

Beschlussvorlage 2017/0097

Amt / Fachbereich	Datum
Personal	20.02.2018

Beratungsfolge	voraussichtlicher Sitzungstermin	TOP	Status
Verwaltungsausschuss	06.03.2018		N
Rat der Stadt Melle	14.03.2018		Ö

Beteiligung folgender Ämter / Fachbereiche

Richtlinie über das Verfahren zur Erlangung der Befähigung für die Übertragung eines Amtes ab der Besoldungsgruppe A 14 auf Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2

Beschlussvorschlag

Die für eine Übertragung eines Amtes der Besoldungsgruppe A14 BBesG erforderliche Qualifizierung nach § 12 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 NLVO wird für die Beamtinnen und Beamten der Stadt Melle entsprechend der anliegenden Qualifizierungsrichtlinie bestimmt.

Strategisches Ziel

(8) Wir entwickeln die Organisation der Stadtverwaltung weiter und unterstützen die Mitarbeiterentwicklung

Handlungsschwerpunkt(e)

(8.3) Die Organisation der Verwaltung und der städtischen Gesellschaften neuen Anforderungen anpassen

Ergebnisse, Wirkung

(Was wollen wir erreichen?)

Die Qualifizierung, Motivation und das Engagement von bereits aktiven Mitarbeiter/innen über die Dauer der Berufsjahre zu erhalten und ggfs. zu steigern, sowie deren Potenziale ausbauen. Gleichzeitig soll qualifiziertes Personal auch im Hinblick auf die zunehmende Konkurrenzsituation zu anderen Kommunen (Landkreis/Städte) gebunden werden.

Leistungen, Prozess, angestrebtes Ergebnis

(Was müssen wir dafür tun?)

Realisierung der in der Richtlinie festgelegten einzelnen Qualifizierungsmodule im Rahmen eines individuellen Personalentwicklungskonzeptes.

Ressourceneinsatz, einschl. Folgekostenbetrachtung und Personalressourcen

(Was müssen wir einsetzen?)

Kosten je nach Qualifizierungsbedarf

Sach- und Rechtslage

Rechtliche Ausgangssituation

Seit dem 01.04.2009 gilt ein neu gestaltetes Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG). Die dazu gehörende Niedersächsische Laufbahnverordnung (NLVO) wurde dementsprechend ebenfalls neu gefasst.

In diesem Zusammenhang ist der bisher von der Aufstiegskommission des Landes geregelte Aufstieg von der Laufbahn des ehemaligen gehobenen in den ehemaligen höheren Dienst in die Entscheidungskompetenz der Kommune übergegangen.

Die bisher sehr vielfältigen und voneinander abgegrenzten Laufbahnen wurden vereinheitlicht. Aus dem bisher einfachen und mittleren Dienst wurde die Laufbahngruppe 1 mit einem den bisherigen Laufbahnen entsprechenden 1. und 2. Einstiegsamt (Besoldungsgruppe A2 bzw. A6 BBesO).

Aus dem bisherigen gehobenen und höheren Dienst wurde die Laufbahngruppe 2 mit dem 1. Einstiegsamt bei der Besoldungsgruppe A9 BBesO und dem 2. Einstiegsamt bei der Besoldungsgruppe A13 BBesO.

Die Besoldungsgruppe A13 BBesO war bisher das Spitzenamt des gehobenen Dienstes und das erste Amt des höheren Dienstes (sog. Verzahnungsamt).

Einen tatsächlichen Aufstieg gibt es jetzt nur noch von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2. Der bisherige Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst wurde durch besondere Voraussetzungen vor einer Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A14 BBesO ersetzt.

Geregelt wird dies in § 12 Abs. 2 NLVO. Danach muss der zur Beförderung anstehende Beamte bzw. die Beamtin aus dem bisherigen gehobenen Dienst eine von der obersten Dienstbehörde (Rat) bestimmte Qualifizierung erfolgreich abgeschlossen haben. Das neue Recht macht es erforderlich, dass die Stadt Melle anstelle der bisherigen Regelungen der Aufstiegskommission eigene Regelungen für eine Qualifizierung festlegt, wenn "Aufstiege" auf diesem Weg ermöglicht werden sollen.

