

Anlage 03 der Geschäftsanweisung Nr.: 03/2011  
B10 „Richtlinien zur Bewertung von Aufgabengebieten und Dienstposten“

### Bewertung von Aufgabengebieten und Dienstposten

Dienststelle:

Aufgabengebiet / Dienstposten:

Bew.-Stufe	Stufenbeschreibung	Wert-Zahl					
<b>1: Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung</b>							
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 <b>überschaubar</b> . Es ist aufgrund <b>eigener Überlegungen</b> in verschiedenen Informationsverarbeitungsschritten vorzugehen. Die Verarbeitung ist <b>fast immer aus gleichen Sachverhalten</b> ableitbar.	58					
4	Zwischenstufe	78					
5	Die zu verarbeitenden Informationen sind <b>umfangreich</b> . Es sind <b>Zusammenhänge zu analysieren</b> und <b>viele Gesichtspunkte</b> zu einer Gedankenkette zu kombinieren. <b>Ähnliche Sachverhalte können</b> herangezogen werden.	100					
6	Zwischenstufe	125					
7	Die zu verarbeitenden Informationen sind <b>umfangreich</b> . Es sind Überlegungen zum <b>methodischen Vorgehen</b> anzustellen, <b>Zusammenhänge zu analysieren</b> und <b>viele Gesichtspunkte</b> zu einer Gedankenkette zu kombinieren. <b>Ähnliche Sachverhalte können nur begrenzt</b> herangezogen werden.	153					
8	Zwischenstufe	183					
9	Die zu verarbeitenden Informationen sind <b>sehr umfangreich und komplex</b> . Es sind Zusammenhänge von <b>teilweise hohem Abstraktionsgrad zu analysieren</b> und <b>neue Lösungen</b> zu finden, zu beurteilen oder maßgeblich mitzugestalten.	215					
10	Höchststufe	250					
<b>2: Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehung – mündl. und fernmündl. Kontakte innerhalb und außerhalb der Verwaltung, auch zu Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern -</b>							
1	Informationen zu <b>einfachen Sachverhalten</b> sind zu erläutern; bei unterschiedlichen Standpunkten kann auf <b>eindeutige Vorschriften oder Tatsachen</b> verwiesen werden.	10					
2	Informationen zu <b>schwierigen Sachverhalten</b> sind zu erläutern; bei unterschiedlichen Standpunkten kann <b>in der Regel auf eindeutige Vorschriften oder Tatsachen</b> verwiesen werden.	22					
3	Gespräche sind zu führen; bei unterschiedlicher Interessenlage ist durch <b>werbende oder verteidigende Darlegungen Verständnis</b> für den eigenen Standpunkt zu erzielen.	37					
4a	In Stufe 3 beschriebene Kontakte kommen <b>häufig vor</b> und <b>unterscheiden</b> sich dabei nach Form, Inhalt und Gesprächspartnern <b>wesentlich</b> .	55					
4b	<b>Konfliktträchtige</b> Gespräche/Verhandlungen sind zu führen: trotz <b>unterschiedlicher Interessenlage</b> ist ein <b>Ausgleich</b> herbeizuführen.	55					
5a	In Stufe 4b beschriebene Kontakte <b>kommen häufig</b> vor und <b>unterscheiden</b> sich dabei nach Form, Inhalt und Gesprächspartnerinnen /Gesprächspartnern <b>wesentlich</b> .	76					
5b	<b>Konfliktträchtige</b> Gespräche/Verhandlungen sind zu führen; trotz <b>vorhandener Gegensätze</b> und <b>schwieriger Argumentationsgrundlagen</b> ist eine <b>Einigung</b> herbeizuführen.	76					
6	In Stufe 5b beschriebene Kontakte <b>kommen häufig</b> vor und <b>unterscheiden</b> sich dabei nach Form, Inhalt und Gesprächspartnern <b>wesentlich</b> .	100					
<b>3: Grad der Selbständigkeit – Ermessen -</b>							
1	Die Aufgabenerfüllung ist <b>bis ins einzelne</b> durch Vorgaben <b>bestimmt</b> , es besteht allenfalls die Möglichkeit der <b>zeitlichen</b> Einteilung.	10					
2	Die Aufgabenerfüllung ist <b>im einzelnen</b> durch Vorgaben bestimmt; es besteht jedoch ein <b>Handlungsspielraum</b> hinsichtlich der <b>Gestaltung des Arbeitsablaufs</b> .	22					
3	Die Aufgabenerfüllung ist <b>noch überwiegend</b> durch Vorgaben bestimmt; es besteht jedoch ein <b>Handlungsspielraum</b> hinsichtlich des <b>Ergebnisses der Arbeit</b> .	37					
4	Die Aufgabenerfüllung ist <b>noch</b> durch Vorgaben bestimmt, jedoch ist über den <b>Handlungsspielraum</b> nach Stufe 3 hinaus der Inhalt der Arbeit <b>häufig nicht festgelegt</b> .	55					
5	Die Aufgabenerfüllung ist zu einem <b>erheblichen Teil</b> nur durch <b>allgemeine Vorgaben</b> (Arbeitsziele) bestimmt, die durch <b>eigene Entscheidungen</b> auszufüllen sind. Teilweise sind Aufgaben aus <b>eigenem Antrieb</b> aufzugreifen.	76					
6	Im Rahmen der in Stufe 5 beschriebenen Selbständigkeit ist <b>vieles aus eigenem Antrieb</b> aufzugreifen und es sind <b>Entwicklungen in Gang</b> zu setzen.	100					
Übertrag:							

