				2008
		●					2009
		●					2010
		●					2011
		●					2012
Steuern (netto)	€/EW	●					2008
			●				2009
		●					2010
		●					2011
					●		2012
Steuerhebesatz Grundsteuer A	%					●	2008
						●	2009
						●	2010
						●	2011
						●	2012
Steuerhebesatz Grundsteuer B	%					●	2008
						●	2009
						●	2010
						●	2011
						●	2012
Steuerhebesatz Gewerbesteuer	%					●	2008
						●	2009
						●	2010
						●	2011
						●	2012
Wirtschaftlichkeit							
Sächlicher Verwaltungs- und Betriebsaufwand	€/EW		●				2008
			●				2009
				●			2010
				●			2011
		●					2012
Personalausgaben	€/EW			●			2008
			●				2009
					●		2010
						●	2011
						●	2012
Finanzstatus							
Sachinvestitionen	€/EW		●				2008
		●					2009
		●					2010
			●				2011
		●					2012
Zinsausgaben	€/EW	●					2008
		●					2009
			●				2010
			●				2011
		●					2012
Schulden des Kernhaushaltes zum 31.12.d.J. (ohne Kassenkredite, ohne übrige Verbindlichkeiten)	€/EW	●					2008
		●					2009
			●				2010
			●				2011
			●				2012
Kassenkredite	€/EW					●	2010
						●	2011
						●	2012
Mitarbeiter im Beschäftigungsbereich 21 (ohne ABM)	VZÄ/TEW		●				2008
				●			2009
					●		2010
					●		2011
					●		2012

Die Bewertung der Kennzahlen erfolgt in den einzelnen Kategorien alternativ als:

++ sehr gut / hohe Stabilität,
+ günstig / stabil,

- angespannt / Stabilität gefährdet,
-- äußerst angespannt / instabil,
o zufrieden stellend / durchschnittlich / stabil ohne Reserven.

Die im Rahmen der örtlichen Erhebungen durch das Staatliche Rechnungsprüfungsamt Löbau ermittelten Kennzahlen der geprüften Kommune wurden in der vorstehenden Übersicht bewertet. Kriterium für die Bewertung der Hebesätze der Realsteuern waren die Nivellierungshebesätze nach FAG/SächsFAG. Die abhängig von der Größenklasse der Kommune ggf. vorgenommene Bewertung der Zahl der Mitarbeiter der Kernverwaltung richtete sich nach den Personalrichtwerten der Beratenden Äußerungen des Sächsischen Rechnungshofes zu den Organisationsmodellen für Gemeinden bestimmter Größenklassen (vgl. den entsprechenden Abschnitt zu Personalstandsrichtwerten für die Kernverwaltung in der VwV KommHHWi in der jeweiligen Fassung). Der Bewertung der übrigen Kennzahlen lagen die vom Statistischen Landesamt des Freistaates Sachsen bereitgestellten Daten zugrunde. Die Kommune wird dabei mit den Durchschnittswerten der Kommunen derselben Größenklasse verglichen. Für alle Kennzahlen wurden Abweichungskriterien von den Vergleichswerten festgelegt (vgl. Anlage 1).

Die Zuordnung hat keinen Zensierungscharakter, sondern dient dem Einordnungs- und Abgrenzungsverständnis. Eine abschließende Gesamtbeurteilung zur Haushalts- und Finanzsituation der Kommune entsprechend den o. a. Kategorien erfolgt nicht.

Gesamtbeurteilung

Die finanzielle und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Großen Kreisstadt Zittau war im Prüfungszeitraum überwiegend hinreichend gesichert.¹

¹ Entsprechend dem Frühwarnsystem des Sächsischen Staatsministeriums des Innern für kommunale Haushalte wurde der Stadt nach zwischenzeitlich stabiler Haushaltslage (Haushaltsjahr 2009) durchweg eine hinreichende Leistungsfähigkeit bescheinigt.

III Prüfungsfeststellungen, zu denen die Große Kreisstadt gemäß § 109 Abs. 5 Satz 1 SächsGemO Stellung zu nehmen hat

TNr. IV 5.1.2 Fehlerhafte Einstufungen

TNr. IV 10.1 Ernennung als Anwärter im Beamtenverhältnis auf Widerruf

TNr. IV 10.2 Dienstvereinbarung zur Regelung eines Kündigungsschutzes

IV Prüfungsfeststellungen und Folgerungen im Einzelnen

1 Allgemeines

1.1 Tarifbindung und Bezugnahmeklauseln

Die Große Kreisstadt Zittau war Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband Sachsen e. V. In den Arbeitsverträgen wurde - soweit vom Staatlichen Rechnungsprüfungsamt Löbau geprüft - die Anwendung des Tarifrechts vereinbart. Die Eingruppierung der Angestellten war daher nach den geltenden Tarifvorschriften der §§ 22 - 24 BAT-O in Verbindung mit der Vergütungsordnung vorzunehmen. Die Eingruppierung der Arbeiter richtete sich nach § 20 Abs. 1 BMT-G-O in Verbindung mit dem Tarifvertrag zu § 20 Abs. 1 BMT-G-O. Nach § 17 TVÜ-VKA gelten diese tarifvertraglichen Regelungen bis zum Inkrafttreten der neuen Eingruppierungsvorschriften des TVöD (mit Entgeltordnung) weiter.

1.2 Personalbestand und Personalausgaben

Der Stellenplan 2011 sah eine Stellenausstattung von insgesamt 198,49 VZÄ (7,09 VZÄ/TEW), davon 85,06 VZÄ (3,04 VZÄ/TEW) im Bereich der Kernverwaltung, vor. Im Stellenplan 2012 sank die Anzahl der Stellen um 7,35 VZÄ auf insgesamt 191,14 VZÄ. Davon entfielen 87,40 VZÄ (3,17 VZÄ/TEW) auf die Kernverwaltung. Der veränderte Stellenbedarf entstand insbesondere aufgrund des Übergangs von Beschäftigten in die Freistellungsphase der Altersteilzeit und der damit verbundenen Neubesetzung dieser Stellen. Ursächlich waren zudem Umstrukturierungen und Neuordnungen einzelner Bereiche innerhalb des Stellenplanes.

Die Personalausgaben je Einwohner lagen im Haushaltsjahr 2011 bei 339 € und stiegen geringfügig im Folgejahr auf 345 €.

2 Stellenpläne

Die Stadt gab in Teil D Abschnitt I des Stellenplanes die Gesamtzahl ihrer Ortsvorsteher an. Angaben zur Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Ortsvorsteher enthielt der Stellenplan nicht.

Nach § 6 Abs. 1 Satz 1 KomHVO waren im Stellenplan die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamten und der nicht nur vorübergehend beschäftigten Angestellten und Arbeiter sowie die davon in der Kernverwaltung Beschäftigten auszuweisen. Gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 13 VwV Gliederung und Gruppierung war der Stellenplan nach dem verbindlichen Muster ihrer Anlage 13 zu erstellen. Dieses Muster sah vor, dass neben der Anzahl der Ortsvorsteher als Ehrenbeamte in Teil D Abschnitt I des Stellenplanes auch Angaben zur Aufwandsentschädigung zu machen waren.

Seit der Einführung des neuen kommunalen Haushalts- und Rechnungswesens gelten für die Stellenpläne die Vorschriften der §§ 63 SächsGemO und 5 SächsKomHVO-Doppik; sie sind nach Anlage 5 Muster 22 VwV KomHSys zu erstellen.

Folgerung:

Stellenpläne sind vorschriftsmäßig zu erstellen.

3 Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Sachgrund

Die Stadt schloss mit Herrn A am 30.07.2012 einen befristeten Arbeitsvertrag ab dem 01.08.2012 wegen des Vorliegens eines sachlichen Grundes gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG (Beschäftigung bis zur Wiederkehr eines unbefristeten Mitarbeiters, längstens bis zum 31.12.2012). Am 26.10.2012 schloss die Stadt mit dem Beschäftigten einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag, beginnend ab dem 01.01.2013. Dieser war ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Abs. 2 TzBfG bis zum 31.12.2014 befristet.

Gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (§ 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG). Nach dem Wortlaut der Bestimmung steht jede vorherige Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber der Befristung ohne Sachgrund entgegen. Das Anschlussverbot in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, welches die Stadt wegen der Gesetzesbindung der Verwaltung zu beachten hat (vgl. Art. 20 Abs. 3, 28 Abs. 2 GG und 82 Abs. 2 Satz 2 SächsVerf), enthält keine zeitliche Begrenzung.²

Nach § 16 Satz 1 TzBfG gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen, sofern die Befristung rechtsunwirksam ist. Zur Geltendmachung, dass die Befristung des Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, muss der Beschäftigte innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Befristungskontrollklage beim Arbeitsgericht erheben (vgl. § 17 Satz 1 TzBfG).

Das befristete Beschäftigungsverhältnis mit Herrn A war zwar wegen § 16 Satz 1 Halbsatz 2, § 15 Abs. 3 TzBfG in Verbindung mit § 6 des Arbeitsvertrages jederzeit (vor seinem Ende) unter Einhaltung der Kündigungsfrist gemäß § 34 TVöD ordentlich kündbar; wegen seiner Beschäftigung von mehr als einem Jahr betrug die Kündigungsfrist jedoch sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Stellt die Stadt Herrn A jedoch nicht bis zum 30.09.2014 bzw. bis zum 31.12.2014 eine ordentliche Kündigung zu, läuft sie Gefahr, Herrn A im Falle der Erhebung einer Befristungskontrollklage mindestens bis Mitte April 2015, dem nächstmöglichen Zeitpunkt einer ordentlichen Kündigung, weiterbeschäftigen bzw. vergüten zu müssen.

Folgerungen:

1. Die Stadt sollte prüfen, ob Sie Herrn A zur Vermeidung von haushaltswirtschaftlichen Risiken vorsorglich ordentlich kündigt.
2. Bei befristeten Arbeitsverträgen hat die Stadt künftig die Vorschriften über die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverhältnissen zu beachten.

4 Entgeltgruppe für befristetes Arbeitsverhältnis als Vertretung des Stelleninhabers; fehlende Niederschrift nach dem Nachweisgesetz

Frau B wurde zunächst vom 01.12.2013 befristet wegen des Vorliegens eines sachlichen Grundes entsprechend § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG bis zum 31.12.2013 und dann nochmals vom 01.01.2014 befristet wegen des Vorliegens eines sachlichen Grundes entsprechend § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG bis zur Wiederkehr des eigentlichen Stelleninhabers, längstens jedoch bis zum 28.02.2014, eingestellt. Für ihre Tätigkeit erhielt die Beschäftigte Entgelt nach

² Gräfl in Arnold/Gräfl: Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kommentar, Rdnr. 256 zu § 14.

der EG 3 TVöD. Entsprechend der Stellenbeschreibung vom 10.01.2012 und der dazugehörigen Stellenbewertung des eigentlichen Stelleninhabers vom 08.05.2012 erhielt dieser für seine Tätigkeit jedoch Entgelt nach der EG 4 TVöD.

Die Verwaltung erklärte, dass Frau B nicht alle Tätigkeiten des eigentlichen Stelleninhabers übertragen worden seien und daher die niedrigere Entgeltgruppe gerechtfertigt gewesen sei. Es war jedoch nicht dokumentiert, welche Tätigkeiten der Beschäftigten im Einzelnen tatsächlich übertragen wurden, insbesondere weder im Arbeitsvertrag noch in einer Niederschrift nach dem Nachweisgesetz. Die Stadt nahm auch keine Beschreibung und Bewertung eines ggf. eingeschränkten Aufgabenbereiches vor.

