



Beurteilung und Beförderungsgrundsätze

Wesentliche Inhalte

Beurteilung

- Beurteilungszeitraum, Beurteilungsstichtag, Personenkreis
- Zurückstellung, Nachholung
- Eröffnung und Besprechung der Beurteilung
- Wirksamwerden, Verwendungsbeginn
- Punktesystem, Beurteilungskriterien, Bewertungsmaßstab
- Verwendungseignung
- Leitlinien Personalentwicklung
- Versetzungsbereitschaft
- Gleichbehandlung, Schwerbehinderung
- Einheitlicher Orientierungsschnitt
- Verschiedene Beurteilungsarten
- Leistungsfeststellung
- Einwendungen

Auswahl- und Beförderungsgrundsätze

- Mindestwartezeiten, Verkürzung, Beförderungsbonus
- Auswahlkriterien bei Dienstposten- und Stellenkonkurrenz
- Binnendifferenzierung
- Schwerbehinderung
- Auswahl in unterschiedlichen Statusämtern

Die Beurteilung

Rechtsgrundlagen

- Art. 54 ff Leistungslaufbahngesetz – LlbG
- Allgemeine Beurteilungsrichtlinien – Abschnitt 3 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht – VVBeamtR – vom 13.07.2009 – zuletzt geändert 22.07.2015 (FMBl. S.143)
- Ergänzende Richtlinie für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung (Bek. vom 16.05.2014 (Az.:22 – P 1150 – 019 – 17821/14 – FMBl. S. 91) – geändert mit Bek. Vom 10.06.2015 (FMBl. 8/2015, S. 133)

- Bekanntmachung über die Inklusion behinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes in Bayern (Teilhabeberichtlinien – TeilR vom 19.11.2012; FMBl. S. 604)
- Art.8 und 14 des Bayer. Gleichstellungsgesetzes (GVBl 1996 S.186), geändert am 23.05.2006 (GVBl. 2006, S. 292)
- Auswahl- und Beförderungsgrundsätze vom 28.02.2014 (Az.: 22 P 1400 FV – 014 – 2227/14 – gültig ab 01.04.2014, zuletzt geändert zum 01.08.2015)
- Leitlinien Personalentwicklung – LPE – der Steuer- und Staatsfinanzverwaltung (Inkrafttreten 01.04.2015 bzw. 01.01.2011)

Allgemeines

Im Regelfall werden alle Beamtinnen und Beamten periodisch alle drei Jahre beurteilt. Daneben gibt es weitere Beurteilungen mit wesentlichen Punkten, die im Weiteren noch beschrieben sind.

Die Beurteilung ist zum einen Instrument zur Personalentwicklung, also Grundlage für Personalentscheidungen wie Beförderungen, zum anderen zur Personalführung. Es ist ständige Aufgabe von Vorgesetzten, Rückmeldungen über den Leistungsstand eines Beamten oder einer Beamtin zu geben. Der Leistungsteil der Beurteilung ist Grundlage für den Stufenaufstieg und für die Gewährung einer Leistungsstufe.

Wichtige Punkte

Hervorzuheben sind folgende Punkte der allgemeinen Beurteilungsrichtlinien:

- Beurteilungen sind nach objektiven Gesichtspunkten zu erstellen. Im Interesse einer gleichmäßigen und gerechten Bewertung aller Beamtinnen und Beamten ist von übertrieben großzügigen oder strengen Beurteilungen abzusehen. Nicht objektive oder gar unzutreffende Beurteilungen stiften mehrfachen Schaden. (Tz. 2.3).
- Es ist zu vermeiden, dass Beamtinnen und Beamten erstmals in der Beurteilung Mängel vorgehalten werden. Es gehört zu den ständigen Aufgaben der

Vorgesetzten, mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Arbeitsziele sowie Probleme der Zusammenarbeit und der Leistung zu erörtern und die Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern (Tz. 2.4 und 2.5).

- Die Beurteilung stellt die fachliche Leistung in Bezug auf die Funktion und im Vergleich zu anderen Beamtinnen und Beamten derselben Besoldungsgruppe objektiv dar und gibt ein zutreffendes Bild von Eignung und Befähigung (Tz. 3.1).
- Das Gesamturteil besteht nicht in der Durchschnittspunktezahl der Einzelmerkmale, sondern die Einzelmerkmale sind in einer Gesamtschau zu bewerten und zu gewichten (Tz. 7.1 und 7.2).
- Der oder die unmittelbare Vorgesetzte ist zu hören bzw. soll einen Beurteilungsentwurf fertigen (Tz. 10.1) und hat auf dem Beurteilungsvordruck eine Stellungnahme abzugeben (Tz. 10.4).
- Die Beurteilung ist der Beamtin bzw. dem Beamten zu eröffnen.

Beurteilungszeitraum, Beurteilungsstichtag

Periodische Beurteilungen erfolgen grundsätzlich alle 3 Jahre. Beurteilungsstichtag ist grundsätzlich der 31.05. des jeweiligen Beurteilungsjahres. Der Beurteilungszeitraum beginnt frühestens mit Ablauf der Probezeit. Er umfasst grundsätzlich die Zeit vom 01.06. des vorangegangenen Beurteilungsjahres bis 31.05. des jeweils aktuellen Beurteilungsjahres. Der Mindestbeurteilungszeitraum beträgt 6 Monate.

