

**Rf. V/GWF/BaF
Neue Stelle „Sachbearbeitung Baugenehmigungsverfahren“**

Stellenbewertung:

Die Stellenbewertung vom 30.04.2013 enthält folgende Arbeitsvorgänge:

	Arbeitsvorgang	Anteil
1	Durchführung von bauaufsichtlichen Genehmigungs- bzw. Zulassungsverfahren Im Detail ist zu nennen:	
1a	Prüfung der Anträge (Vorbescheid, Baugenehmigung für Errichtung, Änderung, Nutzungsänderung) auf Vollständigkeit und Entscheidungsgreife	10 %
1b	Durchführung des Anhörungsverfahrens nach BayVwVfG	5 %
1c	Festlegung von Abweichungen, Befreiungen, Bedingungen, Auflagen und Hinweisen, Gebührenberechnungen, Bescheiderteilung in Genehmigungsfällen, insbesondere Begründung und Ausübung der zustehenden Ermessensentscheidungen	60 %
1d	Gewährung von Ausnahmen, Abweichungen und Befreiungen außerhalb eines Genehmigungsverfahrens	1 %
1e	Schriftverkehr innerbehördlich und mit gleichgestellten Behörden	5 %
1f	Berichte an BWA, BbR und andere Ämter, Stellungnahmen für Klageverfahren	1 %
2	Durchführung der Anordnungsverfahren nach Art. 4 Abs. 2 und 3 DSchG und Art. 15 DSchG. Im Detail ist zu nennen:	
2a	Prüfung der Rechtslage aufgrund der vom Sachbearbeiter Denkmalpflege und den Bauaufsichtsrevieren ermittelten Fakten	1 %
2b	Durchführung der einschlägigen Anhörungsverfahren nach BayVwVfG; Verhandlungen mit den Betroffenen in Abstimmung mit dem künftigen Sachbearbeiter Denkmalpflege	1 %
2c	Durchführung der Zumutbarkeitsprüfung nach Art. 4 DSchG; Einholung von Auskünften der Einkommens- und Vermögensverhältnisse der betreffenden Eigentümer. Überprüfung der vorgelegten Unterlagen auf Plausibilität und finanzielle Zumutbarkeit (der zu fordernden Maßnahmen) bzw. Einholung von Gutachten eines Wirtschaftsprüfers bei komplexen Wirtschaftlichkeitsberechnungen. Ermessensentscheidung hinsichtlich Zumutbarkeit in Abstimmung mit dem künftigen Sachbearbeiter Denkmalpflege	1 %
2d	Erlass der Anordnungen nach Art. 4 Abs. 2 und Art. 15 DSchG sowie der Duldungsanordnungen nach Art. 4 Abs. 3 DSchG	2 %
2e	Durchführung der Verwaltungsmaßnahmen nach VwZVG in Fällen des Art. 4 Abs. 2 und Art. 15 DSchG	1 %
2f	Verwaltungsmäßige Abwicklung der Ersatzvornahmeverfahren nach Art. 4 Abs. 3 DSchG (unmittelbare Maßnahmen) in Kooperation mit den Bauaufsichtsrevieren und dem künftigen Sachbearbeiter Denkmalpflege	1 %
2g	Erlass der Kostenbescheide nach Art. 4 Abs. 3 DSchG	1 %
3	Erlass von Verfügungen und Festsetzung von Zwangsmitteln bei feuersicherheitsrechtlichen Mängeln im Vollzug BayBO und FBV	7 %
4	Vertretung des Sachgebietsleiters Verwaltung und des (Teilzeit) Verwaltungssachbearbeiters 65631 als weiterer Vertreter	3 %

Stellungnahme von OrgA:

Die durchgeführte analytische Diestpostenbewertung ergibt 370 Punkte (siehe folgende zwei Seiten). Die Stelle ist demnach mit BGr A 10 zu bewerten.

Tarifrechtlich liegen mehr als 50% Tätigkeiten vor, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse sowie selbständige Leistungen erfordern (VGr Vb,1a BAT). Zusätzlich liegt auch eine Heraushebung durch 50% besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten vor, jedoch keine Tätigkeiten von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung.

-> Die Stelle ist tariflich mit VGr IVb,1a zu bewerten; dies entspricht EGr 9 TVöD.

