

Datum: 28.04.2006

Dienstpostenbewertung für Beamte nach dem KGSt-Gutachten Stellenplan-Stellenbewertung
auf Grund der Stellenbeschreibung vom 04.04.2006

Amt	Stellenplan-Nr.	Funktionsbezeichnung	BesGr	Stelleninhaber			
POA	11021	Abteilungsleiter/in	derzeit A14 hD	NN			
Merkmal							
Bew.- stufe	Stufenbeschreibung		Wert- zahl		RpA 2006		
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				
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		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	Höchststufe		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				
4 a	In Stufe 3 beschriebene Kontakte kommen häufig vor und unterscheiden sich dabei nach Form, Inhalt und Gesprächspartnern wesentlich.		55		55		
4 b	Konflikträchtige 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	Konflikträchtige 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				
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		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 :				0	263	0	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.

Merkmal									
Bew.-stufe	Stufenbeschreibung	Wertzahl	RpA 2006						
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							
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	100						
6b	Das Arbeitsverhalten hat große Auswirkungen; es umfasst d. Verantwortung für das Erreichen der vereinb. Leistungs- u. Finanzziele für einen großen Verantwort.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			
			2 + 3	1	bis Wertzahl 62				
		c)	2 + 3	1	ab Wertzahl 80	122			
		1	-	bis Wertzahl 62					
		d)	1	-	ab Wertzahl 80	146			
2	Großer Aufsichtsbereich (31 - 100 Mitarb.)	a)	4 - 6	2	bis Wertzahl 62	100			
		b)	4 - 6	2	ab Wertzahl 80	122			
			2 + 3	1	bis Wertzahl 62				
		c)	2 + 3	1	ab Wertzahl 80	146			
		1	-	bis Wertzahl 62					
		d)	1	-	ab Wertzahl 80	172			
3	Sehr großer Aufsichtsbereich (mehr als 100 Mitarb.)	a)	4 - 6	2	bis Wertzahl 62	122			
		b)	4 - 6	2	ab Wertzahl 80	146			
			2 + 3	1	bis Wertzahl 62				
		c)	2 + 3	1	ab Wertzahl 80	172			
		1	-	bis Wertzahl 62					
		d)	1	-	ab Wertzahl 80	200			
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					
4		höheren Dienst		220	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	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	0	591				
			Besoldungsgruppe		A13hD				

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
a) 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
b) 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.