

MINISTERIALBLATT

der Landesregierung von Rheinland-Pfalz

71. JAHRGANG

Mainz, den 29. März 2019

NUMMER 3

Inhalt

I.

Veröffentlichungen, die in das Amtliche Gültigkeitsverzeichnis rheinland-pfälzischer Verwaltungsvorschriften (Gültigkeitsverzeichnis) aufgenommen werden

Glied.-Nr.	Datum		Seite
203035	20. 2. 2019	Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Steuerverwaltung (Beurteilungs-VV LfSt) VV des Ministeriums der Finanzen	56
203012	20. 2. 2019	Beförderung der Beamtinnen und Beamten der Steuerverwaltung (Beförderungs-VV LfSt) VV des Ministeriums der Finanzen	95
203035	20. 2. 2019	Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Landesamtes für Finanzen (Beurteilungs-VV LfF) VV des Ministeriums der Finanzen	97
203012	20. 2. 2019	Beförderung der Beamtinnen und Beamten des Landesamtes für Finanzen (Beförderungs-VV LfF) VV des Ministeriums der Finanzen	138
203221	21. 2. 2019	Vergütungen bei der Großen forstlichen Staatsprüfung VV des Ministeriums für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten	140
21291	21. 2. 2019	Förderung von Betriebsberatungen zur Erhöhung der Ressourceneffizienz VV des Ministeriums für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten	140
7011	21. 2. 2019	Förderprogramm zur Schaffung von Barrierefreiheit in gewerblichen touristischen Unternehmen VV des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau	142
7910	31. 1. 2019	Richtlinie zur Förderung von Naturschutzmaßnahmen im Wald VV des Ministeriums für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten	145

II.

Veröffentlichungen, die **nicht** in das Amtliche Gültigkeitsverzeichnis rheinland-pfälzischer Verwaltungsvorschriften (Gültigkeitsverzeichnis) aufgenommen werden

Datum		Seite
	Staatskanzlei	
7. 2. 2019	Erteilung eines Exequaturs; hier: Herr Wilfried Porth, Honorarkonsul der Republik Südafrika in Stuttgart Bek. der Staatskanzlei	150
13. 2. 2019	Erlöschen eines Exequaturs; hier: Herr Christian Frederico von Loebenstein Hufe, Generalkonsul der Republik Chile in Frankfurt am Main Bek. der Staatskanzlei	150
6. 3. 2019	Erteilung eines Exequaturs; hier: Frau Mariez Enid Madurika Joseph Weninger, Generalkonsulin der Demokratischen Sozialistischen Republik Sri Lanka in Frankfurt am Main Bek. der Staatskanzlei	150
	Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie	
13. 2. 2019	Erstattung der Fahrgeldausfälle nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch; hier: Festsetzung des Prozentsatzes für das Kalenderjahr 2018 Bek. des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie	150

I.

203035

**Beurteilung
der Beamtinnen und Beamten
der Steuerverwaltung
(Beurteilungs-VV LfSt)**

**Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Finanzen
vom 20. Februar 2019 (P 1150 A– 412)**

Inhaltsübersicht

- | | | |
|------|--|-----|
| 1 | Allgemeine Grundsätze | |
| 2 | Beurteilungsverfahren | |
| 2.1 | Regelmäßige Beurteilungen | |
| 2.2 | Personenkreis für regelmäßige Beurteilungen | |
| 2.3 | Nachbeurteilungen | |
| 2.4 | Beurteilungen der anderen Beamtinnen und Beamten | 1.2 |
| 2.5 | Beurteilungen aus besonderem Anlass | |
| 2.6 | Beurteilerin oder Beurteiler | |
| 2.7 | Vorbereitung der Beurteilungen | |
| 2.8 | Vorbesprechungen in Konferenzen der Vorsteherinnen und Vorsteher | |
| 2.9 | Erstellung der Beurteilungsentwürfe und Anhörung | |
| 2.10 | Beratungsgremium | |
| 2.11 | Schlusszeichnung und Änderung von Beurteilungen | |
| 3 | Inhalt der Beurteilung | |
| 3.1 | Grundsätze | |
| 3.2 | Gesamtbewertung | 1.4 |
| 3.3 | Beurteilung schwerbehinderter Menschen | |
| 3.4 | Beurteilungsbogen | |
| 3.5 | Vereinfachte Beurteilung | |
| 4 | Beförderungseignung | |
| 5 | Zuständigkeiten | |
| 6 | Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des vierten Einstiegsamtes | 1.5 |
| 6.1 | Grundsätze | |
| 6.2 | Vorbereitende Maßstabskonferenz | |
| 6.3 | Vorbereitende Beurteilungskonferenz | |
| 6.4 | Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Landesamtes für Steuern, der Hochschule für Finanzen sowie der Landesfinanzschule Rheinland-Pfalz | |
| 6.5 | Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Finanzämter | |
| 6.6 | Abschließende Beurteilungskonferenz | |
| 6.7 | Schlusszeichnung | 1.6 |
| 7 | Begriffsbestimmungen | |
| 8 | Inkrafttreten | 1.7 |

Zum Vollzug der §§ 14 und 15 der Laufbahnverordnung (LbVO) wird für die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Steuerverwaltung (Finanzämter, Landesamt für Steuern, Hochschule für Finanzen sowie Landesfinanzschule Rheinland-Pfalz) Folgendes bestimmt:

1 Allgemeine Grundsätze

- 1.1 Die Beurteilung stellt die Qualifikation, d. h. die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten fest. Beurteilungen sollen dem Dienstherrn die Möglichkeit bieten, seine Entscheidungen über den

beruflichen Einsatz der Beamtinnen und Beamten und deren berufliches Fortkommen am Grundsatz der Bestenauslese auszurichten. Beurteilungen dienen damit als rechtliche Grundlage für das Auswahlverfahren bei Dienstpostenbesetzungen und Beförderungen.

- 1.2 Die Regelungen dieser Verwaltungsvorschrift sind ein wesentlicher Bestandteil der Personalentwicklungskonzepte. Zu den mit dem Beurteilungswesen vernetzt greifenden Instrumenten der Personalentwicklung zählen u. a. die Dienstpostenbewertung, die Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit, regelmäßige Personalgespräche sowie die gezielte Auswahl und Fortbildung von Führungskräften. Grundlage des Verwaltungshandelns der Steuerverwaltung ist dabei das Selbstverständnis mit seinen vier Dimensionen Auftragserfüllung, Wirtschaftlichkeit, Bürger-/Serviceorientierung sowie Mitarbeiterorientierung. Dieses Selbstverständnis ist bei den Beurteilungen zu berücksichtigen; seine Umsetzung ist im Rahmen der Beurteilungsmerkmale zu bewerten.

- 1.3 Es gehört zu den wichtigsten und verantwortungsvollsten Aufgaben der Vorgesetzten, die Beamtinnen und Beamten auf der Grundlage sachlicher Erwägungen gerecht und differenziert zu beurteilen. Beurteilungen erfordern von den Vorgesetzten Verantwortungsbewusstsein, Unvoreingenommenheit und Gewissenhaftigkeit. Die Vorgesetzten haben sich kontinuierlich ein Bild von den Leistungen und Befähigungen der Beamtinnen und Beamten zu machen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Tatsachen, wie beispielsweise die Teilzeitarbeit, die Telearbeit, das Geschlecht, eine Schwerbehinderung oder kulturelle Hintergründe der zu beurteilenden Person unbewusst einen unzulässigen Einfluss auf die Beurteilung nehmen können. Nur dieses Bewusstsein kann verhindern, dass sich solche Umstände auf die Beurteilung auswirken.

- 1.4 Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Beurlaubung oder Freistellung dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken. Insbesondere ist bei einer Teilzeitbeschäftigung die geleistete Arbeitsmenge im Verhältnis zur individuellen Sollarbeitszeit zu bewerten. Zeiten, in denen aus diesen Gründen keine einer Beurteilung zugängliche dienstliche Leistung erbracht wird, dürfen bei einer Beurteilung nicht zulasten der oder des zu Beurteilenden berücksichtigt werden.

- 1.5 Beurteilungen müssen ein möglichst zutreffendes Bild von Leistung, Eignung und Befähigung der Beamtinnen und Beamten vermitteln. Es ist dauernde Aufgabe aller Vorgesetzten, mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Arbeitsziele sowie Probleme der Zusammenarbeit und der Leistung zu erörtern. Dabei soll herausgestellt werden, wo die starken Seiten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters liegen, sachlich notwendige Kritik geübt und aufgezeigt werden, wie die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter etwa noch vorhandene Mängel beheben und die Leistungen verbessern kann; dies gilt insbesondere bei Beamtinnen und Beamten, die sich noch in der Probezeit befinden.

- 1.6 Die dienstliche Beurteilung soll die Leistung der Beamtin oder des Beamten in Bezug auf das statusrechtliche Amt und im Vergleich zu den anderen Beamtinnen oder Beamten derselben Besoldungsgruppe darstellen.

- 1.7 Die dienstliche Beurteilung ist nach ihrem Sinn und Zweck keine auf den Zeitpunkt der Beurteilung abgestellte Momentaufnahme, sondern vielmehr ein Urteil über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten während des gesamten Beurteilungszeitraums. Beurteilungszeitraum ist grundsätzlich die Zeit seit der letzten dienstlichen Beurteilung mit Gesamtbewertung bis zu dem jeweils festgesetzten Beurteilungsstichtag. Eine regelmäßige Beurteilung erstreckt sich auch dann auf den vollen Beurteilungszeitraum, wenn die Beamtin oder der Beamte innerhalb dieses Zeitraums bereits aus besonderem Anlass nach Nummer 2.5.3 beurteilt worden ist. Für Beamtinnen und

- Beamte, die während des Beurteilungszeitraums befördert wurden, umfasst die dienstliche Beurteilung ebenfalls den gesamten Zeitraum; Vergleichsmaßstab für die Beurteilung ist jedoch das zu fordernde Leistungs- und Befähigungsniveau der neuen Besoldungsgruppe. Bei der ersten Beurteilung im Einstiegsamt (Nummer 2.4.3) ist Beurteilungszeitraum grundsätzlich die Zeit seit der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe, seit der Verleihung des Einstiegsamtes nach § 27 LbVO, seit dem Abschluss einer Ausbildung nach § 28 Abs. 1 LbVO oder seit der Feststellung der Qualifikation nach § 29 Abs. 3 LbVO, frühestens jedoch seit der Verleihung eines entsprechenden Statusamtes.
- 1.8 Eine Beurteilung setzt regelmäßig voraus, dass im Beurteilungszeitraum mindestens sechs Monate Dienst in der aktuellen Besoldungsgruppe im Geltungsbereich dieser Verwaltungsvorschrift geleistet wurde. Krankheitszeiten, Beschäftigungsverbote und Beurlaubungen ohne Dienstbezüge von nicht nur unerheblicher Dauer bleiben hierbei außer Ansatz.
- 2 Beurteilungsverfahren**
- 2.1 Regelmäßige Beurteilungen
- 2.1.1 Die regelmäßige Beurteilung erfolgt für die einzelnen Besoldungsgruppen zu bestimmten Beurteilungstichtagen.
- 2.1.2 Beurteilungen, die zum vorgesehenen Beurteilungstichtag nicht zweckmäßig sind, sind nicht durchzuführen oder zurückzustellen. Nach Wegfall der Hinderungsgründe sind zurückgestellte Beurteilungen unter Anlegung derselben Maßstäbe nachzuholen.
- 2.2 Personenkreis für regelmäßige Beurteilungen
- 2.2.1 Der regelmäßigen Beurteilung unterliegen alle planmäßigen Beamtinnen und Beamten.
- 2.2.2 Ausgenommen sind:
- 2.2.2.1 Beamtinnen und Beamte im Einstiegsamt; Beamtinnen und Beamte im Einstiegsamt sind auch solche, die nach § 28 Abs. 1 LbVO eine Ausbildung abgeschlossen haben oder deren Qualifikation nach § 29 Abs. 3 LbVO festgestellt wurde, sofern sie ein entsprechendes Statusamt innehaben,
- 2.2.2.2 Beamtinnen und Beamte, die vor dem nächsten Beförderungstermin in den Ruhestand treten,
- 2.2.2.3 Beamtinnen und Beamte, die am Beurteilungstichtag das 55. Lebensjahr vollendet oder im Spitzenamt die Besoldungsgruppe A 6, A 9 mit Zulage, A 13 oder A 16 mit Zulage erreicht haben, und schriftlich auf eine Beurteilung verzichtet haben sowie auf die Rechtsfolgen des Verzichts schriftlich hingewiesen wurden. Der Verzicht ist für den Beurteilungszeitraum unwiderruflich. Die Beamtin bzw. der Beamte ist über die Unwiderruflichkeit zu belehren.
- 2.2.2.4 Beamtinnen und Beamte der Besoldungsordnung B,
- 2.2.2.5 Beamtinnen und Beamte, die am Beurteilungstichtag ohne Dienstbezüge beurlaubt sind; dies gilt nicht, soweit die Beurlaubung nach der Laufbahnverordnung als Dienstzeit zu berücksichtigen ist; Nummer 1.8 bleibt unberührt,
- 2.2.2.6 Beamtinnen und Beamte, die am Beurteilungstichtag im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell vom Dienst freigestellt sind. Gleiches gilt für Freistellungen nach § 5 Abs. 3 Nr. 2 ArbZVO.
- 2.2.2.7 Beamtinnen und Beamte, die innerhalb von sechs Monaten vor dem Beurteilungstichtag befördert worden sind,
- 2.2.2.8 Beamtinnen und Beamte, die im Beurteilungszeitraum im Geltungsbereich dieser Verwaltungsvorschrift weniger als sechs Monate Dienst geleistet haben.
- 2.2.3 Hiervon unberührt bleiben aus dienstlichen Gründen erforderliche Beurteilungen.
- 2.3 Nachbeurteilungen
- 2.3.1 Für Beamtinnen und Beamte, die innerhalb von sechs Monaten vor dem Beurteilungstichtag befördert worden sind (Nummer 2.2.2.7), ist die regelmäßige Beurteilung spätestens zwölf Monate nach dem Beurteilungstichtag unter Anlegung derselben Maßstäbe nachzuholen (Nachbeurteilungstichtag).
- 2.3.2 Nummer 2.3.1 gilt entsprechend für Beamtinnen und Beamte, die nach Nummer 2.2.2.8 nicht regelmäßig beurteilt wurden.
- 2.4 Beurteilungen der anderen Beamtinnen und Beamten
- 2.4.1 Die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst richtet sich nach den für sie geltenden Bestimmungen.
- 2.4.2 Beamtinnen und Beamte auf Probe sind zum Ablauf der Probezeit zu beurteilen.
- 2.4.3 Beamtinnen und Beamte im Einstiegsamt sind vor der Verleihung des ersten Beförderungsamtes zu bestimmten Beurteilungstichtagen zu beurteilen. Die erste dieser Beurteilungen erfolgt grundsätzlich bei Feststellung der Bewährung in der Probezeit, verbunden mit der entsprechenden Beurteilung nach Nummer 2.4.2.
- 2.5 Beurteilungen aus besonderem Anlass
- Beurteilungen aus besonderem Anlass sind vorzunehmen:
- 2.5.1 mit Gesamtbewertung
- 2.5.1.1 bei der Versetzung in den Geschäftsbereich des Landesamtes für Steuern in der Regel ein Jahr nach der Übernahme, sofern vergleichbare Beamtinnen oder Beamte im Geltungsbereich dieser Verwaltungsvorschrift bereits mit Gesamtbewertung beurteilt worden sind;
- 2.5.1.2 nach Beendigung einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge in der Regel sechs Monate nach Wiederaufnahme des Dienstes; dies gilt nicht, wenn
- zum letzten Beurteilungstichtag eine regelmäßige Beurteilung vorgenommen wurde oder
 - innerhalb der nächsten sechs Monate eine regelmäßige Beurteilung vorzunehmen ist;
- 2.5.2 ohne Gesamtbewertung
- 2.5.2.1 bei Versetzungen an eine andere Dienststelle im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen, wenn die letzte dienstliche Beurteilung länger als ein Jahr zurückliegt; in anderen Fällen genügt ein Tätigkeitsnachweis;
- 2.5.2.2 bei Beendigung einer Abordnung im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen von mindestens einem Jahr, wenn die letzte dienstliche Beurteilung länger als ein Jahr zurückliegt; in anderen Fällen genügt ein Tätigkeitsnachweis;
- 2.5.2.3 vor Beginn einer Elternzeit oder einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, wenn diese mindestens neun Monate andauern soll.
- 2.5.3 Beurteilungen aus besonderem Anlass sind ferner vorzunehmen, wenn und soweit es die dienstlichen Verhältnisse aus sonstigen Gründen erfordern.
- 2.5.4 Beurteilungen aus besonderem Anlass, die zum vorgesehenen Stichtag nicht zweckmäßig sind, sind nicht durchzuführen oder zurückzustellen. Nach Wegfall der Hinderungsgründe sind zurückgestellte Beurteilungen unter Anlegung derselben Maßstäbe nachzuholen.
- 2.5.5 Beurteilungen nach Nummer 2.5.2 haben keine selbstständige Bedeutung. Sie sollen nur sicherstellen, dass die während eines nicht unerheblichen Zeitraums gezeigte Leistung als Beurteilungsbeitrag bei der nächsten anstehenden regelmäßigen Beurteilung berücksichtigt werden kann.

