2. Auswahlgrundsätze

2.1 Allgemeine Auswahlgrundsätze für Vergabe höherwertiger Dienstposten und Beförderungen

Bewerber und Bewerberinnen konkurrieren bei der Vergabe höherwertiger Dienstposten und Beförderungen nach folgenden Grundsätzen:

2.1.1 Konstitutives Anforderungsprofil

Bei Dienstposten mit zwingend erforderlichen Anforderungen (konstitutives Anforderungsprofil) kommen gemäß Art. 16 Abs. 1 Satz 3 LlbG nur diejenigen Bewerber bzw. Bewerberinnen in Betracht, die über diese besonderen Qualifikationsanforderungen verfügen.

2.1.2 Auswahlkriterien

2.1.2.1

[1]Bei Planstellen- und Dienstpostenkonkurrenz entscheiden die Kriterien in der folgenden Reihenfolge:

1. Gesamturteil der aktuellen Beurteilung,

2. Durchschnitt der Einzelpunktwerte der wesentlichen Beurteilungskriterien (Nr. 2.1.3) der aktuellen Beurteilung,

3. Gesamturteil der periodischen Vorbeurteilung,

4. Durchschnitt der Einzelpunktwerte der wesentlichen Beurteilungskriterien (Nr. 2.1.3) der periodischen Vorbeurteilung,

5. Gesamturteil der vorangegangenen periodischen Vorbeurteilung,

6. Durchschnitt der Einzelpunktwerte der wesentlichen Beurteilungskriterien (Nr. 2.1.3) der vorangegangenen periodischen Vorbeurteilung,

7. Schwerbehinderung (Art. 21 Abs. 1 Satz 3 und 4 LlbG),

8. bei Beamten oder Beamtinnen, die in der zweiten oder dritten Qualifikationsebene eingestiegen sind, oder die die Ausbildungsqualifizierung erfolgreich abgeschlossen haben, die Note in einer vergleichbaren Qualifikationsprüfung, sofern diese nicht länger als zehn Jahre zurückliegt,

9. Rangdienstalter,

10. allgemeiner Dienstzeitbeginn (Art. 15 Abs. 1 Satz 1 LlbG).

[2]Das jeweils nächstgenannte Kriterium kommt nur zur Anwendung, wenn auf Grund des vorhergehenden keine Differenzierung möglich ist. [3]Neben der aktuellen periodischen Beurteilung können maximal zwei vorhergehende periodische Beurteilungen berücksichtigt werden. [4]Art. 2 Abs. 1 Satz 2, Art. 8 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGlG) sind zu beachten. [5]Der Durchschnitt der Einzelpunktwerte der wesentlichen Beurteilungskriterien ist kaufmännisch auf zwei Dezimalen nach dem Komma zu runden.

2.1.2.2

[1]Sind der Auswahlentscheidung Beurteilungen zugrunde zu legen, die in unterschiedlichen Statusämtern erstellt wurden, so erfolgt zur Herstellung deren Vergleichbarkeit die Anpassung dadurch, dass beim Gesamturteil sowie bei den wesentlichen Einzelkriterien von Beurteilungen, die in einem um eine Besoldungsgruppe höheren Amt im statusrechtlichen Sinn erstellt wurden, jeweils ein Punkt hinzugerechnet

wird. [2]Handelt es sich bei den konkurrierenden in unterschiedlichen Statusämtern erstellten Beurteilungen um solche, die nicht in derselben Beurteilungsgruppe erstellt wurden, sind aufgrund der mangelnden zeitlichen Vergleichbarkeit der Beurteilungen Anlassbeurteilungen für alle Bewerber und Bewerberinnen zu erstellen. [3]Anlassbeurteilungen nach Satz 2 sind auch im Fall von Zweitausschreibungen zu erstellen.

