

**An die  
Ratsmitglieder  
im Rat der Stadt Sundern**

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund der finanziellen Auswirkungen für die Stadt Sundern habe ich als Kämmerin Herrn Bürgermeister Brodel als Dienststellenleiter und Verantwortlichen für die Personalwirtschaft in verschiedenen Zusammenhängen auf die Unzulässigkeit von einzelnen Stellenbewertungen hingewiesen.

Ich habe Herrn Brodel auch mitgeteilt, dass ich verpflichtet bin, unzulässige Vorgänge mit finanziellen Belastungen für den Haushalt anzuzeigen und dass ich mir eine entsprechende Information des Rates vorbehalte.

Da es nicht ausgeschlossen ist, dass auch weiterhin Tarif- und Haushaltsrecht bei Stellenbewertungen und Personalangelegenheiten nicht eingehalten werden, sehe ich mich nunmehr in der Verpflichtung, Ihnen die mir bekannten Vorgänge mit den finanziellen Auswirkungen anzuzeigen.

Ungeachtet Ihrer Entscheidung als Rat in Ihrer Vorgesetztenfunktion gegenüber dem Bürgermeister, werde ich diese Anzeige auch dem Landrat des Hochsauerlandkreises mit der Bitte um Prüfung einer weiteren Prüfpflicht sowie einer Anzeigepflicht in strafrechtlicher Hinsicht vorlegen.

Grundlage für die Einstellung von Personal sind der vom Rat beschlossene und genehmigte Stellenplan und die darauf abgestimmten Haushaltsmittel.

Grundlage für den Stellenplan wiederum ist der quantitativ und qualitativ (bewertete) festgestellte Personalbedarf, der für die Aufgabenerledigung/Leistungen notwendig ist.

Auch und gerade bei der Stellenbemessung und -bewertung sind wegen der damit verbundenen Verpflichtungen und laufenden Aufwendungen für die Stadt die Haushaltsgrundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten. Das für den öffentlichen Dienst geltende Tarifrecht sowie die gesetzlichen Vorgaben für Beamte sind zwingend einzuhalten.

*Die Stellenbewertung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst muss sich im ausgehandelten und festgelegten tariflichen Rahmen bewegen.*

*Die Bewertung nach Tarifrecht legt die Vergütungsgruppe fest, in die der/die Beschäftigte direkt bei Besetzung der Stelle eingruppiert wird. Die Ausweisung der jeweiligen Stellenbewertung erfolgt deshalb nach TVöD.*

*Zu den Bewertungskriterien gehören neben den Aufgaben- und Kompetenzzuordnungen auch notwendig Vergleiche mit anderen Bewertungen, der Einbezug von Kriterien wie z.B. der Größe der Stadt und die Einordnung der Bewertung in der Gesamtbewertungsstruktur der Verwaltung, um sachgerechte Bewertungen sicherzustellen.*

*Für Beamten-Stellen werden die Anforderungen an die Funktionen sachgerecht bewertet und Ämtern zugeordnet, die nach ihrer Wertigkeit wiederum den gesetzlichen Besoldungsgruppen zugeordnet sind. Die tatsächliche Vergütung des/der einzelnen Beamten/Beamtin kann von der ausgewiesenen Stellenbewertung abweichen, weil z.B. die (persönlichen) laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das Amt noch nicht erfüllt sind. Bei den Beamtenstellen werden die Ämter mit dem Zusatz BBesG ausgewiesen.*



- Grundlage für die Stellenbewertungen bei der Stadt Sondern sind schriftliche **Stellenbeschreibungen**, die von den Vorgesetzten (bei besetzten Stellen in Abstimmung mit den Stelleninhabern) erstellt und zur zentralen Bewertung gegeben werden. Relevante Inhalte sind die Beschreibungen der wahrzunehmenden Aufgaben und der Verantwortlichkeiten in der Stelle.
- Die intern erstellten Stellenbeschreibungen sollen im weiteren Schritt durch das Personalmanagement **auf Plausibilität** (insbesondere Abgrenzung von Aufgaben / Verantwortlichkeiten zu anderen Stellen und in der Gesamtbewertungsstruktur der Verwaltung) **geprüft** und zur Bewertung an die zuständige Stelle weitergeleitet werden.
- Die **Stellenbewertungen** bei der Stadt Sondern werden seit 2106 durch ein beauftragtes externes Unternehmen durchgeführt. Der externe Bewerter wendet auftragsgemäß dieselben **rechtlichen Grundlagen und Kriterien** für die Bewertung an, die auch eine interne Bewertungskommission anwenden müsste.

