

## **Mitteilung**

### **der Landesregierung**

**Bericht der Landesregierung zu einem Beschluss des Landtags;  
hier: Denkschrift 2019 des Rechnungshofs zur Haushalts- und  
Wirtschaftsführung des Landes Baden-Württemberg  
– Beitrag Nr. 13: Landesbedienstete bei den Landratsäm-  
tern**

#### Landtagsbeschluss

Der Landtag hat am 12. März 2020 folgenden Beschluss gefasst (Drucksache 16/7113 Abschnitt II):

*Die Landesregierung zu ersuchen,*

- 1. die Dienstposten ab A 15 einzeln zu bewerten. Dabei sind fachspezifische Anforderungen (z. B. naturwissenschaftliche Fachlaufbahnen, Digitalisierung) und die Führungsfunktion einzubeziehen. Dabei ist auch zu prüfen, ob und inwieweit Aufgaben dem gehobenen Dienst zugewiesen werden können und für die Stellen bis zur Besoldungsstufe A 13 die Stellenbewertung an die kommunale Bewertung angenähert werden kann;*
- 2. nichttierärztliches Fachpersonal im Veterinärwesen auszubauen. Dabei sind fachspezifische Anforderungen und die Führungsverantwortung einzubeziehen;*
- 3. den Aufstieg in den höheren Forstdienst zu ermöglichen;*
- 4. zu prüfen, ob und wie die Vertretung des höheren vermessungstechnischen Verwaltungsdienstes kreisübergreifend geregelt werden kann;*
- 5. dem Landtag über das Veranlasste bis 31. Januar 2021 zu berichten.*

## Bericht

Mit Schreiben vom 13. Januar 2021, Az.: I-0451.1, berichtet das Staatsministerium wie folgt:

Zu Ziffer 1:

### *Dienstpostenbewertung*

Das Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz Baden-Württemberg (MLR) wurde vom Landtag des Landes Baden-Württemberg beauftragt, aufgrund des Rechnungshofberichts eine Dienstpostenbewertung der Landesbediensteten bei den Landratsämtern im Geschäftsbereich des MLR vorzunehmen bzw. zu konkretisieren.

Die Erarbeitung eines Konzeptes zur Dienstpostenbewertung der Landesbediensteten bei den Landratsämtern im Geschäftsbereich des MLR umfasst die Bereiche Landwirtschaft, Veterinärwesen, Vermessung, Flurneuordnung und Forst. All diese Bereiche weisen für sich gesehen basierend auf fachlichen Komponenten und vorhandenen Strukturen unterschiedliche, individuelle Aspekte auf, die bei der Erstellung des Konzeptes zur Dienstpostenbewertung von den Fachabteilungen zunächst herausgearbeitet und identifiziert werden mussten.

Die einzelnen Fachbereiche wurden dahingehend untersucht, inwieweit diese speziellen Aspekte in der Konzepterstellung mitberücksichtigt werden müssen und auf die dem Konzept zugrunde liegenden Bewertungskriterien Einfluss nehmen.

Für die Identifizierung der unterschiedlichen Parameter wurden in den Fachabteilungen größtenteils Arbeitsgruppen gebildet und unter Beteiligung verschiedener Akteure auch auf Ebene der unteren Verwaltungsbehörden und auf Ebene der jeweils bestehenden Mittelbehörden umfangreiche Daten erhoben. Basierend auf dieser Datenerhebung und Datensammlung wurden die prägenden Aufgaben und Tätigkeiten der zu bewertenden Dienstposten ermittelt. Darauf aufbauend wurden Kriterien herausgearbeitet und festgelegt, die für die Bewertung der jeweiligen Dienstposten die Grundlage bilden.

Bei der Datenerhebung und Datensammlung bestätigte sich, dass es sich bei den Bereichen Landwirtschaft, Veterinärwesen, Vermessung, Flurneuordnung und Forst um sehr differenzierte Aufgabenbereiche handelt, bei denen eine Bewertung der Dienstposten zwar auf einer gemeinsamen Grundbasis von Kriterien beruhen kann, jedoch aufgrund dieser heterogenen Ausgangslage für die einzelnen Bereiche jeweils eigenständige Bewertungskonzepte unter Berücksichtigung der jeweiligen Spezifika mit konkreten individuellen Bewertungskriterien entwickelt werden mussten.

Die danach für jeden Bereich entwickelten Bewertungsgrundkonzepte bedurften einer umfassenden Beteiligung von Gremien und dem Landkreistag. Letzterer hat in seiner Stellungnahme einige inhaltliche Anmerkungen zu den einzelnen Konzepten gemacht und gebeten, bei der Bewertung der Dienstposten auch einem individuellen Aufgabenzuschnitt auf Kreisebene hinreichend Rechnung tragen zu können. Ebenso sollte die Bewertung unabhängig von der aktuellen Stellenausstattung erfolgen.

Die Konsequenzen aus dieser Sicht können sich nach Auffassung des MLR allerdings erst aus den konkreten Bewertungen ergeben und wären ggf. in nachfolgenden Planaufstellungen entsprechend zu berücksichtigen.

Im Folgenden werden die abgestimmten Bewertungsgrundkonzepte für die jeweiligen Bereiche vorgelegt.

Gemeinsame Basis aller vorgelegten Konzepte sind die objektiven Parameter „Personalverantwortung“, „fachliche Verantwortung“, „Finanzverantwortung“, „Aufgabenumfang bzw. Struktur des Dienstbezirks“. Sie sind in unterschiedlichen Ausprägungen in das jeweilige Bewertungskonzept eingeflossen und spiegeln dementsprechend die jeweilige Aufgabenspanne der Fachabteilungen wieder.

Die Grundkonzepte beinhalten eine Aufgabenbeschreibung der jeweiligen zu bewertenden Dienstposten, aus der sich die prägenden Aufgaben und Tätigkeiten ergeben. Im Anschluss daran finden sich die daraus entwickelten, für die Bewertung zugrunde zu legenden Kriterien und die Aussage darüber, in welcher Weise und in welchem Umfang eine Punktevergabe erfolgt.

In den *Anlagen* werden die jeweiligen Grundkonzepte der Fachabteilungen vorgelegt.

Zusammenfassendes Ergebnis nach den Grundkonzepten für die Bewertungen bei den Unteren Verwaltungsbehörden:

#### *Dienstposten der Amtsleitungen/Leitenden Fachbeamten/-innen (LFB) – A 16/A 15*

Aufgrund der Aufgabenfülle und der fachlichen Breite wird sich bei allen Unteren Verwaltungsbehörden eine Bewertung der Amtsleitung bzw. LFBen von A 16 bzw. A 15 ergeben (vgl. Einzelgrundkonzepte der jeweiligen Bereiche).

Die Differenzierung zwischen A 15 bewerteten Dienstposten und A 16 bewerteten Dienstposten erfolgt aufgrund objektiver, der jeweiligen Fachaufgabe entsprechender Kriterien. Die Dienstposten differenzieren innerhalb dieser Kriterien u. a. nach Aufgabenfülle, Verantwortung und fachlicher Breite. Die Kriterien erhalten jeweils eine Punktzahl, die aufsummiert wird.

Aus der so erstellten Summe ergibt sich eine Rangfolge der jeweiligen Dienstposten. Die Dienstposten mit der höchsten Gesamtverantwortung erfüllen die Kriterien für eine A 16-Bewertung.

Die übrigen Dienstposten der Amtsleitungen/LFBen werden nach A 15 bewertet.

#### *Dienstposten der Stellvertretungen – A 15/A 14*

Im Hinblick auf die Aufgabenfülle bei den nach A 16 bewerteten Dienstposten ergibt sich eine Bewertung für die entsprechenden Stellvertretungen dieser A 16er-Dienstposten nach A 15.

Die übrigen Dienstposten einer stellvertretenden Amtsleitung werden, soweit sie nicht Sonderfunktionen innehaben, nach A 14 bewertet.

#### *Dienstposten mit Sonderfunktionen – A 15*

Je nach Fachbereich gibt es darüber hinaus unterschiedliche Sonderfunktionen. Diese werden ebenfalls nach fachlichen Kriterien in Verhältnis zu den übrigen Dienstposten gesetzt. Dort, wo die Verantwortung und die fachliche Breite es rechtfertigt, erfolgt eine Bewertung nach A 15.

Die Sonderfunktionen sind je Fachbereich in den jeweiligen Einzelgrundkonzepten gesondert aufgeführt.

#### *Dienstposten der Referentinnen/Referenten – A 14*

Aufgrund der gestiegenen Anforderungen auch im Hinblick auf fachliche Komplexität und Verantwortung wird die Bewertung bei allen Fachbereichen in Bezug auf den Dienstposten der Referentinnen/Referenten eine Mindestbewertung nach A 14 ergeben.

Hinsichtlich der Methodik und der Einzelheiten wird auf die Grundfachkonzepte des jeweiligen Fachbereiches verwiesen (vgl. *Anlagen*).

#### *Ausblick:*

Basierend auf den mit dieser Stellungnahme vorgelegten bereits entwickelten Grundkonzepten erarbeiten die Fachabteilungen des MLR derzeit die konkrete Bewertung, im Rahmen dessen u. a. teilweise noch zu entscheiden sein wird, welche Gewichtung die einzelnen festgelegten Kriterien erhalten sollen. Dieser Prozess – wie auch die daran anschließende Umsetzung und Bewertung der Dienstposten – bedarf seinerseits der Beteiligung unterschiedlicher Stellen. So muss der Landkreistag in dieser Phase umfassend beteiligt werden. Alle nach den jeweili-

gen Bewertungskonzepten vorzunehmenden konkreten Bewertungen der Dienstposten müssen mit dem Finanzministerium abgestimmt werden.

Es ist beabsichtigt, die mit dem Finanzministerium abgestimmten Ergebnisse möglichst im Haushalt 2022 bzw. 2023 ff. umzusetzen.

*Prüfung, ob Zuweisung von Aufgaben insbesondere im Bereich der Landwirtschaft an gehobenen Dienst erfolgen kann*

Die Prüfung hat ergeben, dass eine Verlagerung von Aufgaben auf den gehobenen Dienst nicht in Betracht gezogen werden kann. Die im Grundkonzept Landwirtschaft (*Anlage I*) unter Punkt D dargelegten Aufgabenfelder und prägenden Aufgaben erfordern aus fachlicher Sicht eine Wahrnehmung der Tätigkeiten durch Personal des höheren Dienstes, da u. a. eine erfolgreiche pädagogische Prüfung im Referendariat und ein universitärer Abschluss erforderlich ist und die Möglichkeit bestehen muss, Personal landesweit steuern und einsetzen zu können. Im Einzelnen wird hierzu auf die Ausführungen im Grundkonzept Landwirtschaft verwiesen. Insofern erübrigt sich auch die weitergehende Prüfung der Annäherung der Stellenbewertung bis A 13 an die kommunale Bewertung.

Zu Ziffer 2:

Das MLR teilt die Auffassung des Rechnungshofes, dass die Anzahl der Veterinärhygienekontrolleure weiter erhöht werden sollte, um den sachverständigen Tierärzten wieder mehr Raum zu schaffen für zwingend von Tierärzten zu erledigenden Aufgaben. Gleichzeitig muss aber auch festgehalten werden, dass Veterinärhygienekontrolleure Amtstierärzte nicht ersetzen können. Der Mehrbedarf an Tierärzten kann mit der Einstellung von Veterinärhygienekontrolleuren gemindert, nicht aber ersetzt werden. Dies entspricht auch dem Ergebnis interner Auswertungen. Eine Verschiebung zu Lasten der tierärztlichen Fachlichkeit scheint in Anbetracht der aktuellen Anforderungen z. B. an die Belange des Tierschutzes schwer darstellbar.

Soweit der Rechnungshof empfiehlt, dass das MLR weiterhin die Ausbildungszahlen zum Veterinärhygienekontrolleur angemessen erhöhen und bei den Landratsämtern im Veterinärwesen in allen Aufgabenfeldern einen ausreichenden Unterbau an nichttierärztlichen Fachkräften aufbauen soll, so ist dieser Prozess bereits im Gange.

Seit der Prüfung des Rechnungshofes im Jahr 2016 haben vier Qualifizierungslehrgänge für Veterinärhygienekontrolleure stattgefunden. In den Jahre 2015 bis 2019 wurden insgesamt 57 (baden-württembergische) Veterinärhygienekontrolleure ausgebildet, aktuell werden im Jahr 2020/2021 weitere 16 ausgebildet. In fast allen Veterinärämtern sind bereits Veterinärhygienekontrolleure im Einsatz, in einigen Ämtern sogar zwei oder mehr.

Die Arbeit und der Einsatz von Veterinärhygienekontrolleuren in den Veterinärämtern werden durchgängig sehr positiv gewertet. Dies hat eine mündliche Umfrage bei einer Ausbilderleiterbesprechung im Oktober 2018 gezeigt.

Das Land forciert den Prozess, indem es im Staatshaushaltsplan 2018/2019 die Vergabe neuer Tierarztstellen (0,5 Neustellen) an die Bindung der Beschäftigung (oder Ausbildung) von Veterinärhygienekontrolleuren gekoppelt hat.

Allerdings ist festzuhalten – wie auch den Prüfungsmitteilungen entnommen werden kann – dass die Möglichkeit der Substitution auf Veterinärhygienekontrolleure nicht auf den Bereich der Lebensmittelkontrolle (einschließlich Fleischhygieneüberwachung) zutrifft, da hier mit den Lebensmittelkontrolleuren und amtlichen Fachassistenten ein entsprechender Unterbau in den Veterinär- und Lebensmittelämtern bereits vorhanden ist. Dies wird unter anderem durch die Erhebungen des Rechnungshofes untermauert, wonach in diesen beiden Bereichen der Anteil der Führungsaufgaben von den Veterinärämtern deutlich höher eingeschätzt wurde als in den Bereichen Tiergesundheit/Tierschutz.

