

Vorlage – zur Beschlussfassung –

Gesetz zur besoldungsrechtlichen Anhebung von Spitzenämtern

Der Senat von Berlin

SenFin IV D 14 (V) - SKZL-III-A01-7050-S19WP-605/2023-14-1

Telefon 9(0)20 - 4406

An das

Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

V o r b l a t t

Vorlage - zur Beschlussfassung -

über Gesetz zur besoldungsrechtlichen Anhebung von Spitzenämtern

A. Problem

Mit dem aktuellen Entwurf des Haushaltsgesetzes ist es vorgesehen, ausgewählte Spitzenämter im Land Berlin höher zu bewerten. Diese haushaltsgesetzlichen Maßgaben müssen nunmehr besoldungsrechtlich nachvollzogen werden, um den Amtsinhaberinnen und Amtsinhabern die entsprechende Besoldung gewähren zu können. Ferner sind die entsprechenden Amtsbezeichnungen anzupassen.

B. Lösung

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf werden die haushaltsgesetzlichen Vorgaben besoldungsrechtlich nachvollzogen. Zudem werden die erforderlichen Änderungen der Amtsbezeichnungen umgesetzt.

C. Alternative/Rechtsfolgenabschätzung

keine.

D. Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter

Die vorgesehenen gesetzlichen Regelungen haben keine Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter, da der Besoldungsgesetzgeber in den Besoldungsgesetzen keine Differenzierungen der Besoldung nach Geschlechtern vornimmt. Die Amtsbezeichnungen wurden im Gesetzentwurf an die geschlechtergerechte Sprache angepasst.

E. Kostenauswirkungen auf Privathaushalte und/oder Wirtschaftsunternehmen

Mit dem Gesetzentwurf sind keine unmittelbaren Auswirkungen auf Privathaushalte und Wirtschaftsunternehmen verbunden.

F. Gesamtkosten

Durch die Ämteranhebung entstehen auf Basis der Durchschnittsätze und bezogen auf das jeweilige Amt folgende zusätzliche Kosten:

Durch die Hebung der Direktorinnen oder der Direktoren bei dem Rechnungshof – als Prüfungsgebietsleiterin oder Prüfungsgebietsleiter – entstehen Mehrkosten in Höhe von ca. 26.700 €.

Durch die Hebung der Direktorin oder des Direktors des Landesamts für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten entstehen Mehrkosten in Höhe von ca. 6.020 € in 2024 und 6.200 € in 2025.

Durch die Hebung der Direktorin oder des Direktors des Landesamts für Einwanderung entstehen Mehrkosten in Höhe von ca. 6.020 € in 2024 und 6.200 € in 2025.

Durch die Hebung der Direktorin oder des Direktors des Landesverwaltungsamts entstehen Mehrkosten in Höhe von ca. 6.020 € in 2024 und 6.200 € in 2025.

Durch die Hebung der Leitung der Polizeiakademie entstehen Mehrkosten in Höhe von 5.240 € in 2024 und 5.400 € in 2025.

Durch die Hebung der Leitung der Direktion Zentrale Sonderdienste entstehen Mehrkosten in Höhe von 5.240 € in 2024 und 5.400 € in 2025.

Die mit den Ämterhebungen verbundenen Kosten sind im Entwurf des Doppelhaushalts 2024/2025 berücksichtigt.

G. Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg

Es sind keine Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg zu erwarten.

H. Zuständigkeit

Senatsverwaltung für Finanzen

Der Senat von Berlin

SenFin IV D 14 (V) - SKZL-III-A01-7050-S19WP-605/2023-14-1

Telefon 9(0)20 - 4406

An das

Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Beschlussfassung -

über Gesetz zur besoldungsrechtlichen Anhebung von Spitzenämtern

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

Gesetz zur besoldungsrechtlichen Anhebung von Spitzenämtern

Vom

Das Abgeordnetenhaus hat das folgende Gesetz beschlossen:

Gesetz zur besoldungsrechtlichen Anhebung von Spitzenämtern

Artikel 1

Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes in der Überleitungsfassung für Berlin

In der Anlage I (Bundesbesoldungsordnungen A und B) zum Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin nach Artikel III § 1 Nummer 3 des Gesetzes vom 21. Juni 2011 (GVBl. S. 266), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 10. Februar 2023 (GVBl. S. 58) geändert worden ist, wird die Vorbemerkung Nummer 22 aufgeboben.

Artikel 2

Änderung des Landesbesoldungsgesetzes

Das Landesbesoldungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. April 1996 (GVBl. S. 160; 2005 S. 463, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 10. Februar 2023 (GVBl. S. 58) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Folgender § 11 wird angefügt:

„§ 11 Überleitungen

(1) Die Dienstkräfte, die am 31. Dezember 2023 das Amt der Direktorin oder des Direktors bei dem Rechnungshof - als Prüfungsgebietsleiterin oder Prüfungsgebietsleiter - wahrnehmen,

werden vorbehaltlich des Vorliegens der haushaltsrechtlichen Voraussetzungen am 1. Januar 2024 in Besoldungsgruppe B 5 übergeleitet.

- (2) Die Dienstkraft, die am 31. Dezember 2023 das Amt der Direktorin oder des Direktors des Landesverwaltungsamts wahrnimmt, wird vorbehaltlich des Vorliegens der haushaltsrechtlichen Voraussetzungen am 1. Januar 2024 in die Besoldungsgruppe B 4 übergeleitet.
- (3) Die Dienstkraft, die am 31. Dezember 2023 das Amt der Direktorin oder des Direktors des Landesamts für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten wahrnimmt, wird vorbehaltlich des Vorliegens der haushaltsrechtlichen Voraussetzungen am 1. Januar 2024 in die Besoldungsgruppe B 4 übergeleitet.
- (4) Die Dienstkraft, die am 31. Dezember 2023 das Amt der Direktorin oder des Direktors des Landesamts für Einwanderung wahrnimmt, wird vorbehaltlich des Vorliegens der haushaltsrechtlichen Voraussetzungen am 1. Januar 2024 in die Besoldungsgruppe B 4 übergeleitet.“

2. Die Anlage I (Landesbesoldungsordnungen - A und B -) wird wie folgt geändert:

a) Die Landesbesoldungsordnung B wird wie folgt geändert:

aa) In der Besoldungsgruppe 2 werden nach den Wörtern „- als ständige Vertretung der Leitung des Landeskriminalamts -“ die Wörter „- als Leitung der Polizeiakademie -“ eingefügt und die Fußnote 2 gestrichen.

bb) In der Besoldungsgruppe 3 werden die Amtsbezeichnungen „Direktorin oder Direktor des Landesamts für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten“, „Direktor des Landesverwaltungsamts“ und „Direktorin oder Direktor des Landesamtes für Einwanderung“ gestrichen.

cc) In der Besoldungsgruppe 4 wird die Amtsbezeichnung „Direktor bei dem Rechnungshof“ mit dem Funktionszusatz „- als Prüfungsgebietsleiter -“ durch die Amtsbezeichnungen „Direktorin oder Direktor des Landesamts für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten“, „Direktorin oder Direktor des Landesamts für Einwanderung“ und „Direktorin oder Direktor des Landesverwaltungsamts“ ersetzt.

- dd) In der Besoldungsgruppe 5 wird nach der Amtsbezeichnung „Bezirksstadtrat“ mit dem Funktionszusatz „- als Stellvertreter des Bezirksbürgermeisters -“ die Amtsbezeichnung „Direktorin oder Direktor bei dem Rechnungshof“ mit dem Funktionszusatz „- als Prüfungsgebietsleiterin oder Prüfungsgebietsleiter -“ eingefügt.
- b) Die Landesbesoldungsordnung B (künftig wegfallende Ämter) wird wie folgt geändert:
- aa) In der Besoldungsgruppe 3 werden nach der Amtsbezeichnung „Direktor des Deutschen Technikmuseums Berlin und Professor“ die Amtsbezeichnungen „Direktorin oder Direktor des Landesamts für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten“, „Direktorin oder Direktor des Landesamts für Einwanderung“ und „Direktorin oder Direktor des Landesverwaltungsamts“ eingefügt.
- bb) Nach der Besoldungsgruppe 3 wird folgende Besoldungsgruppe 4 eingefügt:

„Besoldungsgruppe 4

Direktorin oder Direktor bei dem Rechnungshof

- als Prüfungsgebietsleiterin oder Prüfungsgebietsleiter -“

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

A. Begründung

a) Allgemeines:

Mit dem aktuellen Entwurf des Haushaltsgesetzes ist es vorgesehen, ausgewählte Spitzenämter im Land Berlin höher zu bewerten. Diese haushaltsgesetzlichen Maßgaben müssen nunmehr besoldungsrechtlich nachvollzogen werden, um den Amtsinhaberinnen und Amtsinhabern die entsprechende Besoldung gewähren zu können. Ferner sind die entsprechenden Amtsbezeichnungen anzupassen. Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf werden die haushaltsgesetzlichen Vorgaben besoldungsrechtlich nachvollzogen. Zudem werden die erforderlichen Änderungen der Amtsbezeichnungen umgesetzt.

b) Einzelbegründung:

Zu Artikel 1 (Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes in der Überleitungsfassung für Berlin)

Die Vorbemerkung ist zu streichen, da sie in der Praxis keine Anwendung mehr findet.

Zu Artikel 2 (Änderung des Landesbesoldungsgesetzes)

Zu Artikel 2 Nummer 1 (§ 11 Überleitungen)

Es wird ein neuer § 11 eingefügt, der die Überleitungen normiert. Die Überleitung der sich zum 31. Dezember 2023 in den jeweiligen in den Absätzen 1 bis 4 von § 11 genannten Ämtern befindlichen beamteten Dienstkräfte tritt vorbehaltlich des Vorliegens der haushaltsrechtlichen Voraussetzungen am 1. Januar 2024 in Kraft. Dies entspricht dem Zeitpunkt, zu dem die Stellen im Haushaltsplan durch das Haushaltsgesetz mit der jeweiligen in den Absätzen 1 bis 4 von § 11 genannten Besoldungsgruppe hinterlegt sind.

