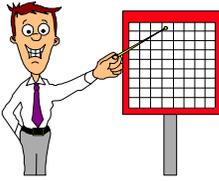


1. Fakten



Nicht alle Aufgaben in der öffentlichen Verwaltung haben den gleichen Schwierigkeitsgrad. Die Dienstleistungen müssen deshalb nicht nur darauf untersucht werden, wie viele Minuten menschliche Arbeitsleistung sie erfordern. Ebenso wichtig ist die Qualität der Arbeitsleistung. Vor der Produktion muss festgestellt werden, welche **Fähigkeiten** die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufweisen müssen.

Diese Fähigkeiten haben Auswirkungen auf die Besoldung/ das Entgelt. Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, an die/den höhere Anforderungen gestellt werden erhält mehr Geld.

Die Aufgaben von **Beschäftigten** werden bewertet und einer Gruppe / Stufe zugeordnet. Es handelt sich also um eine **Stellenbewertung** (bei Beamten: Dienstpostenbewertung) .

Bei den Beschäftigten richtet sich die Bewertung und Eingruppierung nach den jeweiligen Tarifverträgen und **Vergütungsordnungen**. Die Bewertung der Stellen erfolgt durch die Bildung von **Arbeitsvorgängen**, die ein Mitarbeiter zu erledigen hat. Diese Arbeitsvorgänge werden an den Kriterien der Vergütungsordnung gemessen.

Für die Eingruppierung in manche Vergütungsgruppen sind neben den Tätigkeitsmerkmalen der Stelle, auch persönliche Merkmale, wie z.B. eine bestimmte Berufsausbildung oder auch Berufserfahrung zu erfüllen.

Für die **Beamtinnen und Beamten** bestimmen die Besoldungsgesetze (z.B. § 18 BBesG) lediglich, dass eine sachgerechte Bewertung zu erfolgen hat. Wie der Dienstherr die Bewertung vornimmt, obliegt seiner Entscheidung. In der Praxis haben sich verschiedene Modelle der **Dienstpostenbewertung** entwickelt. Im Bereich der Gemeinden und Landkreise kommen meist die von der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (KGSt) entwickelten Modelle der so genannten **analytischen Dienstpostenbewertung** zur Anwendung. Aufgrund dieser Bewertung nach Punkten erfolgt eine Zuordnung zu den Besoldungsgruppen (Dienstpostentabelle) der Beamtenlaufbahn.

Der quantitative Personalbedarf ist für die verschiedenen qualitativen Anforderungen getrennt zu ermitteln.

Zur Ermittlung des qualitativen Personalbedarfs gehört aber nicht nur die Feststellung der Wertigkeit bzw. der künftigen Besoldung und des Entgelts, sondern auch, über welche **Grundqualifikationen** die/der künftige Stelleninhaberin oder Stelleninhaber verfügen und welche persönlichen **Kenntnisse, Eigenschaften und Fähigkeiten** jemand besitzen muss um den gestellten Anforderungen gerecht zu werden.