Zu Ziffer 3:

Ein Aufstieg vom gehobenen in den höheren Forstdienst war zum Zeitpunkt der Prüfung durch den Rechnungshof bereits grundsätzlich möglich. Bis zum 31. Dezember 2019 konnten Beamtinnen und Beamte des gehobenen technischen Forstdienstes nach Maßgabe des § 22 Landesbeamtengesetz (LBG) in den höheren Forstdienst aufsteigen. Bei Landesbeamten beinhaltet dies auch das erfolgreiche Absolvieren eines Aufstiegslehrgangs. Durch den Aufstiegslehrgang wird jedoch nicht die nach § 21 Landeswaldgesetz (LWaldG) für die forsttechnische Betriebsleitung und die Funktion als leitende/r Fachbeamter/-in notwendige Sachkunde erworben.

Im Zuge der zum 1. Januar 2020 in Kraft getretenen Forstreform wurde die Verordnung des Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz über die Einrichtung von Laufbahnen (LVO-MLR) angepasst. Gemäß § 6 Abs. 2 LVO-MLR vom 18. Februar 2020 können Beamtinnen und Beamte des gehobenen technischen Forstdienstes nun in den höheren Forstdienst aufsteigen, wenn sie die Voraussetzungen nach § 22 Absatz 1 Nummer 1 bis 4 LBG erfüllen, als zusätzliche Qualifizierungsmaßnahme nach § 22 Absatz 1 Nummer 5 LBG ein zehntägiges berufsbegleitendes, fachspezifisches Fortbildungsprogramm von Forst Baden-Württemberg sowie ein viermonatiges Projekt der periodischen Betriebsplanung nach § 50 Absatz 1 des Landeswaldgesetzes erfolgreich durchlaufen haben. Durch die Anpassung verfügen die nach der zum 1. März in Kraft getretenen Änderung der Laufbahnverordnung aufgestiegenen Beamten/-innen auch über die Sachkunde gem. § 21 LWaldG.

Beamte/-innen welche bereits vor dem 1. Januar 2020 in den höheren Forstdienst aufgestiegen sind, können diese Sachkunde nachträglich erwerben.

In Anbetracht des demographischen Wandels in der Landesforstverwaltung soll in Ergänzung zu den rechtlichen Regelungen eine Aufstiegskonzeption zur Auswahl und aktiven Förderung möglicher Aufstiegs kandidaten/-innen des gehobenen technischen Forstdienstes erarbeitet werden.

Zu Ziffer 4:

Landkreise können entsprechend § 16 Absatz 1 Landesverwaltungsgesetz (LVG) durch Verwaltungsvereinbarung die gemeinsame Durchführung bestimmter Aufgaben der unteren Verwaltungsbehörden vereinbaren. Das Ersetzen von Personal des höheren Dienstes (h. D.) durch Personal des gehobenen Dienstes (g. D.) für die Funktionsstellen ist aufgrund § 7 Vermessungsgesetz (VermG) nicht möglich. Daher gilt für die Vertretungsregelung:

Sofern eine landratsamtsinterne Vertreterregelung für die Zeichnung der Fortführungsentscheidung im Bereich des h. D. nicht gefunden werden kann, ist die Vertretung erforderlichenfalls mit einem anderen Landkreis zu vereinbaren. Diese landkreisübergreifende Vertretungsregelung ist schriftlich zu fixieren. Die schriftlichen Vertretungsregelungen sind dem MLR mitzuteilen.

Dem Bericht sind folgende Anlagen beigefügt:

- Grundkonzept Landwirtschaft – Anlage 1
- Grundkonzept Veterinärwesen – Anlage 2
- Grundkonzept Flurneuordnung – Anlage 3
- Grundkonzept Vermessungsverwaltung – Anlage 4
- Grundkonzept Forst – Anlage 5

## Anlage 1

## Bewertungskonzept Landwirtschaft

A. **Dienstposten Amtsleitung / LFB – A 16/15**

## I. Aufgabenbeschreibung:

Als prägende Aufgaben und Tätigkeiten des Dienstpostens sind anzuführen

## 1. Vertretung der unteren Landwirtschaftsbehörden (ULB) nach Innen und Außen

- Fach- und Dienstvorgesetzten;
- anderen Ämtern innerhalb des Landratsamtes;
- Dritten (Verbänden, Abgeordneten, Schulen, ...).

## 2. Lenkungs- und Kontrollaufgaben, Controlling

Dies umfasst folgende *Aufgabenfelder*:

## 2.1 „Personalsteuerung“

- Personaleinsatz (bedarfs- und sachgerecht);
- Personalentwicklungsplanung;
- Personalauswahl.

## 2.2 „Personalführung“

- Dienst- und Fachaufsicht über das Personal der Dienststelle;
- Personalgespräche führen;
- Zielvereinbarungen treffen;
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren;
- Fortbildungsbedarf ermitteln;
- Beurteilungen und Dienstzeugnisse formulieren;
- Zusammenarbeit mit der Personalvertretung.

## Anlage 1

## 2.3 „Ressourcenmanagement“

- Planung, Verhandlung, Verantwortung und Überwachung des Haushaltes der ULB und ggf. Fachschule;
- Koordinierung/Priorisierung von Anschaffungen/Ersatzbeschaffung technischer Geräte, (EDV-)Ausstattung, Kfz. etc.;
- Einnahmen/Gebühren kalkulieren und sicherstellen.

## 2.4 „Organisation“

- Geschäftsverteilung planen und organisieren;
- Geschäftsbetrieb lenken, Aufgaben priorisieren und Schwerpunkte setzen;
- fachbereichsinterne Vorgehensweisen, Ausschöpfung und Anwendung von Ermessens-/Gestaltungsspielräumen abstimmen und regeln;
- Entscheidungsbefugnisse regeln;
- Aufgabenplanung und -kritik;
- Teilnahme an Dienstbesprechungen (Landkreis-intern/Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (MLR )/Regierungspräsidium (RP), AG Landkreistag).

## 2.5 „Öffentlichkeitsarbeit“

- Koordination der Öffentlichkeitsarbeit der ULB und von öffentlichen Terminen;
- Vorbereiten von Pressemitteilungen, Presseterminen etc.;
- Auskünfte an die Presse (in Absprache mit Pressestelle);
- Koordination der Präsenz in digitalen Medien.

## 3 „Fachschulische Bildung“

- Schulleitung;
- Fachschulbeauftragte\*/Leitung und Koordination Schulbetrieb;
- Unterrichtserteilung einschließlich Vor- und Nachbereitung;
- Klassenlehrer\*in für Klassen der 1- und 2-jährige Fachschule;

## Anlage 1

- Klassenlehrer\*in für Teilzeitklassen (fachschulische Ergänzungsangebote);
- fächerübergreifender Projektunterricht;
- Mitglied der Prüfungskommissionen Fachschule;
- Schulentwicklungskonzeptionen erstellen.

## 4 „Berufsbezogene Weiterbildung“

- Koordination, Schwerpunktsetzung, Planung und Evaluierung berufsbezogener Weiterbildung und sonstigen Fortbildungsangeboten der ULB;
- Impulse geben für Themenfelder zu neuen agrar- und gesellschaftspolitischen Zielen
- Zusammenarbeit mit anderen Bildungsträgern;
- Koordination des Veranstaltungskalenders;
- Durchführung und Moderation von Veranstaltungen, einschl. Vor- und Nachbereitung;
- Enge Zusammenarbeit mit dem Verband landwirtschaftlicher Fachbildung.

## 5 „Beratung“

- Koordination, Schwerpunktsetzung, Planung im Dienstbezirk und Evaluierung von Beratung;
- Entwicklung von Beratungsstrategien zu neuen agrar- und gesellschaftspolitischen Zielen.

## 6 „Berufliche Aus- und Fortbildung“

- Vorbereitung von Referendare\*innen Inspektorenanwärter\*innen, ggf. auch landwirtschaftlich-technische Lehr- und Beratungskräfte in den Bereichen Fachschule, Beratung und/oder Verwaltung; zuzüglich Führungsaufgaben für Referendare\*innen,
- Steuerung der Fortbildungsteilnahme von Bediensteten;



## Anlage 1

- Mitwirkung bei der Erstellung von landesweiten fachlichen Fortbildungsangeboten;
- Mitwirkung im Prüfungsausschuss in der Meister- und Technikerfortbildung.

7 „Einzelfallentscheidungen mit grundsätzlicher oder besonderer Bedeutung (z.B. Konfliktpotenzial) und Beratung in komplexen Fällen“

- Planungen und Stellungnahmen im Bereich der Agrarstruktur;
- Grundstücksverkehrsangelegenheiten;
- Ausgleichsleistungen, EU-Agrarreform, Förderverfahren etc.;
- Einzelbetriebliche Beratungen (z.B. zu Standortfragen, betrieblichem Entwicklungskonzept, Immissionsschutz, Marketingstrategien, Einkommensalternativen u.v.m.),
- Sonstiges.

8 „Umsetzung von neuen gesellschaftlichen und politischen Herausforderungen und Entwicklung von Strategien zur Umsetzung in der Landwirtschaftsverwaltung/im Dienstbezirk“ z. B. Themen wie Klimawandel, Biodiversität, Landwirtschaft in FFH-/Vogelschutzgebieten, Tierwohl, Pflanzenschutzreduktionsstrategien u.a.

- Mitarbeit in Arbeitsgruppen der Landesanstalten/des MLR/des RP;
- Auswirkungen auf den Dienstbezirk beurteilen und erheben;
- Kommunikationsstrategie nach innen und außen festlegen und umsetzen; Informationsveranstaltungen und Gespräche koordinieren und durchführen;
- Umsetzungsstrategien moderieren und begleiten (allgemein/für den Dienstbezirk und ggf. einzelbetrieblich).

9 „Krisenmanagement“

- Umweltereignisse/Unwetterereignisse;
- Tierseuchen (z.B. Afrikanische Schweinepest [ASP], ...);

## Anlage 1

- invasive Tierarten (z.B. Asiatischer Laubholzbockkäfer);
- Ernährungsnotfallvorsorge.

## 10 „Sonstige Tätigkeiten“

## II. Bewertungskriterien

Die ausgewählten Bewertungskriterien lassen sich in drei Bereiche einordnen:

1. Strukturdaten aus dem Dienstbezirk der unteren Landwirtschaftsbehörde,
2. Übergebietliche Sonder- und Spezialaufgaben der unteren Landwirtschaftsbehörde,
3. Personalverantwortung.

Zu 1: Aus dem Bereich Strukturdaten aus Dienstbezirk der ULB wurden folgende Kriterien aus den *Themengebieten* gewählt:

1.1. *Flächennutzung u Bevölkerung*

- 1.1.1 Landwirtschaftsfläche [ha],
- 1.1.2 Bevölkerungsdichte [Pers./km<sup>2</sup>].

1.2 *Schutzgebiete*

- 1.2.1 % FFH-Gebiete (von Bodenfläche insgesamt),
- 1.2.2 % Wasserschutzgebiete (von Bodenfläche insgesamt) und/oder rotes Gebiet.

1.3 *landwirtschaftliche Betriebsstruktur*

- 1.3.1 Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe gesamt,
- 1.3.2 Biogasanlagen (arbeitsrelevante elektr. Leistung in KW).

1.4 *Viehhaltung*

- 1.4.1 Großvieheinheiten pro 100 ha Landwirtschaftsfläche (LF),
- 1.4.2 Großvieheinheiten gesamt.

## Anlage 1

## 1.5 Daten aus Gemeinsamen Antrag

1.5.1 Anzahl Flurstücke,

1.5.2 Höhe der Fördermittel aus Gemeinsamen Antrag [€].

Die Kriterien 1.1.1 bis 1.5.2 im Einzelnen wurden genommen, weil sie Aussagen liefern zu:

## 1.1.1 Kriterium „Landwirtschaftsfläche [ha]“; Maß für:

- o Anzahl Anliegen in allen Sachbereichen;
- o Größe des Zuständigkeitsbereiches;
- o Umfang der Aufgabenbereiche.

1.1.2 Kriterium „Bevölkerungsdichte [Pers./km<sup>2</sup>]“; Maß für:

- o Anzahl Nutzungskonflikte (steigt mit Dichte); z.B. Bedeutung des Emissionsrechts, Bedeutung der Agrarstruktur;
- o Schnittstellen für Anliegen der Bevölkerung mit Naturschutz, Wasserschutz, Umweltschutz, Pflanzenschutz, Düngung sowie sonstigem Fachrecht;
- o Flächenverlust durch Infrastrukturmaßnahmen;
- o baurechtliche Nutzung;
- o Anzahl Streitfälle;
- o Ernährungsfragen;
- o Bedeutung von Verbraucher-Erzeuger-Dialogen.

## 1.2.1 Kriterium „% FFH-Gebiete (von Bodenfläche insgesamt)“; Maß für:

- o Anzahl Nutzungskonflikte (Naturschutz);
- o Häufigkeit und Komplexität des Abstimmungsprozesses

## Anlage 1

- o Auswirkungen auf alle landwirtschaftlichen Themen, z.B. Intensität der Nutzung (Futtergewinnung); Verwertung von Wirtschaftsdüngung; betriebs- und standörtliche Entwicklung
- o Entwicklungsmöglichkeiten der Betriebe;
- o Mitwirkung bei der Sicherstellung der FFH-Flächen (u.a. Rückholverträgen);
- o Abstimmung mit unterer und mittlerer Naturschutzbehörde sowie Landschaftserhaltungsverbänden (LEV);
- o Anzahl Streitfälle;
- o Problemlösungen und Begleitung von betroffenen Betrieben in Abstimmung mit anderen Fachverwaltungen, Fachverbänden und Interessensvertretungen;
- o Höhe der Anforderungen und Verantwortung wegen Anlastungsverfahren der EU;
- o Fachliche Mitverantwortung für die Umsetzung von Natura 2000 (FFH- und Vogelschutzrichtlinie).

