



## BERATENDE ÄUSSERUNG

zu den Stichprobenprüfungen  
nach mathematisch-statistischen  
Grundsätzen im Tarifbereich 2019 und 2020

Dezember 2022





# Stichprobenprüfungen nach mathematisch-statistischen Grundsätzen im Tarifbereich 2019 und 2020

Beratung des Bayerischen Landtags  
gemäß Art. 88 Abs. 2 BayHO

# INHALTSVERZEICHNIS

Seite

	<b>Zusammenfassung</b>	<b>9</b>
<b>1</b>	<b>Ausgangslage</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>Anlass</b>	<b>11</b>
<b>3</b>	<b>Prüfungsmethodik</b>	<b>12</b>
<b>4</b>	<b>Gegenstand und Prüfungsmaßstab</b>	<b>13</b>
<b>5</b>	<b>Ergebnisse der geprüften Stichprobenfälle</b>	<b>14</b>
<b>5.1</b>	<b>Fehlerstatistik</b>	<b>14</b>
<b>5.2</b>	<b>Differenzierung und Beschreibung der Fehler</b>	<b>17</b>
<b>5.3</b>	<b>Beispiele</b>	<b>19</b>
5.3.1	Beispielfälle mit Fehlzahlungen	19
5.3.2	Beispielfall mit Haushaltsrisiko	21
<b>6</b>	<b>Hochrechnung</b>	<b>23</b>
<b>6.1</b>	<b>Fälle mit mindestens einem Fehler mit tatsächlichen finanziellen Auswirkungen (Typenklasse 1)</b>	<b>23</b>
<b>6.2</b>	<b>Fälle mit mindestens einem Fehler, der ein Haushaltsrisiko nach sich zieht (Typenklasse 2)</b>	<b>24</b>
<b>6.3</b>	<b>Fälle mit ausschließlich einem sonstigen Fehler, der weder tatsächliche finanzielle Auswirkungen hat noch ein Haushaltsrisiko nach sich zieht (Typenklasse 3)</b>	<b>24</b>
<b>7</b>	<b>Stellungnahmen der Verwaltung</b>	<b>26</b>
<b>7.1</b>	<b>Stellungnahmen der personalverwaltenden Behörden</b>	<b>26</b>
<b>7.2</b>	<b>Stellungnahmen der obersten Dienstbehörden</b>	<b>26</b>
<b>8</b>	<b>Bewertung der Fehlerfälle in den drei Typenklassen</b>	<b>28</b>
<b>8.1</b>	<b>Fehler mit tatsächlichen finanziellen Auswirkungen (Typenklasse 1)</b>	<b>28</b>
<b>8.2</b>	<b>Fehler mit Haushaltsrisiko (Typenklasse 2)</b>	<b>28</b>
<b>8.3</b>	<b>Fehler mit sonstigen Verstößen - Ordnungsmäßigkeit (Typenklasse 3)</b>	<b>29</b>
<b>9</b>	<b>Abschließende Bewertung und Empfehlungen</b>	<b>30</b>

---

## Allgemeine Anmerkungen:

Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen gelten für die Personenstände im Sinne des Personenstandsgesetzes gleichermaßen.

Zahlen sind aus Gründen der Übersichtlichkeit in der Regel auf eine Nachkommastelle gerundet. Die zugrunde liegenden Rechenoperationen basieren z. T. auf ungerundeten Zahlen, dadurch können Rundungsdifferenzen auftreten.



# VERZEICHNIS DER ANLAGEN

- Anlage 1** Beschreibung des angewendeten mathematisch-statistischen Verfahrens der Stichprobenprüfungen 2019 und 2020
- Anlage 2** Herleitung und Erklärung der Ausgaben bezüglich der ersten Teillieferung der Stichprobe 2019
- Anlage 3** Herleitung und Erklärung der Ausgaben bezüglich der zweiten Teillieferung der Stichprobe 2019
- Anlage 4** Herleitung und Erklärung der Ausgaben bezüglich der dritten Teillieferung der Stichprobe 2019
- Anlage 5** Herleitung und Erklärung der Ausgaben bezüglich der ersten Teillieferung der Stichprobe 2020
- Anlage 6** Herleitung und Erklärung der Ausgaben bezüglich der zweiten Teillieferung der Stichprobe 2020
- Anlage 7** Herleitung und Erklärung der Ausgaben bezüglich der dritten Teillieferung der Stichprobe 2020
- Anlage 8.1** Stichprobe 2019 - Hochrechnung tatsächliche finanzielle Auswirkungen
- Anlage 8.2** Stichprobe 2019 - Hochrechnung Haushaltsrisiko
- Anlage 8.3** Stichprobe 2019 - Hochrechnung sonstige Fehler
- Anlage 8.4** Stichprobe 2020 - Hochrechnung
- Anlage 9** Checkliste (Auszug)
- Anlage 10** Beispielfälle

## VERZEICHNIS DER ABKÜRZUNGEN

BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag
BayHO	Bayerische Haushaltsordnung
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
EG	Entgeltgruppe
EntgO	Entgeltordnung
GeschStV	Geschäftsstellenverordnung
LfF	Landesamt für Finanzen
LfStat	Landesamt für Statistik
ORH	Bayerischer Oberster Rechnungshof
RPrA AN	Staatliches Rechnungsprüfungsamt Ansbach
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVÜ-Länder	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
VIVA	Vollintegriertes Verfahren komplexer Anwendungen
VV	Verwaltungsvorschriften
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz





# **BERATENDE ÄUSSERUNG**

gemäß Art. 88 Abs. 2 BayHO





## ZUSAMMENFASSUNG

Beim Freistaat sind rund 130.000 staatliche Tarifbeschäftigte tätig. Sie erhalten insgesamt Bezüge in Höhe von rund 4,8 Milliarden €<sup>1</sup> jährlich. Ca. 400 Behörden sind für Personal- und Stellenverwaltung zuständig.

Der Bayerische Oberste Rechnungshof (ORH) hat 2019 und 2020 bayernweit die Qualität der Personalsachbearbeitung im Bereich der Tarifbeschäftigten erstmals systematisch untersucht. Dabei stellte er Fehlerquoten fest, die er wegen ihres hohen Anteils an den Gesamtfällen, wegen ihrer tatsächlichen oder zumindest drohenden Belastungswirkung für den Staatshaushalt aber auch für die Beschäftigten, sowie im Sinne einer ordnungsgemäßen Verwaltung für nicht tolerabel hält. Konkreten Handlungsbedarf sieht der ORH insbesondere bei Fehlern, die regelmäßig wiederkehrende Zahlungen betreffen. Vor allem Eingruppierungen und Stufenfestsetzungen erwiesen sich als sehr fehleranfällig und können in besonderem Maß finanzielle Auswirkungen nach sich ziehen.

---

<sup>1</sup> ORH-Bericht 2021 TNr. 7.1.

Für seine bayernweite Prüfung hat der ORH unter Beteiligung des Landesamts für Statistik (LfStat) ein eigenes mathematisch-statistisches Prüfverfahren entwickelt. Damit ließ sich aufgrund von jeweils einer Stichprobe mit 400 Fällen für jedes geprüfte Jahr im Tarifbereich mittels Hochrechnung eine repräsentative Fehlerquote für Bayern ermitteln, die als Anteil aller Zahlfälle (Tarifbeschäftigte) ausgewiesen wird. Die Fehlerdefinition des ORH ist unter TNr. 3 und in der Anlage 1 erläutert.

**Mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % liegt die Fehlerquote,**

- **bei Fehlern, die zu einem tatsächlichen finanziellen Ergebnis (Überzahlung oder Minderzahlung) führen,**
  - **bei der Stichprobe 2019 zwischen 6,88 % und 12,72 % und**
  - **bei der Stichprobe 2020 zwischen 3,52 % und 8,13 %.**

Allein bei den geprüften Stichprobenfällen ergaben sich in dieser Kategorie tatsächliche Überzahlungen von 624.256 € (2019) bzw. 209.392 € (2020).

- **bei Fehlern, die zu einem Haushaltsrisiko<sup>2</sup> führen,**
  - **bei der Stichprobe 2019 zwischen 23,49 % und 32,29 % und**
  - **bei der Stichprobe 2020 zwischen 20,79 % und 29,33 %.**
- **bei Fehlern, die weder tatsächliche finanzielle Auswirkungen haben noch ein Haushaltsrisiko<sup>3</sup> nach sich ziehen:**
  - **bei der Stichprobe 2019 zwischen 33,67 % und 43,22 % und**
  - **bei der Stichprobe 2020 zwischen 35,67 % und 45,34 %.**

Ein großer tarifrechtlicher Fehlerschwerpunkt fand sich bei der Eingruppierung von Tarifbeschäftigten in Entgeltgruppen. Diese Eingruppierungen sind auch nach Einführung der neuen Entgeltordnung zeit- und arbeitsaufwändig. Ein zweiter Fehlerschwerpunkt war die Stufenfestsetzung<sup>4</sup>. Sie legt zusammen mit der Eingruppierung in die EG den konkreten Betrag der Grundvergütung fest.

Fehlerursachen sind nach Auffassung des ORH das nach wie vor komplexe Tarifrecht, unzureichende Sorgfalt bei der Sachbearbeitung, zu kleine Organisationseinheiten der Personalverwaltungen, die bei dort Beschäftigten umfangreiches Detailwissen erfordern, und behördenorganisatorische Entscheidungen, bei denen tarifliche Auswirkungen - insbesondere auf die Eingruppierung der Beschäftigten - nicht ausreichend mitberücksichtigt werden.

---

<sup>2</sup> Zur Erläuterung s. TNr. 3 und Anlage 1.

<sup>3</sup> Ebd.

<sup>4</sup> Die Bezüge aus einer EG bemessen sich nach den Stufen. Das Entgelt einer EG erhöht sich von Stufe zu Stufe. In welcher Stufe ein Beschäftigter bei der Einstellung beginnt, wird in der Stufenfestsetzung festgelegt.



Die festgestellten Fehlerquoten belegen, dass die einzelfallbezogenen tarifvertraglichen Prüfungen durch die personalverwaltenden Stellen in hohem Maße unzureichend sind. Angesichts dieser gravierenden Feststellungen informiert der ORH dazu Landtag sowie Staatsregierung und empfiehlt allen personalverwaltenden Ressorts als Gegenmaßnahmen:

- die vom ORH aufgezeigten Fehlerursachen vertiefend zu analysieren,
- interne organisatorische und technische Maßnahmen zu ergreifen, um die Fehlerquote insbesondere in den finanziell relevanten Themenfeldern (s. TNr. 5) deutlich zu vermindern und
- über interne Qualitätskontrollen sicherzustellen, dass Fehler sich nicht auf Dauer auswirken können.

In diesem Zusammenhang sollte auch eine Konzentration tariflicher Entscheidungen auf größere Organisationseinheiten mit entsprechend spezialisiertem Personal geprüft werden.

Darüber hinaus wäre es aus Sicht des ORH wichtig, in den Tarifverhandlungen auf eine Vereinfachung des Tarifrechts hinzuwirken, zumindest aber Vollzugshinweise zu verschlanken und zu vereinfachen, soweit der Freistaat als Arbeitgeber zuständig ist.

## 1 Ausgangslage

Zur Personalverwaltung und Bezügeabrechnung der staatlichen Tarifbeschäftigten wird das IT-System VIVA<sup>5</sup> verwendet. Dazu werden Personaldaten im IT-System VIVA erfasst. Die Datenvorgaben<sup>6</sup> der Personalverwaltung müssen korrekt sein, weil das Landesamt für Finanzen (Lff) für alle Bezügezahlungen das IT-System VIVA nutzt.

Deswegen müssen bezügerelevante Datenvorgaben zeitnah geprüft werden. Für die Qualitätssicherung steht das Prüftool hr-easy-audit<sup>7</sup> zur Verfügung. Hiermit wird aber nur geprüft, ob die Datenvorgaben korrekt in VIVA eingetragen wurden. Eine Prüfung, ob eine Personalmaßnahme auch materiell-rechtlich korrekt ist, ist damit nicht verbunden. Die Verantwortung für Konzeption und Umsetzung der materiell-rechtlichen Prüfung einer Personalmaßnahme liegt bei der jeweiligen Behörde.

## 2 Anlass

Nach den bisherigen Erkenntnissen werden materiell-rechtliche Prüfungen teilweise nicht oder nicht ausreichend durchgeführt. Allerdings beruhen diese Erkenntnisse auf Prüfungen des ORH, für die die Fälle risikoorientiert ausgewählt wurden. Insoweit bestanden bisher keine gesicherten Erkenntnisse, wie qualitativ gut personalverwaltende

---

<sup>5</sup> Vollintegriertes Verfahren komplexer Anwendungen.

<sup>6</sup> Zum Beispiel EG, Stufen, Vollzeit-/Teilzeit, Zulagen, Beurlaubungen wie Mutterschutz und Elternzeit, Wiedereintritt, zweites Beschäftigungsverhältnis, Krankheitszeiten.

<sup>7</sup> Prüftool der Firma Solutions Gesellschaft für Organisationslösungen mbH zur Unterstützung von Revision und Qualitätssicherung durch maschinelle Stichproben.

Behörden ihre Aufgaben erledigten. Der ORH wollte sich deshalb einen systematisch belastbaren Überblick verschaffen, mit welcher Fehlerquote personalverwaltende Behörden im Tarifbereich arbeiteten.

Angesichts der Ergebnisse sieht der ORH Handlungsbedarf und berichtet Landtag und Staatsregierung über die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen.

### **3 Prüfungsmethodik**

Der ORH hat 2019 und 2020 die Qualität der Sachbearbeitung im Personalbereich (nur Tarifbeschäftigte) erstmals systematisch und bayernweit untersucht. Angewendet wurde ein mathematisch-statistisches Prüfverfahren, das unter Beteiligung des LfStat erstellt wurde. Die gezogenen Stichproben umfassten je 400 Fälle. Dieses Verfahren ermöglichte aufgrund einer Hochrechnung eine Fehlerquote aller personalverwaltenden Behörden im Tarifbereich für Bayern zu ermitteln. Dabei war unerheblich, ob die in die Prüfung einbezogenen Arbeitsvorgänge eine personalverwaltende Behörde selbst oder aufgrund einer Delegation eine Beschäftigungsbehörde erledigte. Diese Fehlerquote erlaubt keine Rückschlüsse auf die Qualität der Arbeitsweise von einzelnen Geschäftsbereichen oder Behörden.

Der ORH hat die Stichprobenprüfungen 2019 und 2020 methodisch gleich durchgeführt. Um die notwendige homogene Grundgesamtheit (s. Anlage 1 TNr. 1) durchgehend einheitlich bilden zu können, war es erforderlich, sich auf wesentliche Themenfelder des Arbeits- und Tarifrechts zu beschränken. Die ausgewählten Themenfelder (s. TNr. 4) können bei jedem Beschäftigten einschlägig sein und bilden die wesentlichen Inhalte im Arbeits- und Tarifbereich ab. Weiter sollten mit dem neuen Prüfungsverfahren (mathematisch-statistische Stichprobe) auf wirtschaftliche Weise gesicherte übergreifende Erkenntnisse gewonnen werden.

Das Verfahren und die Durchführung der Prüfung werden in der Anlage 1 erläutert.

In den mathematisch-statistischen Prüfverfahren hat der ORH Verstöße gegen geltendes Arbeits- und Tarifrecht als Fehler mit finanziellem Ergebnis gewertet, soweit sie finanzielle Auswirkungen<sup>8</sup> auf die Bezügefestsetzungen haben und im Prüfungszeitraum noch andauerten.

Soweit die Zahlungen nicht ausreichend begründet und damit haushaltsrechtlich nicht ausreichend belegt waren, bestand bzw. besteht ein haushaltsrechtliches Hindernis für deren Auszahlungen. Leistete die Personalverwaltung trotz einer mangelhaften Belegung und damit trotz eines haushaltsrechtlichen Auszahlungshindernisses Zahlungen, bestand ein Haushaltsrisiko, dass Zahlungen fehlerhaft sein könnten. Dies bewertete der ORH als Fehler mit Haushaltsrisiko.

---

<sup>8</sup> Über-, Minderzahlungen.



Der ORH bezeichnete als sonstige Fehler Verstöße gegen das Arbeits- und Tarifrecht, die nicht unmittelbar Fehlzahlungen (Über-, Minderzahlungen) zur Folge haben oder mangels Belegung zu einem Haushaltsrisiko führen. Sie können zu sonstigen rechtlichen Risiken führen, die aber nicht quantifizierbar sind<sup>9</sup>.

#### 4 Gegenstand und Prüfungsmaßstab

Gegenstand der Prüfung waren Entscheidungen der personalverwaltenden Behörden des Freistaates im Geltungsbereich des TV-L einschließlich des TVÜ-Länder. Prüfungsmaßstab waren die Ordnungsmäßigkeit (Recht- und Tarifmäßigkeit) und Wirtschaftlichkeit (Art. 90 BayHO) der Personalausgaben sowie die haushaltsrechtliche Bewertung der geleisteten Bezügezahlungen für die Tarifbeschäftigten des Freistaates, die über das Verfahren VIVA abgerechnet worden sind. Ordnungsgemäße Leistungen des Freistaates sind auch wirtschaftlich, weil sie Fehlzahlungen vermeiden, den arbeitsrechtlichen Anspruch erfüllen und keine weiteren Ansprüche neu begründen.

Der ORH betrachtete folgende sechs Themenfelder:

- Ein-/Höhergruppierung,
- Stufenfestsetzung,
- Arbeitsvertrag,
- Zulagen,
- Abwesenheiten und
- Strukturausgleich.

Einmalzahlungen<sup>10</sup> und Leistungen für Sonderformen der Arbeit<sup>11</sup> waren nicht in die Prüfungen mit einbezogen.

---

<sup>9</sup> Zum Beispiel unzutreffende Kündigungsfristen in Arbeitsverträgen, unwirksame Befristungen von Arbeitsverträgen, fehlerhafte Formulierungen in Arbeitsverträgen, wodurch sich z. B. im Falle eines Rechtsstreits das Prozessrisiko für den Freistaat als Arbeitgeber erhöht. Ob diese Fehler sich auswirken, hängt u. a. vom Verhalten der Vertragspartner ab.

<sup>10</sup> Zum Beispiel Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L), Jubiläumsgeld, Sterbegeld (§ 23 Abs. 2 und 3 TV-L), Urlaubsabgeltung (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

<sup>11</sup> Zum Beispiel Überstundenvergütungen und die Zeitzuschläge für Überstunden, Vergütungen für Rufbereitschaft, Zeitzuschläge für Nachtarbeit, Sonntags-/Feiertagsarbeit (§ 8 TV-L).

## 5 Ergebnisse der geprüften Stichprobenfälle

### 5.1 Fehlerstatistik

Maßgeblich für die Hochrechnung war, ob der geprüfte Stichprobenfall mindestens einen Fehler enthielt (Fehlerfall) oder vollständig fehlerfrei war. Die Summe der Fehler übersteigt die Anzahl der geprüften Stichprobenfälle, weil ein Stichprobenfall auch mehrere Fehler aufweisen konnte.

Eine detaillierte Beschreibung der Fehlerermittlung kann der Anlage 1 entnommen werden.