Wer wird beurteilt

Beurteilt werden grundsätzlich unabhängig vom Lebensalter alle Beamtinnen und Beamten, die die Probezeit abgeschlossen haben – mit Ausnahme derer, die zum Wirksamwerden der Beurteilung bereits im Ruhestand bzw. in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sind oder deren Ruhestandsversetzung zum Beurteilungsstichtag bereits verfügt ist.

Zurückstellung, Nachholung

Zurückzustellen bzw. nachzuholen sind Beurteilungen z. B. nach Beförderung, nach der Ausbildungsqualifizierung oder einer Beurlaubung.

Die Nachholung erfolgt je Rückstellungsgrund und Verwaltungsbereich zum 31. Mai des folgenden Kalenderjahres bzw. nachdem 6 Monate Dienst geleistet wurden.

Schneidung der Beurteilungszeitpunkte

Es gibt nach Besoldungsgruppen definierte Beurteilungsgruppen, für die die periodische Beurteilung gestaffelt in einzelnen Jahren erfolgt:

Gruppe A	Gruppe B	Gruppe C
BesGr A 3 - A 8	BesGr. A 9 - A 11	BesGr. A 12 - A 16
Beurteilungsjahre: 2014, 2017 ...	Beurteilungsjahre: 2015, 2018 ...	Beurteilungsjahre: 2016, 2019 ...
Wirksam grunds.: 1.1.2015, 2018 ...	Wirksam grunds.: 1.1.2016, 2019 ...	Wirksam grunds.: 1.1.2017, 2020 ...

Landesamt für Finanzen

Im Jahr 2015 wurden die vorgenannten Beurteilungszeitpunkte beim Landesamt für Finanzen geändert. In einer Übergangszeit kommt es zur Angleichung der Beurteilungszeiträume zu Verschiebungen. Nachstehend die Veränderungen der Beurteilungszeiträume für die einzelnen Besoldungsgruppen:

Neu	Bisherige Einteilung	Übergang
Gruppe A BesGr A 3 - A 7 Beurteilungsjahre: 2016, 2019 ... Wirksam: 1.1.2017, 2020	Gruppe A BesGr A 3 - A 8 Beurteilungsjahr: 2017 Wirksam: 1.1.2018	<u>für A 3 - A 7</u> Verkürzung des Beurteilungszeitraums um 1 Jahr auf 2016
Gruppe B BesGr A 8 - A 9 +Z Beurteilungsjahre: in 2017 Wirksam: 1.1.2018, 2021 ...	Gruppe B A 9 - A 11 Beurteilungsjahr: 2015 Wirksam: 1.1.2016	<u>für A 9 und A 9-Z</u> Verkürzung um 1 Jahr auf 2017
Gruppe C BesGr A 10 - A 16 Beurteilungsjahre: 2018 Wirksam: 1.1.2019, 2022 ...	Gruppe C A 12 - A 16 Beurteilungsjahr: 2016 Wirksam: 1.1.2017	<u>für A 12</u> Verkürzung um 1 Jahr auf 2015 <u>für A 13 - A 16</u> Verkürzung um 1 Jahr auf 2018

Beamtinnen und Beamte der Fachhochschule gelten als eine Gruppe und werden gemeinsam in einem Jahr beurteilt. Beurteilungsjahre 2015, 2018 ...

Beamtinnen und Beamte in den Besoldungsgruppen, die zugleich Einstiegsamt der einen und Spitzenamt in der anderen Qualifikationsebene sind – A 6, A 9 und A 13 – werden als Angehörige der gleichen Besoldungsgruppe jeweils gemeinsam beurteilt.

Eröffnung und Besprechung der Beurteilung

Die Beurteilung ist in der Steuerverwaltung bis 31.10. bzw. 30.09., in den anderen Bereichen bis 31.12. des Beurteilungsjahres zu eröffnen und mit der bzw. dem zu

Beurteilenden zu besprechen. (Art. 61 LlbG). Dabei soll auf den wesentlichen Inhalt der Beurteilung eingegangen werden. Die Besprechung kann auf eine Vorgesetzte oder einen Vorgesetzten (z.B. Sachgebietsleiter/in) delegiert werden; die Beamtin bzw. der Beamte kann jedoch eine Besprechung mit der oder dem Dienstvorgesetzten (z.B. Amtsleiter/in) verlangen.

Die Beamtin bzw. der Beamte erhält einen Abdruck der Beurteilung. Die Weigerung den Beurteilungsabdruck entgegenzunehmen und die Aushändigung zu bestätigen, hat keine rechtliche Wirkung.

Wirksamwerden, Verwendungsbeginn der Beurteilung

Periodische Beurteilungen werden grundsätzlich ab dem 01. Januar nach dem jeweiligen Beurteilungsjahr für Personalentscheidungen verwendet; für die Besoldungsgruppen A 3 mit A 5 und A 14 mit A 16 der Steuerverwaltung bereits ab dem 1.10. des Beurteilungsjahres. Nachgeholte Beurteilungen im Eingangsamts bzw. aus sonstigen Gründen nachgeholte Beurteilungen können bereits nach der Überprüfung verwendet werden.

