



EXTRA

WECKER



von Beschäftigten für Beschäftigte der Finanzverwaltung Bayern

Die Beurteilung 2008 - Mittlerer Dienst von Dieter Fulda

Wer wird zum Stichtag 31.05.2008 beurteilt?

Alle Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes,

- ◆ die vor dem 01.06.2007 planmäßig angestellt wurden (die Probezeit abgeschlossen haben)
- ◆ die nicht in der Zeit vom 01.01.2008 bis 31.05.2008 befördert wurden oder
- ◆ deren letzte periodische Beurteilung 2005 nicht in der Zeit vom 01.01.2008 bis 31.05.2008 nachgeholt wurde oder
- ◆ die am 31.05.2008 noch nicht länger als ein Jahr beurlaubt oder vom Dienst freigestellt sind und im Beurteilungszeitraum 1.7.2005 – 31.05.2008 mindestens zwölf Monate gearbeitet haben oder wenn die Zeiten der Beurlaubung oder Freistellung nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 oder 3 Laufbahnverordnung als Dienstzeit gelten
- ◆ die vor dem 02.06.2007 aus den Bereichen anderer Dienstherrn oder anderer oberster Dienstbehörden übernommen worden sind
- ◆ die vor dem 02.06.2007 in die Laufbahn des mittleren Dienstes aufgestiegen sind

Hinweis

Die bisherige Möglichkeit der Antragsbeurteilung für über 55-jährige Beamtinnen und Beamte wurde unter Hinweis auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gestrichen.

Nach dem AGG sind Benachteiligungen von Beschäftigten wegen ihres Alters verboten. Bei einer Fortführung des bisherigen Verfahrens hätte nach Auffassung der Verwaltung eine Benachteiligung in der beruflichen Entwicklung von Beamtinnen und Beamten unter 55 Jahren nicht ausgeschlossen werden können, da diese kein Antragswahlrecht hatten.

Welcher Zeitraum wird beurteilt?

Beurteilungszeitraum ist die Zeit vom 01.07.2005 bis zum 31.05.2008

Der Beurteilungszeitraum beginnt aber frühestens

- ◆ bei Laufbahnbeamtinnen und -beamten im Eingangsamt mit Ablauf der Probezeit
- ◆ bei Aufstiegsbeamtinnen und -beamten mit dem Tag der erstmaligen Übertragung eines Amtes der Laufbahn des mittleren Dienstes
- ◆ bei der Übernahme aus anderen Geschäftsbereichen mit dem Tag der Übernahme,
- ◆ bei beurlaubten Beamtinnen und Beamten mit dem Tag der Wiederaufnahme des Dienstes.

Wann wird die Beurteilung zurückgestellt?

Bis zum Ablauf des 31.05.2009 zurückgestellt werden Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten

- ◆ deren periodische Beurteilung 2005 in der Zeit vom 1.1.2008 bis 31.05.2008 nachgeholt wurde oder
- ◆ die in der Zeit vom 1.1.2008 bis zum 31.05.2008 befördert wurden.

Ausnahme:

Soll in der zurückgestellten Beurteilung der Beamtin/dem Beamten die Eignung zum Aufstieg in die Laufbahn des gehobenen Dienstes zuerkannt werden erfolgt die Zurückstellung nur bis zum 31.3.2009, da ansonsten eine Teilnahme am Auswahlverfahren nicht möglich wäre.

Wird die Beurteilung zu einem anderen Zeitpunkt nachgeholt?

