

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Bericht zur Ämterbewertung

Inhaltsübersicht

	Seite
I. Auftrag und Vorbereitung des Berichts; frühere Vorarbeiten	2
1. EntschlieÙung vom 3. März 1971	2
2. Vorbereitung der Berichterstattung	2
3. EntschlieÙung vom 28. Februar 1969	2
4. Frühere Vorarbeiten zur Ämterbewertung	3
II. Historische Entwicklung der Ämterbewertung	3
III. Neufassung des Bundesbesoldungsgesetzes	3
IV. Ämterbewertung	4
1. Anlaß zur Konkretisierung der Ämterbewertung	4
1.1 Vereinheitlichung der Bewertung von Funktionen	4
1.2 Das Amt im Sinne des Besoldungsrechts	4
1.3 Unbestimmtheit des Amtsinhalts	4
1.4 Stellenobergrenzen	4
1.5 Umgestaltung von Vor- und Ausbildung	4
2. Zielvorstellungen	5
3. Durchführung der Konkretisierung	5
3.1 Funktionsbeschreibungen	5
3.2 Rechtsverordnung zu § 5 BBesG	5
3.3 Festlegung durch Gesetz oder Rechtsverordnung	5
3.4 Verfassungsrechtliche Grundlagen	5
4. Beginn und Fortführung der Konkretisierung	6
4.1 Erste Stufe der Konkretisierung	6
4.2 Fortführung der Konkretisierung	6

	Seite
V. Dienstpostenbewertungsverfahren	6
1. Zielsetzung	6
2. Arbeitskreis Dienstpostenbewertung	6
3. Bisherige Arbeitsergebnisse	6
4. Durchführung der Dienstpostenbewertung	7
5. Verfassungsrechtliche Grundlagen	7
VI. Zusammenfassung	7
VII. Schlußbemerkung	8
Anlagen: 1. Funktionsbeschreibungen	9
2. Übersicht zum Modell einer einheitlichen Dienstpostenbewertung	12

I. Auftrag und Vorbereitung des Berichts; frühere Vorarbeiten

1. Entschließung vom 3. März 1971

Der Deutsche Bundestag hat in der 6. Legislaturperiode anlässlich der Verabschiedung des Ersten Gesetzes zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern – 1. BesVNG – in seiner 103. Sitzung am 3. März 1971 u. a. folgende Entschließung gefaßt (Drucksache VI/1885):

„Unter Änderung früherer Beschlüsse des Bundestages wird die Bundesregierung ferner ersucht, dem Bundestag vorzulegen:

3. zum 30. September 1972:

den Bericht der Bund-Länder-Kommission zur Ämterbewertung . . .“.

Im Schriftlichen Bericht des Innenausschusses des Deutschen Bundestages zum Entwurf des 1. BesVNG ist ausgeführt, es sei jetzt zunächst erforderlich, eine feste Ausgangsbasis für eine einheitliche Weiterentwicklung und Konkretisierung der Ämterbewertung für Bund und Länder zu sichern; deshalb solle das geltende Landesbesoldungsrecht grundsätzlich zunächst nicht geändert werden dürfen (Drucksache VI/1885, S. 8).

2. Vorbereitung der Berichterstattung

Der Bericht ist gemeinsam mit den hauptbeteiligten Bundesressorts sowie Vertretern von für das Besoldungsrecht zuständigen Länderministerien vorbereitet worden. Sein Inhalt soll – auch im Zusam-

menhang mit der Vorbereitung der nächsten Stufe der Besoldungsneuordnung – mit den beteiligten Bundesressorts und den Besoldungsministerien der Länder weiter behandelt werden.

3. Entschließung vom 28. Februar 1969

Der Deutsche Bundestag hatte schon anlässlich der Verabschiedung des Zweiten Gesetzes zur Neuordnung des Besoldungsrechts – 2. BesNG – in seiner 220. Sitzung am 28. Februar 1969 u. a. folgende Entschließung (Drucksache V/3827) gefaßt:

„Der Deutsche Bundestag hält es im Interesse einer gleichmäßigen und sachgerechten Bewertung der Amtsgeschäfte bei den öffentlich-rechtlichen Dienstherren für erforderlich, daß die Grundsätze der Ämterbewertung in § 5 des Besoldungsgesetzes im Zuge der weiteren Besoldungsentwicklung in enger Zusammenarbeit mit den Ländern näher ausgestaltet werden. Die Bundesregierung wird deshalb ersucht, wegen der Dringlichkeit dieser Aufgabe die Arbeiten zur Aufstellung einer den Amtsinhalt stärker berücksichtigenden Bewertungsordnung zu beschleunigen und dem Deutschen Bundestag bis zum 1. Oktober 1970 über die Arbeiten zu berichten.“

Der Innenausschuß des Bundestages hatte seinen Antrag zu der Entschließung damit begründet, er erwarte, daß auf der jetzt geschaffenen Grundlage der Bund und die Länder gemeinsam konkretere Maßstäbe für eine sachgerechte Bewertung von Amtsgeschäften erarbeitet werden (Drucksache V/3827, S. 2).

Zu der genannten Entschließung des Deutschen Bundestages vom 28. Februar 1969 teilte der Bundesminister des Innern dem Präsidenten des Deutschen Bundestages mit Schreiben vom 5. Oktober 1970 mit, die Vorlage des Berichts sei wegen der Vorbereitung eines Entwurfs für ein Gesamtkonzept zur Besoldung nicht fristgerecht möglich; die Vorbereitung dieses Entwurfs erscheine vordringlich.

4. Frühere Vorarbeiten zur Ämterbewertung

Am 11. Mai 1967 hatte der Arbeitskreis der Länder für Besoldungsfragen, dem die Besoldungsreferenten der Länder angehören und an dessen Beratungen Vertreter des Bundes teilnehmen, beschlossen, eine Unterkommission zu bilden, die Vorschläge für die Aufstellung einer Musterbesoldungsordnung erarbeiten sollte. Der Unterkommission gehörten Vertreter der Länder Bayern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und des Bundesministeriums des Innern an. Es war das Ziel der Arbeit der Unterkommission, durch Aufstellung einer Musterbesoldungsordnung zu einer Konkretisierung der rahmenrechtlichen Grundsätze zu gelangen, um dem Gesetzgeber damit Entscheidungshilfen an die Hand geben zu können. Unter Berücksichtigung der Vor- und Ausbildungserfordernisse und der Anforderungen des Amtes sollte dabei für die wesentlichen Beamtengruppen aller Dienstherren der besoldungsrechtliche Standort in Form eines die vorgegebenen Verhältnisse berücksichtigenden Einstufungsvorschlags fixiert werden.