1.2.2 Kriterium „% Wasserschutzgebiete (von Bodenfläche insgesamt) und/oder rotes Gebiet“; Maß für:

- o Nutzungskonflikte (Wasserschutz vs. Umweltschutz vs. Landwirtschaft);
- o Fachliche Mitverantwortung für die Umsetzung von Maßnahmen zum Wasserschutz mit landwirtschaftlicher Betroffenheit;
- o Entwicklungsbedarf neuer Konzeptionen;
- o Themenkomplexität;
- o Problemlösungen und Begleitung von betroffenen Betrieben in Abstimmung mit anderen Bereichen;
- o Höhe der Anforderungen und Verantwortung wegen Anlastungsverfahren der EU.

## Anlage 1

## 1.3.1 Kriterium „Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe gesamt“; Maß für:

- o Anzahl Kunden\*innen (Stellungnahmen, Förderanträge, Bildung und Beratung);
- o Vielfalt an Aufgaben durch unterschiedlich strukturierte Betriebe;
- o Anzahl der Betroffenen beim Strukturwandel;
- o Anspruch auf Gesamtorganisation der ULB.

## 1.3.2 Kriterium „Biogasanlagen (arbeitsrelevante elektr. Leistung in KW)“; Maß für:

- o Spezialisierungsgrad der Mitarbeiter\*innen (Emissionsrecht, Technik, Einspeiserecht, Wasserschutz, Düngung > Umwelt; Fachrechtskontrollen);
- o Intensität der Zusammenarbeit und des Koordinationsaufwands mit anderen Behörden;
- o Verwertung Wirtschaftsdünger/Gärreste (Düngerecht, Wasserschutz).

## 1.4.1 Kriterium „Großvieheinheiten pro 100 ha LF“; Maß für:

- o Nutzungskonflikte;
- o Verwertung Wirtschaftsdünger (Düngerecht, Wasserschutz);
- o Umfang der Fachrechtsaufgaben;
- o Umfang und Tiefe der notwendigen Fachkenntnisse der Mitarbeiter\*innen

## 1.4.2 Kriterium „Großvieheinheiten gesamt“; Maß für:

- o Anzahl an Fällen im Bereich Tierwohl und Tierschutz;
- o Aufwand für Bildung und Beratung;
- o Bedeutung von Tiergesundheit und Biosicherheit;
- o Intensität der Zusammenarbeit mit anderen unteren Verwaltungsbehörden.

## Anlage 1

## 1.5.1 Kriterium „Anzahl Flurstücke“; Maß für:

- o Arbeits- und Organisationsaufwand im Gemeinsamen Antrag (GA);
- o Umfang des juristischen Konfliktpotentials in verschiedenen Rechtsbereichen.

## 1.5.2 Kriterium „Höhe der Fördermittel aus Gemeinsamen Antrag [€]“; Maß für:

- o wirtschaftliche Bedeutung der Landwirtschaft im Dienstbezirk;
- o Verantwortung der ULB (Auszahlung, Politik, etc.);
- o spiegelt Anzahl der Maßnahmen wieder > Arbeitsaufwand;
- o Anlastungsrisiko;
- o Intensität der Zusammenarbeit im Rahmen der komplexen EU-Vorgaben für Umsetzung der Förder- und Kontrollverfahren.

## Zu 2: Übergebietliche Sonder- und Spezialaufgaben der unteren Landwirtschaftsbehörde

Die Sonder- und Spezialaufgaben erstrecken sich über folgende Bereiche:

- Fachschule
  - o Schule mit 1- und 2-jähriger Fachschule
  - o Schule mit fachschulische Ergänzungsangeboten
  - o Anzahl Klassen pro Schuljahr (im 4-Jahresschnitt);
- Zentrale Versuchsfelder;
- Bio-Musterregion;
- Außenstelle;
- Weitere unterstellte Zuständigkeitsbereiche des LRA - ULB.

## Anlage 1

Die Übergeordneten landwirtschaftliche Sonder- und Spezialaufgaben der ULBen aus dem Ressortbereich des MLR“; Maß für:

- o Arbeits- und Organisationsaufwand;
- o Führungsaufwand;
- o Spezialisierungsgrad;
- o Grad der Verantwortung (Mitarbeiter\*innen, junge Menschen in der Berufslaufbahn);
- o Haushaltsverantwortung.

Das Kriterium „Anzahl Klassen an den Fachschulen“; Maß für:

- o Größe der Schule;
- o Unterrichtsumfang;
- o Organisationsaufwand;
- o Aufwand für pädagogische Betreuung;
- o Aufwand Steuerung interner und externer Lehrkräfte;
- o Aufwand für Steuerung von Haushaltsmitteln und technischer Ausstattung
- o Grad der Eigenverantwortung;
- o Aufwand für kreative Schulentwicklung;
- o Aufwand für Öffentlichkeitsarbeit;
- o Koordinierungsaufwand für die Fortbildung des Lehrerkollegiums.

Zu 3: Personalverantwortung

Ausgewählte Bewertungskriterien in diesem Bereich sind:

- Anzahl Mitarbeiter\*innen (Personen);
- Anzahl Vollzeitäquivalente;
- Anzahl Referendare\*innen (im 4-Jahresschnitt);

## Anlage 1

- Anzahl Inspektoren\*innen und Technische Lehrer\*innen und Berater\*innen (TLB)-Anwärter\*innen (im 4-Jahresschnitt);
- Anzahl sonstige Auszubildende, Praktikanten\*innen.

Die Kriterien im Einzelnen wurden genommen, weil sie Aussagen liefern zu:

- Kriterien „Anzahl Mitarbeiter\*innen (Personen)“ und „Vollzeitäquivalente“; Maß für:
  - o Aufwand und Verantwortung für Führungsaufgaben;
  - o Aufwand für Personalsteuerung und -entwicklung (Gewinnung, Beurteilung, Mitarbeitergespräche);
  - o Budgetverantwortung;
  - o Themenvielfalt;
  - o internen Organisationsaufwand.
  
- Kriterien „Anzahl Referendare\*innen im 4-Jahresschnitt“ und „Anzahl Inspektoren\*innen und TLB-Anwärter\*innen im 4-Jahresschnitt“ und „Anzahl sonstige Auszubildende, Praktikanten\*innen“; Maß für:
  - o Übernahme von Verantwortung für die Nachwuchsgewinnung und Ausbildung;
  - o Betreuungsaufwand;
  - o Aufwand für Personalsteuerung und -führung (Auswahl, Beurteilung, Feedback-Gespräche).

### III. Punktverteilung und Gewichtung

Die Bewertungskriterien werden nach Vergabe von Mindestgrenzen einzeln gepunktet und in einem Bewertungsverzeichnis geführt.

Aus der Gesamtpunktzahl wird dann ein Ranking der unteren Landwirtschaftsbehörden erstellt.

Die Gewichtung der Bewertungskriterien aus den Bereichen „Strukturdaten aus Dienstbezirk der ULB“ „Übergebietliche Sonder- und Spezialaufgaben der unteren Landwirtschaftsbehörden“ und „Personalverantwortung“ in der Gesamtbepunktung ist noch festzulegen.



## Anlage 1

**B. Dienstposten Stellvertretung Amtsleitung/LFB – A 15/14**

Unter Punkt A dieser Konzeption wurden die prägenden Tätigkeiten und Aufgaben der Amtsleitungen der unteren Landwirtschaftsbehörden, die Bewertungskriterien und das beabsichtigte Vorgehen bei der Bepunktung und Bewertung der Dienstposten Amtsleitung ULB ausführlich dargelegt.

Die Aufgaben und der Aufgabenumfang, der nach dem noch vorzunehmenden Ranking mit A 16 bewerteten Amtsleitungsdienstposten der ULBen, sind so vielfältig und umfangreich, dass die Eingruppierung der Stellvertretung in A 15 erfolgen soll.

**C. Dienstposten mit Sonderfunktion – A 15**

## I. Aufgabenbeschreibung:

## 1 Leitung der ein- bzw. zweijährigen Fachschulen für Landwirtschaft

- Fachschulbeauftragte\*r/Leitung und Koordination Schulbetrieb;
- Unterrichtserteilung einschließlich Vor- und Nachbereitung;
- Klassenlehrer\*in für Vollzeitklassen (1- und 2-jährige Fachschule);
- ggf. Klassenlehrer\*in für Teilzeitklassen (fachschulische Ergänzungsangebote);
- fächerübergreifender Projektunterricht;
- Mitglied der Prüfungskommissionen Fachschule;
- Schulentwicklungskonzeptionen erstellen.

## 2. Landesweite Tierzuchtaufgaben (mit Personalverantwortung)

Steuerung und Koordinierung und Projektmanagement landesweit

- Schaf- und Ziegenzucht;
- Kleintierzuchtförderung;

## 3. Spezialaufgaben

- in Schwerpunktgebieten/-regionen in den Bereichen Biodiversität; Pflanzenschutz und Klimaschutz in unterschiedlichen Klimazonen, veränderte Umweltwirkungen auf die Landwirtschaft,
- in Schwerpunktgebieten/-regionen mit intensiver Tierhaltung und vielfältigen Nutztierhaltungen, veränderte Umweltwirkungen auf die Landwirtschaft

## Anlage 1

- im Wasserschutz,
- in benachteiligten Gebieten und einem hohen Anteil an Schutzgebieten.

## II. Bewertungskriterien

Die Dienstposten mit Sonderfunktion – A 15 sind insbesondere gekennzeichnet durch einen Verantwortungsbereich oder einen Ergebnisbereich über den eigenen Dienstbezirk hinaus.

**D. Dienstposten Referenten – A 14**

Für die Bekleidung eines Dienstpostens im höheren Dienst A 14 ist i.d.R. die erfolgreiche Absolvierung des Vorbereitungsdiensts für den höheren landwirtschaftlichen Dienst Baden-Württemberg Einstellungs Voraussetzung. Zur Zulassung wird gefordert:

- Im Bereich Landwirtschaft: Masterstudium Agrarwissenschaften als konsekutiver Studiengang mit Abschluss Master of Science (M.Sc.) oder Diplom-Studium (Universität) in Agrarwissenschaften oder Abschluss in inhaltlich vergleichbaren Studiengängen.
- In den Bereichen Gartenbau, Weinbau oder Haushalt und Ernährung: Masterstudium in einem der Studienfächer Gartenbau, Weinbau oder Ökotoxikologie als konsekutivem Studiengang mit Abschluss Master of Science (M. Sc.) oder Diplom-Studium (Universität) in Gartenbau, Weinbau oder Ökotoxikologie.
- Unabhängig vom Studiengang ist zusätzlich der Nachweis eines Berufsabschlusses in den oben genannten Schwerpunkten erforderlich oder der Nachweis der praktischen Ausbildung von 12 Monaten, davon mind. 6 Monate in einem landwirtschaftlichen Betrieb (bzw. vergleichbarer Einrichtung) sowie der Praktikantenprüfung.

Erweiterte Anforderungskriterien (Personale-, Sozial- und Methodenkompetenzen) sind

- Personale Kompetenzen:
  - Leistungsbereitschaft und Belastbarkeit,
  - schnelle Auffassungsgabe, logisch-analytisches, systematisches und konzeptionelles Denkvermögen,
  - Problem- und Lösungsbewusstsein,
  - Kreativität,
  - Fortbildungsbereitschaft,

## Anlage 1

- Eigeninitiative,
  - Entscheidungsfähigkeit,
  - Innovationsbereitschaft.
  
  - Sozialkompetenzen:
    - Einfühlungsvermögen,
    - Teamfähigkeit,
    - Bereitschaft zur Konfliktbearbeitung,
    - Kommunikationsfähigkeit,
    - Verhandlungsgeschick,
    - Durchsetzungsvermögen.
  
  - Methodenkompetenzen:
    - organisatorische Fähigkeiten,
    - Fähigkeit zum strukturierten und systematischen Arbeiten,
    - Erfahrung im Verfassen von Publikationen, Berichten und Mitteilungen.
  
  - I. Aufgabenbeschreibung A 14 – prägende Tätigkeiten und Aufgaben
- Aufgabenfelder und prägende Aufgaben sind:
- 1 „Lehrtätigkeit in der Fachschule“
- regelmäßige Unterrichtserteilung an Fachschulen (Meister- und Techniker Ausbildung; fachschulische Ergänzungsangebote),
  - konzeptionelle Entwicklung und praktische Begleitung von Schülerprojekten,
  - Schulorganisation,
  - Prüfungsabnahme.
- Fachargumente für hD-Bedarf:
- erfolgreiche pädagogische Prüfung im Referendariat,
  - Möglichkeit Personal landesweit zu steuern und ggf. abzuordnen.
- 2 „Prüfungswesen im höheren Dienst“
- Mitglied Prüfungsausschuss als Lehrervertreter (Meister, Auszubildende),
  - Prüfer\*in für gehobenen und höheren landwirtschaftlichen Dienst,

## Anlage 1

- Ausbildungsberatung, z.T. übergebietlich Erfordernis (im Auftrag der zuständigen Stelle/Regierungspräsidium).

## Fachargumente für hD-Bedarf:

- erfolgreiche pädagogische Prüfung im Referendariat.

## 3 „Mentoren-Tätigkeit für Ausbildung gD und hD“

- Betreuung lt. Ausbildungsplan für Inspektoren und Referendare,
- Teilweise Vermittlung von Ausbildungsinhalten,
- Überprüfung des Ausbildungsfortschritts,
- Verantwortung für Erreichung des Ausbildungsziels,
- Mitwirkung bei Personalführung und Beurteilung.