2.1.3 Binnendifferenzierung

[1]Die wesentlichen Beurteilungskriterien für die Binnendifferenzierung sind in ihrer Wertigkeit gleich. [2]Im Rahmen der Auswahlentscheidung ist zur Bestimmung der maßgebenden Gruppe der wesentlichen Beurteilungskriterien die Art des zu übertragenden Dienstpostens entscheidend. [3]Sind Einzelkriterien nicht bei allen Bewerbern und Bewerberinnen in den jeweils zu vergleichenden Beurteilungen bewertet, so werden nur die wesentlichen Beurteilungskriterien in die Binnendifferenzierung einbezogen, die bei allen Bewerbern und Bewerberinnen beurteilt wurden. [4]Die Festlegungen gelten jeweils auch entsprechend für Beförderungen (Art. 17 Abs. 7 Satz 1 in Verbindung mit Art. 16 Abs. 2 Satz 4 LlbG).

2.1.3.1

Für den Bereich des Landesamtes für Finanzen gelten folgende wesentlichen Beurteilungskriterien:

a) bei einer sachbearbeitenden Funktion:
   aa) Einsatzbereitschaft (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b LlbG),
   bb) Entscheidungsfreude (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. f LlbG),
   cc) Fachkenntnisse (Art. 58 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. a LlbG).

b) bei einer sachbearbeitenden Funktion, die mit Führungsaufgaben verbunden ist oder auf eine solche vorbereitet:
   aa) Entscheidungsfreude (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. f LlbG),
   bb) Führungspotential (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. g LlbG),
   cc) Fachkenntnisse (Art. 58 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. a LlbG).

c) bei einer Führungsfunktion:
   aa) Führungserfolg (Art. 58 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. f LlbG),
   bb) Entscheidungsfreude (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. f LlbG),
   cc) Führungspotential (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. g LlbG).

2.1.3.2

Für den Bereich der Bayerischen Verwaltung der staatlichen Schlösser, Gärten und Seen gelten folgende wesentlichen Beurteilungskriterien:

a) bei einer sachbearbeitenden Funktion (= Sachbearbeiter bzw. Sachbearbeiterin, Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin der Hauptverwaltung, den Außenstellen und Außenverwaltungen):
   aa) Serviceorientierung, insbesondere gegenüber dem Bürger (Art. 58 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. c LlbG) – nur einzubeziehen, wenn es sich um einen Dienstposten bei einer Außenstelle oder Außenverwaltung handelt,
   bb) Einsatzbereitschaft (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b LlbG),
   cc) Entscheidungsfreude (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. f LlbG),
   dd) Fachkenntnisse (Art. 58 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. a LlbG),

ee) schriftliche Ausdrucksfähigkeit (Art. 58 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. c LlbG).

b) bei den übrigen Funktionen:

aa) Serviceorientierung, insbesondere gegenüber dem Bürger (Art. 58 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. c LlbG) – nur einzubeziehen, wenn es sich um einen Dienstposten bei einer Außenstelle oder Außenverwaltung handelt,

bb) Führungserfolg (Art. 58 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. f LlbG),

cc) Einsatzbereitschaft (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b LlbG),

dd) Entscheidungsfreude (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. f LlbG),

ee) Führungspotential (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. g LlbG),

ff) Fachkenntnisse (Art. 58 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. a LlbG).

2.1.3.3

[1]Für den Bereich der Staatlichen Lotterie- und Spielbankverwaltung gelten folgende wesentlichen Beurteilungskriterien:

a) bei einer sachbearbeitenden Funktion:

aa) Qualität (Art. 58 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. b LlbG) – gilt nur für Dienstposten der Hauptverwaltung und der Außenstelle Nürnberg,

bb) Serviceorientierung, insbesondere gegenüber dem Bürger (Art. 58 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. c LlbG) – gilt nur für Dienstposten der Hauptverwaltung und der Außenstelle Nürnberg,

cc) Einsatzbereitschaft (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b LlbG),

dd) Entscheidungsfreude (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. f LlbG),

ee) Fachkenntnisse (Art. 58 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. a LlbG).

b) bei einer sachbearbeitenden Funktion, die mit Führungsaufgaben verbunden ist oder auf solche vorbereitet:

aa) Serviceorientierung, insbesondere gegenüber dem Bürger (Art. 58 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. c LlbG) – gilt nur für Dienstposten der Hauptverwaltung und der Außenstelle Nürnberg und für den Dienstposten „Spielbankassistent bzw. Spielbankassistentin“,

bb) Einsatzbereitschaft (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b LlbG),

cc) Entscheidungsfreude (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. f LlbG),

dd) Führungspotential (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. g LlbG),

ee) Fachkenntnisse (Art. 58 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. a LlbG).