2.6 Beurteilerin oder Beurteiler

2.6.1 Grundsätzlich beurteilen jeweils die unmittelbaren Dienstvorgesetzten die Beamtin oder den Beamten oder – bei längerer Verhinderung – die geschäftsplanmäßige Vertretung. Die Vorgesetzten der Beamtin oder des Beamten sind jeweils grundsätzlich zu hören; eine Anhörung kann unterbleiben, soweit die Beamtin oder der Beamte den jeweiligen Vorgesetzten nur kurzfristig unterstellt war.

2.6.2 Wechselt während des Beurteilungszeitraums die unmittelbare dienstvorgesetzte Person, so muss diese von der neuen dienstvorgesetzten Person gehört werden, wenn diese noch im Beamtenverhältnis steht; andernfalls ist die geschäftsplanmäßige Vertretung zu hören.

2.6.3 Bei abgeordneten Beamtinnen und Beamten ist die Beurteilung im Benehmen mit der jeweiligen Dienststellenleitung vorzunehmen. Ist die Beamtin oder der Beamte am Beurteilungsstichtag bereits mindestens ein Jahr innerhalb des Geschäftsbereichs des Ministeriums der Finanzen abgeordnet, ist die Beurteilung von der Leitung der Beschäftigungsdienststelle im Benehmen mit der Leitung der Stammdienststelle zu erstellen.

2.6.4 Die beurteilende Person ist im Rahmen der festgelegten Beurteilungsmaßstäbe an das Votum der Besprechung der Sachgebietsleiterinnen und Sachgebietsleiter nach Nummer 2.7, der Konferenzen der Vorsteherinnen und Vorsteher nach Nummer 2.8 sowie an die Empfehlung des Beratungsgremiums nach Nummer 2.10 nicht gebunden.

2.7 Vorbereitung der Beurteilungen

2.7.1 Die beurteilende Person hat bei regelmäßigen Beurteilungen (Nummer 2.1) und bei Beurteilungen im Einstiegsamt (Nummern 2.4.3) der Beamtinnen und Beamten der Finanzämter zur Erzielung eines gleichmäßigen Beurteilungsmaßstabs mit den Sachgebietsleiterinnen und Sachgebietsleitern eine gemeinsame Besprechung abzuhalten.

2.7.2 In dieser Besprechung sind Leistung sowie Eignung und Befähigung der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten eingehend zu erörtern und miteinander zu vergleichen. Hierbei werden Rangfolge, Gesamtbewertung und Verwendungsvorschläge besprochen.

2.7.3 Im Anschluss an die Besprechung sind von der beurteilenden Person Beurteilungspläne aufzustellen, in denen die Beamtinnen und Beamten innerhalb einer Besoldungsgruppe in der Reihenfolge ihrer Qualifikation aufgeführt werden. Die Beurteilungspläne enthalten die auf der Grundlage der Besprechung nach Nummer 2.7.1 vorgesehene Gesamtbewertung, die Verwendungsvorschläge sowie die wichtigsten Angaben zur Person und zum Aufgabengebiet. Die Beurteilungspläne sind zur Vorbereitung der Besprechungen nach Nummer 2.8 dem Landesamt für Steuern vorzulegen.

2.7.4 Zur Gewährleistung der Einhaltung gleicher Beurteilungsmaßstäbe und zur Verhinderung der Diskriminierung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten bei der Anwendung dieser Verwaltungsvorschrift sind der Gleichstellungsbeauftragten des Landesamtes für Steuern die Beurteilungspläne rechtzeitig durch die zuständige Personalreferentin oder den zuständigen Personalreferenten zur Vorbereitung der Besprechungen nach Nummer 2.8 auszuhändigen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann den Beurteilungsplan eines Finanzamts mit der jeweiligen Vorsteherin oder dem jeweiligen Vorsteher erörtern. Grundsätzlich nimmt sie an den Konferenzen der Vorsteherinnen und Vorsteher nach Nummer 2.8 teil.

2.7.5 Im Landesamt für Steuern finden unter Vorsitz der Präsidentin oder des Präsidenten des Landesamtes für Steuern entsprechende Erörterungen mit den Grup-

penleitungen sowie der Direktorin oder dem Direktor der Hochschule für Finanzen und der Leiterin oder dem Leiter der Landesfinanzschule Rheinland-Pfalz statt. Zur Vorbereitung dieser Erörterungen gelten die Nummern 2.7.1 bis 2.7.4 entsprechend.

2.8 Vorbesprechungen in Konferenzen der Vorsteherinnen und Vorsteher

2.8.1 Zur Vorbereitung regelmäßiger Beurteilungen (Nummer 2.1) und grundsätzlich von Beurteilungen im Einstiegsamt (Nummern 2.4.3) der Beamtinnen und Beamten der Finanzämter finden Besprechungen der Dienstvorgesetzten statt. Bei Beurteilungen im Einstiegsamt kann in Abstimmung mit den Vorsteherinnen und Vorstehern darauf verzichtet werden. Mehrere Dienststellen können für die Besprechungen nach regionalen oder anderen sachdienlichen Gesichtspunkten zusammengefasst werden. Die Besprechungen werden von der für die Personalangelegenheiten zuständigen Gruppenleitung des Landesamtes für Steuern geleitet. Sie kann die Leitung auf eine Personalreferentin oder einen Personalreferenten delegieren.

2.8.2 Die Besprechungen dienen der Objektivierung des Beurteilungsverfahrens und der Gewährleistung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe bei den verschiedenen Dienststellen durch Vergleich der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten sowie einer Abstimmung von Fragen der Bewertung der Leistung und Befähigung sowie der Eignungsfeststellung.

2.9 Erstellung der Beurteilungsentwürfe und Anhörung

2.9.1 Unter Beachtung der festgelegten Beurteilungsmaßstäbe fertigt die Sachgebietsleiterin oder der Sachgebietsleiter beziehungsweise beim Landesamt für Steuern die Referentin oder der Referent Beurteilungsbeiträge auf dem entsprechenden Beurteilungsbogen. Unter Berücksichtigung dieser Beurteilungsbeiträge erstellt die beurteilende Person unter Beachtung der festgelegten Beurteilungsmaßstäbe die Beurteilungsentwürfe, ohne an die Beurteilungsbeiträge gebunden zu sein. Die beurteilende Person kann damit auch die ständige Vertretung beauftragen.

2.9.2 Die zu beurteilende Person ist zu der vorgesehenen Beurteilung zu hören. Dabei ist ihr diese zu erläutern und ihr ausdrücklich Gelegenheit zu geben, weitere ihrer Auffassung nach zu berücksichtigende Gesichtspunkte vorzutragen. Die Anhörung soll sicherstellen, dass alle Erkenntnisquellen für die dienstliche Beurteilung genutzt werden. Die Beamtin oder der Beamte ist darauf hinzuweisen, dass das Beurteilungsverfahren erst mit der Schlusszeichnung abgeschlossen ist. Vor der Anhörung ist der Beamtin oder dem Beamten rechtzeitig eine Kopie des Beurteilungsentwurfs auszuhändigen.

2.9.3 Die Anhörung ist grundsätzlich Aufgabe der jeweiligen unmittelbaren Dienstvorgesetzten. Die ständige Vertretung kann damit beauftragt werden. Die Präsidentin oder der Präsident des Landesamtes für Steuern kann, soweit sie oder er selbst die unmittelbare dienstvorgesetzte Person ist, die Gruppenleitung oder die Referentin oder den Referent mit der Anhörung beauftragen.

2.9.4 Die zu beurteilende Person ist auf ihr Recht, die Gleichstellungsbeauftragte sowie ein Mitglied des Personals an dem Gespräch zu beteiligen, hinzuweisen.

2.9.5 Über die Anhörung ist ein Aktenvermerk zu fertigen.

2.10 Beratungsgremium

2.10.1 Die Beurteilungsentwürfe der Beamtinnen und Beamten der Finanzämter, der Hochschule für Finanzen und der Landesfinanzschule Rheinland-Pfalz sind von der beurteilenden Person dem Landesamt für Steuern vorzulegen. Sind die Entwürfe schlüssig und angemessen, erfolgt die Schlusszeichnung nach Nummer 2.11.1 Satz 1.

- 2.10.2 Soweit Beurteilungsentwürfe der Beamtinnen und Beamten der Finanzämter nicht schlüssig oder unangemessen erscheinen, sind diese, soweit es sich um regelmäßige Beurteilungen ab Besoldungsgruppe A 7 handelt, in einem Beratungsgremium zu erörtern.
- 2.10.3 Einem Beratungsgremium in der Steuerverwaltung gehören jeweils an:
- die für Personalangelegenheiten zuständige Gruppenleitung des Landesamtes für Steuern oder die jeweilige Vertretung (als vorsitzendes Mitglied),
 - die zuständige Personalreferentin oder der zuständige Personalreferent des Landesamtes für Steuern (zugleich als Vertretung für das vorsitzende Mitglied),
 - zwei Finanzamtsvorsteherinnen oder Finanzamtsvorsteher.
- 2.10.4 Die Präsidentin oder der Präsident des Landesamtes für Steuern bestellt die Mitglieder des Beratungsgremiums, soweit sie diesem nicht kraft Amtes angehören, und regelt die Vertretung im Verhinderungsfall. Dabei ist das Gremium zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern zu besetzen (§ 31 Abs. 2 LGG), es sei denn, dass zwingende Gründe gemäß § 31 Abs. 7 LGG vorliegen.
- 2.10.5 Aufgabe des Beratungsgremiums ist die Gewährleistung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe. Die beurteilende Person nimmt an den Erörterungen teil und erläutert die Beurteilungsentwürfe. Soweit die vergleichende Erörterung im Beratungsgremium nicht zu einer übereinstimmenden Bewertung des Beurteilungsentwurfes führt, legt das Beratungsgremium seine Auffassung in einer Empfehlung nieder. Die Empfehlung soll stichwortartig die wesentlichen Gründe enthalten und von der Person, die den Vorsitz innehat unterzeichnet werden. Das Beratungsgremium entscheidet mehrheitlich; bei Stimmengleichheit gibt die Stimme der Person, die den Vorsitz innehat, den Ausschlag.
- 2.10.6 Die Empfehlung richtet sich an die Person, die für die Schlusszeichnung nach Nummer 2.11 zuständig ist.
- 2.10.7 Die schlusszeichnende Person ist an die Empfehlung des Beratungsgremiums nicht gebunden.
- 2.11 Schlusszeichnung und Änderung von Beurteilungen
- 2.11.1 Mit der Schlusszeichnung durch die hierfür zuständige Person des Landesamtes für Steuern ist das Beurteilungsverfahren abgeschlossen. Diese ist berechtigt, Beurteilungen zu ändern oder aufzuheben.
- 2.11.2 Die Präsidentin oder der Präsident des Landesamtes für Steuern bestimmt die Zuständigkeiten für die Befugnisse nach Nummer 2.11.1. Soweit keine abweichende Regelung getroffen ist, werden die Befugnisse nach Nummer 2.11.1 wahrgenommen
- 2.11.2.1 hinsichtlich der regelmäßigen Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten bis Besoldungsgruppe A 10 – mit Ausnahme der Fälle, in denen das Beratungsgremium nach Nr. 2.10.5 eine Empfehlung abgibt – sowie die Beurteilungen nach Nr. 2.4.2 und 2.4.3 von der für Personalangelegenheiten zuständigen Gruppenleitung des Landesamtes für Steuern oder der Vertretung,
- 2.11.2.2 im Übrigen von der Präsidentin oder dem Präsidenten des Landesamtes für Steuern.
- 2.11.3 Nach der Schlusszeichnung ist die Beurteilung der Beamtin oder dem Beamten zu eröffnen und zu besprechen; die Nummern 2.9.3 bis 2.9.5 gelten entsprechend. Die Bekanntgabe der Beurteilung kann durch die Geschäftsstelle erfolgen.
- 3 Inhalt der Beurteilung**
- 3.1 Grundsätze
- 3.1.1 Die Beurteilung soll die Arbeitsergebnisse der Beamtin oder des Beamten in dem jeweils übertragenen Aufga-

bengebiet bewerten – unter Berücksichtigung von Bedeutung und Schwierigkeit des Arbeitsgebietes – und Aussagen über Fähigkeiten und sonstige Eigenschaften treffen, die für die weitere dienstliche Verwendung von Bedeutung sind. Anknüpfungspunkte sind hierbei die Anforderungen des statusrechtlichen Amtes und die vergleichsweise Leistungen der Beamtinnen und Beamten in derselben Besoldungsgruppe. Sonderaufgaben von besonderem Gewicht sowie weitere übernommene Aufgaben oder Funktionen, die nicht zum originären Aufgabenbereich gehören, können aufgeführt werden. Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind anhand der Beurteilungsmerkmale im Beurteilungsbogen zu würdigen. Den Umfang der zu bewertenden Beurteilungsmerkmale kann die Präsidentin oder der Präsident des Landesamtes für Steuern für einzelne Funktionsbereiche festlegen. Die Beurteilung soll ein differenziertes Bild der oder des zu Beurteilenden zeichnen und dabei die Stärken herausarbeiten sowie die Bereiche erkennen lassen, in denen eine Verbesserung erfolgen sollte. Zusatzqualifikationen wie z. B. die bestandene Steuerberaterprüfung und/oder der Erwerb des Diploms einer Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie sind als Nachweis besonderer fachlicher Kenntnisse ausdrücklich zu würdigen, soweit sie sich auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung auswirken.

3.1.2 Die einzelnen Leistungs-, Eignungs- und Befähigungsmerkmale sind hierzu nach den Ausprägungsgraden herausragend, besonders stark, stark, überdurchschnittlich, normal, teilweise oder nicht zu bewerten.

3.1.3 Die Beurteilung schließt mit einer Gesamtbewertung und einem Vorschlag für die weitere dienstliche Verwendung ab.

3.1.4 Zur Gewährleistung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs im Geltungsbereich dieser Verwaltungsvorschrift kann die Präsidentin oder der Präsident des Landesamtes für Steuern für die jeweiligen Besoldungsgruppen Richtsätze für die Anteile der sieben Bewertungsstufen (Nummer 3.2.1) festlegen.

3.1.5 Sind Tatsachen bekannt, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen, steht das einer Beurteilung nicht entgegen. In diesen Fällen ist der Beurteilung ein besonderes Blatt mit dem Vermerk „Vorbehaltsbeurteilung wegen des Verdachts eines Dienstvergehens“ beizufügen. Nach Abschluss des Disziplinarverfahrens ist das besondere Blatt zu entfernen und die Beurteilung unter Berücksichtigung des im Verfahren festgestellten Verhaltens zu überprüfen und ggf. zu ändern. Maßnahmen, die der Tilgung unterliegen, sind in der Beurteilung nicht zu erwähnen. Erscheint ein Hinweis wegen der sich aus einem Dienstvergehen ergebenden Rückschlüsse auf Persönlichkeit, Gesamtverhalten oder Verwendbarkeit der Beamtin oder des Beamten geboten, ist nicht die Disziplinarmaßnahme, sondern das ihr zugrunde liegende Verhalten zu kennzeichnen.