## Fachargumente für hD-Bedarf:

- inhaltliche Abbildung der Referendariats-Themen,
- Koordinierungsfunktion,
- Beurteilungsfunktion mit weitreichender Auswirkung.

## 4 „Berufliche Weiterbildung“

- fachliche und strategische Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen (inhaltlich konzeptionell, methodisch, strategisch) mit Evaluierung,
- Projektteams/Fachforen einrichten/fachlich koordinieren und Netzwerke initiieren und weiterentwickeln,
- Koordination der Angebote und Zusammenarbeit mit Organisationen der beruflichen Weiterbildung und anderen Bildungsträgern und Einrichtungen,
- Öffentlichkeitsarbeit zu fachspezifischen Themen (z.B. Artenvielfalt, Tierwohl, Klimaschutz, Ökolandbau, Diversifizierung, Ernährung) und fachübergreifende Themen (z.B. Ausbildung allg. Verwaltung, Naturschutz).

## Anlage 1

Fachargumente für hD-Bedarf:

- Landespersonal bietet Flexibilität über den Landkreis der ULB hinaus,
- hD-Personal hat landesweite Netzwerke (Grundlage wird durch Referendariat geschaffen; Personalrotation über verschiedene Verwaltungsebenen),
- Möglichkeit Personal landesweit zu steuern und ggf. abzuordnen,
- Landesweite Zuständigkeit und landesweite Projekte möglich,
- frühzeitiges Erkennen von Entwicklungen und zukünftigen Herausforderungen.

## 5 „Beratung“

- Koordination der Beratung im Amt und Dienstbezirk,
- Leitung übergebietliche Beratung,
- Qualitätssicherung der Beratung (Koordination der Beratungsanbieter und Evaluierung und Weiterentwicklung),
- Entwicklung gesamtbetrieblicher Unternehmens- und Entwicklungskonzepte.

Fachargumente für hD-Bedarf:

- frühzeitiges Erkennen von Entwicklungen und zukünftigen Herausforderungen,
- Strategieentwicklung,
- Führungs- und Methodenkompetenz.

## 6 „Kordinierungsfunktion im Amt und mit anderen Ämtern in unteren

Verwaltungsbehörden (UVB) bei schwierigen, fächerübergreifenden Themen“

- Themenbeispiele allgemein: Bienenschutz, Wasserschutz, Bodenschutz, Naturschutz, Klimaschutz, Tierwohl, bedeutsame Vorhaben und Planungen in der Agrarstruktur,

## Anlage 1

- Themenbeispiele aktuell: Naturschutz/Biodiversität, Ökolandbau, Reduktion Pflanzenschutzmittel, Entwicklung von Pflanzenbaumaßnahmen und Tierhaltungskonzeptionen mit gesellschaftlicher Akzeptanz, gesunde Ernährung, Regionalität.

Fachargumente für hD-Bedarf:

- Komplexe Problemlösungsfähigkeit,
- Moderation,
- Hohes Maß an landwirtschaftlichen Fachwissen und Überblick erforderlich,
- umfangreiches Querschnittswissen erforderlich,
- Strategieentwicklungskompetenz.

### 7 „Spezialisten-Tätigkeiten“

- z.B. Teamleitung übergebietlicher Pflanzenschutz, Sonderkulturgruppe (Koordination Versuchswesen, wissenschaftliches Arbeiten, Literaturrecherche).

Fachargumente für hD-Bedarf:

- Tätigkeiten sind in der Regel nur mit universitärer Ausbildung durchführbar,
- Hohe Verantwortung,
- Hohe Reichweite.

### 8 „Ernährungszentrum“

- Akquirierung von und Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern,
- Leitung,
- Entwicklung von Konzepten zur Ernährungsbildung.

## Anlage 1

Fachargumente für hD-Bedarf:

- Führungsposition,
- Strategieentwicklungskompetenz.

9 „Tierzucht“

- Zuchtleitung für gefährdete Nutzierrassen/-arten, sowie Schafe und Ziegen,
- landesweite Tierzuchtaufgaben (z.B. Besamung, Förderung von Kleintierzuchtanlagen).

Fachargumente für hD-Bedarf:

- Tätigkeit nur mit universitärer Ausbildung durchführbar (lt. Verordnung über Zuchtorganisationen),
- Hohe Verantwortung,
- Hohe Reichweite,
- Landesweite Projekte.

10 „Koordination digitaler Auftritte der jeweiligen ULB“

- Koordination digitaler Leistungen (z.B. digitale Beratungsmethoden),
- Mitbetreuung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit,
- Initiieren und Konzeption digitaler Medien in Beratung und Bildung (organisatorisch und inhaltlich).

Fachargumente für hD-Bedarf:

- Sehr hohe Medienkompetenz,
- Erforderliches Querschnittswissen.

## Anlage 1

11 „Kontaktpflege und Zusammenarbeit mit externen, örtlichen Kooperationspartnern der ULB“, z.B.

- Verbände, Einrichtungen und Organisationen im Bereich Landwirtschaft, Landfrauen, Weinbau, Gartenbau, Tierhaltung, Tourismus u.a.,
- Kitas und Schulen, Jugendeinrichtungen und Gemeinschaftsverpflegung,
- Verbraucherzentralen,
- Hochschulen.

Fachargumente für hD-Bedarf:

- Kommunikation auf gleicher Ebene,
- Führungserfahrung erforderlich,
- Entlastung der Amtsleitung.

12 „Krisenmanagement“

- Ernährungsnotfallvorsorge,
- Tierseuchen (z.B. Afrikanische Schweinepest [ASP])
- invasive Tierarten (z.B. Asiatischer Laubholzbockkäfer)
- Umweltereignisse/Unwetterereignisse.

Fachargumente für hD-Bedarf:

- schnelle organisatorische Entscheidungen bei Auftreten erforderlich,
- interdisziplinärer Austausch, Zusammenarbeit und Koordination,
- Unterstützung und damit Entlastung der Amtsleitung.

13 „Referatsleitung“

- Personalführung,
- Schwerpunktsetzung und Geschäftsverteilung,



## Anlage 1

- Fachverantwortung,
- Verantwortung für Zielerreichung.

Fachargument für hD-Bedarf:

- Konzeptionelles Arbeiten,
- Kompetenzen (Methoden-, Fach-, Sozialkompetenz) werden über Referendariat erlangt,
- Personalverantwortung.

### II. Bewertungskriterien und Gewichtung

- Die fachliche Qualifikation muss erfüllt sein.
- Das Aufgabenspektrum eines Dienstpostens mit A 14 muss sich in der Regel zu mindestens 70% aus den unter D 1 genannten 13 Aufgabenfeldern zusammensetzen.
- Alle Aufgabenfelder werden grundsätzlich gleich gewichtet.

## Anlage 2

**Bewertungskonzept Veterinärwesen****Vorbemerkung**

Die Bewertung der Dienstposten des höheren Veterinärdienstes bei den Landratsämtern richtet sich grundsätzlich nach dem Ministerratsbeschluss vom 07.11.2006 („Mindestbewertung“). Danach sind die Führungspositionen der leitenden Fachbeamten nach den Besoldungsgruppen A 15 oder A 16 bewertet.

Die jeweilige Bewertung des Dienstpostens des leitenden Fachbeamten im Veterinäramt ergibt sich entsprechend aus dem Tätigkeitsfeld und der Verantwortung der jeweiligen Leitungen.

**Besonderheiten des Bereichs**Erforderliche Qualifikation

Zwingende Voraussetzung für die Einsetzung als leitender Veterinärbeamter ist zum einen der erfolgreiche Abschluss des Studiums der Tiermedizin - erwünscht ist eine Promotion -, zum anderen der erfolgreiche Abschluss des Lehrgangs für den tierärztlichen Staatsdienst. Darüber hinaus ist für die Leitung eines Veterinäramtes die Erfüllung des Führungskräfteentwicklungskonzepts des Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz Baden-Württemberg mit der Bewährung in zumindest drei unterschiedlichen Verwendungen auf zumindest zwei verschiedenen Verwaltungsebenen von im Regelfall mindestens 12 Monaten (horizontale und vertikale Rotation), eine Referententätigkeit in einem Ministerium von i.d.R. ein- bis zweijähriger Dauer sowie Führungserfahrung und Führungsqualitäten mit nachgewiesenem Führungserfolg erforderlich.

Personal-/Führungsverantwortung

Bei den Veterinärämtern handelt es sich z. T. um sehr große komplexe Organisationseinheiten mit einer sehr heterogenen Mitarbeiterstruktur (Amtstierärztinnen/Amtstierärzte, gehobener Verwaltungsdienst, Verwaltungsangestellte mD, Lebensmittelkontrolleure und Veterinärhygienekontrolleure sowie amtliche Tierärztinnen/Tierärzte und amtliche Fachangestellte an den Schlachthöfen) mit einer z. T. sehr großen Führungsspanne. Die Personal- und Führungsverantwortung gegenüber den Mitarbeitenden stellt daher eine besonders herausgehobene Aufgabe dar.

[1]

## Anlage 2

Finanzverantwortung/Ressourcenmanagement

Neben der allgemeinen Haushalts- und Budgetverantwortung gibt es im Veterinär- und Lebensmittelbereich die Besonderheit eines speziellen differenzierten Gebührenrechts mit eigenen Gebührenordnungen basierend auf der Kontrollverordnung VO(EU) 2017/625.

**A. Dienstposten Amtsleitung/LFB – A 16/15****I. Aufgabenbeschreibung – prägende Tätigkeiten und Aufgaben**Dienstliche Beziehungen

Die leitenden Veterinärbeamten tragen für ihren Bereich die fachliche Verantwortung und unterstützen unmittelbar die Landratsamtsleitungen auch für politische Entscheidungen u. a. im Kreistag.

Ansprechpartner der leitenden Veterinärbeamten außerhalb des LRA sind u. a. Rechtsabteilungen großer Lebensmittelbetriebe, Geschäftsführer, Tierschutzvereine, kundige Nutztierhalter, Laienheimtierhalter, besorgte Bürger, Schlachthofpersonal, Ortspolizeibehörden, Zoll, Gewerbebehörden. Dies beinhaltet insbesondere auf der Kommunikationsebene eine hohe Komplexität und Schwierigkeit hinsichtlich der Gesprächspartner. Die Herstellung und Erhaltung wesentlicher Kontakte innerhalb und außerhalb der Verwaltung liegt in der eigenen Verantwortung der Veterinärbeamten.

Öffentlichkeit/Außenwirkung

In der Ausübung der Leitungstätigkeit besteht zum Teil eine umfangreiche Außenwirkung in Bereichen von großem medialen Interesse wie z. B. Tierschutz bei Transporten oder am Schlachthof, Lebensmittelsicherheit, übertragbare Tierkrankheiten oder Antibiotikaresistenzen sowie großen wirtschaftlichen Auswirkungen durch Betriebsschließungen, Tierwegnahmen oder Rückrufaktionen bzw. Produktwarnungen.

Fazit: In unterschiedlichsten (teils öffentlichkeitsrelevanten) Situationen und mit unterschiedlichsten Gesprächspartnern sind konfliktträchtige Verhandlungen zu führen, bei denen trotz gegensätzlicher Positionen und schwieriger Argumentation Lösungen herbeigeführt werden müssen.

Informationsverarbeitung

Die zu verarbeitenden Informationen sind sehr umfangreich, komplex und schwierig. Es sind Zusammenhänge von teilweise hohem Abstraktionsgrad zu analysieren, zu bewerten und zu

## Anlage 2

steuern. Es sind Lösungen zu finden und auf die örtlichen Gegebenheiten anzupassen. Hierbei sind umfassende Fachkenntnisse erforderlich.

Verantwortung und Krisenmanagement

Insgesamt wirkt sich das Arbeitsverhalten auf die Belange einer großen Bevölkerungsgruppe oder Verwaltung aus. Bei der Veterinärverwaltung handelt es sich um eine Eingriffsverwaltung mit sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen.

Aufgrund der geschilderten Kriterien sind die Führungspositionen der leitenden Fachbeamten der Lebensmittelüberwachung und des Veterinärwesens, abhängig von Personal-/Führungsverantwortung, Finanz-/Ressourcenverantwortung, prägenden Tätigkeiten und von Aufgabenbedeutung und Aufgabenumfang der Veterinärämter nach den Besoldungsgruppen A 15 oder A 16 zu bewerten.