Grundlage für die tarifgerechte Eingruppierung der aus dem Geltungsbereich des BMT-G-O übergeleiteten Beschäftigten ist § 20 Abs. 1 BMT-G-O in Verbindung mit dem Tarifvertrag zu § 20 Abs. 1 BMT-G-O (TV Lohngruppenverzeichnis). Nach dem TVÜ-VKA gelten diese Eingruppierungsvorschriften bis zum Inkrafttreten der neuen Eingruppierungsvorschriften des TVöD (mit Entgeltordnung) weiter.

Nach § 2 Abs. 3 Halbsatz 1 TV Lohngruppenverzeichnis wird der Arbeiter nach den in der Anlage 1 oder 2 festgelegten Tätigkeitsmerkmalen in die Lohngruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale mindestens zur Hälfte seiner nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspricht. Diesem Wortlaut der Tarifregelung ist zu entnehmen, dass es für eine korrekte Eingruppierung auf die auszuübende, nicht auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit ankommt. Welche Arbeit ein Beschäftigter auszuüben hat, bestimmt sich vorrangig nach dem Arbeitsvertrag. Ist dort, wie vorliegend, keine hinreichend genaue Aufgabenbeschreibung enthalten, muss der Arbeitgeber die Aufgaben durch entsprechende Anweisungen konkretisieren, wozu er aufgrund seines Direktionsrechts berechtigt ist. Dazu dienen im Bereich des öffentlichen Dienstes u. a. die Stellenbeschreibungen. Diese Beschreibungen haben regelmäßig gerade die Funktion, die arbeitsvertraglich übertragenen (das heißt auszuübenden) Tätigkeiten zu beschreiben und damit zugleich die Grundlage für die korrekte tarifvertragliche Eingruppierung zu liefern. Zu beachten ist ferner § 2 Abs. 1 NachwG, wonach der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen hat. Nach Satz 2 Nr. 5 derselben Vorschrift gehört dazu auch eine kurze Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit. Soweit die Stadt über Stellenbeschreibungen verfügt, von ihren (nur befristet eingestellten) Beschäftigten jedoch erwartet, nicht alle darin aufgeführten Tätigkeiten auszuüben, hat sie dies in Tätigkeitsbeschreibungen, die dem NachwG genügen, niederzulegen, denn auch § 2 Abs. 1 Nr. 5 NachwG zielt auf die Tätigkeitsbeschreibung und damit die Eingruppierung der Beschäftigten ab.³ Eine Niederschrift nach dem NachwG ist nur dann nicht erforderlich, wenn sich die kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit aus dem Arbeitsvertrag ergibt.

Da Frau B zwar als Krankheitsvertretung eingestellt wurde, die Stadt jedoch nicht nachweisen konnte, dass die von der Beschäftigten tatsächlich auszuübenden Arbeitsaufgaben von denen des eigentlichen Stelleninhabers abwichen, konnte sie auch nicht belegen, dass sie Frau B in der niedrigeren Entgeltgruppe tarifgerecht vergütete.

Folgerung:

Sofern die von den Beschäftigten zu leistenden Tätigkeiten nicht im Arbeitsvertrag bestimmt werden, sind sie in einer Niederschrift nach dem Nachweisgesetz niederzulegen. Die Pflicht zur Erstellung von Stellenbeschreibungen und Bewertungen bleibt davon unberührt.

³ Vgl. Preis in: Erfurter Kommentar, 9. Auflage, Rdnr. 5 zu § 2 NachwG.

5 Stufenzuordnung

5.1 Einstellung

5.1.1 Fehlende Dokumentation der Stufenzuordnung

In mehreren Fällen wurden Beschäftigte bei ihrer Einstellung der Stufe 2, 3 oder 4 ihrer Entgeltgruppe zugeordnet, z. B. Herr C, Herr D und Herr E. Die Gründe für die Stufenzuordnung waren jedoch nicht immer dokumentiert.

Gemäß § 16 Abs. 2 Satz 1 TVöD-VKA werden bei Einstellung die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügen Beschäftigte dagegen über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, werden sie der Stufe 2 zugeordnet und bei mindestens dreijähriger einschlägiger Berufserfahrung erfolgt bei Einstellung nach dem 31.12.2008 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3 (vgl. § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD-VKA). Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist (vgl. § 16 Abs. 2 Satz 3 TVöD-VKA). Ferner kann bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden (vgl. § 16 Abs. 2a TVöD-VKA).

Ob die Voraussetzungen für eine von § 16 Abs. 2 Satz 1 TVöD-VKA abweichende Stufenzuordnung gegeben sind, entscheidet der Arbeitgeber aufgrund der ihm vorliegenden Informationen. Das Ergebnis der Prüfung und insbesondere die Gründe, die den Arbeitgeber zu einer bestimmten Stufenzuordnung veranlassen, sind in jedem Fall nachvollziehbar zu dokumentieren; diese Dokumente sind den Akten (Personal- oder Gehaltsakten) als begründende Unterlagen (vgl. § 34 Abs. 1 Satz 1 KomKVO/§ 33 Satz 1 SächsKomKBVO) beizufügen.⁴

Folgerung:

Das Ergebnis der Zuordnung zu den Stufen ist nachvollziehbar zu dokumentieren.

5.1.2 Fehlerhafte Einstufungen

Die Stadt ordnete tariflich Beschäftigte bei deren Einstellung unzutreffenden Stufen ihrer Entgeltgruppe zu:

⁴ Aus dem Gesetzmäßigkeitsgrundsatz, den alle öffentlichen Verwaltungen zu beachten haben, lässt sich nicht nur die Pflicht ableiten, überhaupt Akten zu führen, sondern auch, diese umfassend und korrekt zu führen. Um das vorschriftsmäßige Verwaltungshandeln zu sichern, ist der jeweilige Geschehens- und Entscheidungsablauf mithin wahrheitsgetreu und vollständig und damit in jeder Hinsicht nachprüfbar zu dokumentieren (grundlegend zur Aktenführungspflicht vgl.: BVerfG, Beschluss vom 06.06.1983, Az.: 2 BvR 244/83, Neue Juristische Wochenschrift 1983, S. 2135; BVerwG, Beschluss vom 16.03.1988, Az.: 1 B 153/87, Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht 1988, S. 621).

Herr F

Herr F wurde beispielsweise am 01.05.2012 als Gemeindearbeiter in der EG 4 TVöD eingestellt.⁵ Er verfügte über einen Facharbeiterabschluss aus dem Jahr 1995 als Gas-Wasser-Installateur. Er war bei verschiedenen privaten Firmen, u. a. von April 2003 bis November 2011 im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus, tätig. Die Stadt ordnete den Beschäftigten zunächst der Stufe 1 seiner Entgeltgruppe zu. Unter dem 14.06.2012 erkannte die Stadtverwaltung für die Tätigkeit als Gemeindearbeiter (mit Spezialisierung Garten- und Landschaftsbau) eine mehr als dreijährige einschlägige Berufserfahrung im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus an und begründete dies entsprechend.⁶ Mit Schreiben vom 18.09.2012 informierte sie den Beschäftigten sodann über die Anerkennung seiner einschlägigen Berufserfahrung und über die zum 01.05.2012 rückwirkende Gewährung der Stufe 2 seiner Entgeltgruppe. Am 28.01.2013 stellte Herr F einen Antrag auf Überprüfung seiner Stufenzuordnung und begründete diesen ebenfalls mit seinen Erfahrungen aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit im Garten- und Landschaftsbau. Mit Schreiben vom 12.07.2013 gewährte ihm die Stadt schließlich rückwirkend zum 01.01.2013 die Stufe 3 seiner Entgeltgruppe.

Gegenüber dem Staatlichen Rechnungsprüfungsamt Löbau erklärte die Stadt, dass sie einschlägige Berufserfahrung auch lediglich teilweise anerkenne.⁷ Zudem habe sie sich in den Sitzungen der Arbeitsgruppe Eingruppierung am 15.12.2008 und 21.09.2009 mit dem Thema der Stufenzuordnung bei Neueinstellungen befasst. In den Sitzungen sei festgelegt worden, dass alle Neueinstellungen mit Berufserfahrung in der Stufe 2 einzustellen seien und diese erst nach erfolgreicher Einarbeitung bzw. Probezeit nach zwingender Absprache mit dem jeweiligen Vorgesetzten in die Stufe 3 aufsteigen würden. Alle Neueinstellungen ohne offensichtliche Berufserfahrung seien der Stufe 1 zuzuordnen.

Gemäß § 16 Abs. 2 Satz 1 TVöD-VKA werden bei Einstellung die Beschäftigten ohne einschlägige Berufserfahrung der Stufe 1 zugeordnet. Verfügen sie dagegen über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, werden sie der Stufe 2 zugeordnet und bei mindestens dreijähriger einschlägiger Berufserfahrung erfolgt bei Einstellung nach dem 31.12.2008 in der Regel die Zuordnung zur Stufe 3 (vgl. § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD-VKA). Der tarifliche Anspruch auf Zuordnung zur Stufe 3 bei einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren wird zwar durch die Formulierung „in der Regel“ abgeschwächt. Es muss sich jedoch um außergewöhnliche und gewichtige Gründe handeln, die den Arbeitgeber im Einzelfall veranlassen, von der Regel abzuweichen. Diese hat er schriftlich darzulegen.⁸ Mangels nachvollziehbarer Gründe für ein Abweichen von der Regel des § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD-VKA hätte Herr F bereits bei seiner Einstellung der Stufe 3 der EG 4 TVöD zugeordnet werden müssen. Bei tarifgerechter Einstufung hätte er 2012 monatlich ein um 121,21 €⁹ höheres Entgelt erhalten.

⁵ Die Stellenausschreibung beinhaltete u. a. Werterhaltungs-, Beräumungs- und Verschönerungsarbeiten an kommunalen Objekten sowie Hausmeistertätigkeiten und kleinere Reparaturen in und an kommunalen Einrichtungen.

Ein Berufsabschluss in einem handwerklichen Beruf, bevorzugt aus der Branche des Landschaftsgärtners/-gestalters, wurde für die auszuübende Tätigkeit vorausgesetzt.

⁶ Ausweislich einer Niederschrift nach § 16 Abs. 2 TVöD über die Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung.

⁷ In einem Gespräch am 10.04.2014 mit dem Hauptdezernenten, der Amtsleiterin Personal und dem Leiter Entgeltabrechnung.

⁸ Vgl. z. B. Bredemeier/Neffke, TVöD/TV-L, Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, 4. Auflage, Rdnr. 14 zu § 16 TVöD-AT (Bund und VKA) oder Döring/Kutzki, TVöD-Kommentar, Rdnr. 24 zum gleichlautenden § 16 Abs. 3 Satz 2 TVöD-Bund.

⁹ Herr F: 90 % (36 Stunden je Woche) der Differenz zwischen der Stufe 2 (2.053,94 €) und der Stufe 3 (2.188,62 €) der EG 4 TVöD, vgl. Tabelle TVöD-VKA, Anlage A (VKA), gültig vom 01.01.2012 bis 31.12.2012.

Gemäß § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-VKA erreicht Herr F die Stufe 4 - in Abhängigkeit von seiner Leistung - bei einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei der Stadt nach drei Jahren in Stufe 3. Da er bereits bei seiner Einstellung grundsätzlich einen tariflichen Anspruch auf Zuordnung zur Stufe 3 seiner Entgeltgruppe hatte, erreicht er die Stufe 4 bei Vorliegen der Voraussetzungen bereits am 01.05.2015 und nicht erst am 01.01.2016.

Im Abschlussgespräch teilte die Stadt mit, dass sie den Stufenaufstieg des Beschäftigten korrigieren werde. Mit Schreiben vom 29.10.2014 legte die Stadt einen Nachweis über die Proberechnung des Entgeltes für November 2014 vor, aus welcher der Stufenaufstieg ab 01.01.2015 ersichtlich war.