In seiner Sitzung vom 8./9. April 1970 billigte der Arbeitskreis für Besoldungsfragen den Bericht seiner Unterkommission Musterbesoldungsordnung und suspendierte die Unterkommission bis auf weiteres von ihrer Aufgabe. In ihrem Schlußbericht kommt die Unterkommission u. a. zu dem Ergebnis, das Ziel, eine Musterbesoldungsordnung als Entscheidungshilfe für den Gesetzgeber zu erstellen, könne im gegenwärtigen Zeitpunkt nicht erreicht werden, weil es wegen der ständigen Umstrukturierungen durch die Besoldungsgesetzgebung an einer festen Ausgangsbasis fehle.

II. Historische Entwicklung der Ämterbewertung

Bis zum Jahre 1909 wurden überwiegend die Einzelposten nach ihrem Rang im Etat bewertet. Um 1909 entstanden im Reich und in den Ländern die ersten Besoldungsgesetze im heutigen Sinne. Das Reichsbesoldungsgesetz vom 15. Juli 1909 sah rund 180 Gehaltsklassen vor, die gleichzeitig ein Spiegelbild der vorhandenen Funktionen waren. Durch das Reichsbesoldungsgesetz des Jahres 1920 wurden die Funktionen in 13 Besoldungsgruppen mit aufsteigenden und sieben Besoldungsgruppen mit Festgehältern zusammengefaßt. Parallel zu dem Reichsbesoldungsgesetz von 1920 entstanden die sog. Reichs-

grundsätze für das Laufbahnwesen und wurde das Prinzip der Stellenschlüssel entwickelt.

Die Besoldungsentwicklung nach 1920 offenbarte die Schwächen eines zu stark pauschalierenden Besoldungssystems und wies auch mit dem Ausweichen in die Stellenschlüssel manche Parallelen zu der heutigen Situation auf. Im Reichsbesoldungsgesetz von 1927 versuchte der Gesetzgeber, mit zuletzt wieder 47 Besoldungsgruppen zu einem stärker funktionsbezogenen, aufgegliederten Besoldungssystem zu gelangen. Die Zuteilung von Beförderungsstellen sollte auf der Grundlage einer – später nicht voll durchgeführten – Bewertung der Einzeldienstposten erfolgen.

Durch das Bundesbesoldungsgesetz vom 27. Juli 1969 wurde die Zahl der Besoldungsgruppen auf 16 für aufsteigende Gehälter und elf für Festgehälter vermindert. Hierbei wurde in bewußter Abkehr von der bisherigen starken Differenzierung und der Kennzeichnung bestimmter Einzelfunktionen (z. B. Oberbuchhalter bei Oberkassen, Regierungsrat als Ministerialbürodirektor) eine Vereinfachung des Systems der Amtsbezeichnungen angestrebt. Der Schwerpunkt der Dienstpostenbewertung ging damit auf die Verwaltung und den Haushaltsgesetzgeber über.

Die Besoldungsentwicklung seit 1957 wurde ausgelöst durch die Tatsache, daß die Mehrzahl der Beamten im Landesbereich nicht in die rahmenrechtliche Bindung der Ämter einbezogen war (insbesondere Lehrer, Polizei), während die rahmenrechtlich vorgeschriebene Ämterordnung nur die Ämter eines erheblich kleineren Teils der Beamten im Landesbereich an bestimmte Besoldungsgruppen band. Die Höherstufung einzelner Ämter durch die Besoldungsgesetzgeber führte bei anderen Beamtengruppen – bei unveränderter Einstufung der Ämter – zu einer erheblichen Verbesserung der Stellenschlüssel. Es kam hierdurch und durch die Einführung der Regelbeförderung in weitem Umfang zu Beförderungen, obwohl die wahrgenommenen Funktionen unverändert geblieben waren.

III. Neufassung des Bundesbesoldungsgesetzes

Das 28. Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes (Artikel 74 a GG) vom 18. März 1971 (BGBl. I S. 206) hat dem Bund die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz auf dem Gebiet der Besoldung übertragen. Der Bund hat von dieser Gesetzgebungskompetenz durch das Erste Gesetz zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern – 1. BesVNG – vom 18. März 1971 (BGBl. I S. 208) Gebrauch gemacht und damit die Länder grundsätzlich von der Gesetzgebung auf diesem Gebiet ausgeschlossen. Hierdurch wurde ein weiteres Auseinanderlaufen der Besoldungsentwicklung in Bund und Ländern verhindert und die Besoldungsvereinheitlichung eingeleitet. Der mit der Übertragung der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz vom Grundgesetzgeber erteilte Auftrag zur Verwirklichung der Besoldungseinheit gebietet es

darüber hinaus, das Besoldungsrecht in Bund und Ländern weiter zusammenzuführen.

Als wesentlicher Schritt hierzu wird zur Zeit in Zusammenarbeit mit den Ländern eine Neufassung des Bundesbesoldungsgesetzes vorbereitet, die das Besoldungsrecht für Bund, Länder und die ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zusammenfaßt und in diesen Bereichen unmittelbar gelten soll; der wesentliche Teil der in den jetzigen Besoldungsordnungen des Bundes und der Länder ausgebrachten Ämter soll in neu gefaßte Bundesbesoldungsordnungen übernommen werden. Hierbei ist es ein besonderes Anliegen, bestehende unterschiedliche Einstufung gleichzubewertender zu beseitigen. Die Regelungsbefugnis für Ämter im Landesbereich, für die kein Bedürfnis für eine bundeseinheitliche Regelung besteht, soll später wieder den Ländern zustehen.

Die Neufassung des Bundesbesoldungsgesetzes soll mit einer Neuregelung der Richterbesoldung verbunden werden. Diese ist im Hinblick auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 15. November 1971 – 2 BvF 1/70 – zum Hessischen Gesetz über die Amtsbezüge der Richter und Staatsanwälte vom 4. März 1970 dringend geboten. Darüber hinaus soll in das neue Bundesbesoldungsgesetz eine Neuregelung der Hochschullehrerbesoldung und die Konkretisierung der Ämterbewertung (vgl. dazu nachstehende Ausführungen) einbezogen werden.

IV. Ämterbewertung

1. Anlaß zur Konkretisierung der Ämterbewertung

1.1 Vereinheitlichung der Bewertung von Funktionen

Die Besoldungseinheit ist nur dann verwirklicht, wenn in allen Bereichen des Bundes, der Länder und der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts für die Ausübung gleichwertiger Funktionen die gleiche Bezahlung gewährt wird. Dieser Grundsatz ist im Hinblick auf die II. geschilderte Entwicklung und aus den nachstehend näher erläuterten Gründen im Besoldungsrecht z. Z. nur unvollkommen verwirklicht.

1.2 Das Amt im Sinne des Besoldungsrechts

Die Höhe der Besoldung richtet sich nach dem Amt, das dem Beamten übertragen ist. Die einzelnen Ämter sind in den Besoldungsordnungen der Besoldungsgesetze ausgebracht und dort den Besoldungsgruppen zugeordnet (§ 5 Abs. 1 BBesG). Die Einstufung der Ämter in die Besoldungsordnung (Ämterbewertung) ist eine Wertentscheidung des Gesetzgebers. Die Neufassung des § 5 Abs. 1 BBesG durch das 1. BesNG vom 6. Juli 1967 (BGBl. I S. 629) legte erstmalig im Gesetz ausdrücklich fest, daß der Zuordnung der Ämter zu den Besoldungsgruppen innerhalb der Besoldungsordnungen eine Bewertung des Amtsinhalts zugrunde liegt.