Punktesystem, Beurteilungskriterien

Die Beurteilung erfolgt in einem Punktesystem von 1 bis 16 Punkten. Sie erstreckt sich auf die fachliche Leistung, die Eignung und Befähigung. Es sind 14 Einzelkriterien zu beurteilen (Art. 58 LlbG). Diese sind:

Fachliche Leistung

Quantität, Qualität, Serviceorientierung ggü. dem Bürger, Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten, Führungserfolg (soweit Führungsfunktion ausgeübt wurde)

Eignung

Auffassungsgabe, Einsatzbereitschaft, geistige Beweglichkeit, Entscheidungsfreude, Führungspotential

Befähigung

Fachkenntnisse, mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit, zielorientiertes Verhandlungsgeschick

Die Öffnungsklausel, abweichende Kriterien zu beurteilen, wird angewendet für den Bereich der hauptamtlichen Dozenten an der Fachhochschule und der Landesfinanzschule. Dort wird das Merkmal „pädagogischer Erfolg“ beurteilt; an der Fachhochschule speziell die „Förderung des aktiven und selbstgesteuerten Lernens der Studierenden“, an der LFS das „Verhalten gegenüber den Auszubildenden und Seminaristen“.

Im Bereich IMBY, Hauptmünzamt, Lotterieverwaltung und Verwaltung der Schlösser, Gärten und Seen wird zusätzlich „Wirtschaftliches Verhalten“ beurteilt.

Das Kriterium „Führungserfolg“ ist nur zu bewerten, wenn im Beurteilungszeitraum mindestens sechs Monate Führungsaufgaben wahrgenommen wurden.

Beurteilungsstufen – Bewertungsmaßstab

Zur Orientierung für die Vergabe der Punktwerte gilt folgender Maßstab:

1 oder 2 Punkte

das einzelne Merkmal wird nur mit erheblichen Mängeln und damit nur unzureichend erfüllt

3 bis 6 Punkte

die Anforderungen des einzelnen Merkmals werden teilweise oder im Wesentlichen durchschnittlich erfüllt

7 bis 10 Punkte

die Erfüllung des einzelnen Merkmals genügt in jeder Hinsicht den Anforderungen oder übersteigt diese

11 bis 14 Punkte

das einzelne Merkmal wird erheblich über den Anforderungen liegend oder besonders gut erfüllt

15 bis 16 Punkte

das einzelne Merkmal wird in jeder Hinsicht in besonders herausragender Weise erfüllt

Diese fünf Punktegruppen gelten sowohl für die Einzelmerkmale als auch für die Bildung des Gesamturteils.

Verbale Erläuterungen zu den Einzelmerkmalen

Neben der Punktebewertung können grundsätzlich zu Einzelmerkmalen verbale Ergänzungen bzw. Erläuterungen erfolgen (§ 59 LlbG).

Vorgeschrieben sind Erläuterungen bei Einzelmerkmalen

- deren Bewertung sich gegenüber der letzten periodischen Beurteilung wesentlich, d.h. mindestens um drei Punkte verschlechtert hat (Ausnahme: nach einer Beförderung).
- bei denen sich die Bewertung auf bestimmte prägende einzelne Vorkommnisse gründet.

Gesamturteil – ergänzende Bemerkungen

Die Wertungen bei den Einzelmerkmalen sind für das Gesamturteil in einer Gesamtschau zu bewerten und gewichten. Die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe sind in ergänzenden Bemerkungen darzulegen. (Art. 59 Abs.2 LlbG).

Dies gilt vor allem, wenn erst die Gewichtung bestimmter Einzelmerkmale die Vergabe eines bestimmten Punktwerts im Gesamturteil plausibel macht. Auf Ursachen für Leistungsabfall oder Leistungssteigerung, unterschiedliches Leistungsniveau soll eingegangen werden, erfolgreiche Dienstpostenwechsel sollen hervorgehoben werden. In den ergänzenden Bemerkungen können auch die Teilnahme an Lehrgängen, Leistungszeugnisse, Leitung von Arbeitsgemeinschaften, Dozenten-, Prüfer- oder Ausbildungstätigkeit sowie Personalrats-, Schwerbehindertätigkeit oder Tätigkeit als sozialer Ansprechpartner (nur mit Zustimmung) angesprochen werden. Disziplinarmaßnahmen usw. sind nicht in der Beurteilung zu vermerken (Tz 7).