Auf meine Nachfrage teilte mir vor einiger Zeit die Leiterin des Personalmanagements mit, dass sie keine Prüfung der ihr vorgelegten Stellenbeschreibungen durchführe, da sie dieses „nicht könne“. Die Beschreibungen werden in der vorgelegten Form an den externen Bewerter weitergeleitet.

Unzulässig hohe Bewertungen und andere Vergünstigungen in Einzelfällen führen nicht nur zu unzulässigen finanziellen Belastungen, sondern haben im transparenten Stellenbewertungssystem im öffentlichen Dienst zudem deutlich negative Wirkungen auf die Arbeitszufriedenheit und Motivation der Beschäftigten.

Wegen der unmittelbaren finanziellen und der weiteren Auswirkungen für die Stadt Sondern habe ich den Dienststellenleiter in meiner Mitwirkung im Verwaltungsvorstand und als Kämmerin wiederholt auf die Notwendigkeit der Plausibilitätsprüfung und die Einhaltung der Bewertungsstruktur hingewiesen.

**Die tatsächliche und vermutliche Nichteinhaltung rechtlicher Vorgaben zeige ich für folgende Vorgänge an:**

#### **Abteilungsleitung 1.2 - Personalmanagement**

Die Stelle der Abteilungsleitung wurde 2014 eingerichtet und intern mit EG 11 TVöD/ A 12 BBesG bewertet. Eine externe Bewertung in 2016 hat diese Bewertung bestätigt.

Im Rahmen von Personalaufwandsprüfungen habe ich im Herbst 2019 festgestellt, dass die Stelle im Stellenplan 2019 mit EG 12 TVöD ausgewiesen wurde und die Stelleninhaberin seit Mitte 2018 danach bezahlt wird. Diese Bewertung entspricht der (in 2017) festgestellten Wertigkeit der Fachbereichsleiterstelle 1.

Am 21.11.2019 habe ich über die Beigeordnete die Dienststellenleitung schriftlich zur Prüfung der Stellenbeschreibung und zur korrekten Eingruppierung sowie zur Rückforderung zu Unrecht gewährter Entgelte aufgefordert.

In der Überprüfung wurde festgestellt, dass der Höhergruppierung eine neue Stellenbeschreibung aus 2018 zugrunde lag, in der nicht zutreffende Verantwortlichkeiten suggeriert und Fachbereichsleitertätigkeiten sowie Aufgaben/Tätigkeiten angegeben wurden, die von der Stelleninhaberin tatsächlich nicht wahrgenommen wurden und werden.

Des Weiteren wurde festgestellt, dass die neue Stellenbeschreibung bereits vor dem Amtsantritt der Beigeordneten 2018 zwischen der Stelleninhaberin und dem Dienststellenleiter abgesprochen war, durch die Stelleninhaberin mit den falschen Angaben aufgestellt und zur Bewertung gegeben wurde.



In mehreren Gesprächen im Verwaltungsvorstand habe ich zum Ausdruck gebracht, dass die Stelleninhaberin aufgrund ihres Wissens und ihrer Erfahrung mit bewertungsrelevanten Angaben in Stellenbeschreibungen ihre Funktionsstelle missbraucht, wenn sie bewusst eine falsche Stellenbeschreibung abgibt, die zu einer unzulässigen Höherbewertung führt. In diesem Fall kann sie nicht weiter in der jetzigen oder in einer anderen Leitungsstelle eingesetzt werden.

In dem letzten mir bekannten Gespräch in der Sache in der zweiten Februarwoche 2020 hat die Stelleninhaberin die Beigeordnete massiv verbal angegriffen und geäußert, dass sie sich einen Rechtsbeistand nehmen und „weitere gefälschte“ Stellenbewertungen auf den Tisch legen werde.

