

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Alexander J. Herrmann (CDU)

vom 19. Juli 2022 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 20. Juli 2022)

zum Thema:

Verpflichtende Dienstpostenbewertung, aber nicht in der Berliner Justiz?

und **Antwort** vom 03. August 2022 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 04. August 2022)

Senatsverwaltung für Justiz,
Vielfalt und Antidiskriminierung

Herrn Abgeordneten Alexander J. Herrmann (CDU)
über
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/12622

vom 19. Juli 2022

über Verpflichtende Dienstpostenbewertung, aber nicht in der Berliner Justiz?

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Auf welche Weise und für welche Stellen werden in der Berliner Justiz entsprechend § 49 LHO Bewertung von Arbeitsgebieten und Dienstposten vorgenommen?
2. Wieso werden aktuell nur die Funktionsstellen (z.B. in der Verwaltung) mittels einer Dienstpostenbewertung bewertet?

Zu 1. und 2.: Grundsätzlich werden im gesamten Geschäftsbereich der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung alle Aufgabengebiete und Dienstposten bewertet. Für den Tarifbereich erfolgen die Bewertungen auf der Grundlage des geltenden Tarifrechts gemäß der Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), für Dienstposten wird nach den Bewertungskriterien gem. Nr. 3 Ausführungsvorschrift (AV) zu § 49 Landeshaushaltsordnung (LHO) bewertet. Alle Aufgabengebiete der ministeriellen, der allgemeinen Verwaltung in den Bereichen und sämtliche Dienstposten im Bereich des Justizvollzuges sowie der Sozialen Dienste der Justiz werden nach den Kriterien des Gutachtens der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) 1/2009 zur Bewertung von Beamtendienstposten bewertet.

Abweichend hiervon kann gem. der AV zur LHO nach Abstimmung mit der Senatsverwaltung für Finanzen für den Bereich der Rechtspflege ggf. eine andere sachgerechte Bewertungsmethode angewendet werden. Diesbezüglich wird mit der Senatsverwaltung für Finanzen derzeit eine konkrete Ausgestaltung der Dienstpostenbewertung für diesen Geschäftsbereich angestrebt.

3. Wieso enthalten die Geschäftsverteilungspläne der Berliner Justiz keine Dienstpostenbewertung für den einfachen, mittleren und gehobenen Dienst?

4. Wie bewertet der Senat dieses Fehlen angesichts der nach § 7 Absatz 3 Nr. 3 der Gemeinsame Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung - Allgemeiner Teil GGO I (GGO I) verpflichtenden Angabe?

5. Welche Schritte sind seitens des Senats zur Umsetzung der Vorgaben der LHO und der GGO I in der Berliner Justiz geplant? Es wird um eine Darstellung des konkreten Maßnahmen- und Zeitplans gebeten.

Zu 3. bis 5.: In allen Geschäftsbereichen der Berliner Justiz werden die ausführlichen und umfassenden Geschäftsverteilungspläne gem. § 7 Absatz 3 Gemeinsame Geschäftsordnung (GGO) I (inklusive der Bewertung des Arbeitsgebiets/Dienstpostens) vorgehalten. Darüber hinaus werden auch besondere Ausfertigungen der Geschäftsverteilungspläne gem. § 7 Absatz 5 GGO I für die Einsicht der Dienstkräfte und für die Übersendung an andere Behörden ohne die Angaben aus § 7 Abs. 3 Nr. 3 und 6 GGO I und ohne Amtsbezeichnungen geführt.

6. Welche Personalentwicklungskonzepte nach § 17 LfbG existieren in der Berliner Justiz? Es wird um eine detaillierte Darstellung gebeten.

Zu 6.: Die Berliner Justiz verfügt über ein differenziertes System von konzeptionellen Grundlagen zur Personalentwicklung (PE) sowohl bezogen auf verschiedene Ebenen, als auch auf verschiedene Zielgruppen:

Für die gesamte Berliner Landesverwaltung - und damit auch für die Berliner Justiz - gilt seit Juli 2018 die Rahmendienstvereinbarung über das Personalmanagement in der Berliner Verwaltung.

Für den gesamten Geschäftsbereich der Berliner Justiz (Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung - SenJustVA -, Gerichte und Strafverfolgungsbehörden) existiert seit Dezember 2019 ein Rahmenkonzept zur Personalentwicklung.

Für den Bereich der Justizvollzugsanstalten und die Sozialen Dienst der Justiz-, Gerichts- und Bewährungshilfe gilt ein Rahmenkonzept seit Oktober 2013. Für eine qualitativ wirksame Umsetzung der Instrumente der Personalentwicklung wurde darüber hinaus in allen Justizvollzugsanstalten und bei den Sozialen Diensten im Jahr 2013 jeweils eine Serviceeinheit des Gesundheitsorientierten Personalmanagements eingerichtet, die unter anderem mit der Entwicklung von behördeneigenen Strategien zur Umsetzung aller Personalentwicklungsinstrumente und Maßnahmen der Personalentwicklung betraut ist und die fachliche Beratung und Unterstützung der Mitarbeitenden und Führungskräfte übernimmt. Auf Behördenebene existiert seit Juli 2020 ein Personalentwicklungskonzept für das Stammhaus der SenJustVA mit unterstützenden Arbeitsmaterialien für alle Personalentwicklungsinstrumente.

