2030.2.2-F

Auswahl- und Beförderungsgrundsätze für die Beamten und Beamtinnen im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat (Auswahl- und Beförderungsbekanntmachung-StMFH – ABefBek-StMFH)

Bekanntmachung des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat vom 24. Februar 2025, Az. 22-P 1400 FV-11/10

(BayMBl. Nr. 116)

Zitiervorschlag: Auswahl- und Beförderungsbekanntmachung-StMFH (ABefBek-StMFH) vom 24. Februar 2025 (BayMBl. Nr. 116)

Für die Beamten und Beamtinnen im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat gelten, sofern diese nicht der obersten Dienstbehörde angehören, folgende Auswahl- und Beförderungsgrundsätze:

1. Beförderungsgrundsätze

1.1 Allgemeine Mindestbewährungszeiten

[1]Vorbehaltlich der Nrn. 1.2 und 1.3 gelten für die nachfolgend genannten Ämter folgende Mindestbewährungszeiten ab dem allgemeinen Dienstzeitbeginn bzw. ab der Übertragung eines Amtes der Besoldungsgruppe A 6 bzw. A 9 im Wege der Ausbildungsqualifizierung:

<table>
<tr><th></th><th colspan="4">Beförderung nach Besoldungsgruppe</th></tr>
<tr><th>Gesamturteil</th><th>A 4</th><th>A 7</th><th>A 10</th><th>A 14</th></tr>
<tr><td>16</td><td rowspan="6">2 Jahre</td><td rowspan="6">2 Jahre</td><td rowspan="6">2 Jahre</td><td rowspan="6">2 Jahre und 9 Monate</td></tr>
<tr><td>15</td></tr>
<tr><td>14</td></tr>
<tr><td>13</td></tr>
<tr><td>12</td></tr>
<tr><td>11</td></tr>
<tr><td>10</td><td rowspan="2">3 Jahre</td><td rowspan="2">3 Jahre</td><td rowspan="2">2 ½ Jahre</td><td rowspan="2">3 Jahre und 3 Monate</td></tr>
<tr><td>9</td></tr>
<tr><td>8</td><td rowspan="2">3 ½ Jahre</td><td>4 Jahre</td><td rowspan="4">4 Jahre</td><td rowspan="4">3 Jahre und 9 Monate</td></tr>
<tr><td>7</td><td rowspan="3">5 Jahre</td></tr>
<tr><td>6</td><td rowspan="2">4 ½ Jahre</td></tr>
<tr><td>0-5</td></tr>
</table>

[2]Für Beamte und Beamtinnen, die in einem Amt der Besoldungsgruppe A 9 bzw. A 13 die modulare Qualifizierung abgeschlossen haben, gilt mindestens die laufbahnrechtliche Wartezeit von drei Jahren ab Beförderung nach A 9 bzw. A 13 nach Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 Buchst. b des Leistungslaufbahngesetzes (LlbG); im Übrigen gilt Satz 1 entsprechend. [3]Gleiches gilt für Beamte und Beamtinnen, denen vor dem erfolgreichen Absolvieren der Ausbildungsqualifizierung für Ämter ab der dritten Qualifikationsebene ein Amt der Besoldungsgruppe A 9 übertragen worden ist. [4]Bei herausgehobenen Dienstposten kann die

Mindestbewährungszeit um ein halbes Jahr gekürzt werden. [5]Welche Dienstposten herausgehoben sind, wird gesondert (z. B. in Leitlinien Personalentwicklung oder einem Personalentwicklungskonzept) bestimmt.

1.2 Mindestbewährungszeiten der Vermessungsverwaltung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik

1.2.1 Bewährungszeiten

[1]Für nachstehende Erstbeförderungsämter in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik werden folgende Mindestbewährungszeiten ab dem allgemeinen Dienstzeitbeginn bestimmt:

<table>
<tr><th></th><th colspan="4">Beförderung nach Besoldungsgruppe</th></tr>
<tr><th>Gesamturteil</th><th>A 6</th><th>A 8</th><th>A 8
fachlicher Schwerpunkt Verwaltungsinformatik</th><th>A 11</th></tr>
<tr><td>16</td><td rowspan="6">3 Jahre</td><td rowspan="7">2 Jahre</td><td rowspan="7">9 Monate</td><td rowspan="7">6 Monate</td></tr>
<tr><td>15</td></tr>
<tr><td>14</td></tr>
<tr><td>13</td></tr>
<tr><td>12</td></tr>
<tr><td>11</td><td>3 ½ Jahre</td></tr>
<tr><td>10</td><td rowspan="6">4 Jahre</td><td>3 Jahre</td><td rowspan="2">1 ½ Jahre</td><td>1 Jahr</td></tr>
<tr><td>9</td><td rowspan="2">2 Jahre</td></tr>
<tr><td>8</td><td>4 Jahre</td><td>2 Jahre</td></tr>
<tr><td>7</td><td rowspan="3">5 Jahre</td><td rowspan="3">2 ½ Jahre</td><td rowspan="3">3 Jahre</td></tr>
<tr><td>6</td></tr>
<tr><td>0-5</td></tr>
</table>