Die Ämter im Sinne des Besoldungsrechts stellen eine Zusammenfassung weiter Tätigkeitsbereiche in einheitlichen Wertebenen dar; sie erfassen eine Summe gleichzubewertender Dienstposten (konkreter Arbeitsplätze). Das Besoldungssystem ist mit diesem weiten Begriff des Amtes ein Spiegelbild der auf umfassender Vorbildung, Ausbildung und Erfahrung beruhenden vielseitigen Verwendbarkeit der Beamten in den einzelnen Ämtern.

1.3 Unbestimmtheit des Amtsinhalts

Der umfassende Begriff des Amtes und die Abstraktheit der Amtsbezeichnungen erschweren die Zuordnung der einzelnen Tätigkeiten (Dienstposten) zu den Ämtern. Diese Schwierigkeiten bestehen besonders bei Ämtern, deren Amtsinhalt die unterschiedlichsten Tätigkeiten umfaßt (z. B. Inspektor, Regierungsrat). Früher bestand auf Grund jahrzehntelanger Übung weitgehend Klarheit über die typischen Funktionen eines Inspektors, Oberinspektors, Regierungsrates, Oberregierungsrates usw. und damit auch über die Bewertung der typischen im öffentlichen Dienst zu verrichtenden Tätigkeiten. Diese wesentlichen Grundlagen für die Handhabung des Besoldungsrechts sind durch die zu II. geschilderte Besoldungsentwicklung und durch die vom technischen und wirtschaftlichen Fortschritt beeinflusste fortlaufende Übertragung neuer Aufgaben auf den öffentlichen Dienst weitgehend verloren gegangen.

1.4 Stellenobergrenzen

Um ein Mindestmaß an Einheitlichkeit in den Stellen- und Beförderungsverhältnissen bei Bund und Ländern zu gewährleisten, hat der Gesetzgeber durch das Erste Besoldungsneuregelungsgesetz – 1. BesNG – vom 6. Juli 1967 für die Anteile der Beförderungstellen an der Gesamtzahl der Planstellen innerhalb der Laufbahngruppen für Bund und Länder einheitliche Obergrenzen festgesetzt (jetzt § 5 Abs. 6 i.V.m. § 53 Abs. 1 BBesG). Diese pauschalen Obergrenzen können einen größeren oder kleineren Anteil höherwertiger Funktionen bei den einzelnen Dienstherren nicht berücksichtigen. Derartige Unterschiede im Bestand an höherwertigen Funktionen können z. B. bestehen zwischen Dienstherren mit mehr landwirtschaftlich oder mehr industriell strukturierten Gebieten. Da die starren gesetzlichen Obergrenzen grundsätzlich nicht überschritten werden dürfen, andererseits aber die Tendenz besteht, sie auszuschoöpfen, kann ihre Anwendung zu unterschiedlicher Bezahlung bei gleicher Tätigkeit führen.

1.5 Umgestaltung von Vor- und Ausbildung

Im herkömmlichen Besoldungssystem mit seinen vier Haupteinstiegsebenen (Besoldungsgruppen A 1/ A 2, A 5, A 9 und A 13) wird das Eingangsamt weitgehend durch die laufbahnmäßigen Vor- und Ausbildungsvoraussetzungen bestimmt: Wer z. B. das für seine Laufbahn vorgeschriebene Studium an einer Universität mit einer ersten Staatsprüfung abgeschlossen und einen Vorbereitungsdienst mit an-

schließender Laufbahnprüfung abgeleistet hat, für den ist die Besoldungsgruppe A 13 das „richtige“ Eingangsamt. Hierbei wird davon ausgegangen, daß der Beamte die seiner Vor- und Ausbildung entsprechenden Funktionen ausübt.

Durch die Schaffung neuer Bildungsabschlüsse im Rahmen der Bildungsreform und sonstige grundlegende Änderungen in der Vor- und Ausbildung wird das herkömmliche System zunehmend in Frage gestellt. Dies wird besonders deutlich durch die Errichtung von Fachhochschulen und Bestrebungen, Universitäten und Fachhochschulen zu Gesamthochschulen zusammenzufassen. Würde es bei dem derzeitigen Besoldungssystem verbleiben, so würde die bloße Umwandlung von Bildungseinrichtungen zum Anlaß genommen werden, den Einstieg in einer höheren Besoldungsgruppe zu fordern, obwohl sich die vorhandenen Funktionen nicht entsprechend geändert haben.

2. Zielvorstellungen

Es muß das Ziel einer Neuordnung des Besoldungsrechts sein, die dargestellten Mängel zu beseitigen und eine gleiche Bezahlung gleichwertiger Tätigkeiten bei allen Dienstherren zu erreichen. Hierzu ist es wegen der Abstraktheit der Amtsbezeichnungen erforderlich, den Amtsinhalt (§ 5 Abs. 1 BBesG) zu konkretisieren, d. h. den Bereich der den einzelnen Ämtern zuzuordnenden Funktionen näher abzugrenzen (Konkretisierung der Ämterbewertung). Der Besoldungsgesetzgeber wird wieder klarstellen müssen, für welche Funktionen eine bestimmte Bezahlung gewährt werden soll. Danach wird zu prüfen sein, inwieweit ein Wegfall der Stellenobergrenzen in Betracht gezogen werden kann.

Der unter IV. 1.5 beschriebenen Entwicklung kann nur dadurch Rechnung getragen werden, daß mehr als bisher die Höhe der Besoldung in erster Linie durch die ausgeübten Funktionen bestimmt wird. Die Vor- und Ausbildung ist insofern von Bedeutung, als sie für die Ausübung der jeweiligen Funktion erforderlich ist. Hierdurch würde sichtbar gemacht, daß auf Grund eines höheren Ausbildungsniveaus eine höhere Besoldung nur gerechtfertigt ist, wenn entsprechend höherwertige Funktionen ausgeübt werden. Auch diese Überlegungen sprechen dafür, die Anforderungen an das jeweilige Amt näher zu konkretisieren.

3. Durchführung der Konkretisierung

3.1 Funktionsbeschreibungen

Eine Konkretisierung des Amtsinhalts könnte dadurch erfolgen, daß den einzelnen Ämtern Funktionsbeschreibungen beigelegt werden. Diese werden in der Regel eine Vielzahl gleichartiger Dienstposten erfassen (z. B. Großbetriebsprüfer bei einer Oberfinanzdirektion, Leiter der Finanzkasse eines Finanzamts mittlerer Größe). Für die in ihnen genannten Funktionen würde die Bewertung für alle

Bereiche verbindlich festgelegt. Gleichwertige, durch die Funktionsbeschreibungen nicht unmittelbar erfaßte Tätigkeiten wären entsprechend zu bewerten. Als Ziel wäre anzustreben, alle wichtigen im öffentlichen Dienst vorkommenden Funktionen zu erfassen.