Zu Artikel 2 Nummer 2 (Änderung der Anlage I)

Zu Artikel 2 Nummer 2 Buchstabe a (Änderung der Landesbesoldungsordnung B)

Doppelbuchstabe aa (Besoldungsgruppe 2)

Leitung der Polizeiakademie

Die Polizeiakademie der Polizei Berlin gliedert sich in folgende Bereiche:

- Akademiestab (PA St)
- Anlaufstelle Beratung und Konfliktbewältigung (PA ABK)
- Fachbereich Theoretische Aus- und Fortbildung (PA FB I)
- Fachbereich Praktische Aus- und Fortbildung (PA FB II)
- Fachbereich Einsatzbezogene Aus- und Fortbildung (PA FB III)
- Fachbereich Medien (PA M).

Die Leitung der Polizeiakademie übernimmt die Gesamtverantwortung für diese Bereiche. Die Polizeiakademie stellt eine eigenständige Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes dar. Sie stellt mit Umsetzung der letzten Strukturanpassung im Jahr 2020 neben der Landespolizeidirektion (LPD), dem Landeskriminalamt (LKA) und der Direktion ZS (Dir ZS) eine der vier organisatorischen Säulen der Polizei Berlin dar.

Die Leitung der Polizeiakademie umfasst die Dienst- und Fachaufsicht sowie die Steuerung eines Personalkörpers von rund 3.800 Dienstkräften unterschiedlicher Beschäftigtengruppen (Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte) mit unterschiedlichen Berufs- und Bildungsabschlüssen, in unterschiedlichen Laufbahnen und Laufbahnfachrichtungen sowie in verschiedenen Anstellungsverhältnissen (Ausbildung, Studium, Fortbildung). Die mit der Aufgabenwahrnehmung betraute Dienstkraft fungiert als Bindeglied zwischen dem Vollzugsdienst und den für die Querschnittsaufgaben zuständigen Fachbereichen. Sie hat die übergeordnete Führungs- und Entscheidungsverantwortung über die gesamtbehördliche Steuerung und Koordinierung der Aus- und Fortbildung der Polizei Berlin sowie über die Betreuung des Personalkörpers und ist daher maßgeblich an der Gestaltung und Etablierung wesentlicher prozessualer Abläufe beteiligt. Ausgerichtet an den Besonderheiten und Erfordernissen der jeweiligen Fachbereiche konzipiert und entwickelt die Leitung der Polizeiakademie Ideen und Qualitätsstandards für den personellen und materialen Ressourceneinsatz. Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber muss

in der Lage sein, die involvierten Bereiche sowohl in fachlicher als auch organisatorischer und personeller Hinsicht zu steuern.

Im Rahmen der Führungsverantwortung gewährleistet die Funktionsträgerin/der Funktionsträger die vielfältigen Querschnittsaufgaben, welche von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Aufgabenbewältigung umgesetzt werden.

Des Weiteren ist sie/er maßgeblich dafür verantwortlich, die strategischen Ziele der Polizei Berlin mitzugestalten und unter Berücksichtigung rechtlicher, gesellschaftlicher und politischer Entwicklungen bzw. Vorgaben umzusetzen. Dabei werden die Interessen und Aufgaben der jeweiligen Organisationseinheiten priorisiert, gebündelt und hinsichtlich der Realisierung für die gesamte Behörde geprüft.

Im Beratungs- und Unterstützungsprozess bezieht die Funktionsträgerin/der Funktionsträger im Zusammenhang mit wesentlichen Entscheidungen die Behördenleitung und die Beschäftigtenvertretungen mit ein. In Ausübung ihrer/seiner Funktion ist sie/er für die kompetente Instruktion und Beratung der Behördenleitung in allen Zuständigkeitsbereichen verantwortlich und steht mit dieser in ständigem kommunikativen Austausch.

Einen weiteren bedeutenden Aufgabenschwerpunkt für die Stelleninhaberin/den Stelleninhaber stellt die politische und außerbehördliche Arbeit dar. Die Dienstkraft vertritt die Behördenleitung beispielsweise in politischen Gremien bzw. themenbezogen in den Ausschüssen des Abgeordnetenhauses von Berlin. Darüber hinaus ist der professionelle Umgang mit den Medien und der politischen Öffentlichkeit von bewertungsrelevanter Bedeutung. Für die Aufgabenwahrnehmung sind daher Kenntnisse und Techniken der Gesprächsführung, Kommunikation und der Präsentation unabdingbar.

Die zu verarbeitenden Informationen bei der Personalführung umfassen tiefgehende und breitgefächerte Kenntnisse hinsichtlich der Methoden einer mitarbeiterorientierten Personalführung, insbesondere der Personalmanagementinstrumente, der Organisationslehre und des Qualitätsmanagements sowie Kenntnisse der Rechtsvorschriften für die jeweiligen Beschäftigtenverhältnisse (u. a. LBG, TV-L, Pol-LVO, Dienstvereinbarungen zum Personalmanagement und Arbeitszeitvorschriften) und zu den Beteiligungsrechten der Beschäftigtenvertretungen (PersVG, SGB IX, LGG).

Es sind sehr fundierte Kenntnisse der Organisationslehre in Bezug auf die Strukturierung, Gliederung und Organisation von Dienststellen einschließlich von Arbeitsabläufen und Führungs-

strukturen erforderlich. Insgesamt müssen detaillierte Kenntnisse über den Aufbau, die Organisation und Ablaufstruktur der Polizei Berlin, Kenntnisse über die Strukturen der Sicherheitsbehörden des Landes Berlin, der Länder und des Bundes sowie Kenntnisse der aktuellen und künftigen gesellschaftlichen Herausforderungen an die Polizei Berlins vorhanden sein.

Die in dem betrachteten Aufgabengebiet zu verarbeitenden Informationen sind daher sehr umfangreich und komplex. Es sind Zusammenhänge von teilweise hohem Abstraktionsgrad zu analysieren und neue Lösungen zu finden oder maßgeblich mitzugestalten.

Die Funktionsträgerin/der Funktionsträger ist verantwortlich für die Arbeitsergebnisse, die Arbeitszufriedenheit und – unter Berücksichtigung des aktuellen Standes der Führungsforschung – auch für die Motivation bzw. Demotivation der Stabs- und Fachbereichsleitungen sowie der Leitung der Anlaufstelle Beratung und Konfliktbewältigung unter Beachtung ihrer Verschiedenartigkeit. In diesem Zusammenhang gibt die Leiterin/der Leiter der Polizeiakademie den jeweiligen Organisationseinheiten klare Ziel- und Zeitvorgaben für die Aufgabenerledigung vor und informiert sich regelmäßig über den Sachstand. Um einen reibungslosen Dienstbetrieb zu gewährleisten, muss die Funktionsinhaberin/der Funktionsinhaber eventuell Maßnahmen treffen und personelle Veränderungen veranlassen.

Als Dienststellenleiterin bzw. Dienststellenleiter ist sie/er zugleich Ansprech- bzw. Verhandlungspartner der Beschäftigtenvertretungen.

Darüber hinaus steht die Funktionsträgerin/der Funktionsträger in ständigem kommunikativen Austausch mit der Behördenleitung und den Bedarfsträgern, d. h. den maßgeblichen Führungskräften der Polizei Berlin, überwiegend der gleichen Funktions- jedoch höheren Besoldungsebene.

Außerhalb der Behörde steht die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber in ständigem Kontakt mit der Senatsverwaltung für Inneres und Sport.

Die Leitung der Polizeiakademie vertritt die Dienststelle nach innen und außen, insbesondere gegenüber der politischen Ebene und den gesellschaftlichen Akteuren und Gremien. In diesem Kontext wird der professionelle Umgang mit den Medien und der Öffentlichkeit sowie die Vertretung und Repräsentation der Dienststelle bei internen/externen Verhandlungen erwartet und als bewertungsrelevant erachtet.

Bei den Kontakten handelt es sich aktuell oftmals um konfliktträchtige Verhandlungen zu Höher-rangigen (d. h. zu höherrangigen Führungskräften der Polizei Berlin bzw. zu externen Partnern)

zu sämtlichen relevanten Themenstellungen. Hierbei ist ein besonderes Maß an Argumentationsgeschick bei der Gesprächsführung erforderlich, um trotz gegensätzlicher Positionen und schwieriger Argumentation einen Ausgleich herbeizuführen. Es wird erwartet, dass die Funktionsträgerin/der Funktionsträger Gesprächsführungs- bzw. Moderationstechniken anwendet, um den Gesprächsverlauf ergebnisorientiert zu steuern und diplomatisch, geschickt und fair im Interesse der Gesamtbehörde zu verhandeln. Die exponierte Stellung als Leiterin/Leiter der Polizeiakademie ermöglicht es dabei, entscheidungsbefugt zu verhandeln.

Von der Leiterin/dem Leiter der Polizeiakademie wird ein besonderes Maß an Eigeninitiative und Eigenverantwortung erwartet. Dies folgt bereits aus der direkten Anbindung der Polizeiakademie als eigenständige Dienststelle im Sinne des PersVG Berlin und exponierte organisatorische Säule (gleichrangig neben der Landespolizeidirektion, dem Landeskriminalamt und der Direktion Zentraler Service) bei der Behördenleitung.

Die Leiterin/der Leiter der Polizeiakademie besitzt einen Handlungsspielraum bzw. einen Ermessensspielraum, der sich an den Vorgaben der Behördenleitung orientiert. Darüber hinaus wird von der Stelleinhaberin/dem Stelleninhaber erwartet, dass der zur Verfügung stehende Handlungsrahmen eigeninitiativ, aktiv und verantwortungsvoll auch ohne klare Vorgaben ausgefüllt wird. Die Leitung hat stets die Pflicht, aktuelle Entwicklungen und Problemlagen im Blick zu behalten, polizeispezifische Belange zu prüfen und zielorientiert geeignete Maßnahmen umzusetzen. Die Dienstkraft muss die individuellen Anforderungen und Ausstattungsbedürfnisse der verschiedenen Gliederungseinheiten des Vollzugs und der Verwaltung erheben, bewerten und durch Initiierung entsprechender Abstimmungsprozesse an die technischen, rechtlichen, taktischen und finanziellen Rahmenbedingungen sowie an (behörden-)politische Vorgaben anpassen.