c) bei einer Führungsfunktion:

aa) Serviceorientierung, insbesondere gegenüber dem Bürger (Art. 58 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. c LlbG) gilt nur für Dienstposten der Hauptverwaltung und der Außenstelle Nürnberg und für den Dienstposten „Spielbankdirektor bzw. Spielbankdirektorin“,

bb) Führungserfolg (Art. 58 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. f LlbG),

cc) Einsatzbereitschaft (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b LlbG),

dd) Entscheidungsfreude (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. f LlbG),

ee) Führungspotential (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. g LlbG),

ff) Fachkenntnisse (Art. 58 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. a LlbG).

[2]Die konkrete Zuordnung der einzelnen Funktionen und Dienstposten zu den Gruppen erfolgt durch ein gesondertes Schreiben des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat.

2.1.3.4

[1]Für den Bereich der Vermessungsverwaltung und des Landesamts für Sicherheit in der Informationstechnik gelten folgende wesentliche Beurteilungskriterien:

a) bei Ämtern bis BesGr A 10:
   aa) Entscheidungsfreude (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. f LlbG),
   bb) Fachkenntnisse (Art. 58 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. a LlbG).

b) bei Ämtern ab der BesGr A 11 bis BesGr A 13 mit Amtszulage:
   aa) Entscheidungsfreude (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. f LlbG),
   bb) Führungspotential (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. g LlbG),
   cc) Fachkenntnisse (Art. 58 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. a LlbG).

c) bei Ämtern ab der BesGr A 14:
   aa) Führungserfolg (Art. 58 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. f LlbG),

bb) Entscheidungsfreude (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. f LlbG),

cc) Führungspotential (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. g LlbG),

dd) Fachkenntnisse (Art. 58 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. a LlbG).

[2]Abweichend hierzu können in begründeten Ausnahmefällen für besondere Dienstposten und Aufgabenfelder weitere oder andere Einzelkriterien und Aufgabenfelder in die Binnendifferenzierung einbezogen werden. [3]Voraussetzung dafür ist eine vorherige Festlegung und Bekanntgabe im Rahmen einer formellen Ausschreibung.

2.1.3.5

[1]Für den Bereich der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern gilt grundsätzlich das gesetzliche Standardmodell des Art. 16 Abs. 2 Satz 3 LlbG. [2]Bei hauptamtlichen Lehrpersonen der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern gelten abweichend davon folgende wesentliche Beurteilungskriterien:

a) Einsatzbereitschaft (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b LlbG),

b) Pädagogischer Erfolg (Nr. 2.5.1.2 Satz 1 der Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat),

c) Förderung des aktiven und selbstgesteuerten Lernens der Studierenden (Nr. 2.5.1.2 Satz 2 der Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat).

[3]Bei der stellvertretenden Fachbereichsleitung, Fachbereichsleitung, Leitung der Zentralverwaltung, ständigen Vertretung des Präsidenten bzw. der Präsidentin und dem Präsidenten oder der Präsidentin gelten abweichend von den Sätzen 1 und 2 folgende wesentliche Beurteilungskriterien:

a) Einsatzbereitschaft (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b LlbG)

b) Führungspotential (Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. g LlbG)

c) Führungserfolg (Art. 58 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. f LlbG)

2.1.4 Fiktive Laufbahnnachzeichnung

[1]Die fiktive Laufbahnnachzeichnung nach Art. 17a LlbG sieht eine Beurteilungsnachzeichnung sowie eine fiktive Erprobungsfeststellung sowohl bei aufgrund Elternzeit oder familienpolitischer Beurlaubung vorübergehend nicht aktiv Tätigen als auch bei vollfreigestellten Mitgliedern von Personalvertretungs- oder Schwerbehindertenvertretungsgremien sowie Gleichstellungsbeauftragten vor. [2]Während des gesamten Beurteilungszeitraums darf keine Dienstleistung vorgelegen haben, die als belastbare Tatsachengrundlage dienen könnte. [3]Nach dem Sinn und Zweck der Norm ist die fiktive Laufbahnnachzeichnung zeitnah zu erstellen. [4]Die fiktive Beurteilungsnachzeichnung umfasst neben der Beurteilung der Einzelkriterien und des Gesamturteils auch Aussagen über die Vergabe etwaiger Beförderungs- oder Verwendungseignungen sowie Eignungen für die Modulare Qualifizierung oder die Ausbildungsqualifizierung. [5]Die fiktive Laufbahnnachzeichnung ist sorgfältig zu dokumentieren und zur Personalakte zu nehmen.