**II. Bewertungskriterien****Allgemeine Kriterien**1. Funktion des Dienstpostens

Amtsleitung

2. Personal-/Führungsverantwortung

Anzahl/VZÄ Mitarbeiter/-innen (Personen) gesamt

davon Anzahl/VZÄ hD

davon Anzahl/VZÄ gD

davon Anzahl/VZÄ mD

davon Anzahl/VZÄ eD

davon Anzahl/VZÄ ATA (Amtstierärzte)

davon Anzahl/VZÄ LMK (Lebensmittelkontrolleure)

davon Anzahl/VZÄ VetHK (Veterinärhygienekontrolleure)

davon Anzahl/VZÄ aTA (amtliche Tierärzte)

davon Anzahl/VZÄ aFA (amtlicher Fachassistent)

Anzahl Sonstige (z. B. Bienensachverständige, beauftragte Tierärzte)

## Anlage 2

3. Finanzverantwortung/Ressourcenmanagement

Haushaltsvolumen (gesamt)

davon Personalmittel

davon Sachmittel

Einnahmen von Gebühren/Jahr

Einnahmen von Bußgelder/Jahr

Ausgaben/Jahr

Eigenständige Organisation des Abrechnungs- und Buchungswesens

Budgetverantwortung mit Steuerungsmöglichkeiten

Verantwortung für den Vollzug der Finanzbeziehungen zwischen Landkreis und MLR  
nach § 52 Landkreisordnung (LKrO)

4. Prägende Tätigkeiten und Anforderungen

## 4.1. Dienstliche Beziehungen

innerhalb des Landratsamtes

Anzahl der Ämter mit regelmäßigem Arbeitskontakt

Anzahl der Ämter mit gelegentlichem Arbeitskontakt

außerhalb des Landratsamtes

mit Einrichtungen des Landkreises

mit Einrichtungen des Landes

mit Einrichtungen des Bundes

mit Veterinärämtern landes-, bundes- und europaweit

mit sonstigen Institutionen und Personenkreisen

## 4.2. Öffentlichkeit/Außenwirkung

Jährliche Anzahl an Anfragen und Kontakten

## 4.3. Informationsverarbeitung

Komplexe Entscheidungen und Berücksichtigung

- aktueller rechtlicher und fachlicher Grundlagen (Land, Bund, EU)

- unterschiedlicher Interessen

- neuer gesellschaftlicher und politischer Grundlagen

[4]

## Anlage 2

## 4.4. Verantwortung und Krisenmanagement

Verantwortung für

Zahlreiche Einzelfallentscheidungen mit grundsätzlicher oder besonderer Bedeutung und Konfliktpotenzial für Personen, Betriebe, Wirtschaftszweige, Kreise, Regierungsbezirke, Bundesländer, Mitgliedstaaten

Notfallpläne bzgl. Lebensmittelsicherheit und Tiergesundheit

die Anwendung grundrechtlicher Belange und politischen Entwicklungen insbesondere im Tierschutz

die Garantenstellung des Tierarztes im Tierschutz und in der Lebensmittelüberwachung

den Gesundheitlichen Verbraucherschutz (Öffentliche Warnungen, Rückrufe, Schutz des Verbrauchers von konkreten Gesundheitsgefahren)

den Schutz des Verbrauchers vor Täuschung, Lebensmittelbetrug, Lebensmittelkriminalität/Food Fraud

Gerichtliche Tätigkeiten mit Gutachtertätigkeiten

die Umsetzung des gesetzlich verpflichtenden Qualitätsmanagementsystems und Audits auch durch externe Stellen

Aus- und Fortbildung der Bediensteten n. gesetzlichen Vorgaben

Durchschnittliche Anzahl an Azubi und Pflichtpraktikanten

Durchschnittliche Anzahl an Ausbildungsstellen für Lebensmittelkontrolleur\*innen (LMK), Veterinärhygienekontrolleur\*innen (VetHK), amtlicher Fachassistent\*innen (aFA)

Krise

Krisenmanagement in den Bereichen Tiergesundheit, Lebensmittel- und Fleischhygiene, Tierschutz mit weitreichenden Auswirkung auf Verbraucher, Wirtschaft, Exportfähigkeit und Tierbestände

Stabsbereichsleitung im Krisenfall bzw. Katastrophenschutz

**Kriterien für den Dienstbezirk**1. Dienstbezirk

## 1.1. Fläche/Einwohner

## Anlage 2

- 1.2 Tierhaltungsbetriebe/Tierzahlen
  - Anzahl Tierhaltungsbetriebe/Tierzahl gesamt
  - Anzahl Rinderhaltungen/Rinder
  - Anzahl Schafhaltungen/Schafe
  - Anzahl Ziegenbetriebe/Ziegen
  - Anzahl Schweinebetriebe/Schweine
  - Anzahl Geflügelbetriebe/Geflügel
  - Anzahl Pferdebetrieb/Pferde
  - Anzahl Fischbetriebe
  - Anzahl Imkerei
  - Anzahl Farm-/Gatterwildbetriebe
  - Sonstige Betriebe
- 1.3. Gewerbsmäßige Tierhaltungen außer Nutztiere
  - Zoo, Wildpark
  - Tierheime; Gnadenhöfe
  - Reitbetriebe
  - Tierfachhandel
- 1.4. Betriebe für tierische Nebenprodukte (TNT) (Sammelstellen, Biogasanlagen, Futtermittelhersteller, Labore, Krematorien, Tierfriedhöfe, etc.)
- 1.5. Zertifizierung von Tier- und Warensendungen in die EU und Drittländer
  - Anzahl Exportbetriebe
  - Anzahl Exportzertifikate
- 1.6. Anzahl Lebensmittelbetriebe (insgesamt), davon
  - Erzeuger (Urproduktion)
  - Hersteller und Abpacker
  - Vertriebsunternehmer und Transporteure
  - Einzelhändler (Einzelhandel)
  - Dienstleistungsbetriebe
  - Hersteller auf Einzelhandelsstufe

## Anlage 2

- BG 1 - Betriebe
  - EU zugelassene Betriebe
- 1.7. Anzahl sonstige Betriebe
  - Bedarfsgegenstände
  - Kosmetika
  - Tabak
- 1.8. Sollzahlen Kontrollen nach Risikobewertung/Jahr
  - Lebensmittel
  - Tiergesundheit
  - Cross compliance/Cross check
- 1.9. Sollzahlen Proben/Jahr
  - Lebensmittelproben
  - Tiergesundheitsproben
  - Proben nach dem Nationalen Rückstandskontrollplan (NRKP)-Proben
  - Cross Compliance (CC)-Kontrollen
- 1.10. Tierschutz
  - Gesamtzahl aller § 11-Erlaubnisse exkl. Pkt.1.3/Jahr
  - Anzahl aller Tierschutzanzeigen (auch telefonische)/Jahr
- 1.11. Eingriffsverwaltung (über alle Fachbereiche der Veterinärbehörde)
  - Ordnungswidrigkeiten/Jahr
  - Strafverfahren/Jahr
  - Verwaltungsverfahren/Jahr
  - Betriebsschließungen/Jahr
  - Verbraucherinformationsgesetz (VIG)-Verfahren/Jahr
  - Sonstiges Maßnahmen (z. B. Rückrufe, Amtshilfeverfahren)/Jahr
- 1.12. Innergemeinschaftlicher und Internationaler Tier- und Wareneinfuhr
  - TRACES-Meldungen/Jahr
- 1.13. Gewerbebeanmeldungen/Jahr
- 1.14. Fachtechnische Stellungnahmen/Jahr

[7]



## Anlage 2

2. Sonder- und Spezialaufgaben

EU-Eingangsorte/Außengrenzen/nachgeordnete Zollverfahren

Tierkörperbeseitigungsanstalt (TBA)-Anlage Sammelstelle

Besamungsstation

Reptilienexport/-import

Anzahl Tierversuchseinrichtungen

genehmigte/angezeigte Tierversuche/Jahr

Schlachthof

Untere Jagdbehörde

Gaststättenbehörde

Ernährungszentrum

Zentrale Bußgeldstelle

Spezifische Lebensmittelbetriebe

TNP-Betrieb

Großbetriebe nicht tierischer Lebensmittel (z. B. Mineralbrunnen)

Zentrallager

Verteilerzentren

Sonstiges

**III. Punkteverteilung und Gewichtung**

Hierzu wurde ein Kriterienkatalog in Form einer Excel-Tabelle („Übersicht Kriterien Dienstpostenbewertung A 15 A 16 Veterinärämter“) erstellt, der neben den o. a. allgemeinen Kriterien und Fachkriterien (Kennzahlen für den Dienstbezirk) die Art der Daten (z. B. Zahlenwert) und die Bewertung berücksichtigt. Die Kriterien werden jeweils nach Festlegung einer Mindestgrenze mit Punkten bewertet. Die Bewertungsmatrix ist derzeit noch in Bearbeitung.

**B. Dienstposten Stellvertretung Amtsleitung/LFB – A 15/14**

Der Dienstposten des stellvertretenden Veterinäramtsleiters an den Landratsämtern ergibt sich entsprechend abgestuft zum Tätigkeitsfeld und der Verantwortung der leitenden Veterinärbeamten.

## Anlage 2

Daran orientiert verlangt der Dienstposten der Stellvertretungen an „herausgehobenen/größeren“ Veterinärämtern mit einer größeren Personalverantwortung die Übernahme von Führungsaufgaben mit einem hohen Maß an Führungskompetenz mit damit einhergehender Verantwortungsbereitschaft und Entscheidungskompetenz. Darüber hinaus ist mit der Stellvertretung in Veterinärämtern mit größerer Aufgabenbedeutung und größerem Aufgabenumfang eine weitreichende Übernahme von fachlicher Verantwortung in Teilgebieten sowie ein hohes Maß an Eigenständigkeit, Organisationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Außenwirkung verbunden. Zudem werden hohe Anforderungen an die fachliche Qualität gestellt.

Das Verantwortungs- und Aufgabenprofil sowie die prägenden Tätigkeiten des stellvertretenden Leiters von „herausgehobenen/größeren“ Veterinärämtern sind somit mit denen eines leitenden Veterinärbeamten eines Veterinäramtes vergleichbar. Die stellvertretenden Leiter an „herausgehobenen/größeren“ Veterinärämtern mit größerer Personalverantwortung und von größerer Aufgabenbedeutung und größerem Aufgabenumfang sind daher alle entsprechend der Besoldungsgruppe A 15 zu bewerten.

**I. Aufgabenbeschreibung – prägende Tätigkeiten und Aufgaben**

Siehe Abschnitt A, I

**II. Bewertungskriterien**

Siehe Abschnitt A, II

**III. Punkteverteilung und Gewichtung**

Siehe Abschnitt A, III

**C. Dienstposten mit Sonderfunktion – A 15**

Hiervon gibt es nur einen im Landkreis Schwäbisch Hall. Aufgrund der großen Bedeutung des Themas Fleischhygiene/Geflügelfleischhygiene wurde dieser in den 90er-Jahren geschaffen.

Der Dienstposten umfasst die Leitung der Fleischhygienestelle Crailsheim und den gesamten Fachbereich Fleischhygiene in Schwäbisch Hall. Dies beinhaltet neben der Gesamtverantwortung für den Schlachthof Crailsheim (VION) auch die Gesamtverantwortung für den Erzeugerschlachthof Schwäbisch Hall und die fachliche Verantwortung für die Überwachung der kleineren Schlacht-, Zerlege- und Verarbeitungsbetriebe im Landkreis. Daneben ist der Dienstposteninhaber/die Dienstposteninhaberin noch für zwei weitere zugelassene Großbetriebe (Fa. Bürger/Verarbeitungsbetrieb, Fa. CDS/Gefrierhaus) zuständig.

## Anlage 2

Zentrale Aufgaben, die mit dem Dienstposten verbunden sind, sind somit die Organisation der amtlichen Schlachttier- und Fleischuntersuchung und die Hygieneüberwachung in den genannten Großbetrieben, sowie die Bearbeitung von Zulassungsfragen. Aufgrund der großen Exportorientiertheit der genannten Betriebe, nimmt die Verantwortung für die Zertifizierung von Fleischsendungen in Drittländer ebenfalls einen großen Raum ein. Hinzu kommt die Organisation der Schlachttier- und Fleischuntersuchung im ambulanten Bereich, die auch die Erstellung der Gebührenbescheide an die Metzger und die Berechnung der Vergütungen für das amtliche Personal umfasst. Hinsichtlich des nach Stunden vergüteten amtlichen Personals in den Schlachthöfen werden die Zeiterfassung und weitere vorbereitende Arbeiten für die Auszahlung der Vergütung durch die Kämmerei unter der Verantwortung des Dienstposteninhabers/der Dienstposteninhaberin erstellt. Hinzu kommt noch die Verantwortung für ein akkreditiertes Labor in der Fleischhygienestelle Crailsheim in dem neben Trichinenuntersuchungen und bakteriologischen Fleischuntersuchungen, die im Landkreis Schwäbisch Hall vorgeschriebenen Hemmstoffproben, sowie Hemmstoffproben aus dem Hohenlohekreis untersucht werden.

Gebührenvolumen in den Schlachtbetrieben im Landkreis 2019: 2,8 Millionen Euro

Anzahl unterstellter Mitarbeiter/-innen auf dem Dienstposten:

- 7 amtliche Tierärzte/Tierärztinnen in Vollzeit (6 Land, 1 Landkreis) in den beiden großen Schlachthöfen
- 8 amtliche Tierärzte/Tierärztinnen in Teilzeit (Stundenbasis) in den beiden großen Schlachthöfen  
= 4,67 Vollzeitäquivalente
- 20 amtliche Tierärzte/Tierärztinnen in amtlicher Schlachttier- und Fleischuntersuchung (SFU) = 2,83 Vollzeitäquivalente
- 31 amtliche Fachassistenten/Fachassistentinnen in den beiden großen Schlachthöfen in Teilzeit  
(Stundenbasis) = 19,00 Vollzeitäquivalente
- 1 amtlicher Fachassistent in Vollzeit am Schlachthof VION in Vollzeit
- 1 Laborantin am Schlachthof VION 0,5 Stelle
- 2 Verwaltungsangestellte 1,5 Stellen

## Anlage 2

### **D. Dienstposten Referenten – A 14**

Die Amtstierarztstellen sind aufgrund der Anforderungen v.a. im Hinblick auf die fachliche Komplexität und Verantwortung als A 14-Stellen bewertet. Der berufliche Einstieg erfolgt in A 13 /14.

## Anlage 3

## Bewertungskonzept Flurneuordnung

### 1. Vorbemerkung

Die Landesstellen der beiden Fachbereiche Vermessung und Flurneuordnung sind in einem gemeinsamen Stellenhaushaltsplan (0806) abgebildet. Grundsätzlich gibt es in jedem Landratsamt für beide Fachbereiche jeweils einen leitenden Fachbeamten (LFB). Die unteren Vermessungs- und Flurneuordnungsbehörden werden bei den Landratsämtern teilweise als gemeinsame Ämter, teilweise als getrennte Ämter geführt. Diese Entscheidung unterliegt der Organisationshoheit der Landratsämter.