Die Funktionsträgerin/der Funktionsträger trägt Sorge für eine moderne Personalführung im Management einer großen heterogenen Organisationseinheit und verfügt daher über ausgeprägte Gestaltungs- und Organisationsrechte einer Dienststellenleitung. Das zeigt, dass der Inhalt der Arbeit zu einem erheblichen Teil nur durch allgemeine Vorgaben bestimmt ist, die durch eigene Entscheidungen auszufüllen sind. Häufig sind Maßnahmen oder Leistungen aus eigenem Antrieb zu entwickeln und stellen den Schwerpunkt des Aufgabengebiets dar.

Die Aufgaben der Dienstkraft sind von „sehr großer Bedeutung“, da die vielfältigen Themenbereiche und Querschnittsaufgaben von grundlegender Bedeutung für die gesamte Behörde sind als auch unmittelbare Auswirkungen auf die Einsatzfähigkeit aller Vollzugsdienstkräfte bzw.

auch auf das Verwaltungspersonal der Polizei Berlin haben. Die Leiterin/der Leiter der Polizeiakademie muss daher übergeordnet die Bereiche steuern und Aufgabenschwerpunkte setzen. Im Wesentlichen stellt die Aus- und Fortbildung die Funktionsfähigkeit und Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes der Polizei Berlin sicher und ist damit ein wichtiger Baustein zur Erhaltung der Sicherheit und Ordnung der Stadt.

Hinsichtlich der Anforderungen an die Personalführung und Organisationsgestaltung kann aufgrund der Größe und heterogenen Struktur des Personalkörpers, welcher auf mehrere Standorte verteilt ist, ein hohes Konfliktpotential erwartet werden, was eine nachgewiesene Führungskompetenz und -erfahrung sowie eine hohe Entscheidungs- und Durchsetzungsfähigkeit verlangt. Die verschiedenen Bereiche zeichnen sich durch eine hohe Diversität hinsichtlich des Personals aus. Eine ausgeprägte Fähigkeit, sich wertschätzend auf die unterschiedlichen Personengruppen einzustellen sowie eine Motivations- und Überzeugungsfähigkeit ist daher unabdingbar. Auf Grund der herausgehobenen Stellung der Polizeiakademie unterliegt auch die Gestaltung der Aufbau- und Ablaufstrukturen (Gestaltung von Strukturen und Prozessen) einem stetigen und eigenständigen Optimierungs- und Anpassungsbedarf. Die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber muss arbeitsschutz- und gesundheitskonforme Arbeitsplatzbedingungen, angepasst an die speziellen Bedarfe der einzelnen Bereiche und Berufsgruppen, schaffen und gewährleisten.

Unter Anwendung des KGSt®-Stellenbewertungsmodells 2009 ist das Aufgabengebiet „Leitung der Polizeiakademie“ gemäß Dienstpostentabelle nach Besoldungsgruppe B 2 zu bewerten. Das Aufgabengebiet „Leitung der Polizeiakademie“ kann mit anderen herausgehobenen Führungsfunktionen und Dienststellenleitungen innerhalb der Polizei Berlin (Dienststellenleitung der örtlichen Direktionen, der Direktion Einsatz/Verkehr oder des PPr Stabes) verglichen werden. Insofern ist eine Bewertung nach B 2 sachgerecht und erfolgt im innerbehördlichen Einklang und gesamtbehördlichen strukturellen Gefüge.

Leitung der Direktion Zentrale Sonderdienste

Die Direktion ZeSo der Polizei Berlin gliedert sich in folgende Bereiche:

- Stab (ZeSo St)
- Gefangenenwesen (Gef)
- Zentraler Objektschutz (ZOS).

Die Leitung der Direktion ZeSo übernimmt die Gesamtverantwortung für diese Bereiche. Die Direktion ZeSo stellt seit Umsetzung der letzten Strukturanpassung im Jahr 2020 eine eigenständige Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes dar.

Die Leitung der Direktion ZeSo umfasst die Dienst- und Fachaufsicht sowie die Steuerung eines Personalkörpers von rund 2.350 Dienstkräften unterschiedlicher Beschäftigtengruppen (Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte) mit unterschiedlichen Berufs- und Bildungsabschlüssen sowie in unterschiedlichen Laufbahnen und Laufbahnfachrichtungen.

Die mit der Aufgabenwahrnehmung betraute Dienstkraft fungiert als Bindeglied zwischen den Säulen (Gef und ZOS). Sie hat die übergeordnete Führungs- und Entscheidungsverantwortung über die gesamtbehördliche Steuerung und Koordinierung des Gefangenenwesens sowie des Zentralen Objektschutzes in der Polizei Berlin sowie über die Betreuung des Personalkörpers und ist daher maßgeblich an der Gestaltung und Etablierung wesentlicher prozessualer Abläufe beteiligt.

Ausgerichtet an den Besonderheiten und Erfordernissen der jeweiligen Säulen konzipiert und entwickelt die Leitung der Direktion ZeSo Ideen und Qualitätsstandards für den personellen und materialen Ressourceneinsatz. Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber muss in der Lage sein, die involvierten Bereiche sowohl in fachlicher als auch organisatorischer und personeller Hinsicht zu steuern.

Im Rahmen der Führungsverantwortung gewährleistet die Funktionsträgerin/der Funktionsträger die vielfältigen Querschnittsaufgaben, welche von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Aufgabenbewältigung umgesetzt werden.

Des Weiteren ist sie/er maßgeblich dafür verantwortlich, die strategischen Ziele der Polizei Berlin mitzugestalten und unter Berücksichtigung rechtlicher, gesellschaftlicher und politischer Entwicklungen bzw. Vorgaben umzusetzen. Dabei werden die Interessen und Aufgaben der jeweiligen Organisationseinheiten priorisiert, gebündelt und hinsichtlich der Realisierung für die gesamte Behörde geprüft.

Im Beratungs- und Unterstützungsprozess bezieht die Funktionsträgerin/der Funktionsträger im Zusammenhang mit wesentlichen Entscheidungen die Behördenleitung und die Beschäftigtenvertretungen mit ein. In Ausübung ihrer/seiner Funktion ist sie/er für die kompetente Instruktion und Beratung der Behördenleitung in allen Zuständigkeitsbereichen verantwortlich und steht mit dieser in ständigem kommunikativen Austausch.

Einen weiteren bedeutenden Aufgabenschwerpunkt für die Stelleninhaberin/den Stelleninhaber stellt die politische und außerbehördliche Arbeit dar. Die Dienstkraft vertritt die Behördenleitung beispielsweise in politischen Gremien bzw. themenbezogen in den Ausschüssen des Abgeordnetenhauses von Berlin. Darüber hinaus ist der professionelle Umgang mit den Medien und der politischen Öffentlichkeit von bewertungsrelevanter Bedeutung. Für die Aufgabenwahrnehmung sind daher Kenntnisse und Techniken der Gesprächsführung, Kommunikation und der Präsentation unabdingbar.

Die zu verarbeitenden Informationen bei der Personalführung umfassen tiefgehende und breitgefächerte Kenntnisse hinsichtlich der Methoden einer mitarbeiterorientierten Personalführung, insbesondere der Personalmanagementinstrumente, der Organisationslehre und des Qualitätsmanagements sowie Kenntnisse der Rechtsvorschriften für die jeweiligen Beschäftigtenverhältnisse (u. a. LBG, TV-L, Pol-LVO, Dienstvereinbarungen zum Personalmanagement und Arbeitszeitvorschriften) und zu den Beteiligungsrechten der Beschäftigtenvertretungen (PersVG, SGB IX, LGG).

Es sind sehr fundierte Kenntnisse der Organisationslehre in Bezug auf die Strukturierung, Gliederung und Organisation von Dienststellen einschließlich von Arbeitsabläufen und Führungsstrukturen erforderlich. Insgesamt müssen detaillierte Kenntnisse über den Aufbau, die Organisation und Ablaufstruktur der Polizei Berlin, Kenntnisse über die Strukturen der Sicherheitsbehörden des Landes Berlin, der Länder und des Bundes sowie Kenntnisse der aktuellen und künftigen gesellschaftlichen Herausforderungen an die Polizei Berlins vorhanden sein. Die in dem betrachteten Aufgabengebiet zu verarbeitenden Informationen sind daher sehr umfangreich und komplex. Es sind Zusammenhänge von teilweise hohem Abstraktionsgrad zu analysieren und neue Lösungen zu finden oder maßgeblich mitzugestalten.

Die Funktionsträgerin/der Funktionsträger ist verantwortlich für die Arbeitsergebnisse, die Arbeitszufriedenheit und - unter Berücksichtigung des aktuellen Standes der Führungsforschung - auch für die Motivation bzw. Demotivation der Stabs- und Säulenleitungen unter Beachtung ihrer Verschiedenartigkeit. In diesem Zusammenhang gibt die Leiterin/der Leiter der Direktion ZeSo den jeweiligen Organisationseinheiten klare Ziel- und Zeitvorgaben für die Aufgabenerledigung vor und informiert sich regelmäßig über den Sachstand. Um einen reibungslosen Dienstbetrieb zu gewährleisten, muss die Funktionsinhaberin/der Funktionsinhaber eventuell Maßnahmen treffen und personelle Veränderungen veranlassen.

Als Dienststellenleiterin bzw. Dienststellenleiter ist sie/er zugleich Ansprech- bzw. Verhandlungspartner der Beschäftigtenvertretungen.

