

ARBEITSHILFE

ZUR ANWENDUNG DES KGST[®]-GUTACHTENS

**NR. 1/2009 „STELLENPLAN - STELLENBEWER-
TUNG" (STAND: 11/2023)**

BERLIN



I.	Einleitung	3
II.	An wen richtet sich diese Arbeitshilfe?	3
III.	Allgemeine Hinweise	4
IV.	Hinweise zu den Bewertungsmerkmalen	7
IV.1	Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung	8
IV.2	Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen	13
IV.3	Grad der Selbständigkeit (Ermessen)	18
IV.4	Grad der Verantwortung	21
IV.4.a	Grad der Verantwortung-Alternative für Stellen mit Ausführungsverantwortung	22
IV.4.b	Grad der Verantwortung-Alternative für Stellen mit Leitungsverantwortung	26
IV.5	Grad der Vor- und Ausbildung	34
IV.6	Grad der Erfahrung	35

I. Einleitung

Im Rahmen der Arbeit der AG Musterbewertungen und in der praktischen Anwendung der Arbeitshilfe in der Berliner Verwaltung hat sich zwischenzeitlich Bedarf an einer Anpassung und Überarbeitung zu einigen Inhalten der mit Rundscheiben IV Nr. 39/2018 vom 31.07.2018 veröffentlichten Arbeitshilfe zur Anwendung des KGSt®-Gutachtens Nr. 1/2009 „Stellenplan – Stellenbewertung“ im Land Berlin ergeben. Diesem Änderungsbedarf hat sich die AG Musterbewertungen angenommen und die Arbeitshilfe entsprechend überarbeitet. Aufgrund der Verwendung von Tabellenformaten ist keine durchgängige Barrierefreiheit gewährleistet.

Die aktualisierte Fassung mit vorliegendem Stand wird den Dienststellen des Landes Berlin zur Verfügung gestellt.

In der vorliegenden Version der Arbeitshilfe wurden die einzelnen Abschnitte überarbeitet. Ergänzend hierzu hat die AG Musterbewertungen in einer Liste weitere **Musterbewertungen und grundsätzliche Bewertungsentscheidungen** zusammengestellt. Darin integriert wurden auch die Dienstpostenbewertungen, die in der bisherigen Anlage zur Arbeitshilfe (Stand: 17.07.2018) in Tabellenform aufgeführt waren. **Die neu erstellte dynamische Excel-Tabelle** wird fortwährend aktualisiert und steht deshalb den Bewertungszuständigen **ausschließlich im Fachnetzwerk der Stellenbewerterinnen und Stellenbewerter** zur Verfügung. Vorsorglich wird jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Musterbewertungen bzw. grundsätzliche Bewertungsentscheidungen als wichtige Anhaltspunkte bei der Bewertung vergleichbarer Beamtendienstposten dienen können, aber die dienstpostenspezifische örtliche Bewertung nicht ersetzen oder von der Verpflichtung entbinden, im Einzelfall eine eigene sachgerechte Bewertungsprüfung in den einzelnen Behörden vorzunehmen.

Es besteht jedoch die Möglichkeit, bestimmte Auslegungskriterien aus den Musterbewertungen¹ zu übernehmen, da sie eine gewisse Allgemeingültigkeit aufweisen. Dabei ist aber immer auf die Zurechenbarkeit zum jeweiligen Dienstposten abzustellen (siehe hierzu die Ausführungen unter IV.4).

II. An wen richtet sich diese Arbeitshilfe?

Diese Arbeitshilfe richtet sich an alle im Land Berlin mit der Bewertung von Dienstposten befassten Beschäftigten.

¹ Beispiel: Sachbearbeitung Leistungsgewährung im JobCenter beim Grad der Ausführungsverantwortung für Arbeitsgebiete in der Leistungsverwaltung, die sich auf einen kleinen Personenkreis beziehen, ggf. aber existenzielle Auswirkungen haben

Sie soll Fragen zur Auslegung der unbestimmten Rechtsbegriffe des KGSt®-Gutachtens Nr. 1/2009 beantworten und helfen, eine einheitliche Verfahrenspraxis in allen das KGSt®-Gutachten anwendenden Dienststellen zu gewährleisten.

Daher werden nachfolgend sowohl allgemeine Hinweise als auch Hinweise zur Auslegung der einzelnen Bewertungsmerkmale gegeben.

III. Allgemeine Hinweise

Die Bewertungsmethode des KGSt®-Gutachtens Nr. 1/2009 liefert nicht nur in aller Regel zuverlässige und eindeutige Bewertungsergebnisse, sondern ist auch geeignet, sehr unterschiedliche Arbeitsschwierigkeiten zu berücksichtigen.

Der **Grundgedanke des Vergleichs** zieht sich mehrfach durch die Bewertungsphilosophie der KGSt®. Einerseits erfolgt die Auslegung einzelner Bewertungsstufen bevorzugt durch das Vergleichen unterschiedlicher Arbeitsgebiete, andererseits werden die Arbeitsgebiete insgesamt erst durch die Anwendung der einheitlichen Bewertungsmethode untereinander vergleichbar. Das ermöglicht **amts- und verwaltungsübergreifende Vergleiche**, zu denen diese Arbeitshilfe neue Impulse geben will.

Allerdings weist die KGSt® selbst auch auf die Grenzen des Vergleichs hin. Zwar enthält das Gutachten Nr. 1/2009 einen umfangreichen Katalog von Beispielbewertungen, die Bewertung vor Ort anhand einer individuellen Stellenbeschreibung können die Beispiele jedoch nicht ersetzen. Dennoch liefern Beispielkataloge eine wertvolle Unterstützung bei der Bildung plausibler und einheitlicher Bewertungsmaßstäbe.

Eine Berliner Besonderheit bei der Stellenbeschreibung ist die Vorgehensweise, auch Dienstposten mit Hilfe von **Arbeitsvorgängen** zu beschreiben und zu bewerten. Sie ergab sich aus dem Wunsch heraus, die für beide Statusgruppen (Beamtinnen / Beamte und Tarifbeschäftigte) besetzbaren Arbeitsgebiete nur einmal beschreiben zu müssen - und zwar mit dem einheitlichen Vordruck (BAK - Beschreibung des Aufgabenkreises). Dass hierbei Arbeitsvorgänge gem. § 12 TV-L gebildet werden, hat der Qualität der darauf basierenden Dienstpostenbewertungen bislang keineswegs geschadet. Vielmehr haben sich die tariflichen Ansätze als unterstützend und präzisierend herausgestellt und gleichzeitig zu einer gewissen Vereinheitlichung der Tätigkeitsbeschreibung beigetragen. Aufgrund der mittlerweile gefestigten Rechtsprechung des BAG zum Arbeitsvorgang im Tarifbereich, insbesondere bei Leitungsfunktionen, kann die Bildung eines großen Arbeitsvorgangs bei der Dienstpostenbewertung jedoch problematisch werden, wenn in der BAK aufgrund der Leitungsfunktion ein sehr großer oder auch nur ein einziger Arbeitsvorgang vorgesehen ist. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass das KGSt®-Modell selbst grundsätzlich keine Arbeitsvorgänge kennt, sondern einzelne Tätigkeiten sowie die Gesamtheit der Aufgaben eines Dienstpostens betrachtet. Für das Aufspaltungsverbot aus dem Tarifbereich gibt es

im KGSt®-Modell keine Entsprechung. **Das bedeutet, dass bei Dienstpostenbewertungen Entscheidungen zu Bewertungsmerkmalen mit zeitlichem Maß auch über die zeitlichen Angaben der BAK-Arbeitsvorgänge hinaus grundsätzlich zu plausibilisieren sind.** Eine Bewertung auf der Grundlage von (tariflichen) Arbeitsvorgängen ist somit stets zu hinterfragen und am Einzelfall zu prüfen.

Die Bewerberinnen und Bewerber sollen bei der Dienstpostenbewertung nach dem KGSt®-Modell aus einer allgemein strukturierten Beschreibung vieler Tätigkeiten diejenigen berücksichtigen, die dem gesamten Arbeitsgebiet „das Gepräge geben“, also unverzichtbarer und charakteristischer Bestandteil des Aufgabengebiets sind. Der Begriff „Gepräge“ ist somit weiter gefasst als das bloße Zeitmaß und hat eine lange Tradition in der Bewertungspraxis. Die KGSt® verwendet ihn für die Auslegung jener Merkmale, bei denen eine ausschließlich zeitbezogene Betrachtung nicht zielführend ist: dienstliche Beziehungen, Selbständigkeit, Vor- und Ausbildung, Erfahrung und teilweise auch Verantwortung.

Beispiel Informationsverarbeitung:

Das Aufgabengebiet einer Jugendamtsleitung besteht aus einem einzigen Arbeitsvorgang mit einem Arbeitszeitanteil von 100 %. Es wird festgestellt, dass die zu verarbeitenden Informationen sehr umfangreich und komplex sind, Zusammenhänge von teilweise hohem Abstraktionsgrad zu analysieren sowie neue Lösungen zu finden, zu beurteilen oder maßgeblich mitzugestalten sind (und somit Stufe 9 erfüllt ist). Angesichts der Tatsache, dass die Amtsleitung zu einem nicht unerheblichen Teil auch für Produkte und Leistungen verantwortlich ist, die relativ stabil nach bestehenden Verfahren und Standards erbracht werden, ist daher aus dem Kontext der Aufgabenbeschreibung auszuschließen, dass diese besonders herausgehobenen Analysen und neuen Lösungen zu mehr als 75 % der Arbeitszeit bearbeitet werden.

Es bleibt für das Merkmal der Informationsverarbeitung bei Stufe 9, auch wenn der nach tariflichen Grundsätzen gebildete Arbeitsvorgang an sich das zeitliche Maß von 75 % überschreitet.²

Auch die Entscheidung, ob für die Einschätzung der Verantwortung eines vorliegenden Arbeitsgebiets die Leitungsverantwortung oder die Ausführungsverantwortung anzuwenden ist, kann durch die Übernahme tariflicher Bewertungsprinzipien verfälscht werden. Ein Kriterium für die Variante der Leitungsverantwortung ist das Vorliegen von Leitungstätigkeiten mit mindestens 50 % der Gesamtarbeitszeit (GAZ).

² Für den im Rahmen der Bewertung festgestellten prozentualen Zeitanteil kann, sofern für erforderlich erachtet, ggf. vom zuständigen Fachbereich eine Bestätigung eingeholt werden.