Anlage 1 enthält Beispiele für derartige Funktionsbeschreibungen. Diese Beschreibungen konnten jedoch in den Einzelheiten noch nicht mit den Bundesressorts und den Ländern abgestimmt werden. Inwieweit die Funktionsbeschreibungen ihrerseits konkreter zu fassen oder Besonderheiten von Einzeldienstposten zu vernachlässigen sind, muß weiterer Prüfung vorbehalten bleiben.

3.2 Rechtsverordnung zu § 5 BBesG

Einen ersten Schritt in Richtung auf konkrete Funktionsbeschreibungen und eine Modifizierung der allgemeinen Stellenobergrenzen stellt die Rechtsverordnung zu § 5 Abs. 6 Satz 3 BBesG vom 23. Dezember 1971 (BGBl. I S. 2162) dar. In dieser Rechtsverordnung sind für konkret abgegrenzte Funktionsgruppen in Abweichung von den allgemeinen Stellenobergrenzen des § 5 Abs. 6 Satz 1 BBesG günstigere Obergrenzen zugelassen worden. Damit sind im Bereich der Ämter mit allgemeinen Amtsbezeichnungen erstmals für bestimmte Einzelfunktionen Wertungen festgelegt worden.

3.3 Festlegung durch Gesetz oder Rechtsverordnung

Die vorstehenden Überlegungen gehen davon aus, daß der Gesetzgeber den Amtsinhalt der im Besoldungsgesetz abstrakt umschriebenen Ämter nicht deutlich genug bestimmt hat. Diesem Ausgangspunkt würde es entsprechen die Funktionsbeschreibungen durch den Gesetzgeber – z. B. in einer Anlage zum Bundesbesoldungsgesetz – festzulegen. Nur dadurch wäre sichergestellt, daß sie für alle Bereiche bindende Wirkung haben. Bei einem weiteren Ausbau des Systems würde allerdings hierdurch das Gesetz stark belastet. Man könnte deshalb daran denken, die Funktionsbeschreibungen in eine Rechtsverordnung aufzunehmen.

3.4 Verfassungsrechtliche Grundlagen

Die Konkretisierung der Ämterbewertung durch Funktionsbeschreibungen ist eine Verdeutlichung des vom Besoldungsgesetzgeber Gewollten und gehört damit ebenso zur Besoldung wie die Ämterbewertung selbst, nämlich die Zuordnung der Ämter zu den Besoldungsgruppen. Damit umfaßt die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz des Bundes (Artikel 74 a GG) auch die Konkretisierung der Ämterbewertung.

Der vom Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil vom 26. Juli 1972 – 2 BvF 1/71 – betonte Grundsatz, den Ländern müsse im Bundesstaat die freie Bestimmung über ihre Organisation verbleiben, würde durch eine Konkretisierung der Ämterbewertung im dargestellten Sinne nicht berührt. Bei einer solchen Konkretisierung würde an die bestehende Organisation angeknüpft. Die Länder wären daher auch

im Bereich der Tätigkeitsbeschreibungen nicht daran gehindert, Behörden anders zu organisieren oder Aufgaben in anderer Weise zusammenzufassen.

Soweit es sich als notwendig erweisen sollte, im Rahmen der Konkretisierung des Amtsinhalts auch auf Vor- und Ausbildungsvoraussetzungen abzustellen, würde Entsprechendes gelten. Auch insoweit würde das Laufbahnrecht der Länder, für das der Bund nur die Kompetenz zur Rahmengesetzgebung besitzt, nicht festgelegt werden.

4. Beginn und Fortführung der Konkretisierung

4.1 Erste Stufe der Konkretisierung

Die erste Stufe der Konkretisierung hat vor allem eine Bestandsaufnahme und eine Harmonisierung der Bewertung von Funktionen zum Ziel. Harmonisierung bedeutet Zusammenführung des Gewachsenen. Es muß daher an das bestehende Besoldungssystem und die Bewertungen angeknüpft werden, die überwiegend vorgenommen worden sind.

Die Bewertungen müssen auf der Grundlage der vorgegebenen Organisationsstrukturen erfolgen. Die Gliederung in Zentral-, Mittel- und Ortsinstanzen, in Leitungs- und Hilfsfunktionen usw. ist zu berücksichtigen. Schon in der ersten Stufe der Konkretisierung der Amterbewertung ist nicht nur auf die vertikalen Bewertungsrelationen innerhalb der gleichen Funktionsreihe, sondern auch auf die horizontalen Relationen zwischen den einzelnen Funktionsreihen zu achten. Soweit die Harmonisierung dies erfordert, sind grobe Korrekturen in einem summarischen Verfahren vorzunehmen.

4.2 Fortführung der Konkretisierung

Bei der Erarbeitung eines zukünftigen Bewertungssystems müssen die bestehenden Relationen zwischen den in den Besoldungsordnungen ausgebrachten Ämtern (z. B. für Lehrer, Richter, Beamte des allgemeinen Verwaltungsdienstes) und innerhalb der Ämter (insbesondere der des allgemeinen Verwaltungsdienstes) überprüft werden; das Bewertungsverhältnis zwischen den Funktionen in den verschiedenen Verwaltungsbereichen ist ggf. zu korrigieren. Hierzu werden die festgestellten Funktionen näher zu analysieren sein, wobei u. U. auf Methoden und Erkenntnisse der analytischen Dienstpostenbewertung zurückgegriffen werden kann.

Es könnte der Versuch unternommen werden, für jede Amtsebene, d. h. für alle Ämter der gleichen Besoldungsgruppe, Bewertungsmaßstäbe zu entwickeln. Hierbei müßte an den wesentlichen Verantwortungs- und Schwierigkeitsgrad, den wesentlichen Anforderungsgehalt der vorauszusetzenden Ausbildung und die erforderliche Mindestvorbildung angeknüpft werden. Anschließend wäre zu prüfen, inwieweit die Ergebnisse der Auswertung noch mit der jetzigen Einteilung in Laufbahngruppen, mit der Regelung der Eingangssämter sowie mit sonstigen Laufbahnvorschriften vereinbar sind. Eine Neuregelung kann daher nur im Zusammenhang mit dem Laufbahnrecht vorgenommen werden.

V. Dienstpostenbewertungsverfahren

1. Zielsetzung

Ebenso wie das Vorhaben einer Konkretisierung der Amterbewertung hat auch das nachstehend näher beschriebene Dienstpostenbewertungsverfahren die Bewertung von Funktionen zum Ziel. Das aus der Arbeitsbewertung entwickelte Verfahren versucht mit analytischen Methoden ein Bewertungssystem aufzubauen.

