

Projektsteckbrief

17. Attraktiver Arbeitgeber - Gehaltsstrukturen

AG Personal und Führung

Stand der Angaben: 29.04.2019

Inhalt des Vorhabens und Vorgehensweise
<p>Kurzbeschreibung und IST-Zustand</p> <p>Die Gehaltsstrukturen in den Bezirken und Senatsverwaltungen sollen angeglichen werden. Einheitliche, behördenübergreifende Stellenbewertungen können den Stellenbesetzungsprozess erheblich beschleunigen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Zuständigkeit für die Erstellung von Aufgabenkreisbeschreibungen (BAK) sowie Anforderungsprofilen und Bewertungsgutachten im Rahmen ihrer Personal- und Ressourcenverantwortung jeder Dienststelle selbst obliegt und sich die Bewertung von Arbeitsgebieten nach den jeweils im konkreten Einzelfall auszuübenden Tätigkeiten richtet.</p> <p>Die Senatsverwaltung für Finanzen wird gem. § 9 Abs. Landeshaushaltsordnung (LHO) nur in den Fällen übergreifend tätig, in denen innerorganisatorisch Zweifel über die Bewertung vorliegen. Hier erteilt dann die Senatsverwaltung für Finanzen eine bindende Auskunft (Nr. 3.5 AV zu § 49 LHO).</p> <p>Zur weiteren Vereinheitlichung der Stellenbewertungspraxis wurde im Rahmen einer Arbeitsgruppe eine Arbeitshilfe für das in Berlin bei der Bewertung von Beamtendienstposten anzuwendende KGSt-Gutachten erarbeitet und im August 2018 veröffentlicht.</p> <p>Darüber hinaus hat die Arbeitsgruppe sich auch weiterhin in regelmäßigen Abständen mit der Erstellung von Musterbewertungen für alle Dienststellen zu befassen sowie bei Bedarf die Arbeitshilfe fortzuschreiben.</p> <p>Überdies beabsichtigt die Senatsverwaltung für Finanzen, sich durch eine Änderung der Ausführungsvorschriften zu § 49 der LHO Zustimmungsvorbehalte für Arbeitsgebiete, die es in mehreren oder allen Dienststellen in vergleichbarer Form gibt, eine Entscheidungsbefugnis einzurichten. Damit soll gewährleistet werden, dass tatsächlich gleichartige Aufgabengebiete nicht in verschiedenen Dienststellen aufgrund unterschiedlicher Auslegung der Kriterien unterschiedlich bewertet werden.</p>
<p>Ziele und Nutzen des Vorhabens</p> <p>Herstellung vergleichbarer und nachvollziehbarer Bewertungsentscheidungen und dadurch Sicherstellung von Bezahlungsgerechtigkeit</p>
<p>Angestrebtes Ergebnis („Output“)</p> <p>Sicherstellung gleicher Kriterien und Vorgehensweisen: Es soll eine Stellenbewertungsdatenbank auf einem noch zu bestimmenden Kollaborationstool (OfficeNet 2, Themenportal etc.) eingerichtet werden, um eine Nutzung der bereits durchgeführten Stellenbewertungen landesweit sicherzustellen.</p>
<p>Schnittstellen zu anderen Vorhaben</p> <p>Personalpolitische Aktionsprogramme 2017/2018 und 2019/2020</p>
<p>Risiken</p> <p>Wahrnehmung als Eingriff in die Personalhoheit der Dienststellen, da diese bisher im Rahmen der Ressortzuständigkeit selbst für alle Bewertungsentscheidungen zuständig sind.</p> <p>Eine Zentralisierung aller Stellenbewertungen würde neben der Notwendigkeit der Änderung bestehender rechtlicher (Zuständigkeits-)regelungen auch einen sehr hohen personellen Aufwand verursachen. Bewertungen sind i.d.R. immer erforderlich bei der Ausschreibung von neuen Stellen, der Ausschreibung vakant gewordener Stellen, wenn Aufgabenveränderungen seit dem Zeitpunkt der letzten Bewertungsentscheidung eingetreten sind, bei Anträgen von Beschäftigten auf Höher-</p>

Projektsteckbrief

17. Attraktiver Arbeitgeber - Gehaltsstrukturen

AG Personal und Führung

gruppierung bzw. der Fachbereiche/Fachämter auf Höherbewertung/Hebung sowie bei organisatorischen Veränderungen. Die Anzahl der im Land Berlin jährlich anfallenden Bewertungsfälle kann lediglich grob geschätzt werden, da normativ bewertete Stellen oder in Eingruppierungsrichtlinien geregelte Fälle keiner Bewertung bedürfen. Eine Größenordnung zwischen 2.000 und 3.000 Stellenbewertungen p.a. scheint realistisch. Hierfür wäre bei zentraler Stellenbewertung nach ersten groben Schätzungen ein Personalaufwand von mindestens 45 Stellen erforderlich.

Zur Änderung der AV LHO wird derzeit davon ausgegangen, dass die zusätzlichen Bewertungsfälle im Rahmen der bestehenden personellen Ressourcen bewältigt werden. Sollte der Umfang der zu bearbeitenden Vorgänge in größerem Umfang auftreten als bisher vermutet, könnte ggf. ein Bedarf von ein bis zwei zusätzlichen Stellen entstehen (Werteebene 1, Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2).

Wer? - Organisation

Die Ergebnisse der temporären AG Personal und Führung werden nach Abschluss des Zukunftspaktes im Mai 2019 durch die Senatsverwaltung für Finanzen weiter bearbeitet.

Termine - Planung

Start:

- in stetiger Umsetzung (u.a. kontinuierliche Weiterführung der AG Musterbewertungen)
- Änderung AV LHO: voraussichtlich Ende 2019

Ende: offen