Hier ist zu beachten, dass die gemäß KGSt® definierten Leitungstätigkeiten in den unterschiedlichen Leitungsebenen auf Seite 136 ff des Gutachtens 1/2009 ausführlich dargestellt sind. Hierzu zählen u.a. die Lenkung und Kontrolle der Leistungserstellung, die Personalführung sowie die Wahrnehmung von Personal-, Finanz- und Organisationsverantwortung.

Die in den BAK gebildeten Arbeitsvorgänge können hilfsweise bereits einen guten Anhaltspunkt bilden. Dennoch ist auch hier die Plausibilität zu überprüfen und bei der Dienstpostenbewertung **eine von den Zeitanteilen in der BAK unabhängige Entscheidung zu treffen und ausschließlich Einzeltätigkeiten zu betrachten.**

Beispiel:

Das Aufgabengebiet einer **Arbeitsgruppenleitung** weist die folgenden beiden Arbeitsvorgänge auf: 60 % der Arbeitszeit entfallen auf die Arbeitsgruppenleitung an sich; weitere 40 % nimmt ein Arbeitsvorgang „Grundsatzsachbearbeitung mit Bearbeitung schwieriger Fälle“ ein, der eindeutig keine Leitungsverantwortung enthält. Die Leitungsfunktion ist im Geschäftsverteilungsplan und im Organigramm hinterlegt und der Dienstkraft eindeutig übertragen. Bei der Bewertungsüberprüfung fällt die geringe Leitungsspanne von **lediglich zwei Unterstellungsverhältnissen** auf. Weitere einschlägige Besonderheiten (wie etwa der Umgang mit komplexen Leistungs- oder Finanzzielen oder eine besonders intensive Gremienarbeit) liegen nicht vor. Das Vorliegen von **Leitungstätigkeiten** im engeren Sinne **gemäß KGSt®-Vorgaben zu 50 % der Arbeitszeit (oder mehr) ist im vorliegenden Fall auszuschließen.**

Es ist die Alternative der Ausführungsverantwortung anzuwenden, auch wenn der nach tariflichen Grundsätzen gebildete Arbeitsvorgang „Arbeitsgruppenleitung“ einen Zeitanteil von mindestens 50 % einnimmt. Eine Herabsetzung dieses Zeitanteils in der BAK wäre zu erwägen (mit möglichen Folgen für das tarifliche Bewertungsergebnis).

Die sechs Bewertungsmerkmale des KGSt®-Modells sind feiner aufeinander abgestimmt, als es auf den ersten Blick der Fall zu sein scheint. Bereits die **Reihenfolge** ist kein Zufall, und es wird dringend empfohlen, sie bei der Bewertung einzuhalten. So wird man beim zweiten Merkmal „Dienstliche Beziehungen“ die Erläuterungsbedürftigkeit von Informationen wesentlich schneller einschätzen können, wenn man zuvor im ersten Merkmal „Informationsverarbeitung“ bereits festgestellt hat um welche Informationen in welcher Qualität es sich überhaupt handelt. Gleiches gilt z. B. für die zusätzlichen Erfahrungen im sechsten Merkmal, die erst dann sinnvoll eingeschätzt werden können, wenn sie mit dem im fünften Merkmal festgestellten Ausbildungsniveau in Beziehung gesetzt werden.

Ebenso existieren zwischen den Merkmalen Querbeziehungen (**Korrelationen**), die das KGSt®-Gutachten „Stellenplan und Stellenbewertung“ zwar nicht explizit nennt, die aber bei der Qualitätssicherung von Bewertungsergebnissen eine große Rolle spielen.

Ein besonders starker Zusammenhang besteht zwischen den Merkmalen Informationsverarbeitung und Vor- und Ausbildung: beide entsprechen sich zu einem hohen Grad, denn das Vorgehen bei der Informationsverarbeitung ist in aller Regel der Hauptgegenstand jeder Ausbildung. Wenn vor diesem Hintergrund bei der Bewertung eines Dienstpostens z. B. ein sehr niedriger Wert bei der Informationsverarbeitung festgestellt wird, obwohl die Vor- und Ausbildung der Stufe 4 – höherer Dienst – entspricht, so weist dies auf einen Fehler hin. Entweder wurde die Schwierigkeit der Informationsverarbeitung viel zu niedrig eingeschätzt oder es ist ein Arbeitsgebiet entstanden, auf dem eine akademisch ausgebildete Person hoffnungslos unterfordert ist.

Auf ähnliche Weise hängen Dienstliche Beziehungen, Selbständigkeit und Verantwortung zusammen. Ein hoher Wert bei dem einen Merkmal bedingt gleichsam eine gewisse Höhe bei dem anderen. So wird eine mit Verhandlungsbefugnis ausgestattete Person mindestens Selbständigkeit hinsichtlich des Ergebnisses ausüben. Auch die Auswirkungen aufseiten der Verantwortung können bei schwierigen Verhandlungen nicht mehr gering sein, sonst müssten sie nicht geführt werden.

Leitungsstellen oberhalb der BesGr. B 3 entziehen sich dem Bewertungsmodell der KGSt®. Hier geht die KGSt® davon aus, dass Bewertungen oberhalb der Besoldungsgruppe B 3 sich mit den im Gutachten beschriebenen Merkmalen nicht mehr vollständig erfassen lassen bzw. die Einrichtung solcher Stellen regelmäßig (nur) durch politische Entscheidung beschlossen wird. Soweit Stellen oberhalb dieser Ebene sich nicht im Rahmen normativer Bewertungen innerhalb der Landesbesoldungsordnung wiederfinden, besteht auch für diese das Erfordernis einer Einzelbewertung. Hierzu ist es erforderlich, die in den AV Nr. 3.2.1 bis 3.2.5 zu § 49 LHO genannten Kriterien eigenverantwortlich auszulegen. Diese Ausführungen sind aktenkundig zu machen.

IV. Hinweise zu Bewertungsmerkmalen

Da das Bewertungsmodell insgesamt Bewertungen sehr unterschiedlicher Stellen ermöglicht und die Stufenbeschreibungen sehr abstrakt gehalten sind, kann grundsätzlich die Zuordnung einer Stelle zu einer Stufe des Bewertungsmerkmals nicht alleine aufgrund der Stufenbeschreibung vorgenommen werden. Die Bewertung, auch der anderen und das

gilt für alle Bewertungsmerkmale und Stufen, erfordert immer auch die vergleichende Einbeziehung ähnlicher Stellen.³

Die jeweiligen Bewertungsmerkmale mit den Beschreibungen der einzelnen Bewertungsstufen werden nachfolgend in tabellarischer Form dargestellt. Beispiele für Zwischenstufen sind nicht in den Tabellen enthalten. Sie sind der im Fachnetzwerk für Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber veröffentlichten und fortlaufend aktualisierten Liste mit Bewertungsentscheidungen zu entnehmen.

IV.1 Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung

Informationsverarbeitung besteht darin, aufgabenbezogene Informationen aufzunehmen, untereinander oder mit im Gedächtnis gesammelten Informationen zu verknüpfen und abzugeben. Informationsverarbeitung erfordert Aufmerksamkeit und Denken. Aufmerksamkeit ist Voraussetzung für bewusstes Wahrnehmen und Umsetzen von Informationen. Denken besteht darin, Bedeutungen, Beziehungen und Sinnzusammenhänge zu erfassen und herzustellen; es folgt als nachvollziehendes Denken vorhandenen Erkenntnissen oder schafft als schöpferisches Denken neue Erkenntnisse oder Lösungen.

Bei diesem Bewertungsmerkmal „Schwierigkeit der Informationsverarbeitung“ sind sechs Stufen zuzüglich vier Zwischenstufen zu unterscheiden. Das KGSt®-Gutachten verzichtet auf eine Beschreibung aller Stufen. Es sind daher nur fünf Stufen genauer beschrieben worden. Die Anforderungshöhe der übrigen Stufen liegt jeweils zwischen den beschriebenen Stufen und wird als „Zwischenstufe“ bezeichnet. Eine Zwischenstufe ist gegeben, wenn die Anforderungen einer Stufe voll und die der nächsthöheren Stufe teilweise (mindestens eine der nächsthöheren Bestimmungsgrößen) erfüllt sind.

Der „Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung“ ist nach den Bestimmungsgrößen - der Breite des Informationsfeldes (quantitativ), dem Umfang und der Methodik von Analysen (qualitativ) und der Neuartigkeit zu entwickelnder Informationen (qualitativ) - zu bewerten. Die Bestimmungsgröße „Breite des Informationsfeldes“ ist u. a. danach zu beurteilen, wie umfangreich und vielschichtig die Informationen sind. Dies ist jeweils im ersten Satz der Stufenbeschreibung berücksichtigt worden und zwar von leicht überschaubar und eindeutig (Stufe 1) zu überschaubar (Stufe 3), umfangreich (Stufe 5), sehr umfangreich (Stufe 7) sowie sehr umfangreich und komplex (Stufe 9 und 10).

³ Vgl. Siepmann Stellenbewertung für Kommunalbeamte - Handbuch mit Bewertungsbeispielen; 4. Auflage S. 95

Die Bestimmungsgröße „Umfang und Methodik von Analysen“ ist danach zu beurteilen, ob und gegebenenfalls wie Zusammenhänge zu analysieren sind. Dies wurde im zweiten Satz der Stufenbeschreibung berücksichtigt, der Anforderungen an die Art und Weise der Informationsverarbeitung beschreibt. Ausgehend von einem überwiegend mechanischen Vorgehen (Stufe 1) wird die Informationsverarbeitung stufenweise schwieriger: Stufe 3 erfasst Anforderungen der Informationsverarbeitung, bei denen aufgrund eigener Überlegungen in verschiedenen Schritten vorzugehen ist. Bei Stufe 5 sind (nach einer vorgegebenen Methode) Zusammenhänge zu analysieren und viele Gesichtspunkte zu einem Ergebnis zu verarbeiten. In Stufe 7 sind zusätzlich methodische Überlegungen anzustellen und in Stufe 9 Zusammenhänge von teilweise hohem Abstraktionsgrad zu analysieren.