3.2 Gesamtbewertung

3.2.1 Die Gesamtbewertung ist – bezogen auf das jeweilige Statusamt – nach einem Punktesystem von 0 bis 18 Punkten in folgenden sieben Bewertungsstufen festzulegen:

- | | |
|-------------------|---|
| 18, 17 Punkte | Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen in ganz besonderem Maße und zeigt stets herausragende Leistungen. |
| 16, 15, 14 Punkte | Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen erheblich und zeigt stets besonders starke Leistungen. |
| 13, 12, 11 Punkte | Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen deutlich und zeichnet sich immer wieder durch starke Leistungen aus. |

10, 9, 8 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen und erbringt überdurchschnittliche Leistungen.		Der Beurteiler kann von der sich danach ergebenden Gesamtbewertung abweichen. In diesem Fall ist die Gesamtbewertung eingehend schriftlich zu begründen.
7, 6, 5 Punkte	Die oder der Beurteilte entspricht den Anforderungen und erbringt in der Regel anforderungsgerechte Leistungen.	3.3	<u>Beurteilung schwerbehinderter Menschen</u>
4, 3, 2 Punkte	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen teilweise. Eignung und Leistung entsprechen nicht uneingeschränkt den Anforderungen.	3.3.1	Vor der Beurteilung eines schwerbehinderten Menschen im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch hat die beurteilende Person sich eingehend über das Ausmaß und die Art der Behinderung sowie über die durch die Behinderung bedingte Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit zu informieren. Zu diesem Zweck bietet die beurteilende Person dem schwerbehinderten Menschen ein Gespräch über Art und Umfang der Behinderung und deren Auswirkung auf Leistung und Einsatzmöglichkeit an. Auf Verlangen des schwerbehinderten Menschen ist zu diesem Gespräch die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Zudem hört die beurteilende Person vor Erstellung des Beurteilungsentwurfs die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und die Beauftragte oder den Beauftragten der Dienststelle, es sei denn, die zu beurteilende Beamtin oder der zu beurteilende Beamte widerspricht dieser Anhörung. Die beurteilende Person muss sich eingehend mit der Persönlichkeit und der fachlichen Leistung des schwerbehinderten Menschen befassen und prüfen, ob und in welchem Umfang die dienstliche Leistung durch die Behinderung beeinträchtigt ist. Beruhen etwaige Minderleistungen auf der Behinderung, ist das in der Beurteilung zu berücksichtigen. Sollten gegenüber der früheren Beurteilung Leistungsminderungen eingetreten sein, ist zu prüfen, ob dies auf die Behinderung zurückzuführen ist. Bei der Bewertung der von einem schwerbehinderten Menschen erbrachten Leistung ist jedoch davon auszugehen, dass die Qualität der Leistung nach allgemeinen Maßstäben zu beurteilen ist. Eine geringere Quantität der Arbeitsleistung darf das Beurteilungsergebnis durch eine behinderungsbedingte Minderung nicht negativ beeinflussen. In jeder Beurteilung von schwerbehinderten Menschen ist darzulegen, dass § 14 Abs. 4 LbVO beachtet worden ist. Insoweit wird auf die jeweils aktuell geltende Fassung der Anwendungsleitlinien zur Inklusionsvereinbarung verwiesen.
1, 0 Punkt(e)	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen nicht.		
Weitere Differenzierungen sind nicht zulässig.			
Die Gesamtbewertung ist stets zu begründen. Bei der Vergabe einer Gesamtbewertung von 18, 17 oder 1, 0 Punkten bedarf es stets einer besonderen Begründung.			
3.2.2	Bei der Gesamtbewertung wie auch bei den Einzelmerkmalen ist auf eine plausible Differenzierung bei den Ausprägungsgraden bzw. bei der Punktvergabe in jedem Statusamt zu achten.		
3.2.3	Die Beurteilerin oder der Beurteiler nimmt die Gesamtbewertung auf der Grundlage einer Gesamtwürdigung in eigener Verantwortung vor. Die Gesamtbewertung muss sich nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lassen. Als Orientierungshilfe dient dabei folgende Berechnung: Die Ausprägungsgrade nach Nummer 3.1.2 entsprechen folgenden Zählwerten:		
	herausragend	8,	
	besonders stark	7,	
	stark	6,	
	überdurchschnittlich	5,	
	normal	4,	
	teilweise	2,	
	nicht	0.	
Die Summe der erreichten Zählwerte ist ins Verhältnis zu setzen zu der Summe der Zählwerte, die mit den bewerteten Merkmalen höchstens erreicht werden könnte. Der sich so ergebende Prozentwert ist wie folgt Orientierungshilfe zur Plausibilitätsprüfung für die Gesamtbewertung nach Nummer 3.2.1:			
	100,0 bis 96,89 vom Hundert	= 18 Punkte	
	96,88 bis 93,76 vom Hundert	= 17 Punkte	
	93,75 bis 89,60 vom Hundert	= 16 Punkte	
	89,59 bis 85,43 vom Hundert	= 15 Punkte	
	85,42 bis 81,26 vom Hundert	= 14 Punkte	
	81,25 bis 77,10 vom Hundert	= 13 Punkte	
	77,09 bis 72,93 vom Hundert	= 12 Punkte	
	72,92 bis 68,76 vom Hundert	= 11 Punkte	
	68,75 bis 64,60 vom Hundert	= 10 Punkte	
	64,59 bis 60,43 vom Hundert	= 9 Punkte	
	60,42 bis 56,26 vom Hundert	= 8 Punkte	
	56,25 bis 50,03 vom Hundert	= 7 Punkte	
	50,02 bis 43,77 vom Hundert	= 6 Punkte	
	43,76 bis 37,51 vom Hundert	= 5 Punkte	
	37,50 bis 29,19 vom Hundert	= 4 Punkte	
	29,18 bis 20,85 vom Hundert	= 3 Punkte	
	20,84 bis 12,51 vom Hundert	= 2 Punkte	
	12,50 bis 6,26 vom Hundert	= 1 Punkt	
	6,25 bis 0 vom Hundert	= 0 Punkte	
		3.3.2	In der abschließenden Gesamtbewertung ist dem schwerbehinderten Menschen unter besonderer Würdigung seines Strebens nach Leistung und Fortbildung die Bewertung zuzusprechen, die er erhalten würde, wenn seine Arbeits- und Einsatzfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein schwerbehinderter Mensch zur Erbringung einer vergleichbaren Leistung in der Regel mehr Energie aufbringen muss als ein nicht behinderter Mensch.
		3.3.3	Auf Verlangen des schwerbehinderten Menschen ist die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei der Eröffnung und Besprechung der Beurteilung (Nummer 2.11.3) hinzuzuziehen.
		3.4	<u>Beurteilungsbogen</u>
		3.4.1	Für dienstliche Beurteilungen nach dieser Verwaltungsvorschrift sind zu verwenden:
		3.4.1.1	für regelmäßige Beurteilungen (Nummer 2.1), Nachbeurteilungen (Nummer 2.3), Beurteilungen im Einstiegsamt – soweit nicht nach Nummer 3.4.1.3 erfasst – (Nummer 2.4.3) sowie für Beurteilungen aus besonderem Anlass mit Gesamtbewertung (Nummer 2.5.1) der Beamtinnen und Beamten des zweiten bis vierten Einstiegsamtes ein Beurteilungsbogen nach dem Muster der Anlage 1,
		3.4.1.2	für vereinfachte Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten des zweiten bis vierten Einstiegsamtes (Nummer 3.5) ein Beurteilungsbogen nach dem Muster der Anlage 2,
		3.4.1.3	für Beurteilungen zum Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit (Nummer 2.4.2) verbunden mit der ersten Beurteilung im Einstiegsamt ein Beurteilungsbogen nach dem Muster der Anlage 3.

- 3.4.1.4 für Beurteilungen zum Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit (Nummer 2.4.2) getrennt von der ersten Beurteilung im Einstiegsamt ein Beurteilungsbogen nach dem Muster der Anlage 4.
- 3.4.2 Für Beamtinnen und Beamte des ersten Einstiegsamtes ist eine Beurteilung auf der Grundlage einer Aufgabenbeschreibung nach dem Muster der Anlage 5 zu erstellen, die mit einer Gesamtbewertung abschließt.
- 3.4.3 Die Präsidentin oder der Präsident des Landesamtes für Steuern wird ermächtigt, für andere als die in Nummer 3.4.1 genannten Beurteilungen gesonderte Beurteilungsbogen festzulegen; Nummer 5.2 bleibt unberührt.
- 3.4.4 Das Ministerium der Finanzen wird ermächtigt, in Abstimmung mit der für Personalangelegenheiten zuständigen Gruppenleitung des Landesamtes für Steuern Anpassungen bei den Beurteilungsbögen vorzunehmen.

3.5 Vereinfachte Beurteilung

Sofern die Beamtin oder der Beamte in derselben Besoldungsgruppe und bei unveränderter Tätigkeit nach dieser Verwaltungsvorschrift bereits beurteilt worden ist und Ausprägungsgrade der Einzelmerkmale, Gesamtbewertung und Verwendungsvorschläge gegenüber der Vorbeurteilung unverändert bleiben, genügt es für die neue Beurteilung, wenn eine entsprechende Feststellung auf einem gesonderten Blatt niedergelegt wird.

Nach einer vereinfachten Beurteilung in derselben Besoldungsgruppe ist eine Vollbeurteilung zu erstellen.

4 Beförderungseignung

- 4.1 Voraussetzung für die Zuerkennung der Beförderungseignung ist

für eine Beförderung vom zum eine Gesamtbewertung von mindestens

Amtsmeister	Oberamtsmeister	5 Punkte
Oberamtsmeister	Sekretär (soweit nicht Einstiegsamt)	11 Punkte
Sekretär	Obersekretär	5 Punkte
Obersekretär	Hauptsekretär	8 Punkte
Hauptsekretär	Inspektor (soweit nicht Einstiegsamt)	11 Punkte
Inspektor (soweit nicht Einstiegsamt)	Inspektor mit Zulage	11 Punkte
Inspektor	Oberinspektor	5 Punkte
Oberinspektor	Amtmann	8 Punkte
Amtmann	Amtsrat	11 Punkte
Amtsrat	Rat (soweit nicht Einstiegsamt)	11 Punkte
Rat	Oberrat	5 Punkte
Oberrat	Direktor	11 Punkte
Direktor	Leitenden Direktor	14 Punkte
Leitenden Direktor	Leitenden Direktor mit Zulage	14 Punkte

- 4.2 Werden für ein Beförderungsamts besondere Eignungsvoraussetzungen oder besondere beschäftigungsmäßige Voraussetzungen gefordert, müssen diese zum Beurteilungsstichtag gegeben sein. Die Verwendungseignung entsprechend dem Verwendungsvorschlag in der dienstlichen Beurteilung muss zum Zeitpunkt der Übertragung der Funktion noch gerechtfertigt sein.

5 Zuständigkeiten

- 5.1 Nach dieser Verwaltungsvorschrift erforderliche Regelungen obliegen, sofern nicht etwas anderes bestimmt ist, der Präsidentin oder dem Präsidenten des Landesamtes für Steuern.
- 5.2 Regelungen nach Nummer 6.1 – soweit sie Beamtinnen und Beamte des vierten Einstiegsamtes oder das diesbezügliche Verfahren betreffen – ergehen im Einvernehmen mit dem Ministerium der Finanzen.

6 Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des vierten Einstiegsamtes

6.1 Grundsätze

Für die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des vierten Einstiegsamtes gelten die Nummern 1 bis 4 entsprechend, soweit nicht nachstehend etwas anderes bestimmt ist.

6.2 Vorbereitende Maßstabskonferenz

- 6.2.1 Zur Festlegung von einheitlich anzuwendenden Beurteilungsmaßstäben bei der regelmäßigen Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des vierten Einstiegsamtes im Geschäftsbereich des Landesamtes für Steuern und des Landesamtes für Finanzen findet eine Vorbesprechung statt (Maßstabskonferenz).

- 6.2.2 Die Leitung der Besprechung obliegt der Zentralabteilungsleitung des Ministeriums der Finanzen. An der Besprechung nehmen weiter teil:

- die Präsidentin oder der Präsident des Landesamtes für Steuern,
- die Präsidentin oder der Präsident des Landesamtes für Finanzen,
- die für Personalangelegenheiten zuständige Gruppenleitung des Landesamtes für Steuern oder die Vertretung,
- die für Personalangelegenheiten zuständige Dezernatsleitung des Landesamtes für Finanzen oder die Vertretung,
- die zuständige Personalreferentin oder der zuständige Personalreferent des Ministeriums der Finanzen.

Weitere Personen können hinzugezogen werden, soweit dies zur Bildung eines sachgerechten Urteils erforderlich ist.

6.3 Vorbereitende Beurteilungskonferenz

- 6.3.1 Zur Vorbereitung der regelmäßigen Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des vierten Einstiegsamtes findet eine Vorbesprechung statt. In dieser werden inhaltlich über die Maßstabskonferenz (Nummer 6.2) hinausgehend einheitlich anzuwendende Beurteilungsmaßstäbe festgelegt sowie die Beurteilungen der Dienststellen- und Gruppenleitungen vorbereitend erörtert.

- 6.3.2 Die Leitung der Besprechung obliegt der Zentralabteilungsleitung des Ministeriums der Finanzen. An der Besprechung nehmen weiter teil:

- die Präsidentin oder der Präsident des Landesamtes für Steuern,
- die für Personalangelegenheiten zuständige Gruppenleitung des Landesamtes für Steuern oder die Vertretung,
- die zuständige Personalreferentin oder der zuständige Personalreferent des Ministeriums der Finanzen.

Weiterhin nimmt grundsätzlich die Gleichstellungsbefugnis des Ministeriums der Finanzen teil. Weitere Personen können hinzugezogen werden, soweit dies zur Bildung eines sachgerechten Urteils erforderlich ist.

6.4 Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Landesamtes für Steuern, der Hochschule für Finanzen sowie der Landesfinanzschule Rheinland-Pfalz

6.4.1 Zur Vorbereitung der regelmäßigen Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Landesamtes für Steuern (Referentinnen und Referenten), der Hochschule für Finanzen sowie der Landesfinanzschule Rheinland-Pfalz finden unter Vorsitz der Präsidentin oder des Präsidenten des Landesamtes für Steuern Besprechungen der Gruppenleitung statt. An den Besprechungen nimmt die zuständige Personalreferentin oder der zuständige Personalreferent des Ministeriums der Finanzen teil. Weiterhin nimmt grundsätzlich die Gleichstellungsbeauftragte des Ministeriums der Finanzen teil.

6.4.2 Die Beurteilungsentwürfe sind nach der Anhörung von der beurteilenden Person auf dem Dienstweg dem Ministerium der Finanzen vorzulegen. Sind die Entwürfe schlüssig und angemessen, erfolgt die Schlusszeichnung nach Nummer 6.7.

6.5 Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Finanzämter

6.5.1 Zur Vorbereitung der regelmäßigen Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des vierten Einstiegsamtes der Finanzämter finden unter Vorsitz der Präsidentin oder des Präsidenten des Landesamtes für Steuern Vorbesprechungen der Dienststellenleitung entsprechend der Regelung in Nummer 2.8 statt. An den Besprechungen nimmt die zuständige Personalreferentin oder der zuständige Personalreferent des Ministeriums der Finanzen teil. Weiterhin nimmt grundsätzlich die Gleichstellungsbeauftragte des Ministeriums der Finanzen teil.

6.5.2 Die Beurteilungsentwürfe sind nach der Anhörung von der beurteilenden Person auf dem Dienstweg dem Ministerium der Finanzen vorzulegen. Sind die Entwürfe schlüssig und angemessen, erfolgt die Schlusszeichnung nach Nummer 6.7.

6.6 Abschließende Beurteilungskonferenz

6.6.1 Soweit Entwürfe der regelmäßigen Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten des vierten Einstiegsamtes nicht schlüssig oder unangemessen erscheinen, sind diese in einer abschließenden Beurteilungskonferenz zu erörtern.

6.6.2 Soweit erforderlich, nimmt die Dienststellenleitung an den Erörterungen teil und erläutert die Entwürfe. Im Übrigen gilt Nummer 6.3.2 entsprechend.

6.7 Schlusszeichnung

6.7.1 Die Schlusszeichnung obliegt dem Ministerium der Finanzen. Mit der abschließenden Zeichnung durch das Ministerium der Finanzen ist das Beurteilungsverfahren abgeschlossen. Das Ministerium der Finanzen kann Beurteilungen aufheben oder ändern.

6.7.2 Nummer 6.7.1 gilt bei anderen als regelmäßigen Beurteilungen entsprechend.

7 Begriffsbestimmungen

7.1 Beamtinnen und Beamte des ersten Einstiegsamtes im Sinne dieser Vorschrift sind solche,

- die nach § 15 Abs. 2 LBG im ersten Einstiegsamt eingestellt wurden, und

- die nicht Beamtinnen oder Beamte des zweiten bis vierten Einstiegsamtes sind.

7.2 Beamtinnen und Beamte des zweiten Einstiegsamtes im Sinne dieser Vorschrift sind solche,

- die nach § 15 Abs. 3 LBG im zweiten Einstiegsamt eingestellt wurden oder die nach § 28 Abs. 1 LbVO eine entsprechende Ausbildung abgeschlossen haben oder deren entsprechende Qualifikation nach § 29 Abs. 3 LbVO festgestellt wurde, und
- die ein Statusamt innehaben, das dem zweiten Einstiegsamt oder einem nachfolgenden Beförderungsamte zugeordnet ist, und
- die nicht Beamtinnen oder Beamte des dritten oder vierten Einstiegsamtes sind.

