

Stellenplan des Personalamtes Stellenbewertungen

Stelle 11 031, Abteilungsleitung/stv. Amtsleitung, BGr A13hD

Im Zuge der Restrukturierung beantragt das PA eine Ausweisung der Stelle mit BGr A13hD.

Der Antrag wird vom PA wie folgt begründet:

„Der Bereich Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer benötigt eine eigenständige Abteilungsleitung. Die bisherige Abteilungsleitungsfunktion wurde mit der letzten Neustrukturierung mit der Funktion der Amtsleitung verbunden. Diese Entscheidung war in erster Linie der Trennung von Personal- und Organisationsamt geschuldet. Mit der Ruhestandsversetzung der Stelle 11 031 bietet sich nun die Chance, die insgesamt sachlich gerechtfertigte und aufgrund der übermäßigen Arbeitsbelastung auch gebotene Trennung von Amtsleitung und Abteilungsleitung im zentralen Bereich des Personalamtes (Personalwirtschaft) wieder herzustellen.

Die Stelle der Abteilungsleitung war bisher in BGr A13gD ausgewiesen. Durch Hinzunahme der Abteilungsleitung Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer wird sie auch unter Berücksichtigung, dass der Bereich Arbeitsschutz und Eingliederungsmanagement nicht mehr wahrgenommen wird, deutlich aufgewertet. Eine Bewertung nach BGr A 13hD ist gerechtfertigt und entspricht im Übrigen auch der bisherigen Bewertung der Abteilungsleitung PA/Arbn im früheren Personal- und Organisationsamt.

Die dadurch entstehende Entlastung der Amtsleitung wird in folgender Weise ausgeglichen: Die Amtsleitung übernimmt die Aufgaben im Referatsauftrag, die bislang der Stelle Sonderaufgaben Arbn zugewiesen sind. Dieser Stelle (StPINr noch nicht zugeteilt) werden dafür künftig Aufgaben des Arbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit und des Eingliederungsmanagements übertragen. Diese Aufgabenverschiebung ist sachlich gerechtfertigt und führt zu einer gleichmäßigen Auslastung der Stelleninhaber“.

Die Stellenbeschreibung vom 30.06.2010 enthält folgende Arbeitsvorgänge:

Nr.	Auszuführende Aufgaben und dabei anfallende Arbeitsvorgänge, Ziel der Tätigkeiten	Arbeitszeit in %
1	Leitungs- und Kontrollfunktionen gegenüber acht nach geordneten Mitarbeitern/innen (ohne Nachwuchskräfte bzw. überplanmäßigen Kräften) in den Bereichen <ul style="list-style-type: none">• Personalbewirtschaftung (einschl. Personalbeschaffung und Personaleinsatz)• Sonderaufgaben• Arbeitsschutz/ Eingliederungsmanagement	20 %
2	Personalangelegenheiten von besonderer Bedeutung bearbeiten, z.B. <ul style="list-style-type: none">• Arbeitsrechtliche Sanktionen• Entscheidungen zu Kündigungen• Auflösung von Arbeitsverträgen (insbesondere im Zusammenhang mit arbeitsrechtlicher Würdigung)	60 %
3	Prozessvertretung vor dem Arbeitsgericht, Sozialgericht und Finanzgericht	10 %
4	Vertretung der Amtsleitung	10 %

Stellungnahme von OrgA:

Die Stelle 11031 wurde letztmals aufgrund organisatorischer Änderungen im (damaligen) Personal- und Organisationsamt auf Beschlussempfehlung des RpA mit BGr A13gD bewertet und vom Stadtrat am 31.05.2006 beschlossen.

Mit der nunmehr vorgelegten Stellenbeschreibung wird die Stelle von Tätigkeiten über Personalangelegenheiten von besonderer Bedeutung (Arbeitsvorgang 2) und der

Prozessvertretung vor den jeweiligen Gerichten (Arbeitsvorgang 3) mit insgesamt 70 % der Gesamttätigkeit geprägt.

Durch die jetzt vorgelegten Restrukturierung 2011 des PA erhält die Stelle 11031 nunmehr wieder annähernd das Stellenprofil (Aufgaben besonderer Bedeutung und stellvertretende Amtsleitung) welches die Stelle bis 31.08.2006 aufwies. Die Stelle wurde seinerzeit im Rahmen einer Organisationsentwicklungsmaßnahme durch das (damalige) Haupt- und Organisationsamt am 12.03.1998 mit BGr A13hD begutachtet und der Stellenwert vom Stadtrat bestätigt. Die Überführung in den höheren Dienst erfolgt bereits schon im Jahre 1992.

Eine analytische Dienstpostenbewertung ergibt mit 591 Punkten eine Stellenwertigkeit mit BGr A13hD (vgl. Anlage); dies entspricht dem Alternativwert VGr II FGr 1a).

Stelle 11 023, Koordination Abrechnung/ Systemverwaltung, VGr IVa FGr 1a (alternativ BGr A11)

Im Zuge der Restrukturierung beantragt das PA eine Ausweisung der Stelle mit VGr IVa FGr 1a.