Die Steigerung des Schwierigkeitsgrades bis hin zur Entwicklung neuer Lösungen wird auch durch die Möglichkeit des Zurückgreifens auf ähnliche, sich mehr oder weniger oft wiederholende Sachverhalte gekennzeichnet. In Stufe 3 ist die Verarbeitung fast immer aus gleichen Sachverhalten ableitbar, in Stufe 5 können ähnliche Sachverhalte (im Allgemeinen) herangezogen werden, in Stufe 7 nur noch begrenzt.

Maßgebend für dieses Bewertungsmerkmal sind laut KGSt®-Gutachten Nr. 1/2009 die schwierigsten Tätigkeiten (prägend), die zusammen mehr als 50 % der Arbeitszeit in Anspruch nehmen müssen.

Zwischenzeitlich weicht die KGSt® diesbezüglich selbst von ihrem Gutachten ab, indem sie bereits **50 % der Arbeitszeit als ausreichend** erachtet; für das Land Berlin galt dies bisher nicht. **Im Vorgriff auf ein aktualisiertes KGSt®-Gutachten sowie im Rahmen der Flexibilisierung soll mit Veröffentlichung dieser Arbeitshilfe diese Praxis auch im Land Berlin Anwendung finden.** Die Regelung gilt für zukünftige Bewertungen. Eine generelle Überprüfung aller bisherigen Bewertungen ist damit nicht verbunden.

Stellen ohne jede Anforderung an Informationsverarbeitung (Nullstufe) gibt es nicht. Es ist immer ein Wert anzugeben. Die Stufe 1 ist daher die geringstmögliche Bewertung.

Führungsstellen bedingen üblicherweise höhere Anforderungen als Stellen von Beschäftigten mit primär sachbearbeitenden Funktionen, weil das Aufgabenspektrum breiter ist und in der Regel herausragend schwierige Fälle von den Führungskräften zunächst zu beurteilen und häufig strategische Überlegungen anzustellen sind.

Bew.- Stufe	Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung	Erläuterung
1	leicht überschaubare Informationen	<ul style="list-style-type: none"> – Schneller Zugriff auf die Informationen; Arbeitsinhalt ist meist ein konkreter Themenbereich; Informationen lassen sich klar abgrenzen; Quellen sind klar bestimmbar <p>Beispiele: vergleichbar ehemalige Pförtnerin/ehemaliger Pförtner; ehemaliger Bote/ehemalige Botin</p>
2	Zwischenstufe	
3	überschaubare Informationen, sich wiederholende Arbeitsabläufe	<ul style="list-style-type: none"> – Verbindung zum Begriff des Geschäftsprozessmanagements, wenig voneinander abweichende Arbeitsschritte in der Bearbeitung, eigene Überlegung sind aber erforderlich (Denkleistung), Zuordnung bestimmter Tatbestände zu bestimmten rechtlichen Vorschriften – Zur Verarbeitung kann auf gleiche Sachverhalte zurückgegriffen werden <p>Beispiele: routinemäßiges Tagesgeschäft wie Sachbearbeitung (SB) Beihilfegewährung; SB Wohngeld; SB Unterhaltsicherung; SB mittlerer Art in der Personalbetreuung; SB Zuwendung und Beschaffung</p>
4	Zwischenstufe	
5	umfangreiche Informationen	<ul style="list-style-type: none"> – Kein schneller Zugriff auf Informationen möglich, Recherche/Nachforschungen tlw. erforderlich; Themenbereiche sind weiter gefasst; es gibt Verknüpfungen zu anderen Themenbereichen; es bestehen generelle Regelungen, die gesteigerter Abstraktion

Bew.- Stufe	Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung	Erläuterung
		<p>bedürfen; es ist in der Regel von einer inhaltlichen Fachkenntnis analog eines Fachhochschul-/ Bachelor-Niveaus auszugehen</p> <p>Beispiele: SB Bauaufsicht; SB Widersprüche; (reine Rechtsanwendung oder Auslegungserfordernisse); SB Stellenbewertung; SB Umsatzsteuer; Sozialarbeiter/Sozialarbeiterin (SozArb) Kinder- und Jugendpsychiatrischer Dienst (KJPD); Gruppenleitung (GL) eines Bürgeramtsstandorts; SB Leistungskoordination; SB Teilhabeplanung</p>
6	Zwischenstufe	
5 und 7	<p>Analyse (Analyse = die Untersuchung einer Substanz, eines Sachverhalts oder Problems durch die physische oder gedankliche Zerlegung in kleinere Bestandteile)</p>	<p>– Zusammenhänge sind zu untersuchen und Wechselwirkungen der verschiedenen Einflussgrößen zu erkennen, einzuordnen und zu bewerten; daraus sind Schlüsse zu ziehen; Wesentliches ist von Unwesentlichem zu unterscheiden; Informationen sind aus verschiedenen Bereichen (Informationsflut) zu erfassen und zu verdichten; Sachverhalte sind auf den Punkt zu bringen; d.h. mehr als bloßes Feststellen eines Tatbestandes</p> <p>Beispiele: Grundsatz-SB mit Erarbeitung von Gesetzesvorlagen oder Senatsvorlagen zur Beschlussfassung; SB Bauaufsicht; SB Stellenbewertung; SB Umsatzsteuer; SB Leistungskoordination; SB Zweckentfremdung</p>
7	Informationen sind sehr umfangreich	<p>– Unterschiedliche Themenbereiche sind zu bearbeiten; Überlegungen zur Informationsbeschaffung (Quellenzugriff) sind anzustellen; Informationen müssen aufbereitet werden (strukturiert und eingeordnet)</p>

Bew.- Stufe	Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung	Erläuterung
		<p>– häufig bei Stellen mit Leitungsfunktionen und Personalführung</p> <p>Beispiele: Juristische SB; Controller/Controllerin; GL bei heterogenem Beschäftigtenkreis (z. B. Sozialarbeit und Leistungsgewährung); Fachbereichsleitung (FBL) Hochbau; Leitung (Ltg) Qualitätsentwicklung, Planung und Koordination im Öffentlichen Gesundheitsdienst (QPK)</p>
8	Zwischenstufe	
7 und 9	<p>methodisches Vorgehen (methodisch = planmäßiges Vorgehen; es bezeichnet eine festgelegte, systematische Art des Handelns zum Erreichen vorbestimmter Ziele.)</p>	<p>– Methoden des abstrakten Denkens (nicht mehr gegenständlich) sind zu beherrschen; generelle Lösungen und Ideen (über den konkreten Einzelfall hinaus) sind zu entwickeln; vorhandenes fachliches und methodisches Wissen ist effektiv zu nutzen; sehr umfangreiche Informationen werden in bearbeitbare Teilschritte zerlegt und auf das Wesentliche reduziert; Risiken werden eingegrenzt und kausale/finale Zusammenhänge aufgedeckt; Vorgehensweise und Verfahrensregeln sind zu klären, methodischen Alternativen zu bewerten; mehr als nur ein Realisierungskonzept</p> <p>Beispiele: vorwiegend bei Führungskraft (FK) mit großer Leitungsspanne, aber ggf. auch SB Organisation oder Grundsatz (bspw. durch Prozesskompetenz, Fähigkeit zum Projekt- und Qualitätsmanagement)</p>
9	Informationen sind sehr umfangreich und komplex	<p>– Informationen kommen aus verschiedenen Bereichen/Feldern, sind miteinander verknüpft und beeinflussen sich wechselseitig; Veränderungen in einem Informationsfeld</p>

Bew.- Stufe	Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung	Erläuterung
	neue Lösungen	<p>haben Auswirkungen auf die Informationen in einem anderen Bereich</p> <p>– Vorher nicht bekannte Ergebnisse/Erkenntnisse/Verfahrens-/Herangehensweisen und Lösungen (auch Innovation/Vision) sind zu gewinnen; Ergebnisse werden weitestgehend ohne fremde Hilfe erarbeitet</p> <p>Beispiele: Amtsleitung mit Personalplanung und -entwicklung; IT-Entwicklung für gesamte Stadtverwaltung; Digitale Stadt</p>

IV.2 Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen

Dienstliche Beziehungen sind aufgabenbezogene **persönliche** oder **telefonische** Kontakte innerhalb und außerhalb der Verwaltung. Die dienstlichen Beziehungen erfordern neben Sprachkompetenz insbesondere Kontaktfähigkeit, kooperatives Verhalten, Überzeugungsvermögen und Verhandlungsgeschick. Das Merkmal würdigt im Bewertungssystem der KGSt® Arbeitsschwierigkeiten in Gestalt des psychosozialen Drucks, der durch mündliche und spontane Herausforderungen zusätzlich entsteht. Schriftverkehr fließt hier folgerichtig nicht ein, da er bereits durch das Bewertungsmerkmal Informationsverarbeitung hinreichend berücksichtigt wurde.

Der Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen ist nach der Erläuterungsbedürftigkeit der Informationen, den Anforderungen an die Argumentation, den Konfliktmöglichkeiten und der Häufigkeit und Vielseitigkeit der Kontakte zu bewerten.

Es sind die dienstlichen Beziehungen mit den höchsten Anforderungen heranzuziehen, die typisch für das Aufgabengebiet sind. Es kommt also nicht primär auf den Zeitanteil der Arbeitsvorgänge an. Diese dienstlichen Beziehungen mit der für die Bewertung relevanten Anforderungshöhe müssen für die Stelle charakteristisch sein, sie dürfen also nicht nur selten vorkommen.

Dienstliche Beziehungen sind nur zu bewerten, wenn die auszutauschenden Informationen mindestens zu erläutern oder zu begründen sind (Stufe 1), ansonsten liegt eine verdeckte Nullstufe vor. In der Berliner Verwaltung, deren Bewertungsgefüge für Beamtendienstposten erst mit der Besoldungsgruppe A 5 beginnt, ist dieser Fall allerdings noch nicht bekannt geworden und dürfte auch eine absolute Ausnahme sein.

Erläuterungsbedürftig sind Informationen, die zwischen den Beteiligten nicht hinreichend oder ohne weiteres verständlich sind oder von ihnen verschieden ausgelegt werden können. Die Erläuterungsbedürftigkeit ist danach zu beurteilen, wie umfassend die Erläuterungen sein müssen, um den Kenntnisstand der Beteiligten auszugleichen. Es findet noch kein Gespräch statt, auch wenn sich Rückfragen aus den vermittelten Informationen ergeben.