7.3 Beamtinnen und Beamte des dritten Einstiegsamtes im Sinne dieser Vorschrift sind solche,

- die nach § 15 Abs. 4 LBG im dritten Einstiegsamt eingestellt wurden oder denen nach § 27 LbVO das dritte Einstiegsamt verliehen wurde oder die nach § 28 Abs. 1 LbVO eine entsprechende Ausbildung abgeschlossen haben oder deren entsprechende Qualifikation nach § 29 Abs. 3 LbVO festgestellt wurde, und
- die ein Statusamt innehaben, das dem dritten Einstiegsamt oder einem nachfolgenden Beförderungsamte zugeordnet ist, und
- die nicht Beamtinnen oder Beamte des vierten Einstiegsamtes sind.

7.4 Beamtinnen und Beamte des vierten Einstiegsamtes im Sinne dieser Vorschrift sind solche,

- die nach § 15 Abs. 5 LBG im vierten Einstiegsamt eingestellt wurden oder denen nach § 27 LbVO das vierte Einstiegsamt verliehen wurde oder deren entsprechende Qualifikation nach § 29 Abs. 3 LbVO festgestellt wurde, und
- die ein Statusamt innehaben, das dem vierten Einstiegsamt oder einem nachfolgenden Beförderungsamte zugeordnet ist.

8 Inkrafttreten

8.1 Diese Verwaltungsvorschrift tritt am 1. Juni 2019 in Kraft und ist wie folgt anzuwenden:

8.1.1 für das zweite Einstiegsamt und Beamtinnen und Beamte im Einstiegsamt ab 1. Juni 2019,

8.1.2 für das erste, dritte und vierte Einstiegsamt ab 1. Juni 2020.

8.2 Die Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Finanzen über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Steuerverwaltung (Beurteilungs-VV LfSt) vom 14. November 2014 (MinBl. S. 172) ist für das erste, dritte und vierte Einstiegsamt bis zum 31. Mai 2020 weiterhin anzuwenden und tritt zum 1. Juni 2020 außer Kraft.

8.3 Beurteilungen, die vor dem Inkrafttreten dieser Verwaltungsvorschrift erstellt wurden, behalten ihre Gültigkeit.

Anlage 1

[Dienststelle]

IPNR

Dienstliche Beurteilung

Beurteilungsstichtag	Beurteilungszeitraum vom bis	Letzte dienstliche Beurteilung zum in BesGr.
----------------------	--	--

- ☐ Regelmäßige Beurteilung (Nr. 2.1 VV*)
 ☐ Beurteilung im Einstiegsamt (Nr. 2.4.3 VV*)
- ☐

1 Angaben zur Person

Familienname		Vorname	
Geburtsdatum	Dienst-/Amtsbezeichnung	Besoldungsgruppe	ADA
Schwerbehindert oder gleichgestellt		☐ nein ☐ ja	GdB seit bis
Einschränkungen der körperlichen Belastbarkeit		☐ nein ☐ ja	
Einschränkungen der Außendiensttauglichkeit		☐ nein ☐ ja	
Der Beurteilerin / Dem Beurteiler unterstellt seit			

2 Dienstliche Verwendungen

ab	Arbeitsgebiet (z.B. Veranlagung, Betriebsprüfung)	eingesetzt als (z.B. Mitarbeiter/in, Sachbearbeiter/in, Sachgebietsleiter/in)	Dienststelle (z.B. FA KO)

3 Sonstige für die Beurteilung wesentliche Gesichtspunkte (Nr. 3.1.1 VV*)

--

* Beurteilungs-VV LfSt vom 20.02.2019 (MinBl. S. 56)

[illegible]

[illegible]

- Seite 5 der Beurteilung zum - IPNR -

		Ausprägungsgrad						
		herausragend	besonders stark	stark	überdurchschnittlich	normal	teilweise	nicht
	Führungsverhalten aufgabenorientiert*							
32	Ordnen der Arbeitsabläufe, Ziel- und Prioritätensetzung; Weitergabe von Informationen;	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
33	Anleitung, Aufsicht und Delegation.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Führungsverhalten mitarbeiterorientiert *							
34	Vorbildliches, am Selbstverständnis orientiertes Verhalten; wertschätzender Umgang; diskriminierungsfreies Führen;	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
35	Mitarbeiter motivieren und unterstützen; angemessene Rückmeldung geben und annehmen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
36	Aktiv Personalentwicklung und –förderung betreiben; Führung von Personalgesprächen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
37	Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Inklusion von schwerbehinderten Menschen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
38	Einsatz für die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

* Bewertung nur bei Wahrnehmung von Führungsfunktionen

Summe der angekreuzten Merkmale							
Gesamtbewertung nach Orientierungshilfe	Punkte (%)						

5 Gründe zur Abweichung von Orientierungshilfe

- ☐ nein (kurze Begründung unter Ziffer 7 erforderlich)
- ☐ ja (eingehende Begründung unter Ziffer 7 erforderlich)

6 Gesamtbewertung

Punkte

7 Begründung der Gesamtbewertung**

** Bei einer Schwerbehinderung (ab GdB 50) oder Gleichstellung ist darzulegen, dass § 14 Abs. 4 LbVO beachtet wurde.

- Seite 6 der Beurteilung zum - IPNR -

8 Verwendungsvorschlag

Verwendungsvorschläge für Funktionsdienstposten	
Funktionsdienstposten	Besoldungsgruppe

9 Anhörung der Beamtin / des Beamten

9.1	Die Anhörung wurde durchgeführt am	von	
9.2	ist mit der vorgesehenen Beurteilung einverstanden	☐ ja	☐ nein
	Eine schriftliche Stellungnahme ist beabsichtigt	☐ ja	☐ nein
9.3	Angaben der Beamtin / des Beamten z. B. über besondere Fähigkeiten, Interessen und Verwendungswünsche		

10 Sonstiges

- 10.1 ☐ Das Gespräch nach Nr. 2.7.1 Beurteilungs-VV hat stattgefunden.
- 10.2 ☐ Die Sachvorgesetzten wurden gehört.
- 10.3 ☐ Die Beamtin wurde auf ihr Recht zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 23 Abs. 2 LGG hingewiesen.
- 10.4 ☐ Das Gespräch nach Nr. 3.3.1 Beurteilungs-VV wurde angeboten / hat stattgefunden.
☐ Die Vertretung für schwerbehinderte Menschen wurde am gehört.
☐ Die Beamtin / Der Beamte hat auf die Anhörung der Vertretung für schwerbehinderte Menschen verzichtet.
- 10.5 ☐ Die / Der Beauftragte des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen wurde am gehört.
☐ Die Beamtin / Der Beamte hat auf die Anhörung der / des Beauftragten des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen verzichtet.
- 10.6 ☐ Die Beamtin / Der Beamte wurde rechtzeitig über das Beurteilungsgespräch unterrichtet und auf ihre / seine Rechte zur Beteiligung des Personalrats nach § 69 Abs. 8 LPersVG hingewiesen.
- 10.7 ☐ Ist während des Beurteilungszeitraums in der Person der / des unmittelbaren Dienstvorgesetzten ein Wechsel eingetreten, wurde die / der frühere unmittelbare Dienstvorgesetzte gehört.
- 10.8 ☐ Ist während des Beurteilungszeitraums in der Person der / des unmittelbaren Dienstvorgesetzten ein Wechsel eingetreten, wurde die / der geschäftsplanmäßige Vertreterin / Vertreter der / des früheren unmittelbaren Dienstvorgesetzten gehört, da die Anhörung der / des früheren unmittelbaren Dienstvorgesetzten nicht mehr möglich war.
- 10.9 ☐ Bei Abordnungen bis zu einem Jahr ist die Beurteilung im Benehmen mit der Leiterin / dem Leiter der Dienststelle erstellt worden, an die die Beamtin / der Beamte abgeordnet ist.
- 10.10 ☐ Bei Abordnungen von mindestens einem Jahr ist die Beurteilung von der Leiterin / dem Leiter der Beschäftigungsdienststelle im Benehmen mit der Leiterin / dem Leiter der Stammdienststelle erstellt worden.

11 Beurteilerin / Beurteiler

Name	Amtsbezeichnung
Datum	Unterschrift

- Seite 7 der Beurteilung zum - IPNR -

12 Stellungnahme des Landesamtes für Steuern

☐ Der Beurteilung wird zugestimmt	
☐ Empfehlung:	
Datum	Unterschrift

13 Schlusszeichnung der Beurteilung

Name	Amtsbezeichnung
☐ Der Beurteilung wird zugestimmt	
☐ Die Beurteilung wird wie folgt geändert:	
☐ Begründung:	
Datum	Unterschrift

Die Gesamtbewertung muss sich nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lassen (vgl. Nummer 3.2.3 der VV). Die Gesamtbewertung ist gemäß Nummer 3.2.1 der VV bezogen auf das jeweilige Statusamt nach einem Punktesystem von 0 bis 18 Punkten in folgenden sieben Bewertungsstufen festgelegt:

18, 17 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen in ganz besonderem Maße und zeigt stets herausragende Leistungen. Eine besondere Begründung ist erforderlich.
16, 15, 14 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen erheblich und zeigt stets besonders starke Leistungen.
13, 12, 11 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen deutlich und zeichnet sich immer wieder durch starke Leistungen aus.
10, 9, 8 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen und erbringt überdurchschnittliche Leistungen.
7, 6, 5 Punkte	Die oder der Beurteilte entspricht den Anforderungen und erbringt in der Regel anforderungsgerechte Leistungen.
4, 3, 2 Punkt(e)	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen teilweise. Eignung und Leistung entsprechen nicht uneingeschränkt den Anforderungen.
1, 0 Punkt(e)	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen nicht. Eine besondere Begründung ist erforderlich.

Der sich nach Nummer 3.2.3 der VV ergebende Prozentwert ist wie folgt Orientierungshilfe zur Plausibilitätsprüfung für die Gesamtbewertung nach Nummer 3.2.1 der VV:

100,0	bis	96,89 vom Hundert	=	18 Punkte
96,88	bis	93,76 vom Hundert	=	17 Punkte
93,75	bis	89,60 vom Hundert	=	16 Punkte
89,59	bis	85,43 vom Hundert	=	15 Punkte
85,42	bis	81,26 vom Hundert	=	14 Punkte
81,25	bis	77,10 vom Hundert	=	13 Punkte
77,09	bis	72,93 vom Hundert	=	12 Punkte
72,92	bis	68,76 vom Hundert	=	11 Punkte
68,75	bis	64,60 vom Hundert	=	10 Punkte
64,59	bis	60,43 vom Hundert	=	9 Punkte
60,42	bis	56,26 vom Hundert	=	8 Punkte
56,25	bis	50,03 vom Hundert	=	7 Punkte
50,02	bis	43,77 vom Hundert	=	6 Punkte
43,76	bis	37,51 vom Hundert	=	5 Punkte
37,50	bis	29,19 vom Hundert	=	4 Punkte
29,18	bis	20,85 vom Hundert	=	3 Punkte
20,84	bis	12,51 vom Hundert	=	2 Punkte
12,50	bis	6,26 vom Hundert	=	1 Punkt
6,25	bis	0 vom Hundert	=	0 Punkte

Anlage 2

[Dienststelle]

IPNR

Vereinfachte dienstliche Beurteilung

Regelmäßige Beurteilung (Nr. 2.1 VV*) zum	Beurteilungszeitraum vom bis	Letzte dienstliche Beurteilung zum - in BesGr.
--	--	--

1 Angaben zur Person

Familiennamen		Vorname	
Geburtsdatum	Dienst-/Amtsbezeichnung	Besoldungsgruppe	ADA
Schwerbehindert oder gleichgestellt		☐ nein ☐ ja	GdB -seit - bis -
Einschränkungen der körperlichen Belastbarkeit		☐ nein ☐ ja	
Einschränkungen der Außendiensttauglichkeit		☐ nein ☐ ja	
Der Beurteilerin / Dem Beurteiler unterstellt seit			

2 Dienstliche Verwendungen

ab	Arbeitsgebiet (z.B. Veranlagung, Betriebsprüfung)	eingesetzt als (z.B. Mitarbeiter/in, Sachbearbeiter/in, Sachgebietsleiter/in)	Dienststelle (z.B. FA KO)

3 Sonstige für die Beurteilung wesentliche Gesichtspunkte (Nr. 3.1.1 VV*) **

--

* Beurteilungs-VV LfSt vom 20.02.2019 (MinBl. S. 56)

** Bei einer Schwerbehinderung (ab GdB 50) oder Gleichstellung ist darzulegen, dass § 14 Abs. 4 LbVO beachtet wurde.

Seite 2 der Beurteilung zum - IPNR -

4 Voraussetzungen für die vereinfachte Beurteilung / Gesamtbewertung und Verwendungsvorschläge

☐ wurde bereits in derselben Besoldungsgruppe und bei unveränderter Tätigkeit nach der Beurteilungs-VV LfSt vom 20.02.2019 (MinBl. S. 56) beurteilt

☐ Die Ausprägungsgrade der Einzelmerkmale, die Gesamtbewertung und die Verwendungsvorschläge bleiben gegenüber der Vorbeurteilung unverändert.

Gesamtbewertung (**wie bisher**):

Punkte

Verwendungsvorschläge für Funktionsdienstposten (**wie bisher**)

Funktionsdienstposten

5 Anhörung der Beamtin / des Beamten

5.1	Die Anhörung wurde durchgeführt am	von
5.2	ist mit der vorgesehenen Beurteilung einverstanden	☐ ja ☐ nein
	Eine schriftliche Stellungnahme ist beabsichtigt	☐ ja ☐ nein
5.3	Angaben der Beamtin / des Beamten z. B. über besondere Fähigkeiten, Interessen und Verwendungswünsche	

6 Sonstiges

- 6.1 ☐ Das Gespräch nach Nr. 2.7.1 Beurteilungs-VV hat stattgefunden.
- 6.2 ☐ Die Sachvorgesetzten wurden gehört.
- 6.3 ☐ Die Beamtin wurde auf ihr Recht zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 23 Abs. 2 LGG hingewiesen.
- 6.4 ☐ Das Gespräch nach Nr. 3.3.1 Beurteilungs-VV wurde angeboten / hat stattgefunden.
☐ Die Vertretung für schwerbehinderte Menschen wurde am gehört.
☐ Die Beamtin / Der Beamte hat auf die Anhörung der Vertretung für schwerbehinderte Menschen verzichtet.
- 6.5 ☐ Die / Der Beauftragte des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen wurde am gehört.
☐ Die Beamtin / Der Beamte hat auf die Anhörung der / des Beauftragten des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen verzichtet.
- 6.6 ☐ Die Beamtin / Der Beamte wurde rechtzeitig über das Beurteilungsgespräch unterrichtet und auf ihre / seine Rechte zur Beteiligung des Personalrats nach § 69 Abs. 8 LPersVG hingewiesen.
- 6.7 ☐ Ist während des Beurteilungszeitraums in der Person der / des unmittelbaren Dienstvorgesetzten ein Wechsel eingetreten, wurde die / der frühere unmittelbare Dienstvorgesetzte gehört.
- 6.8 ☐ Ist während des Beurteilungszeitraums in der Person der / des unmittelbaren Dienstvorgesetzten ein Wechsel eingetreten, wurde die / der geschäftsplanmäßige Vertreterin / Vertreter der / des früheren unmittelbaren Dienstvorgesetzten gehört, da die Anhörung der / des früheren unmittelbaren Dienstvorgesetzten nicht mehr möglich war.
- 6.9 ☐ Bei Abordnungen bis zu einem Jahr ist die Beurteilung im Benehmen mit der Leiterin / dem Leiter der Dienststelle erstellt worden, an die die Beamtin / der Beamte abgeordnet ist.
- 6.10 ☐ Bei Abordnungen von mindestens einem Jahr ist die Beurteilung von der Leiterin / dem Leiter der Beschäftigungsdienststelle im Benehmen mit der Leiterin / dem Leiter der Stammdienststelle erstellt worden.