Der Antrag wird vom PA wie folgt begründet:

„Die Ausweisung der Stelle einer Koordinatorin/eines Koordinators Abrechnung/System-verwaltung verfolgt im Wesentlichen zwei Zielsetzungen. Zum Einen soll eine Klammer zwischen der Funktion Abrechnung und Systembetreuung hergestellt werden (die bislang durch die frühere Abteilungsleitung fachlich nicht hergestellt werden konnte - nicht persönlich als Führungskraft! -). Zum Anderen erfordert das neu eingeführte Personalabrechnungs- und Managementverfahren einen stetigen Entwicklungsaufwand, der in koordinierender und ausführender Funktion am besten von einer Person erbracht werden kann, die beide Fachlichkeiten (Entgeltabrechnung und technische Administration) in sich vereint. Die Stelleninhaberin soll die Arbeit der Abrechner/innen und der Systemverwaltung koordinieren (nicht zuletzt auch aus Haushaltsgründen wird keine eigenständige Führungs- und Leitungsstelle mehr ausgewiesen“.

Die Stellenbeschreibung vom 30.06.2010 enthält folgende Arbeitsvorgänge:

Nr.	Auszuführende Aufgaben und dabei anfallende Arbeitsvorgänge, Ziel der Tätigkeiten	Arbeitszeit in %
1	Koordinationsfunktion gegenüber neun zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (ohne Nachwuchskräfte bzw. überplanmäßige Kräfte) in den Bereichen <ul style="list-style-type: none">• Entgeltabrechnung• Systembetreuung	20 %
2	Technische Administration des eingesetzten Personalmanagementsystems und – abrechnungssystems (z.Zt. LOGA, alle Module der Entgelt-/Besoldungs-/Versorgungsabrechnung, Stellenplan, PE/Ausbildungsmodul/HCM u.a. – soweit eingeführt) ASPs, Logfiles, Schnittstellen, Datentransfers, Parallelläufe, Tests Hyper-Administratorenfunktion auf Installationsebene	80 %

Stellungnahme von OrgA:

Die Stelle 11023 erhält mit der jetzt vorgelegten Stellenbeschreibung einen vollkommen neuen Aufgabenzuschnitt.

Der beantragte Stellenwert mit VGr IVa FGr 1a setzt das Vorliegen von Tätigkeiten voraus, die jeweils mind. 50 % gründlichen und umfassenden Fachkenntnisse, selbständigen Leistungen, besonders verantwortlicher Tätigkeit und mind. 33 1/3 % Heraushebung durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung entsprechen.

Bei einer sachgerechten Ausführung der in der Stellenbeschreibung angeführten Tätigkeiten ist es unerlässlich, dass hierbei besonders viele Vorschriften (Tarifverträge, gesetzliche Bestimmungen (z.B. Sozialversicherungsrecht), Verordnungen u.a.) nebeneinander angewendet werden müssen, die auch immer wiederkehrenden Veränderungen unterworfen sind. Mit der Implementierung dieser Veränderungen in das Fachverfahren LOGA sind neben einem breiten Fachwissen der Personalarbeit auch Kenntnisse über den Gesamtaufbau des Software-Fachverfahrens notwendig.

Hierbei sind durchaus Parallelen zum damaligen Aufgabenzuschnitt (alter Prägung) der Stellen der PAISY-Systembetreuung (zwei Stellen mit VGr IVa,1a bewertet) zu erkennen.

Nimmt man jetzt noch die Koordinationsfunktion der Stelleninhaberin für alle Entgeltabrechner/innen einschl. der zusätzlich Systembetreuer/innen hinzu, so können in der vorgelegten Stellenbeschreibung Tätigkeiten erkannt werden, die den tariflichen Voraussetzungen für eine Bewertung der Stelle 11023 nach VGr IVa FGr 1a entsprechen.

Es wird empfohlen, die Stelle 11023 nach VGr IVa FGr 1a (alternativ BGr A11) mit der Funktionsbezeichnung „Koordination Abrechnung, Systembetreuung“ zu heben.

Datum: 5.7.2010

Dienstpostenbewertung für Beamte nach dem KGSt-Gutachten Stellenplan-Stellenbewertung auf Grund der Stellenbeschreibung von 25.6.2010

Amt	Stellenplan-Nr.	Funktionsbezeichnung	BesGr	Stelleninhaber			
PA	11031	Abteilungsleitung Arbeitnehmer/innen Sonderaufgaben, stv. Amtsleitung	A13hD	NN			
Merkmal							
Bew.-stufe	Stufenbeschreibung	Wert-zahl	OrgA 2010				
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	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					
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 :	263	0	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		Wertzahl	OrgA 2010			
Bew.-stufe	Stufenbeschreibung					
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				
		Einwohnergrößeklasse		Verantwortungsgrad unterstellten Mitarbeiter *)		
		Gemeinde	Kreis			
1	Mittelgroßer Aufsichtsbereich (6 - 30 Mitarb.)	a)	4 - 6	2	bis Wertzahl 62	80
		b)	4 - 6	2	ab Wertzahl 80 bis Wertzahl 62	100
		c)	2 + 3	1	ab Wertzahl 80 bis Wertzahl 62	122
		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 bis Wertzahl 62	122
		c)	2 + 3	1	ab Wertzahl 80 bis Wertzahl 62	146
		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 bis Wertzahl 62	146
		c)	2 + 3	1	ab Wertzahl 80 bis Wertzahl 62	172
		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	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.