Frau G

Zum 01.05.2013 stellte die Stadt Frau G als Sachbearbeiterin Kämmerei in der EG 9 TVöD ein.-Frau G war seit September 2009 als Leiterin der Abteilung Buchhaltung/Controlling bei einem privaten Arbeitgeber tätig. Ausweislich eines in der Personalakte befindlichen Schreibens erkannte die Stadt diese Tätigkeit aus dem vorangegangenen Arbeitsverhältnis ohne weitere Begründung nur als einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr an und ordnete die Beschäftigte der Stufe 2 der EG 9 TVöD zu.

Nach § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD-VKA erfolgte die Einstellung von Beschäftigten nach dem 31.12.2008 bei Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren in der Regel in die Stufe 3. Verfügen die Eingestellten über eine einschlägige Berufserfahrung von entsprechender Dauer haben sie insoweit einen tarifrechtlichen Anspruch auf eine entsprechende Stufenzuordnung.

Da die Verwaltung nach entsprechender Prüfung das Merkmal einer einschlägigen Berufserfahrung als Voraussetzung für eine abweichende Stufenzuordnung als erfüllt angesehen hat und die Beschäftigte nach dem 31.12.2008 eingestellt wurde und nach Aktenlage zudem tatsächlich über eine einschlägige Berufserfahrung von mehr als drei Jahren verfügte, hätte sie gemäß § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD-VKA der Stufe 3 der EG 9 TVöD zugeordnet werden müssen. Eine nur teilweise Anerkennung ihrer einschlägigen Berufserfahrung war nicht tarifgerecht. Bei Vorliegen gewichtiger Gründe, die sie nachzuweisen und aktenkundig zu machen hatte, hätte die Stadt bei vollständiger Anerkennung der einschlägigen Berufserfahrung von der Möglichkeit des § 16 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 TVöD-VKA Gebrauch machen und Frau G abweichend von der Regeleinstufung ggf. einer niedrigeren Stufe ihrer Entgeltgruppe zuordnen müssen.

Frau G hätte bei tarifgerechter vollständiger Anerkennung ihrer einschlägigen Berufserfahrung seit Mai 2013 ein höheres Tabellenentgelt erhalten müssen, im Monat Dezember 2013 z. B. um 103,88 €.¹⁰

Im Abschlussgespräch teilte die Stadt mit, dass sie die Stufenzuordnung der Beschäftigten unverzüglich korrigieren werde. Mit Schreiben vom 29.10.2014 legte die Stadt dann die Nachweise über die tarifgerechte Zahlung des Entgeltes ab Oktober 2014 sowie die Nachzahlung des zu wenig gezahlten Entgeltes unter Berücksichtigung der Ausschlussfrist des § 37 TVöD vor.

Folgerungen:

1. Die Stufenzuordnung ist künftig tarifgerecht vorzunehmen.
2. Die Verwaltung hat die Stufenzuordnungen und -laufzeiten auch in allen anderen Fällen zu überprüfen und ggf. das Erforderliche zu veranlassen.

¹⁰ Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 2 (2.700,39 €) und der Stufe 3 (2.838,89 €) jeweils der EG 9 TVöD, vgl. Tabelle TVöD-VKA, Anlage A zu § 15 TVöD, gültig ab 01.08.2013, bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden.

5.2 Nichtbeachtung der besonderen Stufenregelungen

Zum 01.10.2005 wurde das Arbeitsverhältnis von Frau H nach Maßgabe der Regelungen des TVÜ-VKA in den TVöD übergeleitet. Entsprechend ihrer Eingruppierung am 30.09.2005 (Verg.Gr. V c BAT-O mit ausstehendem Aufstieg nach Verg.Gr. V b BAT-O) wurde sie nach der Anlage 1 zum TVÜ-VKA der EG 8 TVöD und innerhalb dieser Entgeltgruppe der individuellen Zwischenstufe 3/4 zugeordnet. Zum 01.10.2007 stieg die Beschäftigte gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA in die reguläre Stufe 4 der EG 8 TVöD auf. Da die Beschäftigte nach früherem Recht zum 01.06.2008 höhergruppiert worden wäre und diesen Höhergruppiierungsanspruch schriftlich geltend machte, erfolgte zu diesem Zeitpunkt die Höhergruppierung in die EG 9 TVöD (§ 8 Abs. 3 Satz 1 TVÜ-VKA in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 31.03.2008) und die Zuordnung zur Stufe 4 dieser Entgeltgruppe. Diese Höhergruppierung und Stufenzuordnung entsprach den tarifrechtlichen Vorschriften und ist insofern nicht zu beanstanden.

Nach vier Jahren ununterbrochener Tätigkeit in der EG 9 TVöD rückte die Beschäftigte zum 01.06.2012 in die Stufe 5 auf.

Die Stufen der Entgelttabelle, insbesondere die Anzahl der Stufen und die Stufenlaufzeit, bestimmen sich grundsätzlich nach § 16 Abs. 1 und 3 Satz 1 TVöD-VKA. Abweichungen davon sind im Anhang zu § 16 TVöD-VKA - Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte VKA¹¹ - geregelt (vgl. § 16 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 Satz 2 TVöD-VKA). Danach galten für Beschäftigte in einigen Entgeltgruppen mit bestimmten Eingruppierungskonstellationen Abweichungen zur Anzahl der Stufen und Sonderregelungen zu den Stufenlaufzeiten.

Nach Abschnitt I. Abs. 3 Buchstabe b) des Anhangs zu § 16 TVöD-VKA wurde abweichend von § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-VKA in der EG 9 TVöD die Stufe 5 nach neun Jahren in der Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Verg.Gr. V b BAT-O nach dem Aufstieg aus der Verg.Gr. V c BAT-O erreicht. Frau H durfte daher zum 01.06.2012 nicht in die Stufe 5 der EG 9 TVöD aufrücken. Bei ununterbrochener Tätigkeit innerhalb der EG 9 TVöD und bei durchschnittlicher Leistung darf sie erst nach einer Stufenlaufzeit von neun Jahren, also zum 01.06.2017, die Stufe 5 der EG 9 TVöD erreichen. Die Beschäftigte erhielt daher seit Juni 2012 ein überhöhtes Entgelt, im Dezember 2013 z. B. um 288,52 €¹².

Zum Abschluss der örtlichen Erhebungen teilte die Stadt mit, dass die Stufenzuordnung korrigiert und das Entgelt seit März 2014 tarifgerecht gezahlt wird.

Im Abschlussgespräch erklärte die Stadt, dass das zu viel gezahlte Entgelt unter Berücksichtigung der tarifvertraglichen Ausschlussfrist zurückgefordert wurde.

5.3 Stufenzuordnung nach Höhergruppierung

Zum 01.10.2005 wurde das Arbeitsverhältnis von Frau I nach Maßgabe der Regelungen des TVÜ-VKA in den TVöD übergeleitet. Entsprechend ihrer Eingruppierung am 30.09.2005 (Verg.Gr. VII Fallgruppe 1b BAT-O mit ausstehendem Aufstieg nach Verg.Gr. VI b BAT-O)¹³ wurde sie nach der Anlage 1 zum TVÜ-VKA der EG 5 TVöD zugeordnet. Da sie zum 01.08.2011 die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung erfüllt hatte und keine Anhaltspunkte vorlagen, die einer Höhergruppierung entgegenstanden hätten, wurde sie zu diesem Zeitpunkt aus der EG 5 TVöD Stufe 5 in die EG 6 TVöD höhergruppiert und der Stufe 5 zugeordnet. Die Beschäftigte machte den Höhergruppiierungsanspruch allerdings nicht schriftlich geltend.

¹¹ Die abweichenden Stufenregelungen korrespondieren mit den Angaben in den Anlagen 1 und 3 zum TVÜ-VKA.

¹² Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 4 der EG 9 TVöD (3.208,16 €) und der Stufe 5 der EG 9 TVöD (3.496,68 €), vgl. Tabelle TVöD-VKA, Anlage A zu § 15 TVöD, gültig ab 01.08.2013.

¹³ Die Beschäftigte war seit 01.08.2005 in diese Vergütungsgruppe eingruppiert.

Nach den Besitzstandsregelungen des TVÜ-VKA erhielten u. a. in die EG 5 TVöD übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts spätestens zum 29.02.2012 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, Entgelt nach der nächsthöheren Entgeltgruppe unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag erfüllt war (vgl. § 8 Abs. 3 Satz 1 TVÜ-VKA in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 5 vom 27.02.2010). Für eine Höhergruppierung in Anwendung der Besitzstandsregelung war jedoch ein schriftlicher Antrag der Beschäftigten erforderlich (vgl. ebenda). Aus dem Antragserfordernis ergab sich, dass die Besitzstandsregelung keine Höhergruppierung im Wege der Tarifautomatik ermöglichte. Die Beschäftigte hätte daher nicht höhergruppiert werden dürfen.

Unabhängig davon ordnete die Verwaltung die Beschäftigte bei Eingruppierung in die höhere Entgeltgruppe einer unzutreffenden Stufe zu.

Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe waren Beschäftigte derjenigen Stufe zuzuordnen, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhielten, mindestens jedoch das der Stufe 2 (vgl. § 17 Abs. 4 Satz 1 TVöD). Betrug bei einer Höhergruppierung der Unterschiedsbetrag zwischen dem alten und dem neuen Tabellenentgelt in den EG 1 - 8 nicht mindestens 50 €¹⁴, war anstelle des Unterschiedsbetrags dieser Garantiebtrag zu zahlen (vgl. § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD).

Frau I erhielt Tabellenentgelt der Stufe 5 der EG 5 TVöD (2.369,46 €) und wurde - ohne schriftlichen Antrag - in die EG 6 TVöD höhergruppiert. Das Tabellenentgelt lag zum Zeitpunkt der Höhergruppierung in der höheren EG 6 TVöD zwischen der Stufe 4 (2.391,14 €) und der Stufe 5 (2.461,63 €).¹⁵ In der Stufe 4 erhielt die Beschäftigte also mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt; der Unterschiedsbetrag zwischen dem alten und dem neuen Tabellenentgelt betrug mithin 21,68 € und lag damit unter dem Garantiebtrag von 50 €. Daher wäre der Beschäftigten im Falle der Zulässigkeit der Höhergruppierung das bisherige Tabellenentgelt zuzüglich des Garantiebetrages von 50 € bzw. das Tabellenentgelt der EG 6 TVöD Stufe 4 zuzüglich eines Auffüllbetrages von 28,32 €, also insgesamt 2.419,46 €, zu zahlen gewesen.

In der Stufe 5 der EG 6 TVöD zahlte ihr die Stadt dagegen ein Tabellenentgelt von 2.461,63 €. Die Beschäftigte erhielt seitdem - diesen Sachverhalt separat betrachtet - mithin ein zu hohes Tabellenentgelt, im August 2011 z. B. um 42,17 €.

Die Stadt teilte im Abschlussgespräch mit, dass die Stufenzuordnung korrigiert und das Entgelt seit April 2014 tarifgerecht gezahlt wurde. Unter Berücksichtigung der tarifvertraglichen Ausschussfrist wurde das zu viel gezahlte Entgelt zurückgefordert.