Für die mit Abstand größte Behörde im hiesigen Geschäftsbereich (Staatsanwaltschaft Berlin) existiert seit 2015 ein Personalentwicklungskonzept für die Laufbahngruppen 1 und 2 (1. Einstiegsamt). Weitere Konkretisierungen existieren für die Staatsanwaltschaft durch ein Konzeptpapier aus dem Jahr 2021, dessen Einführung und Umsetzung zurzeit mit der Behördenleitung abgestimmt wird.

Für Verwaltungsmitarbeitende in der ordentlichen Gerichtsbarkeit wurde ein Qualifizierungskonzept für Verwaltungsmitarbeitende im gehobenen Justizdienst geschaffen. Es handelt sich um eine zweistufige Fortbildungsreihe, die regelmäßig im Geschäftsbereich durchgeführt wird und der Qualifizierung von Nachwuchskräften für den Bereich der Justizverwaltung in der ordentlichen Gerichtsbarkeit dient. Die Modulreihe „P1“ wird zweimal jährlich aufgelegt und dient als Basisqualifizierung für den Einstieg in Verwaltungsaufgaben. Die Qualifizierungsreihe „P1“ vermittelt Grundlagen der wichtigsten führungsrelevanten Themen und dient somit als Basisqualifizierung. Die aufbauende Modulreihe „P2“ wird ebenfalls regelmäßig aufgelegt. Ziel ist die Qualifizierung von Mitarbeitenden, die bereits Verwaltungsaufgaben wahrnehmen. Durch diese Qualifizierungsreihe sollen diese Mitarbeitenden auf die Übernahme von höherwertigen Verwaltungsdienstposten, insbesondere auf die Wahrnehmung der Aufgaben einer stellvertretenden Geschäftsleitung, vorbereitet werden.

Für die Zielgruppe des richterlichen und staatsanwaltlichen Dienstes besteht bereits seit August 2010 ein Personalentwicklungskonzept. Abgerundet wird das beschriebene System durch ein Personalentwicklungskonzept für Richterinnen und Richter auf Probe vom Oktober 2013.

7. Falls keine Personalentwicklungskonzepte existieren, wie ist angedacht, das Personal zu entwickeln und die Attraktivität der Berliner Justiz zu erhöhen?

Zu 7.: Für das Verwaltungsgericht konnte bislang mangels personeller Ressourcen noch kein behördenbezogenes Konzept erstellt werden. Konkrete Anforderungen und Aufgaben im Zusammenhang mit den Instrumenten der Personalentwicklung werden dort aber von einer qualifizierten Personalentwicklungsberaterin umgesetzt.

Trotz eines bislang noch fehlenden behördenbezogenen Konzeptes wird Personalentwicklung im Sozialgericht Berlin seit vielen Jahren durch einen ausgebildeten Personalentwicklungsberater betrieben; seit Kurzem steht eine weitere ausgebildete Personalentwicklungsberaterin zur Verfügung. Es bestehen Entwicklungs-/Beförderungsmöglichkeiten in allen Diensten und (laufbahndurchgängig) allen Beschäftigtengruppen. Darüber hinaus ist das Sozialgericht aufgrund besonderer Rahmenbedingungen (z. B. Vertrauensarbeitszeit, flexible Arbeitszeitgestaltung einschließlich Möglichkeit zum mobilen Arbeiten) als Arbeitgeber in besonderem Maße attraktiv.

8. Falls es keine Personalentwicklungskonzepte existieren, wann ist mit Personalentwicklungskonzepten in der Berliner Justiz zu rechnen? Es wird um die Darstellung eines konkreten Maßnahmen- und Zeitplans gebeten.

Zu 8.: Diejenigen Behörden, die noch über keine behördenbezogenen PE-Konzepte verfügen, sind gleichwohl an die Vorgaben der landesweiten Rahmendienstvereinbarung und des Rahmenkonzeptes für den Geschäftsbereich der Berliner Justiz gebunden. Nahezu alle Häuser verfügen über qualifizierte Personalentwicklungsberaterinnen und Personalentwicklungsberater, die diese Aufgaben - neben ihren originären Tätigkeiten - wahrnehmen, so dass ggf. fehlende PE-Konzepte der Anwendung von Personalentwicklungsinstrumenten nicht entgegenstehen.

Berlin, den 3. August 2022

In Vertretung
Dr. Kanalan
Senatsverwaltung für Justiz,
Vielfalt und Antidiskriminierung