Die festgestellten Fehler, die in die Hochrechnung eingingen, teilten sich auf folgende Fehlerschwerpunkte auf:

<b>Fehlerverteilung nach Themenfeldern</b>			<i>Tabelle 1</i>
<b>Themenfeld</b>	<b>Stichprobe 2019 Anzahl Fehler</b>	<b>Stichprobe 2020 Anzahl Fehler</b>	
Ein-/Höhergruppierung, Feststellung der Entgeltgruppe, Überleitung in den TV-L	432	397	
Stufenfestsetzungen	179	139	
Arbeitsvertrag	151	119	
Zulage	18	21	
Abwesenheiten <sup>1</sup>	11	36	
Strukturausgleich	2	0	
<b>Summe der Fehler</b>	<b>793</b>	<b>712</b>	

<sup>1</sup> Es handelt sich überwiegend um nicht oder verspätet durchgeführte Krank- und Genesungsmeldungen an das LFF.

Die Übersicht zeigt, dass Fehlerschwerpunkte bei Ein- und Höhergruppierungen, Stufenfestsetzungen und Arbeitsverträgen bestanden.

Eine weitere Auswertung stellt dar, wie oft Fehler unmittelbare finanzielle Auswirkungen nach sich zogen:

<b>Fehler mit Fehlzahlungen</b>			<i>Tabelle 2</i>
<b>Themenfeld</b>	<b>Stichprobe 2019 Anzahl Fehler</b>	<b>Stichprobe 2020 Anzahl Fehler</b>	
Ein-, Höhergruppierung, Feststellung der Entgeltgruppe, Überleitung in den TV-L	13	11	
Stufenfestsetzung	22	11	
Zulagen	7	4	
Abwesenheiten	1	0	
Strukturausgleich	1	0	
<b>Summe der Fehler</b>	<b>44</b>	<b>26</b>	



Auch hier lag der Fehlerschwerpunkt bei Ein- und Höhergruppierungen sowie bei Stufenfestsetzungen. Die errechneten unmittelbaren finanziellen Auswirkungen (Fehlzahlungen) sind aus nachfolgender Tabelle ersichtlich:

<b>Summe der Fehlzahlungen</b>			
			<i>Tabelle 3</i>
<b>Stichprobe</b>	<b>Fehlzahlungen<sup>1</sup></b>	<b>davon Minderzahlungen</b>	<b>davon Überzahlungen</b>
<b>2019</b>	<b>625.383</b>	<b>1.127</b>	<b>624.256</b>
davon			
Ein-, Höhergruppierung, Feststellung der Entgeltgruppe, Überleitung in den TV-L		30	423.404
Stufenfestsetzung		1.097	174.676
<b>2020</b>	<b>209.392</b>	<b>0</b>	<b>209.392</b>
davon			
Ein-, Höhergruppierung, Feststellung der Entgeltgruppe, Überleitung in den TV-L			164.462
Stufenfestsetzung			33.877

<sup>1</sup> Fehlzahlungen betreffen Über- und Minderzahlungen. Da beides einen Verstoß gegen ein ordnungsgemäßes Verwaltungshandeln darstellt, können Über- und Minderzahlungsbeträge nicht saldiert werden.

Ein Haushaltsrisiko bestand aufgrund einer unzureichenden oder fehlenden Begründung bei folgenden Fehlern:

<b>Fehler mit Haushaltsrisiko</b>		
		<i>Tabelle 4</i>
<b>Themenfeld</b>	<b>Stichprobe 2019 Anzahl Fehler</b>	<b>Stichprobe 2020 Anzahl Fehler</b>
Ein-, Höhergruppierung, Feststellung der Entgeltgruppe, Überleitung in den TV-L	87	76
Stufenfestsetzung	38	34
Zulagen	9	7
<b>Summe der Fehler</b>	<b>134</b>	<b>117</b>

Auch bei einer unzureichenden Begründung / Belegung der Zahlungen lagen die Fehlerschwerpunkte bei Ein- und Höhergruppierungen sowie bei Stufenfestsetzungen. Die Höhe des rechnerischen Haushaltsrisikos ist aus nachfolgender Tabelle ersichtlich:

<b>Höhe des Haushaltsrisikos</b>			<i>Tabelle 5</i>
<b>Stichprobe</b>	<b>Höhe Haushaltsrisiko<sup>1</sup></b>	<b>Davon als mögliche Überzahlungen</b>	<b>Davon als mögliche Minderzahlungen</b>
2019	1.981.653	1.946.951	34.702
davon Ein-, Höhergruppierung, Feststellung der Entgeltgruppe, Überleitung in den TV-L		1.394.603	34.702
Stufenfestsetzung		423.950	
2020	1.394.421	1.394.421	0
davon Ein-, Höhergruppierung, Feststellung der Entgeltgruppe, Überleitung in den TV-L		1.096.868	
Stufenfestsetzung		242.393	

<sup>1</sup> Siehe TNr. 3 vorletzter Absatz.

Verstöße gegen die Ordnungsmäßigkeit des Verwaltungshandelns, die keine unmittelbar finanziellen Auswirkungen oder Haushaltsrisiken nach sich zogen, hatten nachfolgende sonstige Fehler zum Inhalt:

<b>Sonstige Fehler</b>			<i>Tabelle 6</i>
<b>Themenfeld</b>	<b>Stichprobe 2019 Anzahl Fehler</b>	<b>Stichprobe 2020 Anzahl Fehler</b>	
Ein-, Höhergruppierung, Feststellung der Entgeltgruppe, Überleitung in den TV-L <sup>1</sup>	180	174	
Stufenfestsetzung	41	54	
Arbeitsvertrag	66	70	
Zulagen	2	3	
Abwesenheiten <sup>2</sup>	3	22	
<b>Summe der Fehler</b>	<b>292</b>	<b>323</b>	

<sup>1</sup> Es handelt sich um Fehler, die sich im konkreten Fall im Endergebnis der Eingruppierung nicht auswirkten oder auch der Fehler nicht quantifizierbar war.

<sup>2</sup> Es handelt sich überwiegend um nicht oder verspätet durchgeführte Krank- und Genesungsmeldungen an das LFF.

Auch bei diesen Fehlern lagen Schwerpunkte bei Ein- und Höhergruppierungen und Stufenfestsetzungen. Ein zusätzlicher Schwerpunkt waren die Arbeitsverträge<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Vgl. Fn 9.





## 5.2 Differenzierung und Beschreibung der Fehler

Eine weitere Differenzierung der Fehlerschwerpunkte von Ein- und Höhergruppierungen, Stufenfestsetzung und Arbeitsverträgen zeigte folgende Häufungen auf:

<b>Festgestellte Fehlerschwerpunkte</b>		<i>Tabelle 7</i>	
<b>Themenfeld</b>		<b>Stichprobe 2019</b>	<b>Stichprobe 2020</b>
		<b>Anzahl</b>	<b>Anzahl</b>
<b>Arbeitsvertrag</b>	<b>insgesamt</b>	<b>151</b>	<b>119</b>
<b>davon mit Fehlerhäufung</b>			
Inhaltliche Fehler (z. B. Stufe im Arbeitsvertrag vereinbart, unzutreffende Kündigungsfristen) und Fehler bei der Angabe der Arbeitszeit		114	83
<b>Eingruppierung</b>	<b>insgesamt</b>	<b>398</b>	<b>373</b>
<b>davon mit Fehlerhäufung</b>			
Feststellung der Entgeltgruppe/Vergütungsgruppe/Lohngruppe fehlt		67	45
Unzutreffende Vordrucke für Feststellung der Entgeltgruppe verwendet		41	23
Bildung der Arbeitsvorgänge und deren Begründung, Zuordnung der Zeitanteile		58	94
Begründung der Eigenschaft als „Sonstiger Beschäftigter“		18	8
Angabe und Zutreffen der geforderten Qualifikation und Begründung der entsprechenden Tätigkeit		19	17
Fachkenntnisse nicht angegeben und/oder den Arbeitsvorgängen nicht zugeordnet		34	40
Heraushebungsmerkmale nicht begründet		61	32
Fall dem Teil und Abschnitt EntgO/Vergütungsordnung/Lohngruppenverzeichnis unzutreffend zugeordnet		24	23
Zuordnung der Arbeitsvorgänge zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe/Vergütungsgruppe/Lohngruppe bzw. zu einer Fallgruppe unzutreffend		21	19
Ergebnis der Feststellung der Entgeltgruppe/Vergütungsgruppe/Lohngruppe		19	31
Besonderheiten Lehrer EntgO nicht beachtet		26	28
<b>Höhergruppierung</b>	<b>insgesamt</b>	<b>34</b>	<b>24</b>
<b>davon mit Fehlerhäufung</b>			
Änderung der auszuübenden Tätigkeit		30	24
<b>Stufe</b>	<b>insgesamt</b>	<b>179</b>	<b>139</b>
<b>davon mit Fehlerhäufung</b>			
Stufenfestsetzung ohne Begründung bzw. Beleg		17	31
Vorliegen und Begründung einschlägiger Berufserfahrung sowie Tatbestandsvoraussetzungen § 16 Abs. 2 Sätze 2 und 3 TV-L unzureichend bzw. nicht gegeben		57	63
Berücksichtigte förderlichen Zeiten stellen gleichzeitig einschlägige Berufserfahrung dar		12	3
Unzutreffendes Ergebnis der Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung		20	12
Förderliche Tätigkeit nicht begründet		10	5
Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung nicht begründet		20	8
Ermessensausübung nicht dokumentiert oder fehlerhaft		13	1
Ergebnis der Berücksichtigung förderlicher Zeiten unzutreffend		15	3
<b>Gesamtergebnis</b>		<b>762</b>	<b>655</b>

Bei den Arbeitsverträgen zeigten sich folgende Fehlerschwerpunkte:

- Inhaltliche Fehler (Vereinbaren der Stufe, der konkreten Tätigkeit, des Arbeitsorts und der Beschäftigungsbehörde im Arbeitsvertrag, Angabe unzutreffender Kündigungsfristen) und
- Fehler bei der Angabe der Arbeitszeit (z. B. Vereinbaren der Regelarbeitszeit/Unterrichtspflichtzeit in Stunden).

Fehler ergaben sich insbesondere, wenn die Arbeitsvertragsmuster des Finanzministeriums nicht verwendet wurden.

Bei der Ein- bzw. Höhergruppierung waren hauptsächlich fehlerhaft:

- Die Feststellung der Entgeltgruppe/Vergütungsgruppe fehlte, die Eingruppierung war nicht belegt.
- Verwendung eines unzutreffenden Eingruppierungsvordrucks, was in der Regel eine unzureichende Begründung der Eingruppierung nach sich zog.
- Die in den Tätigkeitsmerkmalen geforderte Qualifikation war nicht angegeben oder nicht ausreichend und das Vorliegen der geforderten entsprechenden Tätigkeit war nicht begründet.
- Begründung für die Eigenschaft als sog. sonstiger Beschäftigter fehlte oder war unzureichend.
- Arbeitsvorgänge waren überhaupt nicht beschrieben, unzutreffend gebildet, nicht oder nicht ausreichend begründet oder den Arbeitsvorgängen waren keine oder unzutreffend Zeitanteile zugeordnet (Aufspaltungsverbot).
- Fachkenntnisse waren nicht angegeben, obwohl sie als Tätigkeitsmerkmal Voraussetzung sind.
- Heraushebungsmerkmale waren nicht oder unzureichend beschrieben und nicht ausreichend begründet.
- Arbeitsvorgänge waren den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung unzutreffend zugeordnet.
- Das Ergebnis der Feststellung der Entgeltgruppe/Vergütungsgruppe war unzutreffend.
- Besonderheiten bei Eingruppierungen in die EntgO-Lehrer wurden nicht beachtet.



- Neue Feststellungen der EG wurden bei Änderung der auszuübenden Tätigkeit nicht erstellt.

Bei der Stufenfestsetzung häuften sich die Fehler bei

- der Belegung und Begründung von Stufenfestsetzungen (kein Vorgang in der Akte).
- der Prüfung, ob eine einschlägige Berufserfahrung und/oder schädliche Unterbrechungen vorlagen, und der Begründung bzw. Bewertung hierfür.
- der Prüfsystematik des § 16 TV-L. Danach sind Vorbeschäftigungszeiten zwingend als einschlägige Berufserfahrung zu berücksichtigen, wenn die Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt sind. Eine Anrechnung als förderliche Zeit im Rahmen einer Ermessensentscheidung ist nur dann möglich, wenn die vorrangige Berücksichtigung als einschlägige Beschäftigungszeit ausscheidet.
- der Prüfung und Begründung der Tatbestandsvoraussetzungen für die Anrechnung förderlicher Zeiten, insbesondere Vorliegen von Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung, Begründung und Dokumentation der Ermessensausübung und des Ergebnisses für die Berücksichtigung von förderlichen Zeiten (z. B. keine förderliche Zeiten, anzurechnende Zeit wurde unzutreffend berechnet oder Restzeiten wurden unzutreffend berücksichtigt).

### 5.3 Beispiele

Zu den Fehlerschwerpunkten werden einige Beispielfälle anonymisiert skizziert. Weitere Beispielfälle können der Anlage 10 entnommen werden.

#### 5.3.1 Beispielfälle mit Fehlzahlungen

##### Beispiel 1:

###### Feststellung

Die Beschäftigte wurde mit Wirkung vom 01.02.1999 in die Vergütungsgruppe Vc<sup>13</sup> höhergruppiert. Nach dem Fallgruppenaufstieg in die Vergütungsgruppe Vb<sup>14</sup> wurde sie zum 01.11.2006 in EG 9 mit besonderer Stufenregelung nach dem TV-L übergeleitet.

###### Bewertung

Die Beschäftigte benötigte für ihre Eingruppierung eine Aus- und Fortbildung in der Datenverarbeitung.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Teil II Abschnitt B/III der Anlage 1a zum BAT.

<sup>14</sup> Fallgruppe 2 des Teils II Abschnitt B Unterabschnitt III der Anlage 1a zum BAT.

<sup>15</sup> Protokollnotiz Nr. 5 zu Teil II Abschnitt B Unterabschnitt III der Anlage 1a zum BAT.

Beschäftigte dieser Vergütungsgruppe müssen nähere Fachkenntnisse der im Rahmen der Anwendungsprogrammierung behandelten Aufgabebereiche, der Organisation der Verwaltung oder des Betriebs und der angewendeten Arbeitstechniken erworben haben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit auch anwenden.

Nach Einschätzung des ORH verfügte die Beschäftigte nicht über die geforderte Aus- und Fortbildung in der Datenverarbeitung im Sinne der Protokollnotiz der Tarifvertragsparteien. Die Personalakte enthielt hierzu keine Angaben.

Im Übrigen war der Tätigkeitsbeschreibung in der Feststellung der Vergütungsgruppe nicht zu entnehmen, dass es sich bei der übertragenen Aufgabe um Tätigkeiten aus der Anwendungsprogrammierung handelt. Die Formulierungen deuteten vielmehr auf Tätigkeiten einer Anwenderbetreuerin hin.

Die Eingruppierung und damit die darauf gründende Bezügezahlung waren nicht ausreichend belegt und begründet.<sup>16</sup>

Die personalverwaltende Behörde bestätigte in ihrer Stellungnahme die fehlerhafte Eingruppierung. Sie lehnte eine korrigierende Rückgruppierung wegen Vertrauensschutzes (Zeitdauer) ab.

#### Finanzielle Auswirkung

Die fehlerhafte Eingruppierung führte bis zum 31.12.2018 zu einer Überzahlung von rd. 84.000 €.

#### **Beispiel 2:**

##### Feststellung

Der Beschäftigte wurde mit Wirkung vom 20.12.2005 in Vergütungsgruppe IIa<sup>17</sup> eingestellt und zum 01.11.2006 in die EG 13Ü TV-L übergeleitet.

Im April 2007 hatte der Beschäftigte andere Aufgaben übernommen. Eine neue Feststellung der EG war in der Personalakte nicht enthalten.

Aufgrund des Prüfungshinweises des ORH erstellte die personalverwaltende Behörde rückwirkend zum April 2007 eine neue Feststellung der EG, wiederum mit der Eingruppierung in EG 13Ü.

##### Bewertung

Im April 2007 wurden dem Beschäftigten neue Aufgaben übertragen. Dies löste eine neue Eingruppierung aus. Die Bewertung der Tätigkeit richtete sich aufgrund des Zeitpunkts

---

<sup>16</sup> VV Nr. 5.2 zu Art. 70 BayHO, Art. 75 BayHO.

<sup>17</sup> Fallgruppe 1a des Teils I der Anlage 1a zum BAT.



der Übertragung der neuen Tätigkeit nach § 17 Abs. 7 TVÜ-Länder und damit die Zuordnung der Vergütungsgruppe zu einer EG nach der Anlage 4 zum TVÜ-Länder. Nach einer korrekten Feststellung der EG hätte der Beschäftigte in die EG 13 eingruppiert werden müssen. Die Eingruppierung vor dem 01.11.2006 und die Überleitung nach EG 13Ü wirken mit Änderung der Tätigkeit und der dadurch erforderlichen neuen Eingruppierung nicht mehr fort. Somit war die Eingruppierung in EG 13Ü tarifwidrig.

Da die fehlerhafte Eingruppierung im Rahmen der Stellungnahme erstellt wurde, hat der ORH die personalverwaltende Behörde gebeten, die korrigierende Rückgruppierung nochmals zu prüfen.

#### Finanzielle Auswirkung:

Mit der geänderten Tätigkeit im April 2007 standen dem Beschäftigten keine Bezüge aus EG 13Ü zu, sondern aus EG 13. Bis zum 31.12.2020 entstand dadurch eine Überzahlung von rd. 60.000 €.

### **5.3.2 Beispielsfall mit Haushaltsrisiko**

#### Feststellung

Die personalverwaltende Behörde und die Beschäftigte haben das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30.06.2020 durch Auflösungsvertrag beendet. Gleichzeitig vereinbarten sie, dass die Beschäftigte bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses für mehrere Monate weiterhin ihre monatliche Vergütung in Höhe von 2.822,68 €<sup>18</sup> erhält und sie unwiderruflich unter Anrechnung ihrer Urlaubsansprüche sowie etwaiger sonstiger Freistellungsansprüche von der Arbeitspflicht freigestellt wird.

#### Bewertung

Der Verzicht auf die Arbeitsleistung unter Fortgewährung des Entgelts widerspricht den haushaltsrechtlichen Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit. Diese außertarifliche Maßnahme war nicht haushalts- und nicht tarifrechtlich abgedeckt.

Eine außertarifliche Maßnahme bedarf der Zustimmung der obersten Dienstbehörde in Abstimmung mit dem Finanzministerium. Eine entsprechende Zustimmung war nicht vorhanden.

Aufgrund des Prüfungshinweises hat die personalverwaltende Behörde bei der obersten Dienstbehörde – unter Beteiligung des Finanzministeriums – die erforderliche Zustimmung nachträglich eingeholt.

Ohne die Einwilligung hätten die Zahlungen nicht geleistet werden dürfen.

---

<sup>18</sup> Monatliche Vergütung mit Stand Oktober 2019.