5.4 Unzulässige Verkürzungen der Stufenlaufzeiten

Herr C wurde zum 01.08.2008 als Mitarbeiter Stadtplanung in der EG 9 TVöD eingestellt und der Stufe 2 zugeordnet. Er übte seitdem ununterbrochen Tätigkeiten innerhalb dieser Entgeltgruppe aus. Mit Schreiben vom 03.04.2009 teilte ihm die Verwaltung mit, dass er nach erfolgreicher sechsmonatiger Probezeit rückwirkend zum 01.02.2009 in die Stufe 3 seiner Entgeltgruppe aufstieg. Mit Wirkung vom 01.04.2010 wurde er dann in die EG 10 TVöD höhergruppiert und der Stufe 2 dieser Entgeltgruppe zugeordnet.

Zum 01.01.2009 stellte die Stadt Frau J als Wirtschaftsförderin in der EG 13 TVöD ein und ordnete sie der Stufe 2 zu. Sie übte seitdem ununterbrochen Tätigkeiten innerhalb dieser Entgeltgruppe aus. Mit Schreiben vom 11.03.2010 wurde ihr mitgeteilt, dass aufgrund ihrer

¹⁴ Der Garantiebtrag in den EG 1 - 8 TVöD wurde mit Wirkung vom 01.01.2010 von 30 € auf 50 € angehoben und galt in dieser Höhe bis zum 29.02.2012.

¹⁵ Vgl. Tabelle TVöD-VKA, Anlage A zu § 15 TVöD, gültig vom 01.08.2011 bis 29.02.2012.

überdurchschnittlichen Leistungen und der damit gewonnenen Berufserfahrung im ersten Beschäftigungsjahr ein Aufstieg in die Stufe 3 der EG 13 TVöD rückwirkend zum 01.01.2010 erfolgte. Nach einer Stufenlaufzeit von drei Jahren in der Stufe 3 rückte die Beschäftigte zum 01.01.2013 in die Stufe 4 ihrer Entgeltgruppe auf.

Die Verweildauer eines Beschäftigten in der jeweiligen Entgeltstufe (Stufenlaufzeit) regelt § 16 Abs. 3 TVöD-VKA. Danach erfolgt der Aufstieg in die jeweils nächste Stufe nach der Zeit, die der Beschäftigte ununterbrochen innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt hat, wobei in den Entwicklungsstufen die Leistung des Beschäftigten berücksichtigt werden kann (vgl. § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-VKA). Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann gemäß § 17 Abs. 2 Satz 1 TVöD die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 - 6 jeweils verkürzt werden. Eine Verkürzung der Stufenlaufzeit darf also erst von Stufe 3 an vorgenommen werden.

Herr C hätte demzufolge die Stufe 3 in der EG 9 TVöD frühestens nach der regulären Verweildauer von zwei Jahren in der Stufe 2, also zum 01.08.2010, erreichen dürfen (vgl. § 16 Abs. 3 TVöD-VKA). Der Beschäftigte erhielt für die Monate Februar 2009 bis März 2010 ein zu hohes Tabellenentgelt, im März 2010 z. B. um 115,85 €. ¹⁶ Die im Rahmen der Höhergruppierung in die EG 10 TVöD zum 01.04.2010 vorgenommene Zuordnung zur Stufe 2 dieser Entgeltgruppe entsprach dagegen den Regelungen des § 17 Abs. 4 Satz 1 TVöD.

Frau J hätte erst nach einer Stufenlaufzeit von zwei Jahren in der Stufe 2, also zum 01.01.2011, in die Stufe 3 ihrer Entgeltgruppe aufrücken dürfen. Der weitere Stufenaufstieg in die Stufe 4 hätte dann, bei durchschnittlicher Leistung, nach einer dreijährigen Stufenlaufzeit zum 01.01.2014 erfolgen dürfen. Nur bei erheblich überdurchschnittlichen Leistungen wäre eine Verkürzung der erforderlichen Zeit für das Erreichen der Stufe 4 in Betracht gekommen. ¹⁷

Die Beschäftigte erhielt daher in den Kalenderjahren 2010 und 2013 ein zu hohes Tabellenentgelt, im Dezember 2013 z. B. um 380,79 €. ¹⁸

Folgerung:

Die Stufenlaufzeiten sind künftig zu beachten.

6 Tabellenentgelt nach Höhergruppierung

Frau K war in die EG 6 TVöD eingruppiert und dort seit der Überleitung in den TVöD einer individuellen Endstufe 6+ zugeordnet. Seit Oktober 2007 erhielt sie gemäß § 12 Abs. 1 TVÜ-VKA einen monatlichen Strukturausgleich von 25 €, der ihr dauerhaft zustand. Zum 01.05.2012 wurde die Beschäftigte in die EG 8 TVöD höhergruppiert. Für die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe legte die Verwaltung das bisherige Tabellenentgelt der

¹⁶ Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 2 (2.509,85 €) und der Stufe 3 (2.638,57 €) jeweils der EG 9 TVöD, vgl. Tabelle TVöD-VKA, Anlage A zu § 15 TVöD, gültig vom 01.01.2010 bis 31.12.2010, bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 36 Stunden.

¹⁷ Das Staatliche Rechnungsprüfungsamt Löbau weist darauf hin, dass sich die Leistungen des Beschäftigten für eine solche Maßnahme durch besonders auszeichnende Tatbestände und Eigenschaften erheblich vom Normalleister abheben müssen. Wegen der Dauerhaftigkeit der Verkürzung der Stufenlaufzeit, die wegen der Voraussetzungen nur ganz ausnahmsweise in Betracht kommt, ist dafür regelmäßig die individuelle Beurteilung des Gesamtleistungsbildes des Beschäftigten einschließlich einer Entwicklungsprognose zu fordern, die aktenkundig zu machen ist. Insbesondere an einer Entwicklungsprognose fehlte es vorliegend.

¹⁸ Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 3 (3.865,97 €) und der Stufe 4 (4.246,76 €) jeweils der EG 13 TVöD, vgl. Tabelle TVöD-VKA, Anlage A zu § 15 TVöD, gültig ab 01.08.2013.

Stufe 6+ der EG 6 TVöD (2.628,27 €) zuzüglich des Strukturausgleichs von 25 €, also einen Betrag von insgesamt 2.653,27 € zugrunde und ordnete die Beschäftigte der Stufe 4 der EG 8 TVöD (2.671,25 €) zu. Da der Unterschiedsbetrag zwischen dem alten und dem neuen Tabellenentgelt nur 17,98 € betrug und damit unter dem Garantiebtrag von 51,75 €¹⁹ lag, wurde ihr zusätzlich ein Betrag von 33,77 €, also ein Entgelt von insgesamt 2.705,02 € gezahlt.

Bei Eingruppierungen in eine höhere Entgeltgruppe waren Beschäftigte derjenigen Stufe zuzuordnen, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhielten, mindestens jedoch der Stufe 2; ggf. waren Garantiebeträge zu berücksichtigen (vgl. § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 TVöD). Mit den Garantiebeträgen sollte ein bestimmter Mindestgewinn bei einer Höhergruppierung sichergestellt werden.

Die Höhe des Tabellenentgelts im Sinne des § 17 Abs. 4 Satz 1 TVöD bestimmte sich dabei nach der für die Beschäftigte maßgebenden Entgeltgruppe und Entgeltstufe (vgl. § 15 Abs. 1 TVöD). Bei der Stufenzuordnung aufgrund der Höhergruppierung kam es somit ausschließlich auf das Tabellenentgelt an. Der Strukturausgleich durfte bei der Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe nicht berücksichtigt werden. Nach § 12 Abs. 4 TVÜ-VKA war bei einer Höhergruppierung der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich anzurechnen.

Frau K war im Mai 2012 mit einem Tabellenentgelt der Stufe 6+ der EG 6 TVöD von 2.628,27 € in die EG 8 TVöD höherzugruppiert und dort der Stufe 4 (2.671,25 €) zuzuordnen. Da der Unterschiedsbetrag zwischen dem Tabellenentgelt vor der Höhergruppierung und dem Tabellenentgelt nach der Höhergruppierung nur 42,98 € betrug, hatte sie Anspruch auf den Garantiebtrag von 51,75 €. Ihr war also mit der Höhergruppierung zum 01.05.2012 in die EG 8 TVöD ein Tabellenentgelt von 2.680,02 € (bisheriges Tabellenentgelt zuzüglich Garantiebtrag) zu zahlen. Frau K hatte mit der Höhergruppierung auch keinen Anspruch auf Zahlung eines Strukturausgleichs mehr, denn die Differenz zwischen dem bisherigen und dem neuen Tabellenentgelt betrug 51,75 € und überschritt damit den Ausgleichsbetrag von 25 € (§ 12 Abs. 4 TVÜ-VKA). Die Beschäftigte erhielt ab Mai 2012 mithin ein um monatlich 25 € zu hohes Entgelt.

Im Abschlussgespräch teilte die Stadt mit, dass die Beschäftigte seit April 2014 tarifgerecht bezahlt und das zu viel gezahlte Entgelt unter Berücksichtigung der tarifvertraglichen Abschlussfrist zurückgefordert wurde.

7 Entgelt von Frau L

Frau L wurde zum 01.03.2009 in die EG 10 TVöD höhergruppiert und der Stufe 5 zugeordnet. Sie übte seitdem ununterbrochen Tätigkeiten der EG 10 TVöD aus. Ausweislich der Entgeltabrechnung vom März 2014 war der Aufstieg in die Stufe 6 der EG 10 TVöD zum 01.11.2014 vorgesehen.

Gemäß § 17 Abs. 4 Satz 4 TVöD begann die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe mit dem Tag der Höhergruppierung am 01.03.2009. Der Aufstieg in die jeweils nächste Stufe war nach einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe entsprechend der jeweiligen Stufenlaufzeiten vorzunehmen (vgl. § 16 Abs. 3 TVöD-VKA). Frau L hätte - bei durchschnittlichen Leistungen - nach einer fünfjährigen Stufenlaufzeit, also bereits zum 01.03.2014, die Stufe 6 ihrer Entgeltgruppe erreichen müssen (vgl. § 16 Abs. 3 TVöD-VKA).

¹⁹ Nach der Protokollerklärung zu § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD nehmen die Garantiebeträge an den allgemeinen Entgeltanpassungen teil. Vom 01.03.2012 bis 31.12.2012 betrug in den EG 1 - 8 TVöD der Garantiebtrag 51,75 €.

Zum Abschluss der örtlichen Erhebungen erklärte die Verwaltung, dass der erst zum 01.11.2014 vorgesehene Stufenaufstieg auf einem programmtechnischen Fehler beruhte. Mit der Entgeltabrechnung für den Monat April 2014 sollte das Entgelt tarifgerecht gezahlt und eine Nachzahlung für den Monat März 2014 geleistet werden.

Im Abschlussgespräch belegte die Stadt die tarifgerechte Bezahlung der Beschäftigten ab März 2014.

8 Gewährung eines Nachteilsausgleichs

Herr M war in die EG 13 TVöD eingruppiert und dort seit seiner Überleitung in den TVöD der individuellen Endstufe 6+ zugeordnet. Zum 01.10.2011 wurde er wegen der Übertragung einer anderen Tätigkeit in die EG 12 TVöD herabgruppiert. Mit dem am 23.09.2011 geschlossenen Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag wurde vereinbart, dass der Beschäftigte ab dem 01.10.2011 Entgelt nach der EG 12 TVöD und daneben einen Nachteilsausgleich erhält. Dieser Ausgleich entsprach dem Betrag, um den die bisherige individuelle Endstufe 6+ die reguläre Endstufe 6 der EG 13 TVöD überstiegen hatte. Herr M erhielt seitdem neben dem Tabellenentgelt der EG 12 TVöD Stufe 6 zusätzlich einen Nachteilsausgleich, z. B. im Januar 2014 von 50,27 €.