Die analytische Dienstpostenbewertung muß an das vorgegebene Besoldungssystem anknüpfen. Dieses ist jedoch wegen der Abstraktheit der Ämter und der oben geschilderten Besoldungsentwicklung seit 1957 eine unsichere Ausgangsbasis.

Eine feste Bewertungsgrundlage könnte der Gesetzgeber im Rahmen der Konkretisierung der Amterbewertung durch die den einzelnen Ämtern beizufügenden Funktionsbeschreibungen schaffen.

Die analytische Dienstpostenbewertung bedarf wegen der Abstraktheit ihrer Bewertungsmaßstäbe der Erprobung in der Praxis. Ein endgültiges Urteil wird erst nach einer längeren Erprobungsphase möglich sein.

2. Arbeitskreis Dienstpostenbewertung

Auf Anregung der Ständigen Konferenz der Innenminister der Länder hat der Bundesminister des Innern im Jahre 1968 einen Arbeitskreis für die Schaffung eines geeigneten Dienstpostenbewertungsverfahrens eingerichtet. Ihm gehören Vertreter der größeren Bundes- und der zuständigen Länderressorts sowie des Bundesrechnungshofes, der Hauptverwaltung der Deutschen Bundesbahn und der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung an. Ihm ist die Aufgabe gestellt, die Möglichkeiten für ein einheitliches Dienstpostenbewertungsverfahren im Rahmen des geltenden Besoldungsrechts, insbesondere des § 5 Abs. 5 und 6 BBesG, zu ermitteln.

Der Arbeitskreis hat Ende 1970 einen Zwischenbericht vorgelegt und ein Modell für eine einheitliche Dienstpostenbewertung aufgestellt, das Arbeitsgrundlage für die weiteren Erörterungen ist. Derzeit ist der Arbeitskreis mit der Überprüfung und Fortentwicklung des Modells an Hand von Bewertungsbeispielen aus verschiedenen Verwaltungen befaßt. Eingeleitet sind des weiteren Untersuchungen über Verfahrensgrundsätze und Organisation einer einheitlichen Dienstpostenbewertung.

3. Bisherige Arbeitsergebnisse

Das Modell ist als sog. analytisches System entworfen worden. Im Gegensatz zur sog. summarischen Methode wird die Bewertung bei der analytischen Methode nach systematisch aufgegliederten einzelnen Anforderungen vorgenommen und daraus nach bestimmten Regeln ein Gesamtwert gebildet. Dadurch ergibt sich eine Art Begründung und Nachvollziehbarkeit für den Bewertungsakt. Bei dem als

„analytisch“ bezeichneten System handelt es sich jedoch nicht um eine von menschlichem Ermessen freie und damit rein objektive Wertermittlung.

Das Anforderungsschema des Modells lehnt sich an das sog. Genfer Schema an, das von international anerkannten Wissenschaftlern für körperliche wie geistige Arbeiten seit dem Jahre 1950 entwickelt worden ist und die Tätigkeiten nach allgemeinen anwendbaren Merkmalen oder Anforderungsgruppen unter den Oberbegriffen Fachkönnen und Belastung aufgliedert. Im Modell ist das Anforderungsschema auf die besonderen Verhältnisse der Verwaltung zugeschnitten. Eine Übersicht über das Modell einer einheitlichen Dienstpostenbewertung gibt die **Anlage 2**.

Die abstrakten Beschreibungen für die einzelnen Anforderungen und für die jeweiligen Stufen ihrer Intensität in den Stufenreihen sind nur ein Hilfsmittel, denn entscheidend ist bei jeder Dienstpostenbewertung das Vergleichen und Schätzen der einzelnen Dienstposten untereinander durch Vertikal- und Quervergleiche und ihre Einordnung in Bewertungsreihen. Die Bewertung als Vergleich und Schätzung führt im Prinzip noch nicht zu absoluten Zahlenwerten, sondern zu Rang- oder Stufenplätzen. Es kommt wesentlich darauf an, daß die Beschreibungen der Anforderungen und ihrer Stufen durch Richtbeispiele abgestützt werden. Hier wird bei den weiteren Planungen eine Synthese mit den inzwischen erarbeiteten Ergebnissen einer Konkretisierung der Ämterbewertung zu suchen sein.

4. Durchführung der Dienstpostenbewertung

Bei den Überlegungen wegen der Durchführung und Institutionalisierung einer Dienstpostenbewertung ergeben sich erhebliche rechtliche und fachliche Probleme. Der Sache nach wäre eine möglichst starke, wenn schon nicht absolute Zentralisierung des Bewertungsvorgangs in wenigen Kommissionen mit verbindlicher Entscheidungsbefugnis anzustreben. Selbst ein derart zentralisierter Aufbau würde noch recht kompliziert werden und darüber hinaus auch organisatorische und verfassungsrechtliche Probleme aufwerfen. Daher wird eher eine Lösung zu erwägen sein, welche den Bund auf die Einführung des Dienstpostenbewertungssystems beschränkt, dagegen die Durchführungsmodalitäten im wesentlichen der Bundesverwaltung und den Ländern überläßt.

5. Verfassungsrechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Voraussetzungen für eine einheitliche Dienstpostenbewertung sind nach Einführung der konkurrierenden Gesetzgebungszuständigkeit des Bundes für das Besoldungsrecht durch Einfügung des Artikels 74 a in das Grundgesetz weitgehend gesichert, da die Dienstpostenbewertung zum Regelungskomplex des Besoldungsrechts gehört. Sie ist auch vom Gesetzgeber bereits in § 5 Abs. 6 BBesG vorausgesetzt. Dort wird die sachgerechte Bewertung zur Grundlage für die Einrichtung von Planstellen (Beförderungsstellen) erklärt, ohne daß jedoch

Methode und Verfahren der Bewertung angesprochen werden.

VI. Zusammenfassung

Durch die Übertragung der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz auf den Bund und durch das 1. BesVNG ist ein weiteres Auseinanderlaufen des Besoldungsrechts in Bund und Ländern verhindert worden. Jedoch mußte sich der Gesetzgeber in Teilbereichen auf (durch Landesrecht auszufüllende) Grundsätze beschränken, bzw. eine nicht durch das Bundesbesoldungsrecht gedeckte Änderung des Landesbesoldungsrechts untersagen. Diese Sperre kann jedoch nur noch zeitlich begrenzt aufrechterhalten werden. Die Grundlagen des Besoldungsrechts müssen für alle Dienstherren in einer Neufassung des Bundesbesoldungsgesetzes zusammengefaßt werden; hierbei ist es unerlässlich, die Besoldungsordnungen zu harmonisieren. Die Neufassung des Bundesbesoldungsgesetzes wird mit einer Neuregelung der Richterbesoldung auf Grund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 15. November 1971 zu verbinden sein; auch eine Neuregelung der Hochschullehrerbesoldung, für die ein Länderkonzept vorliegt, kann nicht aufgeschoben werden. Das anstehende Besoldungsvorhaben ist insgesamt so angelegt, daß die erste Stufe einer konkretisierten Ämterbewertung eingearbeitet werden muß.