Datum: 6.6.2013

Dienstpostenbewertung für Beamte nach dem KGSt-Gutachten Stellenplan-Stellenbewertung
auf Grund der Stellenbeschreibung vom 30.4.2013

Amt	Stellenplan-Nr.	Funktionsbezeichnung	BesGr	Stelleninhaber			
GWF/BaF	Neu	SB Baugenehmigungsverfahren	BGr A 10				
Merkmal							
Bew.-stufe	Stufenbeschreibung		Wert-zahl	KGSt	OrgA 2013		
1: Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung							
1	Die zu verarbeitenden Informationen sind leicht überschaubar und eindeutig. Es ist überwiegend mechanisch vorzugehen.		25				
2	Zwischenstufe		40				
3	Die zu verarbeitenden Informationen sind überschaubar. Es ist aufgrund eigener Überlegungen in verschiedenen Informationsverarbeitungsschritten vorzugehen. Die Verarbeitung ist fast immer aus gleichen Sachverhalten ableitbar.		58				
4	Zwischenstufe		78				
5	Die zu verarbeitenden Informationen sind umfangreich. Es sind Zusammenhänge zu analysieren und viele Gesichtspunkte zu einer Gedankenkette zu kombinieren. Ähnliche Sachverhalte können herangezogen werden.		100		100		
6	Zwischenstufe		125				
7	Die zu verarbeitenden Informationen sind umfangreich. Es sind Überlegungen zum methodischen Vorgehen anzustellen, Zusammenhänge zu analysieren und viele Gesichtspunkte zu einer Gedankenkette zu kombinieren. Ähnliche Sachverhalte können nur begrenzt herangezogen werden.		153				
8	Zwischenstufe		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, zu beurteilen oder maßgeblich mitzugestalten.		215				
10	Höchchststufe		250				
2: Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen - mündliche u. fernmündliche Kontakte innerhalb und außerhalb der Verwaltung, auch zu Mitarbeitern -							
1	Informationen zu einfachen Sachverhalten sind zu erläutern; bei unterschiedlichen Standpunkten kann i.d.R. auf eindeutige Vorschriften o. Tatsachen verwiesen werden.		10				
2	Informationen zu schwierigen Sachverhalten sind zu erläutern; bei unterschiedlichen Standpunkten kann in der Regel auf eindeutige Vorschriften oder Tatsachen verwiesen werden.		22				
3	Gespräche sind zu führen; bei unterschiedlicher Interessenlage ist durch werbende oder verteidigende Darlegungen Verständnis für den eigenen Standpunkt zu erzielen.		37		37		
4 a	In Stufe 3 beschriebene Kontakte kommen häufig vor und unterscheiden sich dabei nach Form, Inhalt und Gesprächspartnern wesentlich.		55				
4 b	Konfliktträchtige Gespräche/Verhandlungen sind zu führen; trotz unterschiedlicher Interessenlage ist ein Ausgleich herbeizuführen.		55				
5 a	In Stufe 4 b beschriebene Kontakte kommen häufig vor und unterscheiden sich dabei nach Form, Inhalt und Gesprächspartnern wesentlich.		76				
5 b	Konfliktträchtige Gespräche/Verhandlungen sind zu führen; trotz vorhandener Gegensätze und schwieriger Argumentationsgrundlagen ist eine Einigung herbeizuführen.		76				
6	In Stufe 5 b beschriebene Kontakte kommen häufig vor und unterscheiden sich dabei nach Form, Inhalt und Gesprächspartnern wesentlich.		100				
3: Grad der Selbständigkeit - Ermessen -							
1	Die Aufgabenerfüllung ist bis ins einzelne durch Vorgaben bestimmt; es besteht allenfalls die Möglichkeit der zeitlichen Einteilung.		10				
2	Die Aufgabenerfüllung ist im einzelnen durch Vorgaben bestimmt; es besteht jedoch ein Handlungsspielraum hinsichtlich der Gestaltung des Arbeitsablaufs.		22				
3	Die Aufgabenerfüllung ist noch überwiegend durch Vorgaben bestimmt; es besteht jedoch ein Handlungsspielraum hinsichtlich des Ergebnisses der Arbeit.		37		37		
4	Die Aufgabenerfüllung ist noch durch Vorgaben bestimmt, jedoch ist über den Handlungsspielraum nach Stufe 3 hinaus der Inhalt der Arbeit häufig nicht festgelegt.		55				
5	Die Aufgabenerfüllung ist zu einem erheblichen Teil nur durch allgemeine Vorgaben (Arbeitsziele) bestimmt, die durch eigene Entscheidungen auszufüllen sind. Teilweise sind Aufgaben aus eigenem Antrieb aufzugreifen.		76				
6	Im Rahmen der in Stufe 5 beschriebenen Selbständigkeit ist vieles aus eigenem Antrieb aufzugreifen und es sind Entwicklungen in Gang zu setzen.		100				
Übertrag :					174	0	

Die bei den Merkmalen 1 und 4 vorgesehenen "Zwischenstufen" sind im System vorgesehene Bewertungsstufen. Sie sind nicht beschrieben, weil dies trennscharf nicht möglich war. Eine Zwischenstufe ist dann anzunehmen, wenn die Beschreibung der nächst höheren noch nicht vollständig erfüllt ist, mithin auch noch Elemente der niedrigeren vorliegen.