Hierunter fallen Beamtinnen und Beamte,

- ◆ die nach dem 31.05.2007 die Probezeit abgeschlossen haben (Nachholung: 1 Jahr nach Ablauf der Probezeit)
 Die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten im Eingangsamt, deren Laufbahn sich durch Wehrdienst, Zivildienst oder Erziehungszeiten verzögert hat, kann ggfls. vor Ablauf der Jahresfrist nachgeholt werden, wenn Laufbahnnachteile auszugleichen sind (§§ 9a, 13 LbV)
- ◆ die nach dem 01.06.2007 aus einem anderen Geschäftsbereich übernommen worden sind (Nachholung: 1 Jahr nach Übernahme in den Bereich des FM)
- ◆ die nach dem 01.06.2007 aus einer mehr als 12-monatigen Beurlaubung zurückgekehrt sind oder zurückkehren werden (Nachholung: 1 Jahr nach Wiederaufnahme des Dienstes)
- ◆ die nach dem 01.06.2007 den Aufstieg in den mittleren Dienst abgeschlossen haben (Nachholung: 1 Jahr nach erstmaliger Übertragung eines Amtes im mittleren Dienst)

Hinweis:

Wird die Beamtin/der Beamte im Zurückstellungs- bzw. Nachholungszeitraum befördert, erfolgt die Beurteilung 1 Jahr nach der Beförderung. Endet innerhalb der Jahresfrist der nächste Beurteilungszeitraum, erfolgt keine Nachholung.

Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Bei der Beurteilung ist darauf zu achten, dass weder Frauen noch Männer benachteiligt werden. Eine Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Maßstab für eine leistungsgerechte Beurteilung von Teilzeitkräften ist die Leistung, die im Rahmen der reduzierten Arbeitszeit erbracht werden kann. So ist die reduzierte Arbeitszeit insbesondere bei den Einzelmerkmalen Arbeitsmenge, Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit nicht negativ zu berücksichtigen.

Bereits in den dem Landesamt für Steuern vorzulegenden Vorübersichten ist aufzugliedern, wie sich die Punktwerte auf Frauen und Männer und auf Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte verteilen.

Beurteilungsmerkmale Was wird wie beurteilt?

Die Beurteilung richtet sich nach den **seit 1.1.1999 neu geregelten materiellen Beurteilungsrichtlinien**. Danach gibt es folgende Beurteilungsmerkmale, die ausschließlich nach einer Punkteskala von 1 – 16 Punkten bewertet werden:

Fachliche Leistung (= Rückblick)	Eignung (= Prognose)	Befähigung (= Prognose)
Arbeitserfolg = -menge; -güte: Sorgfalt und Gründlichkeit, Beachten von inhaltlichen und formalen Vorgaben, Arbeitseinsatz Arbeitsweise = Eigeninitiative und Selbstständigkeit; Organisationsfähigkeit; Arbeitstempo; Zuverlässigkeit Teamverhalten = Zusammenarbeit mit Vorgesetzten /Zusammenarbeit mit Kollegen/ Informations- und Kommunikationsverhalten Verhalten nach außen = Umgang mit den Bürgern/Umgang mit anderen Behörden/ dienstleistungsorientiertes Verhalten	Auffassungsgabe geistige Beweglichkeit Entschlusskraft Entscheidungsfreude Verantwortungsbereitschaft Einsatzbereitschaft = Dienstleifer/ Bereitschaft zur Übernahme zusätzlicher Aufgaben Belastbarkeit	Fachkenntnisse, mündliche Ausdrucksfähigkeit schriftliche Ausdrucksfähigkeit Fortbildungsstreben sonstiges fachliches Können z.B. pädagogische Befähigung EDV-Kenntnisse andere Spezialkenntnisse > verbale Beschreibung nötig!

Insgesamt werden 24 Einzelmerkmale ausschließlich nach Punktwerten beurteilt.

Ergänzende Bemerkungen

In den „Ergänzenden Bemerkungen“ sind folgende Punkte anzugeben: die für das Gesamturteil wesentlichen Gründe und die vorgenommene dienstpostenbezogene Gewichtung der Unterpunkte, Berücksichtigung einer Schwerbehinderung beim Beurteilungsmaßstab, Wahrnehmung besonderer Funktionen, nebenamtliche Tätigkeit (in dienstlichem Zusammenhang), Erläuterungen zu Einzelmerkmalen und zur Bildung des Gesamturteils.

Bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten ist festzustellen, dass

- ◆ die Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit der Beamtin/des Beamten infolge ihrer/seiner Schwerbehinderung berücksichtigt wurde, bzw.
- ◆ die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit der Beamtin/des Beamten infolge der Schwerbehinderung nicht gemindert ist.

Zu beachten ist, dass nur behinderungsbedingte quantitative Leistungsminderungen bei der Beurteilung zu berücksichtigen sind. Hinsichtlich der Anforderungen an die Arbeitsqualität sind die allgemeinen Anforderungsgrundsätze anzuwenden.

Gesamturteil

Es gilt weiterhin die **16-stufige Punkteskala** sowohl für die Einzelmerkmale als auch für das Gesamturteil:

1 oder 2 Punkte	Erhebliche Mängel, unzureichend
3 bis 6 Punkte	Teilweise oder im wesentlichen durchschnittliche Erfüllung der geforderten Merkmale
7 bis 10 Punkte	Übersteigt die Anforderungen oder genügt in jeder Hinsicht den Anforderungen
11 bis 14 Punkte	Erheblich über den Anforderungen liegend oder besonders gut
15 und 16 Punkte	Besonders herausragend

Das Gesamturteil besteht **nicht** aus der Durchschnittspunktzahl der beurteilten Einzelmerkmale!
Aber: Die bei den Einzelmerkmalen getroffenen Bewertungen müssen das Gesamturteil tragen.

Das neue Beurteilungsrecht geht von einer verstärkten Einbindung des oder der unmittelbaren Vorgesetzten aus. Diese/r hat auch eine eigene Stellungnahme zu der jeweiligen Beurteilung abzugeben. Jede Beurteilung erhält den Hinweis „Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten mit oder ohne Einwendungen“.

Verwendungseignung

Unter diesem Beurteilungsmerkmal ist zu vermerken, für welche konkreten Dienstposten und bei welchen Behörden die Beamtin/der Beamte, ggfls. unter dem Vorbehalt der Bewährung, in Betracht kommt. Die Vergabe von Stellen der BesGr. A 9 und A 9 + AZ richtet sich ausschließlich nach den in der Beurteilung vergebenen Eignungen. Die konkreten Dienstposten müssen deshalb in der Beurteilung angegeben sein. Dies können auch Dienstposten sein, die in der eigenen Dienststelle nicht vorhanden sind. Eignungen können unter Vorbehalt der Bewährung vergeben werden, wenn die Beamtin/der Beamte auf dem entsprechenden Dienstposten noch nicht eingesetzt war. Wenn prognostiziert werden kann, dass die Beamtin/der Beamte diesen neuen Aufgaben gewachsen ist, kann auf den Bewährungsvorbehalt auch verzichtet werden.

Unter dem Beurteilungsmerkmal „Verwendungseignung – Eignung für ein Amt der BesGr.“ ist anzugeben, für welches statusrechtliche Amt die/der zu Beurteilende in Betracht kommt. Die Beförderungseignung kann dabei nur zuerkannt werden, wenn neben der Verwendungseignung für einen entsprechend bewerteten Dienstposten im Gesamturteil eine bestimmte **Mindestpunktzahl** zuerkannt wird:

Für die Übertragung eines Amtes der BesGr.	Mindestpunktzahl
A 7	5 Punkte
A 8	7 Punkte
A 9	9 Punkte
A 9 + AZ	9 Punkte

Voraussetzungen für den Aufstieg in den gehobenen Dienst

Die Eignungen zum Regel- bzw. Verwendungsaufstieg können nur unter folgenden Voraussetzungen zuerkannt werden:

Regelaufstieg

- ◆ Im Zeitpunkt der Zulassung zum Aufstieg muss sich die Beamtin/der Beamte in einer mindestens vierjährigen planmäßigen Dienstzeit bewährt haben (d.h. planmäßige Anstellung spätestens am 01.10.2007)
- ◆ Gesamturteil mindestens neun Punkte

Die Zuerkennung der Aufstiegseignung ist Voraussetzung für eine Teilnahme am Zulassungsverfahren im Jahr 2009.