[2]Für Beamte und Beamtinnen, die die Ausbildungsqualifizierung bzw. die modulare Qualifizierung erfolgreich abgeschlossen haben und in einem Amt der Besoldungsgruppe A 7 bzw. A 10 sind, gilt nach Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG mindestens die laufbahnrechtliche Wartezeit von zwei Jahren ab Beförderung nach A 7 bzw. drei Jahren ab Beförderung nach A 10; im Übrigen gilt Satz 1 entsprechend.

1.2.2 Übergangsregelungen

[1]Für Beamte und Beamtinnen der Vermessungsverwaltung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik gelten übergangsweise folgende Mindestbewährungszeiten ab dem allgemeinen Dienstzeitbeginn. [2]Bei der Anwendung der nachfolgenden Übergangsregelungen ist allerdings zu beachten, dass alle Beamte und Beamtinnen, die die laufbahnrechtlichen Wartezeiten bzw. die jeweils genannten Mindestbewährungszeiten ab dem allgemeinen Dienstzeitbeginn erfüllen, in der Reihenfolge der Beurteilungsergebnisse befördert werden müssen.

1.2.2.1 Beförderungen nach Besoldungsgruppe A 8

<table>
<tr><th></th><th colspan="5">Allgemeiner Dienstzeitbeginn</th></tr>
<tr><th>Gesamturteil</th><th>2021</th><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th></tr>
<tr><td>16</td><td rowspan="4">3 Jahre</td><td rowspan="4">3 Jahre</td><td rowspan="4">3 Jahre</td><td rowspan="4">2 ½ Jahre</td><td rowspan="4">2 Jahre</td></tr>
<tr><td>15</td></tr>
<tr><td>14</td></tr>
<tr><td>13</td></tr>
</table>

12					
11	3 ½ Jahre	3 ½ Jahre			
10			3 ½ Jahre	3 Jahre	3 Jahre
9	4 ½ Jahre	4 ½ Jahre	4 Jahre	3 ½ Jahre	
8				4 Jahre	4 Jahre
7	5 Jahre	5 Jahre	5 Jahre	5 Jahre	5 Jahre
6					
0-5					

1.2.2.2 Beförderungen nach Besoldungsgruppe A 8 (fachlicher Schwerpunkt Verwaltungsinformatik)

	Allgemeiner Dienstzeitbeginn				
Gesamturteil	2021	2022	2023	2024	2025
16	3 Jahre	2 ½ Jahre	2 Jahre	1 ½ Jahre	9 Monate
15					
14					
13					
12					
11	3 ½ Jahre	3 Jahre	2 ½ Jahre		
10				2 Jahre	1 ½ Jahre
9	4 ½ Jahre	4 Jahre	3 ½ Jahre	3 Jahre	2 Jahre
8					2 ½ Jahre
7	5 Jahre	4 Jahre	3 ½ Jahre		
6					
0-5					

1.2.2.3 Beförderungen nach Besoldungsgruppe A 11

	Allgemeiner Dienstzeitbeginn				
Gesamturteil	2021	2022	2023	2024	2025
16	1 ½ Jahre	1 Jahr	1 Jahr	9 Monate	6 Monate
15					
14					
13	2 Jahre	1 ½ Jahre			
12					
11	2 ½ Jahre	2 Jahre	1 ½ Jahre	1 Jahr	
10			2 Jahre	1 ½ Jahre	1 Jahr
9	3 Jahre	3 Jahre	2 ½ Jahre	2 Jahre	2 Jahre
8					
7	4 Jahre	4 Jahre	3 ½ Jahre	3 ½ Jahre	3 Jahre
6					

0-5					

1.3 Mindestbewährungszeiten bei der Bayerischen Verwaltung der staatlichen Schlösser, Gärten und Seen, der Staatlichen Lotterie- und Spielbankverwaltung sowie des Bayerischen Hauptmünzamtes in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik

Nr. 1.2 gilt entsprechend für Beamte und Beamtinnen der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik in Ämtern der Besoldungsgruppe A 5, A 7 und A 10.