Nach § 12 Abs.2 Satz 2 NLVO muss die Qualifizierung Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung beinhalten, die erforderlich sind, um in Verbindung mit der bisherigen Ausbildung, den sonstigen Qualifizierungen und den bisherigen beruflichen Tätigkeiten zu einer erfolgreichen Wahrnehmung des höheren Amtes zu befähigen.

Durch den Wegfall der ehemals mit dem Aufstieg verbundenen Einführungszeit als Blockmodul (15 Monate) besteht nunmehr die Möglichkeit, anforderungsgerechte Qualifizierungsmodule individuell zu vereinbaren. Hierbei sollen allgemeine, fachübergreifende wie auch fachspezifische Qualifizierungen berücksichtigt werden.

Handlungsbedarf für die Stadt Melle

Der demografische Wandel prägt das Gesellschaftsbild und schafft Herausforderungen – gerade auch für die Kommunen. Aufgrund der demografischen Veränderungen wird sich insbesondere der Arbeitsmarkt wandeln, was auch auf die Stadtverwaltung und deren Personalrekrutierung spürbare Auswirkungen haben wird. Fest steht, dass künftig nicht mehr primär die „Mitarbeitergewinnung“, sondern gleichermaßen die „Personalbindung“, „Personalentwicklung“ und weitergehende „Organisationsentwicklung“ im Focus stehen müssen, um dem Wandel am Arbeitsmarkt gerecht zu werden und auch künftig eine „leistungsfähige“ Verwaltung garantieren zu können.

Vorrangiges Ziel muss es daher sein, Qualifizierung, Motivation und Engagement von bereits aktiven Mitarbeiter/innen über die Dauer der Berufsjahre zu erhalten und ggfs. zu steigern sowie deren Potenziale ausbauen.

Eine Maßnahme zur Zielerreichung ist die anliegende Qualifizierungsrichtlinie. Auch wenn derzeit noch keine Stelle nach Besoldungsgruppe A 14 ausgewiesen ist, gibt es aus Sicht der Verwaltung durch veränderte Rahmenbedingungen und gestiegene Anforderungen - auch im unmittelbaren Vergleich mit Kommunen ähnlicher Größenordnung - durchaus Potenziale, einzelne Leitungsstellen (vorbehaltlich einer entsprechenden Stellenbewertung) nach Besoldungsgruppe A 14 auszuweisen. Somit dient diese Richtlinie auch dazu, bereits vorausschauend entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu beginnen.

Die konkrete Verfahrensweise und die einzelnen Module / Kompetenzen sind in der anliegenden Richtlinie dargestellt.

Die Entscheidung über die erfolgreiche Qualifizierung gem. § 12 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 NLVO trifft gemäß § 46 Abs. 1 NLVO der Bürgermeister als Dienstvorgesetzter (§ 107 Abs. 5 NKomVG). Mit der Feststellung der erfolgreichen Qualifizierung durch den Bürgermeister erfüllt die Beamtin bzw. der Beamte die Voraussetzung für mögliche Beförderungen nach A14 innerhalb der Laufbahngruppe 2.

Ein Rechtsanspruch auf eine Beförderung wird hierdurch nicht begründet.

Die Aufstellung einer Qualifizierungsrichtlinie ist nach § 65 Abs. 1 Nr. 6, 22, 23 und 29 Nds. Personalvertretungsgesetz mitbestimmungspflichtig. Der Personalrat hat dieser Richtlinie zugestimmt.

Übersicht der betroffenen Produkte

Betroffene (s) Produkt(e):

111-08 Personalmanagement

HSP 8.3 Die Organisation der Verwaltung und der städtischen
Gesellschaften neuen Anforderungen anpassen (Z 8)

Z 8 Wir entwickeln die Organisation der Stadtverwaltung weiter
und unterstützen die Mitarbeiterentwicklung