Ein derzeit entscheidender Mangel des besoldungsrechtlichen Bewertungssystems liegt darin, daß der für die allgemeine Staats- und Kommunalverwaltung maßgebliche Teil der Ämter abstrakt gekennzeichnet und in seinem Inhalt nicht konkretisiert ist. Dies hat bewirkt, daß im Zuge unterschiedlicher Höherstufung rahmenrechtlich nicht gebundener Ämter in besonderen Bereichen durch Landesbesoldungsrecht (wie Lehrer, Polizei) in den übrigen Bereichen unkontrollierbare Umstrukturierungen über die Haushalte vollzogen worden sind. Die seit 1967 eingeführten Obergrenzen für den Anteil der Beförderungsämter in der jeweiligen Laufbahngruppe waren zwar ein notwendiges Provisorium zur Verhinderung weiteren Auseinanderlaufens der Besoldung bei Bund und Ländern. Ihr Mangel besteht aber darin, daß sie pauschal von jeder Behörde ausgeschöpft werden und damit sachgerechte Bewertungen von Fall zu Fall in Frage stellen. Damit besteht ständig die Gefahr, daß gleiche Amtsgeschäfte sowohl bei denselben Dienstherren als auch bei den verschiedenen Dienstherren unterschiedlich bewertet werden.

Vordringlichste Aufgabe wird es deshalb sein, auf der Grundlage der bestehenden Ämterstruktur zunächst diesem Mangel durch konkretere Umschreibungen der abstrakt bezeichneten Ämter abzuhelpfen. Hierbei ist an die vorhandene Behörden- und Organisationsstruktur anzuknüpfen.

Die Konkretisierung der Ämterbewertung wird in mehreren Phasen vollzogen werden müssen. Zu-

nächst wird ihr eine Bestandsaufnahme unter möglichster Hinzufügung grober Korrekturen zugrunde zu legen sein. Alsdann werden die vorhandenen Bewertungen sowohl in einem Horizontalvergleich zwischen den verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes als auch in der vertikalen Gliederung zu überprüfen sein. Hierbei dürfte sich die Notwendigkeit fortlaufender Verfeinerung und Präzisierung der Ämterbewertung ergeben. Eine Analyse der wichtigsten Funktionen könnte dazu dienen, Bewertungsmaßstäbe für jede Amtsebene zu ermitteln; auch wäre zu prüfen, inwieweit die Ergebnisse der Auswertung noch mit der jetzigen Einteilung in Laufbahngruppen, mit der Regelung der Eingangsämter sowie mit sonstigen Laufbahnvorschriften vereinbar sind.

Die laufenden Arbeiten zur Schaffung eines einheitlichen Verfahrens der Dienstpostenbewertung für den öffentlichen Dienst können nach erfolgter Erprobung – je nach den Arbeitsergebnissen auch bedeutendes – Erkenntnismaterial für eine sachgerechte Bewertung bei der weiteren Ausgestaltung der Besoldungsstruktur beisteuern.

VII. Schlußbemerkung

Die Konkretisierung der Ämterbewertung und die Dienstpostenbewertung werfen vielschichtige Probleme auf, die nicht in kurzer Zeit gelöst werden können. Es bedarf weiterer eingehender Erörterungen und der Sammlung von Erfahrungen. Hierbei

kann sich die Notwendigkeit ergeben, die bisher vertretenen Auffassungen zu korrigieren. Im übrigen können beide Vorhaben zwar die Bewertung von Funktionen erleichtern, eine rein objektive, von menschlichem Ermessen freie Wertermittlung ist jedoch nicht möglich. Auch Ämterbewertungsmaßstäbe wären allenfalls Entscheidungshilfen für den Gesetzgeber. Die Einstufung der Ämter bliebe eine Wertentscheidung des Gesetzgebers, die auch von politischen Gesichtspunkten beeinflusst wird; diese entziehen sich jedoch jeder Erfassung und Gewichtung durch ein bestimmtes System.

Größere Umstrukturierungen im Besoldungsrecht und Entwicklungen in anderen Bereichen (z. B. Bildungsreform) werden auch die Ämterbewertung entscheidend beeinflussen. Dies gilt insbesondere für Auswirkungen, die vom Ergebnis der Untersuchungen der Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts ausgehen können. So werden in der Studienkommission auch Lösungsmöglichkeiten erörtert, die auf eine Abkehr vom gesetzlichen Besoldungsrecht oder auf eine Ablösung des gegenwärtigen Laufbahngruppensystems abzielen. Die Studienkommission befaßt sich auch mit den Problemen der Ämterbewertung und der Dienstpostenbewertung. Die möglichen Konsequenzen aus den Reformarbeiten der Studienkommission lassen sich daher jetzt noch nicht übersehen.

Bei dieser Sachlage hängt der Erfolg jeder Reformarbeit davon ab, daß unkoordinierte Einzelmaßnahmen zur Änderung der derzeitigen Besoldungsstruktur vermieden werden und ein umfassender Gesamtplan entworfen wird, in den alle Einzelmaßnahmen eingeordnet werden müssen.

Anlage 1**Bundesfinanzverwaltung****I. Mittelinstanz: Oberfinanzdirektion****a) Zoll- und Verbrauchsteuerabteilung****1. BesGr B 3 Finanzpräsident**

als Leiter einer Abteilung bei einer Mittelbehörde

Leitung der Zoll- und Verbrauchsteuerabteilung bei einer Oberfinanzdirektion; Dienstaufsicht über die angegliederten und nachgeordneten Dienststellen der Zollverwaltung (Vorprüfungsstelle Bund, Betriebsprüfungsstelle Zoll, Bundeskasse, Zolltechnische Prüfungs- und Lehranstalt, Zollkriminalinstitut, Zollwertgruppe, Hauptzollämter mit ihren Dienststellen, Zollfahndungsamt); Organisations-, Haushalts- und Personalangelegenheiten der Abteilungen auch für die Bundesvermögensabteilung und deren nachgeordneten Behörden (Bundesvermögensämter).

2. BesGr A 16 Leitender Regierungsdirektor

als Gruppenleiter bei einer Mittelbehörde

Leitung einer Gruppe mit mehreren Referaten für Organisations- und Verwaltungsangelegenheiten, Kraftfahrzeug-, Funk und Fernmeldewesen bei einer Oberfinanzdirektion; grundsätzliche Entscheidungen im Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen sowie dem Beschaffungswesen für die Dienststellen der Bundesfinanzverwaltung (Zollverwaltung und Bundesvermögensverwaltung) im Oberfinanzbezirk; ständiger Vertreter des Abteilungsleiters; Leitung eines eigenen Referats für äußere und innere Organisation der Dienststellen der Zollverwaltung und der Bundesvermögensverwaltung.