Verwendungseignungen

Im Rahmen der Beurteilung sind Aussagen zu treffen

- zur Beförderungseignung, ggf. unter dem Vorbehalt der Bewährung oder der Erfüllung weiterer Voraussetzungen.
- zur Verwendungseignung, d.h. für welche Arbeitsgebiete/Dienstposten ein Beamter, ggf. unter dem Vorbehalt der Bewährung, in Frage kommt. Die Leitlinien Personalentwicklung sind zu beachten
- zur Eignung für die Ausbildungs- bzw. die modulare Qualifizierung. Die Eignung kann grundsätzlich nur bei weit überdurchschnittlichen Leistungen vergeben werden und bei sicherer Prognose, dass die Anforderungen der neuen Ämter sicher erfüllt werden.
- zur Eignung für Führungsfunktionen. Es sind die konkreten Funktionen mit Führungsaufgaben – ggf. mit dem Vorbehalt erforderlicher Fortbildungen – anzugeben. Die Eignung kann nur besonders geeigneten, leistungsstarken Beamtinnen und Beamten vergeben werden. Wenn noch keine Führungsfunktion ausgeübt wird, werden in der Steuerverwaltung grundsätzlich 11 oder mehr Punkte im Gesamturteil vorausgesetzt. Die Beförderungseignung nach A 13 in der Allg. Verwaltung (Steuer) kann nur erhalten, wer bereits dauerhaft als Sachgebietsleiter/in bestellt war. Im Bereich der Schlösserverwaltung sind mindestens 10 Punkte erforderlich. Im Bereich des Landesamts für Finanzen gilt ein Mindestwert von 12 Punkten im Gesamturteil sowie im Einzelmerkmal „Führungspotential“.

Weitere Voraussetzungen nach den Leitlinien Personalentwicklung

Für die uneingeschränkte Vergabe der Eignung für herausgehobene Ämter gelten zusätzliche Regelungen in den bestehenden Leitlinien Personalentwicklung (LPE). Dazu gehören z. B. Einsätze in verschiedenen Arbeitsgebieten, Bereichswechsel sowie die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.

Versetzungsbereitschaft

Im Rahmen des Beurteilungsverfahrens werden Dienstortwünsche und die Versetzungsbereitschaft abgefragt. Diese Angaben können jederzeit abgeändert werden. Sie sind maßgebend bei der Entscheidung über die Vergabe von dienststellengebundenen Beförderungsstellen. In der Steuerverwaltung gilt dies nur in der BesGr A 10.

Einheitlicher Orientierungsschnitt

Bei der Erstellung der periodischen Beurteilungen ist für den Bereich der Steuerverwaltung, des Staatsfi-

nanzdienstes und IMBY ein sog. einheitlicher Orientierungsschnitt zu beachten. Dieser soll die bayernweite Vergleichbarkeit und die gleichmäßige Bewertung unterstützen und er soll den Durchschnitt in allen Besoldungsgruppen darstellen. Er wurde auf 11 Punkte festgesetzt; der Übergangswert von 11,6 für A 12 der Steuerverwaltung wird bei der Beurteilung 2016 an den allgemeinen Orientierungsschnitt von 11 Punkten herangeführt.

Gleichbehandlung

Es ist darauf zu achten, dass weder Frauen noch Männer benachteiligt werden. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Maßstab für die Beurteilung von Teilzeitkräften ist die Leistung, die im Rahmen der reduzierten Arbeitszeit erbracht werden kann. Zur internen Kontrolle ist im Vorfeld der Beurteilung in Übersichten die Verteilung der Punktwerte auf Frauen und Männer und Voll- und Teilzeitbeschäftigte festzuhalten. Bei Auffälligkeiten ist den Ursachen nachzugehen. Gleichstellungsbeauftragte werden auf Antrag bei der Beurteilung beteiligt.

Schwerbehinderung

Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter ist eine eventuelle Minderung der Arbeits- und/oder der Verwendungsfähigkeit durch ihre Behinderung zu berücksichtigen (Art. 21 Abs. 2 LfB). Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte dürfen bei der Beurteilung nicht benachteiligt werden. Sie werden vor Erstellen der Beurteilung darauf hingewiesen, dass die Schwerbehindertenvertretung über das Ausmaß ihrer Behinderung informiert wird und diese am Beurteilungsverfahren mitwirken kann, es sei denn, der oder die Betroffene widerspricht.

Weitere Arten der Beurteilung

Neben der periodischen Beurteilung gibt es weitere Arten der Beurteilung:

Leistungsfeststellung als Grundlage für Stufenaufstieg

Die Leistungsfeststellung wird grundsätzlich mit der periodischen Beurteilung verbunden. Die im Leistungsteil der Beurteilung bewerteten Kriterien der fachlichen Leistung sind Grundlage für den regelmäßigen Stufenaufstieg, einen Stufenstopp, aber auch für die Vergabe einer Leistungsstufe und der Feststellung, ob die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt werden. Diese gelten regelmäßig als erfüllt, wenn in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung mindestens 3 Punkte erreicht wurden. Liegen Leistungsmängel vor, ist zu prüfen, ob diese dem Beamten oder der Beamtin zuzurechnen sind. Anderenfalls erfolgt kein Vorrücken in der Stufe (Stufenstopp). Eine Überprüfung der Leistung ist nach einem Jahr in einer gesonderten Feststellung vorzunehmen.

Weiter ist festzustellen, ob dauerhaft herausragende Leistungen vorliegen, für die die Vergabe einer Leistungsstufe in Betracht kommt.

Die Leistungsfeststellung ist eine eigenständige Entscheidung, die von einem Betroffenen auch eigenständig angreifbar ist. Sie wird mit dem Monat, der auf die Eröffnung folgt, wirksam und gilt bis zur nächsten periodischen Beurteilung.