Bei Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe waren Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen (vgl. § 17 Abs. 4 Satz 5 TVöD). Die Herabgruppierung erfolgte also stufengleich. Herr M hätte demzufolge das Tabellenentgelt der Stufe 6 der EG 12 TVöD, jedoch keinen Nachteilsausgleich erhalten dürfen. Zwar sahen die Regelungen des § 6 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-VKA vor, dass eine individuelle Endstufe auch nach einer Herabgruppierung erhalten blieb. Dies galt jedoch nur für eine Herabgruppierung bis zum 30.09.2007. Da die Herabgruppierung zum 01.10.2011 erfolgte, fiel sie nicht mehr unter den Anwendungsbereich des § 6 TVÜ-VKA mit der Folge, dass der Besitzstand aus der Überleitung in den TVöD verloren ging.²⁰ Herr M hatte daher keinen tarifrechtlichen Anspruch auf Zahlung des Nachteilsausgleichs.

Die Stadt kann zwar eine den tarifvertraglichen Anspruch übersteigende Bezahlung arbeitsvertraglich vereinbaren. Sie verletzt aber den Haushaltsgrundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, wenn diese Bezahlung sich nicht ausnahmsweise sachlich begründen lässt. Zudem hat der Stadtrat im Einvernehmen mit dem Oberbürgermeister über die Festsetzung von Vergütungen, auf die kein Anspruch aufgrund eines Tarifvertrages besteht, zu entscheiden; kommt es zu keinem Einvernehmen, entscheidet der Stadtrat mit der Mehrheit von zwei Dritteln der anwesenden Stimmberechtigten allein. Einen solchen Beschluss hat der Stadtrat nicht gefasst. Er hat die diesbezügliche Zuständigkeit auch nicht auf den Oberbürgermeister übertragen; die Entscheidung über die Gewährung des Nachteilsausgleichs gehörte auch nicht zu den Geschäften der laufenden Verwaltung (vgl. § 28 Abs. 3 SächsGemO in der bis zum 31.12.2013 geltenden Fassung/§ 28 Abs. 4 SächsGemO in der seit dem 01.01.2014 geltenden Fassung).

Um der gesetzlichen Zuständigkeitsregelung und auch dem Budgetrecht des Stadtrates Rechnung zu tragen, ist er über den Sachverhalt zu informieren. Der Stadtrat muss sodann entscheiden, ob er der übertariflichen Bezahlung zustimmt. Lehnt er sie ab, muss die Verwaltung die Voraussetzungen für eine Änderungskündigung prüfen oder versuchen, mit dem Mitarbeiter einen für ihn nachteiligen Änderungsvertrag zu schließen.

Die Stadt legte im Abschlussgespräch den Stadtratsbeschluss-Nr. 087/2014 vom 22.05.2014 vor, mit dem der Zahlung eines Nachteilsausgleichs an den Beschäftigten zugestimmt wurde.

²⁰ Vgl. Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 23.07.2012 (Az.: 2 Sa 340/11) sowie Revisionsurteil des Bundesarbeitsgerichts vom 03.07.2014 (Az.: 6 AZR 753/12) zur vergleichbaren Regelung des § 6 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Länder.

9 Nicht tarifgerechte Bezahlung während der Einarbeitungszeit

Herrn N wurde zum 01.01.2013²¹ die Tätigkeit als Technischer Prüfer/Mitarbeiter Bauordnung übertragen. Mit der Stellenbewertung vom 17.05.2013 wurde diese Stelle mit der Verg.Gr. IV a Fallgruppe 1a BAT-O bewertet und nach der Anlage 3 zum TVÜ-VKA der EG 10 TVöD zugeordnet.

In der Sitzung der Arbeitsgruppe Eingruppierung vom 17.05.2013 wurde festgelegt, dass der Beschäftigte zunächst nach seiner bisherigen EG 9 TVöD und erst nach einer Einarbeitungszeit von sechs Monaten, zum 01.07.2013, nach der EG 10 TVöD bezahlt wird. Mit dem am 12.07.2013 geschlossenen Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrages wurde die Bezahlung nach der EG 10 TVöD ab 01.07.2013 vereinbart.

Gemäß § 22 Abs. 1 BAT-O richtet sich die Eingruppierung der Angestellten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung; der Angestellte erhält die Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist. Nach Abs. 2 derselben Vorschrift ist der Angestellte in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Es kommt also nicht auf die ausgeübte, sondern auf die auszuübende Tätigkeit an.

Mit der Übertragung der Tätigkeit zum 01.01.2013 war Herr N nach dem Grundsatz der Tarifautomatik in die EG 10 TVöD eingruppiert und hatte unmittelbar Anspruch auf Entgelt nach dieser Entgeltgruppe. Es ist ständige höchstrichterliche Rechtsprechung, dass eine niedrigere Eingruppierung während der Einarbeitungszeit nicht erlaubt ist, sofern sie nicht ausdrücklich tariflich zugelassen ist.

Folgerung:

Künftig sind die Beschäftigten tarifgerecht zu bezahlen.

10 Berufsfeuerwehr

10.1 Ernennung als Anwärter im Beamtenverhältnis auf Widerruf

Im „Zittauer Stadtanzeiger“ (Amtsblatt der Großen Kreisstadt Zittau) vom 10.03.2011 schrieb die Stadt ab 01.09.2011 die Ausbildung von zwei Brandmeisteranwärtern im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst aus. Am 01.09.2011 ernannte die Stadt Herrn O zum Brandmeisteranwärter unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf. Die eigentliche Ausbildung fand jedoch in der Zeit vom 01.01.2012 bis 31.12.2013 statt. Herr O wurde somit vier Monate zu früh eingestellt und ins Beamtenverhältnis berufen. In diesen vier Monaten arbeitete er im Bereich Feuerwehr mit. Während dieser Zeit erhielt er Anwärtervergütung, so als wäre er bereits in der Ausbildung. Somit erhielt er Ausbildungsvergütung für 28 Monate und nicht wie beabsichtigt für 24 Monate. Die Stadt zahlte Herrn O für diese vier Monate die Differenz zwischen einem möglichen befristeten Arbeitsverhältnis in der EG 5 Stufe 1 TVöD und der bereits gezahlten Anwärtervergütung.²² Für die viermonatige Zeit der Tätigkeit bei der Feuerwehr verzichtete die Stadt auf den Widerruf der Berufung in das Beamtenverhältnis und auf den schriftlichen Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages. Am 20.12.2013 legte Herr O die Laufbahnprüfung ab. Am gleichen Tag schloss die Stadt mit dem Beschäftigten mit Wirkung vom 21.12.2013 einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

²¹ Datum der Übernahme des Arbeitsplatzes laut Stellenbeschreibung.

²² Vgl. Vereinbarung über die Verfahrensweise zur Bereinigung der vorzeitigen Einstellung und Ernennung von Herrn O für die Ausbildung zum Brandmeisteranwärter im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst vom 10.12.2012.

Das Beamtenverhältnis auf Widerruf dient der Ableistung des Vorbereitungsdienstes (vgl. § 4 Abs. 3 Buchstabe a) BeamtStG); Voraussetzung der Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Widerruf ist insofern die Ausbildung für eine Laufbahn, auf die die Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 BeamtStG jedenfalls im Wesentlichen zutreffen. Es dient ferner der nur vorübergehenden Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben und solcher Aufgaben, die aus Gründen der Sicherung des Staates oder des öffentlichen Lebens nicht ausschließlich Personen übertragen werden dürfen, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen (Aufgaben nach § 3 Abs. 2 BeamtStG, vgl. § 4 Abs. 3 Buchstabe b) BeamtStG). Im Umkehrschluss dürfen Personen, die (noch) keinen Vorbereitungsdienst leisten und solche, die nicht nur vorübergehend Aufgaben nach § 3 Abs. 2 BeamtStG wahrnehmen, nicht in das Beamtenverhältnis auf Widerruf berufen werden.

Entsprechend § 23 Abs. 4 Satz 1 BeamtStG kann der Beamte auf Widerruf jederzeit entlassen werden. Eine Einschränkung des Entlassungsrechts ergibt sich nur aus Satz 2 der Vorschrift insoweit, als die Gelegenheit zur Beendigung des Vorbereitungsdienstes und zur Ablegung der Prüfung gegeben werden soll, und aus der stets zu beachtenden Fürsorgepflicht (vgl. § 45 BeamtStG). Im Übrigen steht die Entlassung lediglich im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn. Da für die Ermessensausübung keine besondere Zielrichtung vorgesehen oder eine besondere Zweckbestimmung getroffen wurde, bedarf es keines besonderen Grundes für die Entlassung. Jeder sachliche Grund, der in der Person oder im Verhalten des Beamten bzw. der Beamtin liegt oder sich auf dienstliche oder organisatorische Sachverhalte bezieht, kann eine Entlassung rechtfertigen. Eine grundlose oder gar willkürliche Entlassung wäre dagegen rechtswidrig.²³

Da die gesetzlichen Voraussetzungen nicht vorlagen, hätte Herr O nicht zum Beamten auf Widerruf ernannt werden dürfen; sobald erkannt worden war, dass er nicht hätte ernannt werden dürfen, hätte er aus dem Beamtenverhältnis nicht nur entlassen werden können, sondern müssen.

Im Falle seiner befristeten (Weiter-)Beschäftigung bis zum Beginn seines Vorbereitungsdienstes hätte die Stadt mit ihm für die Dauer der Beschäftigung einen schriftlichen Arbeitsvertrag schließen müssen; während dieser Zeit wäre er ausschließlich tarifgerecht zu vergütet gewesen (vgl. § 2 Abs. 1 und § 15 Abs. 1 TVöD, § 14 Abs. 4 TzBfG).

Folgerungen:

1. Bedienstete, die einen Vorbereitungsdienst leisten müssen, sind künftig nur für dessen Dauer zum Beamten auf Widerruf zu ernennen.
2. Sofern weitere Personen vorzeitig in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf berufen wurden, sind sie zu entlassen und erst mit Beginn des Vorbereitungsdienstes erneut zu ernennen.

10.2 Dienstvereinbarung zur Regelung eines Kündigungsschutzes

Am 17.12.2003 schlossen der Oberbürgermeister und die Vorsitzende des Personrates eine Dienstvereinbarung zur Regelung eines Kündigungsschutzes in Verbindung mit einem Gehaltsverzicht für Angestellte, welche hauptamtlich im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst beschäftigt waren (im Folgenden: DV Kündigungsschutz). Diese Dienstvereinbarung sah vor, dass den Beschäftigten der Feuerwehr im Rahmen der Haushaltskonsolidierung ein Kündigungsschutz bis zum 31.12.2005 gewährt wurde, wenn sie vorübergehend für den Zeitraum vom 01.01.2004 bis zum 31.12.2005 individuell auf 10 % ihres monatlichen Gehaltes verzichteten (§ 1 DV Kündigungsschutz).

²³ Vgl. Reich, BeamtStG, 2009, Rdnr. 27 und 28 zu § 23 sowie v. Roetteken/Rothländer, Beamtenstatugesetz, August 2009, Rdnrn. 418 ff. zu § 23.

Gemäß § 2 DV Kündigungsschutz wurde bei den Angestellten im wechselschichtigem Einsatzdienst die dazugehörige zehnpromtente Arbeitszeit auf dem jeweiligem persönlichen Arbeitszeitkonto zeitlich unbegrenzt gutgeschrieben. Eine Inanspruchnahme aus diesem Zeitkonto konnte nur im beiderseitigen Einvernehmen zwischen dem Leiter der Feuerwehr und dem jeweiligen Beschäftigten erfolgen. Im Falle eines Ausscheidens aus der Stadtverwaltung sollte dieses Konto vorrangig durch Zeitausgleich abgegolten werden. Nach § 6 DV Kündigungsschutz galt die Dienstvereinbarung mit Wirkung vom 01.01.2004 und endete am 31.12.2005. Eine vorzeitige Kündigung dieser Dienstvereinbarung war ausgeschlossen.