Verwendungsaufstieg (Beförderungsmöglichkeit bis BesGr. A 11!)

- ◆ Mindestens Amt der BesGr A 8 und Vollendung 45 LJ. zu Beginn der Einführung (im Gültigkeitszeitraum der Beurteilung)
- ◆ Bewährung in einer Dienstzeit von mindestens 10 Jahren
- ◆ Gesamturteil von 11 Punkten und mehr

Der Verwendungsaufstieg ist zurzeit auf folgenden Dienstposten möglich:

Finanzämter:

- ◆ GeschäftstellenleiterInnen bei einem A 15 Finanzamt mit einer Personalzuteilung bis 100 Kräfte
- ◆ GeschäftstellenleiterInnen bei nicht optimierten Finanzamtsaußenstellen
- ◆ KassenleiterIn bei A 11 Kassen
- ◆ Stellvertretende/r KassenleiterIn bei A 13/ A 12 Finanzkassen
- ◆ AufgabenleiterIn Buchführung A 13/ A 12 Finanzkassen
- ◆ Lohnsteuerarbeitsgeberstelle
- ◆ Lohnsteueraußendienst
- ◆ Allgemeine Veranlagungsstelle (1/3 der Stellen des gehobenen Dienstes)
- ◆ Stundungs- und Erlassstelle
- ◆ BNV (1/3 der Stellen des gehobenen Dienstes. Voraussetzung: mindestens 2-jährige Bewährung in der AVSt oder in der BNV)
- ◆ Nach letzten Informationen des Finanzministeriums sollen auch Dienstposten des gehobenen Dienstes in der Umsatzsteuersonderprüfung für den Verwendungsaufstieg freigegeben werden.

Bayerisches Landesamt für Steuern:

- ◆ Im Bereich Steuer:
SachbearbeiterIn im O-, P-, H-Bereich, in der Verwaltung der Liegenschaften und im Präsidialbüro
- ◆ Im Bereich IuK
alle A 11-fähigen Dienstposten im Bereich der Produktion und Services

Nach der Qualifizierung zum Verwendungsaufstieg hat die Beamtin/der Beamte nach Eröffnung der Beurteilung eine Erklärung abzugeben, bei welchen Dienststellen und auf welchen Dienstposten sie/er an einer Zulassung zum Verwendungsaufstieg interessiert ist.

Besonderheiten für die Beförderungen nach BesGr. A 9 / A 9 + AZ

Hierbei sind die Regelungen des Personalentwicklungskonzepts zu beachten (s. Seite 6)

Verwendungsbereitschaft **Erklärung über die Versetzungs- und Umzugsbereitschaft**

Eine entsprechende Erklärung ist vor der Erstellung der Beurteilung abzugeben. Diese Erklärung ist Grundlage für die Vergabe von stellenplangebundenen Beförderungsdienstposten der BesGr. A 9 und A 9 + AZ. Die abgegebene Erklärung kann während des Gültigkeitszeitraums der Beurteilung schriftlich geändert werden.

Inkrafttreten

Die Beurteilung tritt bei den regulären periodischen Beurteilungen zum 1.1.2009 in Kraft.