Bei einem Stufenstopp und der Vergabe einer Leistungsstufe ist die Beteiligung des Personalrats nach Art. 77 a BayPVG zu beachten.

Zwischenbeurteilung

Eine Zwischenbeurteilung (Art. 57 LlbG) ist zu erstellen, wenn mindestens ein Jahr nach Ende des letzten Beurteilungszeitraums ein Behördenwechsel, eine Beurlaubung oder Freistellung erfolgt. Sie soll sicherstellen, dass die während eines nicht unerheblichen Zeitraums gezeigte Leistung, Eignung und Befähigung Gegenstand eines förmlichen Beurteilungsbeitrags werden und so bei der nächsten periodischen Beurteilung berücksichtigt werden kann.

Sie ist unmittelbar nach dem Wechsel zu erstellen, mit einem Gesamturteil abzuschließen und zu eröffnen. Sie kann nach Eröffnung bzw. nach Abschluss des Prüfungsverfahrens verwendet werden. Geht dem Wechsel eine Abordnung voraus, erfolgt eine Zwischenbeurteilung nur, wenn die zeitliche Voraussetzung bei Beginn der Abordnung erfüllt ist. Der dem Behördenwechsel vorausgehende Abordnungszeitraum wird von der aufnehmenden Behörde im Rahmen der nächsten periodischen Beurteilung berücksichtigt.

Kommt eine Zwischenbeurteilung nicht in Frage, sind bei einem Wechsel zu einer anderen Dienstbehörde von mindestens 6 Monaten Dauer Beurteilungsbeiträge der anderen Behörde einzuholen und bei der nächsten periodischen Beurteilung zu berücksichtigen.

Anlassbeurteilung

Anlassbeurteilungen erfolgen u. a., wenn nach Ausschreibungen ein Bewerberkreis vorliegt, bei dem aufgrund unterschiedlicher Orientierungsschnitte nicht vergleichbare Beurteilungen vorliegen, bei Bewerbungen um Richterstellen an einem Finanzgericht oder um Stellen der Spielbankdirektion. Bei einem konkreten Auswahlverfahren werden alle in die Entscheidung einzubeziehenden Bewerberinnen und Bewerber beurteilt. Der Beurteilungszeitraum umfasst 3 Jahre und endet mit dem Tag der Veröffentlichung der Ausschreibung. Weitere Eignungen oder Leistungsfeststellungen werden nicht getroffen. Für jede Ausschreibung ist eine eigene Anlassbeurteilung zu erstellen.

Probezeitbeurteilung, Einschätzung während der Probezeit

Nach Ablauf der Probezeit ist anhand der Kriterien Eignung, Befähigung und Leistung festzustellen, ob die Voraussetzungen für die Aufgaben der Fachlaufbahn und die Übernahme ins Beamtenverhältnis auf Lebenszeit vorliegen. Die Probezeit beträgt grundsätzlich einheitlich 2 Jahre in allen Qualifikationsebenen. Sie kann bei Mängeln auf bis 5 Jahre verlängert werden. Die Beamtin bzw. der Beamte soll grundsätzlich die Probezeit ausschöpfen können. In diesem Fall ist eine erneute Probezeitbeurteilung zu erstellen. Steht allerdings während der Probezeit bereits zweifelsfrei fest, dass das Ziel der Probezeit auch bei einer Probezeitverlängerung nicht erreicht werden wird, ist die Probezeitbeurteilung unverzüglich zu erstellen und zu eröffnen. Bei guten Leistungen ist eine Verkürzung möglich; die Probezeit muss mindestens 6 Monate dauern. Die Beurteilung ist in der Regel so vorzunehmen, dass bei entsprechender Eignung eine Berufung ins Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ohne Zeitverzögerung erfolgen kann.

Zusätzlich ist nach der Hälfte der regelmäßigen Probezeit eine sog. Einschätzung vorzunehmen. Darin sollen evtl. Defizite dargestellt, aber auch Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie diese behoben werden können. Bei besonders guten fachtheoretischen und berufspraktischen Leistungen ist anzugeben, ob eine Verkürzung der Probezeit in Betracht kommt.

Beträgt die Probezeit durch Kürzung und/oder Anrechnung nur noch zwölf Monate oder weniger, wird die Einschätzung durch die Probezeitbeurteilung ersetzt.

Einschätzung nach der Einweisungszeit

Für Beschäftigte der Steuerverwaltung mit Einstieg in der 4. QE wird am Ende der Einweisungszeit eine Einschätzung über die Eignung und fachliche Leistungen in Form einer Stellungnahme der Amtsleitung nach § 28 StBAPO erstellt.

Bewährungsbeurteilung in der Steuerverwaltung

Die Bewährungsbeurteilung wurde 2015 als eine eigene Beurteilung nach Art. 54 LIBG eingeführt.

Im Dienstzweig Allgemeine Verwaltung der Steuerverwaltung kann eine Beförderungseignung nach A 13 nur erhalten, wer im Beurteilungszeitraum dauerhaft mit einer Sachgebietsleitung betraut war und wem zugleich die Führungseignung für die Sachgebietsleitung zuerkannt wurde. Wer am jeweiligen Beurteilungsstichtag noch nicht dauerhaft mit einer Sachgebietsleitung betraut war, musste bis zur nächsten Beurteilung und damit bis zu drei Jahren warten, um die Eignung nach A 13 zu erhalten.