Anlage 03 der Geschäftsanweisung Nr.: 03/2011  
B10 „Richtlinien zur Bewertung von Aufgabengebieten und Dienstposten“

Übertrag:

--	--	--	--	--	--

Merkmal	Stufenbeschreibung	Wert-Zahl						
<b>4:</b>	<b>Grad der Verantwortung</b>							
1	Das Arbeitsverhalten hat <b>kaum Auswirkungen</b>	20						
2	Das Arbeitsverhalten im Einzelfall hat <b>geringe Auswirkungen</b> , nachteilige Folgen eines fehlerhaften Verhaltens <b>können unschwer erkannt</b> und behoben werden.	32						
3	Zwischenstufe	46						
4	Das Arbeitsverhalten im Einzelfall hat <b>größere Auswirkungen</b> , es bezieht sich in der Regel auf einen <b>kleineren Personenkreis / kleineres Objekt</b> oder wirkt sich <b>innerhalb eines Amtes</b> aus.	62						
5	Zwischenstufe	80						
6	Das Arbeitsverhalten im Einzelfall hat <b>große Auswirkungen</b> , es bezieht sich in der Regel auf einen <b>größeren Personenkreis / größeres Objekt</b> oder wirkt sich auf <b>mehrere Ämter</b> aus.	100						
7	Zwischenstufe	122						
8	Das Arbeitsverhalten hat <b>sehr große Auswirkungen</b> , es wirkt sich auf die Belange <b>größerer Bevölkerungsgruppen</b> oder auf die <b>gesamte Verwaltung</b> aus.	146						
<b>Grad der Verantwortung – Alternative für Stellen mit Leitungsverantwortung</b>								
	Größe des Aufsichtsbereichs	Bedeutung des Aufsichtsbereiches						
			Einwohnergrößenklasse					
			Gemeinde	Kreis	stellten Mitarbeiter*)			
1	Mittel-großer Aufsichtsbereich	a)	4 - 6	2	bis Wertzahl 62	80		
		b)	4 - 6 2 + 3	2 1	ab Wertzahl 80 bis Wertzahl 62	100		
		c)	2 + 3 1	1 -	ab Wertzahl 80 bis Wertzahl 62	122		
		d)	1	-	ab Wertzahl 62	146		
2	Großer Aufsichtsbereich	a)	4 - 6	2	bis Wertzahl 62	100		
		b)	4 - 6 2 + 3	2 1	ab Wertzahl 80 bis Wertzahl 62	122		
		c)	2 + 3 1	1 -	ab Wertzahl 80 bis Wertzahl 62	146		
		d)	1	-	ab Wertzahl 80	172		
3	Sehr großer Aufsichtsbereich	a)	4 - 6	2	bis Wertzahl 62	122		
		b)	4 - 6 2 + 3	2 1	ab Wertzahl 80 bis Wertzahl 62	146		
		c)	2 + 3 1	1 -	ab Wertzahl 80 bis Wertzahl 62	172		
		d)	1	-	ab Wertzahl 80	200		
<b>5: Grad der Vor- und Ausbildung</b>								
1		<b>für den einfachen Dienst</b>	22					
2	<b>Die Aufgabenerfüllung erfordert die Laufbahnbefähigung</b>	<b>für den mittleren Dienst</b>	68					
3		<b>für den gehobenen Dienst</b>	134					
4		<b>für den höheren Dienst</b>	220					
<b>6: Grad der Erfahrung</b>								
1	Über Laufbahnbefähigung und Fortbildungsmaßnahmen hinaus sind auf mindestens einem, ggf. mehreren anderen Arbeitsplätzen	zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben	8					
2		in erhöhtem Maße zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben	25					
3		umfangreiche zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben	49					
4		besonders umfassende und vielseitige zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben	80					
<b>Gesamtpunktzahl</b>								
<b>Besoldungsgruppe</b>								
<b>Unterschriften</b>								

\*) Wenn einem leitenden Dienstposten Mitarbeiter/innen unterstellt sind, die teils ab Wertzahl 80 und teils bis Wertzahl 62 bewertet wurden, so sind

a) wenn mindestens 4 Mitarbeiter/innen mit Wertzahlen ab 80 die Leitungsverantwortung prägen, die Mitarbeiter bis 62 mit der Hälfte ihrer Zahl als mit Wertzahlen ab 80 bewertet anzunehmen

b) wenn die Voraussetzung für a) nicht vorliegen, die Mitarbeiter/innen ab Wertzahlen ab 80 mit dem Doppelten ihrer Zahl als mit Wertzahlen bis 62 bewertet anzunehmen

- Dienstpostentabelle**
- ab 147 Pkt. A 5 ab 462 Pkt. A 12
  - ab 177 Pkt. A 6 ab 527 Pkt. A 13
  - ab 212 Pkt. A 7 ab 597 Pkt. A 14
  - ab 252 Pkt. A 8 ab 672 Pkt. A 15
  - ab 297 Pkt. A 9 ab 752 Pkt. A 16
  - ab 347 Pkt. A 10 ab 837 Pkt. B 2
  - ab 402 Pkt. A 11