Mit Schreiben vom 15.09.2008 legte der Leiter der Feuerwehr einen Antrag auf Anrechnung von Mehrleistungszeiten für den Zeitraum vom 01.01.2004 bis zum 31.12.2008 für insgesamt 24 Beschäftigte vor. Das Schreiben enthielt einen vom Oberbürgermeister unterzeichneten Vermerk (ohne Datum): „Genehmigung der in der Anlage beigefügten Stunden.“

Nach § 84 Abs. 1 Satz 2 SächsPersVG kommen Dienstvereinbarungen durch übereinstimmende Beschlüsse von Dienststellenleitung und Personalrat zustande. Sie müssen schriftlich niedergelegt, von beiden Seiten unterzeichnet und in geeigneter Weise bekannt gemacht werden. Änderungsvereinbarungen zu Dienstvereinbarungen bedürfen für ihre Wirksamkeit ebenfalls der Schriftform und sind von beiden Seiten zu unterzeichnen (vgl. § 84 Abs. 1 SächsPersVG, § 125 BGB). Wird die Dienstvereinbarung nur befristet für eine bestimmte Zeitdauer geschlossen, endet sie mit Ablauf dieser Zeit.

Dienstvereinbarungen haben zwar einerseits den Charakter öffentlich-rechtlicher Verträge, sie stellen aber andererseits - vergleichbar mit den Betriebsvereinbarungen im Privatrecht - dienststelleninterne Rechtsquellen dar, die nicht nur von den Vertragsschließenden, sondern auch von den Dienststellenmitarbeitern wie eine Rechtsnorm zu beachten sind.²⁴

Weil die Dienstvereinbarung am 31.12.2005 endete, hatten die Beschäftigten ab dem 01.01.2006 Anspruch auf 100 % ihres Entgelts. Diese Ansprüche sind jedoch verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten schriftlich geltend gemacht wurden (vgl. § 37 Abs. 1 Satz 1 TVöD).

Eine Gutschrift der unentgeltlich geleisteten Arbeitszeit war dagegen nicht mehr zulässig, weil die Beschäftigten anerkennbare „Mehrleistungszeiten“ ab dem 01.01.2006 nicht mehr erbracht haben. Sofern der Oberbürgermeister diese dennoch anerkannte, hatte dies weder eine Rechtsgrundlage noch war dies tarifgerecht. Aufgrund des zu gewährenden Freizeitenausgleichs von mehreren Tausend Arbeitstagen hat die ungerechtfertigte Anerkennung der „Mehrleistungszeiten“ künftige wirtschaftliche Auswirkungen auf die Stadt.

Die Verwaltung erklärte zum Abschluss der örtlichen Erhebungen, dass sie Gespräche mit den betroffenen Beschäftigten der Berufsfeuerwehr zu den aufgeführten Stundenzahlen und deren Zusammensetzung führe. Der Personalrat sei in die Gespräche und das andauernde Verfahren eingebunden.²⁵

Folgerungen:

1. Dienstvereinbarungen und Tarifrecht sind künftig zu beachten.
2. Der Stadtrat ist über die anerkannten „Mehrleistungszeiten“ und die für die Stadt daraus resultierenden personellen und finanziellen Auswirkungen zu unterrichten.
3. Dem Staatlichen Rechnungsprüfungsamt Löbau ist über den Stand des Verfahrens zu berichten.

²⁴ Vgl. u. a. BVerwG, Beschluss vom 25.06.2003, Az.: 6 P 1/03, Rdnr. 18; Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 08.05.2009, Az.: 16 A 3375/07, Rdnr. 59 (jeweils zitiert nach Juris).

²⁵ Laut einem Gespräch vom 10.04.2014 mit dem Hauptdezernenten, der Amtsleiterin Personal und dem Leiter Entgeltabrechnung.

10.3 Überschreitung der durchschnittlich höchstzulässigen Arbeitszeit

Die Stadt traf im Jahr 2008 mit den Beschäftigten der Wachabteilungen der Berufsfeuerwehr Regelungen zur Überschreitung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden. Die Höchstarbeitszeit sollte dabei 56 Stunden je Woche bei Beibehaltung des bestehenden 24-Stunden-Dienstschichtsystems betragen.

Ausweislich der vorgelegten Arbeitszeitznachweise für die Jahre 2008 bis 2013 von Herrn P, Herrn Q und Herrn R kam es in einzelnen Jahren zu Überschreitungen dieser durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. Herr P arbeitete 2008 durchschnittlich 56,31 Stunden, 2011 durchschnittlich 56,77 Stunden und 2013 durchschnittlich 56,31 Stunden, Herr Q 2010 durchschnittlich 56,77 Stunden und Herr R 2009 durchschnittlich 56,77 Stunden, 2010 durchschnittlich 57,23 Stunden und 2013 durchschnittlich 58,15 Stunden je Woche.

Für die hauptamtlich im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst Beschäftigten gelten die beamtenrechtlichen Arbeitszeitregelungen (vgl. § 46 Nr. 1, Nr. 2 TVöD BT-V). Nach § 11 Abs. 1 SächsAZVO kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden in einem Bezugszeitraum von vier Monaten (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 2 SächsAZVO) unter den dort genannten Bedingungen überschritten werden. Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit in einem Bezugszeitraum von vier Monaten soll jedoch nicht mehr als 56 Stunden betragen (vgl. § 11 Abs. 2 SächsAZVO).

Zur Fürsorgepflicht der Stadt als Arbeitgeberin gehört es auch, auf die Einhaltung der Höchstarbeitszeit zu achten; Überschreitungen der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 56 Stunden in einem Bezugszeitraum von vier Monaten darf sie, wie sich aus der Formulierung „soll“ ergibt, nur im Einzelfall und bei Vorliegen atypischer Umstände zulassen.

Folgerung:

Künftig ist die Höchstgrenze der erklärten Wochenarbeitszeit zu beachten.

10.4 Umgruppierung aus einer niedrigeren in eine höhere Entgeltgruppe

Entsprechend der von Mitarbeitern der Verwaltung und dem Arbeitnehmer unterzeichneten Protokollnotiz über die Umgruppierung von der EG 6 in die EG 8 ab dem 01.10.2012 für Herrn S vom 29.11.2012 war der Beschäftigte zunächst bei der Stadt im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr tätig.²⁶ In der Zeit vom 01.01.2010 bis zum 16.12.2011 absolvierte er die Ausbildung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst. Zweck der Ausbildung war die altersbedingte Nachbesetzung einer Stelle in der Leitung der Feuerwehr. Um eine angemessene Einarbeitungszeit zu gewährleisten, setzte die Stadt Herrn S zum 01.10.2012 aus dem Einsatzdienst in den Leitungsbereich der Feuerwehr um. Diese Umsetzung verursachte bei dem Beschäftigten aufgrund der entfallenen Zuschläge einen Einkommensnachteil. Zu dessen Ausgleich und bis zur vollständigen Übernahme der Tätigkeiten des aus Altersgründen ausscheidenden Beschäftigten sollte der Einkommensnachteil durch eine Höhergruppierung ausgeglichen werden.²⁷ Dazu ermittelte die Stadt zunächst ein Vergleichsentgelt auf der Basis seiner Entgelte der Monate Juli bis Oktober 2012. In diesen Monaten erzielte er ein durchschnittliches Bruttoentgelt von 3.208,07 €. Dieser Betrag wurde auf 3.250,00 € aufgefüllt. Um Herrn S entsprechend zu vergüten, wurde dieser in die EG 8 Stufe 6 TVöD „eingruppiert“ (monatliches Bruttoentgelt: 2.854,19 €²⁸). Alle anderen Entgeltbestandteile²⁹ (ins-

²⁶ Der Beschäftigte erhielt für seine ausgeübte Tätigkeit Entgelt nach der EG 6 Stufe 6 TVöD.

²⁷ Nach Auskunft der Verwaltung im Gespräch vom 10.04.2014 wollte die Stadt mit dieser Maßnahme der Personalfuktuation bei der Berufsfeuerwehr begegnen.

²⁸ EG 8 Stufe 6 TVöD, vgl. Tabelle TVöD-VKA, Anlage A (VKA), gültig vom 01.03.2012 bis 31.12.2012. Aufgrund einer Tarifierhöhung ab 01.01.2013 betrug das Tabellenentgelt in der betreffenden Entgeltgruppe und Stufe 2.894,15 €, vgl. Tabelle TVöD-VKA, Anlage A (VKA), gültig vom 01.01.2013 bis 31.07.2013.

²⁹ Kinderanteil, Feuerwehrzulage und vermögenswirksame Leistungen.

gesamt 235,68 €/Monat) zahlte die Stadt weiter. Um auf das Vergleichsentgelt zu kommen, erhielt der Beschäftigte bis zur vollständigen Übernahme der Leitungsaufgaben in der Feuerwehr zudem eine individuelle Zwischenstufe von 160,13 €/Monat.

Einen Beschluss des Stadtrates zur Vergütung des Beschäftigten konnte die Stadt nicht vorlegen.

Mit der Umgruppierung von Herrn S verstieß die Stadt entweder gegen Tarifrecht oder gegen die kommunalverfassungsrechtliche Zuständigkeitsverteilung:

Tarifrechtliche Würdigung:

Der Anspruch auf die Zahlung eines höheren Tabellenentgelts wäre nur dann gegeben gewesen, wenn der Beschäftigte dauerhaft eine neue Tätigkeit auszuüben gehabt hätte und diese Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet gewesen wäre, als seine vorherige Tätigkeit.³⁰ Die Verwaltung hätte in diesem Fall feststellen müssen, ob die übertragene Tätigkeit gegenüber der bis dahin ausgeübten Tätigkeit als höherwertig anzusehen war und eine Vergütungsgruppe nach den fortgeltenden Regelungen des § 22 Abs. 2 BAT-O bestimmen müssen. Im Anschluss daran war diese Vergütungsgruppe nach der Anlage 3 TVÜ-VKA (vgl. § 17 Abs. 7 TVÜ-VKA) einer Entgeltgruppe zuzuordnen. Nur soweit sich eine höhere Entgeltgruppe ergab, war ihm das höhere Tabellenentgelt rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung dieser Tätigkeit zu zahlen.

Da die Verwaltung nicht nachweisen konnte, dass die von dem Beschäftigten ausgeübte Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als der EG 6 TVöD entsprach, konnte sie nicht nachweisen, ob und in welcher Höhe ein Anspruch auf ein höheres Tabellenentgelt bestanden hat.

Gemäß § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 TVöD werden die Beschäftigten im Fall einer Höhergruppierung zudem derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2 (ggf. sind Garantiebeträge zu berücksichtigen). Bei Höhergruppierungen über mehr als eine Entgeltgruppe ist das Tabellenentgelt für jede dazwischenliegende Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 4 Satz 1 zu berechnen; Satz 2 der Vorschrift gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die der Beschäftigte höhergruppiert wird (§ 17 Abs. 4 Satz 3 TVöD).