Die Ausbildung für die beiden Fachbereiche Vermessung und Flurneuordnung erfolgt in allen Laufbahnen gemeinsam. Das Personal ist grundsätzlich in beiden Fachbereichen einsetzbar.

Da sich die Aufgaben der beiden Fachbereiche Vermessung und Flurneuordnung stark unterscheiden, ist eine Bewertung der Dienstposten des höheren Dienstes über gemeinsame Kriterien nicht zweckmäßig.

### 2. Besonderheiten des Bereichs Flurneuordnung

Entsprechend der Landräteerklärung vom 03.07.2008 wurden landesweit 18 gemeinsame Dienststellen (gDS) Flurneuordnung im Sinne des Landesverwaltungsgesetzes gebildet, die ganz, teilweise oder (noch) nicht räumlich zusammengeführt sind. Sie setzen sich aus einem bis drei Landkreisen zusammen. Die Leitung einer gDS wird in der Regel von einem Leitenden Fachbeamten Flurneuordnung (LFB FNO) wahrgenommen. Die Funktion des Leiters einer gDS beinhaltet insbesondere die Koordination sämtlicher Flurneuordnungen der gesamten gDS. Ein weiterer wesentlicher Verantwortungsbereich ist die Finanz- und Personalplanung in der gDS FNO.

#### A. Dienstposten Amtsleitung / LFB – A 16/15

##### I. Aufgabenbeschreibung – prägende Tätigkeiten und Aufgaben

Der LFB vertritt die untere Flurbereinigungsbehörde des Landkreises nach innen und außen. Weiterhin leitet und vertritt der LFB die untere Flurbereinigungsbehörde bei der Durchführung der Flurbereinigungsverfahren, insbesondere auch gegenüber den Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Ein weiterer wesentlicher Verantwortungsbereich ist die Finanz- und Personalplanung für die untere Flurbereinigungsbehörde des Landkreises. Zudem verantwortet der LFB die Flurbereinigungsverfahren innerhalb des Landkreises mit folgenden Schwerpunkten:

- 2 -

- Wahrnehmung der Aufgaben der unteren Flurbereinigungsbehörde vor allem hinsichtlich Vorbereitung der Anordnung von Regel- und Unternehmensverfahren, Auswahl der Verfahrensart und Ablauf von Verfahren, Wertermittlung, Bauplanung und Baugestaltung, Anspruchsberechnung, Zuteilung und Widerspruchsverhandlung,
- Leitung von öffentlichen Terminen,
- Planung und Steuerung des Personaleinsatzes entsprechend dem Arbeitsprogramm und der Zielsetzung,
- Steuerung und sachgerechte Verwendung der Finanzmittel in den Flurneuerungsverfahren,
- Anordnung von Vereinfachten Flurbereinigungsverfahren, Beschleunigten Zusammenlegungsverfahren und Freiwilligen Landtauschen,
- Abstimmung mit Planungen Dritter und fachliche Stellungnahmen als Träger öffentlicher Belange für den Bereich Flurneuerung.

## II. Bewertungskriterien

Für die Flurneuerungsverwaltung kommen für eine Bewertung nach A 16 aufgrund der Gesamtverantwortung nur diejenigen LFB FNO in Frage, die gleichzeitig Leiter einer gDS sind. Dabei werden bei der Bemessung, ob eine LFB-Stelle nach A 16 bewertet wird, folgende Grundsätze eingehalten:

- Die Bewertung des LFB FNO im Landkreis erfolgt unabhängig von der Bewertung LFB Vermessung.
- Grundlage für die Bewertung sind die gemeinsamen Dienststellen FNO (gDS) gemäß der Landräteerklärung von 2008, d. h. 18 gDS.
- Für eine Bewertung nach A 16 kommen nur die Leitungen von gDS am Standort der gDS in Frage.
- Die Leitung einer gDS kann nur ein LFB übernehmen, der seinen Dienstsitz am Standort der gDS hat.
- Die nach A 16 in Frage kommenden gDS werden nach einheitlichen Kriterien mit überwiegendem Fachbezug gewertet.
- Bei der Bewertung werden nur die Landkreise berücksichtigt, die ihre Teams am Standort der gemeinsamen Dienststelle gebildet haben (räumlicher Vollzug der gDS).

Für die Bewertung der Funktionsstellen in der Flurneuerungsverwaltung fließen die nachfolgend aufgeführten Kriterien ein, die über Jahrzehnte entwickelt wurden und sich im praktischen Einsatz bewährt haben:

1. Personalausstattung
2. Größe der Flurneuerungen
3. Noch zu leistende Arbeitswerte

- 3 -

4. Anzahl der Flurneuordnungen
5. Anzahl der zu bearbeitenden Flurstücke
6. Anzahl der Teilnehmer
7. Gesamtsumme der Ausführungskosten
8. Größe des Dienstbezirks
9. Anzahl der Gemeinden im Dienstbezirk

### III. Punktverteilung und Gewichtung

Pro Kriterium werden zwischen 1-10 Punkte vergeben. Die Kriterien sind alle gleich gewichtet.

Für jede gemeinsame Dienststelle Flurneuordnung werden die Punkte aus den 9 Kriterien aufsummiert. Die Bewertung nach A 16 oder A 15 erfolgt entsprechend der Rangfolge, die sich aus der Gesamtsumme ergibt.

Die nach Punktzahl bis zum Rang 12 aufgeführten Dienstposten werden nach A 16 bewertet. Alle im Rang darunterliegenden Dienstposten werden mit A 15 bewertet.

## B. Dienstposten Stellvertretung Amtsleitung/LFB – A 15/14

### I. Aufgabenbeschreibung – prägende Tätigkeiten und Aufgaben

Der stv. LFB erfüllt die Aufgaben des LFB im Vertretungsfall. Zu den Aufgaben gehören unter anderem:

- Die stellvertretende Leitung und Vertretung der unteren Flurbereinigungsbehörde bei der Durchführung der Flurbereinigungsverfahren, insbesondere auch gegenüber den Teilnehmern
- im Vertretungsfall die Wahrnehmung der Aufgaben der unteren Flurbereinigungsbehörde, unter anderem hinsichtlich Vorbereitung der Anordnung von Regel- und Unternehmensverfahren
- die Planung der Arbeitsschritte und der Zeiträume zur Durchführung von Verfahren
- die Durchführung von Verfahren, insbesondere Wertermittlung, Bauplanung und Baugestaltung, Anspruchsberechnung, Zuteilung und Widerspruchsverhandlung
- die Leitung von öffentlichen Terminen

Jeder stv. LFB ist zugleich Leitender Ingenieur von mehreren Flurneuordnungsverfahren (siehe Punkt D).

- 4 -

## II. Bewertungskriterien

Stv. LFB werden nach der Wertigkeit des LFB (Punkt A) bemessen. Ist der Dienstposten des LFB aufgrund der nach Punkt A festgestellten Größe und Bedeutung der gDS und der besonderen Personalverantwortung nach A 16 dotiert, wird die entsprechende Stellvertretung nach A 15 bewertet. Ist der Dienstposten des LFB nach A 15 dotiert, wird die Stellvertretung nach A 14 bewertet.

## III. Punktverteilung und Gewichtung

- entfällt -

## C. Dienstposten mit Sonderfunktion – A 15

### I. Aufgabenbeschreibung – prägende Tätigkeiten und Aufgaben

- a. Geschäftsführung des Verbandes der Teilnehmergeinschaften (VTG). Sie führt vielfältige Aufgaben aus, die für die Teilnehmergeinschaften von Flurneuordnungsverfahren landesweit zu bewerkstelligen sind, wie z. B. die Erledigung aller laufenden Geschäfte des VTG, die Koordinierung der Vorstandsarbeit, oder die Bewirtschaftung der Eigenmittel des VTG und die Aufnahme von Bankdarlehen für die Mitglieder.  
Es handelt sich hierbei um eine Stelle.
- b. Poolteamleiter, die über die normale Funktion eines Leitenden Ingenieurs (siehe Punkt D) hinaus zusätzliche Aufgaben der zentralen Ausbildung für die Flurneuordnung übernehmen (multifunktionaler Poolteamleiter). Sie üben Tätigkeiten aus, die besondere didaktische Fähigkeiten und Erfahrungen in der Flurneuordnung voraussetzen.  
Es gibt landesweit zwei multifunktionale Poolteamleiter (Bereich Nord, Bereich Süd).

## II. Bewertungskriterien

Aufgrund der besonderen Aufgaben heben sich diese 3 Stellen von der Tätigkeit des Leitenden Ingenieurs (Punkt D) ab und sind daher in A 15 eingestuft.



- 5 -

III. Punktverteilung und Gewichtung

- entfällt -

D. Dienstposten Leitender Ingenieur (LI) – A14

I. Aufgabenbeschreibung – prägende Tätigkeiten und Aufgaben

Dem LI obliegt die Verantwortung, dass die ihm zugeordneten Flurneorderungsverfahren fachlich, rechtlich und finanztechnisch korrekt bearbeitet werden. Zu den Aufgaben zählen insbesondere:

- Leitung, Ausführung und Koordination der anfallenden Aufgaben in mehreren Projekten mit unterschiedlichen Verfahrensständen,
- Bearbeitung wichtiger Verfahrensschritte wie z. B. Bodenwertermittlung, Wege- und Gewässerplanung mit landschaftspflegerischem Begleitplanung, Neuzuteilung der Grundstücke, Aufstellen des Flurbereinigungsplans,
- Verhandlung mit Verfahrensbeteiligten und mit Vertretern von Behörden und Verbänden,
- Abwicklung der Finanzierung der einzelnen Flurneorderungsverfahren.

II. Bewertungskriterien

Diese übrigen Stellen im höheren Dienst der Flurneordnung sind aufgrund der gesteigerten Anforderungen im Hinblick auf fachliche Komplexität und Verantwortung mit A 14 bewertet.

III. Punktverteilung und Gewichtung

- entfällt -

## Anlage 4

## Bewertungskonzept Vermessungsverwaltung

### 1. Vorbemerkung

Die Personalstellen der beiden Fachbereiche Vermessung und Flurneuordnung sind in einem gemeinsamen Stellenhaushaltsplan (Kapitel 0806) abgebildet. Grundsätzlich gibt es in jedem Landratsamt für beide Fachbereiche jeweils einen leitenden Fachbeamten (LFB). Die unteren Vermessungs- und Flurneuordnungsbehörden werden bei den Landratsämtern teilweise als gemeinsame Ämter, teilweise als getrennte Ämter geführt. Diese Entscheidung unterliegt der Organisationshoheit der Landratsämter.

Die Ausbildung für die beiden Fachbereiche Vermessung und Flurneuordnung erfolgt in allen Laufbahnen gemeinsam. Das Personal ist grundsätzlich in beiden Fachbereichen einsetzbar.

Da sich die Aufgaben der beiden Fachbereiche Vermessung und Flurneuordnung stark unterscheiden, ist eine Bewertung der Dienstposten des höheren Dienstes über gemeinsame Kriterien nicht zweckmäßig.

### 2. Besonderheiten des Bereichs Vermessung

Entsprechend der Konzeption des Finanzministerium (FM) und Innenministerium (IM) zur Neubewertung der Landratsämter und der Regierungspräsidien (Kabinettsbeschluss vom 07.11.2006) sind in der Vermessungsverwaltung grundsätzlich in jedem Landkreis Funktionsstellen nach BesGr. A 16 und A 15 bewertet. Dabei handelt es sich um die Stelle der Leitenden Fachbeamtin bzw. des Leitenden Fachbeamten Vermessung (LFB Verm).

Hinweis: Unter „Amtsleitung“ ist nachfolgend die Funktion der Behördenleitung aus der Sicht des Landes zu verstehen und nicht die im kommunalen Bereich verwendete Tätigkeit des Amtsleiters/Amtsleiterin.

#### A. Dienstposten Amtsleitung/LFB – A 16

##### I. Aufgabenbeschreibung – prägende Tätigkeiten und Aufgaben

Der bzw. die LFB Verm ist der/die ranghöchste Beamte/Beamtin in der Fachverwaltung und ist die nach § 7 Absatz 3 Vermessungsgesetz (VermG) bei der unteren Vermessungsbehörde (uVB) im Landratsamt mit der Leitung der Vermessungsaufgaben beauftragte Person. Er vertritt die Vermessungsbehörde nach innen und außen.

## Anlage 4

Als LFB Verm obliegt dieser Person die Leitung der Vermessungsbehörde nach § 7 Absatz 3 VermG mit den Aufgaben nach § 8 VermG:

- Führung des Liegenschaftskatasters
- Durchführung von Liegenschaftsvermessungen
- Übermitteln der Geobasisinformationen des Liegenschaftskatasters
- Nachweis der Landesgrenze

Dazu gehört auch das Erteilen von Auskünften und Auszügen, Auswertungen (Servicefunktion) sowohl für Öffentlich bestellten Vermessungsingenieure, Ingenieur- und Planungsbüros usw. als auch für Bürgerinnen und Bürger, die Verantwortung für die Nachwuchsgewinnung, Aus- und Fortbildung im Fachgebiet einschließlich der fachlichen Betreuung der im Landkreis tätigen Öffentlich bestellten Vermessungsbüros sowie die Dienstaufsicht über die Behörde, wozu die Organisation der uVB in ihrer nach Aufgabenbereichen gegliederten hierarchischen Struktur gemeint ist und in der klassischen Sicht die Aufgaben Liegenschaftskataster, Qualitätssicherung, Geo-Information, Vermessung umfasst. Dazu gehören auch Fragen der Geschäftsverteilung, die allgemeine Geschäftsführung und die Personalführung einschließlich der Erledigung von Personalangelegenheiten und die Betreuung im Rahmen der vorhandenen personalrechtlichen Vorschlags- und Entscheidungsbefugnisse.