Ab dem Jahr 2015 wird für Beamtinnen und Beamte in A 12, die am 31. Mai eines Jahres mindestens ein Jahr als Sachgebietsleitung in der AV der Steuerverwaltung tätig waren und in dem am 31. Mai endenden Beurteilungszeitraum nicht ohnehin periodisch beurteilt werden, einmalig eine Bewährungsbeurteilung als Sachgebietsleitung erstellt. Im Rahmen dieser Bewährungsbeurteilung kann die Eignung für ein Amt der BesGr A 13 zuerkannt werden. Diese Beurteilung ist ab der Unterzeichnung für eine Beförderung verwendbar. Die sonstigen Beförderungsvoraussetzungen müssen daneben erfüllt sein. Auch die periodische Beurteilung enthält nun einen Bewährungsteil, der ebenfalls ab der Unterzeichnung verwendbar ist.

Damit ist in vielen Fällen eine schnellere Beförderung nach A 13 möglich.

Fiktive Laufbahnnachzeichnung

Wenn wegen einer Beurlaubung oder sonstigen Freistellung keine Beurteilung erfolgte, ist grundsätzlich die letzte periodische Beurteilung fiktiv fortzuschreiben. Dies gilt ggf. auch für Vorbeurteilungen.

Vergleichsmaßstab ist eine Gruppe von Beamtinnen und Beamten, die zum Beurteilungsstichtag derselben Besoldungsgruppe angehörten, eine vergleichbare Tätigkeit ausübten und vergleichbar beurteilt waren.

Einwendungen gegen die Beurteilung

Gegen eine Beurteilung können Einwendungen erhoben werden. Diese sollen zeitnah und mit Begründung vorgebracht werden und sind auf dem Dienstweg der vorgesetzten Dienstbehörde vorzulegen. Dort wird über die Einwendungen entschieden. Das Ergebnis wird dem bzw. der Betroffenen mitgeteilt.

Wird den Einwendungen nicht stattgegeben, kann auch der Rechtsweg mit einer Klage beim Verwaltungsgericht beschritten werden.

Die Bayerische Finanzgewerkschaft bietet ihren Mitgliedern Rechtsberatung in allen Fragen rund um die Beurteilung mit Unterstützung der spezialisierten Anwälte des dbb-Dienstleistungszentrums.

Auswahl- und Beförderungsgundsätze

Die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte stellt den Leistungsgrundsatz und den Vorrang der aktuellen Beurteilung bei der Entscheidung über die Besetzung höherwertiger Dienstposten und für Beförderungen in den Vordergrund und fordert darüber hinaus eine weitergehende Auswertung der vorliegenden Beurteilungen. Im Jahr 2015 wurden Art. 16 des Leistungslaufbahngesetzes (LlbG) und in der Folge die Auswahl- und Beförderungsgundsätze der Finanzverwaltung entsprechend geändert.

Beförderungsgundsätze

Eine Beförderung ist grundsätzlich erst möglich,

- nach Abschluss der Probezeit
- nach Ablauf einer Mindestdienstzeit von 2 Jahren (1. und 2. Qualifikationsebene) bzw. 3 Jahren (3. und 4. QE) nach der letzten Beförderung (Art. 17 LlbG).
- wenn in der periodischen Beurteilung eine Beförderungseignung zuerkannt wurde
- bei einer Tätigkeit und nach Bewährung auf einem entsprechend dem Beförderungsamts bewerteten Dienstposten
- wenn die Vorgaben der LPE zu Fortbildung, Rotation usw. erfüllt sind

Ausnahmen bestehen insbesondere zum Ausgleich beruflicher Verzögerungen durch Betreuung von Kindern oder Pflege.

Mindestwartezeiten ins erste Beförderungsamts

Aufgrund der Rechtsprechung gilt grundsätzlich der Vorrang der aktuellen Beurteilung. Lediglich ins erste Beförderungsamts gibt es nach Beurteilungsprädikat gestaffelte Mindestwartezeiten (Tz 1.1):

Mindestwartezeiten für Beförderungen ins erste Beförderungsamts (ab Ablauf Probezeit)				
Punkte in der Beurteilung	Mindestwartezeit nach A 4	Mindestwartezeit nach A 7	Mindestwartezeit nach A 10	Mindestwartezeit nach A 14
	bis 6 Punkte: 4,5 Jahre			
7	3,5 Jahre	bis 7 Punkte: 5 Jahre		
8	3,5 Jahre	4 Jahre	bis 8 Punkte: 4 Jahre	bis 8 Punkte: 3 J., 9 Mon.
9	3 Jahre	3 Jahre	2,5 Jahre	3 J., 3 Mon.
10	3 Jahre	3 Jahre	2,5 Jahre	3 J., 3 Mon.
ab 11	2 Jahre	2 Jahre	2 Jahre	2 J., 9 Mon.