Bei der Berechnung hätte die Verwaltung bei regulärer Anwendung des Tarifvertrages dieses Verfahren für die Stufenzuordnung beachten und die Bestimmung der neuen Entgeltstufe schrittweise vornehmen müssen. Ausgehend vom bisherigen Tabellenentgelt der EG 6 Stufe 6 TVöD (2.620,75 €) war Herr S daher zunächst fiktiv der EG 7 Stufe 5 TVöD (2.643,19 €) und anschließend daraus der EG 8 Stufe 4 TVöD mit einem Tabellenentgelt von 2.671,25 € zuzuordnen. Da der Unterschiedsbetrag zwischen dem Tabellenentgelt vor der Höhergruppierung und dem Tabellenentgelt nach der Höhergruppierung 50,50 € betrug, hatte er Anspruch auf den Garantiebetrag von 51,75 €.³¹ Bei einer tarifkonformen Anwendung der Bestimmungen über die Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen hätte Herr S - die Höherwertigkeit der Stelle unterstellt - einen Entgeltanspruch³² für den Zeitraum vom 01.11.2012 bis 30.04.2013 von insgesamt 18.857,14 € gehabt, tatsächlich erhielt er jedoch insgesamt

³⁰ Wurde ihm die andere Tätigkeit nur vorübergehend übertragen, entsprach sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Eingruppierung und hat er diese mindestens einen Monat ausgeübt, hatte er für die Dauer der Ausübung lediglich Anspruch auf eine persönliche Zulage von 4,5 % seines individuellen Tabellenentgelts rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit (vgl. § 14 Abs. 1 und 3 Satz 2 TVöD).

³¹ Nach der Protokollerklärung zu § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD nehmen Garantiebeträge an den allgemeinen Entgeltanpassungen teil. Vom 01.03.2012 bis 31.12.2012 betrug der Garantiebetrag 51,75 € und ab 01.01.2013 betrug er 52,47 € in den EG 1 - 8 TVöD.

³² Bestehend aus dem Tabellenentgelt der EG 8 Stufe 4 TVöD und dem Garantiebetrag.

21.269,04 €³³. Damit ergab sich für diesen Zeitraum allein aus der falschen Anwendung der Bestimmungen der Stufenzuordnung bei Höhergruppierung eine übertarifliche Zahlung von 2.411,90 €.

Kommunalverfassungsrechtliche Würdigung

Eine den automatischen tarifvertraglichen Anspruch übersteigende Bezahlung kann zwar vereinbart werden. Allerdings verletzt dies in der Regel den Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, wenn sie sich nicht ausnahmsweise sachlich begründen lässt. Sofern ein Entgelt, auf das kein Anspruch aufgrund eines Tarifvertrages besteht, gezahlt werden soll, hat jedoch der Stadtrat im Einvernehmen mit dem Oberbürgermeister darüber zu entscheiden. Kommt es zu keinem Einvernehmen, entscheidet der Stadtrat mit der Mehrheit von zwei Dritteln der anwesenden Stimmberechtigten allein. Der Oberbürgermeister ist ausschließlich dann allein zuständig, soweit der Stadtrat ihm die Entscheidung überträgt, was nicht der Fall war, oder diese - was vorliegend ebenfalls nicht der Fall war - zur laufenden Verwaltung gehört (vgl. § 28 Abs. 3 SächsGemO in der bis zum 31.12.2013 geltenden Fassung/§ 28 Abs. 4 SächsGemO in der seit dem 01.01.2014 geltenden Fassung).

Die Stadt legte im Abschlussgespräch den Beschluss Nr. 087/2014 vom 22.05.2014 vor, mit dem der Stadtrat der Vergütung nach EG 8 Stufe 6 TVöD zuzüglich individueller Zwischenstufe für den Zeitraum 01.10.2012 bis 30.04.2013 und ab 01.05.2013 der Vergütung nach EG 10 TVöD zugestimmt hat.

Folgerungen:

1. Künftig ist grundsätzlich eine tarifgerechte Eingruppierung vorzunehmen.
2. Sofern aus sachlichen Gründen ausnahmsweise ein Entgelt, auf das kein Anspruch aufgrund eines Tarifvertrages besteht, gezahlt werden soll, hat der Stadtrat im Einvernehmen mit dem Oberbürgermeister darüber zu entscheiden. Kommt es zu keinem Einvernehmen, entscheidet der Stadtrat mit der Mehrheit von zwei Dritteln der anwesenden Stimmberechtigten allein. Der Oberbürgermeister ist ausschließlich dann allein zuständig, soweit der Stadtrat ihm die Entscheidung überträgt oder diese zur laufenden Verwaltung gehört.

gez. Ralf Marx
Amtsleiter

Beglaubigt:

Angestellte



Gate

³³ Bestehend aus dem Tabellenentgelt der EG 8 Stufe 6 TVöD und der individuellen Zwischenstufe.

- Vergleichswerte -

Auswertung der Kennzahlen in Euro - Kreisangehörige Gemeinden mit mindestens 20.000 EW / Haushaltsjahr 2008

Kennzahl		Konto	Gruppenr.	Maßstab	Gemeindevwert	Vergleichs-	Bewertungsraster				
						wert	--	-	o	+	++
Steuern											
Grundsteuern		6011, 6012	000, 001	€ / EW	99	94	kleiner 66	von 66 bis unter 85	85 bis 103	größer 103 bis 122	größer 122
Gewerbesteuer (netto)		6013./7341	003./810	€ / EW	163	323	kleiner 226	von 226 bis unter 291	291 bis 356	größer 356 bis 420	größer 420
Gemeindeanteile an den Gemeinschaftssteuern		6021, 6022	010, 012	€ / EW	146	206	kleiner 145	von 145 bis unter 186	186 bis 227	größer 227 bis 268	größer 268
Steuern (netto)		601-604./7341	00-03./810	€ / EW	410	628	kleiner 440	von 440 bis unter 566	566 bis 691	größer 691 bis 817	größer 817
Realsteuerhebesätze:	Grundsteuer A			%	330	-	kleiner 273	von 273 bis unter 293	293	größer 293 bis 313	größer 313
	Grundsteuer B			%	440	-	kleiner 370	von 370 bis unter 390	390	größer 390 bis 410	größer 410
	Gewerbesteuer			%	420	-	kleiner 355	von 355 bis unter 375	375	größer 375 bis 395	größer 395
Finanzstatus											
Sachinvestitionen (einschließl. Leasing)		782,7831,7832,785,789	932-936, 94, 95, 96	€ / EW	187	250	kleiner 175	von 175 bis unter 225	225 bis 275	größer 275 bis 326	größer 326
Zinsausgaben		751	800-808	€ / EW	60	40	größer 51	von 51 bis über 43	43 bis 36	kleiner 36 bis 28	kleiner 28
Tilgung von Krediten (ordentl. + ao. Tilgung, Umschuldung)		792, 791,7947	970-978	€ / EW	175	141					
Schulden des Kernhaushaltes zum 31.12.d.J. (ohne Kassenkredite, ohne übrige Verbindl.)*				€ / EW	1.103	787	größer 1.023	von 1.023 bis über 866	866 bis 708	kleiner 708 bis 551	kleiner 551
Kassenkredite				€ / EW							
übrige Verbindlichkeiten				€ / EW							
Wirtschaftlichkeit											
Sächlicher Verwaltungs- und Betriebsaufwand		72,741,742-2/-3/-9,743, 744,7455-7458, 7491	5/6 (50 bis 678)	€ / EW	319	256	größer 333	von 333 bis über 281	281 bis 230	kleiner 230 bis 179	kleiner 179
Personalausgaben		70, 71, 7411, 7421	4	€ / EW	438	408	größer 530	von 530 bis über 449	449 bis 367	kleiner 367 bis 286	kleiner 286
Mitarbeiter im Beschäftigungsbereich 21****				VZÄ / TEW	8,8	7,6	größer 9,9	von 9,9 bis über 8,4	8,4 bis 6,9	kleiner 6,9 bis 5,3	kleiner 5,3

* Dies entspricht der Verschuldung gemäß Abschn. A) Ziffer I Nr. 3 Buchst. d) Satz 2 VwVKomHHWi-Doppik.

Hinweis: Vergleichswerte für die Kassenkredite und übrigen Verbindlichkeiten liegen erst seit der Änderung der Schuldenstandstatistik ab dem Jahr 2010 vor.

**** mit Oberbürgermeister ohne ABM und Kommunal-Kombi, mit Altersteilzeit in Arbeits- und Freistellungsphase sowie Teilzeitmodell, mit Personal in Ausbildung, ohne Ehrenämter

- Vergleichswerte -

Auswertung der Kennzahlen in Euro - Kreisangehörige Gemeinden mit mindestens 20.000 EW / Haushaltsjahr 2009

Kennzahl	Konto	Gruppnr.	Maßstab	Gemeindegewert	Vergleichswert	Bewertungsraster				
						--	-	o	+	++
Steuern										
Grundsteuern	6011, 6012	000, 001	€ / EW	97	95	kleiner 67	von 67 bis unter 86	86 bis 105	größer 105 bis 124	größer 124
Gewerbesteuer (netto)	6013./7341	003./810	€ / EW	124	213	kleiner 149	von 149 bis unter 192	192 bis 235	größer 235 bis 277	größer 277
Gemeindeanteile an den Gemeinschaftssteuern	6021, 6022	010, 012	€ / EW	132	190	kleiner 133	von 133 bis unter 171	171 bis 209	größer 209 bis 247	größer 247
Steuern (netto)	601-604./7341	00-03./810	€ / EW	358	503	kleiner 352	von 352 bis unter 453	453 bis 553	größer 553 bis 654	größer 654
Realsteuerhebesätze:	Grundsteuer A		%	330	-	kleiner 273	von 273 bis unter 293	293	größer 293 bis 313	größer 313
	Grundsteuer B		%	440	-	kleiner 378	von 378 bis unter 398	398	größer 398 bis 418	größer 418
	Gewerbesteuer		%	420	-	kleiner 363	von 363 bis unter 383	383	größer 383 bis 403	größer 403
Finanzstatus										
Sachinvestitionen (einschließlich Leasing)	782,7831,7832,785,789	932-936, 94, 95, 96	€ / EW	168	279	kleiner 196	von 196 bis unter 251	251 bis 307	größer 307 bis 363	größer 363
Zinsausgaben	751	800-808	€ / EW	58	32	größer 41	von 41 bis über 35	35 bis 29	kleiner 29 bis 22	kleiner 22
Tilgung von Krediten (ordentliche und außerordentliche Tilgung, Umschuldung)	792, 791,7947	970-978	€ / EW	425	154					
Schulden des Kernhaushaltes zum 31.12.d.J. (ohne Kassenkredite, ohne übrige Verbindlichkeiten)*			€ / EW	1.034	712	größer 926	von 926 bis über 784	784 bis 641	kleiner 641 bis 499	kleiner 499
Kassenkredite			€ / EW							
übrige Verbindlichkeiten			€ / EW							
Wirtschaftlichkeit										
Sächlicher Verwaltungs- und Betriebsaufwand	72,741,742-2/-3/-9,743, 744,7455-7458, 7491	5/6 (50 bis 678)	€ / EW	299	243	größer 316	von 316 bis über 268	268 bis 219	kleiner 219 bis 170	kleiner 170
Personalausgaben	70, 71, 7411, 7421	4	€ / EW	467	390	größer 507	von 507 bis über 429	429 bis 351	kleiner 351 bis 273	kleiner 273
Mitarbeiter im Beschäftigungsbereich 21****			VZÄ / TEW	9,1	8,3	größer 10,8	von 10,8 bis über 9,2	9,2 bis 7,5	kleiner 7,5 bis 5,8	kleiner 5,8

* Dies entspricht der Verschuldung gemäß Abschn. A) Ziffer I Nr. 3 Buchst. d) Satz 2 VwVKomHHWi-Doppik.

Hinweis: Vergleichswerte für die Kassenkredite und übrigen Verbindlichkeiten liegen erst seit der Änderung der Schuldenstandstatistik ab dem Jahr 2010 vor.