Seit der zunächst krankheitsbedingten (17.02.2020) und nunmehr vollständigen Abwesenheit der Beigeordneten ist in der Sache m.W. nichts weiter unternommen worden.

*Anmerken möchte ich an dieser Stelle, dass ich seit dem 17.02.2020 nicht mehr über Grundsatzangelegenheiten informiert werde und mir im März 2020 vom Dienststellenleiter schriftlich mitgeteilt wurde, dass der Verwaltungsvorstand nach § 70 GO NRW derzeit nicht existiere.*

Die unrechtmäßig gezahlten höheren Personalaufwendungen von Mitte 2018 bis zum 31.05.2020 liegen - vorbehaltlich einer konkreten Berechnung - bei mehr als 9.000 €.

Die Leiterin der Abteilung Personalmanagement hatte außerdem im Frühjahr 2018 einen vorzeitigen Stufenaufstieg beantragt, der ihr vom Dienststellenleiter **ohne** Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen und entgegen der Festlegungen des Verwaltungsvorstandes gewährt wurde. Alle anderen Anträge wurden nach grundsätzlicher Festlegung mangels eines anwendbaren rechtssicheren Beurteilungssystems abgelehnt.

*Aktuell wird durch einen anderen Mitarbeiter aufgrund einer „internen Zusage“ des Bürgermeisters Klage gegen die Stadt Sundern auf vorzeitigen Stufenaufstieg geführt. Der aktuelle Sachstand ist mir nicht bekannt.*

Die finanziellen Mehrbelastungen für den Haushalt aufgrund des unzulässigen vorzeitigen Stufenaufstieges können erst mit konkreter Nachberechnung angegeben werden.

### Fachbereichsleitung 3

Die Stelle der Fachbereichsleitung wurde nach dem Ausscheiden des früheren Beigeordneten ohne die (frühere) Zuordnung des Eigenbetriebes Stadtwerke Sundern in 2017 neu beschrieben. Im Rahmen der Haushaltsplanerstellung wurde mir für den Stellenplanentwurf (für 2018) vom Dienststellenleiter und dem seinerzeitigen kommissarischen Fachbereichsleiter 1 im Spätsommer 2017 mitgeteilt, dass die Stelle neu **mit EG 12 TVöD bewertet** wurde.

Die Stelle wurde am 21.11.2017 hausintern mit einer Bewertung nach EG 14 TVöD ausgeschrieben und zum 01.03.2018 mit dem heutigen Stelleninhaber besetzt.

Der im Januar 2028 mit dem Haushalt beschlossene Stellenplan wies in der Endfassung die Stelle mit einer Bewertung nach EG 14 TVöD aus.

Die Gründe für die nachträgliche Höherbewertung der Stelle und für die abschließende Änderung des Stellenplanes 2018 sind mir nicht bekannt.

Nach Aussage der Leiterin des Personalmanagements wurden zur Nachbewertung direkte Gespräche zwischen der Dienststellenleitung und dem externen Bewerter geführt. Eine Begründung zur Höherbewertung läge ihr nicht vor.

*Soweit eine Zuordnung des Eigenbetriebes Stadtwerke zum Fachbereich 3 maßgebend gewesen sein sollte, wäre dies rechtlich unzulässig gewesen.*

*Der Eigenbetrieb kann nur dem Bürgermeister oder dem allgemeinen Vertreter verantwortlich zugeordnet werden, wie dies mit der Organisationsverfügung des Bürgermeisters vom 15.05.2018 auch klar geregelt wurde.*



Die höheren Personalaufwendungen aufgrund der höheren Eingruppierung des Stelleninhabers nach EG 14 TVöD (gegenüber EG 12 TVöD) liegen für den Zeitraum vom 01.03.2018 - 31.05.2020 - vorbehaltlich einer konkreten Berechnung - bei überschlägig mindestens 20.000 €, die laufenden höheren Personalaufwendungen liegen aktuell bei ca. 10.600 € jährlich.

Die Gründe und der Vorgang, die zur höheren Nachbewertung geführt haben, sind nicht nachvollziehbar und bedürfen einer Überprüfung.