Für technische Beamte in den Bereichen Hauptmünzamt, Lotterieverwaltung und Verwaltung der Schlösser, Gärten und Seen gelten abweichende Zeiten.

Bei herausgehobenen Dienstposten (s. LPE) ist eine Verkürzung der Mindestbewährungszeit um 6 Monate möglich.

Verkürzung der Mindestwartezeit, Beförderungsbonus

Wegen der schwierigen Personalgewinnung und des höheren Mietniveaus gilt bei der ersten Beförderung nach A 4, A 7 und A 10 ein einmaliger Beförderungsbonus von einem Jahr auf die jeweilige Mindestwartezeit in nach-

folgenden Bereichen: Finanzämter Dachau, Ebersberg, Erding, Freising, Fürstenfeldbruck, Garmisch-Partenkirchen, München, Starnberg, Wolfratshausen, Bad Tölz; Landesamt für Steuern – DSt München und IuK-Bereich; Finanzgericht München; IMBY – Zentrale und Dienststelle München; Hauptmünzamt; Schlösserverwaltung – Hauptverwaltung, Außenstelle Starnberger und Ammersee, Verwaltung der Residenz München des Engl. Gartens, Nymphenburg, Linderhof und Schleißheim (Tz 1.4).

Sofern sich eine Verkürzung hier nicht auswirkt, erfolgt eine entsprechende Verbesserung des Rangdienstalters (Tz 2.1.5).

Beförderung nach modularer Qualifizierung, Ausbildungsqualifizierung

Für Beamte, die die Ausbildungs- oder die modulare Qualifizierung in der BesGr A 9 bzw. A 13 beenden, gilt für die Beförderung nach A 10 bzw. A 14 mindestens die laufbahnrechtliche Mindestwartezeit von 3 Jahren ab der letzten Beförderung.

Auswahlgrundsätze

Bei Dienstposten mit zwingend erforderlichen Anforderungen kommen nur Bewerberinnen und Bewerber in Betracht, die dieses Anforderungsprofil erfüllen.

Bei der Vergabe von höherwertigen Dienstposten und bei Beförderungen entscheiden bei Planstellen- oder Dienstpostenkonkurrenz folgende Auswahlkriterien in der genannten Reihenfolge:

1. Gesamturteil der aktuellen Beurteilung
2. Durchschnitt der Einzelpunktwerte der „Superkriterien“ der aktuellen periodischen Beurteilung
3. Gesamturteil der periodischen Vorbeurteilung
4. Durchschnitt der Einzelpunktwerte der „Superkriterien“ der aktuellen Vorbeurteilung
5. letzte vorangegangenen periodische Vorbeurteilung
6. Durchschnitt der Einzelpunktwerte der „Superkriterien“ der vorangegangenen Vorbeurteilung
7. bei Beamtinnen und Beamten mit Einstieg in der 2. und 3. Qualifikationsebene bzw. mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildungsqualifizierung, die Note in einer vergleichbaren Qualifikationsprüfung, sofern diese nicht länger als zehn Jahre zurückliegt
8. Rangdienstalter
9. allgemeiner Dienstzeitbeginn

Die Kriterien 2, 4 und 6 gelten erst für Beurteilungen, deren Beurteilungsstichtag nach dem 1.1.2013 liegt.

Besondere Auswahlgrundsätze bei Führungsfunktionen der Steuerverwaltung

Grundlagen für die Entscheidung des Dienstherrn zur Übertragung höherwertiger Dienstposten können dienstliche Beurteilungen und wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren sein.

In der Steuerverwaltung werden in Vorbereitung auf die Übertragung eines ab variabel A 14/A 15 bewerteten Dienstpostens mit Führungsfunktion systematisierte Personalauswahlgespräche durchgeführt.

Dies gilt, mit Ausnahme bei variabel nach A 14/15 bewerteten Dienstposten, auch für Beförderungen, es sei denn, bei der Besetzung des Dienstpostens ist bereits ein Auswahlverfahren erfolgt und der zeitliche Abstand dazu ist nicht erheblich.

Vorrang Amtsinhaber

Bei der Besetzung von Planstellen und Dienstposten gehen Amtsinhaberinnen bzw. Amtsinhaber grundsätzlich vor (Tz 2.1.6). Diese Regelung gilt nicht für den Bereich des Landesamts für Finanzen, IMBY und die FHVR. In der Steuerverwaltung gilt das nicht bei der Übertragung eines mindestens variabel nach A 14/A 15 bewerteten Dienstpostens.

Ein Anspruch auf Verwendung auf einem bestimmten Dienstposten besteht nicht. Der Dienstherr hat insoweit ein Auswahlermessen.

Binnendifferenzierung

Haben Bewerberinnen oder Bewerber das gleiche Gesamturteil in der aktuellen periodischen Beurteilung, ist als nächstes Kriterium der Durchschnitt der Punkte bei den wesentlichen Beurteilungskriterien (Superkriterien) in einer sog. Binnendifferenzierung zu vergleichen (Tz 2.1.3).