- Seite 3 der Beurteilung zum - IPNR -

7 Beurteilerin / Beurteiler

Name	Amtsbezeichnung
Datum	Unterschrift

8 Stellungnahme des Landesamtes für Steuern

☐ Der Beurteilung wird zugestimmt	
☐ Empfehlung:	
Datum	Unterschrift

9 Schlusszeichnung der Beurteilung

Name	Amtsbezeichnung
☐ Der Beurteilung wird zugestimmt	
☐ Die Beurteilung wird wie folgt geändert:	
☐ Begründung:	
Datum	Unterschrift

- Seite 4 der Beurteilung zum - IPNR -

Die Gesamtbewertung ist gemäß Nummer 3.2.1 der VV bezogen auf das jeweilige Statusamt nach einem Punktesystem von 0 bis 18 Punkten in folgenden sieben Bewertungsstufen festgelegt:

18, 17 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen in ganz besonderem Maße und zeigt stets herausragende Leistungen.
16, 15, 14 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen erheblich und zeigt stets besonders starke Leistungen.
13, 12, 11 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen deutlich und zeichnet sich immer wieder durch starke Leistungen aus.
10, 9, 8 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen und erbringt überdurchschnittliche Leistungen.
7, 6, 5 Punkte	Die oder der Beurteilte entspricht den Anforderungen und erbringt in der Regel anforderungsgerechte Leistungen.
4, 3, 2 Punkt(e)	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen teilweise. Eignung und Leistung entsprechen nicht uneingeschränkt den Anforderungen.
1, 0 Punkt(e)	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen nicht.

Anlage 3

[Dienststelle]

IPNR

Dienstliche Beurteilung

zum Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit

nach Nr. 2.4.2 Beurteilungs-VV* und

im Einstiegsamt

nach Nr. 2.4.3 Beurteilungs-VV*

Beurteilungsstichtag	Beurteilungszeitraum vom bis	Letzte dienstliche Beurteilung zum in BesGr.
----------------------	--	--

1 Angaben zur Person

Familienname		Vorname	
Geburtsdatum	Dienst-/Amtsbezeichnung	Besoldungsgruppe	ADA
Schwerbehindert oder gleichgestellt ☐ nein ☐ ja GdB seit bis			
Einschränkungen der körperlichen Belastbarkeit ☐ nein ☐ ja			
Einschränkungen der Außendiensttauglichkeit ☐ nein ☐ ja			
Der Beurteilerin / Dem Beurteiler unterstellt seit			

2 Dienstliche Verwendungen

ab	Arbeitsgebiet (z.B. Veranlagung, Betriebsprüfung)	eingesetzt als (z.B. Mitarbeiter/in, Sachbearbeiter/in, Sachgebietsleiter/in)	Dienststelle (z.B. FA KO)

3 Sonstige für die Beurteilung wesentliche Gesichtspunkte (Nr. 3.1.1 VV*)

--

* Beurteilungs-VV LfSt vom 20.02.2019 (MinBl. S. 56)

4 Beurteilungsmerkmale

[illegible]

[illegible]

- Seite 5 der Beurteilung zum - IPNR -

		Ausprägungsgrad						
		herausragend	besonders stark	stark	überdurchschnittlich	normal	teilweise	nicht
	Führungsverhalten aufgabenorientiert*							
32	Ordnen der Arbeitsabläufe, Ziel- und Prioritätensetzung; Weitergabe von Informationen;	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
33	Anleitung, Aufsicht und Delegation.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Führungsverhalten mitarbeiterorientiert *							
34	Vorbildliches, am Selbstverständnis orientiertes Verhalten; wertschätzender Umgang; diskriminierungsfreies Führen;	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
35	Mitarbeiter motivieren und unterstützen; angemessene Rückmeldung geben und annehmen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
36	Aktiv Personalentwicklung und -förderung betreiben; Führung von Personalgesprächen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
37	Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Inklusion von schwerbehinderten Menschen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
38	Einsatz für die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

* Bewertung nur bei Wahrnehmung von Führungsfunktionen

Summe der angekreuzten Merkmale							
Gesamtbewertung nach Orientierungshilfe	Punkte (%)						

5 Gründe zur Abweichung von Orientierungshilfe

- ☐ nein (kurze Begründung unter Ziffer 7 erforderlich)
- ☐ ja (eingehende Begründung unter Ziffer 7 erforderlich)

6 Gesamtbewertung

Punkte

7 Begründung der Gesamtbewertung**

** Bei einer Schwerbehinderung (ab GdB 50) oder Gleichstellung ist darzulegen, dass § 14 Abs. 4 LbVO beachtet wurde.

- Seite 6 der Beurteilung zum - IPNR -

8 Ergebnis der Beurteilung zum Ablauf der laubahnrechtlichen Probezeit

☐	Die laubahnrechtliche Probezeit wurde erfolgreich abgeleistet.
☐	Die laubahnrechtliche Probezeit sollte gem. § 20 Abs. 2 Satz 2 bis 4 LBG i.V.m. § 11 Abs. 2 bzw. Abs. 3 Laufbahnverordnung verkürzt werden um Vordienstzeiten im Umfang von Monaten.
☐	Der erfolgreiche Abschluss der laubahnrechtlichen Probezeit kann noch nicht abschließend festgestellt werden.
☐	Die laubahnrechtliche Probezeit sollte um Monate verlängert werden.
☐	hat sich in der laubahnrechtlichen Probezeit endgültig nicht bewährt
☐	wird sich auch bei einer Verlängerung der laubahnrechtlichen Probezeit nicht bewähren können.

9 Anhörung der Beamtin / des Beamten

9.1	Die Anhörung wurde durchgeführt am von
9.2	ist mit der vorgesehenen Beurteilung einverstanden ☐ ja ☐ nein
	Eine schriftliche Stellungnahme ist beabsichtigt ☐ ja ☐ nein
9.3	Angaben der Beamtin / des Beamten z. B. über besondere Fähigkeiten, Interessen und Verwendungswünsche

10 Sonstiges

- 10.1 ☐ Das Gespräch nach Nr. 2.7.1 Beurteilungs-VV hat stattgefunden.
- 10.2 ☐ Die Sachvorgesetzten wurden gehört.
- 10.3 ☐ Die Beamtin wurde auf ihr Recht zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 23 Abs. 2 LGG hingewiesen.
- 10.4 ☐ Das Gespräch nach Nr. 3.3.1 Beurteilungs-VV wurde angeboten / hat stattgefunden.
☐ Die Vertretung für schwerbehinderte Menschen wurde am gehört.
☐ Die Beamtin / Der Beamte hat auf die Anhörung der Vertretung für schwerbehinderte Menschen verzichtet.
- 10.5 ☐ Die / Der Beauftragte des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen wurde am gehört.
☐ Die Beamtin / Der Beamte hat auf die Anhörung der / des Beauftragten des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen verzichtet.
- 10.6 ☐ Die Beamtin / Der Beamte wurde rechtzeitig über das Beurteilungsgespräch unterrichtet und auf ihre / seine Rechte zur Beteiligung des Personalrats nach § 69 Abs. 8 LPersVG hingewiesen.
- 10.7 ☐ Ist während des Beurteilungszeitraums in der Person der / des unmittelbaren Dienstvorgesetzten ein Wechsel eingetreten, wurde die / der frühere unmittelbare Dienstvorgesetzte gehört.
- 10.8 ☐ Ist während des Beurteilungszeitraums in der Person der / des unmittelbaren Dienstvorgesetzten ein Wechsel eingetreten, wurde die / der geschäftsplanmäßige Vertreterin / Vertreter der / des früheren unmittelbaren Dienstvorgesetzten gehört, da die Anhörung der / des früheren unmittelbaren Dienstvorgesetzten nicht mehr möglich war.
- 10.9 ☐ Bei Abordnungen bis zu einem Jahr ist die Beurteilung im Benehmen mit der Leiterin / dem Leiter der Dienststelle erstellt worden, an die die Beamtin / der Beamte abgeordnet ist.
- 10.10 ☐ Bei Abordnungen von mindestens einem Jahr ist die Beurteilung von der Leiterin / dem Leiter der Beschäftigungsdienststelle im Benehmen mit der Leiterin / dem Leiter der Stammdienststelle erstellt worden.

11 Beurteilerin / Beurteiler

Name	Amtsbezeichnung
Datum	Unterschrift

- Seite 7 der Beurteilung zum - IPNR -

12 Stellungnahme des Landesamtes für Steuern

☐ Der Beurteilung wird zugestimmt	
☐ Empfehlung:	
Datum	Unterschrift

13 Schlusszeichnung der Beurteilung

Name	Amtsbezeichnung
☐ Der Beurteilung wird zugestimmt	
☐ Die Beurteilung wird wie folgt geändert:	
☐ Begründung:	
Datum	Unterschrift

Die Gesamtbewertung muss sich nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lassen (vgl. Nummer 3.2.3 der VV). Die Gesamtbewertung ist gemäß Nummer 3.2.1 der VV bezogen auf das jeweilige Statusamt nach einem Punktesystem von 0 bis 18 Punkten in folgenden sieben Bewertungsstufen festgelegt:

18, 17 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen in ganz besonderem Maße und zeigt stets herausragende Leistungen. Eine besondere Begründung ist erforderlich.
16, 15, 14 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen erheblich und zeigt stets besonders starke Leistungen.
13, 12, 11 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen deutlich und zeichnet sich immer wieder durch starke Leistungen aus.
10, 9, 8 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen und erbringt überdurchschnittliche Leistungen.
7, 6, 5 Punkte	Die oder der Beurteilte entspricht den Anforderungen und erbringt in der Regel anforderungsgerechte Leistungen.
4, 3, 2 Punkt(e)	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen teilweise. Eignung und Leistung entsprechen nicht uneingeschränkt den Anforderungen.
1, 0 Punkt(e)	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen nicht. Eine besondere Begründung ist erforderlich.

Der sich nach Nummer 3.2.3 der VV ergebende Prozentwert ist wie folgt Orientierungshilfe zur Plausibilitätsprüfung für die Gesamtbewertung nach Nummer 3.2.1 der VV:

100,0	bis	96,89 vom Hundert	=	18 Punkte
96,88	bis	93,76 vom Hundert	=	17 Punkte
93,75	bis	89,60 vom Hundert	=	16 Punkte
89,59	bis	85,43 vom Hundert	=	15 Punkte
85,42	bis	81,26 vom Hundert	=	14 Punkte
81,25	bis	77,10 vom Hundert	=	13 Punkte
77,09	bis	72,93 vom Hundert	=	12 Punkte
72,92	bis	68,76 vom Hundert	=	11 Punkte
68,75	bis	64,60 vom Hundert	=	10 Punkte
64,59	bis	60,43 vom Hundert	=	9 Punkte
60,42	bis	56,26 vom Hundert	=	8 Punkte
56,25	bis	50,03 vom Hundert	=	7 Punkte
50,02	bis	43,77 vom Hundert	=	6 Punkte
43,76	bis	37,51 vom Hundert	=	5 Punkte
37,50	bis	29,19 vom Hundert	=	4 Punkte
29,18	bis	20,85 vom Hundert	=	3 Punkte
20,84	bis	12,51 vom Hundert	=	2 Punkte
12,50	bis	6,26 vom Hundert	=	1 Punkt
6,25	bis	0 vom Hundert	=	0 Punkte

Anlage 4

[Dienststelle]

IPNR

Dienstliche Beurteilung

zum Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit
nach Nr. 2.4.2 Beurteilungs-VV*

1 Angaben zur Person

Familiennamen		Vorname	
Geburtsdatum	Dienst-/Amtsbezeichnung	Besoldungsgruppe	ADA
Schwerbehindert oder gleichgestellt ☐ nein ☐ ja GdB seit bis			
Einschränkungen der körperlichen Belastbarkeit ☐ nein ☐ ja			
Einschränkungen der Außendiensttauglichkeit ☐ nein ☐ ja			
Der Beurteilerin / Dem Beurteiler unterstellt seit			

2 Dienstliche Verwendungen

ab	Arbeitsgebiet (z.B. Veranlagung, Betriebsprüfung)	eingesetzt als (z.B. Mitarbeiter/in, Sachbearbeiter/in, Sachgebietsleiter/in)	Dienststelle (z.B. FA KO)

3 Sonstige für die Beurteilung wesentliche Gesichtspunkte (Nr. 3.1.1 VV*) **

--

* Beurteilungs-VV LfSt vom 20.02.2019 (MinBl. S. 56)

** Bei einer Schwerbehinderung (ab GdB 50) oder Gleichstellung ist darzulegen, dass § 14 Abs. 4 LbVO beachtet wurde.

- Seite 2 der Beurteilung zum - IPNR -

4 Beurteilungsmerkmale

		Einstufungen A = übertrifft weit die Anforderungen B = übertrifft die Anforderungen C = erfüllt die Anforderungen D = erfüllt nicht die Anforderungen			
		A	B	C	D
	Arbeitsmenge und Arbeitsqualität				
1	Umfang der erbrachten Arbeitsergebnisse unter Berücksichtigung des jeweiligen Schwierigkeitsgrades.	☐	☐	☐	☐
2	Termingerechte Erledigung der Aufgaben	☐	☐	☐	☐
3	Wirtschaftlichkeit, angemessenes Verhältnis von Ressourceneinsatz und Arbeitsergebnis	☐	☐	☐	☐
4	Verwendbarkeit der Arbeitsergebnisse;	☐	☐	☐	☐
5	sinnvolle Beachtung von Vorschriften; Nutzen von Ermessensspielräumen	☐	☐	☐	☐
6	Ausdrucks- und Argumentationsvermögen, schriftlich	☐	☐	☐	☐
7	Ausdrucks- und Argumentationsvermögen, mündlich	☐	☐	☐	☐
	Arbeitsweise				
8	Systematische Arbeitsplanung; strukturierte und ergebnisorientierte Aufgabenerledigung.	☐	☐	☐	☐
9	Schwerpunktsetzung und Problembewusstsein	☐	☐	☐	☐
10	Verständnis für die Belange anderer	☐	☐	☐	☐
11	Bürgerfreundliches und serviceorientiertes Verhalten.	☐	☐	☐	☐
12	Bereitschaft und Fähigkeit zum Umgang mit der aktuellen Kommunikations- und Informationstechnik.	☐	☐	☐	☐
13	Fachkenntnisse und -kompetenz Fachkenntnisse auf dem gegenwärtigen Arbeitsplatz und zielorientierte Umsetzung bei der Aufgabenerledigung.	☐	☐	☐	☐
14	Allgemeines Fachwissen Über das Arbeitsgebiet hinausgehendes Fachwissen (z.B. allgemeine Steuerrechtskenntnisse – Aktualität, Breite, Tiefe, betriebswirtschaftliche Kenntnisse).	☐	☐	☐	☐
15	Lernbereitschaft und Lernfähigkeit Bereitschaft und Fähigkeit, sich ständig neues Wissen anzueignen (lebenslanges Lernen).	☐	☐	☐	☐
16	Denk- und Urteilsvermögen Fähigkeit, Sachverhalte und Probleme zu analysieren, daraus die richtigen Schlussfolgerungen zu ziehen und ein zutreffendes Urteil zu bilden unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit.	☐	☐	☐	☐
17	Einfallsreichtum und Initiative Fähigkeit, eigene konstruktive Ideen und Vorschläge in die Arbeit einzubringen; aus eigenem Antrieb neue Aufgaben in Angriff zu nehmen und sich für deren Verwirklichung nachhaltig einzusetzen; sich nicht mit Erreichtem zufrieden zu geben, neue Entwicklungen aufzugreifen und umzusetzen.	☐	☐	☐	☐

- Seite 3 der Beurteilung zum - IPNR -

		Einstufungen A = übertrifft weit die Anforderungen B = übertrifft die Anforderungen C = erfüllt die Anforderungen D = erfüllt nicht die Anforderungen			
		A	B	C	D
18	Veränderungsfähigkeit Fähigkeit, sich auch auf neue und veränderte Situationen einzustellen.	☐	☐	☐	☐
19	Veränderungsbereitschaft Bereitschaft zur Übernahme anderer Aufgaben, auch an anderen Dienstorten.	☐	☐	☐	☐
20	Verantwortungsbewusstsein Fähigkeit, sich der Tragweite und der Bedeutung des Verhaltens und von Entscheidungen bewusst zu sein.	☐	☐	☐	☐
21	Verantwortungsbereitschaft Bereitschaft im und auch über das Arbeitsgebiet und das Team hinaus Verantwortung zu übernehmen; Entscheidungen mitzutragen und zu vertreten.	☐	☐	☐	☐
22	Einsatz- und Leistungsbereitschaft Bereitschaft, sich im und auch über das Arbeitsgebiet hinaus einzusetzen sowie notwendige Zusatzaufgaben zu übernehmen.	☐	☐	☐	☐
23	Selbstständigkeit und Entschlusskraft Fähigkeit, rechtzeitig und auch ohne allerletzte Sicherheit zu entscheiden; auch schwierige Probleme ohne Rückdelegation und ständige Absicherung zu lösen; eigenständig und eigenverantwortlich nach Zielvorgaben zu arbeiten und den Entscheidungsspielraum sinnvoll auszunutzen; hierbei auch künftige Entwicklungen zu berücksichtigen; Vorgesetzte sinnvoll einzuschalten.	☐	☐	☐	☐
24	Belastbarkeit Fähigkeit, auch bei Auftreten von Schwierigkeiten und unter Zeitdruck den Anforderungen und Belastungen auch auf längere Dauer gewachsen zu sein; auch bei Widerständen und Schwierigkeiten nicht aufzugeben.	☐	☐	☐	☐
25	Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen Fähigkeit, ein angestrebtes Verhandlungsziel durch methodische Gesprächsführung sowie individuelles Einfühlungsvermögen in angemessener Zeit zu erreichen; auf die Argumente der anderen einzugehen; beiderseits akzeptable Lösungen zu finden; auch heikle Themen offen anzusprechen; eigene Meinung auch gegen Widerstände zu vertreten.	☐	☐	☐	☐