### Finanzielle Auswirkung

Nach Abzug des zustehenden Urlaubsanspruchs wurde die Beschäftigte bei vollen Bezügen sechs Monate von der Arbeit freigestellt. Dadurch entstanden Kosten von rd. 17.000 €. In dieser Höhe bestand das Haushaltsrisiko einer Überzahlung, wenn die Einwilligung durch die beiden Ministerien nicht nachträglich erteilt worden wäre.



## 6 Hochrechnung

Der ORH hat dem LfStat für die Prüfungszeiträume 2019 und 2020 jeweils drei anonymisierte Tabellen übermittelt, damit drei Hochrechnungen erstellt werden konnten, die den mathematisch-statistischen Anforderungen entsprechen. Dazu wurden die Fehlerfälle in folgende drei Typenklassen eingeteilt

- 1) Fälle mit mindestens einem Fehler, der tatsächliche finanzielle Auswirkungen hat.
- 2) Fälle mit mindestens einem Fehler, der ein Haushaltsrisiko nach sich zieht.
- 3) Fälle mit ausschließlich einem sonstigen Fehler, der weder tatsächliche finanzielle Auswirkungen hat noch ein Haushaltsrisiko nach sich zieht.

War ein Prüffall als Fehlerfall gekennzeichnet, enthielt er i. d. R. mehrere Fehler unterschiedlicher Typenklassen. Die diesem Prüffall zugeordnete Fallnummer wurde nicht nur einer, sondern bis zu zwei Typenklassen zugeordnet.

Das LfStat ermittelte über die o. g. Hochrechnung eine bayernweite Fehlerquote. Die Anlagen 2 bis 8.4 geben für 2019 und 2020 die Ergebnisse der Hochrechnungen für die Fehler wieder, die zu tatsächlichen finanziellen Ergebnissen bzw. Haushaltsrisiken bzw. Verstößen gegen die Ordnungsmäßigkeit ohne Haushaltsrisiko oder unmittelbarem finanziellen Ergebnis geführt haben. Anhand der Hochrechnungsergebnisse lassen sich folgende Aussagen treffen:

### 6.1 Fälle mit mindestens einem Fehler mit tatsächlichen finanziellen Auswirkungen (Typenklasse 1)

**Mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % liegt die Fehlerquote der personalverwaltenden staatlichen Stellen bei Fehlzahlungen (Überzahlung oder Minderzahlung) im Bereich der Tarifbeschäftigten**

- bei der Stichprobe 2019 zwischen 6,88 % und 12,72 %<sup>19</sup> und
- bei der Stichprobe 2020 zwischen 3,52 % und 8,13 %<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Anlage 2 und E-Mail LfStat vom 08.06.2021 an das Staatliche Rechnungsprüfungsamt Ansbach (RPrA AN) Anlage 8.1.

<sup>20</sup> Anlage 5 und E-Mail LfStat vom 22.10.2021 an das RPrA AN Anlage 8.4.

Diesen Hochrechnungsergebnissen lagen folgende statistische Parameter zugrunde:

Statistische Parameter der Hochrechnung der Fehler Typenklasse 1		Tabelle 8
Parameter	Stichprobe 2019	Stichprobe 2020
Die Aussagewahrscheinlichkeit (Konfidenzniveau) <sup>1</sup> der Hochrechnung hat betragen	95 %	95 %
Die Grundgesamtheit hat Fälle enthalten	100.635	101.350
Die Stichprobe hat Fälle enthalten	398	395
Wert des Schätzers (Fehlerquote der Stichprobe)	9,80 %	5,82 %
Standardfehler des Schätzers (Stichprobenfehler) <sup>2</sup>	1,49 %	1,18 %

<sup>1</sup> Das Konfidenzniveau gibt an, mit welcher Wahrscheinlichkeit die Lageschätzung eines statistischen Parameters (hier: Fehlerquote) aus einer Stichprobenerhebung auch für die Grundgesamtheit zutreffend ist.

<sup>2</sup> Der Standardfehler des Schätzers gibt an, welchen Fehler der gesuchte Parameter (Fehlerquote der Stichprobe) im Vergleich zum tatsächlichen Parameterwert (Fehlerquote der Grundgesamtheit) hat bzw. wie weit der Schätzwert um den tatsächlichen Wert streut.

## 6.2 Fälle mit mindestens einem Fehler, der ein Haushaltsrisiko nach sich zieht (Typenklasse 2)

**Mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % liegt die Fehlerquote der personalverwaltenden staatlichen Stellen bei einem Haushaltsrisiko im Bereich der Tarifbeschäftigten**

➤ bei der Stichprobe 2019 zwischen 23,49 % und 32,29 %<sup>21</sup> und

➤ bei der Stichprobe 2020 zwischen 20,79 % und 29,33 %<sup>22</sup>.

Diesen Hochrechnungsergebnissen lagen folgende statistische Parameter zugrunde:

Statistische Parameter der Hochrechnung der Fehler Typenklasse 2		Tabelle 9
Parameter	Stichprobe 2019	Stichprobe 2020
Die Aussagewahrscheinlichkeit (Konfidenzniveau) der Hochrechnung hat betragen	95 %	95 %
Die Grundgesamtheit hat Fälle enthalten	100.635	101.350
Die Stichprobe hat Fälle enthalten	398	395
Wert des Schätzers (Fehlerquote der Stichprobe)	27,89 %	25,06 %
Standardfehler des Schätzers (Stichprobenfehler)	2,25 %	2,18 %

## 6.3 Fälle mit ausschließlich einem sonstigen Fehler, der weder tatsächliche finanzielle Auswirkungen hat noch ein Haushaltsrisiko nach sich zieht (Typenklasse 3)

**Mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % liegt die sonstige Fehlerquote der personalverwaltenden staatlichen Stellen im Bereich der Tarifbeschäftigten**

➤ bei der Stichprobe 2019 zwischen 33,67 % und 43,22 %<sup>23</sup> und

➤ bei der Stichprobe 2020 zwischen 35,67 % und 45,34 %<sup>24</sup>.

<sup>21</sup> Anlage 3 und E-Mail LfStat vom 02.06.2021 an das RPrA AN Anlage 8.2.

<sup>22</sup> Anlage 6 und E-Mail LfStat vom 22.10.2021 an das RPrA AN Anlage 8.4.

<sup>23</sup> Anlage 4 und E-Mail LfStat vom 22.06.2021 an das RPrA AN Anlage 8.3.

<sup>24</sup> Anlage 7 und E-Mail LfStat vom 22.10.2021 an das RPrA AN Anlage 8.4.





Diesem Hochrechnungsergebnis lagen folgende statistische Parameter zugrunde:

<b>Statistische Parameter der Hochrechnung der Fehler Typenklasse 3</b>		<i>Tabelle 10</i>
<b>Parameter</b>	<b>Stichprobe 2019</b>	<b>Stichprobe 2020</b>
Die Aussagewahrscheinlichkeit (Konfidenzniveau) der Hochrechnung hat betragen	95 %	95 %
Die Grundgesamtheit hat Fälle enthalten	100.635	101.350
Die Stichprobe hat Fälle enthalten	398	395
Wert des Schätzers (Fehlerquote der Stichprobe)	38,44 %	40,51 %
Standardfehler des Schätzers (Stichprobenfehler)	2,44 %	2,47 %

## 7 Stellungnahmen der Verwaltung

### 7.1 Stellungnahmen der personalverwaltenden Behörden

Die personalverwaltenden Behörden haben zu den Prüfungshinweisen jeweils Stellung genommen. Wegen der Corona-Pandemie kam es zum Teil zu zeitlichen Verzögerungen. Mit den Stellungnahmen wurden die Einzelfeststellungen in den Prüfungshinweisen wie folgt erledigt bzw. bearbeitet:

Erledigte Prüfungshinweise			Tabelle 11
Art der Erledigung	Stichprobe 2019: 793 Einzelfest- stellungen <sup>1</sup>	Stichprobe 2020: 712 Einzelfest- stellungen <sup>1</sup>	
Zutreffend erledigt	564	579	
Nach Auffassung des ORH nicht oder nicht ausreichend Stellung bezogen oder ohne tarifrechtlich überzeugende Begründung der Feststellung widersprochen	194	102	
Bei der Korrektur einen neuen Fehler verursacht	35	31	

<sup>1</sup> Einzelfeststellungen (Fehler), die in die Hochrechnung eingingen.

Etliche Einzelfeststellungen hatten über den konkreten Fall hinaus Auswirkungen, da die personalverwaltenden Behörden nach ihren Angaben aus der Feststellung allgemeine Folgerungen gezogen haben.

### 7.2 Stellungnahmen der obersten Dienstbehörden

Der ORH hat die Ergebnisse der Stichprobenprüfungen in den zusammenfassenden Prüfungsmitteln dem Landtagsamt, der Staatskanzlei und den Staatsministerien zur Kenntnis zugeleitet. Einige Einzelfeststellungen betrafen grundsätzliche Probleme, die gesondert dem zuständigen Staatsministerium mitgeteilt wurden.

Weder seitens der personalverwaltenden Behörden noch der obersten Dienstbehörden wurde die angewendete statistische Methode in Zweifel gezogen.

Sechs Ministerien<sup>25</sup> haben zum jeweiligen Ressort-Teil der Prüfungsmitteln eine Stellungnahme abgegeben. Nachfragen des ORH bei den übrigen Geschäftsbereichen haben ergeben, dass diese keine Stellungnahmen zu den Prüfungsmitteln bzw. zum jeweiligen Ressort-Teil abgeben wollten. Die Ministerien, die sich geäußert haben, haben den Empfehlungen des ORH zugestimmt.

Ein Ministerium hat sich in seiner Stellungnahme zusammenfassend wie folgt geäußert:

„Wir stimmen mit dem Obersten Rechnungshof in der Bewertung überein, dass die im Rahmen der Stichprobenprüfungen offenbar gewordenen Verstöße gegen arbeits-, tarif-

<sup>25</sup> Bauministerium, Justizministerium, Kultusministerium, Landwirtschaftsministerium, Umweltministerium und Wissenschaftsministerium.



und haushaltsrechtliche Bestimmungen zu einer nicht mehr tolerierbaren Fehlerquote führen. Die Prüfungsergebnisse werden daher zum Anlass genommen, die personalverwaltenden Dienststellen unseres Geschäftsbereichs im Rahmen eines Vollzugsschreibens auf die wesentlichen Fehler, die in den Prüfungsmitteilungen für unseren Ressortbereich aufgelistet sind, hinzuweisen.“

## **8 Bewertung der Fehlerfälle in den drei Typenklassen**

### **8.1 Fehler mit tatsächlichen finanziellen Auswirkungen (Typenklasse 1)**

Die bayernweite Fehlerquote für Fehler, die zu tatsächlichen Fehlzahlungen führten, lag

- in der Stichprobe 2019 zwischen 6,88 % und 12,72 % und
- in der Stichprobe 2020 zwischen 3,52 % und 8,13 %.

Fehlerschwerpunkte waren Ein- und Höhergruppierungen sowie Stufenfestsetzungen. Sie führen zu wiederkehrenden finanziellen Leistungen, die für die Dauer des Arbeitsverhältnisses geleistet werden. Ohne interne Qualitätskontrolle und Korrektur wirken sich Fehler dauerhaft aus.

#### Bewertung

Angesichts der finanziellen Auswirkungen bei Dauerleistungen hält der ORH eine Fehlerquote zwischen 6,88 % und 12,72 % bzw. zwischen 3,52 % und 8,13 % für deutlich zu hoch.

### **8.2 Fehler mit Haushaltsrisiko (Typenklasse 2)**

Die bayernweite Fehlerquote für Fehler, die ein Haushaltsrisiko nach sich ziehen, lag

- in der Stichprobe 2019 zwischen 23,49 % und 32,29 % und
- in der Stichprobe 2020 zwischen 20,79 % und 29,33 %.

Sie beinhaltet Fehler, die i. d. R. auf eine unzureichende oder nicht vorhandene Begründung der Zahlung zurückzuführen sind.

Ist eine Zahlung nicht oder nicht ausreichend begründet und damit nicht ordnungsgemäß belegt, darf sie nach Haushaltsrecht<sup>26</sup> nicht geleistet werden. In den meisten der geprüften Fälle konnte die personalverwaltende Behörde eine ausreichende Begründung nachreichen. Dies deutet auf mangelhafte Sorgfalt bei der Sachbearbeitung hin. In etlichen Fällen konnte auch nicht mehr begründet werden, warum eine Eingruppierung oder Stufenfestsetzung in der beanstandeten Art und Weise vorgenommen wurde.

#### Bewertung

Ein wesentlicher Fehlerschwerpunkt lag im Bezügebereich und dort bei den Festsetzungen (Eingruppierungen, Stufenfestsetzungen) und betraf finanzielle Dauerleistungen. Hier sollte auf eine ausreichende Begründung und Dokumentation der getroffenen Maßnahme/Entscheidung besonders geachtet werden.

---

<sup>26</sup> Art. 70 BayHO, VV Nr. 5 und 11.4 zu Art. 70 BayHO, Art. 75 BayHO.



Der ORH verkennt nicht, dass das geltende Tarifrecht sehr kompliziert ist und durchaus zeitaufwändige Begründungen nach sich zieht. Darauf muss sich die Personalverwaltung jedoch einstellen, sofern die Tarifvertragsparteien das Tarifrecht nicht vereinfachen.

Eine Fehlerquote zwischen 23,49 % und 32,29 % bzw. zwischen 20,79 % und 29,33 % bedeutet, dass in etwa jeder fünfte bis vierte Fall, den die Personalverwaltung bearbeitet, betroffen war.

Diese Fehlerquote ist nach Auffassung des ORH bei weitem zu hoch.

### **8.3 Fehler mit sonstigen Verstößen - Ordnungsmäßigkeit (Typenklasse 3)**

Die bayernweite Fehlerquote für Fehler, die einen Verstoß gegen die Ordnungsmäßigkeit des Verwaltungshandelns darstellten, aber weder unmittelbar zu einer Über-/Unterzahlung noch zu einem Haushaltsrisiko führten, lag in der Stichprobe 2019 zwischen 33,67 % und 43,22 % und in der Stichprobe 2020 zwischen 35,67 % und 45,34 %.

#### Bewertung

Eine vertragliche Nebenpflicht des Arbeitgebers beinhaltet, die bestehenden, das Arbeitsverhältnis betreffenden Gesetze und das Tarifrecht ordnungsgemäß zu vollziehen. Gleiches gilt nach den Grundsätzen des Haushaltsrechts und dem Rechtsstaatsprinzip. Auch können Verstöße gegen die Ordnungsmäßigkeit, die nicht unmittelbar zu finanziellen Auswirkungen führen, ein Risikopotenzial in sich tragen. So können z. B. unwirksame Befristungen von Arbeitsverträgen unbefristete Arbeitsverhältnisse nach sich ziehen, wenn der Arbeitnehmer auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung klagt. Arbeitsverträge, die nicht den Mustern des Finanzministeriums entsprechen, können Formulierungen enthalten, die im Falle eines Rechtsstreits das Prozessrisiko für den Freistaat als Arbeitgeber erhöhen. Die Auswirkungen hängen hier konkret vom Verhalten des Arbeitnehmers ab.

Die Ergebnisse der Stichprobe zeigen, dass die Fehlerquote zunimmt, je geringer das Risiko für unmittelbare Fehlzahlungen ist. Aber auch Fälle mit geringem Risiko können zu Fehlzahlungen führen.

## 9 Abschließende Bewertung und Empfehlungen

Die drei Hochrechnungen ergaben für beide Stichproben Fehlerquoten, die aus Sicht des ORH nicht tolerabel sind. Die Fehler betrafen im Wesentlichen Dauerleistungen, so dass der ORH konkreten Handlungsbedarf sieht.

Fehlerursachen sind nach Auffassung des ORH die hohe Komplexität des Tarifrechts, eine ungenügende Sorgfalt bei der Sachbearbeitung und organisatorische Entscheidungen/Aufteilungen/Aufspaltungen, die tarifliche Auswirkungen nicht ausreichend mitberücksichtigen.

Ein großer Fehlerschwerpunkt war die „Eingruppierung“ die auch nach der neuen Entgeltordnung zeit- und arbeitsaufwändig ist. Die Verwaltung versuchte teilweise den Arbeitsaufwand z. B. durch Eingruppierungshilfen (vgl. Eingruppierungshilfen im Geschäftsbereich des Kultusministeriums) oder Musterarbeitsplatzbeschreibungen (Personalkonzept im Geschäftsbereich des Bauministeriums) zu minimieren.

Der ORH begrüßt Eingruppierungshilfen und Musterbeschreibungen grundsätzlich. Sie entbinden aber nicht von der Feststellung der EG im Einzelfall. Musterarbeitsplatzbeschreibungen mit tariflicher Wertung bedürfen einer sorgfältigen Überprüfung, da sich Fehler bei allen Anwendern auswirken.

Organisatorische Veränderungen können Auswirkungen auf die Eingruppierung der Beschäftigten haben und sollten wegen ihrer finanziellen Folgen im Vorfeld in die Organisationsplanung Eingang finden. Beispielhaft seien hier die Serviceeinheiten bei den Gerichten<sup>27</sup> genannt. Hier könnte es aufgrund der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) generell zu einem höheren Eingruppierungsniveau kommen, was entsprechende Stellenforderungen im Haushaltsplan nach sich ziehen würde. Höherwertige Tätigkeiten, deren Ausübung eine Höhergruppierung begründet, dürfen Arbeitnehmern aber dauerhaft nur dann übertragen werden, wenn sie dienstlich notwendig und entsprechende besetzbare Stellen im Haushaltsplan vorhanden sind (VV Nr. 4.3 zu Art. 49 BayHO). Dabei ist darauf zu achten, dass höherwertige Tätigkeiten nicht auf zu viele Bedienstete übertragen werden.<sup>28</sup>

Ein weiterer Fehlerschwerpunkt war die Stufenfestsetzung nach § 16 TV-L. Diese Vorschrift erfordert eine strukturierte Rechtsanwendung unter Berücksichtigung der Vollzugshinweise. Allein in den Durchführungshinweisen zum TV-L werden zum Thema „Stufen der Entgelttabelle“ (§ 16 und § 17 TV-L) insgesamt 40 DIN A4-Seiten ausgeführt. Die Folge der diffizilen Regelungen sind erhöhte Fehlerquoten.

Zudem sollten empfohlene Arbeitshilfen wie die Arbeitsvertragsmuster des Finanzministeriums verwendet werden, um potenzielle Fehlerquellen zu vermeiden.

---

<sup>27</sup> Vgl. Beispiel Anlage 10.

<sup>28</sup> Nr. 2a) des Beschlusses des Bayerischen Landtags vom 22.03.1983, Drucksache 10/537.



Fehler, insbesondere solche mit Dauerwirkung, sind im Tarifrecht aufgrund der tariflichen Ausschlussfrist (§ 37 TV-L), der Verjährung sowie des Vertrauensschutzes (bei korrigierenden Rückgruppierungen) teilweise nur für die Zukunft, nur schwer oder überhaupt nicht mehr zu korrigieren. Dies erfordert eine ausreichende Qualitätskontrolle bei der Festsetzung von laufenden Zahlungen.