Als wesentliche Kriterien gelten:

In der Steuerverwaltung:

- a) bei einer Führungsfunktion – Führungserfolg und Führungspotential
- b) bei einer sachbearbeitenden Funktion – Fachkenntnis und Entscheidungsfreude
- c) bei Beamten und Beamtinnen mit Führungsfunktion, die für Sachbearbeitungsaufgaben in Frage kommen – Fachkenntnisse und Entscheidungsfreude
- d) bei Beamtinnen und Beamten mit einer sachbearbeitenden Funktion, die für Führungsaufgaben in Frage kommen – Fachkenntnisse, Entscheidungsfreude und Führungspotential

Im Bereich des Landesamts für Finanzen:

- a) bei einer Führungsfunktion – Führungserfolg, Entscheidungsfreude und Führungspotential
- b) bei einer sachbearbeitenden Funktion – Einsatzbereitschaft, Entscheidungsfreude und Fachkenntnis
- c) bei Beamtinnen und Beamten mit einer sachbearbeitenden Funktion, die mit Führungsaufgaben verbunden ist oder darauf vorbereitet – Entscheidungsfreude, Führungspotential und Fachkenntnisse

Im Bereich der Schlösserverwaltung:

- a) bei einer sachbearbeitenden Funktion – Serviceorientierung (bei Dienstposten einer Außenstelle und Außenverwaltung), Einsatzbereitschaft, Entscheidungsfreude, Fachkenntnisse und schriftliche Ausdrucksfähigkeit
- b) in den übrigen Funktionen – Führungserfolg, Einsatzbereitschaft, Entscheidungsfreude, Führungspotential und Fachkenntnisse

Würden Einzelkriterien nicht bei allen in Konkurrenz stehenden Bewerberinnen und Bewerbern bewertet, werden nur die in der Binnendifferenzierung verwendet, die bei allen beurteilt wurden.

Im Bereich der Immobilien Freistaat Bayern:

- a) bei Beamtinnen und Beamten mit einer sachbearbeitenden Funktion, die mit Führungsaufgaben verbunden ist oder darauf vorbereitet – Qualität, Serviceorientierung, Führungspotential, Wirtschaftliches Verhalten
- b) bei einer Führungsfunktion – Qualität, Führungserfolg, Entscheidungsfreude und Wirtschaftliches Verhalten
Sind Beamtinnen und Beamte der QE 4 oder entsprechender Qualifizierung einzubeziehen, bei denen das Kriterium Führungserfolg nicht bewertet ist, gilt stattdessen das Kriterium Führungspotential

Die Binnendifferenzierung wird angewendet für Beurteilungen, deren Beurteilungsstichtag nach dem 1.1.2013 liegt.

(Steuerverwaltung: Beurteilungsgruppe A: ab Wirksamwerden der periodischen Beurteilung 2014; Beurteilungsgruppe B: ab Wirksamwerden der periodischen Beurteilung 2015; Beurteilungsgruppe C: ab Wirksamwerden der periodischen Beurteilung 2016)

Berücksichtigung Schwerbehinderung

Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte haben bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Vorrang vor anderen Bewerberinnen und Bewerbern (Art. 21 I bG). Ab der Anwendung der

„Binnendifferenzierung“ wird bei Auswahlentscheidungen für die Festlegung der Rangfolge bei gleichem Gesamturteil der Durchschnitt der „Superkriterien“ von schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten um einen Punkt erhöht (Tz 2.1.2.3).

Auswahlentscheidung in unterschiedlichen Statusämtern (+1-Regelung)

Auch diese Neuregelung bringt die Rechtsprechung mit sich:

Sind bei einer Auswahlentscheidung Beurteilungen zu vergleichen, die in verschiedenen Statusämtern erstellt wurden, ist deren Vergleichbarkeit grundsätzlich durch einen einzelfallbezogenen Ausgleich herzustellen. Ist dies nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Aufwand möglich, z.B. bei Ranglistenverfahren, werden das Gesamturteil bzw. die „Superkriterien“ von Beurteilungen, die im höheren Amt erstellt wurden, um einen Punkt erhöht (+1-Regelung). Dies gilt für Beurteilungen, deren Stichtag nach dem 1.1.2013 liegt (Tz 2.1.2.2 und 3.3 Auswahl- und Beförderungsgrundsätze).

Ausschreibungen, Versetzungsregeln, Stellenbesetzungsverfahren

Die speziellen Regelungen zu Ausschreibungen und zum Stellenbesetzungsverfahren im Bereich der Finanzämter sprengen den Rahmen dieser Information. Bitte wenden Sie sich an Ihren bfg-Ortsverband. Dieser hat detaillierte Informationen über die Regelungen in den einzelnen Dienstzweigen und den einzelnen Besoldungsgruppen.

Es können hier nicht alle Details zur Beurteilung bzw. den Auswahl- und Beförderungsgrundsätzen dargestellt werden.

In weiteren Fragen zur Beurteilung und zu Fragen der Auswahl bei Stellenbesetzungen sowie Beförderungen wenden Sie sich gern an Ihren bfg-Ortsverband.

Herausgeber

Bayerische Finanzgewerkschaft
Karlstr. 41, 80333 München
Tel. 089/5459170, Fax 089/54591799
info@bfg-mail.de
www.finanzgewerkschaft.de
www.facebook.com/finanzgewerkschaft