- Seite 4 der Beurteilung zum - IPNR -

		Einstufungen A = übertrifft weit die Anforderungen B = übertrifft die Anforderungen C = erfüllt die Anforderungen D = erfüllt nicht die Anforderungen			
		A	B	C	D
26	Kommunikationsfähigkeit Fähigkeit und Bereitschaft, sich im Gespräch auf andere einzustellen, inhaltlich verständlich mitzuteilen und aufmerksam zuzuhören.	☐	☐	☐	☐
27	Kontaktfähigkeit Fähigkeit und Bereitschaft, auf andere zuzugehen, Beziehungen aufzubauen und zu pflegen.	☐	☐	☐	☐
28	Teamfähigkeit Fähigkeit, mit anderen kooperieren zu können und gemeinsame Ergebnisse zu erzielen; sich zur gemeinsamen Zielerreichung voll in den Dienst der Gruppe zu stellen; sich auch über Ziele außerhalb seines unmittelbaren Aufgabengebietes zu informieren; sich nicht auf Kosten anderer zu profilieren; eigene Erfahrungen gerne an andere weiterzugeben. Loyalität zu und Kooperationsbereitschaft gegenüber Vorgesetzten	☐	☐	☐	☐
29	Konfliktfähigkeit Fähigkeit, notwendigen Konflikten nicht aus dem Weg zu gehen; Konflikte konstruktiv zu bewältigen und sachliche Kriterien zur Entscheidung in Konfliktsituationen zu entwickeln; eine erforderliche Maßnahme loyal zu vertreten, auch wenn Widerstände zu erwarten sind.	☐	☐	☐	☐
30	Kritikfähigkeit Fähigkeit, zum kritischen Hinterfragen der eigenen Meinung und Verhaltensweisen; Bereitschaft, eigene Fehler einzuräumen und zu korrigieren.	☐	☐	☐	☐
31	Führungspotential Fähigkeit, am Selbstverständnis orientiert zu führen; klare Zielvereinbarungen zu treffen; andere zu motivieren; sachgerecht zu beurteilen; angemessen Rückmeldung zu geben und anzunehmen.	☐	☐	☐	☐

- Seite 5 der Beurteilung zum - IPNR -

		Einstufungen A = übertrifft weit die Anforderungen B = übertrifft die Anforderungen C = erfüllt die Anforderungen D = erfüllt nicht die Anforderungen			
		A	B	C	D
	Führungsverhalten aufgabenorientiert*				
32	Ordnen der Arbeitsabläufe, Ziel- und Prioritätensetzung; Weitergabe von Informationen;	☐	☐	☐	☐
33	Anleitung, Aufsicht und Delegation.	☐	☐	☐	☐
	Führungsverhalten mitarbeiterorientiert *				
34	Vorbildliches, am Selbstverständnis orientiertes Verhalten; wertschätzender Umgang; diskriminierungsfreies Führen;	☐	☐	☐	☐
35	Mitarbeiter motivieren und unterstützen; angemessene Rückmeldung geben und annehmen.	☐	☐	☐	☐
36	Aktiv Personalentwicklung und -förderung betreiben; Führung von Personalgesprächen.	☐	☐	☐	☐
37	Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Inklusion von schwerbehinderten Menschen.	☐	☐	☐	☐
38	Einsatz für die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	☐	☐	☐	☐

* Bewertung nur bei Wahrnehmung von Führungsfunktionen

5 Ergebnis der Beurteilung zum Ablauf der laubahnrechtlichen Probezeit

☐ Die laubahnrechtliche Probezeit wurde erfolgreich abgeleistet.
☐ Die laubahnrechtliche Probezeit sollte gem. § 20 Abs. 2 Satz 2 bis 4 LBG i.V.m. § 11 Abs. 2 bzw. Abs. 3 Laufbahnverordnung verkürzt werden um Vordienstzeiten im Umfang von Monaten.
☐ Der erfolgreiche Abschluss der laubahnrechtlichen Probezeit kann noch nicht abschließend festgestellt werden. ☐ Die laubahnrechtliche Probezeit sollte um Monate verlängert werden.
☐ hat sich in der laubahnrechtlichen Probezeit endgültig nicht bewährt ☐ wird sich auch bei einer Verlängerung der laubahnrechtlichen Probezeit nicht bewähren können.

6 Anhörung der Beamtin / des Beamten

9.1	Die Anhörung wurde durchgeführt am von
9.2	ist mit der vorgesehenen Beurteilung einverstanden ☐ ja ☐ nein Eine schriftliche Stellungnahme ist beabsichtigt ☐ ja ☐ nein
9.3	Angaben der Beamtin / des Beamten z. B. über besondere Fähigkeiten, Interessen und Verwendungswünsche

- Seite 6 der Beurteilung zum - IPNR -

7 Sonstiges

- 7.1 ☐ Die Sachvorgesetzten wurden gehört.
- 7.2 ☐ Die Beamtin wurde auf ihr Recht zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 23 Abs. 2 LGG hingewiesen.
- 7.3 ☐ Das Gespräch nach Nr. 3.3.1 Beurteilungs-VV wurde angeboten / hat stattgefunden.
☐ Die Vertretung für schwerbehinderte Menschen wurde am gehört.
☐ Die Beamtin / Der Beamte hat auf die Anhörung der Vertretung für schwerbehinderte Menschen verzichtet.
- 7.4 ☐ Die / Der Beauftragte des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen wurde am gehört.
☐ Die Beamtin / Der Beamte hat auf die Anhörung der / des Beauftragten des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen verzichtet.
- 7.5 ☐ Die Beamtin / Der Beamte wurde rechtzeitig über das Beurteilungsgespräch unterrichtet und auf ihre / seine Rechte zur Beteiligung des Personalrats nach § 69 Abs. 8 LPersVG hingewiesen.
- 7.6 ☐ Ist während des Beurteilungszeitraums in der Person der / des unmittelbaren Dienstvorgesetzten ein Wechsel eingetreten, wurde die / der frühere unmittelbare Dienstvorgesetzte gehört.
- 7.7 ☐ Ist während des Beurteilungszeitraums in der Person der / des unmittelbaren Dienstvorgesetzten ein Wechsel eingetreten, wurde die / der geschäftsplanmäßige Vertreterin / Vertreter der / des früheren unmittelbaren Dienstvorgesetzten gehört, da die Anhörung der / des früheren unmittelbaren Dienstvorgesetzten nicht mehr möglich war.
- 7.8 ☐ Bei Abordnungen bis zu einem Jahr ist die Beurteilung im Benehmen mit der Leiterin / dem Leiter der Dienststelle erstellt worden, an die die Beamtin / der Beamte abgeordnet ist.
- 7.9 ☐ Bei Abordnungen von mindestens einem Jahr ist die Beurteilung von der Leiterin / dem Leiter der Beschäftigungsdienststelle im Benehmen mit der Leiterin / dem Leiter der Stammdienststelle erstellt worden.

8 Beurteilerin / Beurteiler

Name	Amtsbezeichnung
Datum	Unterschrift

- Seite 7 der Beurteilung zum - IPNR -

9 Stellungnahme des Landesamtes für Steuern

☐ Der Beurteilung wird zugestimmt	
☐ Empfehlung:	
Datum	Unterschrift

10 Schlusszeichnung der Beurteilung

Name	Amtsbezeichnung
☐ Der Beurteilung wird zugestimmt	
☐ Die Beurteilung wird wie folgt geändert:	
☐ Begründung:	
Datum	Unterschrift

Anlage 5

[Dienststelle]

IPNR

Dienstliche Beurteilung

Beurteilungsstichtag	Beurteilungszeitraum vom bis	Letzte dienstliche Beurteilung zum in BesGr.
----------------------	--	--

- ☐ Regelmäßige Beurteilung (Nr. 2.1 VV*) ☐ Beurteilung im Einstiegsamt (Nr. 2.4.3 VV*)
☐

1 Angaben zur Person

Familienname		Vorname	
Geburtsdatum	Dienst-/Amtsbezeichnung	Besoldungsgruppe	ADA
Schwerbehindert oder gleichgestellt		☐ nein ☐ ja	GdB seit bis
Einschränkungen der körperlichen Belastbarkeit		☐ nein ☐ ja	
Einschränkungen der Außendiensttauglichkeit		☐ nein ☐ ja	
Der Beurteilerin / Dem Beurteiler unterstellt seit			

2 Dienstliche Verwendungen

ab	Arbeitsgebiet (z.B. Veranlagung, Betriebsprüfung)	eingesetzt als (z.B. Mitarbeiter/in, Sachbearbeiter/in, Sachgebietsleiter/in)	Dienststelle (z.B. FA KO)

3 Sonstige für die Beurteilung wesentliche Gesichtspunkte (Nr. 3.1.1 VV*)

--

* Beurteilungs-VV LfSt vom 20.02.2019 (MinBl. S. 56)

- Seite 2 der Beurteilung zum - IPNR -

4 Aufgabenbeschreibung

5 Beurteilung *

* Bei einer Schwerbehinderung (ab GdB 50) oder Gleichstellung ist darzulegen, dass § 14 Abs. 4 LbVO beachtet wurde.

- Seite 3 der Beurteilung zum - IPNR -

6 Gesamtbewertung

--

7 Anhörung der Beamtin / des Beamten

6.1	Die Anhörung wurde durchgeführt am	von	
6.2	ist mit der vorgesehenen Beurteilung einverstanden	☐ ja	☐ nein
	Eine schriftliche Stellungnahme ist beabsichtigt	☐ ja	☐ nein
6.3	Angaben der Beamtin / des Beamten z. B. über besondere Fähigkeiten, Interessen und Verwendungswünsche		

8 Sonstiges

- 8.1 ☐ Das Gespräch nach Nr. 2.7.1 Beurteilungs-VV hat stattgefunden.
- 8.2 ☐ Die Sachvorgesetzten wurden gehört.
- 8.3 ☐ Die Beamtin wurde auf ihr Recht zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 23 Abs. 2 LGG hingewiesen.
- 8.4 ☐ Das Gespräch nach Nr. 3.3.1 Beurteilungs-VV wurde angeboten / hat stattgefunden.
☐ Die Vertretung für schwerbehinderte Menschen wurde am gehört.
☐ Die Beamtin / Der Beamte hat auf die Anhörung der Vertretung für schwerbehinderte Menschen verzichtet.
- 8.5 ☐ Die / Der Beauftragte des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen wurde am gehört.
☐ Die Beamtin / Der Beamte hat auf die Anhörung der / des Beauftragten des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen verzichtet.
- 8.6 ☐ Die Beamtin / Der Beamte wurde rechtzeitig über das Beurteilungsgespräch unterrichtet und auf ihre / seine Rechte zur Beteiligung des Personalrats nach § 69 Abs. 8 LPersVG hingewiesen.
- 8.7 ☐ Ist während des Beurteilungszeitraums in der Person der / des unmittelbaren Dienstvorgesetzten ein Wechsel eingetreten, wurde die / der frühere unmittelbare Dienstvorgesetzte gehört.
- 8.8 ☐ Ist während des Beurteilungszeitraums in der Person der / des unmittelbaren Dienstvorgesetzten ein Wechsel eingetreten, wurde die / der geschäftsplanmäßige Vertreterin / Vertreter der / des früheren unmittelbaren Dienstvorgesetzten gehört, da die Anhörung der / des früheren unmittelbaren Dienstvorgesetzten nicht mehr möglich war.
- 8.9 ☐ Bei Abordnungen bis zu einem Jahr ist die Beurteilung im Benehmen mit der Leiterin / dem Leiter der Dienststelle erstellt worden, an die die Beamtin / der Beamte abgeordnet ist.
- 8.10 ☐ Bei Abordnungen von mindestens einem Jahr ist die Beurteilung von der Leiterin / dem Leiter der Beschäftigungsdienststelle im Benehmen mit der Leiterin / dem Leiter der Stammdienststelle erstellt worden.

9 Beurteilerin / Beurteiler

Name	Amtsbezeichnung
Datum	Unterschrift

- Seite 4 der Beurteilung zum - IPNR -

10 Stellungnahme des Landesamtes für Steuern

☐ Der Beurteilung wird zugestimmt	
☐ Empfehlung:	
Datum	Unterschrift

11 Schlusszeichnung der Beurteilung

Name	Amtsbezeichnung
☐ Der Beurteilung wird zugestimmt	
☐ Die Beurteilung wird wie folgt geändert:	
☐ Begründung:	
Datum	Unterschrift

- Seite 5 der Beurteilung zum - IPNR -

Die Gesamtbewertung ist gemäß Nummer 3.2.1 der VV bezogen auf das jeweilige Statusamt nach einem Punktesystem von 0 bis 18 Punkten in folgenden sieben Bewertungsstufen festgelegt:

18, 17 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen in ganz besonderem Maße und zeigt stets herausragende Leistungen. Eine besondere Begründung ist erforderlich.
16, 15, 14 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen erheblich und zeigt stets besonders starke Leistungen.
13, 12, 11 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen deutlich und zeichnet sich immer wieder durch starke Leistungen aus.
10, 9, 8 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen und erbringt überdurchschnittliche Leistungen.
7, 6, 5 Punkte	Die oder der Beurteilte entspricht den Anforderungen und erbringt in der Regel anforderungsgerechte Leistungen.
4, 3, 2 Punkt(e)	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen teilweise. Eignung und Leistung entsprechen nicht uneingeschränkt den Anforderungen.
1, 0 Punkt(e)	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen nicht. Eine besondere Begründung ist erforderlich.

**203012 Beförderung
der Beamtinnen und Beamten
der Steuerverwaltung
(Beförderung-VV LfSt)**

Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Finanzen

vom 20. Februar 2019 (P 1440 A - 412)

Inhaltsübersicht

- 1 Allgemeine Grundsätze
- 2 Bedeutung der Beförderungseignung
- 3 Grundsätze für die Beförderung in das erste Beförderungsamts
- 4 Grundsätze für die Beförderung in gebündelt bewertete Ämter außerhalb des ersten Beförderungsamtes
- 5 Grundsätze für die Beförderung in Spitzenämter
- 6 Dienstzeiten, Zusatzqualifikationen und weitere Auswahlkriterien
- 7 Kumulationsverbot
- 8 Beförderungswartezeiten
- 9 Beförderungslisten
- 10 Einfluss von Dienstvergehen auf Beförderungen
- 11 Zuständigkeiten
- 12 Begriffsbestimmungen
- 13 Inkrafttreten

Für die Beförderung der Beamtinnen und Beamten der Steuerverwaltung wird Folgendes bestimmt:

1 Allgemeine Grundsätze

- 1.1 Nach der verfassungsrechtlichen Grundentscheidung in Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes hat jede Deutsche nach ihrer und jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte (Leistungsprinzip, Prinzip der Bestenauslese).
- 1.2 Ausprägungen des Leistungsprinzips enthalten weiter § 9 des Beamtenstatusgesetzes (BeamStG) und § 2 der Laufbahnverordnung (LbVO). Hiernach ist bei der Beförderung der Beamtinnen und Beamten nur nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen, sexuelle Identität oder ähnliche, nicht qualifikationsbezogene Kriterien zu entscheiden. Ein höheres Dienstalter für sich kann eine Beförderung nicht rechtfertigen.
- 1.3 Bei Beförderungsentscheidungen hat sich die Ermessensausübung des Dienstherrn nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts am Leistungsgrundsatz als dem entscheidenden Auswahlkriterium zu orientieren und dabei den dienstlichen Beurteilungen regelmäßig ein wesentliches Gewicht beizumessen. Innerhalb des Leistungsgrundsatzes können aber auch andere Gesichtspunkte Bedeutung erlangen, sofern nur das Prinzip selbst nicht infrage gestellt wird.
- 1.4 Nach der Rechtsprechung ist Sinn und Zweck der Beförderung nicht vorrangig die Belohnung der in der Vergangenheit erbrachten Leistungen, sondern die erfolgreiche Wahrnehmung des neuen angestrebten Beförderungsamtes. Ziel der Beförderung ist es, eine funktionsgerechte Wahrnehmung des Amtes möglichst auf Dauer zu gewährleisten. Dies setzt voraus, dass das Amt für eine angemessene Zeit ausgeübt wird. Deshalb besitzt eine Beamtin oder ein Beamter die für das Beförderungsamts erforderliche Eignung nicht, wenn feststeht, dass sie oder er das Amt nicht für eine angemessene Zeit ausüben wird.