3. BesGr A 14 Oberregierungsrat

als Referent bei einer Mittelbehörde

Referent bei einer Oberfinanzdirektion für Grenz- und Zollfahndungsangelegenheiten, Kraftfahrzeug-, Funk- und Fernmeldewesen, Notstandsmaßnahmen, Bau- und Liegenschaftsangelegenheiten; Geheimschutzbeauftragter und Sicherheitsreferent.

4. BesGr A 13 Oberzollrat

als Hilfsreferent bei einer Mittelbehörde

Unterstützung des Referenten bei einer Oberfinanzdirektion für das Arbeitsgebiet Beschaffung von Maschinen, Geräten, Ausstattungs- und Ausrüstungsgegenständen, Geschäfts- und Bürobedarf für die Bundesabteilungen der Oberfinanzdirektion sowie für die angegliederten und nachgeordneten Dienststellen der Bundesfinanzverwaltung (Zollverwaltung und Bundesvermögensverwaltung); Bewirtschaftung der entsprechenden Haushaltsmittel.

5. BesGr A 13 Oberzollrat

als Sachbearbeiter bei einer Mittelbehörde

Erster Sachbearbeiter bei einer Oberfinanzdirektion für Grundsatzfragen der Organisations- und Verwaltungsangelegenheiten der Bundesfinanzverwal-

tung (Zollverwaltung und Bundesvermögensverwaltung) einschließlich der nachgeordneten Dienststellen; Überprüfung der Organisationsform sowie Geschäftsprüfungen bei den Dienststellen der Bundeszollverwaltung.

6. BesGr A 12 Zollrat

als Sachbearbeiter bei einer Mittelbehörde

Sachbearbeiter bei einer Oberfinanzdirektion für Personalbedarfsberechnung und Dienstpostenbewertung der Zollverwaltung und der Bundesvermögensverwaltung; Bewirtschaftung der Planstellen sowie der Stellen für Angestellte und Arbeiter; örtliche Überprüfungen des Personaleinsatzes.

7. BesGr A 9 Zollbetriebsinspektor

als Mitarbeiter bei einer Mittelbehörde

Erster Mitarbeiter zur Unterstützung des Ersten Sachbearbeiters für Organisations- und Verwaltungsangelegenheiten bei einer Oberfinanzdirektion; Zusammenstellung und Aufbereitung von Zahlenmaterial, Organisationsstatistiken und Bezirksübersichten; Geschäftsverteilungspläne und Chroniken.

8. BesGr A 8 Zollhauptsekretär

als Mitarbeiter bei einer Mittelbehörde

Mitarbeiter bei einer Oberfinanzdirektion für die zentrale Beschaffung von Büro- und Geschäftsbedarf für die Bundesabteilungen der Oberfinanzdirektion und den angegliederten und nachgeordneten Dienststellen der Bundesfinanzverwaltung; Annahme von Lieferungen und Auslieferung an die Dienststellen; Vorbereiten der Auszahlungsanordnungen; Führen der Haushaltsüberwachungslisten, der Gerätekartei und der Materialkartei.

9. BesGr A 8 Zollhauptsekretär

als Mitarbeiter bei einer Mittelbehörde

Registrator – außer für Personalakten – in der Zentralregistratur einer Oberfinanzdirektion.

10. BesGr A 8 Zollhauptsekretär

als Mitarbeiter bei einer Mittelbehörde

Leiter der Zentralkanzlei bei einer Oberfinanzdirektion.

11. BesGr A 3 Zolloberwachtmeister

als Amtsbote bei einer Mittelbehörde

Botendienst bei einer Oberfinanzdirektion; Austragen und Verteilung von Akten und Schriftstücken laut Auszeichnung auf den Laufmappen; Botengänge zur Post und anderen Dienststellen am Ort.

b) Bundesvermögensabteilung**1. BesGr B 3 Finanzpräsident**

als Leiter einer Abteilung bei einer Mittelbehörde

Leitung der Bundesvermögensabteilung bei einer Oberfinanzdirektion, Dienstaufsicht über die nachgeordneten Behörden (Bundesvermögensämter, Bundesforstämter) und Betriebe.

2. BesGr A 15 Regierungsdirektor
als Gruppenleiter bei einer Mittelbehörde

Leitung der Gruppe Liegenschaftsverwaltung mit sechs Referaten bei der Bundesvermögensabteilung einer Oberfinanzdirektion, allgemeine fachliche Weisungen zur Verwaltung von bundeseigenen und von den Stationierungstreitkräften überlassenen Liegenschaften, Entscheidungen in Einzelfällen von grundsätzlicher oder besonderer Bedeutung, soweit nicht dem Abteilungsleiter vorbehalten, Koordinierung der Liegenschaftsreferate und Leitung eines eigenen Referats, fachliche Aufsicht über die nachgeordneten Behörden (Bundesvermögensämter), verwaltungsmäßige Entscheidung über Baumaßnahmen des Bundes bis 250 000 DM.

3. BesGr A 14 Oberregierungsrat
als Referent bei einer Mittelbehörde

Leitung eines Referats für Liegenschaftsverwaltung bei der Bundesvermögensabteilung einer Oberfinanzdirektion, Fachaufsicht über mehrere Bundesvermögensämter, Entscheidung über die Verwaltung, Bewirtschaftung und Verwertung bundeseigener Liegenschaften, soweit nicht dem Gruppenleiter oder dem Abteilungsleiter vorbehalten, selbständige Erledigung schwieriger Einzelfälle.

4. BesGr A 11 Regierungsamtmann
als Sachbearbeiter bei einer Mittelbehörde

Sachbearbeiter für Liegenschaftsverwaltung bei der Bundesvermögensabteilung einer Oberfinanzdirektion für einen Teil des Bezirks (je nach Größe ein oder mehrere Bundesvermögensämter), Mitwirkung bei der Fachaufsicht über die Bundesvermögensämter, Vorbereitung der Entscheidungen über die Verwaltung, Bewirtschaftung und Verwertung bundeseigener Liegenschaften.

5. BesGr A 7 Regierungsobersekretär
als Mitarbeiter bei einer Mittelbehörde

Führung der Akten in einem Referat der Bundesvermögensabteilung einer Oberfinanzdirektion, Führung der Terminkontrolle und anderer angeordneter Nachweisungen, Vorbereitung des Schriftwechsels nach Formblatt und Weisung des Sachbearbeiters.

II. Ortsinstanz

a) Hauptzollamt

1. BesGr A 15 Regierungsdirektor
als Vorsteher eines Hauptzollamts

Leitung eines großen Hauptzollamts; Geschäftsaufsicht über die nachgeordneten Dienststellen (Zollämter, Zollkommissariate); Wahrnehmung der Aufgaben als Dienstvorgesetzter und Ausübung der Disziplinargewalt über das gesamte Personal des Hauptzollamtsbezirks; Sachgebietsleiter für Personal, Organisation und allgemeine Verwaltung.