Darüber hinaus steht die Funktionsträgerin/der Funktionsträger in ständigem kommunikativen Austausch mit der Behördenleitung und den Bedarfsträgern, d. h. den maßgeblichen Leitungskräften der Polizei Berlin, überwiegend in einer gleichen Funktions- aber höheren Besoldungsebene.

Außerhalb der Behörde steht die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber in ständigem Kontakt mit der Senatsverwaltung für Inneres und Sport.

Die Leitung der Direktion ZeSo vertritt die Dienststelle nach innen und außen, insbesondere gegenüber der politischen Ebene und den gesellschaftlichen Akteuren und Gremien. In diesem Kontext wird der professionelle Umgang mit den Medien und der Öffentlichkeit sowie die Vertretung und Repräsentation der Dienststelle bei internen/externen Verhandlungen erwartet und als bewertungsrelevant erachtet.

Bei den Kontakten handelt es sich aktuell oftmals um konflikträchtige Verhandlungen zu Höher-rangigen (d. h. zu höherrangigen Führungskräften der Polizei Berlin bzw. zu externen Partnern) zu sämtlichen relevanten Themenstellungen. Hierbei ist ein besonderes Maß an Argumentationsgeschick bei der Gesprächsführung erforderlich, um trotz gegensätzlicher Positionen und schwieriger Argumentation einen Ausgleich herbeizuführen. Es wird erwartet, dass die Funktionsträgerin/der Funktionsträger Gesprächsführungs- bzw. Moderationstechniken anwendet, um den Gesprächsverlauf ergebnisorientiert zu steuern und diplomatisch, geschickt und fair im Interesse der Gesamtbehörde zu verhandeln. Die exponierte Stellung als Leiterin/Leiter der Direktion ZeSo ermöglicht es dabei, entscheidungsbefugt zu verhandeln.

Von der Leiterin/dem Leiter der Direktion ZeSo wird ein besonderes Maß an Eigeninitiative und Eigenverantwortung erwartet. Dies folgt bereits aus der direkten Anbindung der Direktion ZeSo als eigenständige Dienststelle im Sinne des PersVG Berlin. Die Leiterin/der Leiter der Direktion ZeSo besitzt einen Handlungsspielraum bzw. einen Ermessensspielraum, der sich an den Vorgaben der Behördenleitung orientiert. Darüber hinaus wird von der Stelleninhaberin/dem Stelleninhaber erwartet, dass der zur Verfügung stehende Handlungsrahmen eigeninitiativ, aktiv und verantwortungsvoll auch ohne klare Vorgaben ausgefüllt wird. Die Leitung hat stets die Pflicht, aktuelle Entwicklungen und Problemlagen im Blick zu behalten, polizeispezifische Belange zu prüfen und zielorientiert geeignete Maßnahmen umzusetzen. Die Dienstkraft muss die individuellen Anforderungen und Ausbildungsbedürfnisse der verschiedenen Gliederungseinheiten des Vollzuges, der vollzugsnahen Tarifbeschäftigten und der Verwaltung erheben, bewerten und

durch Initiierung entsprechender Abstimmungsprozesse an die technischen, rechtlichen, taktischen und finanziellen Rahmenbedingungen sowie an (behörden-)politische Vorgaben anpassen.

Die Funktionsträgerin/der Funktionsträger trägt Sorge für eine moderne Personalführung im Management einer großen heterogenen Organisationseinheit und verfügt daher über ausgeprägte Gestaltungs- und Organisationsrechte einer Dienststellenleitung. Das zeigt, dass der Inhalt der Arbeit zu einem erheblichen Teil nur durch allgemeine Vorgaben bestimmt ist, die durch eigene Entscheidungen auszufüllen sind. Häufig sind Maßnahmen oder Leistungen aus eigenem Antrieb zu entwickeln und stellen den Schwerpunkt des Aufgabengebiets dar.

Die Aufgaben der Dienstkraft sind von „sehr großer Bedeutung“, da die vielfältigen und politisch relevanten Themenbereiche und Querschnittsaufgaben von grundlegender Bedeutung für die gesamte Behörde sind als auch unmittelbare Auswirkungen auf die Einsatzfähigkeit aller Vollzugsdienstkräfte bzw. auch auf das Verwaltungspersonal der Polizei Berlin haben. Die Leiterin/Der Leiter der Direktion ZeSo muss daher übergeordnet die Bereiche steuern und Aufgabenschwerpunkte setzen. Im Wesentlichen stellt der Zentrale Objektschutz sowie das Gefangenwesen die Funktionsfähigkeit und Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes der Polizei Berlin sicher und ist damit ein wichtiger Baustein zur Erhaltung der Sicherheit und Ordnung der Stadt.

Hinsichtlich der Anforderungen an die Personalführung und Organisationsgestaltung kann aufgrund der Größe und heterogenen Struktur des Personalkörpers, welcher auf mehrere Standorte verteilt ist, ein hohes Konfliktpotential erwartet werden, was eine nachgewiesene Führungskompetenz und -erfahrung sowie eine hohe Entscheidungs- und Durchsetzungsfähigkeit verlangt. Die verschiedenen Bereiche zeichnen sich durch eine hohe Diversität hinsichtlich des Personals aus. Eine ausgeprägte Fähigkeit, sich wertschätzend auf die unterschiedlichen Personengruppen einzustellen sowie eine Motivations- und Überzeugungsfähigkeit ist daher unabdingbar. Auf Grund der herausgehobenen Stellung der Direktion ZeSo unterliegt auch die Gestaltung der Aufbau- und Ablaufstrukturen (Gestaltung von Strukturen und Prozessen) einem stetigen und eigenständigen Optimierungs- und Anpassungsbedarf. Die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber muss arbeitsschutz- und gesundheitskonforme Arbeitsplatzbedingungen, angepasst an die speziellen Bedarfe der einzelnen Bereiche und Berufsgruppen, schaffen und gewährleisten. Unter Anwendung des KGSt®-Stellenbewertungsmodells 2009 erfolgt eine Bewertung des Aufgabengebietes „Leitung der Direktion Zentrale Sonderdienste“ gemäß Dienstpostentabelle nach Besoldungsgruppe B 2.

Das Aufgabengebiet „Leitung der Direktion Zentrale Sonderdienste“ kann mit anderen herausgehobenen Führungsfunktionen und Dienststellenleitungen innerhalb der Polizei Berlin (Dienststellenleitung der örtlichen Direktionen, der Direktion Einsatz/Verkehr oder des PPr Stabes) verglichen werden. Insofern ist eine Bewertung nach in B 2 sachgerecht und erfolgt im innerbehördlichen Einklang und gesamtbehördlichen strukturellen Gefüge.

Aus den dargestellten Gründen ist die Streichung der Fußnote 2 bei der Besoldungsgruppe B 2 angezeigt. Durch die Streichung wird auch die Direktorin oder der Direktor bei der Polizei Berlin als Leitung der Direktion Zentrale Sonderdienste ein nach Besoldungsgruppe B 2 besoldetes Amt.

Doppelbuchstabe bb (Besoldungsgruppe 3)

Es handelt sich um Folgeänderungen aufgrund der Anhebung der Besoldungsgruppen der in Artikel 2 Nummer 1 Absatz 2 bis 4 genannten Ämter.

In der Besoldungsgruppe B 3 sind die Amtsbezeichnungen „Direktorin oder Direktor des Landesamts für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten“, „Direktor des Landesverwaltungsamts“ und „Direktorin oder Direktor des Landesamtes für Einwanderung“ zu streichen und stattdessen in die Besoldungsgruppe B 4 aufzunehmen. Der Haushaltsgesetzgeber hat ab dem Haushaltsjahr 2024 die Stellen auf die Besoldungsgruppe B 4 gehoben und damit die Änderungen des Landesbesoldungsgesetzes präjudiziert.

Doppelbuchstabe cc (Besoldungsgruppe 4)

Rechnungshof

In der Besoldungsgruppe B 4 ist die Amtsbezeichnung „Direktor bei dem Rechnungshof - als Prüfungsgebietsleiter -“ zu streichen und stattdessen in die Besoldungsgruppe B 5 aufzunehmen. Der Haushaltsgesetzgeber hat ab dem Haushaltsjahr 2024 die Stelle auf die Besoldungsgruppe B 5 gehoben und damit die Änderung des Landesbesoldungsgesetzes präjudiziert.

Landesverwaltungsamt

Das Landesverwaltungsamt (LVwA) hat sich im Laufe der letzten fünf Jahre, insbesondere durch die Lock-Down-Situationen während der Corona-Pandemie, von einer im Hintergrund arbeitenden nachgeordneten Behörde zu einem im Fokus der Politik stehenden Dienstleister entwickelt.

Die steigende Anzahl an Kunden und Mitarbeitern sowie die wachsende Komplexität in den betreuten Sachgebieten und der Digitalisierung hat es mittlerweile teilweise erforderlich gemacht, Referate zu Abteilungen zu wandeln, um eine adäquate Aufgabenerfüllung zu gewährleisten. Das LVwA verfügt inzwischen über einen Personalstamm von über 600 Beschäftigten. Tendenz weiter steigend.

Eine Vervielfachung der schriftlichen Anfragen aus der Mitte des Parlaments und ein nie dagewesenes Interesse in den Medien belegt, dass die Anforderungen an das Amt in gleichem Maße gestiegen sind.

In den letzten beiden Koalitionsvereinbarungen wurde zudem zum Ziel gesetzt, die Effizienz, die Dienstleistungsqualität und die Angebote des LVwA weiterzuentwickeln. Ein dauerhaftes Qualitätsmanagement und neue Akquiseformen erhöhen die Anforderungen an Management- und Politikgeschick der Leitung.

Durch den Digitalisierungsschub im Land Berlin wurden auch die Anforderungen an die im LVwA für die Informationstechnik zuständigen Bereiche in einem Maße erhöht, dass die Notwendigkeit bestand, eine Abteilung mit einer nach Besoldungsgruppe A 16 bewerteten Leitungsfunktion allein für die operativen Aufgaben zu schaffen.

Die Anforderungen an die Abteilungs- und Hausleitung sind im gleichen Maße gestiegen.

Es ist das erklärte Ziel, das LVwA mit weitergehenden Personalthemen zu betrauen und damit in einen umfassenden, zuverlässigen Personaldienstleister für die Berliner Behörden zu transformieren. Der Leitung des LVwA wird dabei der maßgebliche Teil der Transformationssteuerung obliegen.

Die Auswirkungen dieser Transformation und die damit einhergehenden strukturellen Reformen werden dauerhaft in der gesamten Berliner Verwaltung spürbar sein. Die hochsensible Gratwanderung zwischen den Wünschen der Dienstbehörden und der Notwendigkeit, effiziente und datenschutzrechtskonforme Strukturen zu schaffen, stellt eine besondere Herausforderung dar.

Die geforderten Fähigkeiten und Kompetenzen hinsichtlich Personalführung, Organisationsmanagement und politischem Geschick lassen eine Bewertung der Position nach Besoldungsgruppe B 4 sachgerecht erscheinen.

Der Haushaltsgesetzgeber hat ab dem Haushaltsjahr 2024 die Stelle auf die Besoldungsgruppe B 4 gehoben und damit die Änderung des Landesbesoldungsgesetzes präjudiziert.

Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten

Durch diese Regelung wird die Besoldung der Direktorin oder des Direktors des Landesamts für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten (LABO) auf die Besoldungsgruppe B 4 angehoben, sofern die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen.

Die Anhebung trägt der großen Bedeutung des LABO Rechnung. Das LABO ist mit 739 Beschäftigten eine der größten Publikumsbehörden im Land Berlin. Zu den Aufgabenbereichen des LABO zählen:

- Personenstands- und Einwohnerwesen (Führung des Melderegisters einschl. Auskünfte; Pass- und Personalausweisangelegenheiten; Bereitstellung, Betreuung und Optimierung der IT-Fachverfahren der bezirklichen Ämter für Bürgerdienste und Ordnungsämter - teils auch von weiteren Fachämtern und Hauptverwaltungsbereichen genutzt - und Dienstleistungen für die Ämter für Bürgerdienste und Ordnungsämter; Standesamt I; Gewerbekontrollen im Bereich des Glücksspiels),
- Fahrerlaubnisse sowie Erlaubnisse und ordnungsbehördliche Zuständigkeit für die Personen- und Güterbeförderung,
- Kfz-Zulassungsbehörde und
- Entschädigungsbehörde (für NS-Opfer)

Das LABO hat darüber hinaus einen erheblichen Aufgabenzuwachs erfahren. Bei den Fahrerlaubnissen ist die Umsetzung des von der EU initiierten Pflichtumtauschs der alten Führerscheine (inkl. Prüfung von fahreignungsbezogenen Hindernissen), im Bereich der Personen- und Güterbeförderung sind mehr Personenbeförderungsanbieter (Uber etc.) und verstärkte Regulierungen einschließlich Kontrollerfordernissen hinzugekommen. Das LABO hat die zusätzliche Aufgabe einer Servicestelle und einer Task Force für die bezirklichen Standesämter übernommen. Es ist vorgesehen, dass das LABO beim Vorhaben „elektronische Wohnsitzanmeldung“ neben der Weiterentwicklung und Bereitstellung des IT-Verfahrens auch die Bearbeitung der eingehenden elektronischen Anträge übernimmt.

Viele dieser Aufgaben stehen im Zentrum der Modernisierung und Optimierung der Berliner Verwaltung. Dazu gehört unter anderem die zentrale Rolle des LABO für die weitere Digitalisierung der Leistungen der bezirklichen Ämter für Bürgerdienste, da das LABO die IT-Fachverfahren bereitstellt, weiterentwickelt und betreut. Im Bereich Fahrerlaubnisse wird die Digitalisierung einschließlich der Möglichkeiten der Online-Beantragung und der Online-Erledigung durch die Übernahme der bei der OZG-Umsetzung entwickelten Online-Lösungen ausgebaut. Im Bereich Kfz-Zulassung erfolgt die weitere Digitalisierung durch die Einführung (und vorherige Erprobung) der anstehenden nächsten Stufe des Online-Verfahrens iKfz.

Neben dem – auch strategischen – Management der großen Bandbreite der fachlichen Aufgaben und deren Weiterentwicklung beinhaltet die Funktion der Behördenleitung das Personalmanagement für den großen Personalkörper, die Sicherung einer Behördenpraxis, die bürgerinnen- und bürgerorientiert sowie leistungs- und innovationsfördernd ist und zugleich eine hohe Beschäftigtenzufriedenheit erreicht.

Aufgrund der Verantwortung sowie der Größe und der Bedeutung der Behörde rechtfertigt das Amt eine Bewertung nach Besoldungsgruppe B 4. Damit wird auch erreicht, dass die Bewertung der Leitung des LABO an diejenige der Leitungen des LAF und des LaGeSo angeglichen wird und im Zusammenhang mit den übrigen Regelungen dieses Gesetzes eine dementsprechende Bewertung der Behördenleitungen des LEA und des LVwA besteht.

In dem vom Senat beschlossenen Haushaltsplanentwurf 2024/2025 ist ab dem Haushaltsjahr 2024 die Stelle für die Behördenleitung des LABO nach Besoldungsgruppe B 4 vorgesehen und damit die Änderung des Landesbesoldungsgesetzes präjudiziert.

Landesamt für Einwanderung

Durch diese Regelung wird die Besoldung der Direktorin oder des Direktors des Landesamts für Einwanderung (LEA) von der Besoldungsgruppe B 3 auf die Besoldungsgruppe B 4 angehoben, sofern die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen.

Die Anhebung entspricht der großen Bedeutung des LEA. Als Ausländerbehörde steht das LEA im Zentrum der immer bedeutsamer werdenden Einwanderung nach Berlin. Gründe für die Einwanderung sind unter anderem Flucht, Arbeits- oder Studiumsaufnahme, Inanspruchnahme von Freizügigkeiten oder Familienzusammenführungen. In Bezug auf die Einwanderungen ist vom LEA ein komplexes ausländerrechtliches Regelwerk umzusetzen. Die fachlichen Entscheidungen des LEA sind für die betroffenen Menschen von existenzieller Bedeutung. Deshalb und wegen der großen Bedeutung der Einwanderungen und der in Berlin lebenden eingewanderten Menschen für Berlin hat das LEA eine herausragende Bedeutung für die Stadt.

Das LEA ist die größte deutsche Ausländerbehörde. Dies spiegelt sich in der Mitarbeitendenzahl des LEA von aktuell rund 597 Beschäftigten und in der Anzahl der Vorsprachen von knapp 400.000 pro Jahr wieder.

Zusätzlich zu der großen Bedeutung und der Komplexität der ausländerbehördlichen Aufgaben des LEA nehmen die Fallzahlen stetig zu. Dies betrifft sowohl die Zahl neu einwandernder Menschen wie auch die Zahl der in Berlin lebenden Menschen mit einem ausländerrechtlichen Aufenthaltsstatus. Im letzten Jahr gab es zusätzlich einen sprunghaften Anstieg der Leistungen des LEA durch über 53.000 Menschen, die vor dem Krieg in der Ukraine nach Berlin flüchten mussten. Im Jahr 2019 lag die Zahl der von der seinerzeitigen Abteilung IV (Ausländerbehörde) des LABO erteilten Titel und sonstigen Bescheinigungen bei 167.600. Im letzten Jahr (2022) lag die Zahl dieser Erteilungen bei rund 251.500 (Steigerung gegenüber 2019 um rund 50 %). Im ersten Quartal dieses Jahres ist eine weitere Steigerung um 12 % gegenüber dem Vorjahresquartal zu verzeichnen. Außerdem hat der Bund aktuell eine Erhöhung der Fachkräfteeinwanderung initiiert und dabei zusätzlich Aufgaben von den Botschaften auf die Ausländerbehörden verlagert.

Zum 01.01.2024 wird die Aufgabe der Einbürgerungen von den Bezirken zum LEA verlagert. Die Zentralisierung der Einbürgerungszuständigkeit verfolgt das Ziel, die zurzeit sehr langen Bearbeitungszeiten bei Einbürgerungsanträgen abzubauen. Die zügige Einbürgerung leistet ei-

nen wichtigen Beitrag zur vollständigen Integration der betroffenen Menschen in die Bürgerschaft des Landes und ist deshalb für die betroffenen Menschen und für Berlin von großer Bedeutung. Zusammen mit den rund 90 Stellen, die zusätzlich zu den 120 bereits 2023 zur Verfügung gestellten Stellen ab dem 01.01.2024 aus den Bezirken zum LEA verlagert werden, vergrößert sich das LEA durch die neue Aufgabe um über 200 Stellen und Beschäftigte.

Die vorstehenden Ausführungen zeigen die komplexen Aufgaben der Behördenleiterin bzw. des Behördenleiters des LEA auf. Aufgrund der Verantwortung sowie der Größe und der Bedeutung der Behörde rechtfertigt das Amt eine Besoldung nach Besoldungsgruppe B 4. Damit wird auch erreicht, dass die Bewertung der Leitung des LEA an diejenige der Leitungen des LAF und des LaGeSo angeglichen wird und im Zusammenhang mit den übrigen Regelungen dieses Gesetzes eine dementsprechende Bewertung der Behördenleitungen des LABO und des LVwA besteht.

In dem vom Senat beschlossenen Haushaltsplanentwurf 2024/2025 ist ab dem Haushaltsjahr 2024 die Stelle für die Behördenleitung des LEA nach Besoldungsgruppe B 4 vorgesehen und damit die Änderung des Landesbesoldungsgesetzes präjudiziert.

Doppelbuchstabe dd (Besoldungsgruppe 5)

Der Rechnungshof befindet sich seit 2018 in einem umfassenden Strukturwandel und vollzieht einen dynamischen Prozess der Neuausrichtung und Modernisierung. Ein Schwerpunkt ist der weitere Ausbau des beratenden Ansatzes. Dazu gehört auch die in den Richtlinien der Regierungspolitik genannte anspruchsvolle Aufgabe, die Verwaltungsmodernisierung mit seiner Expertise beratend zu unterstützen. Auch künftig möchte der Rechnungshof mit seinen Beratungsberichten, wie u. a. zuletzt zum Corona-Management oder zum Rundfunk Berlin-Brandenburg, zur Verbesserung des Verwaltungshandelns beitragen. Um den damit verbundenen veränderten und höheren Anforderungen an die Prüfungstätigkeit gerecht werden zu können, bedarf es einer veränderten Personalstruktur.

Im Zuge seiner Neuausrichtung vollzieht der Rechnungshof daher auch eine umfassende Modernisierung und Flexibilisierung seiner Stellenstruktur. Ein Aspekt dieser Strategie ist die verstärkte Einstellung von Berufseinsteigerinnen und -einsteigern, die über multi-professionelle Studienabschlüsse verfügen. Im Verbund mit verwaltungserfahrenen Prüfkräften ergeben sich daraus vielschichtige Synergien, die sich positiv auf die immer komplexer werdende Prüftätigkeit auswirken, aber auch höhere Anforderungen an die Führungskräfte stellen.

Die beschriebene Neuausrichtung des Rechnungshofs bedeutet auch eine wesentliche Erhöhung der Anforderungen an die Prüfungsgebietsleitungen des Rechnungshofs. Die begonnenen Modernisierungs- und Veränderungsprozesse werden wesentlich von den Prüfungsgebietsleitungen mitgestaltet und gesteuert. Neben der damit verbundenen Ausweitung der inhaltlichen Aufgabenwahrnehmung erfordern der Ausbau des beratenden Ansatzes, neue innovative Prüfungsansätze, die Einführung neuer Arbeitsmethoden und die sich verändernde Zusammensetzung der Teams eine noch anspruchsvollere Personalführung, höhere Flexibilität und eine breitere fachliche Expertise.

Die Besoldung der Prüfungsgebietsleitungen wird daher bei Vorliegen der haushaltsrechtlichen Voraussetzungen von B 4 auf B 5 angehoben, um den gestiegenen quantitativen und qualitativen Anforderungen Rechnung zu tragen. Der Haushaltsgesetzgeber hat ab dem Haushaltsjahr 2024 die Stelle auf die Besoldungsstufe B 5 gehoben und damit die Änderung des Landesbesoldungsgesetzes präjudiziert.

Die Besoldung entspricht nunmehr auch dem Besoldungsniveau dieser Führungsebene fast aller anderen Rechnungshöfe. Dadurch wird die Konkurrenzfähigkeit des Rechnungshofs von Berlin beim Wettbewerb um hochqualifiziertes Führungspersonal erheblich verbessert werden.

Zu Artikel 2 Nummer 2 Buchstabe b (Änderung der Landesbesoldungsordnung B - künftig wegfallende Ämter)

Doppelbuchstaben aa und bb

Es handelt sich um Folgeänderungen aufgrund der Anhebung der Besoldungsgruppen der in Artikel 2 Nummer 2 Buchstabe a, cc) und dd) genannten Ämter.

Zu Artikel 3 (Inkrafttreten)

Die Vorschriften regeln das Inkrafttreten dieses Gesetzes.

c) Beteiligungen:

aa) Der Entwurf des Gesetzes ist dem Hauptpersonalrat, dem Hauptrichter- und Hauptstaatsanwaltsrat, der Hauptschwerbehindertenvertretung und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände zugeleitet worden.

Stellungnahme des DGB:

Den Gesetzentwurf zur Anhebung von Spitzenämtern (Stand 6. Juli 2023) hat der DGB zur Kenntnis genommen. Grundsätzlich sieht der DGB, dass sich die Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Berlin nicht nur an der guten Bewertung von Spitzenämtern festmacht. Spitzenämter sind hier nur ein Teil vom Großen und Ganzen und sollten nach Ansicht des DGB in der Systematik nicht einzeln betrachtet werden.

Der DGB regt eine landesweite Überprüfung der Bewertungen aller Ämter in Senatsverwaltungen, Landesämtern und anderen nachgeordneten Dienststellen inklusive der Bezirke an. Bei den Überprüfungen und Bewertungen sollte eine Klarheit und Nachvollziehbarkeit auf den unterschiedlichen Ebenen hergestellt werden.

Der Senat erwidert hierzu:

Die Forderung nach Überprüfung der Bewertung aller Beamtendienstposten des Landesdienstes muss als überzogen zurückgewiesen werden. Es ist einzuschätzen, dass mit den vorhandenen personellen Ressourcen diese Aufgabe innerhalb eines angemessenen Zeitraums nicht zu realisieren ist. Aufwand und Nutzen würden in keinem adäquaten Verhältnis zueinanderstehen. Unbenommen bleibt allen Dienststellen jedoch im Rahmen ihrer Organisationshoheit und der Zuständigkeit gemäß § 9 Abs. 1 LHO in Fällen mit berechtigtem Interesse selbst Bewertungsüberprüfungen vorzunehmen.

Gleichwohl hat die Senatsverwaltung für Finanzen das Ziel einheitlicher, systematischer und transparenter Stellenbewertungen im Land Berlin bereits in den letzten Jahren verstärkt in den Fokus genommen und durch die Initiierung gezielter Maßnahmen forciert und unterstützt. Was dieses Ziel anbelangt, ist darauf hinzuweisen, dass ein geändertes Verfahren zur Bewertung grundsätzlicher Art – nämlich eine berufsgruppenbezogene Betrachtung, die auch die Vergleichbarkeit bzw. Unterschiede zwischen Aufgaben in der

Hauptverwaltung und den Bezirken berücksichtigt - begonnen hat, allerdings zunächst für den Bereich der Ingenieurinnen/Ingenieure, da gerade für diese Berufsgruppe sehr häufig von den Bezirken das vermeintliche Bewertungsgefälle zwischen HV und Bezirken beklagt wurde einschl. des damit verbundenen „Abwerbens“ von Fachkräften durch die HV. Nach positiver Bilanz ist nach Abschluss dieses Projektes geplant, mit anderen Bereichen fortzufahren. Die Bezirke hatten bereits auf Arbeitsebene den Wunsch nach einer Betrachtung der Querschnittsbereiche geäußert. Es bestehen keine Bedenken, dies als nächstes Projekt in Angriff zu nehmen. Das geht aus Gründen der Kapazität allerdings erst, wenn das laufende Projekt zur Bewertung aller Ingenieursaufgaben abgeschlossen ist. Parallel lassen sich diese umfangreichen Projekte, die in Arbeitsgruppen mit Vertretungen der betroffenen Fachämter der Bezirke und Fachabteilungen der Senatsverwaltungen sowie der bewertungszuständigen Bereiche bearbeitet werden, nicht organisieren, weil diese Projekte im Sinne der Transparenz ausschließlich in Zusammenarbeit der SenFin mit Vertreterinnen und Vertretern der der jeweils betroffenen Fachbereiche und den für die Bewertung zuständigen Bereiche der Bezirks- und Senatsverwaltungen durchgeführt werden.

Stellungnahme des HPR:

Der HPR regt die landesweite Überprüfung und Transparenz der Bewertungen von Spitzenämtern in Senatsverwaltungen, Landesämtern und anderen nachgeordneten Dienststellen inklusive der Bezirke an. Die unterschiedliche Gewichtung der Spitzenpositionen auf verschiedenen Ebenen ist für den HPR nicht nachvollziehbar. Die Attraktivität des öffentlichen Dientes mache sich nicht nur an der Bewertung von Spitzenpersonal fest, sondern der übrigen Beschäftigten, die die Arbeit erledigen.

Der Senat erwidert hierzu:

Die Forderung nach Überprüfung der Bewertung aller Beamtendienstposten des Landesdienstes muss als überzogen zurückgewiesen werden. Es ist einzuschätzen, dass mit den vorhandenen personellen Ressourcen diese Aufgabe innerhalb eines angemessenen Zeitraums nicht zu realisieren ist. Aufwand und Nutzen würden in keinem adäquaten Verhältnis zueinanderstehen. Unbenommen bleibt allen Dienststellen jedoch im Rahmen ihrer Organisationshoheit und der Zuständigkeit gemäß § 9 Abs. 1 LHO in Fällen mit berechtigtem Interesse selbst Bewertungsüberprüfungen vorzunehmen.

Gleichwohl hat die Senatsverwaltung für Finanzen das Ziel einheitlicher, systematischer und transparenter Stellenbewertungen im Land Berlin bereits in den letzten Jahren verstärkt in den Fokus genommen und durch die Initiierung gezielter Maßnahmen forciert und unterstützt. Was dieses Ziel anbelangt, ist darauf hinzuweisen, dass ein geändertes Verfahren zur Bewertung grundsätzlicher Art – nämlich eine berufsgruppenbezogene Betrachtung, die auch die Vergleichbarkeit bzw. Unterschiede zwischen Aufgaben in der Hauptverwaltung und den Bezirken berücksichtigt - begonnen hat, allerdings zunächst für den Bereich der Ingenieurinnen/Ingenieure, da gerade für diese Berufsgruppe sehr häufig von den Bezirken das vermeintliche Bewertungsgefälle zwischen HV und Bezirken beklagt wurde einschl. des damit verbundenen „Abwerbens“ von Fachkräften durch die HV. Nach positiver Bilanz ist nach Abschluss dieses Projektes geplant, mit anderen Bereichen fortzufahren. Die Bezirke hatten bereits auf Arbeitsebene den Wunsch nach einer Betrachtung der Querschnittsbereiche geäußert. Es bestehen keine Bedenken, dies als nächstes Projekt in Angriff zu nehmen. Das geht aus Gründen der Kapazität allerdings erst, wenn das laufende Projekt zur Bewertung aller Ingenieursaufgaben abgeschlossen ist. Parallel lassen sich diese umfangreichen Projekte, die in Arbeitsgruppen mit Vertretungen der betroffenen Fachämter der Bezirke und Fachabteilungen der Senatsverwaltungen sowie der bewertungszuständigen Bereiche bearbeitet werden, nicht organisieren, weil diese Projekte im Sinne der Transparenz ausschließlich in Zusammenarbeit der SenFin mit Vertreterinnen und Vertretern der der jeweils betroffenen Fachbereiche und den für die Bewertung zuständigen Bereiche der Bezirks- und Senatsverwaltungen durchgeführt werden.

Stellungnahme des Vereins dt. Verwaltungsrichter:

Der Verein dt. Verwaltungsrichter kritisiert, dass das Land Berlin Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten seit vielen Jahren eine angemessene Besoldung verweigere. Nach Feststellung der Verfassungswidrigkeit der R-Besoldung in den Jahren 2009 bis 2015 durch das Bundesverfassungsgericht sei nun eine gleichartige Entscheidung für die Jahre 2016 und 2017 zu erwarten. Das Verwaltungsgericht Berlin hat durch Beschlüsse vom 16. Juni 2023 die Berliner R-1- und R-2-Besoldung für 2016 und 2017 dem Bundesverfassungsgericht vorgelegt. Es hat festgestellt, dass die Besoldung sich deutlich schlechter entwickelte als die

Tarifentlohnung im öffentlichen Dienst, als der Nominallohnindex und als der Verbraucherpreisindex. Außerdem wahrte die unterste Besoldungsgruppe bei weitem nicht den gebotenen Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau.

Statt an dieser Stelle zügig nachzubessern, hebe der Gesetzgeber einzelne Positionen von B 3 auf B 4 bzw. von B 4 auf B 5. Die dafür gegebene Begründung passt auf alle R-Besoldeten: wachsende Komplexität in den betreuten Sachgebieten, Digitalisierung (Einführung der durch Bundesgesetz vorgeschriebenen führenden elektronischen Gerichtsakte), Modernisierung und Flexibilisierung.

Der Verein dt. Verwaltungsrichter fordert den Verzicht auf die selektive Erhöhung von Positionen im B-3- und B-4-Bereich. Stattdessen müsse die Besoldung in der Breite erhöht werden. Der Verein dt. Verwaltungsrichter fordert ein Reparaturgesetz für die Richterbesoldung in den Jahren 2016 und 2017 sowie eine Steigerung der gegenwärtigen Richterbesoldung im Wettbewerb um hochqualifiziertes Personal. Davon hänge das Wohl des öffentlichen Dienstes ab, nicht von der Anhebung einer Handvoll Spitzenämter.

Der Senat erwidert hierzu:

Bei dem vorliegenden Gesetzentwurf geht es um die besoldungsrechtliche Umsetzung haushaltsgesetzlicher Gesetze. Die vorgesehenen Hebungen der in diesem Gesetzentwurf enthaltenen Ämter sind bereits durch den Senat von Berlin sowie in Kürze durch das Abgeordnetenhaus von Berlin parlamentarisch legitimiert werden. Der Besoldungsgesetzgeber ist insofern angehalten, die durch das Haushaltsgesetz 2024/2025 geplanten Stellenhebungen zügig besoldungsrechtlich nachzuvollziehen. Die vom Verein dt. Verwaltungsrichter angeregte Anhebung der R-Besoldung in Folge der Rechtsprechung zur amtsangemessenen Alimentation ist daher nicht Gegenstand dieses Gesetzgebungsverfahrens, sondern wird gesondert geprüft.

Stellungnahme des Hauptrichter- und Hauptstaatsanwaltsrats (HSRS)

Der HSRS merkt an, dass es kein wertschätzender Umgang mit Personalvertretungsgremien sei (wg. kurzer Frist) und zukünftig auch nicht mit Personal, da nur Spitzenämter angehoben würden.

Es sei schön und gut, dass Spitzen durch Eingruppierung in höhere Besoldungsgruppen besser besoldet werden. Gleichzeitig aber warten nach Ansicht des HRSR die Beamten für die Jahre ab 2009 und die Richter*innen und Staatsanwält*innen ab 2016 weiterhin darauf, dass ihnen eine Ausgleichszahlung für eine nach den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts mutmaßlich verfassungswidrige Besoldung gewährt würden.

Eine Erhöhung der Besoldungseingruppierung oder einer Vergütung sei eher dort von Nöten, wo es Berlin nicht gelingt, adäquates Personal zu gewinnen (bspw. IT-Fachpersonal). Angesichts der aktuell gravierenden Systemausfälle beim ITDZ, unter der die Rechtsprechung ächzt, sei dies mit dem Gesetzesentwurf gesetzte Zeichen schlicht und einfach unverantwortlich. Berlin als Arbeitgeber würde damit selbstverschuldet unattraktiv.

Der Senat erwidert hierzu:

Bezüglich der Anmerkungen zur amtsangemessenen Alimentation wird auf die Erwidernung des Senats zur Stellungnahme des Vereins dt. Verwaltungsrichter verwiesen.

Weiterhin weist der Senat darauf hin, dass in den vergangenen Jahren überdurchschnittlich hohe Besoldungs- und Versorgungsanpassungen erfolgten. Zudem ist beabsichtigt, die nächsten Besoldungs- und Versorgungsanpassungen zeitnah nach dem Tarifabschluss der Länder (Herbst 2023) zu prüfen und zügig umzusetzen. Entsprechend der Richtlinien der Regierungspolitik ist es vorgesehen, die Berliner Besoldung innerhalb der nächsten 5 Jahre auf das Bundesgrundniveau anzuheben. Dieses Ziel wird wie angekündigt erreicht werden.

Darüber hinaus wurde mit der Novellierung der Personalgewinnungs- und Personalbindungsprämie (§ 72 Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin) ein in der Anwendung vereinfachtes, auf nahezu alle Besoldungsgruppen erweitertes Personalgewinnungs- und Bindungsinstrument geschaffen, welches zudem für die dringend benötigten IT-Fachkräfte eine erhöhte Prämiengewährung vorsieht. Insofern wurde in wird im Land Berlin - auch über das Besoldungsrecht hinaus - eine Vielzahl an Maßnahmen getroffen, die die Attraktivität als Dienstherr weiter steigert.

bb) Rat der Bürgermeister

Der Rat der Bürgermeister war nicht zu beteiligen, da die Bezirke durch dieses Gesetz nicht betroffen sind und es sich nicht um eine grundsätzliche Frage der Gesetzgebung handelt.

B. Rechtsgrundlage:

Artikel 59 Abs. 2 der Verfassung von Berlin

C. Kostenauswirkungen auf Privathaushalte und/oder Wirtschaftsunternehmen:

Mit dem Gesetzentwurf sind keine unmittelbaren Auswirkungen auf Privathaushalte und Wirtschaftsunternehmen verbunden.

D. Gesamtkosten:

Durch die Ämteranhebung entstehen auf Basis der Durchschnittsätze und bezogen auf das jeweilige Amt folgende zusätzliche Kosten:

Durch die Hebung der Direktorinnen oder der Direktoren bei dem Rechnungshof – als Prüfungsgebietsleiterin oder Prüfungsgebietsleiter – entstehen Mehrkosten in Höhe von ca. 26.700 €.

Durch die Hebung der Direktorin oder des Direktors des Landesamts für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten entstehen Mehrkosten in Höhe von ca. 6.020 € in 2024 und 6.200 € in 2025.

Durch die Hebung der Direktorin oder des Direktors des Landesamts für Einwanderung entstehen Mehrkosten in Höhe von ca. 6.020 € in 2024 und 6.200 € in 2025.

Durch die Hebung der Direktorin oder des Direktors des Landesverwaltungsamts entstehen Mehrkosten in Höhe von ca. 6.020 € jährlich.

Durch die Hebung der Leitung der Polizeiakademie entstehen Mehrkosten in Höhe von 5.240 € in 2024 und 5.400 € in 2025.

Durch die Hebung der Leitung der Direktion Zentrale Sonderdienste entstehen Mehrkosten in Höhe von 5.240 € in 2024 und 5.400 € in 2025.

Die mit den Ämterhebungen verbundenen Kosten sind im Entwurf des Doppelhaushalts 2024/2025 berücksichtigt.

E. Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg:

Es sind keine Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg zu erwarten.

F. Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:

a) Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben:

Die dargestellten Kosten werden aus den vorhandenen Personalansätzen im Gesamthaushalt finanziert.

b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen:

Keine.

Berlin, den 07.11.2023

Der Senat von Berlin

Kai W e g n e r

Regierender Bürgermeister

Stefan E v e r s

Senator für Finanzen

Bisherige Fassung

Neue Fassung

Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin	Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin
<p style="text-align: center;">Bundesbesoldungsordnungen A und B</p> <p style="text-align: center;">Vorbemerkungen</p> <p>22. Prüfungsgebietsleiter von Landesrechnungshöfen</p> <p>Die Ämter der Prüfungsgebietsleiter von Landesrechnungshöfen sind nach Maßgabe sachgerechter Bewertung auf Grund eines Vergleichs mit den Anforderungen an die in die Besoldungsgruppe B 3 oder B 4 eingestuftten Beamten der obersten Behörden des jeweiligen Landes in der Landesbesoldungsordnung auszubringen.</p>	<p style="text-align: center;">Bundesbesoldungsordnungen A und B</p> <p style="text-align: center;">Vorbemerkungen</p> <p>22.</p> <p>(weggefallen)</p>

Landesbesoldungsgesetz	Landesbesoldungsgesetz
<p data-bbox="221 233 752 268">Anlage I, Landesbesoldungsordnung B</p> <p data-bbox="524 320 813 355" style="text-align: center;">Besoldungsgruppe 2</p> <p data-bbox="221 400 875 435">Direktorin oder Direktor der Stiftung Lette-Verein</p> <p data-bbox="221 485 1021 520">Direktorin oder Direktor der Stiftung Pestalozzi-Fröbel-Haus</p> <p data-bbox="221 569 1111 646">Direktor beim Berliner Betrieb für Zentrale Gesundheitliche Aufgaben</p> <p data-bbox="221 695 1104 772">- als Leiter des Geschäftsbereichs Institut für Lebensmittel, Arzneimittel und Tierseuchen -</p> <p data-bbox="221 821 1043 857">- als Leiter des Geschäftsbereichs Institut für Tropenmedizin -</p> <p data-bbox="221 995 826 1031">Direktorin oder Direktor bei der Polizei Berlin</p> <p data-bbox="221 1080 640 1115">- als Leitung einer Direktion -2)</p> <p data-bbox="221 1165 936 1200">- als Leitung des Stabes der Landespolizeidirektion -</p> <p data-bbox="221 1249 1066 1284">- als ständige Vertretung der Leitung des Landeskriminalamts -</p>	<p data-bbox="1140 233 1671 268">Anlage I, Landesbesoldungsordnung B</p> <p data-bbox="1449 320 1738 355" style="text-align: center;">Besoldungsgruppe 2</p> <p data-bbox="1140 400 1794 435">Direktorin oder Direktor der Stiftung Lette-Verein</p> <p data-bbox="1140 485 1939 520">Direktorin oder Direktor der Stiftung Pestalozzi-Fröbel-Haus</p> <p data-bbox="1140 569 2029 646">Direktor beim Berliner Betrieb für Zentrale Gesundheitliche Aufgaben</p> <p data-bbox="1140 695 2022 772">- als Leiter des Geschäftsbereichs Institut für Lebensmittel, Arzneimittel und Tierseuchen -</p> <p data-bbox="1140 821 1962 857">- als Leiter des Geschäftsbereichs Institut für Tropenmedizin -</p> <p data-bbox="1140 995 1744 1031">Direktorin oder Direktor bei der Polizei Berlin</p> <p data-bbox="1140 1080 1559 1115">- als Leitung einer Direktion -2)</p> <p data-bbox="1140 1165 1854 1200">- als Leitung des Stabes der Landespolizeidirektion -</p> <p data-bbox="1140 1249 1984 1284">- als ständige Vertretung der Leitung des Landeskriminalamts -</p> <p data-bbox="1140 1350 1619 1385">- als Leitung der Polizeiakademie -</p>

Direktorin oder Direktor der Berliner Forsten

Direktor der Unfallkasse Berlin

Direktor des Landesamts für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit

Direktor des Landesarchivs

Kanzler

- der Universität der Künste Berlin -

- der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin -

- der Beuth-Hochschule für Technik Berlin -

Landeskonservator und Direktor des Landesdenkmalamts Berlin

Leitender Oberschulrat

- als Leiter eines bedeutenden Referats bei dem für das Schulwesen zuständigen Senatsmitglied - ¹⁾

- als Leiter eines bedeutenden Referats bei dem für das Schulwesen zuständigen Senatsmitglied - ¹⁾

Direktorin oder Direktor der Berliner Forsten

Direktor der Unfallkasse Berlin

Direktor des Landesamts für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit

Direktor des Landesarchivs

Kanzler

- der Universität der Künste Berlin -

- der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin -

- der Beuth-Hochschule für Technik Berlin -

Landeskonservator und Direktor des Landesdenkmalamts Berlin

Leitender Oberschulrat

- als Leiter eines bedeutenden Referats bei dem für das Schulwesen zuständigen Senatsmitglied - ¹⁾

- als Leiter eines bedeutenden Referats bei dem für das Schulwesen zuständigen Senatsmitglied - ¹⁾

Präsident des Landesamts zur Regelung offener Vermögensfragen

Fußnoten:

1) Soweit die Funktion nicht einem in eine niedrigere Besoldungsgruppe eingestufenen Amt zugeordnet ist.

2) ~~Mit Ausnahme der Leitung der Direktion Zentrale Sonderdienste~~

Besoldungsgruppe 3

Direktor der Verwaltungsakademie Berlin

Direktor des Landeskriminalamts

~~Direktorin oder Direktor des Landesamts für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten~~

Direktorin oder Direktor des Landesinstituts für gerichtliche und soziale Medizin Berlin

~~Direktor des Landesverwaltungsamts~~

Erste Direktorin oder Erster Direktor bei der Polizei Berlin

- als Leitung der Landespolizeidirektion -

Präsident des Landesamts zur Regelung offener Vermögensfragen

Fußnoten:

1) Soweit die Funktion nicht einem in eine niedrigere Besoldungsgruppe eingestufenen Amt zugeordnet ist.

Besoldungsgruppe 3

Direktor der Verwaltungsakademie Berlin

Direktor des Landeskriminalamts

Direktorin oder Direktor des Landesinstituts für gerichtliche und soziale Medizin Berlin

Erste Direktorin oder Erster Direktor bei der Polizei Berlin

- als Leitung der Landespolizeidirektion -

Generaldirektor der Zentral- und Landesbibliothek Berlin

Generaldirektor der Zentral- und Landesbibliothek Berlin

Geschäftsführer der Handwerkskammer

Leitender Branddirektor

- als Vertreter des Landesbranddirektors -

Leitender Oberschulrat

- als der ständige Vertreter eines Abteilungsleiters bei dem für das Schulwesen zuständigen Senatsmitglied -
- als Leiter einer Abteilung beim Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister -

~~Direktorin oder Direktor des Landesamtes für Einwanderung~~

Vizepräsidentin oder Vizepräsident des Deutschen Instituts für Bautechnik

Besoldungsgruppe 4

Bezirksstadtrat

~~Direktor bei dem Rechnungshof~~

~~- als Prüfungsgebietsleiter -~~

Leitender Oberschulrat

Geschäftsführer der Handwerkskammer

Leitender Branddirektor

- als Vertreter des Landesbranddirektors -

Leitender Oberschulrat

- als der ständige Vertreter eines Abteilungsleiters bei dem für das Schulwesen zuständigen Senatsmitglied -
- als Leiter einer Abteilung beim Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister -

Vizepräsidentin oder Vizepräsident des Deutschen Instituts für Bautechnik

Besoldungsgruppe 4

Bezirksstadtrat

Direktorin oder Direktor des Landesamts für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten

Direktorin oder Direktor des Landesamts für Einwanderung

Direktorin oder Direktor des Landesverwaltungsamts

Leitender Oberschulrat

- als Leiter einer Abteilung bei dem für das Schulwesen zuständigen Senatsmitglied -

Leitender Senatsrat

- als Leiter einer Abteilung bei dem für Justiz zuständigen Senatsmitglied und Präsident des Justizprüfungsamtes -

Präsidentin oder Präsident des Landesamts für Gesundheit und Soziales

Präsidentin oder Präsident des Landesamtes für Flüchtlingsangelegenheiten

Besoldungsgruppe 5

Bezirksstadtrat

- als Stellvertreter des Bezirksbürgermeisters -

Generaldirektor des Deutschen Historischen Museums und Professor

Kanzler

- als Leiter einer Abteilung bei dem für das Schulwesen zuständigen Senatsmitglied -

Leitender Senatsrat

- als Leiter einer Abteilung bei dem für Justiz zuständigen Senatsmitglied und Präsident des Justizprüfungsamtes -

Präsidentin oder Präsident des Landesamts für Gesundheit und Soziales

Präsidentin oder Präsident des Landesamtes für Flüchtlingsangelegenheiten

Besoldungsgruppe 5

Bezirksstadtrat

- als Stellvertreter des Bezirksbürgermeisters -

Direktorin oder Direktor bei dem Rechnungshof

- als Prüfungsgebietsleiterin oder Prüfungsgebietsleiter -

Generaldirektor des Deutschen Historischen Museums und Professor

Kanzler

- der Freien Universität Berlin -
- der Humboldt-Universität zu Berlin -
- der Technischen Universität Berlin -

Landesbranddirektor

Leitender Oberschulrat

- als Leiter einer bedeutenden Abteilung bei dem für Schulwesen zuständigen Senatsmitglied -

Polizeivizepräsident

Präsident des Deutschen Instituts für Bautechnik

Senatsbaudirektor

**Landesbesoldungsordnung B
(künftig wegfallende Ämter)**

Besoldungsgruppe 3

Direktor des Deutschen Technikmuseums Berlin und Professor

- der Freien Universität Berlin -
- der Humboldt-Universität zu Berlin -
- der Technischen Universität Berlin -

Landesbranddirektor

Leitender Oberschulrat

- als Leiter einer bedeutenden Abteilung bei dem für Schulwesen zuständigen Senatsmitglied -

Polizeivizepräsident

Präsident des Deutschen Instituts für Bautechnik

Senatsbaudirektor

**Landesbesoldungsordnung B
(künftig wegfallende Ämter)**

Besoldungsgruppe 3

Direktor des Deutschen Technikmuseums Berlin und Professor

Direktorin oder Direktor des Landesamts für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten

Direktorin oder Direktor des Landesamts für Einwanderung

Erster Direktor bei der Polizei Berlin

- als Leiter der Zentralen Serviceeinheit -
- als Leiter der Direktion Einsatz -

Generaldirektor des Stadtmuseums Berlin und Professor

Leitender Wissenschaftlicher Direktor

Präsident des Landesamts für Zentrale Soziale Aufgaben

- Landesversorgungsamt -

Besoldungsgruppe 4

[leer]

Direktorin oder Direktor des Landesverwaltungsamts

Erster Direktor bei der Polizei Berlin

- als Leiter der Zentralen Serviceeinheit -
- als Leiter der Direktion Einsatz -

Generaldirektor des Stadtmuseums Berlin und Professor

Leitender Wissenschaftlicher Direktor

Präsident des Landesamts für Zentrale Soziale Aufgaben

- Landesversorgungsamt -

Besoldungsgruppe 4

Direktorin oder Direktor bei dem Rechnungshof

- als Prüfungsgebietsleiterin oder Prüfungsgebietsleiter -