Des Weiteren ist die Person für die Erledigung weiterer Landesaufgaben verantwortlich, wie z. B. die Begleitung des gesamten Modernisierungs- und Weiterentwicklungsprozesses des Liegenschaftskatasters einschließlich der Digitalisierung der entsprechenden Unterlagen und Nachweise, die personelle Unterstützung der Landwirtschaftsverwaltung beim Integrierten Verwaltungs- und Kontrollsystem (InVeKoS), die Mitwirkung bei Umlegungsverfahren nach den BauGB oder der Unterstützung der Umlegungsstelle bei den Gemeinden, bei der Grundstückswertermittlung und als Sachverständiger in Gerichtsverfahren.

Auf die Fachkompetenz der unteren Vermessungsbehörde wird darüber hinaus im kommunalen Bereich bei den einzelnen Landratsämtern in unterschiedlicher Ausprägung zurückgegriffen, beispielsweise bei der Unterstützung der unteren Verwaltungsbehörden (z. B. beim Katastrophenschutz oder Breitbandausbau). Die Aufgaben der Landkreise basieren auf gesetzlicher Grundlage und/oder liegen in der Fachkompetenz der uVBen und betreffen beispielsweise Vermessungsleistungen beim Deponie-Monitoring, Hangrutschungen, Bestandsaufnahmen, Straßenbau oder bei der Führung von Geoinformationssystemen (GIS-Systeme) oder der Unterstützung der kommunalen Geodateninfrastruktur (GDI), Bearbeitung von Bodenordnungsverfahren einschließlich der Beratung und Unterstützung der Umlegungsausschüsse bei den Gemeinden und dem Facility Management im Planungs- und Baubereich.

## Anlage 4

Zu den genannten Aufgaben gehört eine Vorgesetztenfunktion mit einer Führungs-, Personal- und einer Budgetverantwortung.

## II. Bewertungskriterien

Die Stellenbewertung der Leitenden Fachbeamten in der Vermessungsverwaltung bei den Landratsämtern geht auf eine Bewertung zurück, die durch das Finanzministerium Baden-Württemberg vor der Verwaltungsreform nach dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung gemäß § 18 des Bundesbesoldungsgesetzes erfolgte. Grundlage dieser Bewertung ist die Ende der 1970er-Jahren erstmals entwickelte Formel für die Personalplanung der Vermessungsverwaltung. Damit war eine objektive und nachvollziehbare Bezugsgröße definiert. Seitdem werden Änderungen in der Bewertung auf dieser Grundlage vorgenommen. Die Formel wurde regelmäßig weiterentwickelt und hat sich in der Praxis auch über die Verwaltungsreform seit Jahren für die Bewertung als geeignet erwiesen. Die Formel dient der relativen Einordnung des Personalbedarfs als auch der A 15/A 16-Dotierungen bei den uVBen. Die zuletzt verwendeten Parameter der Formel sind:

- Zahl der Flurstücke im Landkreis
- Zahl der Bestände Eigentumsverhältnisse
- Fläche des Landkreises (unterschiedlich gewichtete Nutzungsartenflächen)
- Auftrags- und Erledigungsvolumen (Dreijahresmittel)
- Zahl der Gemeinden im Landkreis (gewichtet nach Einwohnerzahl)
- Zuschlag (besondere Einflüsse und regionalbedingte unterschiedliche Gegebenheiten, die besonderen Aufwand verursachen)

Die Formel berücksichtigt die fünf Arbeitsschwerpunkte der uVBen:

- Führung des Liegenschaftskatasters (1. Parameter)
- Grundlagenvermessung (2. Parameter)
- Auftrags- und Erledigungslage (3. Parameter)
- Organisationszuschlag für Mehraufwand infolge Verwaltungsgliederung (4. Parameter) und
- Organisationszuschlag für Mehraufwand besonderer örtlicher Einflüsse/Gegebenheiten (5. Parameter)

Diese fünf Arbeitsschwerpunkte beinhalten die gemeinsamen fachgebietsübergreifenden Kriterien:

- Struktur des Dienstbezirkes
- Fachliche Verantwortung
- Aufgabenumfang

## Anlage 4

- Komplexität der Aufgabe
- Finanzverantwortung
- Personalverantwortung

Das berechnete Ergebnis spiegelt für jede untere Vermessungsverwaltung eine relative Bezugsgröße wieder, die ein objektives Ranking untereinander ermöglicht. Je größer die ermittelte Bezugsgröße ist, desto größer fallen die o. g. fachübergreifenden Kriterien ins Gewicht und desto höher wird der Rang der uVB eingeordnet. Der Rang entspricht einem Platz zwischen 1 und 35. Die mit A 16 bewerteten Dienstposten nehmen die Plätze 1 bis 12 ein. Dies entspricht dem maximal für die Vermessungsverwaltung verfügbaren Stellenkontingent in der Dotierung A 16. Ab dem 13. Rankingplatz wird der Dienstposten grundsätzlich in A 15 dotiert.

Die Bewertung der Dienstposten in der Vermessungsverwaltung erfolgt nach rein fachlichen Kriterien unabhängig von der Dotierung der Dienstposten in der Flurneueordnung. Die Wertigkeiten bleiben innerhalb der Vermessungsverwaltung fest.

#### 1. Führung des Liegenschaftskatasters: Flurstück und Bestände

Zur Erhaltung der Übereinstimmung von Grundbuch und Liegenschaftskataster teilt die uVB dem Grundbuchamt die Veränderungen durch Fortführungsmitteilungen mit und erhält ihrerseits Mitteilungen des Grundbuchs über die Änderungen an den Grundstücken. Der Aufwand für die Führung des Liegenschaftskatasters wird durch die Anzahl der Flurstücke und der Bestände (Eigentumsverhältnisse innerhalb eines Landkreises) als Maß des Kommunikationsaufwandes mit dem Grundbuch repräsentiert.

Die Zahl der Flurstücke und Bestände je Landkreis wird abzüglich des auf die Stadtkreise und Gemeinden nach § 10 VermG entfallenden Anteils aus dem Amtlichen Liegenschaftskatasterinformationssystem (ALKIS) ermittelt. Die Zahl der Flurstücke und Bestände wird jeweils in 1.000 Einheiten angegeben. Aus der Summe der beiden Werte wird die Wurzel gezogen und mit dem Gewicht A multipliziert. Aufgrund der Wertigkeit dieser Aufgabe und der Folgen auf fachliche Verantwortung, Aufgabenumfang, Komplexität der Aufgabe, Finanz- und Personalverantwortung trägt dieser Wert zu ca. 40 % am Gesamtergebnis bei.

#### 2. Grundlagenvermessung: Nutzungsartenflächen

Die Grundlagenvermessung umfasst die Arbeiten zur Erhaltung des Lagefestpunktfeldes, zur Änderung/Einführung eines Bezugs- und Abbildungssystems, zur Erhaltung und Berichtigung der Landesgrenzen, zur Digitalisierung, Weiterentwicklung und Qualitätsverbesserung des Liegenschaftskatasters. Bezug ist die Fläche des

## Anlage 4

Landkreises mit unterschiedlich gewichteten Nutzungsartenflächen. Die Flächenangaben werden aus der aktuellen Flächenerhebung des Statistischen Landesamtes (aktuell: „Flächenerhebung 2018, Erhebung nach Art der tatsächlichen Nutzung“) entnommen und jeweils nach den verschiedenen Nutzungsarten gewichtet. Die Fläche wird dabei in 10 km<sup>2</sup> angegeben.

Die Fläche wird in der Formel zu ca. 20 % berücksichtigt.

### 3. Auftrags- und Erledigungsvolumen: Auftragslage

Das aktuelle Auftrags- und Erledigungsvolumen wird aus den letzten drei Jahren (Dreijahresmittel) der Geschäftsberichte der uVB bezogen auf veränderte Flurstücke ermittelt und berücksichtigt die Spalte „Einheitlichkeit, Vollständigkeit und Aktualität (EVA)“, die Spalte Eingang und die Spalte „in Arbeit“ zuzüglich anteilig (40 %) der von den Öffentlich bestellten Vermessungsingenieurinnen und -ingenieuren (ÖbVI) veränderten Flurstücke, um den Aufwand für die Prüfung- und Fortführung der beigebrachten Vermessungsschriften zu berücksichtigen. Der Faktor berücksichtigt innerhalb der Berechnungsformel die aktuelle „Auftragslage“ einer uVB.

Von den fünf Aufgabenschwerpunkten ist allein das Auftrags- und Erledigungsvolumen größeren Schwankungen unterworfen, z. B. aufgrund der aktuellen Konjunkturlage oder von regional bedeutsamen Planungs- und Entwicklungsmaßnahmen. Es geht mit dem Gewicht von 15 % in das Gesamtergebnis für die künftige Dienstpostendotierung ein.

### 4. Organisationszuschlag „Gemeinde“: Gemeindegröße

Der Personalbedarf und damit die Führungsspanne einer uVB ergibt sich nicht nur auf Grund des Liegenschaftskatasters und des Auftrags- und Erledigungsvolumens. Er ist in fühlbarem Umfang durch die Verwaltungsgliederung im Amtsbezirk beeinflusst und dabei insbesondere von der Zahl und Größe der Gemeinden abhängig.

Deshalb ist zur sachgerechten Bedarfsermittlung ein Organisationsanteil wegen lokaler Einflüsse notwendig. So wird z. B. damit der Mehraufwand bei den Vermessungsbehörden in Gebieten mit großen Entwicklungsmaßnahmen und entsprechender Infrastruktur und den damit verbundenen erweiterten Vermessungsaktivitäten berücksichtigt. Der Einfluss der Verwaltungsgliederung liegt bei ca. 20 %.

## Anlage 4

### 5. Organisationszuschlag: Örtliche Besonderheiten/Sonderaufgaben

Für örtliche Besonderheiten und Sonderaufgaben können einzelne Zuschläge von 1 bis 5 Punkte vergeben werden. Der prozentuale Anteil des Gesamtzuschlags Z liegt bei maximal rund 5 %.

Der Organisationsanteil (Zuschlag) berücksichtigt örtliche Einflüsse und die regional bedingten unterschiedlichen Gegebenheiten. So kann hier die tatsächliche Personalstärke der uVB und/oder die zusätzliche Führungsverantwortung aufgrund der bereits zur Stellenausschreibung bekannten Funktion der Amtsleitung gemeinsam mit einem weiteren Fachbereich wie der Flurneuordnung berücksichtigt werden.

Des Weiteren werden unter diesem Punkt auch weitere Einflüsse wie unterdurchschnittlicher ÖbVI-Anteil, besondere regionale Anforderungen, Herausforderungen des ländlichen Raums, Nachwuchslage oder landesweite Sonderaufgaben berücksichtigt.

### III. Punkteverteilung und Gewichtung

Die Punkteverteilung ergibt sich anhand der Faktenlage/Statistikwerte, die in o. g. Berechnung der jeweiligen Parameter einfließen.

Die Parameter werden wie folgt gewichtet: A = 2, B = 0,3, C = 6, D = 0,45.

Die Nutzungsartenflächen werden wie folgt gewichtet: Die Flächen für Siedlung (Wohnbaufläche, Industrie- und Gewerbefläche etc.) und Verkehr (Straßenverkehr, Weg, Platz, Straßenverkehr, Weg etc.) erhalten auf Grund von Komplexität und Schwierigkeitsgrad bei der Erhebung und Aufnahme das Gewicht 3,0, Vegetation (Landwirtschaft, Wald, Gehölz etc.) und Gewässer (Fließgewässer, Hafenbecken, stehende Gewässer) jeweils das Gewicht 0,5. Für eine weitere regionale Ausdifferenzierung werden bei Bedarf innerhalb einer Nutzungsartengruppe den einzelnen Nutzungsarten Gewichte zwischen 0,5 und 3,0 zugeordnet und der Aufwand zur Schaffung endgültiger Koordinaten über Zuschläge (Faktor 1,2 für Gebiete mit überwiegend nicht einwandfreien Vermessungen) berücksichtigt.

Die LFB Verm der unteren Vermessungsbehörden auf den ersten 12 Plätzen nach der o. g. Berechnungsformel werden künftig in A 16 bewertet.

### B. Dienstposten Amtsleitung/LFB – A 15

#### I. Aufgabenbeschreibung – prägende Tätigkeiten und Aufgaben

Die Aufgabenbeschreibung entspricht derjenigen des LFB in A 16, siehe A.I.

## Anlage 4

## II. Bewertungskriterien

Entsprechend o. g. Kriterien für den LFB in A 16

## III. Punkteverteilung und Gewichtung

Entsprechend o. g. Punkteverteilung und Gewichtung für den LFB in A 16

## C. Dienstposten Stellvertretung der in A 16 bewerteten Stellen – A 15

## I. Aufgabenbeschreibung – prägende Tätigkeiten und Aufgaben

Die Aufgabenbeschreibung entspricht in der Stellvertretung derjenigen des LFB in A 16, siehe A.I.

In der Regel ist die Stellvertretung mit einer Teamleitung in den drei klassischen Organisationsbereichen Liegenschaftskataster, Vermessung und Bodenordnung verbunden. Des Weiteren gehören auch Referententätigkeiten zu dieser Aufgabe, beispielsweise die Teamleitung über das zentrale Geographische Informationssystem des Landratsamtes, die Zuständigkeit über die kommunalen Ingenieurvermessungsaufgaben und/oder die Lage und Dokumentation im Verwaltungsstab bei außergewöhnlichen Ereignissen und Katastrophen.

Zu den genannten Aufgaben gehört eine Vorgesetztenfunktion mit einer Führungs-, Personal- und in der Regel auch einer Budgetverantwortung.