Der ORH hat der Verwaltung empfohlen,

- a) die Fehlerursachen zu ermitteln und u. a. die Aufbau- und Ablauforganisation auf Schwächen zu prüfen, die Angemessenheit der Qualifikation und der Fortbildung der eingesetzten Personalsachbearbeiter sowie deren Ausstattung mit Hilfsmitteln zu prüfen,
- b) interne organisatorische und technische Maßnahmen zu ergreifen, um die Fehlerquote insbesondere in den geprüften Themenfeldern (s. TNr. 4) zu vermindern und die Zuständigkeit für tarifliche Entscheidungen möglichst auf Organisationseinheiten mit vertieften Tarifkenntnissen zu konzentrieren und
- c) über interne Qualitätskontrollen sicherzustellen, dass Fehler sich nicht mehr auf Dauer auswirken können.

Darüber hinaus wäre es aus Sicht des ORH wichtig, in den Tarifverhandlungen auf eine Vereinfachung des Tarifrechts hinzuwirken, zumindest aber Vollzugshinweise zu verschlanken und zu vereinfachen, soweit der Freistaat als Arbeitgeber zuständig ist.

Karlheinz Windsheimer  
Ministerialdirigent

Dr. Andreas Findeisen  
Ministerialrat

## Beschreibung des angewendeten mathematisch-statistischen Verfahrens der Stichprobenprüfungen 2019 und 2020

### 1 Durchführung

Für die Durchführung des mathematisch–statistischen Verfahrens hat der ORH die fachliche Kompetenz des LfStat herangezogen.

Der ORH bildete für jedes mathematisch–statistische Verfahren zunächst eine homogene Grundgesamtheit (s. TNr. 2). Die Grundgesamtheit stellt die Menge aller für die Untersuchung relevanten statistischen Einheiten dar. Jeder über VIVA abgerechnete Tarifbeschäftigte bildete eine statistische Einheit (Fall).

Aus den rd. 100.000 (für 2019) bzw. 101.000 (für 2020) Tarifbeschäftigten, die die Grundgesamtheit für alle Prüffälle bildeten, war nach mathematisch–statistischer Methode jeweils die Anzahl (= Stichprobe) zu ermitteln, die für die anschließende Prüfung der Einzelfälle und insbesondere die Hochrechnungen der Fehlerquoten erforderlich war.

Aus der Grundgesamtheit zog das LfStat eine Stichprobe mit 400 Fällen. Davon konnten allerdings nur 398 (Stichprobe 2019) bzw. 395 (Stichprobe 2020) geprüft werden, da entweder die Akten nicht vorgelegt werden konnten oder die Prüfungszuständigkeit entfallen war (Autobahn GmbH des Bundes). Die verbliebenen Stichprobenfälle wurden nach einheitlichen, vorgegebenen Kriterien (s. TNr. 3 und Anlage 9) geprüft. Die Ergebnisse der Prüfungen rechnete das LfStat als Gesamtergebnis zu einer Fehlerquote für den gesamten Freistaat hoch.

Auch hinsichtlich weiterer fachlicher und statistischer Fragen hat das LfStat die Prüfung begleitet. Das LfStat verwendete für die Stichprobenziehung ein einfaches zufälliges Ziehen ohne Zurücklegen. Für die Berechnungen (Stichprobenziehung/Hochrechnung der Ergebnisse) fand das Statistikprogramm „R“<sup>1</sup> Verwendung.

Der ORH leitete dem LfStat für jede Stichprobenprüfung lediglich eine Liste mit den anonymisierten Fallnummern<sup>2</sup> zu, die keine Rückschlüsse auf einzelne Personen ermöglichte. Der Personaldatenschutz wurde gewährleistet.

---

<sup>1</sup> Die Programmiersprache R ist eine 1992 von Statistikern entwickelte freie Programmiersprache für statistische Berechnungen und Grafiken.

<sup>2</sup> Stichprobe 2019: Fälle 1 bis 100.635 und Stichprobe 2020: Fälle 1 bis 101.350.



Die mathematisch-statistische Methodik und die Berechnung durch das LfStat sind in den beigefügten Anlagen 2 bis 7 im Einzelnen dargestellt:

- Anlagen 2 und 5 erläutern für 2019 und 2020 die mathematisch-statistische Methodik und Berechnung der Fehler, die zu einem tatsächlichen finanziellen Ergebnis geführt haben.
- Anlagen 3 und 6 erläutern für 2019 und 2020 die mathematisch-statistische Methodik und Berechnung der Fehler, die zu einem Haushaltsrisiko geführt haben.
- Anlagen 4 und 7 erläutern für 2019 und 2020 die mathematisch-statistische Methodik und Berechnung der Fehler, die zu einen Verstoß gegen die Ordnungsmäßigkeit des Verwaltungshandelns geführt haben.

## **2 Auswahlmethode**

Die homogenen Grundgesamtheiten der Stichproben 2019 und 2020 beinhalteten jeweils alle Tarifbeschäftigten, die

- unter den Geltungsbereich des TV-L fielen,
- bei einer staatlichen Behörde tätig waren. Von der Prüfung ausgeschlossen waren Mitarbeiter des Landesamts für den Verfassungsschutz und der Behörden im Einzelplan 11, sowie der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die über VIVA abgerechnet werden.
- im Jahr 2018 bzw. 2019 Zahlungen/Buchungen nach dem System VIVA erhielten und
- im Zahltaglauf 12/2018 bzw. 12/2019 in VIVA mit dem Status „3“ (aktiv) geführt wurden.

## **3 Methode der systematischen Prüfungen im Tarifbereich und Fehlerdefinition**

Für die Prüfung der Ordnungsmäßigkeit und für die haushaltsrechtlichen Bewertungen legte der ORH aus den sechs Themenfeldern

- Arbeitsvertrag,
  - Ein-/Höhergruppierung,
  - Stufenfestsetzung,
  - Strukturausgleich,
-

- Zulagen und
- Abwesenheiten

einheitliche Prüfungsmerkmale fest (Anlage 9 – Checkliste der Prüfungen 2019 und 2020 – Auszug –). Diese waren Gegenstand der Prüfung. Soweit hier Fehler festgestellt wurden, fanden sie Eingang in die Hochrechnung der Stichprobe.

Für die Ermittlung der Fehlerquote waren die Fehler maßgeblich, die sich im Prüfungszeitraum (Kalenderjahre 2018 bzw. 2019) unabhängig vom Zeitpunkt des Entstehens noch auswirkten. Fehler wirkten sich aus, wenn sie zu Fehlzahlungen oder Haushaltsrisiken führen konnten oder ein tarif-/vertragswidriger Zustand weiterhin bestand. Fehler aus der Vergangenheit, die sich im Prüfungszeitraum nicht mehr auswirkten, blieben unberücksichtigt.

Sofern der ORH bei Durchsicht der Personalakten weitere Unstimmigkeiten feststellte, die nicht Kategorien der Checkliste und damit nicht Gegenstand der eigentlichen Prüfung waren, wurden diese Fehler in den ergangenen Prüfungshinweisen an die Personalverwaltungen zwar benannt, aber nicht als Fehler der Stichprobenprüfung gewertet. Sie gingen folglich auch nicht in die Hochrechnung ein. Hierzu zählten z. B. Verstöße gegen den Personaldatenschutz oder das Steuergeheimnis, Fehler bei Gewährung von Leistungsprämien, mangelhafte Personalaktenführung und fehlerhafte Eintragungen der Personalverwaltung in VIVA.

#### 4 Ergebnisse der geprüften Stichprobenfälle/Fehlerstatistik

Von den 400 Stichprobenfällen konnten in der **Stichprobenprüfung 2019** 398 Fälle geprüft werden. In zwei Fällen war die Personalakte nicht verfügbar. 98 Fälle waren entsprechend der o. g. Fehlerdefinition fehlerfrei. Somit waren 300 Fälle fehlerhaft und sind in die Hochrechnung eingegangen.

In der **Stichprobenprüfung 2020** konnten von den 400 Stichprobenfällen 395 geprüft werden. In 5 Fällen wurde wegen der Überführung der Autobahndirektion Süd in die Autobahn GmbH die Prüfung eingestellt. 115 Fälle waren entsprechend der o. g. Fehlerdefinition fehlerfrei. Somit waren 280 Fälle fehlerhaft und sind in die Hochrechnung eingegangen.

In einem Stichprobenfall konnte mehr als ein Fehler vorliegen.

- In den 300 Fehlerfällen der **Stichprobe 2019** wurden insgesamt 1.145 Fehler und
  - in den 280 Fehlerfällen der **Stichprobe 2020** insgesamt 1.104 Fehler festgestellt.
-

Maßgeblich für die Hochrechnung war lediglich, ob der geprüfte Stichprobenfall mindestens einen Fehler enthielt (Fehlerfall) oder völlig fehlerfrei war. Soweit eine Feststellung im anschließenden Schriftwechsel geklärt werden konnte, wurde diese nicht mehr als Fehler gewertet und ging auch nicht in die Hochrechnung ein.

Die 300 (für 2019) bzw. 280 (für 2020) Fehlerfälle teilen sich auf folgende Fehlerschwerpunkte auf:

<b>Fehlerverteilung nach Themenfeldern</b>					<i>Tabelle 1</i>
<b>Themenfeld</b>	<b>Stichprobe 2019</b>		<b>Stichprobe 2020</b>		
	<b>Anzahl Fehler</b>	<b>Anteil</b>	<b>Anzahl Fehler</b>	<b>Anteil</b>	
Ein-/Höhergruppierung, Feststellung der Entgeltgruppe, Überleitung in den TV-L	432	37,73 %	397	35,96 %	
Stufenfestsetzungen	179	15,63 %	139	12,60 %	
Arbeitsvertrag	151	13,19 %	119	10,78 %	
Zulage	18	1,57 %	21	1,90 %	
Abwesenheiten <sup>1</sup>	11	0,96 %	36	3,26 %	
Strukturausgleich	2	0,18 %	0	0,00 %	
Zwischensumme	793		712		
Weitere Fehler, die nicht Gegenstand der Prüfung waren (s. TNr. 3 letzter Absatz)	352	30,74 %	392	35,50 %	
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>1.145</b>	<b>100,00 %</b>	<b>1.104</b>	<b>100,00 %</b>	

<sup>1</sup> Es handelt sich überwiegend um nicht oder verspätet durchgeführte Krank- und Genesungsmeldungen an das LfF.

In der **Stichprobe 2019** enthielten insgesamt 39 Fälle (9,80 %<sup>3</sup>) und in der **Stichprobe 2020** insgesamt 23 Fälle (5,82 %<sup>4</sup>) der geprüften Stichprobenfälle Fehler, die unmittelbare finanzielle Auswirkungen nach sich zogen.

Ein Haushaltsrisiko bestand bei einer unzureichenden oder fehlenden Begründung bei der **Stichprobe 2019** in 111 Stichprobenfällen (27,89 %<sup>5</sup>) und bei der **Stichprobe 2020** in 99 Stichprobenfällen (25,06 %<sup>6</sup>).

Verstöße gegen die Ordnungsmäßigkeit des Verwaltungshandelns, die nicht unmittelbar finanzielle Auswirkungen oder ein Haushaltsrisiko nach sich zogen, lagen in der **Stichprobe 2019** in 154 (51,33 %) Fällen und in der **Stichprobe 2020** in 160 (57,14 %) Fällen<sup>7</sup> vor.

<sup>3</sup> 39 : 398 in %.

<sup>4</sup> 23 : 395 in %.

<sup>5</sup> 111 : 398 in %.

<sup>6</sup> 99 : 395 in %.

<sup>7</sup> Hinweis: Da in einem Stichprobenfall mehrere Fehler unterschiedlicher Klassifizierung auftreten können (Fehler mit finanziellen Auswirkungen, Fehler mit Haushaltsrisiko, Fehler mit Verstößen gegen die Ordnungsmäßigkeit ohne unmittelbare finanzielle Auswirkungen), kann auch ein Stichprobenfall mehreren dieser Klassifizierungen zugeordnet werden. Die Summe der Fälle aller Typenklassen ergibt daher nicht zwingend die Anzahl der Fehlerfälle je Stichprobe.



## Herleitung und Erklärung der Ausgaben bezüglich der ersten Teillieferung der Stichprobe 2019

Interessiert sind wir an dem Anteilswert  $P = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N Y_i$ , wobei  $N$  die Größe der Grundgesamtheit (hier 100635) und  $Y_i$  der Fall  $i$  der personalverwaltenden staatlichen Stellen im Bereich der Tarifbeschäftigten ist,  $Y_i = 1$  bedeutet in dem Zusammenhang, dass ein Fehler vorliegt, der zu einem tatsächlichen finanziellen Ergebnis (Überzahlung oder Minderzahlung) führt und  $Y_i = 0$  bedeutet, dass kein solcher Fehler besteht. Dieser Anteilswert entspricht damit dem arithmetischen Mittel der  $Y_i$ . Das heißt die Größe  $P$  ist somit der unbekannte Anteil der fehlerhaften Fälle der personalverwaltenden staatlichen Stellen im Bereich der Tarifbeschäftigten, die zu einem tatsächlichen Ergebnis führen.

Da keine Vollerhebung realisiert werden kann, wird  $P$  anhand der gezogenen Stichprobe  $y_1, \dots, y_n$  mit der Länge  $n$  (hier 398) durch

$$\hat{P}_{ES} = p = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n y_i$$

geschätzt. Für die in der Stichprobe gezogenen Merkmalsträger beobachten wir demnach  $y_i$  mit  $y_i = 1$  oder  $y_i = 0$ . Die für das 95%-Konfidenzintervall benötigte Varianz des Schätzers lässt sich wie folgt berechnen<sup>1</sup>:

$$\text{Var}(\hat{P}_{ES}) = \frac{P(1-P)}{n} \cdot \frac{N-n}{N-1}$$

Da diese Varianz vom unbekanntem Anteil  $P$  abhängt, muss auch die benötigte Varianz  $\text{Var}(\hat{P}_{ES})$  geschätzt werden<sup>2</sup>:

$$\text{Var}(\widehat{\hat{P}_{ES}}) = \frac{p(1-p)}{n-1} \cdot \frac{N-n}{N}$$

Zieht man die Wurzel aus diesem Ausdruck erhält man dann den Standardfehler des Schätzers bzw. den Stichprobenfehler:

$$SE(\hat{P}_{ES}) = \sqrt{\text{Var}(\widehat{\hat{P}_{ES}})} = \sqrt{\frac{p(1-p)}{n-1} \cdot \frac{N-n}{N}}$$

Da wir annehmen können, dass der Schätzer  $\hat{P}_{ES}$  approximiert normalverteilt ist (diese Approximiertheit ist bei  $np(1-p) \geq 9$  gegeben), lässt sich das Konfidenzintervall für den Schätzer  $\hat{P}_{ES}$  folgendermaßen aufstellen:

$$KI_{0.95} = [\hat{P}_{ES} - z_{0.975} \cdot SE(\hat{P}_{ES}), \hat{P}_{ES} + z_{0.975} \cdot SE(\hat{P}_{ES})],$$

wobei  $z_{0.975}$  das 97.5%-Quantil der Standardnormalverteilung ist<sup>3</sup>.

Mit Angabe dieses Intervalls lässt sich dann die folgende Aussage treffen, dass nämlich mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% die Fehlerquote im Bereich der Intervallgrenzen von  $KI_{0.95}$  liegt.

<sup>1</sup> Kauermann, Küchenhoff: Stichproben, Springer Heidelberg 2011, S.29.

<sup>2</sup> Kauermann, Küchenhoff: Stichproben, Springer Heidelberg 2011, S.29.

<sup>3</sup> Herleitung und Erklärung im Anhang.

Berechnungen:

$$\hat{P}_{ES} = p = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n y_i = \frac{1}{398} \cdot 39 \approx 9.8\%$$

$$SE(\hat{P}_{ES}) = \sqrt{\widehat{Var}(\hat{P}_{ES})} = \sqrt{\frac{p(1-p)}{n-1} \cdot \frac{N-n}{N}} = \sqrt{\frac{p(1-p)}{398-1} \cdot \frac{100635-398}{100635}} \approx 1.49\%$$

$$z_{0.975} \approx 1.96$$

$$KI_{0.95} = [\hat{P}_{ES} - z_{0.975} \cdot SE(\hat{P}_{ES}), \hat{P}_{ES} + z_{0.975} \cdot SE(\hat{P}_{ES})] \approx [9.8\% - 2.92\%, 9.8\% + 2.92\%] \\ = [6.88\%, 12.72\%]$$

Anhang:

Da  $np(1-p) = 398 \cdot \hat{P}_{ES} \cdot (1 - \hat{P}_{ES}) \approx 80.04 \geq 9$  ist, können wir annehmen, dass der Schätzer  $\hat{P}_{ES}$  approximiert normalverteilt mit Erwartungswert  $P$  und Varianz  $Var(\hat{P}_{ES})$  ist.

Des Weiteren gilt durch den Verschiebungssatz, dass  $Z = \frac{\hat{P}_{ES} - P}{\sqrt{Var(\hat{P}_{ES})}}$  durch eine standardnormalverteilte Zufallsvariable mit der Verteilungsfunktion  $\Phi$  approximiert werden kann. Daher gilt für ein beliebiges  $z \in \mathbb{R}$  die Näherung:

$$\mathbb{P}\left(-z \leq \frac{\hat{P}_{ES} - P}{\sqrt{Var(\hat{P}_{ES})}} \leq z\right) \approx \Phi(z) - \Phi(-z) = 2\Phi(z) - 1$$

Da die dazugehörige Dichtefunktion der Standardnormalverteilung symmetrisch um den Nullpunkt ist, gilt die letzte Umformung.

Zu einem vorgegebenen Konfidenzniveau  $\gamma = 0.95$  bestimmt man nun den Zahlenwert  $z$  aus  $2\Phi(z) - 1 = \gamma$ . Wegen

$$\Phi(z) = \frac{\gamma + 1}{2} = 0.975$$

ist  $z$  das 97.5%-Quantil der standardisierten Normalverteilung.



## Herleitung und Erklärung der Ausgaben bezüglich der zweiten Teillieferung der Stichprobe 2019

Interessiert sind wir an dem Anteilswert  $P = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N Y_i$ , wobei  $N$  die Größe der Grundgesamtheit (hier 100635) und  $Y_i$  der Fall  $i$  der personalverwaltenden staatlichen Stellen im Bereich der Tarifbeschäftigten ist,  $Y_i = 1$  bedeutet in dem Zusammenhang, dass ein Fehler vorliegt, der zu einem Haushaltsrisiko führt und  $Y_i = 0$  bedeutet, dass kein solches Risiko besteht. Dieser Anteilswert entspricht damit dem arithmetischen Mittel der  $Y_i$ . Das heißt die Größe  $P$  ist somit der unbekannte Anteil der fehlerhaften Fälle der personalverwaltenden staatlichen Stellen im Bereich der Tarifbeschäftigten, die zu einem Haushaltsrisiko führen.