**** mit Oberbürgermeister ohne ABM und Kommunal-Kombi, mit Altersteilzeit in Arbeits- und Freistellungsphase sowie Teilzeitmodell, mit Personal in Ausbildung, ohne Ehrenämter

- Vergleichswerte -

Auswertung der Kennzahlen in Euro - Kreisangehörige Gemeinden mit mindestens 20.000 EW / Haushaltsjahr 2010

Kennzahl	Konto	Gruppenr.	Maßstab	Gemeindevwert	Vergleichswert	Bewertungsraster				
						--	-	o	+	++
Steuern										
Grundsteuern	6011, 6012	000, 001	€ / EW	98	126	kleiner 88	von 88 bis unter 114	114 bis 139	größer 139 bis 164	größer 164
Gewerbsteuer (netto)	6013./7341	003./810	€ / EW	197	324	kleiner 227	von 227 bis unter 292	292 bis 357	größer 357 bis 422	größer 422
Gemeindeanteile an den Gemeinschaftssteuern	6021, 6022	010, 012	€ / EW	134	246	kleiner 172	von 172 bis unter 222	222 bis 271	größer 271 bis 320	größer 320
Steuern (netto)	601-604./7341	00-03./810	€ / EW	434	704	kleiner 493	von 493 bis unter 634	634 bis 774	größer 774 bis 915	größer 915
Realsteuerhebesätze:										
Grundsteuer A			%	330	-	kleiner 273	von 273 bis unter 293	293	größer 293 bis 313	größer 313
Grundsteuer B			%	440	-	kleiner 378	von 378 bis unter 398	398	größer 398 bis 418	größer 418
Gewerbsteuer			%	420	-	kleiner 363	von 363 bis unter 383	383	größer 383 bis 403	größer 403
Finanzstatus										
Sachinvestitionen (einschließlich Leasing)	782,7831,7832,785,789	932-936, 94, 95, 96	€ / EW	247	425	kleiner 297	von 297 bis unter 382	382 bis 467	größer 467 bis 552	größer 552
Zinsausgaben	751	800-808	€ / EW	45	36	größer 47	von 47 bis über 40	40 bis 33	kleiner 33 bis 25	kleiner 25
Tilgung von Krediten (ordentliche und außerordentliche Tilgung, Umschuldung)	792, 791,7947	970-978	€ / EW	167	148					
Schulden des Kernhaushaltes zum 31.12.d.J. (ohne Kassenkredite, ohne übrige Verbindlichkeiten)*			€ / EW	885	762	größer 990	von 990 bis über 838	838 bis 686	kleiner 686 bis 533	kleiner 533
Kassenkredite			€ / EW	0	8	größer 10	von 10 bis über 9	9 bis 7	kleiner 7 bis 5	kleiner 5
übrige Verbindlichkeiten			€ / EW							
Wirtschaftlichkeit										
Sächlicher Verwaltungs- und Betriebsaufwand	72,741,742-2/-3/-9,743,744,7455-7458, 7491	5/6 (50 bis 678)	€ / EW	331	301	größer 392	von 392 bis über 331	331 bis 271	kleiner 271 bis 211	kleiner 211
Personalausgaben	70, 71, 7411, 7421	4	€ / EW	361	514	größer 668	von 668 bis über 565	565 bis 462	kleiner 462 bis 360	kleiner 360
Mitarbeiter im Beschäftigungsbereich 21****			VZÄ / TEW	6,5	8,1	größer 10,6	von 10,6 bis über 8,9	8,9 bis 7,3	kleiner 7,3 bis 5,7	kleiner 5,7

* Dies entspricht der Verschuldung gemäß Abschn. A) Ziffer I Nr. 3 Buchst. d) Satz 2 VwVKomHHWi-Doppik.

Hinweis: Vergleichswerte für die Kassenkredite und übrigen Verbindlichkeiten liegen erst seit der Änderung der Schuldenstandstatistik ab dem Jahr 2010 vor.

**** mit Oberbürgermeister ohne ABM und Kommunal-Kombi, mit Altersteilzeit in Arbeits- und Freistellungsphase sowie Teilzeitmodell, mit Personal in Ausbildung, ohne Ehrenämter

- Vergleichswerte -

Auswertung der Kennzahlen in Euro - Kreisangehörige Gemeinden mit mindestens 20.000 EW / Haushaltsjahr 2011

Kennzahl	Konto	Gruppenr.	Maßstab	Gemeindevwert	Vergleichswert	Bewertungsraaster				
						--	-	o	+	++
Steuern										
Grundsteuern	6011, 6012	000, 001	€ / EW	98	131	kleiner 92	von 92 bis unter 118	118 bis 144	größer 144 bis 171	größer 171
Gewerbesteuer (netto)	6013./7341	003./810	€ / EW	290	403	kleiner 282	von 282 bis unter 363	363 bis 443	größer 443 bis 524	größer 524
Gemeindeanteile an den Gemeinschaftssteuern	6021, 6022	010, 012	€ / EW	151	280	kleiner 196	von 196 bis unter 252	252 bis 307	größer 307 bis 363	größer 363
Steuern (netto)	601-604./7341	00-03./810	€ / EW	546	822	kleiner 575	von 575 bis unter 740	740 bis 904	größer 904 bis 1068	größer 1068
Realsteuerhebesätze:	Grundsteuer A		%	330	-	kleiner 273	von 273 bis unter 293	293	größer 293 bis 313	größer 313
	Grundsteuer B		%	440	-	kleiner 378	von 378 bis unter 398	398	größer 398 bis 418	größer 418
	Gewerbesteuer		%	420	-	kleiner 363	von 363 bis unter 383	383	größer 383 bis 403	größer 403
Finanzstatus										
Sachinvestitionen (einschließlich Leasing)	782,7831,7832,785,789	932-936, 94, 95, 96	€ / EW	304	378	kleiner 265	von 265 bis unter 341	341 bis 416	größer 416 bis 492	größer 492
Zinsausgaben	751	800-808	€ / EW	42	33	größer 43	von 43 bis über 37	37 bis 30	kleiner 30 bis 23	kleiner 23
Tilgung von Krediten (ordentliche und außerordentliche Tilgung, Umschuldung)	792, 791,7947	970-978	€ / EW	235	137					
Schulden des Kernhaushaltes zum 31.12.d.J. (ohne Kassenkredite, ohne übrige Verbindlichkeiten)*			€ / EW	839	685	größer 890	von 890 bis über 753	753 bis 616	kleiner 616 bis 479	kleiner 479
Kassenkredite			€ / EW	0	9	größer 12	von 12 bis über 10	10 bis 8	kleiner 8 bis 6	kleiner 6
übrige Verbindlichkeiten			€ / EW							
Wirtschaftlichkeit										
Sächlicher Verwaltungs- und Betriebsaufwand	72,741,742-2/-3/-9,743, 744,7455-7458, 7491	5/6 (50 bis 678)	€ / EW	332	329	größer 428	von 428 bis über 362	362 bis 296	kleiner 296 bis 230	kleiner 230
Personalausgaben	70, 71, 7411, 7421	4	€ / EW	339	526	größer 684	von 684 bis über 579	579 bis 473	kleiner 473 bis 368	kleiner 368
Mitarbeiter im Beschäftigungsbereich 21****			VZA / TEW	6,8	8,3	größer 10,8	von 10,8 bis über 9,1	9,1 bis 7,5	kleiner 7,5 bis 5,8	kleiner 5,8

* Dies entspricht der Verschuldung gemäß Abschn. A) Ziffer I Nr. 3 Buchst. d) Satz 2 VwVKomHHWi-Doppik.

Hinweis: Vergleichswerte für die Kassenkredite und übrigen Verbindlichkeiten liegen erst seit der Änderung der Schuldenstandstatistik ab dem Jahr 2010 vor.

**** mit Oberbürgermeister ohne ABM und Kommunal-Kombi, mit Altersteilzeit in Arbeits- und Freistellungsphase sowie Teilzeitmodell, mit Personal in Ausbildung, ohne Ehrenämter

- Vergleichswerte -

Auswertung der Kennzahlen in Euro - Kreisangehörige Gemeinden mit mindestens 20.000 EW / Haushaltsjahr 2012

Kennzahl	Konto	Gruppnr.	Maßstab	Gemeindewert	Vergleichswert	Bewertungsraster				
						--	-	o	+	++
Steuern										
Grundsteuern	6011, 6012	000, 001	€ / EW	102	100	kleiner 70	von 70 bis unter 90	90 bis 110	größer 110 bis 130	größer 130
Gewerbesteuer (netto)	6013./7341	003./810	€ / EW	329	321	kleiner 224	von 224 bis unter 289	289 bis 353	größer 353 bis 417	größer 417
Gemeindeanteile an den Gemeinschaftssteuern	6021, 6022	010, 012	€ / EW	154	222	kleiner 155	von 155 bis unter 200	200 bis 244	größer 244 bis 288	größer 288
Steuern (netto)	601-604./7341	00-03./810	€ / EW	591	649	kleiner 454	von 454 bis unter 584	584 bis 714	größer 714 bis 844	größer 844
Realsteuerhebesätze:	Grundsteuer A		%	330	-	kleiner 280	von 280 bis unter 300	300	größer 300 bis 320	größer 320
	Grundsteuer B		%	440	-	kleiner 385	von 385 bis unter 405	405	größer 405 bis 425	größer 425
	Gewerbesteuer		%	420	-	kleiner 363	von 363 bis unter 383	383	größer 383 bis 403	größer 403
Finanzstatus										
Sachinvestitionen (einschließlich Leasing)	782,7831,7832,785,789	932-936, 94, 95, 96	€ / EW	166	257	kleiner 180	von 180 bis unter 231	231 bis 283	größer 283 bis 334	größer 334
Zinsausgaben	751	800-808	€ / EW	49	24	größer 32	von 32 bis über 27	27 bis 22	kleiner 22 bis 17	kleiner 17
Tilgung von Krediten (ordentliche und außerordentliche Tilgung, Umschuldung)	792, 971,7947	970-978	€ / EW	267	137					
Schulden des Kernhaushaltes zum 31.12.d.J. (ohne Kassenkredite, ohne übrige Verbindlichkeiten)*			€ / EW	770	666	größer 866	von 866 bis über 733	733 bis 599	kleiner 599 bis 466	kleiner 466
Kassenkredite			€ / EW	0	7	größer 9	von 9 bis über 8	8 bis 6	kleiner 6 bis 5	kleiner 5
übrige Verbindlichkeiten			€ / EW							
Wirtschaftlichkeit										
Sächlicher Verwaltungs- und Betriebsaufwand	72,741,742-2/-3/-9,743,744,7455-7458, 7491	5/6 (50 bis 678)	€ / EW	362	277	größer 360	von 360 bis über 305	305 bis 249	kleiner 249 bis 194	kleiner 194
Personalausgaben	70, 71, 7411, 7421	4	€ / EW	345	412	größer 535	von 535 bis über 453	453 bis 370	kleiner 370 bis 288	kleiner 288
Mitarbeiter im Beschäftigungsbereich 21****			VZÄ / TEW	6,6	8,3	größer 10,8	von 10,8 bis über 9,1	9,1 bis 7,5	kleiner 7,5 bis 5,8	kleiner 5,8

* Dies entspricht der Verschuldung gemäß Abschn. A) Ziffer I Nr. 3 Buchst. d) Satz 2 VwVKomHHWi-Doppik.

Hinweis: Vergleichswerte für die Kassenkredite und übrigen Verbindlichkeiten liegen erst seit der Änderung der Schuldenstandstatistik ab dem Jahr 2010 vor.

**** mit Oberbürgermeister ohne ABM und Kommunal-Kombi, mit Altersteilzeit in Arbeits- und Freistellungsphase sowie Teilzeitmodell, mit Personal in Ausbildung, ohne Ehrenämter