BEURTEILUNG MITTLERER DIENST

Mindestbewährungszeiten bei Beförderungen im mittleren Dienst

Gesamturteil	nach A 7	nach A 8	nach A 9	nach A 9 + AZ
5 und 6 Punkte	6 Jahre *	--	---	---
7 und 8 Punkte	4 Jahre	6 Jahre	--	---
9 und 10 Punkte	3 ½ Jahre	4 Jahre	Ausschließlicher Punktevorrang Mindestwartezeit 2 Jahre	
11 und 12 Punkte	3 Jahre	3 ½ Jahre		
13 und mehr Punkte	3 Jahre	3 Jahre		

Hinweis: • * gilt nicht für Verwaltungsbetriebsdienst, hier Mindestpunktzahl 7

Reihung bei Auswahl- und Beförderungsentscheidungen

Für die Beförderungsreihenfolge bei Beamtinnen und Beamten der **BesGr. A 6 und A 7** ist der rechnerische Beförderungszeitpunkt maßgebend. Dieser ermittelt sich aus dem Zeitpunkt der letzten Beförderung (=Rangdienstalter) und der jeweiligen Mindestbewährungszeit.

Der rechnerische Beförderungszeitpunkt kann durch die folgenden Bonuszeiten verbessert werden.

Beurteilungs- jahr	im selben Amt zum zweiten Mal in Folge ein Gesamturteil von		im selben Amt zum dritten Mal (oder öfter) in Folge ein Gesamturteil von		
	2002	---	---	14 – 16 P	11 – 13 P
2005	14 – 16 P.	mindestens 11 P.	14 – 16 P	11 – 13 P	
2008	14 – 16 P.	mindestens 11 P.	14 – 16 P	11 – 13 P	14 – 16 P.
= B o n u s	5 Jahre	2 Jahre	7 Jahre	3 Jahre	3 Jahre

Bei Bewerberinnen/Bewerbern mit **gleichem rechnerischem Beförderungszeitpunkt** entscheiden folgende Kriterien in der angegebenen Reihenfolge:

1. Aktuelle periodische Beurteilung
2. periodische Vorbeurteilung(en) im aktuellen Amt
3. letzte periodische Beurteilung im Voramt
(neben der aktuellen Beurteilung werden maximal zwei Vorbeurteilungen berücksichtigt)
4. Rangdienstalter im aktuellen Amt
5. Rangdienstalter im Voramt (Bei BeamtInnen im Eingangsamt: Prüfungsnote)
6. Schwerbehinderung
7. Dienstzeit (bisher Lebensalter)

Für die Beförderungsreihenfolge bei Beamtinnen und Beamten der **BesGr. A 8 und A 9** ist das Gesamturteil maßgebend. Bei Planstellen und Dienstpostenkonkurrenz kommt jeweils der/die entsprechend qualifizierte Bewerber/in mit dem besten Gesamturteil (=höchster Punktwert) zum Zug.

Bei Bewerberinnen/Bewerbern mit **gleichem** Gesamturteil sind die obigen Hilfskriterien ab Nummer 2 anzuwenden.

Das jeweils nächste Hilfskriterium ist nur von Bedeutung, wenn auf Grund des vorhergehenden keine Differenzierung möglich ist.

Besonderheiten für die Beförderung nach A 9 und A 9 + AZ

Die Ämter der BesGr. A 9 und A 9 + AZ sind dienstpostengebunden und können nur auf einer entsprechend bewerteten Funktion erreicht werden. Die Beförderung in ein Amt der BesGr A 9 oder A 9+ AZ ist deshalb nur möglich, wenn die Beamtin/ der Beamte einen A 9 oder A 9+ AZ – fähigen Dienstposten innehat und sich auf diesem bewährt hat.

Die uneingeschränkte Zuerkennung der Eignung für ein Amt der BesGr. A 9 setzt nach dem **Personalentwicklungskonzept (PEK)** voraus, dass seit Probezeitablauf mindestens zwei Arbeitsgebietswechsel vorliegen und an wenigstens zwei allgemein bildenden Fortbildungsseminaren teilgenommen wurde. Dabei muss ein Wechsel zwischen Veranlagungsbereich und Erhebungs- bzw. übrigen Bereich vor Übertragung des Beförderungsamtes erfolgt sein. Für BesGr A 9 + AZ gilt, dass wenigstens ein Arbeitsgebietswechsel in der Funktion als Bearbeiter/in auf einem herausgehobenen Dienstposten vorliegt.