Da keine Vollerhebung realisiert werden kann, wird  $P$  anhand der gezogenen Stichprobe  $y_1, \dots, y_n$  mit der Länge  $n$  (hier 398) durch

$$\hat{P}_{ES} = p = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n y_i$$

geschätzt. Für die in der Stichprobe gezogenen Merkmalsträger beobachten wir demnach  $y_i$  mit  $y_i = 1$  oder  $y_i = 0$ . Die für das 95%-Konfidenzintervall benötigte Varianz des Schätzers lässt sich wie folgt berechnen<sup>1</sup>:

$$\text{Var}(\hat{P}_{ES}) = \frac{P(1-P)}{n} \cdot \frac{N-n}{N-1}$$

Da diese Varianz vom unbekanntem Anteil  $P$  abhängt, muss auch die benötigte Varianz  $\text{Var}(\hat{P}_{ES})$  geschätzt werden<sup>2</sup>:

$$\text{Var}(\widehat{\hat{P}_{ES}}) = \frac{p(1-p)}{n-1} \cdot \frac{N-n}{N}$$

Zieht man die Wurzel aus diesem Ausdruck erhält man dann den Standardfehler des Schätzers bzw. den Stichprobenfehler:

$$SE(\hat{P}_{ES}) = \sqrt{\text{Var}(\widehat{\hat{P}_{ES}})} = \sqrt{\frac{p(1-p)}{n-1} \cdot \frac{N-n}{N}}$$

Da wir annehmen können, dass der Schätzer  $\hat{P}_{ES}$  approximiert normalverteilt ist (diese Approximiertheit ist bei  $np(1-p) \geq 9$  gegeben), lässt sich das Konfidenzintervall für den Schätzer  $\hat{P}_{ES}$  folgendermaßen aufstellen:

$$KI_{0.95} = [\hat{P}_{ES} - z_{0.975} \cdot SE(\hat{P}_{ES}), \hat{P}_{ES} + z_{0.975} \cdot SE(\hat{P}_{ES})],$$

wobei  $z_{0.975}$  das 97.5%-Quantil der Standardnormalverteilung ist<sup>3</sup>.

Mit Angabe dieses Intervalls lässt sich dann die folgende Aussage treffen, dass nämlich mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% die Fehlerquote im Bereich der Intervallgrenzen von  $KI_{0.95}$  liegt.

<sup>1</sup> Kauermann, Küchenhoff: Stichproben, Springer Heidelberg 2011, S.29.

<sup>2</sup> Kauermann, Küchenhoff: Stichproben, Springer Heidelberg 2011, S.29.

<sup>3</sup> Herleitung und Erklärung im Anhang.

Berechnungen:

$$\hat{P}_{ES} = p = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n y_i = \frac{1}{398} \cdot 111 \approx 27,89\%$$

$$SE(\hat{P}_{ES}) = \sqrt{\widehat{Var}(\hat{P}_{ES})} = \sqrt{\frac{p(1-p)}{n-1} \cdot \frac{N-n}{N}} = \sqrt{\frac{p(1-p)}{398-1} \cdot \frac{100635-398}{100635}} \approx 2.25\%$$

$$z_{0,975} \approx 1.96$$

$$KI_{0,95} = [\hat{P}_{ES} - z_{0,975} \cdot SE(\hat{P}_{ES}), \hat{P}_{ES} + z_{0,975} \cdot SE(\hat{P}_{ES})] \approx [27,89\% - 4.4\%, 27,89\% + 4.4\%] \\ = [23.49\%, 32.29\%]$$

Anhang:

Da  $np(1-p) = 398 \cdot \hat{P}_{ES} \cdot (1 - \hat{P}_{ES}) \approx 80.04 \geq 9$  ist, können wir annehmen, dass der Schätzer  $\hat{P}_{ES}$  approximiert normalverteilt mit Erwartungswert  $P$  und Varianz  $Var(\hat{P}_{ES})$  ist.

Des Weiteren gilt durch den Verschiebungssatz, dass  $Z = \frac{\hat{P}_{ES} - P}{\sqrt{Var(\hat{P}_{ES})}}$  durch eine standardnormalverteilte Zufallsvariable mit der Verteilungsfunktion  $\Phi$  approximiert werden kann. Daher gilt für ein beliebiges  $z \in \mathbb{R}$  die Näherung:

$$\mathbb{P}\left(-z \leq \frac{\hat{P}_{ES} - P}{\sqrt{Var(\hat{P}_{ES})}} \leq z\right) \approx \Phi(z) - \Phi(-z) = 2\Phi(z) - 1$$

Da die dazugehörige Dichtefunktion der Standardnormalverteilung symmetrisch um den Nullpunkt ist, gilt die letzte Umformung.

Zu einem vorgegebenen Konfidenzniveau  $\gamma = 0.95$  bestimmt man nun den Zahlenwert  $z$  aus  $2\Phi(z) - 1 = \gamma$ . Wegen

$$\Phi(z) = \frac{\gamma + 1}{2} = 0.975$$

ist  $z$  das 97.5%-Quantil der standardisierten Normalverteilung.



## Herleitung und Erklärung der Ausgaben bezüglich der dritten Teillieferung der Stichprobe 2019

Interessiert sind wir an dem Anteilswert  $P = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N Y_i$ , wobei  $N$  die Größe der Grundgesamtheit (hier 100635) und  $Y_i$  der Fall  $i$  der personalverwaltenden staatlichen Stellen im Bereich der Tarifbeschäftigten ist,  $Y_i = 1$  bedeutet in dem Zusammenhang, dass ein Fehler vorliegt, der einen Verstoß gegen die Ordnungsmäßigkeit des Verwaltungshandelns darstellt, aber weder unmittelbar zu einer Über-/Minderzahlung noch zu einem Haushaltsrisiko führt und  $Y_i = 0$  bedeutet, dass kein solcher Fehler besteht. Dieser Anteilswert entspricht damit dem arithmetischen Mittel der  $Y_i$ . Das heißt die Größe  $P$  ist somit der unbekannte Anteil der fehlerhaften Fälle der personalverwaltenden staatlichen Stellen im Bereich der Tarifbeschäftigten, die nicht unmittelbar zu finanziellen Auswirkungen führen, aber trotzdem eine Nichtbeachtung gesetzlicher / tariflicher Vorschriften darstellen.

Da keine Vollerhebung realisiert werden kann, wird  $P$  anhand der gezogenen Stichprobe  $y_1, \dots, y_n$  mit der Länge  $n$  (hier 398) durch

$$\hat{P}_{ES} = p = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n y_i$$

geschätzt. Für die in der Stichprobe gezogenen Merkmalsträger beobachten wir demnach  $y_i$  mit  $y_i = 1$  oder  $y_i = 0$ . Die für das 95%-Konfidenzintervall benötigte Varianz des Schätzers lässt sich wie folgt berechnen<sup>1</sup>:

$$\text{Var}(\hat{P}_{ES}) = \frac{P(1-P)}{n} \cdot \frac{N-n}{N-1}$$

Da diese Varianz vom unbekanntem Anteil  $P$  abhängt, muss auch die benötigte Varianz  $\text{Var}(\hat{P}_{ES})$  geschätzt werden<sup>2</sup>:

$$\text{Var}(\widehat{\hat{P}_{ES}}) = \frac{p(1-p)}{n-1} \cdot \frac{N-n}{N}$$

Zieht man die Wurzel aus diesem Ausdruck erhält man dann den Standardfehler des Schätzers bzw. den Stichprobenfehler:

$$SE(\hat{P}_{ES}) = \sqrt{\text{Var}(\widehat{\hat{P}_{ES}})} = \sqrt{\frac{p(1-p)}{n-1} \cdot \frac{N-n}{N}}$$

Da wir annehmen können, dass der Schätzer  $\hat{P}_{ES}$  approximiert normalverteilt ist (diese Approximiertheit ist bei  $np(1-p) \geq 9$  gegeben), lässt sich das Konfidenzintervall für den Schätzer  $\hat{P}_{ES}$  folgendermaßen aufstellen:

$$KI_{0,95} = [\hat{P}_{ES} - z_{0,975} \cdot SE(\hat{P}_{ES}), \hat{P}_{ES} + z_{0,975} \cdot SE(\hat{P}_{ES})],$$

wobei  $z_{0,975}$  das 97.5%-Quantil der Standardnormalverteilung ist<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Kauermann, Küchenhoff: Stichproben, Springer Heidelberg 2011, S.29.

<sup>2</sup> Kauermann, Küchenhoff: Stichproben, Springer Heidelberg 2011, S.29.

<sup>3</sup> Herleitung und Erklärung im Anhang.



Mit Angabe dieses Intervalls lässt sich dann die folgende Aussage treffen, dass nämlich mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% die Fehlerquote im Bereich der Intervallgrenzen von  $KI_{0,95}$  liegt.

Berechnungen<sup>4</sup>:

$$\hat{P}_{ES} = p = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n y_i = \frac{1}{398} \cdot 153 \approx 38.44\%$$

$$SE(\hat{P}_{ES}) = \sqrt{\widehat{Var}(\hat{P}_{ES})} = \sqrt{\frac{p(1-p)}{n-1} \cdot \frac{N-n}{N}} = \sqrt{\frac{p(1-p)}{398-1} \cdot \frac{100635-398}{100635}} \approx 2.44\%$$

$$z_{0,975} \approx 1.96$$

$$KI_{0,95} = [\hat{P}_{ES} - z_{0,975} \cdot SE(\hat{P}_{ES}), \hat{P}_{ES} + z_{0,975} \cdot SE(\hat{P}_{ES})] \\ \approx [38.44\% - 4.78\%, 38.44\% + 4.78\%] = [33.67\%, 43.22\%]$$

Anhang:

Da  $np(1-p) = 398 \cdot \hat{P}_{ES} \cdot (1 - \hat{P}_{ES}) \approx 94.18 \geq 9$  ist, können wir annehmen, dass der Schätzer  $\hat{P}_{ES}$  approximiert normalverteilt mit Erwartungswert  $P$  und Varianz  $Var(\hat{P}_{ES})$  ist.

Des Weiteren gilt durch den Verschiebungssatz, dass  $Z = \frac{\hat{P}_{ES} - P}{\sqrt{Var(\hat{P}_{ES})}}$  durch eine standardnormalverteilte Zufallsvariable mit der Verteilungsfunktion  $\Phi$  approximiert werden kann. Daher gilt für ein beliebiges  $z \in \mathbb{R}$  die Näherung:

$$\mathbb{P}\left(-z \leq \frac{\hat{P}_{ES} - P}{\sqrt{Var(\hat{P}_{ES})}} \leq z\right) \approx \Phi(z) - \Phi(-z) = 2\Phi(z) - 1$$

Da die dazugehörige Dichtefunktion der Standardnormalverteilung symmetrisch um den Nullpunkt ist, gilt die letzte Umformung.

Zu einem vorgegebenen Konfidenzniveau  $\gamma = 0.95$  bestimmt man nun den Zahlenwert  $z$  aus  $2\Phi(z) - 1 = \gamma$ . Wegen

$$\Phi(z) = \frac{\gamma + 1}{2} = 0.975$$

ist  $z$  das 97.5%-Quantil der standardisierten Normalverteilung.

---

<sup>4</sup> Abweichungen sind rundungsbedingt.



## Herleitung und Erklärung der Ausgaben bezüglich der ersten Teillieferung der Stichprobe 2020

Interessiert sind wir an dem Anteilswert  $P = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N Y_i$ , wobei  $N$  die Größe der Grundgesamtheit (hier 101350) und  $Y_i$  der Fall  $i$  der personalverwaltenden staatlichen Stellen im Bereich der Tarifbeschäftigten ist,  $Y_i = 1$  bedeutet in dem Zusammenhang, dass ein Fehler vorliegt, der zu einem tatsächlichen finanziellen Ergebnis (Überzahlung oder Minderzahlung) führt und  $Y_i = 0$  bedeutet, dass kein solcher Fehler besteht. Dieser Anteilswert entspricht damit dem arithmetischen Mittel der  $Y_i$ . Das heißt die Größe  $P$  ist somit der unbekannte Anteil der fehlerhaften Fälle der personalverwaltenden staatlichen Stellen im Bereich der Tarifbeschäftigten, die zu einem tatsächlichen Ergebnis führen.

Da keine Vollerhebung realisiert werden kann, wird  $P$  anhand der gezogenen Stichprobe  $y_1, \dots, y_n$  mit der Länge  $n$  (hier 395) durch

$$\hat{P}_{ES} = p = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n y_i$$

geschätzt. Für die in der Stichprobe gezogenen Merkmalsträger beobachten wir demnach  $y_i$  mit  $y_i = 1$  oder  $y_i = 0$ . Die für das 95%-Konfidenzintervall benötigte Varianz des Schätzers lässt sich wie folgt berechnen<sup>1</sup>:

$$\text{Var}(\hat{P}_{ES}) = \frac{P(1-P)}{n} \cdot \frac{N-n}{N-1}$$

Da diese Varianz vom unbekanntem Anteil  $P$  abhängt, muss auch die benötigte Varianz  $\text{Var}(\hat{P}_{ES})$  geschätzt werden<sup>2</sup>:

$$\text{Var}(\widehat{\hat{P}_{ES}}) = \frac{p(1-p)}{n-1} \cdot \frac{N-n}{N}$$

Zieht man die Wurzel aus diesem Ausdruck erhält man dann den Standardfehler des Schätzers bzw. den Stichprobenfehler:

$$SE(\hat{P}_{ES}) = \sqrt{\text{Var}(\widehat{\hat{P}_{ES}})} = \sqrt{\frac{p(1-p)}{n-1} \cdot \frac{N-n}{N}}$$

Da wir annehmen können, dass der Schätzer  $\hat{P}_{ES}$  approximiert normalverteilt ist (diese Approximiertheit ist bei  $np(1-p) \geq 9$  gegeben), lässt sich das Konfidenzintervall für den Schätzer  $\hat{P}_{ES}$  folgendermaßen aufstellen:

$$KI_{0.95} = [\hat{P}_{ES} - z_{0.975} \cdot SE(\hat{P}_{ES}), \hat{P}_{ES} + z_{0.975} \cdot SE(\hat{P}_{ES})],$$

wobei  $z_{0.975}$  das 97.5%-Quantil der Standardnormalverteilung ist<sup>3</sup>.

Mit Angabe dieses Intervalls lässt sich dann die folgende Aussage treffen, dass nämlich mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% die Fehlerquote im Bereich der Intervallgrenzen von  $KI_{0.95}$  liegt.

<sup>1</sup> Kauermann, Küchenhoff: Stichproben, Springer Heidelberg 2011, S.29.

<sup>2</sup> Kauermann, Küchenhoff: Stichproben, Springer Heidelberg 2011, S.29.

<sup>3</sup> Herleitung und Erklärung im Anhang.

Berechnungen:

$$\hat{P}_{ES} = p = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n y_i = \frac{1}{395} \cdot 23 \approx 5.82\%$$

$$SE(\hat{P}_{ES}) = \sqrt{\widehat{Var}(\hat{P}_{ES})} = \sqrt{\frac{p(1-p)}{n-1} \cdot \frac{N-n}{N}} \approx 1.18\%$$

$$z_{0.975} \approx 1.96$$

$$KI_{0.95} = [\hat{P}_{ES} - z_{0.975} \cdot SE(\hat{P}_{ES}), \hat{P}_{ES} + z_{0.975} \cdot SE(\hat{P}_{ES})] \approx [3.52\%, 8.13\%]$$

Anhang:

Da  $np(1-p) = 395 \cdot \hat{P}_{ES} \cdot (1 - \hat{P}_{ES}) \approx 21.66 \geq 9$  ist, können wir annehmen, dass der Schätzer  $\hat{P}_{ES}$  approximiert normalverteilt mit Erwartungswert  $P$  und Varianz  $Var(\hat{P}_{ES})$  ist.

Des Weiteren gilt durch den Verschiebungssatz, dass  $Z = \frac{\hat{P}_{ES} - P}{\sqrt{Var(\hat{P}_{ES})}}$  durch eine standardnormalverteilte Zufallsvariable mit der Verteilungsfunktion  $\Phi$  approximiert werden kann. Daher gilt für ein beliebiges  $z \in \mathbb{R}$  die Näherung:

$$\mathbb{P}\left(-z \leq \frac{\hat{P}_{ES} - P}{\sqrt{Var(\hat{P}_{ES})}} \leq z\right) \approx \Phi(z) - \Phi(-z) = 2\Phi(z) - 1$$

Da die dazugehörige Dichtefunktion der Standardnormalverteilung symmetrisch um den Nullpunkt ist, gilt die letzte Umformung.

Zu einem vorgegebenen Konfidenzniveau  $\gamma = 0.95$  bestimmt man nun den Zahlenwert  $z$  aus  $2\Phi(z) - 1 = \gamma$ . Wegen

$$\Phi(z) = \frac{\gamma + 1}{2} = 0.975$$

ist  $z$  das 97.5%-Quantil der standardisierten Normalverteilung.

## Herleitung und Erklärung der Ausgaben bezüglich der zweiten Teillieferung der Stichprobe 2020

Interessiert sind wir an dem Anteilswert  $P = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N Y_i$ , wobei  $N$  die Größe der Grundgesamtheit (hier 101350) und  $Y_i$  der Fall  $i$  der personalverwaltenden staatlichen Stellen im Bereich der Tarifbeschäftigten ist,  $Y_i = 1$  bedeutet in dem Zusammenhang, dass ein Fehler vorliegt, der zu einem Haushaltsrisiko führt und  $Y_i = 0$  bedeutet, dass kein solches Risiko besteht. Dieser Anteilswert entspricht damit dem arithmetischen Mittel der  $Y_i$ . Das heißt die Größe  $P$  ist somit der unbekannte Anteil der fehlerhaften Fälle der personalverwaltenden staatlichen Stellen im Bereich der Tarifbeschäftigten, die zu einem Haushaltsrisiko führen.

Da keine Vollerhebung realisiert werden kann, wird  $P$  anhand der gezogenen Stichprobe  $y_1, \dots, y_n$  mit der Länge  $n$  (hier 395) durch

$$\hat{P}_{ES} = p = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n y_i$$

geschätzt. Für die in der Stichprobe gezogenen Merkmalsträger beobachten wir demnach  $y_i$  mit  $y_i = 1$  oder  $y_i = 0$ . Die für das 95%-Konfidenzintervall benötigte Varianz des Schätzers lässt sich wie folgt berechnen<sup>1</sup>:

$$\text{Var}(\hat{P}_{ES}) = \frac{P(1-P)}{n} \cdot \frac{N-n}{N-1}$$

Da diese Varianz vom unbekanntem Anteil  $P$  abhängt, muss auch die benötigte Varianz  $\text{Var}(\hat{P}_{ES})$  geschätzt werden<sup>2</sup>:

$$\text{Var}(\widehat{\hat{P}_{ES}}) = \frac{p(1-p)}{n-1} \cdot \frac{N-n}{N}$$

Zieht man die Wurzel aus diesem Ausdruck erhält man dann den Standardfehler des Schätzers bzw. den Stichprobenfehler:

$$SE(\hat{P}_{ES}) = \sqrt{\text{Var}(\widehat{\hat{P}_{ES}})} = \sqrt{\frac{p(1-p)}{n-1} \cdot \frac{N-n}{N}}$$

Da wir annehmen können, dass der Schätzer  $\hat{P}_{ES}$  approximiert normalverteilt ist (diese Approximiertheit ist bei  $np(1-p) \geq 9$  gegeben), lässt sich das Konfidenzintervall für den Schätzer  $\hat{P}_{ES}$  folgendermaßen aufstellen:

$$KI_{0.95} = [\hat{P}_{ES} - z_{0.975} \cdot SE(\hat{P}_{ES}), \hat{P}_{ES} + z_{0.975} \cdot SE(\hat{P}_{ES})],$$

wobei  $z_{0.975}$  das 97.5%-Quantil der Standardnormalverteilung ist<sup>3</sup>.