2.1.5 Anrechnung auf das Rangdienstalter

Sofern Nr. 1.4 bei den Beamten und Beamtinnen mit Einstieg in der ersten bis dritten Qualifikationsebene nicht bereits zu einer Kürzung der Mindestbewährungszeit geführt hat, ist das Rangdienstalter entsprechend zur verbessern.

2.1.6 Vorrang von Amtsinhabern bzw. Amtsinhaberinnen

2.1.6.1

[1]Beamte und Beamtinnen gehen im Interesse der Stärkung der Mobilität als Amtsinhaber bzw. Amtsinhaberinnen (Statusamt) bei der Besetzung von Planstellen und Dienstposten Beförderungsbewerbern und Beförderungsbewerberinnen grundsätzlich vor. [2]Ungeachtet dessen hat der Dienstherr ein weites Auswahlermessen, weil der Anspruch auf amtsgemäße Verwendung nicht den Einsatz auf einem bestimmten Dienstposten erfasst. [3]Es ist das dienstliche Interesse an einer möglichst qualifizierten Besetzung der Stelle mit den persönlichen Interessen der Bewerber und Bewerberinnen abzuwägen. [4]Unter dem Gesichtspunkt, Flexibilität und Dienststellenrotation zu fördern sowie die Verweildauer auf ein und demselben Dienstposten zu optimieren, kann deshalb in Einzelfällen insbesondere Funktionsinhabern und Funktionsinhaberinnen, die bei anderen Dienststellen bereits eine entsprechende Planstelle innehaben, der Vorrang eingeräumt werden. [5]Bewerben sich mehrere im Wesentlichen gleich beurteilte Funktionsinhaber und Funktionsinhaberinnen, richtet sich die Auswahl nach den geltenden allgemeinen Versetzungsgrundsätzen.

2.1.6.2

Nr. 2.1.6.1 gilt nicht für das Landesamt für Finanzen und die Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern.

2.2 Besondere Auswahlgrundsätze bei Führungsfunktionen in der Steuerverwaltung

2.2.1 Übertragung höherwertiger Dienstposten und Ämter

[1]In Vorbereitung auf die Übertragung folgender Dienstposten sind systematisierte Personalauswahlgespräche durchzuführen (vgl. Art. 16 Abs. 1 Satz 4 LlbG):

a) Ämter der Besoldungsgruppe A 15, wenn sie mit der Leitung eines Finanzamtes, eines Referats im Landesamt für Steuern oder mit der Stellvertretung der Leitung eines Finanzamts bzw. der Landesfinanzschule Bayern verbunden sind,

b) Ämter ab der Besoldungsgruppe A 16.

[2]Hierzu werden der bestbeurteilte Beamte bzw. die bestbeurteilte Beamtin im Bewerbungskreis sowie alle weiteren Bewerber und Bewerberinnen eingeladen, die durch die Gesprächsbewertung ihren Beurteilungsrückstand unter Anwendung der mathematischen Formel in Satz 9 rechnerisch kompensieren können. [3]Das systematisierte Personalauswahlgespräch wird von einer Kommission durchgeführt und dauert rund 30 Minuten. [4]Die Kommission ist mit verantwortlichen Führungskräften aus dem Landesamt für Steuern besetzt, bei systematisierten Personalauswahlgesprächen für Positionen von Behördenleitungen, Abteilungsleitungen beim Finanzamt München und Abteilungsleitungen beim Landesamt für Steuern auch unter Beteiligung des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat. [5]Zu beantworten sind situative und biographische Fragen sowie Fragen zum angestrebten Dienstposten bzw. zum Amt im statusrechtlichen Sinn. [6]Der wesentliche Inhalt der systematisierten Personalauswahlgespräche ist zu dokumentieren. [7]Die Bewertung der systematisierten Personalauswahlgespräche erfolgt in einem Punktesystem mit einer Punkteskala von einem bis drei Punkten (geeignet, gut geeignet, sehr gut geeignet). [8]Die systematisierten Personalauswahlgespräche werden neben den Beurteilungen in den Leistungsvergleich einbezogen. [9]Die Gewichtung erfolgt nach folgender mathematischer Formel:

E = 5 * (B + 0.07 * Superkriterium) + 4 * G

[10]Dabei bedeutet:

E = Ergebnis, welches ausschlaggebend ist für die Auswahlentscheidung

B = Gesamturteil der Beurteilung

Superkriterium = Bewertung der wesentlichen Beurteilungsmerkmale, d. h. Summe der Punktzahlen der Superkriterien – (B * Anzahl der Superkriterien)

G = Bewertung des systematisierten Personalauswahlgesprächs

[11]Die Sätze 1 bis 10 und Nr. 2.1.2.1 gelten nicht, wenn zwingende dienstliche, soziale oder gesundheitliche Gründe vorliegen. [12]In den Fällen nach Satz 11 kann im Einzelfall nach Versetzungsprinzipien entschieden

und auf eine Ausschreibung verzichtet werden. [13]Gleiches gilt, wenn Amtsleiter und Amtsleiterinnen eine Höchstverweildauer von zehn Jahren auf ihrem Dienstposten erreicht haben.

2.2.2 Beförderungsentscheidungen

Nr. 2.2.1 gilt entsprechend für Beförderungsentscheidungen bezüglich der in Nr. 2.2.1 Satz 1 genannten Dienstposten, es sei denn, den Anforderungen des Leistungsgrundsatzes (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes, Art. 94 Abs. 2 der Verfassung, § 9 des Beamtenstatusgesetzes – BeamtStG) ist bereits bei der Besetzung des Dienstpostens genüge getan worden und der zeitliche Abstand zwischen der Auswahlentscheidung und der Übertragung des Beförderungsamtes ist nicht erheblich.

2.3 Besondere Auswahlgrundsätze bei Führungsfunktionen beim Landesamt für Finanzen

[1]Bei der Besetzung herausgehobener Führungsfunktionen beim Landesamt für Finanzen (Ämter mit der Bewertung ab der BesGr. A 16) sind systematisierte Personalauswahlgespräche durchzuführen (vgl. Art. 16 Abs. 1 Satz 4 LlbG). [2]Nr. 2.2.1 Satz 2 bis 10 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass das systematisierte Personalauswahlgespräch rund 45 Minuten dauert und die Kommission mit verantwortlichen Führungskräften aus dem Staatsministerium der Finanzen und für Heimat sowie dem Landesamt für Finanzen besetzt ist.

2.4 Besondere Auswahlgrundsätze bei Führungsfunktionen im Bereich der Bayerischen Verwaltung der staatlichen Schlösser, Gärten und Seen, der Staatlichen Lotterie- und Spielbankverwaltung sowie des Bayerischen Hauptmünzamtes

[1]Bei der Übertragung höherwertiger Dienstposten für Abteilungs-, Stabsstellen-, Referats-, Außenverwaltungs- und Spielbankleitungen oder sonstiger vergleichbarer Dienstposten der vierten Qualifikationsebene sind systematisierte Personalauswahlgespräche zu führen (vgl. Art. 16 Abs. 1 Satz 4 LlbG). [2]Satz 1 findet für den Bereich des Bayerischen Hauptmünzamtes nur für Dienstposten Anwendung, die der vierten Qualifikationsebene zugeordnet sind. [3]Nr. 2.2.1 Satz 2 bis 10 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass das systematisierte Personalauswahlgespräch rund 45 Minuten dauert und die Kommission mit verantwortlichen Führungskräften aus der jeweils zuständigen Verwaltungsbehörde besetzt ist. [4]Die Auswahlkommission kann auch mit Beamtinnen und Beamten der obersten Dienstbehörde ergänzt werden. [5]Kann eine Vergleichbarkeit der vorliegenden Beurteilungen, insbesondere aufgrund unterschiedlicher Orientierungsschnitte, nicht hergestellt werden, kommt den strukturierten Interviews ein besonderes Gewicht zu. [6]Insoweit kann von Nr. 2.2.1 Satz 2 und 9 abgewichen werden.