Für diese Grundsätze gelten folgende Ausnahmeregelungen:

- ◆ Beamtinnen/ Beamte der BesGr. A 8 und A 9, denen in einer vorangegangenen Beurteilung die Beförderungseignung zuerkannt worden ist **und** denen bisher kein entsprechendes Amt übertragen werden konnte, erhalten die Beförderungseignung – vorbehaltlich unveränderter persönlicher Voraussetzungen – auch bei allen weiteren Beurteilungen.
- ◆ Beamtinnen/ Beamte der BesGr. A 8, die aus wichtigen dienstlichen Gründen den geforderten Arbeitsbereichswechsel nicht vollziehen können oder konnten, können ausnahmsweise befördert werden. Die Entscheidung trifft auf Antrag der jeweiligen Amtsleitung das Bayerische Landesamt für Steuern.
- ◆ Für eine Beförderung nach BesGr. A 9 + AZ kann ausnahmsweise auf einen weiteren Arbeitsgebietswechsel verzichtet werden, wenn dieser nicht mehr zweckdienlich ist. Die Entscheidung trifft das Bayerische Landesamt für Steuern.

Einzelheiten zur Beförderung nach Bewährung und unter Vorbehalt (ab BesGr. A 9)

- ◆ Haben sich die Beamt/innen noch nicht auf einem höherwertigen Dienstposten bewährt
- ◆ oder erfüllen sie die Rotationsvoraussetzungen nach dem PEK noch nicht
- ◆ oder erfüllen sie die Fortbildungsvoraussetzungen nach dem PEK noch nicht

ist die Eignung wie folgt zu vergeben:

- ◆ „nach Bewährung“ (i.d.R. nach sechs Monaten Einsatz auf dem entsprechenden Dienstposten) und/oder
- ◆ „unter Vorbehalt“ (nach einem weiteren Dienstpostenwechsel) und/oder
- ◆ „unter Vorbehalt“ (nach weiterer Fortbildung).

Bei einem Vorbehaltsvermerk ergibt sich die Beförderungsmöglichkeit sofort nach Wegfall des Vorbehalts. Bei einem Bewährungsvermerk muss die Bewährungszeit abgeleistet werden.

Bei schwerbehinderten Kolleginnen/Kollegen kann in begründeten Einzelfällen von diesen Vorgaben abgewichen werden (Nr. 9 des PEK).

Unsere Position zum Personalentwicklungskonzept

Ein Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitsgebieten und Arbeitsbereichen ist sowohl aus der Sicht der Beschäftigten als auch aus der Sicht der Verwaltung immer zu begrüßen. Der Blick über den Tellerrand und das Erweitern von Kenntnissen und Fähigkeiten ist für alle Beteiligten sinnvoll und verhindert ein „Erstarren“. Eine sinnvolle Rotation setzt aber voraus, dass **ein Einarbeiten im neuen Arbeitsgebiet gewährleistet** wird. So steht es auch im PEK geschrieben.

Aber: In der Steuerverwaltung herrscht „Land unter“ – Welcher Kapitän wird noch kurz vor dem befürchteten Untergang seine Besatzung wechseln, nur damit die Seeleute auch noch andere Einsatzgebiete kennen gelernt haben?

Die Rotation ist in Zeiten des Personalnotstandes nicht mehr praktikierbar!

Auf diesen Zustand haben wir das Finanzministerium wiederholt hingewiesen, zuletzt bei der Aktualisierung des PEK mittlerer Dienst.

Das Mindeste, was die Beschäftigten in der Steuerverwaltung erwarten können, ist das Eingestehen dieser Tatsache. Alles andere ist ein Vortäuschen falscher Tatsachen. Deshalb

Her mit dem notwendigen Personal

Oder

Weg mit dem Personalentwicklungskonzept !