Mit Angabe dieses Intervalls lässt sich dann die folgende Aussage treffen, dass nämlich mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% die Fehlerquote im Bereich der Intervallgrenzen von  $KI_{0.95}$  liegt.

<sup>1</sup> Kauermann, Küchenhoff: Stichproben, Springer Heidelberg 2011, S.29.

<sup>2</sup> Kauermann, Küchenhoff: Stichproben, Springer Heidelberg 2011, S.29.

<sup>3</sup> Herleitung und Erklärung im Anhang.

Berechnungen:

$$\hat{P}_{ES} = p = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n y_i = \frac{1}{395} \cdot 99 \approx 25.06\%$$

$$SE(\hat{P}_{ES}) = \sqrt{\widehat{Var}(\hat{P}_{ES})} = \sqrt{\frac{p(1-p)}{n-1} \cdot \frac{N-n}{N}} \approx 2.18\%$$

$$z_{0.975} \approx 1.96$$

$$KI_{0.95} = [\hat{P}_{ES} - z_{0.975} \cdot SE(\hat{P}_{ES}), \hat{P}_{ES} + z_{0.975} \cdot SE(\hat{P}_{ES})] \approx [20.79\%, 29.33\%]$$

Anhang:

Da  $np(1-p) = 395 \cdot \hat{P}_{ES} \cdot (1 - \hat{P}_{ES}) \approx 74.19 \geq 9$  ist, können wir annehmen, dass der Schätzer  $\hat{P}_{ES}$  approximiert normalverteilt mit Erwartungswert  $P$  und Varianz  $Var(\hat{P}_{ES})$  ist.

Des Weiteren gilt durch den Verschiebungssatz, dass  $Z = \frac{\hat{P}_{ES} - P}{\sqrt{Var(\hat{P}_{ES})}}$  durch eine standardnormalverteilte Zufallsvariable mit der Verteilungsfunktion  $\Phi$  approximiert werden kann. Daher gilt für ein beliebiges  $z \in \mathbb{R}$  die Näherung:

$$\mathbb{P}\left(-z \leq \frac{\hat{P}_{ES} - P}{\sqrt{Var(\hat{P}_{ES})}} \leq z\right) \approx \Phi(z) - \Phi(-z) = 2\Phi(z) - 1$$

Da die dazugehörige Dichtefunktion der Standardnormalverteilung symmetrisch um den Nullpunkt ist, gilt die letzte Umformung.

Zu einem vorgegebenen Konfidenzniveau  $\gamma = 0.95$  bestimmt man nun den Zahlenwert  $z$  aus  $2\Phi(z) - 1 = \gamma$ . Wegen

$$\Phi(z) = \frac{\gamma + 1}{2} = 0.975$$

ist  $z$  das 97.5%-Quantil der standardisierten Normalverteilung.

## Herleitung und Erklärung der Ausgaben bezüglich der dritten Teillieferung der Stichprobe 2020

Interessiert sind wir an dem Anteilswert  $P = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N Y_i$ , wobei  $N$  die Größe der Grundgesamtheit (hier 101350) und  $Y_i$  der Fall  $i$  der personalverwaltenden staatlichen Stellen im Bereich der Tarifbeschäftigten ist,  $Y_i = 1$  bedeutet in dem Zusammenhang, dass ein Fehler vorliegt, der einen Verstoß gegen die Ordnungsmäßigkeit des Verwaltungshandelns darstellt, aber weder unmittelbar zu einer Über-/Minderzahlung noch zu einem Haushaltsrisiko führt und  $Y_i = 0$  bedeutet, dass kein solcher Fehler besteht. Dieser Anteilswert entspricht damit dem arithmetischen Mittel der  $Y_i$ . Das heißt die Größe  $P$  ist somit der unbekannte Anteil der fehlerhaften Fälle der personalverwaltenden staatlichen Stellen im Bereich der Tarifbeschäftigten, die nicht unmittelbar zu finanziellen Auswirkungen führen, aber trotzdem eine Nichtbeachtung gesetzlicher / tariflicher Vorschriften darstellen.

Da keine Vollerhebung realisiert werden kann, wird  $P$  anhand der gezogenen Stichprobe  $y_1, \dots, y_n$  mit der Länge  $n$  (hier 395) durch

$$\hat{P}_{ES} = p = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n y_i$$

geschätzt. Für die in der Stichprobe gezogenen Merkmalsträger beobachten wir demnach  $y_i$  mit  $y_i = 1$  oder  $y_i = 0$ . Die für das 95%-Konfidenzintervall benötigte Varianz des Schätzers lässt sich wie folgt berechnen<sup>1</sup>:

$$\text{Var}(\hat{P}_{ES}) = \frac{P(1-P)}{n} \cdot \frac{N-n}{N-1}$$

Da diese Varianz vom unbekanntem Anteil  $P$  abhängt, muss auch die benötigte Varianz  $\text{Var}(\hat{P}_{ES})$  geschätzt werden<sup>2</sup>:

$$\text{Var}(\widehat{\hat{P}_{ES}}) = \frac{p(1-p)}{n-1} \cdot \frac{N-n}{N}$$

Zieht man die Wurzel aus diesem Ausdruck erhält man dann den Standardfehler des Schätzers bzw. den Stichprobenfehler:

$$SE(\hat{P}_{ES}) = \sqrt{\text{Var}(\widehat{\hat{P}_{ES}})} = \sqrt{\frac{p(1-p)}{n-1} \cdot \frac{N-n}{N}}$$

Da wir annehmen können, dass der Schätzer  $\hat{P}_{ES}$  approximiert normalverteilt ist (diese Approximiertheit ist bei  $np(1-p) \geq 9$  gegeben), lässt sich das Konfidenzintervall für den Schätzer  $\hat{P}_{ES}$  folgendermaßen aufstellen:

$$KI_{0,95} = [\hat{P}_{ES} - z_{0,975} \cdot SE(\hat{P}_{ES}), \hat{P}_{ES} + z_{0,975} \cdot SE(\hat{P}_{ES})],$$

wobei  $z_{0,975}$  das 97.5%-Quantil der Standardnormalverteilung ist<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Kauermann, Küchenhoff: Stichproben, Springer Heidelberg 2011, S.29.

<sup>2</sup> Kauermann, Küchenhoff: Stichproben, Springer Heidelberg 2011, S.29.

<sup>3</sup> Herleitung und Erklärung im Anhang.

Mit Angabe dieses Intervalls lässt sich dann die folgende Aussage treffen, dass nämlich mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% die Fehlerquote im Bereich der Intervallgrenzen von  $KI_{0,95}$  liegt.

Berechnungen<sup>4</sup>:

$$\hat{p}_{ES} = p = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n y_i = \frac{1}{395} \cdot 160 \approx 40.51\%$$

$$SE(\hat{p}_{ES}) = \sqrt{\widehat{Var}(\hat{p}_{ES})} = \sqrt{\frac{p(1-p)}{n-1} \cdot \frac{N-n}{N}} \approx 2.47\%$$

$$z_{0,975} \approx 1.96$$

$$KI_{0,95} = [\hat{p}_{ES} - z_{0,975} \cdot SE(\hat{p}_{ES}), \hat{p}_{ES} + z_{0,975} \cdot SE(\hat{p}_{ES})] \approx [35.67\%, 45.34\%]$$

Anhang:

Da  $np(1-p) = 395 \cdot \hat{p}_{ES} \cdot (1 - \hat{p}_{ES}) \approx 95.19 \geq 9$  ist, können wir annehmen, dass der Schätzer  $\hat{p}_{ES}$  approximiert normalverteilt mit Erwartungswert  $P$  und Varianz  $Var(\hat{p}_{ES})$  ist.

Des Weiteren gilt durch den Verschiebungssatz, dass  $Z = \frac{\hat{p}_{ES} - P}{\sqrt{Var(\hat{p}_{ES})}}$  durch eine standardnormalverteilte Zufallsvariable mit der Verteilungsfunktion  $\Phi$  approximiert werden kann. Daher gilt für ein beliebiges  $z \in \mathbb{R}$  die Näherung:

$$\mathbb{P}\left(-z \leq \frac{\hat{p}_{ES} - P}{\sqrt{Var(\hat{p}_{ES})}} \leq z\right) \approx \Phi(z) - \Phi(-z) = 2\Phi(z) - 1$$

Da die dazugehörige Dichtefunktion der Standardnormalverteilung symmetrisch um den Nullpunkt ist, gilt die letzte Umformung.

Zu einem vorgegebenen Konfidenzniveau  $\gamma = 0.95$  bestimmt man nun den Zahlenwert  $z$  aus  $2\Phi(z) - 1 = \gamma$ . Wegen

$$\Phi(z) = \frac{\gamma + 1}{2} = 0.975$$

ist  $z$  das 97.5%-Quantil der standardisierten Normalverteilung.

---

<sup>4</sup> Abweichungen sind rundungsbedingt.

Von: (LfStat)

Gesendet: Dienstag, 8. Juni 2021 10:12

An: (RPRAAN)

Cc:

Betreff: AW: Stichprobenprüfung nach einem math.-stat. Verfahren -  
Hochrechnung

.....

nun liegen uns die Ergebnisse der 2. Hochrechnung der Lieferung vom 02.06.2021 vor:

- Grundgesamtheit: 100.635 Fälle
- Stichprobe: 398 Fälle
- Wert des Schätzers (Fehlerquote der Stichprobe): 9,8 %
- Standardfehler des Schätzers (Stichprobenfehler): 1,49 %
- Konfidenzniveau: 95 %

Der Standardfehler des Schätzers gibt an, welchen Fehler der gesuchte Parameter (Fehlerquote der Stichprobe) im Vergleich zum tatsächlichen Parameterwert (Fehlerquote der Grundgesamtheit) hat bzw.

wie weit der Schätzwert um den tatsächlichen Wert streut.

Das Konfidenzniveau gibt an, mit welcher Wahrscheinlichkeit die Lageschätzung eines statistischen

Parameters (hier: Fehlerquote) aus einer Stichprobenerhebung auch für die Grundgesamtheit zutreffend ist.

Anhand der Hochrechnungsergebnisse lässt sich die Aussage treffen, dass mit einer Wahrscheinlichkeit

von 95 % die Fehlerquote, zu deren Berechnung Fehler herangezogen werden, die zu einem

tatsächlichen finanziellen Ergebnis (Überzahlung oder Minderzahlung) führen, bei personalverwaltenden

staatlichen Stellen im Bereich der Tarifbeschäftigten im Bereich von 6,88 % und 12,72 % liegt.

Im Anhang finden Sie dazu auch wieder ein Worddokument mit weiterführenden Erläuterungen zum Output.

Bei weiteren Rückfragen können Sie sich jederzeit an uns wenden!

Viele Grüße



Von: (LfStat)

Gesendet: Mittwoch, 2. Juni 2021 15:46

An: (RPRAAN)

Cc:

Betreff: AW: math.-stat. Stichprobenverfahren 2019

.....,

nun liegen uns die Ergebnisse der 1. Hochrechnung der Lieferung vom 28.05.2021 vor:

- Grundgesamtheit: 100.635 Fälle
- Stichprobe: 398 Fälle
- Wert des Schätzers (Fehlerquote der Stichprobe): 27,89 %
- Standardfehler des Schätzers (Stichprobenfehler): 2,25 %
- Konfidenzniveau: 95 %

Der Standardfehler des Schätzers gibt an, welchen Fehler der gesuchte Parameter (Fehlerquote der Stichprobe) im Vergleich zum tatsächlichen Parameterwert (Fehlerquote der Grundgesamtheit) hat bzw.

wie weit der Schätzwert um den tatsächlichen Wert streut.

Das Konfidenzniveau gibt an, mit welcher Wahrscheinlichkeit die Lageschätzung eines statistischen

Parameters (hier: Fehlerquote) aus einer Stichprobenerhebung auch für die Grundgesamtheit zutreffend ist.

Anhand der Hochrechnungsergebnisse lässt sich die Aussage treffen, dass mit einer Wahrscheinlichkeit

von 95 % die Fehlerquote, zu deren Berechnung Fehler herangezogen werden, die zu einem

Haushaltsrisiko führen, bei personalverwaltenden staatlichen Stellen im Bereich der Tarifbeschäftigten

im Bereich von 23,49 % und 32,29 % liegt.

Im Anhang finden Sie dazu auch ein Worddokument mit weiterführenden Erläuterungen zum Output.

Bei weiteren Rückfragen können Sie sich jederzeit an uns wenden!

Viele Grüße

Von: (LfStat)

Gesendet: Dienstag, 22. Juni 2021 10:16

An: (RPRAAN)

Cc:

Betreff: AW: math.-stat. Stichprobenverfahren 2019-Hochrechnung

.....,

nun liegen uns die Ergebnisse der 3. Hochrechnung der Lieferung vom 18.06.2021 vor:

- Grundgesamtheit: 100.635 Fälle
- Stichprobe: 398 Fälle
- Wert des Schätzers (Fehlerquote der Stichprobe): 38,44 %
- Standardfehler des Schätzers (Stichprobenfehler): 2,44 %
- Konfidenzniveau: 95 %

Der Standardfehler des Schätzers gibt an, welchen Fehler der gesuchte Parameter (Fehlerquote der Stichprobe) im Vergleich zum tatsächlichen Parameterwert (Fehlerquote der Grundgesamtheit) hat bzw.

wie weit der Schätzwert um den tatsächlichen Wert streut.

Das Konfidenzniveau gibt an, mit welcher Wahrscheinlichkeit die Lageschätzung eines statistischen

Parameters (hier: Fehlerquote) aus einer Stichprobenerhebung auch für die Grundgesamtheit zutreffend ist.

Anhand der Hochrechnungsergebnisse lässt sich die Aussage treffen, dass mit einer Wahrscheinlichkeit

von 95 % die Fehlerquote, zu deren Berechnung Fehler herangezogen werden, die einen Verstoß gegen

die Ordnungsmäßigkeit des Verwaltungshandelns darstellen, aber weder unmittelbar zu einer Über-

/Minderzahlung noch zu einem Haushaltsrisiko führen, bei personalverwaltenden staatlichen Stellen im

Bereich der Tarifbeschäftigten im Bereich von 33,67 % und 43,22 % liegt.

Im Anhang finden Sie dazu auch wieder ein Worddokument mit weiterführenden Erläuterungen zum Output.

Bei weiteren Rückfragen können Sie sich natürlich jederzeit an uns wenden!

Viele Grüße

Von: (LfStat)  
 Gesendet: Freitag, 22. Oktober 2021 10:34  
 An: (RPRAAN)  
 Cc:  
 Betreff: AW: Stichprobe 2020

.....,

nun liegen uns die Ergebnisse der Hochrechnungen vor:

1. Tabelle: „2021\_10\_21\_Erlaeuterung\_Ergebnisse\_ORH tFE.docx“
- Grundgesamtheit: 101350 Fälle
  - Stichprobe: 395 Fälle
  - Wert des Schätzers (Fehlerquote der Stichprobe): 5,82 %
  - Standardfehler des Schätzers (Stichprobenfehler): 1,18 %
  - Konfidenzniveau: 95 %

Der Standardfehler des Schätzers gibt an, welchen Fehler der gesuchte Parameter (Fehlerquote der Stichprobe) im Vergleich zum tatsächlichen Parameterwert (Fehlerquote der Grundgesamtheit) hat bzw. wie weit der Schätzwert um den tatsächlichen Wert streut. Das Konfidenzniveau gibt an, mit welcher Wahrscheinlichkeit die Lageschätzung eines statistischen Parameters (hier: Fehlerquote) aus einer Stichprobenerhebung auch für die Grundgesamtheit zutreffend ist.

Anhand der Hochrechnungsergebnisse lässt sich die Aussage treffen, dass mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % die Fehlerquote, zu deren Berechnung Fehler herangezogen werden, die zu einem tatsächlichen finanziellen Ergebnis (Überzahlung oder Minderzahlung) führen, bei personalverwaltenden staatlichen Stellen im Bereich der Tarifbeschäftigten im Bereich von 3,52 % und 8,13 % liegt.

2. Tabelle: „2021\_10\_21\_Erlaeuterung\_Ergebnisse\_ORH HR.docx“
- Grundgesamtheit: 101350 Fälle
  - Stichprobe: 395 Fälle
  - Wert des Schätzers (Fehlerquote der Stichprobe): 25,06 %
  - Standardfehler des Schätzers (Stichprobenfehler): 2,18 %
  - Konfidenzniveau: 95 %

Der Standardfehler des Schätzers gibt an, welchen Fehler der gesuchte Parameter (Fehlerquote der Stichprobe) im Vergleich zum tatsächlichen Parameterwert (Fehlerquote der Grundgesamtheit) hat bzw. wie weit der Schätzwert um den tatsächlichen Wert streut. Das Konfidenzniveau gibt an, mit welcher Wahrscheinlichkeit die Lageschätzung eines statistischen Parameters (hier: Fehlerquote) aus einer Stichprobenerhebung auch für die Grundgesamtheit zutreffend ist.

Anhand der Hochrechnungsergebnisse lässt sich die Aussage treffen, dass mit

einer Wahrscheinlichkeit von 95 % die Fehlerquote, zu deren Berechnung Fehler herangezogen werden, die zu einem Haushaltsrisiko führen, bei personalverwaltenden staatlichen Stellen im Bereich der Tarifbeschäftigten im Bereich von 20,79 % und 29,33 % liegt.

3. Tabelle: „2021\_10\_21\_Erlaeuterung\_Ergebnisse\_ORH ofE.docx“
- Grundgesamtheit: 101350 Fälle
  - Stichprobe: 395 Fälle
  - Wert des Schätzers (Fehlerquote der Stichprobe): 40,51 %
  - Standardfehler des Schätzers (Stichprobenfehler): 2,47 %
  - Konfidenzniveau: 95 %

Der Standardfehler des Schätzers gibt an, welchen Fehler der gesuchte Parameter (Fehlerquote der Stichprobe) im Vergleich zum tatsächlichen Parameterwert (Fehlerquote der Grundgesamtheit) hat bzw. wie weit der Schätzwert um den tatsächlichen Wert streut. Das Konfidenzniveau gibt an, mit welcher Wahrscheinlichkeit die Lageschätzung eines statistischen Parameters (hier: Fehlerquote) aus einer Stichprobenerhebung auch für die Grundgesamtheit zutreffend ist.