*Anzumerken ist, dass durch ein Ratsmitglied Akteneinsicht in die betreffenden Vorgänge genommen wurde.*

#### **Stellen im Bereich der Brandbekämpfung und der Abteilung 5.4 - Sicherheit und Schutz -**

Nach dem Brandschutzbedarfsplan sollte der Aufgabenbereich der Brandbekämpfung aus der Abteilung 5.4 herausgelöst und ab 2020 in einer zusätzlichen neuen Abteilung mit zusätzlichen hauptamtlichen Stellen (neben der Leitung) wahrgenommen werden.

Für die neuen Stellen wurden folgende Bedarfe in den Stellenplan 2019 aufgenommen:

- 1 Vollzeitstelle Sachbearbeitung mit der Bewertung 9b TVöD
- 2 Vollzeitstellen Gerätewarte mit der Bewertung EG 6 TVöD

Auf der Grundlage der vom Fachbereich 5 vorgelegten Stellenbeschreibungen lagen für die Stellen zum 01.04.2019 **folgende Bewertungen** vor:

- Stelle Sachbearbeitung - EG 9b TVöD
- Stellen Gerätewarte - EG 7 TVöD

Im Verwaltungsvorstand am 01.04.2019 erklärte der Dienststellenleiter, dass die Stelle der Sachbearbeitung trotz der Bewertung mit EG 9b TVöD mit einem geeigneten Mitarbeiter aus dem Hause mit einer Vergütung nach EG 10 TVöD besetzt werden soll.

Durch die Beigeordnete und mich wurde auf die Unzulässigkeit einer über der Bewertung liegenden Vergütung nach Tarifrecht und nach dem Haushaltsrecht hingewiesen.

Im Nachgang wurde durch den Dienststellenleiter die externe Nachwertung der Stelle nach EG 10 TVöD und die Umsetzung des Mitarbeiters auf die Stelle veranlasst.

Die Stellen für die Gerätewarte waren auch nach nochmaliger Überprüfung durch den externen Bewerter am 21.05.2019 weiterhin mit EG 7 TVöD bewertet und entsprechend zur Ausschreibung vorgesehen.

Die Ausschreibung wurde am 22.05.2019 durch den Dienststellenleiter gestoppt, weil der Leiter der Feuerwehr mit der Bewertung nicht einverstanden sei und durch den Leiter der Feuerwehr und/oder durch den Bürgermeister nochmals Kontakt zu dem externen Bewerter aufgenommen werden sollte. Anschließend wurde für beide Stellen eine Bewertung nach EG 8 angegeben.

In einem Gespräch der Verantwortlichen des Fachbereiches 5, dem Verwaltungsvorstand und der Personalvertretung am 11.06.2019 wurde durch die Fachbereichsleitung 5 dementiert, dass es eine nachträgliche Höherbewertung der Stellen gegeben habe. Im Gespräch wurde auch die Zielsetzung der Dienststellenleitung und der Leitung der Feuerwehr deutlich, mit höheren Bewertungen bestimmte Wunschbesetzungen für die Stellen zu erhalten.

Für die drei neuen Stellen liegen keine Stellenbeschreibungen vor, die eine höhere Nachbewertung rechtfertigen. Das Personalmanagement und die Beigeordnete wurden nicht in den Vorgang der Nachbewertungen einbezogen. Nach Aussage der Leiterin des Personalmanagements fanden direkte Gespräche zwischen der Dienststellenleitung oder dem Leiter der Feuerwehr und dem externen Bewerter statt.



Die höhere Bewertung aller drei Stellen ist im Vergleich mit Stellen anderer (auch größerer Kommunen) nicht nachvollziehbar und rechtlich im Gesamtkontext des Tarifrechtes und der Stellenbewertungsstruktur in Sundern nicht begründet.

Eine höhere Stellenbewertung aus der Interessenslage potentieller Bewerber ist im öffentlichen Dienst aufgrund der rechtlichen Vorgaben nicht zulässig.

Die höheren Personalaufwendungen durch die drei höheren Eingruppierungen liegen vorbehaltlich einer konkreten Entgeltberechnung bei aktuell überschlägig ca. 7.500 € jährlich.