In einem Gespräch werden wechselseitig Informationen ausgetauscht, wobei die Beteiligten die Aussagen der jeweils anderen in ihre Überlegungen einbeziehen müssen. Hier liegt der Unterschied zu einer (einseitigen) Erläuterung, bei der lediglich gespeichertes Wissen abgerufen wird. Beim Gespräch können Meinungsverschiedenheiten auftreten, die wiederum zu Konflikten führen können.

Konflikte sind danach zu beurteilen, inwieweit zwischen den Beteiligten gegensätzliche Vorstellungen oder voneinander abweichende Meinungen bestehen und bestimmte Ziele durchgesetzt oder Ausgleiche herbeigeführt werden sollen. Konflikte im Sinne dieses Bewertungsmerkmals müssen bereits in der Rolle der Beteiligten begründet sein; auf reale Auseinandersetzungen oder Gewalterfahrungen aus der Vergangenheit kommt es hingegen nicht an. Auch bei schwierigem Klientel oder Kommunikationsbarrieren ist nicht automatisch von Konfliktrichtigkeit auszugehen. Die häufig vorkommende Arbeitsteilung, dass in Konfliktsituationen Vorgesetzte die Gesprächsführung übernehmen, ist bei der Zurechnung dieses Merkmals zu berücksichtigen.

Bei den dienstlichen Beziehungen sind sechs Stufen zu unterscheiden:

Bew.-Stufe	Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen	Erläuterung
0	keine Informationen zu erläutern	verdeckte Nullstufe Beispiel: ehemaliger Bote/ehemalige Botin
1	Informationen zu einfachen Sachverhalten sind zu erläutern; bei unterschiedlichen Standpunkten kann auf eindeutige Vorschriften oder Tatsachen verwiesen werden.	– einseitige Weitergabe von Informationen – eindeutige Vorschriften oder Tatsachen erfordern keine Interpretation – Informationen fließen nur in eine Richtung Beispiele: Besucherinformation; Pförtnerdienst
2	Informationen zu schwierigen Sachverhalten sind zu erläutern; bei unterschiedlichen	– die Anforderungen an die Vermittlung der Informationen sind höher, Sachverhalte müssen erklärt werden

Bew.- Stufe	Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen	Erläuterung
	Standpunkten kann in der Regel auf eindeutige Vorschriften oder Tatsachen verwiesen werden	<ul style="list-style-type: none"> – gegebenenfalls Informationsaustausch mit verschiedenen Beteiligten zu unterschiedlichen Themen – der Rückgriff auf eindeutige Vorschriften ist meistens möglich – typisch ist hier die klassische Antragsbearbeitung im (ehemals) mittleren Dienst – an der Grenze zum Gespräch (je schwieriger der Sachverhalt, desto wahrscheinlicher ist die Gesprächsform, weil über die Erläuterung hinaus Informationen einzuholen sind) <p>Beispiele: SB Kfz-Zulassungsstelle;; Mitarbeit (MA) Kaufmännisches Objektmanagement</p>
3	Gespräche sind zu führen; bei unterschiedlicher Interessenlage soll durch werbende oder verteidigende Darlegungen Verständnis für den eigenen Standpunkt erzielt werden	<ul style="list-style-type: none"> – Austausch zu gleichen oder unterschiedlichen Interessenlagen (Führen von Dialogen, beidseitiger Informationsfluss) – es wird nachgefragt und/oder argumentiert, man muss sich auf die Argumente des Gegenübers einstellen – es wird für den eigenen Standpunkt geworben bzw. er wird verteidigt, Verständnis soll erzielt werden, auch wenn es im Einzelfall nicht möglich ist – der eigene Standpunkt kann der Standpunkt der Verwaltung, die Gesetzeslage, der politische Wille, die Zweckmäßigkeit des Verwaltungshandelns oder eine Ermessensentscheidung sein – wenn Verständnis nicht erzielt werden kann, bleibt immer noch der Verweis auf Vor-

Bew.- Stufe	Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen	Erläuterung
		<p>schriften, bestehende Rechtslage, Sachverhalte oder Vorgesetzte (Rechtslage wird durchgesetzt)</p> <ul style="list-style-type: none"> – auch zutreffend für die Suche nach gemeinsamen Lösungen (es finden jedoch keine Verhandlungen statt) – typische Situationen sind Beratungsgespräche <p>Beispiele: SB Personalaktenführung; SB Leistungsgewährung JobCenter; SB Kaufmännisches Objektmanagement; Gesundheitskoordination</p>
4	<p>Konfliktträchtige Gespräche sind zu führen; bei gegensätzlichen Vorstellungen und schwieriger Argumentation soll Gesprächspartner/Gesprächspartnerin vom eigenen Standpunkt überzeugt werden</p>	<ul style="list-style-type: none"> – unterschiedliche Interessenlagen (latent oder manifest) führen zu einem Konflikt; auf die Anzahl tatsächlicher Auseinandersetzungen (Konfliktgespräche) kommt es nicht an – Ziel ist die Überzeugung bei fortdauernden gegensätzlichen Vorstellungen, auch wenn es im Einzelfall nicht möglich ist – der eigene Standpunkt kann der Standpunkt der Verwaltung, die Gesetzeslage, der politische Wille, die Zweckmäßigkeit des Verwaltungshandelns oder eine Ermessensentscheidung sein – kontroverse Gespräche aufgrund von Verständigungsschwierigkeiten oder schwierigen, möglicherweise herausfordernden Personen allein reichen zur Erfüllung der Anforderungen dieser Stufe noch nicht aus – wenn Überzeugen nicht möglich ist, bleibt immer noch der Verweis auf Vorschriften,

Bew.- Stufe	Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen	Erläuterung
		<p>Sachverhalte, Vorgesetzte oder Rechtsbe- helfe</p> <ul style="list-style-type: none"> – im Verhältnis zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden gibt es immer mögliche Konfliktsituationen, in denen die Überzeugungsfähigkeit der Führungskraft gefordert ist, wenn es um Leistungsziele, Leistungen oder Arbeitsauslastung geht (z. B. Personalgespräche) <p>Beispiele: Widerspruchsbearbeitung; Eingriffsverwaltung; Hauptsachbearbeitung (HSB) Kaufmännisches Objektmanagement; GL eines Bürgeramtsstandortes; SozArb Kinder- und Jugendgesundheitsdienst (KJGD); SozArb Kinder- und Jugendpsychiatrischer Dienst (KJPD); GL SozArb Beratungsstelle für Menschen mit Behinderungen, Krebs- und AIDS-Kranke (BfB); SB Stellenbewertung; SB Schwarzarbeit Gewerbe</p>
5	<p>Konfliktträchtige Verhandlungen sind zu führen; trotz gegensätzlicher Positionen und schwieriger Argumentation soll ein Ausgleich herbeigeführt werden</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Voraussetzung ist die Gleichrangigkeit der Beteiligten mit der Zielstellung des Ausgleichs (ergebnisorientierte Verhandlungen gleichberechtigter Partner/Partnerinnen auf Augenhöhe) – wechselseitiges Geben und Nehmen – ein Ausgleich kann nur dort hergestellt werden, wo ein Handlungsspielraum besteht, der deutlich über reine Ermessensentscheidungen hinausgeht – Verhandlungen mit Beschäftigtenvertretungen zu Dienstvereinbarungen (z. B. Arbeitszeitregelungen)

Bew.- Stufe	Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen	Erläuterung
		Beispiele: Verhandlung öffentlich-rechtlicher Verträge; Juristische SB im Justizariat; FBL Hochbau
6	In Stufe 5 beschriebene Verhandlungen kommen häufig vor und unterscheiden sich dabei nach Inhalt und Gesprächspartnern/Gesprächspartnerinnen wesentlich.	– Voraussetzung sind vielseitige Kontakte, verschiedene Verhandlungsinhalte und eine Heraushebung durch die Menge Beispiele: Ltg. einer Abteilung mit mehreren Referaten unterschiedlicher Zuständigkeit; Amtsleitung (AL) Stadtentwicklungsamt

IV.3 Grad der Selbständigkeit

Der Begriff der Selbständigkeit knüpft an das tarifrechtliche Tätigkeitsmerkmal der „selbständigen Leistungen“ an. Gefordert ist eine eigene geistige Initiative, um zwischen mehreren zulässigen Möglichkeiten im Rahmen eines Beurteilungsspielraumes und unter Anwendung eines Ermessens zu entscheiden. Selbständigkeit beschreibt also das Maß der Selbst- oder Fremdbestimmung des Arbeitsverhaltens.

Bestimmungsgröße Umfang des Handlungsspielraumes (Stufe 1 bis 5)

Die beschriebenen Handlungsspielräume reichen von der reinen zeitlichen Einteilung, also der Frage, wann eine Aufgabe erledigt werden muss, bis hin zu eigeninitiativem Handeln in Bereichen mit überwiegend allgemeinen Vorgaben.

Die Zuordnung der Tätigkeiten zu einer Bewertungsstufe ist nicht allein über die Begriffe der Stufenbeschreibungen möglich, sondern erfordert immer die vergleichende Betrachtung mit anderen Arbeitsgebieten.

Das tarifliche Merkmal der selbständigen Leistungen findet sich annähernd in der Stufe 3 wieder (ergebnisrelevanter Handlungsspielraum, Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe); die übrigen Stufen haben im aktuell gültigen Tarifsysteem keine direkte Entsprechung.