2.5 Besondere Auswahlgrundsätze bei der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern

[1]Bei der Übertragung höherwertiger Dienstposten zur stellvertretenden Fachbereichsleitung, Fachbereichsleitung, Leitung der Zentralverwaltung, ständigen Vertretung des Präsidenten bzw. der Präsidentin und zum Präsidenten oder zur Präsidentin (Ämter mit der Bewertung ab der BesGr. A 15 mit Amtszulage) bei der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern können gem. Art. 16 Abs. 1 Satz 4 LlbG Grundlagen für die Entscheidung des Dienstherrn dienstliche Beurteilungen sowie systematisierte Personalauswahlgespräche sein, die von einer Auswahlkommission durchgeführt werden, sofern dies in der jeweiligen Stellenausschreibung bestimmt ist. [2]Werden für eine Auswahlentscheidung dienstliche Beurteilungen sowie systematisierte Personalauswahlgespräche nach Satz 1 verwandt, bestimmt der Dienstherr die Gewichtung der Auswahlmethoden im Vorfeld (vgl. auch Art. 16 Abs. 1 Satz 5 LlbG). [3]Bei der erstmaligen Übertragung von Lehraufgaben an hauptamtliche Lehrpersonen wird die pädagogische Fähigkeit nach Art. 14 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 des HföD-Gesetzes (HföDG) durch Abhalten einer Probelehrveranstaltungsstunde nachgewiesen, sofern dies in der jeweiligen Stellenausschreibung bestimmt ist.

2.6 Besondere Auswahlgrundsätze bei Führungsfunktionen in der Vermessungsverwaltung und am Landesamt für Sicherheit in der Informationstechnik

[1]Bei der Übertragung eines ab A 15 bewerteten und ausgeschriebenen Dienstpostens mit Führungsfunktion sind gem. Art. 16 Abs. 1 Satz 4 LlbG dienstliche Beurteilungen und systematisierte Personalauswahlgespräche Grundlagen für die Entscheidung. [2]Zu dem Auswahlgespräch werden der am besten beurteilte Bewerber bzw. die am besten beurteilte Bewerberin sowie die Bewerber und

Bewerberinnen eingeladen, die eine gleiche Punktzahl im Gesamturteil der Beurteilungen haben. [3]Bewerber und Bewerberinnen mit einem Rückstand im Gesamturteil der Beurteilungen von bis zu einem Punkt können ebenfalls eingeladen werden. [4]Das Personalauswahlgespräch wird von einer Kommission durchgeführt, die sich aus verantwortlichen Führungskräften des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat sowie des jeweiligen Landesamts zusammensetzt. [5]Bei Personalauswahlgesprächen zur Besetzung von Dienstposten bis A 16 an dem jeweiligen Landesamt kann das Staatsministerium von einer Teilnahme am Personalauswahlgespräch absehen. [6]Der wesentliche Inhalt der Personalauswahlgespräche ist zu dokumentieren. [7]Die Bewertung der Personalauswahlgespräche erfolgt in einem Punktesystem mit einer Punkteskala von einem Punkt (bei einer ungenügenden Leistung im Gespräch) bis fünf Punkten (bei einer sehr guten Leistung im Gespräch). [8]Die Personalauswahlgespräche werden neben den Beurteilungen in den Leistungsvergleich einbezogen. [9]Werden für eine Auswahlentscheidung dienstliche Beurteilungen sowie Personalauswahlgespräche nach Satz 1 verwandt, bestimmt der Dienstherr die Gewichtung (vgl. auch Art. 16 Abs. 1 Satz 5 LlbG). [10]Die Gewichtung der Ergebnisse der Personalauswahlgespräche verhält sich zum Gesamturteil der Beurteilungen inklusive der Superkriterien im Verhältnis von eins zu zwei.

2.7 Dokumentation des Auswahlverfahrens

[1]Die Auswahlentscheidung ist in einem Auswahlvermerk zu dokumentieren. [2]Dem Auswahlvermerk müssen sich die für die getroffene Auswahlentscheidung maßgeblichen Gesichtspunkte und Erwägungen sowie Einzelbewertungen der Auswahlmethoden entnehmen lassen.