Im Gesamtkontext der Bewertungen für die zusätzlichen Stellen der Brandbekämpfung und im Kontext mit der Organisation der neuen Abteilung wurde wiederholt auf die Notwendigkeit einer neuen Stellenbeschreibung und -bewertung für die Abteilungsleitung 5.4 hingewiesen, da die Herauslösung des Verantwortungsbereiches aus dieser Abteilung Auswirkungen auf die Bewertung der Abteilungsleitungsstelle haben kann. Die Stelle der Abteilungsleitung 5.4 ist derzeit mit A 13 BBesG bewertet. Eine Neubewertung liegt m.W. bisher nicht vor.

Ebenfalls nicht klar sind Aufgaben- und Zuständigkeitsabgrenzungen der Leitung der neuen Abteilungsleitung Brandbekämpfung zur Sachbearbeitung (mit der v.g. hohen Bewertung EG 10 TVöD) und zu anderen Leitungsstellen im Fachbereich 5.

*2018 wurde für die Stelle durch die Fachbereichsleitung 5 im Verwaltungsvorstand eine Aufgabenbeschreibung vorgelegt, die inhaltlich Bestandteile und Verantwortlichkeiten der Fachbereichsleitung 5 und u.a. Personalverantwortung für nichtstädtisches Personal aufwies. Wenn und soweit diese Aufgabenbeschreibung zur inzwischen vorliegenden Bewertung der Leitungsstelle geführt hat, ist die Bewertung für die Abteilungsleitung nicht richtig.*

Ungeachtet der Nichtbeachtung des Tarifrechtes und des Haushaltsrechtes deutet der gesamte Vorgang auf ein gezieltes Umgehen von Tarifrecht zur Erreichung bestimmter Stellenbewertungen im Interesse von bestimmten Personen hin.

Eine Überprüfung sämtlicher Beschreibungen und Bewertungen der Stellen für die neue Abteilung sowie für die Abteilungsleitung 5.4, um hier die Vorgänge zu klären und ggfs. falsche Bewertungen zu korrigieren ist aus meiner Sicht daher dringend geboten.

### Weitere Stellenbewertungen

Neben den v.g. Stellen sollte m.E. die Überprüfung weiterer bzw. aller Stellenbeschreibungen und -bewertungen seit 2017 in Betracht gezogen werden, da unzulässige Bewertungen nach den oben geschilderten Vorgängen generell nicht ausgeschlossen werden können.

Nach den Stellenplanausweisungen gehört hierzu beispielsweise die Stelle der Geschäftsführung der Sörpensee GmbH, die zunächst nach A 12 BBesG und seit einigen Jahren nach A 13 BBesG bewertet war.

Die Bewertung wird im aktuellen Stellenplan mit A 14 BBesG angegeben. Dies würde der Wertigkeit der Stellen der Fachbereichsleitungen 2 – 5 entsprechen.

Abschließend möchte ich zur veröffentlichten **Vorlage Nr. Nr. 1078/IX für den Haupt- und Finanzausschuss am 20.05.2020** Folgendes klarstellen bzw. ergänzen:

In der Vorlage schlägt der Bürgermeister vor, dass eine Fachbereichsleiterstelle 1 mit EG 12 TVöD/ A 14 BBesG ausgeschrieben und auf die Beigeordnetenstelle verzichtet werden soll.

Dabei wird Bezug auf die für alle Fachbereichsleiterstellen geltende Bewertung aus 2017 mit A 14 BBesG/EG 12 TVöD genommen.

- Die Stelle der Fachbereichsleitung 1 wurde in 2017 mit A 13 BBesG und nicht mit A 14 BBesG bewertet.
- Die Stelle der Fachbereichsleitung 3 wurde in 2017 mit EG 12 TVöD bewertet, allerdings mit einer Bewertung EG 14 TVöD intern ausgeschrieben – wie oben dargestellt.
- Am 07.09.2017 wurde dem Haupt- und Finanzausschuss und am 21.09.2017 dem Rat **durch den Bürgermeister** vorgeschlagen, auf die Besetzung der Fachbereichsleiterstelle 1 zu verzichten und eine Beigeordnetenstelle einzurichten.

Mit freundlichen Grüßen



**Ursula Schnelle**

Kämmerin

Fachbereich 2 – Finanzen

Rathausplatz 1

59846 Sundern

Tel. 02933/81-154

E-Mail: [u.schnelle@stadt-sundern.de](mailto:u.schnelle@stadt-sundern.de)