Anhand der Hochrechnungsergebnisse lässt sich die Aussage treffen, dass mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % die Fehlerquote, zu deren Berechnung Fehler herangezogen werden, die einen Verstoß gegen die Ordnungsmäßigkeit des Verwaltungshandelns darstellen, aber weder unmittelbar zu einer Über-/Minderzahlung noch zu einem Haushaltsrisiko führen, bei personalverwaltenden staatlichen Stellen im Bereich der Tarifbeschäftigten im Bereich von 35,67 % und 45,34 % liegt.

Im Anhang finden Sie dazu auch wieder die Worddokumente mit weiterführenden Erläuterungen zum Output.

Bei weiteren Rückfragen können Sie sich jederzeit an uns wenden!

Viele Grüße

Nr.	Prüfungsgegenstand
<b>1</b>	<b>Arbeitsvertrag</b>
11	Schriftlicher Arbeitsvertrag
12	Arbeitsvertragsmuster des Finanzministeriums
13	Mehrere Arbeitsverhältnisse bei derselben Behörde
<b>14</b>	<b>Inhalt</b>
141	Nebenabreden
142	Aushändigung vor Arbeitsbeginn
143	Probezeit
144	Kündigungsfrist
145	Entgeltgruppe
146	Arbeitszeit und Teilzeitbeschäftigung
147	Sonstiger Inhalt
148	Vereinbarung auf TV-L
149	Unterschrift
<b>15</b>	<b>Befristung nach § 30 TV-L i. V .m. TzBfG/WissZeitVG</b>
151	Formale Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung
152	Formale Zulässigkeit der Befristung mit Sachgrund
153	Befristung nach WissZeitVG
<b>2</b>	<b>Eingruppierung</b>
<b>21</b>	<b>Feststellung der Entgeltgruppe/Vergütungsgruppe/Lohngruppe</b>
211	Feststellung der Entgeltgruppe/Vergütungsgruppe/Lohngruppe
212	Vordrucke verwendet
<b>213</b>	<b>Inhalt der Entgelt-, Vergütungs- oder Lohngruppenfeststellung</b>
2131	Dienststelle
2132	Qualifikation
2133	Eigenschaft als "Sonstiger Beschäftigter"
2134	Arbeitsvorgänge
<b>2135</b>	<b>Zeitanteile</b>
21351	Zeitanteile je Arbeitsvorgang
21352	Summe der Arbeitsvorgänge 100 %
<b>2136</b>	<b>Fachkenntnisse</b>
21361	Fachkenntnisse angegeben
21362	Fachkenntnisse den Arbeitsvorgängen zugeordnet
<b>2137</b>	<b>Heraushebungsmerkmale</b>
21371	Heraushebungsmerkmale
21372	Begründung
<b>2138</b>	<b>Zuordnung der Arbeitsvorgänge zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung/Vergütungsordnung und des Lohngruppenverzeichnisses</b>
21381 a	Teil und Abschnitt der EntgO
21381 b	Anlage und Teil der Vergütungsordnung/des Lohngruppenverzeichnisses
21381 c	Anlage und Teil der Vergütungsordnung/des Lohngruppenverzeichnisses
21382	Zuordnung der Arbeitsvorgänge zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe/Vergütungsgruppe/Lohngruppe
21383	Zuordnung der Arbeitsvorgänge zu einer Fallgruppe
21384	Ergebnis der Feststellung der Entgeltgruppe/Vergütungsgruppe/Lohngruppe
21385	Falsche Zuordnung zwischen 01.11.2006 und 31.12.2011

<b>2139</b>	<b>Besonderheiten Pkw-Fahrer</b>
21391	Anwendung Pkw-Fahrer-TV-L
21392	Fahrleistung entspricht Pauschalgruppe
21393	Einwilligung Fahrer zur Arbeitszeitabweichung
<b>21310</b>	<b>Besonderheiten Lehrer/Heilpädagogische Unterrichtshilfen/Heilpädagogische Förderlehrer</b>
213101	Berücksichtigung Schulart, auszuübende Tätigkeit, Besoldungsgruppe vergleichbarer verbeamteter Lehrer sowie Qualifikation
214	Besondere Stufenregelung beim Eingruppierungsvorgang
<b>22</b>	<b>Überleitung</b>
<b>221</b>	<b>Überleitung von BAT/Manteltarifvertrag für Arbeiter im öffentlichen Dienst nach TV-L zum 01.11.2006</b>
2211	Entgeltgruppe gemäß Zuordnungstabelle
2212	Bewährungs- und Fallgruppenaufstieg im Monat November 2006
2213	Wechsel in die besondere Stufenregelung bei der Überleitung
2214	Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege nach § 8 TVÜ-Länder
<b>222</b>	<b>Höhergruppierung gemäß EntgO TV-L zum 01.01.2012</b>
2221	Höhere Entgeltgruppe (oder Entgeltgruppenzulage) nach der EntgO zum TV-L; Antrag auf Höhergruppierung
2222	Überleitung nach E14 bei Zulage nach § 17 Abs. 8 TVÜ-Länder
<b>223</b>	<b>Besonderheiten Lehrer/Heilpädagogische Unterrichtshilfen/Heilpädagogische Förderlehrer</b>
2231 a	Überleitung in TV-L zum 01.11.2006
2231 b	Höhergruppierung/Überleitung aufgrund Eingruppierungsrichtlinien zum 01.01.2012
2231 c	Höhergruppierung/Überleitung aufgrund EntgO-Lehrer zum 01.08.2015
<b>224</b>	<b>Besonderheiten zur Überleitung der Pflegekräfte ab 01.01.2019</b>
2241	Höhere Entgeltgruppe nach der EntgO für Pflegekräfte zum TV-L; Antrag auf Höhergruppierung
<b>23</b>	<b>Änderungen (Höher- und Herabgruppierungen)</b>
231	Änderung der auszuübenden Tätigkeit
<b>232</b>	<b>Änderung der Qualifikation</b>
2321	Erwerb der Laufbahnbefähigung
2322	Abschluss einer einschlägigen (höherwertigen) Ausbildung/Zusatzausbildung
2323	Erwerb einer wissenschaftlichen Hochschulbildung
<b>233</b>	<b>Besonderheiten Lehrer</b>
2331	Änderung der Schulart
2332	Übertragung einer Funktion
2333	Funktionslose Beförderung
<b>3</b>	<b>Erstmalige Stufenfestsetzung</b>
<b>301</b>	<b>Stufenfestsetzung</b>
<b>31</b>	<b>Einschlägige Berufserfahrung</b>
311	Vorliegen und Begründung einschlägiger Berufserfahrung
312	Tatbestandsvoraussetzungen des § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L
313	Besonderheit "Saisonkräfte"
314	Tatbestandsvoraussetzungen des § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L
<b>315</b>	<b>Besonderheiten Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen</b>
3151	Tatbestandsvoraussetzungen des § 16 Abs. 2 Satz 4 i. d. F. des § 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L
3152	Tatbestandsvoraussetzungen des § 16 Abs. 2 Satz 5 i. d. F. des § 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L
<b>316</b>	<b>Besonderheiten Lehrer</b>
3161	Sonderregelungen zur Stufenzuordnung bei Einstellung
317	Ergebnis der Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung
<b>32</b>	<b>Förderliche Zeiten</b>
321	Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung
322	Förderliche Tätigkeit
323	Ermessensausübung
324	Ergebnis der Berücksichtigung förderlicher Zeiten
325	Berücksichtigte förderliche Zeiten stellen gleichzeitig einschlägige Berufserfahrung dar
<b>33</b>	<b>§ 16 Abs. 2a TV-L</b>
331	Voraussetzungen des § 16 Abs. 2a TV-L
333	Ermessensausübung
335	Ergebnis der Berücksichtigung dieser Zeiten

<b>4</b>	<b>Zulagen</b>
<b>5</b>	<b>Strukturausgleich</b>
<b>51</b>	Anwendungsfall des Urteils des BAG vom 18.10.2012 - 6 AZR 261/11 -
<b>6</b>	<b>Abwesenheiten</b>
<b>61</b>	Meldungen an das LfF bei Krankheiten, Kur etc. im Dezember 2019
<b>62</b>	<b>Mutterschutz</b>
<b>621</b>	Mitteilung an die Aufsichtsbehörde
<b>63</b>	<b>Elternzeit</b>
<b>631</b>	Formelle Anspruchsvoraussetzungen
<b>632</b>	Materielle Anspruchsvoraussetzungen
<b>633</b>	Vorzeitige Beendigung und Beschäftigungsumfang
<b>64</b>	<b>Sonderurlaub/Pflegezeit im Dezember 2019</b>
<b>641</b>	Formelle Anspruchsvoraussetzungen
<b>642</b>	Materielle Anspruchsvoraussetzungen

## Ausgewählte Beispiele für Einzelfeststellungen (Fehler)

### 1 Beispiele mit Fehlzahlungen

#### Beispiel 1:

##### Feststellung

Die Beschäftigte wurde ab 14.09.2015 bis 06.09.2020 jeweils befristet für ein Schuljahr als Lehrkraft auf Arbeitsvertrag in EG 13<sup>1</sup> eingestellt bzw. weiterbeschäftigt.

##### Bewertung

Die Eingruppierung nach der EntgO-Lehrer ist u. a. vom erreichten Notendurchschnitt abhängig. Die personalverwaltende Behörde hat die Beschäftigte als sog. „Erfüllerin“ in die EG 13 eingruppiert. Aufgrund des nicht erreichten Notendurchschnitts für eine Verbeamtung hätte sie aber als sog. „Beste Nichterfüllerin“ in die EG 13 eingruppiert werden müssen. Die EG lautet zwar sowohl bei der „Erfüllerin“ als auch bei der „Besten Nichterfüllerin“ auf EG 13, die Stufenlaufzeiten sind jedoch unterschiedlich. Die „Beste Nichterfüllerin“ wird zutreffend gemäß Abschnitt 2 Unterabschnitt 1 Abs. 1 Sätze 1 und 4 EntgO-Lehrer in EG 13 mit verlängerter Stufenlaufzeit eingruppiert.

Die personalverwaltende Behörde hat dem in ihrer Stellungnahme zugestimmt und die Stufenlaufzeiten korrigiert.

##### Finanzielle Auswirkung

Da die Stufenlaufzeiten bei EG 13 – Erfüller – und EG 13 – Bester Nichterfüller – unterschiedlich lang sind, ergab sich bei der Beschäftigten eine Überzahlung:

Es entstand von 01.03.2016 bis 01.03.2017 (Unterschied Stufe 2 zu Stufe 1) und vom 01.03.2018 bis 01.01.2020 (Unterschied Stufe 3 zu Stufe 2) eine Überzahlung von insgesamt rd. 9.200 €.

#### Beispiel 2:

##### Feststellung

Der Beschäftigte wurde ab 23.09.2004 als vollbeschäftigter Arbeiter in der Tätigkeit als Haustechniker eingestellt, der Lohngruppe 6 gemäß dem Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag für Arbeiter im öffentlichen Dienst zugeordnet und ab 01.11.2006 in die Entgeltgruppe 7 TV-L übergeleitet.

---

<sup>1</sup> Entgeltordnung Lehrer: EO-L 1 – Erfüller.



### Bewertung

Aus der Feststellung der Lohngruppe ging nicht hervor, dass der Beschäftigte die Anforderungen der Lohngruppe 6 erfüllte. Die Eingruppierung und Vergütungs-/Entgeltzahlung aus dieser Lohn-/Entgeltgruppe war daher nicht belegt.

Die in der Feststellung der Lohngruppe enthaltenen auszuübenden Tätigkeiten waren nach Einschätzung des ORH den Tätigkeiten eines Hausmeisters und entsprechend seiner Vor- und Ausbildung der Lohngruppe 3<sup>2</sup> zuzuordnen.

Bei entsprechender Bewährung hätte er nach drei Jahren, ab 23.09.2007, in die Lohngruppe 4<sup>3</sup> aufsteigen können und wäre ab 01.11.2006 in die EG 4 (statt EG 7) überzuleiten gewesen.<sup>4</sup>

Die personalverwaltende Behörde stimmte dem in ihrer Stellungnahme zu. Sie schloss mit dem Beschäftigten einen entsprechenden Änderungsvertrag und gruppierte ihn nach EG 4 herab. Der Beschäftigte erhielt zur Vermeidung einer unbilligen Härte wegen der mit der Korrektur verbundenen finanziellen Einbuße eine aufzehrbare, persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem tarifwidrigen (EG 7) und dem tarifgerechten (EG 4) Entgelt.

### Finanzielle Auswirkung

Aufgrund der fehlerhaften Eingruppierung entstand in der Zeit vom 01.11.2006 bis 31.12.2019 eine Überzahlung, ermittelt aus dem Unterschied zwischen EG 4 und EG 7, von rd. 49.000 €. Der Zahlungszeitraum vom 23.09.2004 bis 31.10.2006 ist hierbei noch nicht berücksichtigt.

### **Beispiel 3:**

#### Feststellung

Die Beschäftigte wurde am 01.04.2008 in Entgeltgruppe EG 11 eingestellt und der Stufe 2 zugeordnet.

#### Bewertung

Soweit Beschäftigte bei einer Einstellung einschlägige Berufserfahrungen vorweisen, können nach einer tarifrechtlichen Stichtagsregelung Vorbeschäftigungszeiten zu einer Stufenzuordnung bis zur Stufe 2 führen. Seit dem Stichtag 31.01.2010 ist bei einer Ein-

---

<sup>2</sup> Fallgruppe 6.13.

<sup>3</sup> Fallgruppe 6.12.

<sup>4</sup> Gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder i. V. m. Anlage 2 TVÜ-Länder, Teil A (Lohngruppe 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a).

stellung eine Stufenzuordnung bis höchstens Stufe 3 möglich.<sup>5</sup>

Diese Stichtagsregelung konnte nach Ansicht des Finanzministeriums zu „Verwerfungen führen“. Deshalb bat das Finanzministerium die personalverwaltenden Behörden in einer Verwaltungsrichtlinie, die Stufenzuordnung bei den Neueinstellungen in der Zeit vom 01.03.2008 bis 31.01.2010 zu überprüfen und diese ggf. zu ändern.

Die personalverwaltende Behörde überprüfte die Eingruppierung und bestätigte in ihrer Stellungnahme, dass aufgrund der o. a. Richtlinie rückwirkend ab 01.02.2010 bereits die Stufe 3 zugestanden hätte.

#### Finanzielle Auswirkung

Die Beschäftigte hätte bei zutreffender Eingruppierung in Stufe 3 ab 01.02.2010 jeweils zwei Monate früher die nächsthöhere Stufe erreicht. Aufgrund der tariflichen Ausschlussfrist konnte die dadurch entstandene Minderzahlung von rd. 2.600 € nicht mehr ausgeglichen werden.

#### Weitere Feststellung

Die personalverwaltende Behörde wollte aufgrund des Prüfungshinweises des ORH die Stufensteigerungen korrigieren. Sie änderte im Dezember 2020 die aktuell gezahlte Stufe 5 auf die Stufe 6 und zahlte den Differenzbetrag rückwirkend ab 01.06.2020 nach.

#### Bewertung

Diese Korrektur der Stufe war tarifrechtlich unzutreffend. Der Ausgangsfehler beruhte zum einen auf einem unzutreffenden Zeitpunkt der Zuordnung zur Stufe 3 und zum anderen darauf, dass der neue Beginn der Stufenlaufzeit nach einer Höhergruppierung nicht beachtet wurde<sup>6</sup>. Nach einem weiteren Hinweis des ORH wurde die Fehlvorgabe wieder berichtet.

#### Finanzielle Auswirkung

Durch die fehlerhafte Vorgabe der Stufe 6 wäre ohne den weiteren Hinweis des ORH eine Überzahlung von rd. 3.600 € entstanden.

---

<sup>5</sup> § 16 Abs. 2 Sätze 1, 2 und 3 TV-L: „(2) <sup>1</sup>Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. <sup>3</sup>Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise – bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in Stufe 3. ...“.

<sup>6</sup> § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L.

#### **Beispiel 4:**

##### Feststellung

Eine Beschäftigte wurde am 01.01.2004 höhergruppiert<sup>7</sup>, nach dem Inkrafttreten des TV-L übergeleitet und der EG 6 zugeordnet. Die personalverwaltende Behörde gruppierete sie auf ihren Antrag hin zum 01.04.2012 nach EG 8 höher.<sup>8</sup>

##### Bewertung

Hätte die personalverwaltende Behörde die einschlägige Übergangsregelung des § 8 Abs. 1 und 2 TVÜ-Länder statt § 8 Abs. 3 TVÜ-Länder angewendet, hätte die Beschäftigte bereits zum 01.01.2009 ohne ihren Antrag und von Amts wegen nach EG 8 höhergruppiert werden müssen.

Die personalverwaltende Behörde stimmte in ihrer Stellungnahme dem Hinweis des ORH zu. In Folge der verspäteten Höhergruppierung hat die Beschäftigte vom 01.01.2009 bis 01.04.2012 zu niedrige Bezüge erhalten. Die Nachzahlungsansprüche waren allerdings zum Zeitpunkt der Prüfung verjährt bzw. wegen der tariflichen Ausschlussfrist verfallen. Ein über den 01.04.2012 hinausgehender weiterer Nachteil ergab sich durch eine zu niedrige Erfahrungsstufe.

##### Finanzielle Auswirkung

Wäre die Beschäftigte zum 01.01.2009 korrekt höhergruppiert worden, hätte sie ab 01.01.2009 bis 31.03.2012 Bezüge aus der EG 8 statt aus der EG 6 erhalten. Zudem hätte sie bereits am 01.01.2018 die Erfahrungsstufe 6 erreicht. Bis zur Prüfung des ORH erhielt sie Bezüge aus der Erfahrungsstufe 5.

Die Beschäftigte erhielt bis zur Prüfung des ORH rd. 7.400 € zu wenig Bezüge (Minderzahlung).

#### **Beispiel 5:**

##### Feststellung

Die Beschäftigte erhielt bei der Einstellung am 17.12.2016 das Tabellenentgelt der EG 11 aus der Stufe 1. Die Beschäftigte konnte eine Vorbeschäftigungszeit nachweisen, die bei der Stufenzuordnung nicht berücksichtigt worden war.

##### Bewertung

Die nicht berücksichtigte Vorbeschäftigungszeit hätte nach den Vorgaben des Kultusministeriums teilweise bei der Stufenzuordnung angerechnet werden müssen. Damit hätte

---

<sup>7</sup> Vergütungsgruppe VIb Fallgruppe 1 des Teils II Abschnitt L der Anlage 1a zum früheren BAT.

<sup>8</sup> § 8 Abs. 3 TVÜ-Länder.

der Beschäftigten bereits bei der Einstellung die Stufe 2 zugestanden und sie hätte alle weiteren Stufensteigerungen jeweils sechs Monate früher erreicht.

#### Finanzielle Auswirkungen

Die Beschäftigte erhielt vom 17.12.2016 bis zum 28.02.2019 insgesamt rd. 3.300 € zu wenig Bezüge (Minderzahlung).

## **2 Beispiele mit Haushaltsrisiko**

### **Beispiel 1:**

#### Feststellung

Die Beschäftigte wurde mit Wirkung vom 01.02.2001 in Vergütungsgruppe Vc<sup>9</sup> BAT eingestellt und nach dem sog. Fallgruppenaufstieg in die Vergütungsgruppe Vb<sup>10</sup> BAT eingruppiert. Nach Inkrafttreten des TV-L wurde sie in die EG 9 mit besonderer Stufenregelung und zum 01.01.2019 in EG 9a übergeleitet.