1.5 Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts besteht auf eine Beförderung kein Rechtsanspruch. Die das Leistungsprinzip sichernden Vorschriften dienen vielmehr in erster Linie dem öffentlichen Interesse an einer Besetzung von Beförderungsstellen nach dem Grundsatz der Bestenauslese und dem Interesse an einer funktionsfähigen Verwaltung und nur nachrangig dem Interesse der Beamtinnen und Beamten, im Rahmen der dienst- und haushaltsrechtlichen Möglichkeiten leistungs- und eignungsangemessen aufzusteigen. Ein Rechtsanspruch besteht allein dahingehend, dass über Beförderungen ohne Rechtsfehler entschieden und von praktizierten ermessensbindenden Richtlinien nicht grundlos nachteilig abgewichen wird. Die Beförderungsentcheidungen sind rechtzeitig allen Beteiligten mitzuteilen.

1.6 Nach § 8 Abs. 4 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sind Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Beförderungen bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz (§ 3 Abs. 8 LGG) vorliegt, d. h. im Geltungsbereich eines Gleichstellungsplans der Frauenanteil innerhalb eines Bereichs (§ 3 Abs. 7 LGG) weniger als 50 vom Hundert beträgt, sowie unter Berücksichtigung von Härten im Einzelfall (§ 8 Abs. 4 S. 2 LGG).

2 Bedeutung der Beförderungseignung

2.1 Eine Beamtin oder ein Beamter darf nur befördert werden, wenn ihr oder ihm in der aktuellen dienstlichen Beurteilung die Beförderungseignung zuerkannt wurde; sie muss zum Zeitpunkt der Beförderung noch vorliegen.

2.2 Die Feststellung der aktuellen Beförderungseignung zum Beförderungsstichtag setzt grundsätzlich eine aktive Dienstverrichtung zu diesem Zeitpunkt voraus.

2.2.1 Die in der aktuellen dienstlichen Beurteilung festgestellte Beförderungseignung kann auch angenommen werden in den Fällen

- a) eines Urlaubs nach § 76 oder § 76a des Landesbeamtengesetzes, wenn die Beamtin oder der Beamte
 - ein mit ihr oder ihm in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind, für das ihr oder ihm die Personensorge zusteht, überwiegend betreut und erzieht,
 - ein Kind im Sinne des § 1 Abs. 3 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes überwiegend betreut und erzieht oder
 - die tatsächliche Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen, insbesondere aus dem Kreis der Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, Geschwister sowie volljährigen Kinder, tatsächlich übernommen hat,

b) einer Elternzeit nach den §§ 19a bis 19f der Urlaubsverordnung, wenn die Beurlaubung oder Elternzeit am Beförderungsstichtag insgesamt nicht länger als drei Jahre ange dauert hat.

2.2.2 Während der Freistellungsphase im Rahmen einer Altersteilzeit erfolgt keine Beförderung. Gleiches gilt für Freistellungen nach § 5 Abs. 3 Nr. 2 ArbZVO.

2.3 Nach einem Verzicht auf eine Beurteilung gemäß Nummer 2.2.2.3 Beurteilungs-VV LfSt ist eine Beförderung nicht möglich.

3 Grundsätze für die Beförderung in das erste Beförderungsamts

3.1 Die Reihenfolge der Beförderungen richtet sich nach der aktuellen dienstlichen Beurteilung unter Berücksichtigung

sichtigung einer angemessenen Bewährungszeit. Die Bewährungszeit bei Beamtinnen und Beamten, denen nach § 27 LbVO das Einstiegsamt verliehen wurde, die nach § 28 Abs. 1 LbVO eine Ausbildung abgeschlossen haben oder deren Qualifikation nach § 29 Abs. 3 LbVO festgestellt wurde, soll der Bewährungszeit von Beamtinnen und Beamten entsprechen, die im Einstiegsamt eingestellt wurden.

- 3.2 Bei gleicher Qualifikation nach Nummer 3.1 richtet sich die weitere Unterscheidung zunächst nach der Gesamtbewertung der dienstlichen Beurteilung. Bei gleicher Gesamtbewertung richtet sich die weitere Reihenfolge nach der Binnendifferenzierung der Beurteilungsmerkmale (in der Beurteilung nach der Beurteilungs-VV LfSt vom 20. Februar 2019 in Nummer 3.2.3 festgelegter Prozentwert).

- 3.3 Nummer 6.1 gilt entsprechend.

4 Grundsätze für die Beförderung in gebündelt bewertete Ämter außerhalb des ersten Beförderungsamtes

- 4.1 Die Reihenfolge der Beförderungen richtet sich nach der aktuellen dienstlichen Beurteilung und dem Leistungswert.

- 4.2 Der Leistungswert wird aufgrund der Gesamtbewertung der aktuellen dienstlichen Beurteilung unter Berücksichtigung der Eignung aufgrund dienstlicher oder gleichstehender Erfahrung gebildet. Die Festsetzung eines Leistungswertes unterbleibt, wenn der Beamtin oder dem Beamten in der aktuellen dienstlichen Beurteilung nicht wenigstens die für eine Beförderung in das entsprechende Beförderungsamt erforderliche Mindestgesamtbewertung zuerkannt wurde.

- 4.3 Der Leistungswert wird aus dem Allgemeinen Dienstalter unter Hinzurechnung von Zuschlägen aufgrund der aktuellen dienstlichen Beurteilung ermittelt.

- 4.4 Der Zuschlag beträgt eineinhalb Jahre für die Zuerkennung der für eine Beförderung in das entsprechende Beförderungsamt erforderlichen Mindestgesamtbewertung und erhöht sich für jeden die Mindestgesamtbewertung übersteigenden Punkt um weitere eineinhalb Jahre. Nach jeder erneuten Beurteilung in derselben Besoldungsgruppe wird der Zuschlag nach Satz 1 dem ermittelten Leistungswert hinzugerechnet.

- 4.5 Der Leistungswert wird entsprechend Nummer 6.1 gemindert.

- 4.6 Bei gleichem Leistungswert richtet sich die Reihenfolge nach Nummer 5.

5 Grundsätze für die Beförderung in Spitzenämter

- 5.1 Die Reihenfolge der Beförderungen richtet sich nach der aktuellen dienstlichen Beurteilung.

- 5.2 Bei gleicher Gesamtbewertung in der aktuellen Beurteilung richtet sich die weitere Reihenfolge nach der Binnendifferenzierung der Beurteilungsmerkmale (Nummer 3.2). Die weitere Unterscheidung erfolgt nach der letzten Vorbeurteilung in derselben Besoldungsgruppe mit gleichem Einstiegsamt. Dabei gehen die Beurteilten mit der besseren Gesamtbewertung in derselben Besoldungsgruppe denen mit niedrigerer Gesamtbewertung vor. Weitere Vorbeurteilungen bleiben unberücksichtigt.

- 5.2.1 Soweit nicht auf eine Vorbeurteilung in derselben Besoldungsgruppe mit gleichem Einstiegsamt zurückgegriffen werden kann, ist die letzte Vorbeurteilung in der niedrigeren Besoldungsgruppe heranzuziehen; auch hier hat die bessere Gesamtbewertung Vorrang.

Eine Vorbeurteilung in einer niedrigeren Besoldungsgruppe steht einer Vorbeurteilung in der nächsthöheren Besoldungsgruppe gleich, wenn die Gesamtbewertung in der niedrigeren Besoldungsgruppe um drei Punkte besser ist als die Gesamtbewertung in der höheren Be-

soldungsgruppe. Eine Vorbeurteilung in einer niedrigeren Besoldungsgruppe geht einer Vorbeurteilung in der nächsthöheren Besoldungsgruppe vor, wenn die Gesamtbewertung in der niedrigeren Besoldungsgruppe um mindestens vier Punkte besser ist als die Gesamtbewertung in der höheren Besoldungsgruppe.

- 5.2.2 Vorbeurteilungen werden nur dann berücksichtigt, wenn der Beamtin oder dem Beamten in der jeweiligen Gesamtbewertung mindestens fünf Punkte zuerkannt wurden.

- 5.3 Die weitere Reihenfolge richtet sich nach

- 5.3.1 der Dauer der Wahrnehmung eines Dienstpostens, der nicht gebündelt bewertet ist. Die Wahrnehmung eines höher bewerteten Dienstpostens, der nicht gebündelt bewertet ist, hat unabhängig von der Dauer der Wahrnehmung Vorrang.

- 5.3.2 Berücksichtigt wird nur die Wahrnehmung eines Dienstpostens nach dessen endgültiger Übertragung.

- 5.3.3 Für die Dauer der Wahrnehmung gilt Nummer 6.1 entsprechend.

6 Dienstzeiten, Zusatzqualifikationen und weitere Auswahlkriterien

- 6.1 Als im Sinne der dienstlichen oder gleichstehenden Erfahrung förderliche Zeiten werden grundsätzlich die Zeiten der aktiven Dienstverrichtung berücksichtigt.

- 6.1.1 Nicht berücksichtigt werden Zeiten

- 6.1.1.1 eines schuldhaften Fernbleibens vom Dienst unter Verlust der Dienstbezüge,

- 6.1.1.2 einer Beurlaubung unter Wegfall der Dienstbezüge; dies gilt nicht für Zeiten, die gemäß § 30 Abs. 2 LbVO als Dienstzeit anzurechnen sind.

- 6.2 Für die weitere Unterscheidung der nach den Grundsätzen der Nummern 3 bis 5 gebildeten Reihenfolge werden als weitere Auswahlkriterien in der nachstehenden Reihenfolge berücksichtigt

- 6.2.1 das Bestehen der Steuerberaterprüfung,

- 6.2.2 ein steuerrechtlicher oder wirtschaftswissenschaftlicher Masterabschluss,

- 6.2.3 das Bestehen der Bilanzbuchhalterprüfung,

- 6.2.4 das Diplom einer Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie.

- 6.2.5 Innerhalb der gleichen Art von Abschluss geht das bessere Ergebnis vor.

- 6.3 Die weitere Reihenfolge richtet sich

- 6.3.1 zunächst nach der Förderung von Frauen, soweit in der jeweiligen Besoldungsgruppe eine Unterrepräsentanz vorliegt und soweit nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 8 Abs. 4 LGG); bei schwerbehinderten Menschen ist dies unter besonderer Berücksichtigung der den schwerbehinderten Menschen gegenüber obliegenden erweiterten Fürsorgepflicht des Dienstherrn zu prüfen,

- 6.3.2 danach nach dem Ausgleich für Schwerbehinderungen (§ 5 des Landesgesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen, § 14 Abs. 1 LbVO),

- 6.3.3 zuletzt nach dem Allgemeinen Dienstalter.

7 Kumulationsverbot

Bei Beförderungsentscheidungen dürfen in der Regel nur regelmäßige Beurteilungen oder diese ersetzende Beurteilungen zugrunde gelegt werden. Die besonderen Regelungen für Beförderungen in das erste Beförderungsamt bleiben unberührt.

8 Beförderungswartezeiten

Das Ministerium der Finanzen kann bestimmen, dass eine Beförderung vor Ablauf bestimmter Bewährungs- oder

Dienstzeiten nach Beendigung der Probezeit oder nach der letzten Beförderung nicht zulässig ist; bei der Festlegung der Bewährungs- oder Dienstzeiten können qualifikationsbezogene Differenzierungen vorgesehen werden.

9 Beförderungslisten

- 9.1 Zur Vorbereitung von Beförderungsentscheidungen werden zu jedem Beförderungsstichtag Beförderungslisten für die einzelnen Besoldungsgruppen erstellt, in die die zum letzten Beurteilungsstichtag oder zu einem späteren Zeitpunkt beurteilten Beamtinnen und Beamten nach der in den Nummern 4 bis 6 bestimmten Reihenfolge aufzunehmen sind. Das Nähere bestimmt das Landesamt für Steuern.
- 9.2 Nummer 9.1 gilt nicht, wenn der Beamtin oder dem Beamten in der letzten dienstlichen Beurteilung nicht wenigstens die für eine Beförderung in das entsprechende Beförderungsamts erforderliche Mindestgesamtbewertung zuerkannt wurde.
- 9.3 Beamtinnen und Beamte, die in den Geschäftsbereich des Landesamtes für Steuern versetzt werden, sind – soweit ihnen in einer Beurteilung auf der Grundlage einer Beurteilungs-VV im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen die Beförderungseignung zuerkannt worden ist – sachgerecht in die entsprechende Beförderungsliste einzureihen.

10 Einfluss von Dienstvergehen auf Beförderungen

- 10.1 Werden Tatsachen bekannt, die den Verdacht eines Dienstvergehens begründen, sind die Auswirkungen auf die Beförderungseignung unverzüglich zu prüfen. Während eines schwebenden Disziplinarverfahrens darf eine Beförderung in der Regel nicht ausgesprochen werden. Gleiches gilt, wenn ein Strafverfahren anhängig ist oder strafrechtliche Ermittlungen durchgeführt werden, es sei denn, dass der betreffende Sachverhalt offensichtlich nicht den Verdacht eines Dienstvergehens begründet.
- 10.2 Nach Verhängung einer Disziplinarmaßnahme gemäß § 4 oder § 5 des Landesdisziplinargesetzes (Verweis oder Geldbuße) oder nach einer strafgerichtlichen Verurteilung ist unter Würdigung der Gesamtpersönlichkeit der Beamtin oder des Beamten und anhand der individuellen Umstände des Einzelfalls zu entscheiden, ob eine Beförderung gerechtfertigt ist.

11 Zuständigkeiten

Ausnahmen von den Grundsätzen dieser Verwaltungsvorschrift bedürfen des Einvernehmens des Ministeriums der Finanzen.

12 Begriffsbestimmungen

- 12.1 Das erste Beförderungsamts ist das auf das Einstiegsamts folgende Amts.
- 12.2 Gebündelt bewertete Ämter sind
die Ämter der Besoldungsgruppen von A 3 bis A 6,
die Ämter der Besoldungsgruppen A 6 (soweit Einstiegsamts) bis A 8,
die Ämter der Besoldungsgruppen A 9 (soweit Einstiegsamts) bis A 11,
die Ämter der Besoldungsgruppen A 13 (soweit Einstiegsamts) und A 14.
- 12.3 Gebündelt bewertete Dienstposten sind die den gebündelt bewerteten Ämtern (Nummer 12.2) entsprechenden Dienstposten.
- 12.4 Spitzenämter sind die Ämter, die nicht gebündelt bewertet sind (Nummer 12.2).
- 12.5 Unter der aktuellen dienstlichen Beurteilung ist grundsätzlich die regelmäßige Beurteilung mit Gesamtbewertung

zum letzten Beurteilungsstichtag im Geltungsbereich der Beurteilungs-VV LfSt oder eine diese ersetzende Beurteilung zu verstehen. In den Fällen der Nummer 3 ist es die aktuelle Beurteilung im Einstiegsamts.

13 Inkrafttreten

- 13.1 Diese Verwaltungsvorschrift tritt am 1. Juni 2019 in Kraft und ist wie folgt anzuwenden:
- 13.1.1 für das zweite Einstiegsamts und Beamtinnen und Beamte im Einstiegsamts ab 1. Juni 2019,
- 13.1.2 für das erste, dritte und vierte Einstiegsamts ab 1. Juni 2020.
- Mit dem jeweiligen Anwendungszeitpunkt werden sämtliche Beförderungslisten neu erstellt und die zugrunde liegenden Werte neu berechnet.
- 13.2 Die Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Finanzen über die Beförderung der Beamtinnen und Beamten der Steuerverwaltung (Beförderungs-VV LfSt) vom 14. November 2014 (MinBl. S. 207) ist für das erste, dritte und vierte Einstiegsamts bis zum 31. Mai 2020 weiterhin anzuwenden und tritt zum 1. Juni 2020 außer Kraft.