2. BesGr A 12 Zollrat
als Sachbearbeiter bei einem Hauptzollamt

Erster Sachbearbeiter für die allgemeinen Personalangelegenheiten der Beamten, Angestellten und Arbeiter des gesamten Hauptzollamtsbezirks; Grundsatzfragen des Beamtenrechts; Bearbeitung schwieriger Einzelfälle des Beamtenrechts sowie der Disziplinarangelegenheiten und Dienstunfälle; Bearbeitung von Angelegenheiten der im Bezirk wohnhaften Versorgungsempfänger; Personalplanung und Planstellenüberwachung für den Hauptzollamtsbezirk.

3. BesGr A 11 Zollamtmann
als Sachbearbeiter bei einem Hauptzollamt

Sachbearbeiter für Einzelpersonalangelegenheiten der Beamten, Angestellten und Arbeiter des Hauptzollamtsbezirks; Grundsatzfragen des Arbeits- und Tarifrechts; persönliche Betreuung der vorsprechenden Versorgungsempfänger.

4. BesGr A 9 Zollbetriebsinspektor
als Mitarbeiter bei einem Hauptzollamt

Erster Mitarbeiter im Arbeitsgebiet eines Sachbearbeiters für Personalangelegenheiten, insbesondere für Zulagen und Entschädigungen, Reisekosten, Trennungsgeld und Umzugskosten; Führung und Verwaltung der allgemeinen Akten des Arbeitsgebiets laut Aktenplan sowie der Personalnebenakten der Beamten der BesGr A 9 und A 10.

5. BesGr A 8 Zollhauptsekretär
als Mitarbeiter bei einem Hauptzollamt

Mitarbeiter im Arbeitsgebiet eines Sachbearbeiters für Personalangelegenheiten; Bearbeitung der Urlaubsanträge, Führen der Urlaubskartei und der Krankenliste; Vorprüfung der Beihilfeanträge; Berechnen der Hausdienstvergütung, Führung und Verwaltung der Personalkartei, der allgemeinen Akten des Arbeitsgebiets laut Aktenplan sowie der Personalakten der Beamten des mittleren und einfachen Dienstes, der Angestellten und der Arbeiter; Führung und Verwaltung der Versorgungsnebenakten.

6. BesGr A 8 Zollhauptsekretär
als Mitarbeiter bei einem Hauptzollamt

Leiter der Kanzlei, der Posteingangs- und Absendestelle, Verwaltung der Altakten.

7. BesGr A 3 Zolloberwachtmeister
als Amtsbote bei einem Hauptzollamt

Hilfsdienste in der Posteingangs- und Absendestelle, Austragen und Verteilen von Akten und Schriftstücken in Laufmappen; Botengänge zur Post, zu Banken und anderen Dienststellen am Ort.

b) Bundesvermögensamt

1. BesGr A 15 Regierungsdirektor
als Vorsteher eines Bundesvermögensamtes

Leitung und Überwachung der Dienstgeschäfte eines großen Bundesvermögensamtes, Wahrnehmung der

Aufgaben als Dienst- und Disziplinarvorgesetzter für das unterstellte Personal, Führung schwieriger Verhandlungen und Entscheidungen in Rechtsangelegenheiten.

2. BesGr A 11 Regierungsamtmann
als Sachgebietsleiter bei einem Bundesvermögensamt

Sachgebietsleiter für Liegenschaftsverwaltung mit zwei nachgeordneten Sachbearbeitern, Überwachung und Koordinierung der Arbeiten im Sachgebiet, Bearbeitung schwieriger Fälle von grundsätzlicher oder finanzieller Bedeutung, Führung schwieriger Verhandlungen in Einzelfällen, gleichzeitig Sachbearbeiter für die Verwaltung und Bewirtschaftung von Bundesliegenschaften und für die Betreuung von den Stationierungsstreitkräften überlassenen Liegenschaften in einem eigenen Arbeitsgebiet.

3. BesGr A 10 Regierungsoberinspektor
als Sachbearbeiter bei einem Bundesvermögensamt

Sachbearbeiter für Liegenschaftsverwaltung, Verwaltung und Bewirtschaftung von Bundesliegenschaften mit Wohnungsmietern, gewerblichen Mietern und landwirtschaftlichen Pächtern, Betreuung der von den Stationierungskräften genutzten Liegenschaften, Baubegehungen, Regelung des örtlichen Einsatzes der Verwaltungsarbeiter.

4. BesGr A 7 Regierungsobersekretär
als Mitarbeiter bei einem Bundesvermögensamt

Unterstützung von zwei Sachbearbeitern für Liegenschaftsverwaltung, Entwerfen einfacher Schreiben, Ausfüllen von Vordrucken, Führung der Liegenschaftsakten und anderer Nachweisungen, Überprüfung von Handwerkerarbeiten, Übermittlung von Aufträgen an die Verwaltungsarbeiter.

Übersicht
zum Modell einer einheitlichen
Dienstpostenbewertung

Anlage 2

Anforderungs- gruppe Gewichtung	I Fachkönnen 40 %		II Beanspruchungen 30 %			III Verantwortung 30 %				
Anforderungs- art	I 1 Grundkenntnisse	I 2 Erfahrung	II 1 Denktätigkeit	II 2 Dienstliche Beziehun- gen	II 3 Muskel- belastung	III 1 Tragweite und Verbindlichkeit des Handelns			III 2 Verantwortung für Mitarbeiter und Aufsicht über nachgeordnete Behörden	
Gewichtung	30 %	10 %	22 %	5 %	3 %	20 %			10 %	
Stufenreihe	Grundkenntnisse	Erfahrung	Denkbelastung	Dienstliche Beziehun- gen	Muskel- belastung	A Beurtei- lungsspiel- raum bei der Arbeits- ausführung	B Verbind- lichkeit von Entschei- dungen	C Auswir- kungen des Handelns innerhalb der Ver- waltung u. Behörden gegenüber der Bevöl- kerung	A Verantwortung für Mitarbeiter	oder B Aufsicht über nach- geordnete Behörden
Gewichtung	30 %	10 %	22 %	5 %	3 %	10 %	3 %	7 %	10 %	oder 10 %
Stufenwertzahlen	62 111 198 300 81 - - -	0 25 75 50 100	9 40 81 132 189 22 59 106 161 220	0 4 19 39 11 28 50	2 8 15 25 4 11 20 30	2 30 58 86 16 44 72 100	0 5 15 25 10 20 30	7 25 43 61 16 34 52 70	10 30 50 70 90 20 40 60 80 100	30 60 100
Stufenverlauf	progressiv	linear	progressiv	progressiv	progressiv	linear	linear	linear	linear	linear
kleinste Punktzahl	62	0	9	0	0	2	0	7	0	0

Insgesamt 3 Anforderungsgruppen
7 Anforderungsarten
10 Stufenreihen

Höchstpunktzahl: 1000
Mindestpunktzahl: 80