Beim Grad der Selbständigkeit werden sechs Stufen unterschieden:

Bew.- Stufe	Grad der Selbständigkeit	Erläuterung
1	differenzierte Vorgaben, Zeiteinteilung	<ul style="list-style-type: none"> – keine inhaltlichen Handlungsspielräume, die Vorgaben sind geradezu direktiv zu den Inhalten – Entscheidungsbefugnis lediglich darüber, wann die Aufgabe zu erledigen ist <p>Beispiele: Postbearbeitung in einer Poststelle; Schalterdienste</p>
2	vollständige Vorgaben	<ul style="list-style-type: none"> – Art und Weise der Leistungserstellung kann selbst bestimmt werden, nicht aber das Ergebnis – kein wesentlicher inhaltlicher Ermessensspielraum (Routineaufgaben nach Vorgaben) – Spielraum nur hinsichtlich Zeit und Arbeitsmittel <p>Beispiele: SB Mittelbewirtschaftung; Kfz-Zulassungsstelle</p>
3	überwiegende Vorgaben	<ul style="list-style-type: none"> – Handlungsspielraum hinsichtlich des Ergebnisses der Arbeit, aber noch überwiegend Vorgaben – Beurteilungen werden schon gefordert (Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe, Einschätzung von Sachverhalten, Glaubwürdigkeit von Nachweisen) <p>Beispiele: SB Grundsicherung; SozArb KJGD, SozArb KJPD, MA Kaufmännisches Objektmanagement, SB Kaufmännisches Objektmanagement, HSB Kaufmännisches Objektmanagement, SB Haushalt (Serviceeinheit Facility Management-SE FM), SB Familienservicebüro</p>
4	teilweise Vorgaben	<ul style="list-style-type: none"> – In einem Entscheidungsprozess ist festzulegen, was zu tun ist; zwar bestehen noch

Bew.- Stufe	Grad der Selbständigkeit	Erläuterung
		<p>Vorgaben, aber Entscheidungen über Teilschritte oder Varianten zur Zielerreichung sind zu treffen (z. B. Konzepterstellung)</p> <p>Beispiele: Juristische SB im Justizariat; Arzt/Ärztin bzw. Zahnarzt/Zahnärztin im KJGD; GL SozArb BfB Krebs- und AIDS-Kranke; Gesundheitskoordination; SB Stellenbewertung, GL Haushalt und interner Personalservice (und Büroleitung [BL]), Ltg. Zentrales Bewerberbüro (ZBB)</p>
5	allgemeine Vorgaben	<ul style="list-style-type: none"> – allgemeine Vorgaben können vereinbarte Arbeitsziele, politische oder fachliche Zielsetzungen, Senatsbeschlüsse, Koalitionsvereinbarungen sein – Maßnahmen oder Leistungen sind auch aus eigenem Antrieb zu entwickeln – setzt in der Regel Leitungsfunktionen voraus, weil SB im Allgemeinen vorgegeben ist, was sie zu tun haben – typisches Merkmal z. B. für Behördenleitungen und Führung größerer Personalkörper (Amtsleitungen) <p>Beispiele: Arzt/Ärztin für Gesundheitsaufsicht; Arzt/Ärztin für Umwelt- und Hygienemedizin; Gesamtstädtische Bauplanung</p>
6		<ul style="list-style-type: none"> – Stufe 6 stellt lediglich eine Steigerung der Stufe 5 dar und orientiert sich an der Häufigkeit der aus eigenem Antrieb zu entwickelnden Maßnahmen oder Leistungen – Schwerpunkt des Aufgabengebietes muss die Entwicklung von Maßnahmen oder Leistungen aus eigenem Antrieb sein <p>Beispiel: AL Jugendamt</p>

IV.4 Grad der Verantwortung

Gemeinsam mit der Informationsverarbeitung ist die Verantwortung das im KGSt®-Modell am höchsten gewichtete Bewertungsmerkmal mit den bewertungsrelevantesten Auswirkungen. Generell werden hier die Auswirkungen des Arbeitsverhaltens betrachtet, wobei sowohl quantitative (Anzahl der Adressatinnen und Adressaten oder Betroffenen des Verwaltungshandelns) als auch qualitative Aspekte (Schwere eines Verwaltungseingriffs, Relevanz einer Entscheidung oder Dienstleistung, Bedeutung eines Hilfsangebots für die Zielgruppe usw.) einfließen.

Eine sachgerechte Bewertung muss hierbei auch Zurechenbarkeit und Schadenswahrscheinlichkeit berücksichtigen. Für erstere muss zwischen dem Arbeitsverhalten und der potentiellen Auswirkung ein unmittelbarer Zusammenhang bestehen: Die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber muss sich die Auswirkung und damit auch einen gegebenenfalls eintretenden Schaden persönlich zurechnen lassen. Dabei ist zu berücksichtigen, ob und in welchem Umfang andere Personen und Arbeitsgebiete an der Leistungserstellung insgesamt beteiligt sind. So kann z. B. ein Bote nicht für die inhaltlichen Folgen eines von ihm zugestellten Schriftstücks verantwortlich gemacht werden: Seine Befugnis erstreckt sich nur auf die korrekte Zustellung der Sendung.

Am greifbarsten wird der Begriff der Verantwortung, wenn man sich die möglichen negativen Folgen vor Augen führt, die aufgrund von Bearbeitungsfehlern eintreten und nicht ohne weiteres erkennbar oder heilbar sind. Nicht nur der Umfang, sondern auch die Wahrscheinlichkeit solcher Schäden unterscheiden sich mitunter von Arbeitsgebiet zu Arbeitsgebiet erheblich, sodass auch dieser Aspekt in die Stufenentscheidung einfließen sollte: je leichter der potenzielle Schaden eintreten kann, desto größer ist in der Regel auch die Verantwortung – im Sinne des jeweils ersten Halbsatzes in den Stufen der Bewertungstafel – einzuschätzen.

Bei der Entscheidung über die Anwendung von Ausführungs- oder Leitungsverantwortung ist zu prüfen, ob die prozentualen Anteile der BAK vollständig den Kriterien für Leitungstätigkeiten nach dem KGSt®-Gutachten auf S. 136 ff⁴ entsprechen. Hierbei ist die Plausibilität zu prüfen und ggf. bei der Dienstpostenbewertung (DPB) eine von Zeitanteilen unabhängige Entscheidung zu treffen (siehe Abschnitt III).

Die Leitungsverantwortung einer Führungskraft unterscheidet sich deutlich von der Ausführungsverantwortung der Sachbearbeitungsebene und wird deshalb nach unterschiedlichen Bewertungstabellen behandelt, die sich auf den Stufen 5 bis 8 überschneiden. Führungskräfte, deren Leitungstätigkeit 50 % der GAZ erreicht oder überschreitet, unterfallen der Leitungsverantwortung, alle anderen Arbeitsgebiete werden anhand der Ausführungsverantwortung beurteilt.

⁴ KGSt® Gutachten Nr. 1/2009 „Stellenplan – Stellenbewertung“, 7. Auflage Köln 2009

Um den unterschiedlichen Formen von Leitung gerecht zu werden, führt die KGSt® hier Bestimmungsgrößen ein, die zum Teil summarisch zu beurteilen sind und somit bei der Bewertung einen großen Entscheidungsspielraum gestatten, der am besten durch Vergleich mehrerer Arbeitsgebiete auszufüllen ist.

Bei der Leitungsverantwortung tritt außerdem die Bedeutung für die Zielgruppe an die Stelle der Auswirkungen. Das folgt aus der Überlegung, dass Führung auch das Handeln verschiedener unterstellter Mitarbeitender verantwortet und somit tendenziell weniger Einzelprodukte, als vielmehr eine größere Summe von Verwaltungsleistungen zu besorgen hat. Auch hier fließt mit der Größe dieser Zielgruppe ein quantitativer Aspekt zusätzlich in das Bewertungsergebnis ein.

IV.4.a Grad der Verantwortung-Alternative für Stellen mit Ausführungsverantwortung

Die Stufenbeschreibungen sind bei diesem Merkmal sehr allgemein formuliert und erfordern - mehr, als bei den anderen Kriterien - die vergleichende Betrachtung mit anderen Arbeitsgebieten. Die Auswirkungen des Arbeitsverhaltens sind danach zu beurteilen, welche Bereiche innerhalb und außerhalb der Verwaltung beeinflusst werden und inwieweit es für sie positive oder negative Folgen haben kann.

Es sind nur die unmittelbaren Auswirkungen heranzuziehen, nicht die Konsequenzen, die sich u. U. im weiteren Verlauf ergeben. Maßgeblich sind die Auswirkungen im Einzelfall, wie z. B. bei der Gewährung von Leistungen nur auf den Empfängerinnen oder Empfängern und gegebenenfalls deren/dessen Angehörige. Die Anzahl der betreuten Fälle ist hier nicht bewertungsrelevant.

Zur Bewertung werden die Arbeiten mit den größten Auswirkungen herangezogen, die typisch sind (also nicht nur selten vorkommen). Es kommt folglich nicht primär auf den Zeitanteil der Arbeitsvorgänge an.

Die Stufenbeschreibungen stellen in zwei Halbsätzen zum einen auf die Intensität bzw. Qualität der Auswirkungen (gering, mittel, groß, usw.) ab. Zum anderen wird mit dem Umfang der Auswirkungen anhand der Größe des betroffenen Personenkreises, Objektes oder der Organisationseinheit⁵ auch ein quantitativer Aspekt hinzugefügt. Zu beachten ist, dass der zweite Halbsatz der Stufenbeschreibungen keine Erläuterung der vorangestellten Kategorisierung darstellt, sondern wie eine zweite Bestimmungsgröße getrennt zu be-

⁵ Jedes Produkt hat entweder eine externe Zielgruppe (Bürger/Bürgerinnen bzw. Einwohner/Einwohnerinnen) oder eine interne Zielgruppe (OE oder Mitarbeitende).

Siepmann: Stellenbewertung für Kommunalbeamte, Handbuch mit Bewertungsbeispielen, 4. Auflage, Luchterhand 2010

urteilen ist. Nur so können die in der Tabelle ebenfalls vorhandenen Zwischenstufen festgestellt werden, indem nämlich – analog zur Informationsverarbeitung – die niedrigere Stufe vollständig erfüllt ist, die nächsthöhere dagegen nur zum Teil.