Die Referententätigkeit erfordert ein wissenschaftliches Ingenieurstudium der Geodäsie und die Große Staatsprüfung.

## II. Bewertungskriterien

Die Stellvertretung eines in A 16 bewerteten Dienstpostens ist in A 15 zu bewerten. Die Bewertungskriterien für die Funktion des Stellvertreters entsprechen o. g. Kriterien für den LFB in A 16.

## III. Punkteverteilung und Gewichtung

Die Stellvertretung eines in A 16 bewerteten Dienstpostens ist in A 15 zu bewerten.



Anlage 4

D. Dienstposten Stellvertretung der in A 15 bewerteten Stellen – A 14

I. Aufgabenbeschreibung – prägende Tätigkeiten und Aufgaben

Die Aufgabenbeschreibung entspricht in der Stellvertretung derjenigen des LFB in A 15, siehe B.I. sowie die Referentenfunktion in C.I.

II. Bewertungskriterien

Die Stellvertretung einer in A 15 bewerteten Stelle ist in A 14 zu bewerten. Die Bewertungskriterien für die Funktion des Stellvertreters entsprechen o. g. Kriterien für den LFB in A 15 sowie die Referentenfunktion in C.I.

III. Punkteverteilung und Gewichtung

Die Stellvertretung eines in A 15 bewerteten Dienstpostens ist in A 14 zu bewerten.

E. Dienstposten Referenten – A 14

I. Aufgabenbeschreibung – prägende Tätigkeiten und Aufgaben

Entfällt.

II. Bewertungskriterien

Entfällt.

III. Punkteverteilung und Gewichtung

Entfällt.

## Anlage 5

**Bewertungskonzept Forst****Besonderheiten im Bereich der Landesforstverwaltung**

Für Beamtinnen und Beamte der Landesforstverwaltung auf Ebene der unteren Forstbehörden wurde durch den Gesetzgeber eine Sachkundeanforderung definiert. Gemäß § 21 Abs. 3 Nrn. 1 und 3 Landeswaldgesetz kann mit der Aufgabe einer leitenden Fachbeamtin oder eines leitenden Fachbeamten bei einer unteren Forstbehörde bzw. der Wahrnehmung der forsttechnischen Betriebsleitung im Körperschaftswald nur betraut werden, wer die Laufbahnbefähigung für den höheren Forstdienst nach Maßgabe der Laufbahnverordnung des MLR nachweist.

Die für diese Aufgabenerledigung an den unteren Forstbehörden (UFB) notwendigen Beamten des höheren Forstdienstes werden auf Stellen in Kapitel 0831 geführt und den Landratsämtern zugewiesen.

Zum 01.01.2020 wurde die Aufgabe der Bewirtschaftung der Staatswaldflächen aus den unteren Forstbehörden herausgelöst und auf die neu gegründete Anstalt öffentlichen Rechts Forst Baden-Württemberg (ForstBW) übertragen. Im Rahmen der Umsetzung der Forstreform fand eine grundlegende Neuzumessung von Personal- und Finanzressourcen für die Aufgabenerledigung bei den unteren Forstbehörden statt. Die Berechnungen erfolgten auf Basis fachlicher Parameter. Solche fachlichen Parameter bilden auch die Grundlage für die jetzt durchzuführende Dienstpostenbewertung. Rahmenbedingungen die in der Organisationshoheit des jeweiligen Landratsamts liegen sind dagegen nicht bewertungsrelevant.

## Anlage 5

1. Auswahl von Kriterien

Fachliche Kriterien bilden die Basis für die Dienstpostenbewertung. Bei der Auswahl der Kriterien wurde darauf geachtet, dass sie einheitlich erhoben, eindeutig messbar, vergleichbar und nachvollziehbar sind.

Als Fachkriterien werden folgende Parameter herangezogen:

*Tabelle 1 Zur Bewertung herangezogene Fachkriterien*

Fachkriterium	Anmerkung
Bevölkerungsdichte [N/km <sup>2</sup> ]	Daten liegen vor
Fläche des Kreises [km <sup>2</sup> ]	
Bevölkerungszahl [N]	
Anzahl der Waldbesitzenden [N]	Daten liegen getrennt in folgenden Raumkategorien vor <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verdichtungsraum</li> <li>• Randzone um den Verdichtungsraum</li> <li>• Verdichtungsgebiete im Ländlichen Raum</li> <li>• Ländlicher Raum im engeren Sinne</li> </ul>
davon kommunal	
davon Privatwald	
Anzahl vertraglich betreuter Waldbesitzer [N]	
davon kommunal	
davon Privatwald	
Waldfläche [ha]	
davon kommunal	
davon Großprivatwald	
davon Kleinprivatwald	
davon staatlich	
Waldfläche vertraglich betreuter Waldbesitz [ha]	Daten liegen vor
Natura 2000 im Wald [ha]	
NSG im Wald [ha]	
Waldschutzgebiete [ha]	

Die für die Dienstpostenbewertung herangezogenen Daten stammen aus den Datenbanken des Landesamtes für Geoinformation und Landentwicklung (LGL), der Landesanstalt für Landwirtschaft, Ernährung und Ländlichen Raum (LEL), dem Landesentwicklungsplan (LEP) und vom Statistischen Landesamt Baden-Württemberg.

## Anlage 5

Die aufgeführten Fachkriterien korrespondieren mit allgemeinen Kriterien, welche für die Bewertung und Charakterisierung der einzelnen Dienstposten maßgeblich sind.

Beispielhaft kann dies anhand der Personal- und Führungsverantwortung dargestellt werden:

Unteren Forstbehörden mit großen zu betreuenden Waldflächen im Verdichtungsraum wurden unter Berücksichtigung von naturschutzfachlichen und weiteren Aspekten eine hohe Sollausstattung für die Aufgabenerledigung zugewiesen. Vergleichbar verhält es sich mit der Zuteilung von Finanzmitteln. Die Höhe dieser Mittel lässt einen Rückschluss auf das eingesetzte Personal im gehobenen Dienst und im Bereich der Angestellten zu. In der Gesamtschau zeigt dies beispielhaft, dass über die Soll-Ausstattung und die Höhe der Zuweisung von Finanzmitteln ein Rückschluss auf die Personal- und Führungsverantwortung möglich ist.

Ein solcher Zusammenhang kann auch für weitere allgemeine Kriterien belegt werden. Folgende Tabelle zeigt eine Gegenüberstellung von bewertungsrelevanten allgemeinen Kriterien und den korrespondierenden größten Einflussfaktoren:

*Tabelle 2 Gegenüberstellung allgemeiner Kriterien und korrespondierender Fachkriterien*

<b>Allgemeines Kriterium</b>	<b>Größte Einflussfaktoren</b>
Personal-/Führungsverantwortung	Zusammenhang mit Fachkriterium „Waldfläche“
Finanzverantwortung	Zusammenhang mit Fachkriterium „Waldfläche“
Prägende Tätigkeiten/Anforderungen (Breite/Tiefe der anzuwendenden Fachkenntnisse, Komplexität, berufliche Erfahrung, Zusammenhang Entscheidungs-/Weisungsbefugnisse)	Zusammenhang mit Fachkriterien „Raumkategorie“ und „Zahl der Waldbesitzer“
Dienstliche Beziehungen (Außenwirkung, politische Bedeutung der Themen für das Land)	Zusammenhang mit Fachkriterien „Raumkategorie“ und „Zahl der Waldbesitzer“
Erforderliche Qualifikation für den Dienstposten (Hochschulabschluss, Laufbahnprüfung, sonstige Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen; Expertenwissen)	Bei allen Personen des hD entsprechend den Vorgaben des LWaldG gegeben. Unterscheidung der Dienstposten anhand von Zusatz-Erfordernissen denkbar

## Anlage 5

Neben der Bewertung ist eine Beschreibung aller Dienstposten vorgesehen. Dafür sollen Daten bei den unteren Forstbehörden erhoben werden.

*Tabelle 3 Darstellung der Erhebung der prägenden Tätigkeiten der einzelnen Dienstposten bei den unteren Forstbehörden*

1	<b>Funktion des Dienstpostens</b>
2	<b>Personal</b>
2.1	Personen im Amt (aller Arbeitgeber)
2.2	Führungsspanne (Fachvorgesetzter forstliches Personal)
2.3	Dienstposteninhaber*in ist unmittelbar unterstellt
2.4	Dienstposteninhaber*in vertritt
3	<b>Prägende Aufgaben und Tätigkeiten</b>
3.1	Vertretung der UFB nach Innen und Außen
3.2	Lenkungs- und Kontrollaufgaben, Controlling
3.2.1	Forsttechnische Betriebsleitung
3.2.2	Personalsteuerung
3.2.3	Personalführung
3.2.4	Ressourcenmanagement
3.2.5	Organisation
3.2.6	Öffentlichkeitsarbeit
3.3	Hoheitsaufgaben, Träger öffentlicher Belange (TÖB) (Beratung und Betreuung)
3.4	Berufliche Aus- und Fortbildung
3.5	Einzelfallentscheidungen mit grundsätzlicher oder besonderer Bedeutung (z. B. Konfliktpotenzial) und Beratung in komplexen Fällen
3.6	Umsetzung von neuen gesellschaftlichen und politischen Herausforderungen und Entwicklung von Strategien zur Umsetzung in der Landesforstverwaltung/ im Dienstbezirk z. B. Themen wie Klimawandel, Forstwirtschaft in FFH-/ Vogelschutzgebieten, etc. Pflanzenschutzreduktionsstrategien u.a.
3.7	Krisenmanagement
4	<b>Sonstige Besonderheiten des Dienstpostens</b>

## 1. Gewichtung von Kriterien

Die erhobenen Fachkriterien werden in einer nutzwertanalytischen Datenaggregation zusammengeführt und abschließend in einer Gesamtpunktzahl zusammengefasst. Auf diese Weise wird eine Bewertung und ein Vergleich der Dienstposten an den uFBn anhand von Fachkriterien ermöglicht.

Die Aufbereitung (Auswahl der Kriterien und deren Gewichtung) für die Dienstpostenbewertung wird in einer eigens eingerichteten Arbeitsgruppe von erfahrenen leitenden Fachbeamten/-innen und zusätzlich mit dem Hauptpersonalrat, der Schwerbehindertenvertretung und der Beauftragten für Chancengleichheit breit abgestimmt.

## Anlage 5

Anhand der erreichten Gesamtpunktzahl kann die Bewertung A 16/A 15 für Dienstposten der leitenden Fachbeamten/-innen bzw. deren Stellvertreter/innen abgeleitet werden. Durch die Einwägung von besonderen Ausgangsbedingungen in einzelnen unteren Forstbehörden (z. B. große Naturparke, Schwerpunkteinrichtungen, Ausbildungsämter, etc.) können in begrenztem Umfang weitere Dienstposten nach A 15 bewertet werden.

### 2. Vorgehen bei der Bewertung der Dienstposten

#### A. Dienstposten Amtsleitung/LFB – A 16/15

- I. Aufgabenbeschreibung – prägende Tätigkeiten und Aufgaben  
Die konkreten Aufgabenbeschreibungen werden mit einem standardisierten Bogen bei den Landratsämtern erhoben. Mögliche Kategorien für prägende Tätigkeiten sind in Tabelle 3 aufgeführt.
- II. Bewertungskriterien  
Für die Bewertung werden die erhobenen Kriterien aus Tabelle 1 und Tabelle 3 durch ein nutzwertanalytisches Vorgehen aggregiert und in einer Gesamtpunktzahl zusammengefasst.
- III. Punktverteilung und Gewichtung  
Die Gewichtung erfolgt nach dem unter 3. dargestellten Vorgehen. Je nach erreichter Gesamtpunktzahl wird der jeweilige Dienstposten des/r leitenden Fachbeamten/-in nach A 16 bzw. A 15 bewertet.

#### B. Dienstposten Stellvertretung Amtsleitung/LFB – A 15/14

Die Bewertung wird entsprechend dem unter A skizzierten Vorgehen vorgenommen.

#### C. Dienstposten mit Sonderfunktion – A 15

- I. Aufgabenbeschreibung – prägende Tätigkeiten und Aufgaben  
Neben den für die meisten Dienstposten typischen Aufgabengebieten (vgl. Tabelle 3) sind an einigen unteren Forstbehörden Zusatzaufgaben zu erledigen. Dies umfasst insbesondere überregionale Zuständigkeiten z. B. in Form der Geschäftsführung großer

## Anlage 5

Naturparke oder durch sonstige Schwerpunkteinrichtungen/-funktionen, für die Personal mit besonderen fachlichen Zusatzqualifikationen vorgehalten werden muss.

II. Bewertungskriterien

Zusätzlich zu den allgemein verwendeten Bewertungskriterien (vgl. A), kann für die Ausübung der Sonderfunktion ein Bonus auf den berechneten Punktwert des entsprechenden Dienstpostens aufgeschlagen werden.

III. Punktverteilung und Gewichtung

Vorgehen entspricht dem unter A skizzierten Vorgehen. Im Anschluss zur Berechnung wird der Bonus für die Sonderfunktion addiert.

**D. Dienstposten Referenten – A 14/A 13**I. Aufgabenbeschreibung – prägende Tätigkeiten und Aufgaben

Die konkreten Aufgabenbeschreibungen werden mit einem standardisierten Bogen bei den Landratsämtern erhoben. Mögliche Kategorien für prägende Tätigkeiten sind in Tabelle 3 aufgeführt.

II. Bewertung

Für die verbleibenden Dienstposten wird keine Einzelbewertung vorgenommen. Gemäß § 21 Abs. 3 Nrn. 1 und 3 Landeswaldgesetz sind alle weiteren Dienstposten der Laufbahn des höheren Forstdienstes vorbehalten. Sie werden im Rahmen einer Topfbewirtschaftung gebündelt nach A 13/14 bewertet.