Stellenplan-Nr. 22043

Übertrag :

174

0

Merkmal		Wert-	KGSt	OrgA		
Bew.-	Stufenbeschreibung	zahl		2012		
4 : Grad der Verantwortung (Ausführungsverantwortung)						
1	Das Arbeitsverhalten hat kaum Auswirkungen.	20				
2	Das Arbeitsverhalten im Einzelfall hat geringe Auswirkungen; nachteilige Folgen eines fehlerhaften Verhaltens können unschwer erkannt und behoben werden.	32				
3	Zwischenstufe	46				
4	Das Arbeitsverhalten im Einzelfall hat größere Auswirkungen; es bezieht sich in der Regel auf einen kleineren Personenkreis/kleineres Objekt oder wirkt sich innerhalb eines Amtes/Bereiches aus.	62		62		
5	Zwischenstufe	80				
6a	Das Arbeitsverhalten hat große Auswirkungen; es bezieht sich im Einzelfall i.d.R. auf einen größ. Personenkreis/größ. Objekt o. wirkt sich auf mehrere Ämter/Bereiche aus.	100				
6b	Das Arbeitsverhalten hat große Auswirkungen; es umfasst d. Verantwortung für das Erreichen der vereinb. Leistungs- u. Finanzziele für einen großen Verantw.bereich.	100				
7	Zwischenstufe	122				
8a	Das Arbeitsverhalten hat sehr große Auswirkungen; es wirkt sich auf die Belange größerer Bevölkerungsgruppen oder auf die gesamte Verwaltung aus.	146				
8b	Das Arbeitsverhalten hat sehr große Auswirkungen; es umfasst die Verantwortung f.d. Erreichen d. vereinb. Leistungs- u. Finanzziele für einen sehr großen Verantw.bereich.	146				
5 : Grad der Verantwortung - Alternative für Stellen mit Leitungsverantwortung						
	Größe des Aufsichtsbereichs	Bedeutung des Aufsichtsbereiches				
		Einwohnergrößenklasse				
		Gemeinde	Kreis	Verantwortungsgrad der unterstellten Mitarbeiter *)		
1	Mittelgroßer Aufsichtsbereich (6 - 30 Mitarb.)	a) 4 - 6	2	bis Wertzahl 62	80	
		b) 4 - 6	2	ab Wertzahl 80	100	
		c) 2 + 3	1	bis Wertzahl 62		
		d) 1	-	ab Wertzahl 80	122	
2	Großer Aufsichtsbereich (31 - 100 Mitarb.)	a) 4 - 6	2	bis Wertzahl 62	100	
		b) 4 - 6	2	ab Wertzahl 80	122	
		c) 2 + 3	1	bis Wertzahl 62		
		d) 1	-	ab Wertzahl 80	146	
3	Sehr großer Aufsichtsbereich (mehr als 100 Mitarb.)	a) 4 - 6	2	bis Wertzahl 62	122	
		b) 4 - 6	2	ab Wertzahl 80	146	
		c) 2 + 3	1	bis Wertzahl 62		
		d) 1	-	ab Wertzahl 80	172	
6 : Grad der Vor- und Ausbildung						
1	Die Aufgabenerfüllung erfordert die Laufbahnbefähigung für den	einfachen Dienst		22		
2		mittleren Dienst		68		
3		gehobenen Dienst		134	134	
4		höheren Dienst		220		
7 : Grad der Erfahrung						
1	Über Laufbahnbefähigung und Fortbildungsmaßnahmen hinaus sind auf mindestens einem, ggf. mehreren anderen Arbeitsplätzen zu erwerben:	zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten		8		
2		in erhöhtem Maße zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten		25		
3		umfangreiche zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten		49		
4		besonders umfassende und vielseitige zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten		80		
				Gesamtpunktzahl	370	
				Besoldungsgruppe	A10	

Gesamtpunktzahl	Besoldungsgruppe	Gesamtpunktzahl	Besoldungsgruppe
212 - 251	A 7	462 - 526	A 12
252 - 296	A 8	527 - 596	A 13
297 - 346	A 9	597 - 671	A 14
347 - 401	A 10	672 - 751	A 15
402 - 461	A 11	752 - 836	A 16

Für die Ausweisung im Stellenplan gelten zudem grundsätzlich die Bestimmungen über die Stellenobergrenzen (Stellenschlüssel nach § 26 BBesG in Verbindung mit der KommStOV).

- *) Wenn einem leitenden Dienstposten Mitarbeiter unterstellt sind, die teils ab Wertzahl 80 und teils bis Wertzahl 62 bewertet wurden, so sind
- wenn mindestens 4 Mitarbeiter mit Wertzahlen ab 80 die Leitungsverantwortung prägen, die Mitarbeiter mit Wertzahlen bis 62 mit der Hälfte ihrer Zahl als mit Wertzahlen ab 80 bewertet anzunehmen
 - wenn die Voraussetzungen für a) nicht vorliegen, die Mitarbeiter mit Wertzahlen ab 80 mit dem Doppelten ihrer Zahl als mit Wertzahlen bis 62 bewertet anzunehmen.