In der Bewertungspraxis hat es sich bewährt, bei den Auswirkungen des Handelns die betroffenen Rechtsgüter als Maßstab heranzuziehen. Vergleiche zwischen mehreren Dienstposten erleichtern das Finden der Maßstäbe. Die im Folgenden genannten Beispiele schließen weitere Auslegungen nicht aus:

Bew.-Stufe	Grad der Verantwortung - Ausführungsverantwortung	Erläuterung
1	geringe Auswirkungen	<ul style="list-style-type: none"> – keine wesentlichen Rechtsgüter betroffen – keine oder nur eine Person ist betroffen wie z. B.: Botengänge
2	Zwischenstufe	
3	mittlere Auswirkungen	<ul style="list-style-type: none"> – Rechtsgüter nicht existenzieller Bedeutung können betroffen sein wie z. B.: Gewährung von Zulagen, Mahnbefehle, Ordnungswidrigkeiten, Auflagen, Buchung von Einnahmen und Ausgaben Beispiele: SB Mittelbewirtschaftung; SB Arbeitsschutz und Fortbildung; SB Zuwendung und Beschaffung; SB Bezirkskasse/Buchhaltung; SB Wohngeld
	kleinerer Personenkreis	– Einzelpersonen, gegebenenfalls mit Partner/Partnerinnen; Familie; Arbeitsgruppe
	kleineres Objekt	wie z. B.: Einfamilienhaus; Anbau; Kfz
	eine Organisationseinheit	<ul style="list-style-type: none"> – im Bezirk ein Amt; – in Senatsverwaltungen oder nachgeordneten Einrichtungen eine Abteilung; – eine SE von vergleichbarer Größe
4	Zwischenstufe	

Bew.- Stufe	Grad der Verantwortung - Ausführungsverantwortung	Erläuterung
5	große Auswirkungen	– Rechtsgüter, die z. B. die existenziellen Grundlagen berühren oder in die konkreten Lebensverhältnisse eingreifen können wie z. B.: Leistungen nach SGB XII; Baugenehmigung; Gehaltszahlungen; Widerspruchsbearbeitung; Grundsatzentscheidungen Beispiele: SB Zentrale Vergabe; Grundsatz-SB Diversity Personalmanagement; SB Bewertung; Juristische Sachbearbeitung; IKT-Notfallmanagement; GL ⁶ Bürgeramtsstandort, GL ⁷ Haushalt und interner Personalservice im Straßen- und Grünflächenamt (SGA); Standortkoordination im Teilhabe-Fachdienst (FD)
	größerer Personenkreis	wie z. B.: große Vereine, Nutzerinnen und Nutzer von kommunalen Einrichtungen; Kinder und Jugendliche in bestimmten Altersgruppen (z. B. 0-6 Jahre); alle Radfahrerinnen und Radfahrer im Bezirk
	größeres Objekt	wie z. B.: Straßenbau; Bau einfacher Gemeinschaftseinrichtungen
	mehrere Organisationseinheiten	– mindestens zwei Ämter (Bezirke), Abteilungen (Senatsverwaltungen bzw. nachgeordnete Behörden) oder Serviceeinheiten
6	Zwischenstufe	
7	sehr große Auswirkungen	– höchste Rechtsgüter wie Leben, Gesundheit und körperliche Unversehrtheit sind betroffen wie z. B.: Jugendhilfeplanung; Gesundheitsschutz; Personenrettung

⁶ Leitungstätigkeiten unter 50 % GAZ, daher Zuordnung zur Ausführungsverantwortung, siehe Abschnitt III

⁷ Ebenda

Bew.- Stufe	Grad der Verantwortung - Ausführungsverantwortung	Erläuterung
	sehr großer Personenkreis	<ul style="list-style-type: none"> – Teile der Bevölkerung, wie bspw. alle Einwohner/Einwohnerinnen eines Bezirks oder – große Teilgruppen wie bspw. alle Verkehrsteilnehmer/Verkehrsteilnehmerinnen im Bezirk
	sehr großes Objekt	wie z. B.: Wohn- und Geschäftsbauten mit mehreren Stockwerken; Bauvorhaben (komplexe Gemeinschaftseinrichtungen, bspw. medizinische Labore); Bebauungsplan
	zahlreiche Organisationseinheiten	<ul style="list-style-type: none"> – mehr als zwei Ämter (Bezirke), Serviceeinheiten oder Abteilungen (Senatsverwaltungen bzw. nachgeordnete Einrichtungen) bzw. alle Abteilungen/Ämter der Behörde
8	große Bevölkerungsgruppe	<ul style="list-style-type: none"> – Gesamtbevölkerung des Landes Berlin oder wesentliche Bevölkerungsteile
	sehr große Verwaltung	wie z. B.: ein Bezirksamt oder eine Senatsverwaltung; ein Klinikverbund; ein außergewöhnlich personalintensiver Verwaltungsbetrieb

Stufe 8 unterscheidet sich von den übrigen Stufen nicht nur durch die hohen Anforderungen an die Größe der Zielgruppe bzw. der betroffenen Verwaltung, sondern verlangt auch eine Gesamtbetrachtung des Arbeitsverhaltens - anders als die übrigen Stufen, die auf den Einzelfall abstellen. Solche Arbeitsgebiete werden in aller Regel Entscheidungen von grundsätzlicher Bedeutung beinhalten, sofern sie nicht ohnehin wegen des damit verbundenen Umfangs an Führungsaufgaben der Teiltabelle der Leitungsverantwortung zuzuordnen sind.

Es können auch bei der Ausführungsverantwortung hohe Anforderungen bewertet werden, etwa für Leitungsstellen, bei denen der Anteil der Leitungstätigkeiten unter 50 % gemessen an der GAZ liegt. Bei der Bewertung des Arbeitsverhaltens kann dann berücksichtigt werden, dass sich die Auswirkungen als Folge von Führungsentscheidungen über das Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vervielfachen.

IV.4.b Grad der Verantwortung-Alternative für Stellen mit Leitungsverantwortung

Das KGSt®-Gutachten definiert den Begriff der Leitungsverantwortung – im Unterschied zu der unter Punkt IV.4 a beschriebenen Ausführungsverantwortung – über die Bedeutung der zu erfüllenden Führungsaufgaben. Der Arbeitsinhalt wird dadurch geprägt, dass die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber für einen bestimmten Bereich die Leistungserstellung durch andere leitet.

Die Stufenbeschreibung zur Bewertung unterscheiden sechs unterschiedliche Grade der Leitungsverantwortung: niedrig, erhöht, mittel, groß, sehr groß und umfassend. Die eigentliche Bewertung der Leitungsverantwortung geschieht über die Bestimmungsgrößen.

Merkmale für Leitungsfunktionen sind Personalverantwortung, Vertretung des eigenen Bereichs nach außen, Lenkungs- und Kontrollaufgaben (Zielvorgaben, Qualitätskontrolle), Wahrnehmung der Finanz- und Organisationsverantwortung, fachliche Anleitung und Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Entscheidung in grundsätzlichen und schwierigen Fällen, Treffen von Ressourcenentscheidungen mit Auswirkungen auf Budget, Zeit und Personal.

Wenn diese Leitungstätigkeiten mindestens 50 % der Arbeitszeit ausmachen, ist anstatt der Ausführungsverantwortung die Alternative der Leitungsverantwortung anzuwenden und nach den folgenden Bestimmungsgrößen zu bewerten:

Bedeutung der Aufgaben für die ausgewählte Zielgruppe,

Größe der Zielgruppe⁸,

Anforderungen an Personalführung und Organisationsgestaltung,

Anforderungen an Gestaltung und Bewirtschaftung des Budgets.

Die Frage nach der Bedeutung einer Aufgabe kann sich nur aus dem Vergleich zu anderen Aufgaben herleiten. Hier sind auch die Stellen mit weniger als 50 % Leitungstätigkeit einzubeziehen, da die niedrigste Stufe der Leitungsverantwortung bereits einem Grad der Ausführungsverantwortung mit großen Auswirkungen auf einen größeren Personenkreis, ein größeres Objekt oder mehrere Organisationseinheiten entspricht (jeweils Stufe 5).

⁸ Aus praktischen Gründen (Schwierigkeit der Abgrenzung, Ermittlung der Größe der Zielgruppe) hat die KGSt® darauf verzichtet, einzelne Zielgruppen zu definieren. Sie hat auf die Einwohner/Einwohnerinnen abgestellt, wenn sich die Produkte eines Amtes tendenziell an alle Einwohner/Einwohnerinnen richtet z. B. Sicherheit und Ordnung, Standesamt. Wenn dies nicht der Fall ist (z. B. Sozialamt, Jugendamt) sollte nur ein Teil der Einwohner/Einwohnerinnen als Zielgruppe gerechnet werden.

Siepmann: Stellenbewertung für Kommunalbeamte, Handbuch mit Bewertungsbeispielen, 4. Auflage, Luchterhand, S. 110

Bedeutung der Aufgaben für die ausgewählte Zielgruppe

Die Bedeutung der Aufgaben (bzw. Produkte) für eine Zielgruppe hängt wesentlich von der jeweiligen Situation und von den Vorgaben der Politik ab. Auch hier ist es zur Einschätzung des Stellenwertes einer Aufgabe sinnvoll, die durch Arbeitsinhalte und -ergebnisse tangierten Rechtsgüter oder Bedürfnisse als Hilfsgröße heranzuziehen. Weitere Hinweise zur Bedeutung der beschriebenen Aufgaben lassen sich bspw. dem Produktkatalog des Landes Berlin, den Vergleichen mit ähnlichen, bereits bewerteten Aufgabengebieten oder den Empfehlungen aus dem KGSt®-Gutachten entnehmen.

Größe der Zielgruppe

Die Festlegung über die Größe einer Zielgruppe bedingt eine vorherige Entscheidung, ob eine externe Zielgruppe oder eine interne Zielgruppe von den auszuübenden Tätigkeiten betroffen ist. Welcher Personenkreis zur Zielgruppe gehört, kann evtl. bereits aus dem Produktkatalog entnommen werden. Zur externen Zielgruppe zählen alle Personen, die in ihrer Eigenschaft als Bürger/Bürgerinnen vom Land Berlin Leistungen beantragen oder gegen die Maßnahmen verhängt werden könnten. Zu einer internen Zielgruppe gehören alle aktiven Dienstkräfte des Landes Berlin sowie alle anderen, die aufgrund beamten-, versorgungsrechtlicher oder tarifrechtlicher Vorschriften Ansprüche an das Land Berlin haben (also z. B. Witwen/Witwer und Waisen von Beamten/Beamtinnen oder Versorgungsempfängern/-empfängerinnen). Auch Dienstkräfte anderer Dienststellen zählen zur internen Zielgruppe, dies gilt auch bei gemischtfinanzierten Einrichtungen mit anderen Bundesländern⁹. Für die Bewertung ist die Anzahl der vom Verwaltungshandeln betroffenen Bevölkerung (Größe der jeweiligen Gebietskörperschaft, d.h. Bezirk oder Land Berlin) oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter relevant. Hilfreich können Statistiken zur Beantwortung der Frage sein.

Anforderungen an die Personalführung und Organisationsgestaltung

Bei der Bewertung der Anforderungen an Personalführung und Organisationsgestaltung spielen Faktoren wie die Anzahl der unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Kontrollaufwand der Arbeitsleistung, Möglichkeiten der Anwendung von Personalentwicklungsmaßnahmen, die Anzahl unterschiedlicher Berufsgruppen (Heterogenität) oder Spezialisierungsgrade der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Anforderungen an die Prozessgestaltung und Veränderungsbedarf der Organisation eine wesentliche Rolle. Weitere Hinweise können der folgenden Tabelle entnommen werden. Honorarkräfte unterliegen

⁹ Schreiben SenFin IV A -O 1511 - 01/2015 vom 20.05.2015

keiner Weisungsbefugnis, sind jedoch ggf. im Rahmen der Prüfung der dienstlichen Beziehungen zu berücksichtigen.

Anforderungen an Gestaltung und Bewirtschaftung des Budgets

Bei der Bewertung der Anforderungen an die Gestaltung und Bewirtschaftung des Budgets ist zunächst davon auszugehen, dass mit jeder Leitungsstelle Anforderungen an die Bewirtschaftung des Budgets verbunden sind. Das KGSt®-Stufenmodell sieht beim Grad der Leitungsverantwortung keine Nullstufe vor.

Die Spielräume hinsichtlich der Gestaltung des Budgets des eigenen Leitungsbereichs können sich daher auf die Möglichkeiten der Einflussnahme auf den zielgerichteten Einsatz finanzieller, personeller oder sonstiger Ressourcen beziehen. Ebenso kann das Erfordernis des Ausgleichs von Spannungen zwischen eigentlichen Anforderungen an ein Budget und den tatsächlichen Möglichkeiten (Umgang mit knappen Mitteln) Berücksichtigung finden.

Die im Folgenden genannten Beispiele schließen weitere Auslegungen nicht aus und sind nicht abschließend:

Kriterium	Grad der Verantwortung - Leitungsverantwortung	Erläuterung
1.1 Bedeutung der Aufgaben für die ausgewählte Zielgruppe	wichtig	– keine wesentlichen oder nicht existenziellen Rechtsgüter oder Bedürfnisse wie z. B.: Bereitstellung kultureller Angebote; Grünflächenunterhaltung; Gewährung von Zulagen; Kfz-Zulassung
	sehr wichtig	– Rechtsgüter von existenzieller Bedeutung oder zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes wie z. B.: Auszahlung Gehalt; Eingliederungshilfe; zentrale Beschaffungen; Bauunterhaltung; Zentrale Dienste; Verkehrsüberwachung; Bürgerservice Beispiele: Ltg. ZBB; Ltg. FD Elterngeld

Kriterium	Grad der Verantwortung - Leitungsverantwortung	Erläuterung
	von großer Bedeutung	<p>– hohe Rechtsgüter oder (Sozial-)Bedürfnisse wie z. B.: Wohnungsbau; Straßenbau; Kita-Planung; Bildung; Familie; Gewerbe; Liegenschaften</p> <p>Beispiele: GL Sozialarbeit BfB; GL verbindliche Bauleitplanung, Ltg. QPK; GL Personalbetreuung; Bewerbungs- und Stellenmanagement Organisationseinheit (OE) StD/SE Fin; AL SGA, Ltg. SE FM</p>
	von sehr großer Bedeutung	<p>– höchste Rechtsgüter oder (Sozial-)Bedürfnisse wie z. B.: Finanz- und Personalplanung; Organisation; gesamtstädtische Sicherheit und Ordnung; Leben; Gesundheit; körperliche Unversehrtheit; Hygiene; Verbraucherschutz</p> <p>Beispiele: AL Gesundheitsamt, Jugendamt, Schul- und Sportamt</p>
1.2 Größe der Zielgruppe	klein extern bis 50.000 oder intern bis 1.000 MA	<p>extern: z. B. Teilgruppen wie Kinder- und Jugendliche in bestimmten Altersgruppen; ein Teil der Bevölkerung; Bewerbende; Menschen mit Behinderungen (Handicap)</p> <p>intern: z. B. Mitarbeitende einer Organisationseinheit (OE) Beispiele: Teamleitung (TL) Betreuungsbehörde; Ltg. Fachdienst Elterngeld</p>

Kriterium	Grad der Verantwortung - Leitungsverantwortung	Erläuterung
	<p>mittel</p> <p>extern 50.000 - 200.000 oder intern 1.001 - 2.500 MA</p>	<p>extern: z. B. Bevölkerungsgruppen, die vom Land Berlin Leistungen beantragen oder beziehen bzw. Vorsorgeleistungen in Anspruch nehmen könnten (Hilfe zum Leben [HzL], Hilfe zur Erziehung [HzE]; Bildung und Teilhabe [BuT], Ferien- und Freizeitangebote für Jugendliche oder Senioren/Seniorinnen etc.) oder gegen die Maßnahmen verhängt werden (Gewerbeauflagen, Ordnungswidrigkeiten, Kosteneinzahlung usw.) Beispiel: FBL zentrales Forderungsmanagement</p> <p>intern: z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehrerer OE oder ganzer Behörden Beispiele: GL Personalbetreuung, Ltg. Zentrales Controlling</p>
	<p>groß</p> <p>extern 200.000 - 400.000 oder intern 2.501 - 6.000 MA</p>	<p>extern: Dienstleistungen richten sich z. B. an große Teilgruppen oder tendenziell an alle Einwohner/Einwohnerinnen eines Bezirkes (Schulen, Ordnung und Gewerbe, Meldewesen, Lebensmittelüberwachung usw.) Beispiele: GL bezirkliche Straßenverkehrsbehörde (SVB), GL verbindliche Bauleitplanung, FBL Hochbau, Ltg. QPK</p> <p>intern: z. B. Mitarbeitende mehrerer Organisationseinheiten sowie anderer Dienststellen des Landes Berlin oder gemischtfinanzierter Einrichtungen Beispiel: Ltg. SE Personal</p>

Kriterium	Grad der Verantwortung - Leitungsverantwortung	Erläuterung
	<p>sehr groß</p> <p>extern mehr als 400.000 oder intern mehr als 6.000 MA</p>	<p>extern: Dienstleistungen richten sich z. B. an alle Einwohner/Einwohnerinnen eines entsprechend großen Bezirks oder des Landes Berlin</p> <p>intern: z. B. alle Beamtinnen/Beamte oder Tarifbeschäftigte des Landes Berlin sowie deren Angehörige (Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger und deren Hinterbliebene, Beihilfeberechtigte usw.), alle Anwendende großer Fachverfahren (z. B. Profiskal (HKR), OPENProSoz, IPV, für alle bauenden Ämter)</p>
<p>2. Anforderung an Personalführung und Organisation</p>	<p>groß¹⁰</p>	<p>z. B. homogener Personalstamm, Gestaltung der Arbeitsabläufe in der Gruppe in eher mittleren Leitungsbereichen, gleichartige Fachthemen</p> <p>Beispiele: GL verbindliche Bauleitplanung, GL Geoinformation, GL Sozialarbeit in der Beratungsstelle für Behinderte (BfB), GL Personalbetreuung, GL bezirkliche Straßenverkehrsbehörde (SVB), Ltg. Bewerbungs- und Stellenmanagement, Ltg. zentrales Controlling, Ltg. Bezirkskasse, Ltg. FD Elterngeld, Ltg. Rechtsamt, Ltg. Steuerungs- dienst inkl. Controlling</p>

¹⁰ Die Leitungsverantwortung ist erst anzuwenden, wenn ein mittelgroßer Aufsichtsbereich vorliegt, sodass kleinere Bereiche nicht unter dem Aspekt der Leitung zu bewerten sind (Leitungsverantwortung unter 50 % GAZ)

Siepmann: Stellenbewertung für Kommunalbeamte, Handbuch mit Bewertungsbeispielen, 4. Auflage, Luchterhand, S. 137

Kriterium	Grad der Verantwortung - Leitungsverantwortung	Erläuterung
	größer	<p>z. B. heterogener Personalstamm, höhere psychosoziale Anforderungen (Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Überzeugungs- und Motivationsfähigkeit usw.), spezielle Klientel</p> <p>Beispiele: FBL Hochbau, FBL Zentrales Förderungsmanagement, (Ltg. Grünflächenunterhaltung u. technische Ltg. Inspektion), Amtsleitung (AL) Schul- und Sportamt, AL Umwelt- und Naturschutzamt</p>
	sehr groß	<p>z. B. Organisation für einen größeren Teilbereich der Verwaltung, Mitarbeitende unterschiedlicher Fachrichtungen/multiprofessionelle Teams, vielfältige Fachthemen, unterschiedlichste Beratungs-, Service- und Eingriffsaufgaben</p> <p>Beispiele: AL Stadtentwicklungsamt, AL Sozialamt, AL Gesundheitsamt</p>
	außerordentlich groß	<p>z. B. Gestalten von Strukturen, Prozessen und Beziehungen in personalintensiven Leitungsbereichen, besondere Anforderungen an die Organisationsweiterentwicklung, Höchstmaß an Einfühlungsvermögen u. Kommunikationsfähigkeit</p> <p>Beispiele: AL Jugendamt (Spagat zwischen berlineinheitlichen Festlegungen und Anforderungen des speziellen Bezirks)</p>

Kriterium	Grad der Verantwortung - Leitungsverantwortung	Erläuterung
<p>3. Anforderung an Gestaltung und Bewirtschaftung des Budgets</p>	<p>niedrig</p>	<p>z. B. Budget der Organisationseinheit ist vorgegeben, Kostenentwicklung beobachten, Wirtschaftlichkeitsprüfungen durchführen Beispiele: GL Personalbetreuung, GL Straßenverkehrsbehörde, GL verbindliche Bauleitplanung, GL Sozialarbeit in der BfB, FBL Zentrales Forderungsmanagement, Ltg. ZBB, Ltg. Zentrales Controlling</p>
	<p>mittel</p>	<p>z. B. Budget ist überwiegend festgelegt, Einflussnahme auf Budget durch Schwerpunktsetzung, Wirtschaftlichkeit der Leistungserstellung sicherstellen, Ausgleich zwischen Bedarf und Budget, sachgerechte Verteilung knapper Mittel Beispiele: AL Ordnungsamt, AL Gesundheitsamt</p>
	<p>hoch</p>	<p>Beispiel: sehr knappes, schwer planbares oder ein stark veränderliches Budget verwalten, unterschiedliche Finanzierungsgrundlagen (Sonderprogramme, Förderungen) Beispiele: FBL Hochbau; AL Jugendamt; AL Schul- und Sportamt; Ltg. Steuerungsdienst einschl. SE Personal u. Finanzen</p>
	<p>sehr hoch</p>	<p>z. B. produktorientierte Entwicklung der Haushaltsansätze, übergreifende Investitionsplanung veranlassen, Planung, Verhandlung und Verantwortung des Budgets Beispiel: AL Sozialamt</p>

IV.5 Grad der Vor- und Ausbildung

Die Vor- und Ausbildung wird regelmäßig durch die erforderliche Laufbahnbefähigung bestimmt.

Entscheidend sind demnach die für die Aufgabenwahrnehmung erforderlichen Voraussetzungen, d. h. ein Wissen und Können, welches erst aufgrund der Laufbahnbefähigung -gegebenenfalls der für die Eingangsämter festgelegten Bildungsabschlüsse bzw. Qualifikationen- ermöglicht wird.

Regelmäßig werden in der BAK bzw. im Anforderungsprofil die Anforderungen an Ausbildung bzw. Fortbildung festgelegt. Diese sind gleichwohl auch bewertungsmäßig auf eine grundsätzliche Plausibilität zu prüfen. Hierzu ist es erforderlich, dass eine Einschätzung bzw. entsprechende Begründung vorgenommen wird, über welchen Bildungs-/Ausbildungs-/Studien-/Fortbildungsweg die erforderlichen Fachkenntnisse erworben werden können, die für die wahrzunehmenden Tätigkeiten vorzusetzen sind.

Grundsätzliche Verfahrensweise für auf bestimmte Bereiche begrenzte Dienstposten der Besoldungsgruppen A 9 S mit Zulage, A 13 S mit Zulage bzw. A 16 mit Zulage

Für die BesGr. A 9 S+Z, BesGr. A 13 S+Z und BesGr. A 16 +Z gibt es keine spezielle Regelung zum Stellenbewertungsverfahren nach dem KGSt®-Modell. Ebenso wird auch bei den Punktwerten in der Zuordnungstabelle zu den Besoldungsgruppen nicht differenziert.

Bei diesen Dienstposten handelt es sich in der Regel um nochmals fachlich herausgehobene Spitzenämter oder normative Funktionsämter der jeweiligen Laufbahnen.

Im Sinne der KGSt®-Methodik sind daher bei der Prüfung der Heraushebungsmerkmale -ausgehend von den Anforderungen an die Tätigkeiten der Ämter der BesGr. A 9 S, A 13 S bzw. A 16 - die qualifizierenden Anforderungen zu begründen.

Bei der Bewertungsfeststellung ist daher grundsätzlich Folgendes zu berücksichtigen:

1. Der Grad der Vor- und Ausbildung ist entsprechend der jeweiligen Laufbahnvoraussetzung einzustufen, d. h. zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (ehemals mittlerer Dienst), erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener Dienst) bzw. zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemals höherer Dienst).
2. Der nach dem KGSt®-Modell ermittelte Punktwert liegt im oberen Drittel der Spanne der BesGr. A 9, BesGr. A 13 bzw. A 16.
3. Die besondere qualitative Heraushebung des Aufgabengebietes im Vergleich zu anderen Ämtern der BesGr. A 9 S, BesGr. A 13 S bzw. BesGr. A 16 ist gesondert zu begründen.

Spezielle Hinweise für den Bereich der Berliner Justiz

Regelung für die Ämter der BesGr. A 10 und A 11 des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 (bisheriger mittlerer Dienst) im Allgemeinen Justizvollzugsdienst, Werkdienst und Krankenpflegedienst an Justizvollzugsanstalten:

Voraussetzung für eine Verleihung des Amtes der BesGr. A 10 oder A 11 ist der erfolgreiche Abschluss eines mindestens halbjährlichen berufsbegleitenden Lehrgangs (gemäß Artikel VII des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher und haushaltsrechtlicher Vorschriften vom 31. Juli 1999).

Aufgrund dieser unabdingbaren Zusatzqualifikation ist anzuerkennen, dass für die Wahrnehmung dieser Dienstposten deutlich mehr als alleinig die Ausbildung für den mittleren Dienst erforderlich ist und die hierbei erworbenen fachlichen Fähigkeiten und Kenntnisse deutlich über die Anforderungen an das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 hinausgehen.

Hinsichtlich des Merkmals der Vor- und Ausbildung erscheint daher aus fachlicher Sicht der Anforderungen an die Qualifikation und der besoldungsrechtlich eröffneten Möglichkeit der besonders geregelten Besoldungspanne eine (abweichende) Zuordnung zum gehobenen Dienst als sachgemäß.

IV.6 Grad der Erfahrung

Der Begriff Erfahrung umschreibt hier die Fachkenntnisse und Fertigkeiten, die über die Laufbahnbefähigung (also den erfolgreichen Abschluss der geforderten Ausbildung oder des Studiums) hinausgehend auf anderen Stellen zu erwerben sind.

Sie wird in der praktischen Auseinandersetzung mit den Aufgaben erworben und geht über das, was im Rahmen der üblichen Einarbeitungszeit bzw. üblicher Fortbildungsmaßnahmen verlangt werden kann, hinaus.

Der Erwerb der Erfahrung kann dabei innerhalb der eigenen Dienststelle als auch in anderen Dienststellen – gegebenenfalls auch außerhalb des Landes Berlin – geschehen.

Zu berücksichtigen ist, dass es nicht ausreicht, wenn Erfahrungen nur wünschenswert sind. Bei der Stufenzuordnung sind diese nur heranzuziehen, wenn sie für die Wahrnehmung des Arbeitsgebietes auch tatsächlich erforderlich sind.

Zugrunde gelegt werden dabei die Arbeiten, die den höchsten Grad an Erfahrung voraussetzen. Diese müssen nicht zwingend zeitlich überwiegend, aber typisch für den Dienstposten sein.

Das Bewertungsmerkmal „Grad der Erfahrung“ sieht insgesamt vier Stufen vor, denen ein Punktwert zugeordnet ist. Allerdings gibt es in diesem Merkmal auch eine sogenannte „verdeckte Nullstufe“.

Bei **allen** Zuordnungen zum Merkmal Grad der Erfahrung gilt, dass zunächst in Korrelation mit dem Grad der Vor- und Ausbildung zu klären ist, was ohne weiteren Erfahrungserwerb verlangt werden kann. So ist z. B. bei einem Volljuristen, der in einem Rechtsamt tätig ist, zu erwarten, dass er diese Tätigkeit auf Basis seiner Ausbildung bereits wahrnehmen kann.

Unabdingbar ist bei der Auswahl der Stufen, dass ein Quervergleich zwischen den Ämtern – auch über die eigene Dienststelle hinaus – vorgenommen wird.

Das Merkmal kennt keine Zwischenstufen, daher müssen die Anforderungen der nächsthöheren Stufe stets voll erfüllt sein.

Bew.- Stufe	Grad der Erfahrung	Erläuterung
0	kein Erwerb zusätzlicher Kenntnisse und Fertigkeiten auf einer anderen Stelle erforderlich	<ul style="list-style-type: none"> – verdeckte Nullstufe Beispiele: SB Personalaktenführung; SB Leistungsgewährung im JobCenter; SozArb im RSD
1	zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten auf einer anderen Stelle	<ul style="list-style-type: none"> – Kenntnisse und Fertigkeiten gehen deutlich über die bereits im Rahmen der vorausgesetzten Vor- und Ausbildung erworbenen hinaus – Übersteigen solche, die im Rahmen einer üblichen Einarbeitungszeit erworben werden (bei einem Bachelor-Abschluss in öffentlicher Verwaltung könnten dies z. B. Kenntnisse in der Öffentlichkeitsarbeit/im Marketing sein) – Führungsaufgaben sind häufig mindestens mit Stufe 1 zu bewerten – Eine andere Stelle kann sein: <ul style="list-style-type: none"> >Andere Stelle in einem anderen Arbeitsbereich der gleichen Behörde (z. B. erst Erwerb von Kenntnissen im Personalrecht in der Personalstelle, vor Wechsel in eine Büroleitungsfunktion der eigenen Dienststelle) >Andere Stelle in einem anderen Arbeitsbereich einer anderen Behörde (so könnte z. B.

Bew.- Stufe	Grad der Erfahrung	Erläuterung
		<p>auch die Erfahrung in der Personalstelle einer anderen Dienststelle erworben worden sein)</p> <p>Beispiele: SB Revision; Ltg. kleinerer Teams</p>
2	<p>in erhöhtem Maße zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten auf mehreren anderen Stellen</p>	<p>– Mehrere andere Stellen = mindestens zwei unterschiedliche Stellen innerhalb der gleichen Dienststelle als auch in anderen Dienststellen</p> <p>z. B.: Ltg. eines größeren Bereichs mit fachlicher und personeller Zuständigkeit</p>
3	<p>umfangreiche zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten auf mehreren anderen Stellen in verschiedenen Aufgabenbereichen</p>	<p>– Kenntnisse übersteigen in Anzahl und Breite die in Stufe 2 geforderten</p> <p>– Die Anforderung „in verschiedenen Aufgabenbereichen“ tritt hinzu (d. h., es müssen Kenntnisse aus mindestens zwei inhaltlich verschiedenen Aufgabengebieten erforderlich sein)</p>
4	<p>besonders umfassende und vielseitige zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten auf mehreren anderen Stellen in verschiedenen Aufgabenbereichen</p>	<p>– „Umfassend“ meint die Tiefe der erforderlichen Kenntnisse, „vielseitig“ die Diversität</p> <p>– Vielseitige Kenntnisse sind z. B. anzunehmen, wenn neben umfangreichen Kenntnissen im Personalrecht zusätzlich auch solche des Haushaltsrechts, des Vertragsrechts und in der Öffentlichkeitsarbeit erforderlich sind</p> <p>– Zu beachten: es muss sich auch um „besonders umfassende“ Kenntnisse handeln; Grundkenntnisse reichen nicht aus, auch wenn sie vielseitig sind</p> <p>– Kenntnisse müssen die in Stufe 3 geforderten vom Umfang und von der Tiefe her deutlich übersteigen</p>

Bew.- Stufe	Grad der Erfahrung	Erläuterung
		– Zuordnung zur Stufe 4 trifft i. d. R. nur bei besonders herausgehobenen Leitungsfunktionen zu

Senatsverwaltung für Finanzen
Abteilung Landespersonal
AG Musterbewertungen

© Senatsverwaltung für Finanzen
Stand 11/2023