Die Eingruppierungen in die Vergütungsgruppe Vc, Vb wie auch EG 9 erforderten einen bestimmten Berufsabschluss und die übertragene Tätigkeit musste bestimmte sog. Heraushebungsmerkmale erfüllen (schwierige Aufgaben, Verrichten von verantwortlichen Tätigkeiten in nicht unerheblichem Umfang).

#### Bewertung

Die Beschäftigte wies den geforderten Berufsabschluss nicht auf.

Die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe Vc ließen zwar sog. sonstige Beschäftigte zu, wenn der geforderte Berufsabschluss nicht vorlag. Allerdings hätte begründet werden müssen, ob und wenn ja, warum hier eine sog. sonstige Beschäftigte in Betracht gekommen wäre. Eine solche Begründung fehlte ebenfalls.

In diesem Fall hätte die Beschäftigte in die nächstniedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden müssen.<sup>11</sup>

In der Feststellung der Vergütungs-/Entgeltgruppe war darzulegen, welche Arbeitsvorgänge erhöhte Anforderungen erforderten und auf welchen Umständen diese Anforderungen (sog. Heraushebungsmerkmale) beruhten. Müssen mehrere Heraushebungsmerkmale erfüllt sein, ist jedes Merkmal gesondert zu begründen. Eine pauschale Feststellung, die sich auf die Wiederholung der im Tätigkeitsmerkmal geforderten Merkmale beschränkt, genügt nicht den tarifrechtlichen Anforderungen.<sup>12</sup> In diesem Fall waren die Heraushebungsmerkmale nicht ausreichend begründet.

---

<sup>9</sup> Fallgruppe 1 des Teils II Abschnitt L Unterabschnitt II der Anlage 1a zum BAT.

<sup>10</sup> Fallgruppe 3 des Teils II Abschnitt L Unterabschnitt II der Anlage 1a zum BAT.

<sup>11</sup> Nr. 6.1 der Durchführungshinweise zu § 22 BAT, bekanntgegeben mit Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 02.08.1983, Az. 25 – P 2106 A – 27/41 – 43 138.

<sup>12</sup> Ebd.

Die Rechtmäßigkeit der Eingruppierung in Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus Vergütungsgruppe Vc und die Überleitung in die EG 9 mit Inkrafttreten des TV-L waren nicht ausreichend begründet. In der Folge war auch die Bezügezahlung nicht ausreichend belegt.<sup>13</sup>

Die personalverwaltende Behörde hat in ihrer Stellungnahme eine neue Feststellung der EG erstellt. Darin wurden die Eigenschaft als sog. sonstige Beschäftigte sowie die Heraushebungsmerkmale erstmals nachvollziehbar begründet.

#### Finanzielle Auswirkung

Da die Eingruppierung nicht ausreichend begründet und belegt war, hätten keine Zahlungen aus der Vergütungsgruppe Vc, Vb bzw. EG 9 geleistet werden dürfen. Daher wurden bis zum 31.12.2020 rd. 90.000 € ohne ausreichende haushaltsrechtliche Belegung gezahlt.

#### **Beispiel 2:**

##### Feststellung

Die Beschäftigte wurde bei der Einstellung am 01.11.2010 in Vergütungsgruppe IVa<sup>14</sup> BAT eingruppiert und in die EG 11 TV-L übergeleitet.

Die personalverwaltende Behörde hat die Beschäftigte bei der Einstellung der Stufe 5 zugeordnet.

##### Bewertung

1. Die für die Eingruppierung maßgebliche, gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht dann den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen.<sup>15</sup> Der für die Zuordnung zur Vergütungsgruppe maßgebende Arbeitsvorgang erfüllte aber mit 40 % den tarifrechtlichen zeitlichen Umfang nicht. Bereits aus diesem Grund war eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe IVa BAT nicht möglich.

Die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe IVa BAT erfordern bestimmte erhöhte Anforderungen an die übertragene Tätigkeit, sog. Heraushebungsmerkmale. In der Feststellung der Vergütungsgruppe ist darzulegen, welche Arbeitsvorgänge diese erhöhten Anforderungen erforderten und auf welchen Umständen diese beruhten. Müssen mehrere Heraushebungsmerkmale erfüllt sein, ist jedes Merkmal zu begründen. Eine pauschale Feststellung, die sich auf die Wiederholung der im Tätigkeitsmerkmal geforderten Merkmale beschränkt, genügt den tarifrechtlichen Anforderungen nicht.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> VV Nr. 5.2 zu Art. 70 BayHO, Art. 75 BayHO.

<sup>14</sup> Fallgruppe 1 des Teils II Abschnitt B Unterabschnitt III nach der Anlage 1a zum BAT.

<sup>15</sup> § 17 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder i. V. m. § 22 Abs. 2 Satz 2 BAT.

<sup>16</sup> Nr. 6.1 der Durchführungshinweise zu § 22 BAT.

In der Feststellung der Entgeltgruppe waren die Heraushebungsmerkmale nicht ausreichend begründet. Die Zahlung aus der EG 11 war daher haushaltrechtlich nicht ausreichend belegt und hätte nicht geleistet werden dürfen.

In ihrer Stellungnahme hat die personalverwaltende Behörde erstmals die Feststellung der EG aktualisiert, neue Arbeitsvorgänge gebildet und die zeitliche Bemessung der Arbeitsvorgänge geändert. Die Heraushebungsmerkmale wurden nachträglich begründet.

2. Der Arbeitgeber kann bei einer Neueinstellung, mit der der Personalbedarf gedeckt werden soll, Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist<sup>17</sup>. Der Personalbedarf darf jedoch qualitativ oder quantitativ nicht anderweitig hinreichend gedeckt werden können.<sup>18</sup> Dies ist zu begründen und in der Personalakte zu dokumentieren. Das Erfordernis der Personalgewinnung war in der Personalakte der Beschäftigten nicht dokumentiert.

Die personalverwaltende Behörde hat erstmals in ihrer Stellungnahme die Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung und damit das Erfordernis der Anrechnung förderlicher Zeiten zur Deckung des Personalbedarfs dargestellt. Die Förderlichkeit der Zeiten ist weiterhin nicht begründet.

Die Zuordnung zur Stufe 5 war zunächst nicht ausreichend begründet und belegt, sodass aus dieser Stufe keine Zahlungen hätten geleistet werden dürfen.

#### Finanzielle Auswirkung

Bis zum 31.12.2018 wurden Bezüge in Höhe von rd. 85.000 € ohne ausreichenden Beleg gezahlt. In dieser Höhe hätte es aufgrund der fehlenden tarifrechtlichen Begründungen zu Überzahlungen kommen können.

### **3 Beispiel für Fehler, die über den Einzelfall hinauswirkten**

#### Ausgangslage

Bei allen Gerichten<sup>19</sup> und Staatsanwaltschaften sind Servicestellen eingerichtet, in denen überwiegend Beschäftigte eingesetzt sind. Insgesamt handelt es sich um rund 1.807 Beschäftigte.<sup>20</sup> Hinsichtlich der Eingruppierung dieser Beschäftigten ergaben sich bei den geprüften Stichprobenfällen Feststellungen, die genereller Art waren und über den Einzelfall hinaus galten.

---

<sup>17</sup> § 16 Abs. 2 Satz 6 TV-L.

<sup>18</sup> Nr. 16.2.6 der Durchführungshinweise zu Abschnitt III TV-L.

<sup>19</sup> Mit dem Begriff „Gerichte“ sind die Gerichte der ordentlichen Gerichtsbarkeit gemeint.

<sup>20</sup> Quelle: Dataware-House Auswertung am 08.10.2021 zum Zahltagsdatum 01.08.2021, Kapitel 04 04, mit im VIVA-IT 0008 eingepflegten Tätigkeitsmerkmalen „II/12.1“.

## Feststellungen

Die Aufgaben der Geschäftsstelle bei allen Gerichten und Staatsanwaltschaften werden regelmäßig in der Organisation der Serviceeinheit erledigt.<sup>21</sup> Innerhalb der Serviceeinheit werden die anfallenden Arbeiten grundsätzlich ganzheitlich bearbeitet.<sup>22</sup> Servicekräfte waren i. d. R. eingestellt worden, ohne dass sie die nach der Entgeltordnung notwendige abgeschlossene Berufsausbildung als Justizfachangestellte vorweisen konnten. Nach der Entgeltordnung können Servicekräfte in die Entgeltgruppen 6 bis 9a eingruppiert werden. Dies hängt davon ab, in welchem Umfang ihnen Arbeitsvorgänge mit schwierigen Tätigkeiten übertragen worden sind. Eine sog. Protokollnotiz zum TV-L<sup>23</sup> zählt beispielhaft schwierige Tätigkeiten auf. Die Justizverwaltung hat eine weitergehende, detaillierte Übersicht von anfallenden schwierigen Tätigkeiten bei ordentlichen Gerichten (unterteilt nach deren Abteilungen) und für die Staatsanwaltschaften erstellt. Diese Übersicht enthält aber keine Angaben zum jeweiligen Umfang der schwierigen Tätigkeiten.

Die Servicekräfte sind i. d. R. einheitlich in die EG 6 eingruppiert. Eine Auswertung hat ergeben, dass derzeit im Bereich der ordentlichen Gerichte und Staatsanwaltschaften rund 1.787 Stellen mit Beschäftigten besetzt sind, davon 1.741,28 in EG 6 und 46,58 in EG 8.<sup>24</sup> Der Haushaltsplan für 2021 weist in diesem Bereich weitere 234,58 Stellen der Wertigkeit der EG 9 aus.

Ob Beschäftigte generell in EG 9 einzugruppiert sind, ist angesichts der o. g. Übersicht der Justizverwaltung umstritten. Das BAG hat dazu in seinen Urteilen vom 09.09.2020<sup>25</sup> aufgezeigt, dass

- alle in der Funktion als Servicekraft auszuübenden Tätigkeiten als ein Arbeitsvorgang anzusehen sind; der Arbeitgeber habe die Aufgaben insoweit umfassend zugewiesen,
- bei einer kleinteiligeren Aufgabenorganisation, in der bestimmte Aufgaben getrennt zugewiesen würden, regelmäßig mehrere Arbeitsvorgänge vorlägen und
- deshalb je nach der Organisationsentscheidung des Arbeitgebers verschiedene Entgeltgruppen eine geringere oder gar keine praktische Bedeutung erlangen würden.

Gegen diese Urteile des BAG ist eine Verfassungsbeschwerde (Nr. 1 BvR 382/21) der Tarifgemeinschaft der Länder und des Landes Berlin als gemeinsame Beschwerdeführer anhängig.

---

<sup>21</sup> § 1 Abs. 2 Satz 1 GeschStV.

<sup>22</sup> § 1 Abs. 2 Satz 4 GeschStV.

<sup>23</sup> Protokollnotiz Nr. 3 zu Teil II Abschnitt 12.1 der Entgeltordnung zum TV-L.

<sup>24</sup> Quelle: Dataware-House Auswertung am 08.10.2021 zum Zahltagsdatum 01.08.2021, Kapitel 04 04, mit im VIVA-IT 0008 eingepflegten Tätigkeitsmerkmalen „II/12.1“.

<sup>25</sup> Az: 4 AZR 195/20 - Randnummern 48, 49 Satz 5 und Az: 4 AZR 196/20 - Randnummer 44.

## Bewertung

Die Organisationsentscheidungen der Justizverwaltung, die Servicestellen so wie vorliegend zu organisieren, würde bei Anwendung der o. g. BAG-Urteile i. d. R. zu Eingruppierungen aller Servicekräfte in die EG 9a führen. Haushaltsrechtliche Folge wäre, dass alle rd. 1.787 Stellen bei den ordentlichen Gerichten und Staatsanwaltschaften von EG 6 bzw. 8 nach EG 9a angehoben werden müssten. Dies würde zu erheblichen Mehrausgaben für den Staatshaushalt in Höhe mindestens 13,2 Mio. € jährlich zusätzlich führen<sup>26</sup>. In diese Berechnung ist nicht mit einbezogen, dass auch Stellen in den anderen Fachgerichtsbarkeiten entsprechend angehoben werden müssten, was weitere Mehrausgaben bedeuten würde.

Der ORH hat bei seiner Prüfung festgestellt, dass in den Feststellungen der Entgeltgruppen i. d. R. weder die Voraussetzungen für das Vorliegen eines sog. sonstigen Beschäftigten noch die Art und der Umfang der schwierigen Tätigkeiten dargestellt worden waren. Die Zahlungen waren schon aus diesem Grund haushaltsrechtlich nicht ausreichend begründet und belegt.

Servicekräfte können regelmäßig keine abgeschlossene Ausbildung als Justizfachangestellte vorweisen. Daher hätte die Justizverwaltung bei der Eingruppierung prüfen müssen, ob es sich bei ihnen um sog. sonstige Beschäftigte handelt. Dies ist in der Feststellung der EG darzulegen und im Personalakt nachvollziehbar zu dokumentieren. Können Servicekräfte nicht als sonstige Beschäftigte eingeordnet werden, müssten sie eine EG niedriger eingruppiert werden.<sup>27</sup>

Die Tätigkeit von Beschäftigten in Serviceeinheiten kann unterschiedlichen Entgeltgruppen zugeordnet werden, abhängig davon, in welchem Umfang schwierigere Tätigkeiten anfallen. Dazu sind Arbeitsvorgänge mit Grundtätigkeiten und solche mit schwierigen Tätigkeiten und dem jeweiligen Umfang zu ermitteln.<sup>28</sup>

Auch unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des BAG zu den Arbeitsvorgängen in Serviceeinheiten muss die Justizverwaltung den Anteil schwieriger Tätigkeiten ermitteln, um feststellen zu können, ob er rechtserheblich für den TV-L ist und sich damit auf die Eingruppierung auswirkt.

Das BAG legte dar, dass die Eingruppierung auch von Organisationsentscheidungen des Arbeitgebers abhängt, die in der Folge die Übertragung bestimmter Tätigkeiten auf die Arbeitnehmer nach sich ziehen und somit Auswirkungen auf die Eingruppierung haben könnten.

---

<sup>26</sup> Berechnet auf Grundlage der für die Entgeltgruppen 6, 8 und 9 geltenden Personaldurchschnittskosten ab 01.01.2021 nach der Anlage zum Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat vom 08.12.2020, 23-P 1509-1/25. Die jeweiligen Differenzbeträge der Entgeltgruppen 6 und 8 zur EG 9 wurden jeweils mit den besetzten Stellen der Entgeltgruppen 6 (1.741,28) und 8 (46,58) multipliziert.

<sup>27</sup> Vorbemerkungen Nr. 1 Abs. 4 zu allen Teilen der Entgeltordnung des TV-L.

<sup>28</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 09.09.2020 – 4 AZR 195/20 – Randnummer 47.



Hinsichtlich der haushaltsrechtlichen Auswirkungen hat der ORH in seinen Prüfungsmitteilungen auf Folgendes hingewiesen: Verteilt der Arbeitgeber die Arbeit so, dass alle Servicekräfte Gehalt aus einer höheren EG beanspruchen können, obwohl die dazu erforderlichen Stellen haushaltsrechtlich nicht zur Verfügung stehen, liegt ein Verstoß gegen das Gebot der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit vor. Die Verwaltung hat vielmehr darauf zu achten, dass höherwertige Tätigkeiten nicht auf zu viele Bedienstete übertragen werden.<sup>29</sup> Dies ist auch bei Organisationsentscheidungen zu berücksichtigen.

Die Geschäftsstellenverordnung lässt den Behörden- und Geschäftsleitungen aufgrund deren Organisationsgewalt einen Gestaltungsspielraum, insbesondere bei der Ablauforganisation und damit bei der Aufgabenverteilung. Nach Auffassung des ORH wäre es möglich, innerhalb der Serviceeinheit „normale“ Aufgaben von den tariflich schwierigen Tätigkeiten zu trennen. Den Beschäftigten könnten Aufgaben passgenau und differenzierbar nach ihrer jeweiligen tariflichen Wertigkeit übertragen werden. Der ORH hat dem Justizministerium beispielhaft eine mögliche Organisationsänderung bei den Servicestellen aufgezeigt.

Das BAG hat in seinen Urteilen vom 09.09.2020 aufgezeigt, dass eine „Entwertung“ der Eingruppierungsstruktur bei Serviceeinheiten auf der jeweiligen Aufbau- und Ablauforganisation des Arbeitgebers beruht.

#### Empfehlung

Der ORH empfahl,

- ▶ dass auch bei Anwendung der BAG-Rechtsprechung Servicestellen eingerichtet werden können, die mit den haushaltsrechtlich zur Verfügung gestellten Stellen auskommen. Den Servicekräften könnte dadurch auch eine berufliche Perspektive (Personalentwicklung) geboten und alle gegebenen Eingruppierungsmöglichkeiten ausgeschöpft werden.
- ▶ die Serviceeinheiten zu evaluieren. Ziel sollte sein, den Personaleinsatz innerhalb der Serviceeinheiten neu zu strukturieren, sodass ein wirtschaftlicher und dem Stellenplan entsprechender Personaleinsatz auch in Zukunft gewährleistet ist. Wie bei allen finanzwirksamen Maßnahmen ist hierbei eine angemessene Wirtschaftlichkeitsuntersuchung durchzuführen.

#### Stellungnahme der Verwaltung

Das Justizministerium hat in seiner Stellungnahme ausgeführt, dass die Empfehlungen des ORH umfassend geprüft worden seien. Aufgrund der anhängigen Verfassungsbeschwerde (Nr. 1 BvR 382/21) sei eine endgültige Entscheidung über das weitere Vorgehen derzeit noch nicht möglich. Die umfassende Darstellung des ORH in der Prüfungsmitteilung sei ein wertvoller Beitrag für künftige Überlegungen und werde einbezogen. Das Justizministerium hat der Bewertung und den Empfehlungen des ORH nicht widersprochen.

---

<sup>29</sup> Nr. 2a) des Beschlusses des Bayerischen Landtags vom 22.03.1983, Drucksache 10/537.

### Schlussbemerkung des ORH

Soweit dem ORH aus anderen Prüfungen bekannt ist, haben andere Fachgerichtsbarkeiten im Hinblick auf die ausstehende Entscheidung des BVerfG Fragen zu den Eingruppierungen von Servicekräften einstweilen zurückgestellt.

---



## IMPRESSUM

**Herausgeber:**

Bayerischer Oberster Rechnungshof

vertreten durch den

Präsidenten Christoph Hillenbrand

Kaulbachstraße 9

80539 München

Telefon: (089) 2 86 26 - 0

Telefax: (089) 2 86 26 - 277

E-Mail: [poststelle@orh.bayern.de](mailto:poststelle@orh.bayern.de)



Bayerischer Oberster Rechnungshof  
Kaulbachstraße 9  
80539 München  
Telefon: (089) 2 86 26-0  
Telefax: (089) 2 86 26-277  
E-Mail: [poststelle@orh.bayern.de](mailto:poststelle@orh.bayern.de)

[www.orh.bayern.de](http://www.orh.bayern.de)