1.4 Verkürzung der Mindestbewährungszeit

[1]Bei den Beamten und Beamtinnen, wird in den Fällen der Nr. 1.1 – mit Ausnahme von Beförderungen nach A 14 – die Mindestbewährungszeit bei folgenden Dienststellen bzw. in folgendem Bereich, an denen bzw. in dem sie tätig sind, um ein Jahr gekürzt:

a) im Bereich der Steuerverwaltung bei Beamten und Beamtinnen der Finanzämter Dachau, Ebersberg, Erding, Freising, Fürstenfeldbruck, Garmisch-Partenkirchen, München (ohne Bearbeitungsstellen), Starnberg, Wolfratshausen mit der Außenstelle Bad Tölz, des Landesamts für Steuern – Dienststelle München, Nürnberg sowie Bereich IuK – und des Finanzgerichts München sowie im Rahmen von Beförderungen nach Besoldungsgruppe A 10 bei Beamten und Beamtinnen, die an der Landesfinanzschule Bayern als hauptamtliche Lehrpersonen tätig sind,

b) im Bereich des Landesamtes für Finanzen bei Beamten und Beamtinnen im IuK-Bereich (FinanzIT BAYERN),

c) im Bereich der Bayerischen Verwaltung der staatlichen Schlösser, Gärten und Seen bei Beamten und Beamtinnen der Hauptverwaltung mit den Außenstellen Starnberger See und Ammersee, der Verwaltung Residenz München, der Verwaltung des Englischen Gartens München, der Schloss- und Gartenverwaltung Nymphenburg, der Schloss- und Gartenverwaltung Linderhof sowie der Schloss- und Gartenverwaltung Schleißheim,

d) bei den Beamten und Beamtinnen der Staatlichen Lotterie- und Spielbankverwaltung, Hauptsitz München, und des Bayerischen Hauptmünzamtes,

e) im Bereich der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern bei den Beamten und Beamtinnen der Zentralverwaltung in München, des Fachbereichs Archiv- und Bibliothekswesen in München, des Fachbereichs Rechtspflege in Starnberg, des Fachbereichs Finanzwesen in Herrsching sowie des Fachbereichs Polizei in Fürstenfeldbruck, Beamten und Beamtinnen des IuK-Bereichs sowie im Rahmen von Beförderungen nach Besoldungsgruppe A 10 bei Beamten und Beamtinnen, die bei der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern als hauptamtliche Lehrpersonen tätig sind sowie

f) bei Beamten und Beamtinnen, die an das Staatsministerium der Finanzen und für Heimat abgeordnet sind.

[2]Die Kürzung nach Satz 1 kann nur einmal maximal im Umfang von einem Jahr gewährt werden.

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.

3. Übergangsregelungen

3.1

Die in den Übergangsregelungen nach Nr. 1.2.2 geregelten Mindestbewährungszeiten für Beförderungen ab dem allgemeinen Dienstzeitbeginn für Beamte und Beamtinnen der Vermessungsverwaltung finden bis einschließlich 31. Dezember 2030 Anwendung.

3.2

[1] Nr. 2.1.2.2 findet im Bereich der Steuerverwaltung erstmals für Beurteilungen Anwendung, deren Verwendungsbeginn am oder nach dem 1. Januar 2026 liegt. [2]Für Beurteilungen mit früherem Verwendungsbeginn verbleibt es im Bereich der Steuerverwaltung bei der Regelung der Nr. 2.1.2.2 der Auswahl- und Beförderungsgrundsätze für die Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat in der am 31. März 2025 geltenden Fassung.

3.3

[1] Nr. 2.2.1 Satz 1 und Nr. 2.2.2 finden im Bereich der Steuerverwaltung erstmals für Dienstpostenübertragungen oder Beförderungsentscheidungen Anwendung, welchen Beurteilungen zu Grunde liegen, die ab dem 1. Oktober 2025 verwendbar sind. [2]Für Dienstpostenübertragungen oder Beförderungsentscheidungen, denen ausschließlich Beurteilungen mit früherem Verwendungsbeginn zu Grunde liegen, verbleibt es im Bereich der Steuerverwaltung bei der Regelung der Nrn. 2.2.1 und 2.2.2 der Auswahl- und Beförderungsgrundsätze für die Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat in der am 31. März 2025 geltenden Fassung.

4. Inkrafttreten, Außerkrafttreten

[1]Diese Bekanntmachung tritt am 1. April 2025 in Kraft; sie tritt mit Ablauf des 28. Februar 2030 außer Kraft. [2]Mit Ablauf des 31. März 2025 tritt das Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat über die Auswahl- und Beförderungsgrundsätze für die Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat vom 28. Februar 2014 (Az. 22 - P 1400 FV - 014 - 2227/14) außer Kraft.

Dr. Alexander Voitl

Ministerialdirektor