

**Verbeamtung von tariflich Beschäftigten in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt
(ehemals gehobener Dienst)**

Sachverhalt:

Die Weiterentwicklung des Personalkörpers ist eine permanente Aufgabe des Dienstherrn, um die Leistungsfähigkeit der Amtsverwaltung aufrecht zu erhalten sowie weiter zu entwickeln. Bei den Beschäftigten sind durch Personalentwicklungsmaßnahmen Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu fördern. Personalentwicklung zielt darauf ab, das Leistungs- und Befähigungspotenzial aller Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und verwendungs- und entwicklungsbezogen sowie unter Berücksichtigung der persönlichen Zielsetzungen zu fördern. Dabei sollen die Ziele und Anforderungen sowie der Bedarf der Verwaltung mit den persönlichen Erwartungen in Einklang gebracht werden.

Bei der Weiterentwicklung der Beschäftigten kann sich in bestimmten Fällen auch die Frage nach einer tariflichen Beschäftigung vs. einer beamtenrechtlichen Beschäftigung stellen. Die Verbeamtung von Beschäftigten kann im Wesentlichen auf 3 Wegen erfolgen. Erstens durch das erfolgreiche Bestehen der Laufbahnvoraussetzung im Rahmen des Vorbereitungsdienstes, Versetzung eines/einer Beamten/-in von einem anderen Dienstherrn und drittens durch die Zulassung anderer Bewerber gem. § 17 LBG. Zu Letzterem kann in das Beamtenverhältnis auch berufen werden, wer, ohne die vorgeschriebenen Zugangsvoraussetzungen zu erfüllen, die Befähigung für die Laufbahn durch Lebens- und Berufserfahrung innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben hat. Die Befähigung von anderen Bewerberinnen oder anderen Bewerbern ist durch den Landesbeamtenausschuss (LBA) festzustellen.

Bei der ganz überwiegenden Zahl der Beschäftigten des Amtes handelt es sich um tariflich Beschäftigte nach TVöD. In bestimmten Fällen eröffnet die Amtsverwaltung zudem die Möglichkeit einer Besetzung durch eine Beamtin/einen Beamten. Für die Position des leitenden Verwaltungsbeamten ist gem. § 15 Abs. 2 AO zwingend eine Besetzung durch eine Beamtin oder einen Beamten vorgesehen.

Die Möglichkeit einer Verbeamtung tariflich Beschäftigter ist grundsätzlich gegeben. Sie muss jedoch im Interesse des Dienstherrn stehen. Das Interesse des Dienstherrn kann sich beispielsweise in dem Interesse äußern, bestimmte Schlüsselpositionen auf denen hoheitliche Aufgaben erfüllt werden mit Beamten zu besetzen, um damit Ziele wie höhere Wochenarbeitszeit der Beschäftigten (41 Stunden) oder ein fehlendes Streikrecht und so eine ununterbrochene Aufgabenerfüllung zu erreichen. Auch die engere Bindung des Beschäftigten an den Dienstherrn kann ein Ziel sein. Der Begriff der hoheitlichen Tätigkeiten ist dabei weit zu fassen. Darunter fallen z.B. ordnungsbehördliche Aufgaben oder auch die kommunale Daseinsvorsorge wie Schulen, KiTa's oder der Dienstbetrieb einer Behörde selbst. Ferner ist abzuwägen, welche wirtschaftlichen Folgen sich aus einer Verbeamtung für Dienststelle und Beschäftigten ergeben. Grundsätzlich ist festzustellen, dass ein Beamter ggü. einem tariflich Beschäftigten bei gleicher Beschäftigung geringere Brutto-Bezüge erhält. Zudem entfallen für den Dienstherrn Arbeitgeber-Anteile zur Sozialversicherung. Bei Eintreten des Versorgungsfalles d.h. im Falle einer Versetzung in den Ruhestand erhält der Beamte ggü. dem tariflich Beschäftigten aufgrund des Alimentationsprinzips vergleichsweise höhere Versorgungsbezüge. Diesem Umstand Rechnung tragend sieht die Landeshaushaltsordnung auch eine Höchstgrenze von 45 Jahren für die Verbeamtung anderer Bewerber vor.

Folgende Voraussetzungen wären zu beachten:

1. Bildungsvoraussetzung gem. § 14 LBG mind. Fachhochschulreife
2. Erfolgreich bestandene 2. Angestelltenprüfung

3. Mindestens 5-jährige Berufserfahrung in einer Entgeltgruppe, die der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt oder höher entspricht oder erfolgreiches Bestehen eines Kolloquiums vor dem LBA
4. Verbeamtung in Anlehnung an § 48 LHO vor Vollendung des 45. Lebensjahres
5. Ausübung einer Funktion in Schlüsselposition wie z.B. Amtsleitung
6. Ausübung überwiegend hoheitlicher Tätigkeiten
7. Schriftliches Antragserfordernis des/der Beschäftigten

Ferner unterliegt die Entscheidung für eine Verbeamtung dem Genehmigungsvorbehalt durch den Amtsausschuss sowie einer Zustimmung durch den LBA.

Finanzielle Auswirkungen:

Personalkosteneinsparungen für die Dauer der Beschäftigungszeit als Beamter-/ Beamtin (bis hin zur Versetzung in den Ruhestand) sowie vergleichsweise höhere Versorgungsaufwendungen im Versorgungsfall entsprechend der dann vorliegenden persönlichen Anspruchsvoraussetzungen.

Beschlussvorschlag:

Der Amtsausschuss beschließt, zum Zwecke der Personalentwicklung im Einzelfall in Schlüsselpositionen der Amtsverwaltung die Verbeamtung anderer Bewerber gem. § 17 LBG grundsätzlich zu eröffnen. Die/der Beschäftigte hat dabei die Zugangsvoraussetzungen wie vorstehend dargestellt zu erfüllen. Entsprechende Anträge sind dem Amtsausschuss zur Entscheidung vorzulegen.

Verfasser:

Amtsleiter:

LVB:

Anlagenverzeichnis: