

1130 A

An den

Vorsitzenden des Hauptausschusses

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

I. Erneute Auflagen und Missbilligungen auf Grund der Berichte der Verwaltungen über die Erledigung der Auflagenbeschlüsse des Abgeordnetenhauses anlässlich der Entlastung für das Rechnungsjahr 2013 – Drucksache 17/3073 -, hier: Auflage III B Grundlegende Mängel bei den Bewertungen von Leitungsstellen in den Bezirksämtern;

hier: Ergebnis der Beauftragung der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) mit der Bewertung der Stellen der bezirklichen Amts-/SE-Leitungen

rote Nummern: 1130

Vorgang: 13. Sitzung des Abgeordnetenhauses von Berlin vom 06.07.2017
(Drs. 18/0046)

I.

Das Abgeordnetenhaus hat in seiner oben bezeichneten Sitzung in der Auflage Nr. III B zur Haushalts- und Vermögensrechnung von Berlin für das Haushaltsjahr 2013 Folgendes beschlossen:

„T 116 bis 127

Das Abgeordnetenhaus erwartet, dass die Senatsverwaltung für Finanzen

- *die Stellen der Amtsleitungen landesweit bewertet*
- *gemeinsam mit den Bezirken Kriterien erarbeitet, die eine Bewertung zunächst der Stellen der Fachbereichsleitungen nach einheitlichen Maßstäben ermöglichen und*

dem Hauptausschuss bis zum 31. Januar 2018 über den Sachstand berichtet.“

Hierzu wird berichtet:

Die Senatsverwaltung für Finanzen hatte mit Zwischenbericht vom 04.01.2018 (rote Nr. 1130) mitgeteilt, dass als erster Schritt die einheitliche Bewertung der bezirklichen Amtsleitungen angestrebt wird. Diese Bewertungen sollten sowohl aus Kapazitätsgründen als auch zwecks Sicherstellung größtmöglicher Objektivität durch eine neutrale dritte Einrichtung erstellt werden. Nach Vorliegen der Ergebnisse sollte dem Hauptausschuss berichtet werden.

Da im Land Berlin für die Bewertung von Beamtendienstposten das Gutachten 1/2009 der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) zur Dienstpostenbewertung angewendet wird, wurde diese Einrichtung mit der Erstellung der Bewertungsgutachten beauftragt.

Von März 2018 bis August 2018 hat die KGSt das Projekt „Bewertung der bezirklichen Amtsleitungsstellen in Berlin“ durchgeführt.

Die Senatsverwaltung für Finanzen hat das Projekt dabei – wie sowohl mit der KGSt als auch mit den Bezirken vor Beginn des Verfahrens verabredet – ausschließlich koordinierend begleitet und inhaltlich keinen Einfluss auf die Bewertungen genommen.

Zunächst wurden jeweils zwischen den Amts-/SE-Leitungen der Bezirke abgestimmte Dienstpostenbeschreibungen für alle zu bewertenden Stellen von der KGSt ausgewertet und auf deren Basis dann Arbeitsplatzinterviews geführt. Für diese standen aus dem Kreis der Amts-/SE-Leitungen benannte Repräsentantinnen und Repräsentanten zur Verfügung, wobei an den meisten Interviews mehr als eine Person aus diesem Kreis teilnahm.

Darüber hinaus hat die KGSt sich zur Beurteilung der teilweise unterschiedlichen Strukturen in den Bezirken sogenannte „Rasterblätter“ ausfüllen lassen, in denen die Abweichungen zwischen den Bezirken je Amt aufgenommen werden sollten.

Im Anschluss wurden teilweise noch Unterlagen nachgefordert und gesichtet. Nach diesen Verfahrensschritten haben die Projektmitglieder der KGSt die Bewertungsgutachten erstellt.

Am 29. und 30.08.2018 hat die KGSt die Ergebnisse der von ihr erstellten Bewertungsgutachten zunächst den Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeistern und dann den Amtsleitungen bekannt gegeben. Im Anschluss gab es Erörterungs- und zum Teil Ergänzungsbedarf, der zu einer nochmaligen Anpassung von zwei Bewertungsgutachten führte.

Mit Schreiben vom 5.10.2018 an die Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeister sowie die Leiterinnen und Leiter der Serviceeinheiten Finanzen hat die KGSt im Einvernehmen mit der Senatsverwaltung für Finanzen das Ende des Projekts mitgeteilt.

In diesem Zusammenhang wird mitgeteilt, dass die Gutachten der KGSt einem Markenschutz unterliegen und aus diesem Grund zwar innerhalb des unmittelbaren Landesdienstes weitergegeben, nicht aber veröffentlicht oder an Dritte weitergereicht werden dürfen. Eine Veröffentlichung ist ebenfalls ausgeschlossen.

Die KGSt hat nach ihrer Auskunft bereits mehrfach schlechte Erfahrungen damit gemacht, dass nicht für die Anwendung des Gutachtens lizenzierte Bereiche ihre Arbeitsergebnisse verwendet haben und verfolgt solche Urheberrechtsverletzungen ggf. gerichtlich.

Innerhalb des unmittelbaren Landesdienstes sind die Gutachten selbstverständlich verwendbar, die Bezirke haben diese auch – ebenfalls mit einem entsprechenden Hinweis der KGSt auf den Markenschutz - erhalten.

Aus vorgenannten Gründen wird auf die Übersendung der Gesamtgutachten an den Hauptausschuss verzichtet und hier nur über die Ergebnisse berichtet.

Sofern der Wunsch besteht, die konkreten Gutachten einzusehen, können der Vorbericht und die Gutachten im Datenraum zur Verfügung gestellt werden.

Die abschließenden Ergebnisse der Bewertungsgutachten lauten wie folgt:

- Für die Leitung von Gesundheitsamt, Jugendamt und die Kombination aus Steuerungsamt, Personal und Finanzen **BesGr. B 2**
- Für die Leitung des sehr großen Stadtentwicklungsamtes Pankow **BesGr B 2**
- für die Leitung der anderen Stadtentwicklungsämter **BesGr. A 16**
- Für die Leitung von Straßen- und Grünflächenamt, SE Facility Management und Sozialamt **BesGr. A 16**
- Für die Leitung des Amtes für Bürgerdienste, Ordnungsamt, Amt für Weiterbildung und Kultur und Leitung des StD (allein), der SE Personal (allein) und der SE Finanzen (allein) **BesGr. A 15**
- Für die Leitung der Kombination SE Personal und Finanzen **BesGr. A 16**
- Für die Leitung des Rechtsamts **BesGr. A 15**

Die KGSt hat bei ihrer Entscheidungsfindung auch Unterschiede zwischen den Bezirken gewürdigt und in den Gutachten ausgeführt, ob diese bewertungsrelevante Auswirkungen haben. In einem Fall – Stadtentwicklungsamt – spiegelt sich die besondere Bevölkerungsstärke des Bezirks Pankow wieder.

Nicht alle Abweichungen sind aber bewertungsrelevant. Hierzu ist es wichtig, die Systematik des Bewertungsgutachtens 1/2009 zu verstehen:

Bewertet werden insgesamt folgende sechs Kriterien:

- Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung
- Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen (nur persönliche Gespräche werden hier berücksichtigt, nicht aber Schriftverkehr oder E-Mails)
- Selbständigkeit (Ermessens- und Beurteilungsspielraum)
- Verantwortung, wobei hier nach Ausführungsverantwortung und Leitungsverantwortung unterschieden wird
- Vor- und Ausbildung
- Grad der Erfahrung.

Diesen Merkmalen sind unterschiedliche Stufen zugeordnet, die mit Punktwerten versehen sind. Zur näheren Erläuterung ist der Bewertungsbogen als Anlage 1 beigefügt.

Für die Merkmale Informationsverarbeitung und Leitungsverantwortung sind die das „Gepräge gebenden“ Tätigkeiten ausschlaggebend, dies sind solche, die mindestens 50 v.H. der Gesamtarbeitszeit in Anspruch nehmen. Bei den Amtsleitungen war dies durchgehend die Leitungstätigkeit mit all ihren Ausprägungen.

Für die anderen Merkmale reicht es, wenn Tätigkeiten und die Anwendung von Kenntnissen und Fertigkeiten für das Arbeitsgebiet typisch sind. D.h., sie müssen regelmäßig und wiederholt vorkommen.

Nachdem alle Kriterien bewertet und mit einer nachvollziehbaren Begründung einer Stufe oder Zwischenstufe zugeordnet wurden, wird der Punktwert aufaddiert und ergibt entsprechend eine Gesamtbewertung, die in der Dienstpostentabelle einer Besoldungsgruppe zugeordnet ist.

Des Weiteren ist zum Verfahren anzumerken, dass die Logik der Bewertungsmethode grundsätzlich eine „Top-Down-Bewertung“ verlangt. Dies liegt darin begründet, dass Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten auf diesem Weg klar abgegrenzt werden können. So wird beispielsweise zunächst das Aufgabengebiet mit der Fach- und Ergebnisverantwortung für das gesamte Amt bewertet. Darauf kann dann bei der Bewertung der nächstniedrigeren Ebene, z.B. Fachbereichsleitung insoweit aufgebaut werden, dass bei den Merkmalen nicht die gleich hohen Stufen zugeordnet sein können (Beispiel: Wenn der Leitung des Amtes für Bürgerdienste beim Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung die Stufe 7 zugeordnet habe, kann die Fachbereichsleitung dort nicht ebenfalls in der Stufe 7 sein, die Sachbearbeitung erst recht nicht). Diese Verfahrensweise gilt grundsätzlich für alle Merkmale (außer ggf. Vor- und Ausbildung).

Bei der Bewertung von Beamtenstellen nach dem Gutachten 1/2009 der KGSt, ist überdies auch ein ämter- und ggf. behördenübergreifender Quervergleich erforderlich.

Insofern war es – abgesehen davon, dass ein entsprechender Auftrag des Abgeordnetenhauses bestand – plausibel, zur Vereinheitlichung der Bewertungen mit der höchsten Führungsebene der Bezirksverwaltung zu beginnen.

Die Senatsverwaltung für Finanzen hat gegenüber den Bezirken deutlich gemacht, dass sie an den Bewertungsergebnissen der KGSt keine Zweifel hegt und alle Ergebnisse umzusetzen sind.

Nicht tragfähig wäre die Entscheidung, nur positive oder gleich gebliebenen Stellenbewertungen zu akzeptieren, nicht jedoch solche, die ggf. zu einer niedrigeren Bewertung führen.

Dabei ist mehrfach betont worden, dass persönliche Konsequenzen für die derzeitigen Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber nicht beabsichtigt sind, sondern niedrigere Bewertungsergebnisse erst bei Freiwerden der Stellen umzusetzen sein werden.

Die Senatsverwaltung für Finanzen wird den Bezirken in Kürze ein Schreiben zur Umsetzung der Ergebnisse zukommen lassen, das sowohl die personalwirtschaftlichen als auch die beamten- und tarifrechtlichen sowie die haushaltsrechtlichen Fragen behandeln wird.

Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass eine Änderung der Nr. 21 der Vorbemerkungen zur Landesbesoldungsordnung angestrebt wird, die bisher eine Ämterzuordnung zu Ämtern der Besoldungsordnung B für die Bezirke ausschließt. Es ist jedoch aus Sicht der Senatsverwaltung für Finanzen sachgerecht, die Umsetzung auch der

Bewertungsergebnisse nach BesGr. B 2 zu ermöglichen. Vorgeschlagen werden soll die Möglichkeit einer Bewertung im Rahmen der B-Besoldung unter Zustimmungsvorbehalt.

In Vertretung

Frédéric Verrycken
Senatsverwaltung für Finanzen

Stelleninhaber (Name, Vorname)		Dienststelle	Stellen-Nr.		
Bisherige BGr.		Funktion			
Bew.- Stufe	Stufenbeschreibung	Aus- wahl	Wert- Zahl	Er- gebnis	

1: Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung		bitte ankreuzen		
1	Die zu verarbeitenden Informationen sind leicht überschaubar und eindeutig. Es ist überwiegend mechanisch vorzugehen.	<input type="checkbox"/>	25	
2	Zwischenstufe	<input type="checkbox"/>	40	
3	Die zu verarbeitenden Informationen sind überschaubar. Es ist aufgrund eigener Überlegungen in verschiedenen Informationsverarbeitungsschritten nach einem sich wiederholenden Arbeitsablauf (Arbeitsprozess) vorzugehen. Die Verarbeitung ist fast immer aus gleichen Sachverhalten ableitbar.	<input type="checkbox"/>	58	
4	Zwischenstufe	<input type="checkbox"/>	78	
5	Die zu verarbeitenden Informationen sind umfangreich. Es sind Zusammenhänge zu analysieren und viele Gesichtspunkte zu einem Ergebnis zu verarbeiten. Ähnliche Sachverhalte können herangezogen werden.	<input type="checkbox"/>	100	
6	Zwischenstufe	<input type="checkbox"/>	125	
7	Die zu verarbeitenden Informationen sind sehr umfangreich. Es sind Überlegungen zum methodischen Vorgehen anzustellen, Zusammenhänge zu analysieren und viele Gesichtspunkte zu einem Ergebnis zu verarbeiten. Ähnliche Sachverhalte können nur begrenzt herangezogen werden.	<input type="checkbox"/>	153	
8	Zwischenstufe	<input type="checkbox"/>	183	
9	Die zu verarbeitenden Informationen sind sehr umfangreich und komplex. Es sind Zusammenhänge von teilweise hohem Abstraktionsgrad zu analysieren und neue Lösungen zu finden oder maßgeblich mitzugestalten.	<input type="checkbox"/>	215	
10	Anforderungen nach Stufe 9 zu mehr als 75% der Arbeitszeit	<input type="checkbox"/>	250	

2: Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen				
1	Informationen zu einfachen Sachverhalten sind zu erläutern; bei unterschiedlichen Standpunkten kann auf eindeutige Vorschriften oder Tatsachen verwiesen werden.	<input type="checkbox"/>	10	
2	Informationen zu schwierigen Sachverhalten sind zu erläutern; bei unterschiedlichen Standpunkten kann in der Regel auf eindeutige Vorschriften oder Tatsachen verwiesen werden.	<input type="checkbox"/>	22	
3	Gespräche sind zu führen; bei unterschiedlicher Interessenlage soll durch werbende oder verteidigende Darlegungen Verständnis für den eigenen Standpunkt erzielt werden.	<input type="checkbox"/>	37	
4	Konfliktträchtige Gespräche sind zu führen; bei gegensätzlichen Vorstellungen und schwieriger Argumentation soll der Gesprächspartner vom eigenen Standpunkt überzeugt werden.	<input type="checkbox"/>	55	
5	Konfliktträchtige Verhandlungen sind zu führen; trotz gegensätzlicher Positionen und schwieriger Argumentation soll ein Ausgleich herbeigeführt werden.	<input type="checkbox"/>	76	
6	In Stufe 5 beschriebene Verhandlungen kommen häufig vor und unterscheiden sich dabei nach Inhalt und Gesprächspartnern wesentlich.	<input type="checkbox"/>	100	

3: Grad der Selbständigkeit - Ermessen -		bitte ankreuzen		
1	Leistungserstellung und Organisation der Arbeit sind bis ins Einzelne durch Vorgaben bestimmt; es besteht allenfalls die Möglichkeit der zeitlichen Einteilung.	<input type="checkbox"/>	10	
2	Die Leistungserstellung ist vollständig durch Vorgaben bestimmt; es besteht jedoch ein Handlungsspielraum hinsichtlich der Organisation der eigenen Arbeit.	<input type="checkbox"/>	22	
3	Die Leistungserstellung ist noch überwiegend durch Vorgaben bestimmt; es besteht jedoch ein Handlungsspielraum hinsichtlich des Ergebnisses der Arbeit.	<input type="checkbox"/>	37	
4	Die Leistungserstellung ist teilweise durch Vorgaben bestimmt, es ist über den Handlungsspielraum nach Stufe 3 hinaus der Inhalt der Arbeit häufig nicht festgelegt.	<input type="checkbox"/>	55	
5	Die Leistungserstellung ist zu einem erheblichen Teil nur durch allgemeine Vorgaben bestimmt, die durch eigene Entscheidungen auszufüllen sind. Teilweise sind Maßnahmen oder Leistungen aus eigenem Antrieb zu entwickeln.	<input type="checkbox"/>	76	
6	Im Rahmen der in Stufe 5 beschriebenen Selbständigkeit sind häufig Maßnahmen oder Leistungen aus eigenem Antrieb zu entwickeln.	<input type="checkbox"/>	100	

ggf. ankreuzen

4. a: Grad der Verantwortung - Alternative für Stellen mit Ausführungsverantwortung -			
1	Das Arbeitsverhalten im Einzelfall hat geringe Auswirkungen.		25
2	Zwischenstufe		40
3	Das Arbeitsverhalten im Einzelfall hat mittlere Auswirkungen; es bezieht sich in der Regel auf einen kleineren Personenkreis, ein kleineres Objekt oder wirkt sich innerhalb einer Organisationseinheit aus.		58
4	Zwischenstufe		78
5	Das Arbeitsverhalten im Einzelfall hat große Auswirkungen; es bezieht sich in der Regel auf einen größeren Personenkreis, ein größeres Objekt oder wirkt sich auf mehrere Organisationseinheiten aus.		100
6	Zwischenstufe		125
7	Das Arbeitsverhalten im Einzelfall hat sehr große Auswirkungen; es wirkt sich auf einen sehr großen Personenkreis, ein sehr großes Objekt oder zahlreiche Organisationseinheiten aus.		153
8	Das Arbeitsverhalten insgesamt wirkt sich auf die Belange einer großen Bevölkerungsgruppe oder einer sehr großen Verwaltung aus.		183

4. b: Grad der Verantwortung - Alternative für Stellen mit Leitungsverantwortung - (Wertzahl ergibt sich aus der Summe der Faktoren 1.1-3, s. u.)			
1	niedrig	Faktor 10 - 12	100
2	erhöht	Faktor 14 - 18	125
3	mittel	Faktor 20 - 24	153
4	groß	Faktor 26 - 28	183
5	sehr groß	Faktor 30 - 34	215
6	umfassend	Faktor 36 - 40	250

1) Bedeutung der Aufgaben und Größe der Zielgruppe (Gewichtung 40%)				bitte ankreuzen	
1.1) Bedeutung der Aufgaben für die Zielgruppe (Gewichtung 20%)					
- wichtig	Faktor 2				2
- sehr wichtig	Faktor 4				4
- von großer Bedeutung	Faktor 6				6
- von sehr großer Bedeutung	Faktor 8				8
1.2) Größe der Zielgruppe (Gewichtung 20%)					
		extern	intern		
- klein	Faktor 2	bis 50.000 Personen	bis 1.000 MA		2
- mittel	Faktor 4	50.000 - 200.000	1.001 - 2.500 MA		4
- groß	Faktor 6	200.000 - 400.000	2.501 - 6.000 MA		6
- sehr groß	Faktor 8	mehr als 400.000	mehr als 6.000 MA		8
2) Anforderungen an Personalführung und Organisationsgestaltung (Gewichtung 40%)					
- groß	Faktor 4				4
- größer	Faktor 8				8
- sehr groß	Faktor 12				12
- außerordentlich groß	Faktor 16				16
3) Anforderungen an Gestaltung und Bewirtschaftung des Budgets (Gewichtung 20%)					
- niedrig	Faktor 2				2
- mittel	Faktor 4				4
- hoch	Faktor 6				6
- sehr hoch	Faktor 8				8
Summe der Faktoren					

5: Grad der Vor- und Ausbildung				bitte ankreuzen	
1	Die mit der Wahrnehmung der Stelle verbundenen Funktionen erfordern die Laufbahnbefähigung	für den einfachen Dienst		22	
2		für den mittleren Dienst		68	
3		für den gehobenen Dienst		134	
4		für den höheren Dienst		220	

6: Grad der Erfahrung			
1	Die mit der Wahrnehmung der Stelle verbundenen Funktionen erfordern den Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten, wie sie in der praktischen Auseinandersetzung mit dienstlichen Aufgaben erworben werden können, und zwar	zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten auf einer anderen Stelle	8
2		in erhöhtem Maße zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten auf mehreren anderen Stellen	25
3		umfangreiche zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten auf mehreren anderen Stellen in verschiedenen Aufgabenbereichen	49
4		besonders umfassende und vielseitige zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten auf mehreren anderen Stellen in verschiedenen Aufgabenbereichen	80

Unterschrift _____

Besoldungsgr.: _____

Summe:

Ergebnis der BGr. gemäß Anlage 1 KGSt®-Gutachten (G1/2009)

KGSt®-Dienstpostentabelle

Summe der Wertzahlen	Besoldung
82	A 1
92	A 2
107	A 3
127	A 4
152	A 5
182	A 6
217	A 7
257	A 8
302	A 9
352	A 10
407	A 11
467	A 12
532	A 13
602	A 14
677	A 15
757	A 16
842	B 2
932	B 3