MinBl. 2019, S. 95

203035

Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Landesamtes für Finanzen (Beurteilungs-VV LfF)

Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Finanzen
vom 20. Februar 2019 (P 1150 A– 412)

Inhaltsübersicht

- 1 Allgemeine Grundsätze
- 2 Beurteilungsverfahren
 - 2.1 Regelmäßige Beurteilungen
 - 2.2 Personenkreis für regelmäßige Beurteilungen
 - 2.3 Nachbeurteilungen
 - 2.4 Beurteilungen der anderen Beamtinnen und Beamten
 - 2.5 Beurteilungen aus besonderem Anlass
 - 2.6 Beurteilerin oder Beurteiler
 - 2.7 Vorbereitung der Beurteilungen
 - 2.8 Erstellung der Beurteilungsentwürfe und Anhörung
 - 2.9 Schlusszeichnung von Beurteilungen
- 3 Inhalt der Beurteilung
 - 3.1 Grundsätze
 - 3.2 Gesamtbewertung
 - 3.3 Beurteilung schwerbehinderter Menschen
 - 3.4 Beurteilungsbogen
 - 3.5 Vereinfachte Beurteilung
- 4 Beförderungseignung
- 5 Zuständigkeiten
- 6 Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des vierten Einstiegsamtes
 - 6.1 Grundsätze
 - 6.2 Vorbereitende Maßstabskonferenz
 - 6.3 Vorbereitende Beurteilungskonferenz

- 6.4 Beurteilungsentwürfe
- 6.5 Abschließende Beurteilungskonferenz
- 6.6 Schlusszeichnung
- 7 Begriffsbestimmungen
- 8 Inkrafttreten

Zum Vollzug der §§ 14 und 15 der Laufbahnverordnung (LbVO) wird für die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Landesamtes für Finanzen Folgendes bestimmt:

1 Allgemeine Grundsätze

- 1.1 Die Beurteilung stellt die Qualifikation, d. h. die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten fest. Beurteilungen sollen dem Dienstherrn die Möglichkeit bieten, seine Entscheidungen über den beruflichen Einsatz der Beamtinnen und Beamten und deren berufliches Fortkommen am Grundsatz der Bestenauslese auszurichten. Beurteilungen dienen damit als rechtliche Grundlage für das Auswahlverfahren bei Dienstpostenbesetzungen und Beförderungen.
- 1.2 Die Regelungen dieser Verwaltungsvorschrift sind ein wesentlicher Bestandteil der Personalentwicklungskonzepte. Zu den mit dem Beurteilungswesen vernetzt greifenden Instrumenten der Personalentwicklung zählen u. a. die Dienstpostenbewertung, die Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit, regelmäßige Personalgespräche sowie die gezielte Auswahl und Fortbildung von Führungskräften. Die Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit sind bei den Beurteilungen zu berücksichtigen, ihre Umsetzung ist im Rahmen der Beurteilungsmerkmale zu bewerten.
- 1.3 Es gehört zu den wichtigsten und verantwortungsvollsten Aufgaben der Vorgesetzten, die Beamtinnen und Beamten auf der Grundlage sachlicher Erwägungen gerecht und differenziert zu beurteilen. Beurteilungen erfordern von den Vorgesetzten Verantwortungsbewusstsein, Unvoreingenommenheit und Gewissenhaftigkeit. Die Vorgesetzten haben sich kontinuierlich ein Bild von den Leistungen und Befähigungen der Beamtinnen und Beamten zu machen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Tatsachen, wie beispielsweise die Teilzeitarbeit, die Telearbeit, das Geschlecht, eine Schwerbehinderung oder kulturelle Hintergründe der zu beurteilenden Person unbewusst einen unzulässigen Einfluss auf die Beurteilung nehmen können. Nur dieses Bewusstsein kann verhindern, dass sich solche Umstände auf die Beurteilung auswirken.
- 1.4 Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Beurlaubung oder Freistellung dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken. Insbesondere ist bei einer Teilzeitbeschäftigung die geleistete Arbeitsmenge im Verhältnis zur individuellen Sollarbeitszeit zu bewerten. Zeiten, in denen aus diesen Gründen keine einer Beurteilung zugängliche dienstliche Leistung erbracht wird, dürfen bei einer Beurteilung nicht zulasten der oder des zu Beurteilenden berücksichtigt werden.
- 1.5 Beurteilungen müssen ein möglichst zutreffendes Bild von Leistung, Eignung und Befähigung der Beamtinnen und Beamten vermitteln. Es ist dauernde Aufgabe aller Vorgesetzten, mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Arbeitsziele sowie Probleme der Zusammenarbeit und der Leistung zu erörtern. Dabei soll herausgestellt werden, wo die starken Seiten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters liegen, sachlich notwendige Kritik geübt und aufgezeigt werden, wie die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter etwa noch vorhandene Mängel beheben und die Leistungen verbessern kann; dies gilt insbesondere bei Beamtinnen und Beamten, die sich noch in der Probezeit befinden.
- 1.6 Die dienstliche Beurteilung soll die Leistung der Beamtin oder des Beamten in Bezug auf das statusrechtliche

Amt und im Vergleich zu den anderen Beamtinnen oder Beamten derselben Besoldungsgruppe darstellen.

- 1.7 Die dienstliche Beurteilung ist nach ihrem Sinn und Zweck keine auf den Zeitpunkt der Beurteilung abgestellte Momentaufnahme, sondern vielmehr ein Urteil über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten während des gesamten Beurteilungszeitraums. Beurteilungszeitraum ist grundsätzlich die Zeit seit der letzten dienstlichen Beurteilung mit Gesamtbewertung bis zu dem jeweils festgesetzten Beurteilungsstichtag. Eine regelmäßige Beurteilung erstreckt sich auch dann auf den vollen Beurteilungszeitraum, wenn die Beamtin oder der Beamte innerhalb dieses Zeitraums bereits aus besonderem Anlass nach Nummer 2.5.3 beurteilt worden ist. Für Beamtinnen und Beamte, die während des Beurteilungszeitraums befördert wurden, umfasst die dienstliche Beurteilung ebenfalls den gesamten Zeitraum; Vergleichsmaßstab für die Beurteilung ist jedoch das zu fordernde Leistungs- und Befähigungsniveau der neuen Besoldungsgruppe. Bei der ersten Beurteilung im Einstiegsamt (Nummer 2.4.3) ist Beurteilungszeitraum grundsätzlich die Zeit seit der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe, seit der Verleihung des Einstiegsamtes nach § 27 LbVO, seit dem Abschluss einer Ausbildung nach § 28 Abs. 1 LbVO oder seit der Feststellung der Qualifikation nach § 29 Abs. 3 LbVO, frühestens jedoch seit der Verleihung eines entsprechenden Statusamtes.
- 1.8 Eine Beurteilung setzt regelmäßig voraus, dass im Beurteilungszeitraum mindestens sechs Monate Dienst in der aktuellen Besoldungsgruppe im Geltungsbereich dieser Verwaltungsvorschrift geleistet wurde. Krankheitszeiten, Beschäftigungsverbote und Beurlaubungen ohne Dienstbezüge von nicht nur unerheblicher Dauer bleiben hierbei außer Ansatz.

2 Beurteilungsverfahren

2.1 Regelmäßige Beurteilungen

- 2.1.1 Die regelmäßige Beurteilung erfolgt für die einzelnen Besoldungsgruppen zu bestimmten Beurteilungsstichtagen.
- 2.1.2 Beurteilungen, die zum vorgesehenen Beurteilungsstichtag nicht zweckmäßig sind, sind nicht durchzuführen oder zurückzustellen. Nach Wegfall der Hinderungsgründe sind zurückgestellte Beurteilungen unter Anlegung derselben Maßstäbe nachzuholen.
- 2.2 Personenkreis für regelmäßige Beurteilungen
- 2.2.1 Der regelmäßigen Beurteilung unterliegen alle planmäßigen Beamtinnen und Beamten.
- 2.2.2 Ausgenommen sind:
 - 2.2.2.1 Beamtinnen und Beamte im Einstiegsamt; Beamtinnen und Beamte im Einstiegsamt sind auch solche, die nach § 28 Abs. 1 LbVO eine Ausbildung abgeschlossen haben oder deren Qualifikation nach § 29 Abs. 3 LbVO festgestellt wurde, sofern sie ein entsprechendes Statusamt innehaben,
 - 2.2.2.2 Beamtinnen und Beamte, die vor dem nächsten Beförderungstermin in den Ruhestand treten,
 - 2.2.2.3 Beamtinnen und Beamte, die am Beurteilungsstichtag das 55. Lebensjahr vollendet oder im Spitzenamt die Besoldungsgruppe A 6, A 9 mit Zulage oder A 13 oder A 16 mit Zulage erreicht haben und schriftlich auf eine Beurteilung verzichtet haben sowie auf die Rechtsfolgen des Verzichts schriftlich hingewiesen wurden. Der Verzicht ist für den Beurteilungszeitraum unwiderruflich. Die Beamtin bzw. der Beamte ist über die Unwiderruflichkeit zu belehren.
 - 2.2.2.4 Beamtinnen und Beamte der Besoldungsordnung B,

- 2.2.2.5 Beamtinnen und Beamte, die am Beurteilungsstichtag ohne Dienstbezüge beurlaubt sind; dies gilt nicht, soweit die Beurlaubung nach der Laufbahnverordnung als Dienstzeit zu berücksichtigen ist; Nummer 1.8 bleibt unberührt,
- 2.2.2.6 Beamtinnen und Beamte, die am Beurteilungsstichtag im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell vom Dienst freigestellt sind. Gleiches gilt für Freistellungen nach § 5 Abs. 3 Nr. 2 ArbZVO.
- 2.2.2.7 Beamtinnen und Beamte, die innerhalb von sechs Monaten vor dem Beurteilungsstichtag befördert worden sind,
- 2.2.2.8 Beamtinnen und Beamte, die im Beurteilungszeitraum im Geltungsbereich dieser Verwaltungsvorschrift weniger als sechs Monate Dienst geleistet haben.
- 2.2.3 Hiervon unberührt bleiben aus dienstlichen Gründen erforderliche Beurteilungen.
- 2.3 Nachbeurteilungen
- 2.3.1 Für Beamtinnen und Beamte, die innerhalb von sechs Monaten vor dem Beurteilungsstichtag befördert worden sind (Nummer 2.2.2.7), ist die regelmäßige Beurteilung spätestens zwölf Monate nach dem Beurteilungsstichtag unter Anlegung derselben Maßstäbe nachzuholen (Nachbeurteilungsstichtag).
- 2.3.2 Nummer 2.3.1 gilt entsprechend für Beamtinnen und Beamte, die nach Nummer 2.2.2.8 nicht regelmäßig beurteilt wurden.
- 2.4 Beurteilungen der anderen Beamtinnen und Beamten
- 2.4.1 Die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst richtet sich nach den für sie geltenden Bestimmungen.
- 2.4.2 Beamtinnen und Beamte auf Probe sind zum Ablauf der Probezeit zu beurteilen.
- 2.4.3 Beamtinnen und Beamte im Einstiegsamt sind vor der Verleihung des ersten Beförderungsamtes zu bestimmten Beurteilungsstichtagen zu beurteilen. Die erste dieser Beurteilungen erfolgt grundsätzlich bei Feststellung der Bewährung in der Probezeit, verbunden mit der entsprechenden Beurteilung nach Nummer 2.4.2.
- 2.5 Beurteilungen aus besonderem Anlass
- Beurteilungen aus besonderem Anlass sind vorzunehmen:
- 2.5.1 mit Gesamtbewertung
- 2.5.1.1 bei der Versetzung zum Landesamt für Finanzen in der Regel ein Jahr nach der Übernahme, sofern vergleichbare Beamtinnen oder Beamte im Geltungsbereich dieser Verwaltungsvorschrift bereits mit Gesamtbewertung beurteilt worden sind;
- 2.5.1.2 nach Beendigung einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge in der Regel ein Jahr nach Wiederaufnahme des Dienstes; dies gilt nicht, wenn
- zum letzten Beurteilungsstichtag eine regelmäßige Beurteilung vorgenommen wurde oder
 - innerhalb der nächsten zwölf Monate eine regelmäßige Beurteilung vorzunehmen ist;
- 2.5.2 ohne Gesamtbewertung
- 2.5.2.1 bei Versetzungen an eine andere Dienststelle im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen, wenn die letzte dienstliche Beurteilung länger als ein Jahr zurückliegt; in anderen Fällen genügt ein Tätigkeitsnachweis;
- 2.5.2.2 bei Beendigung einer Abordnung im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen von mindestens einem Jahr, wenn die letzte dienstliche Beurteilung länger als ein Jahr zurückliegt; in anderen Fällen genügt ein Tätigkeitsnachweis;
- 2.5.2.3 vor Beginn einer Elternzeit oder einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, wenn diese mindestens neun Monate andauern soll.
- 2.5.3 Beurteilungen aus besonderem Anlass sind ferner vorzunehmen, wenn und soweit es die dienstlichen Verhältnisse aus sonstigen Gründen erfordern.
- 2.5.4 Beurteilungen aus besonderem Anlass, die zum vorgesehenen Stichtag nicht zweckmäßig sind, sind nicht durchzuführen oder zurückzustellen. Nach Wegfall der Hinderungsgründe sind zurückgestellte Beurteilungen unter Anlegung derselben Maßstäbe nachzuholen.
- 2.5.5 Beurteilungen nach Nummer 2.5.2 haben keine selbstständige Bedeutung. Sie sollen nur sicherstellen, dass die während eines nicht unerheblichen Zeitraums gezeigte Leistung als Beurteilungsbeitrag bei der nächsten anstehenden regelmäßigen Beurteilung berücksichtigt werden kann.
- 2.6 Beurteilerin oder Beurteiler
- 2.6.1 Die Präsidentin oder der Präsident des Landesamtes für Finanzen beurteilt als unmittelbare Dienstvorgesetzte oder unmittelbarer Dienstvorgesetzter die Beamtin oder den Beamten oder – bei längerer Verhinderung – die geschäftsplanmäßige Vertretung. Die Vorgesetzten der Beamtin oder des Beamten sind jeweils grundsätzlich zu hören; eine Anhörung kann unterbleiben, soweit die Beamtin oder der Beamte den jeweiligen Vorgesetzten nur kurzfristig unterstellt war.
- 2.6.2 Wechselt während des Beurteilungszeitraums die unmittelbare dienstvorgesetzte Person, so muss diese von der neuen dienstvorgesetzten Person gehört werden, wenn diese noch im Beamtenverhältnis steht; andernfalls ist die geschäftsplanmäßige Vertretung zu hören.
- 2.6.3 Bei abgeordneten Beamtinnen und Beamten ist die Beurteilung im Benehmen mit der jeweiligen Dienststellenleitung vorzunehmen. Ist die Beamtin oder der Beamte am Beurteilungsstichtag bereits mindestens ein Jahr innerhalb des Geschäftsbereichs des Ministeriums der Finanzen abgeordnet, ist die Beurteilung von der Leitung der Beschäftigungsdienststelle im Benehmen mit der Leitung der Stammdienststelle zu erstellen.
- 2.7 Vorbereitung der Beurteilungen
- 2.7.1 Die beurteilende Person hat bei regelmäßigen Beurteilungen (Nummer 2.1) und bei Beurteilungen im Einstiegsamt (Nummern 2.4.3) zur Erzielung eines gleichmäßigen Beurteilungsmaßstabs beim Landesamt für Finanzen mit den Dezernentinnen und Dezernenten sowie den Referentinnen und Referenten eine gemeinsame Besprechung abzuhalten. Bei Beurteilungen im Einstiegsamt beschränkt sich der Teilnehmerkreis grundsätzlich auf die Dezernentinnen und Dezernenten der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten.
- 2.7.2 In dieser Besprechung sind Leistung sowie Eignung und Befähigung der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten eingehend zu erörtern und miteinander zu vergleichen. Hierbei werden Rangfolge, Gesamtbewertung und Verwendungsvorschläge besprochen.
- 2.7.3 Im Anschluss an die Besprechung sind von der beurteilenden Person Beurteilungspläne aufzustellen, in denen die Beamtinnen und Beamten innerhalb einer Besoldungsgruppe in der Reihenfolge ihrer Qualifikation aufgeführt werden. Die Beurteilungspläne enthalten die auf der Grundlage der Besprechung nach Nummer 2.7.1 vorgesehene Gesamtbewertung, die Verwendungsvorschläge sowie die wichtigsten Angaben zur Person und zum Aufgabengebiet.
- 2.7.4 Zur Gewährleistung der Einhaltung gleicher Beurteilungsmaßstäbe und zur Verhinderung der Diskriminierung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten bei der Anwendung dieser Verwaltungsvorschrift sind der

Gleichstellungsbeauftragten des Landesamtes für Finanzen die Beurteilungspläne, die auch die Dezernentinnen und Dezernenten zur Vorbereitung der Besprechung nach Nummer 2.7.1 erhalten, rechtzeitig durch die zuständige Personalreferentin oder den zuständigen Personalreferenten zur Vorbereitung der Besprechungen nach Nummer 2.7.1 auszuhändigen. Grundsätzlich nimmt sie an der Besprechung nach Nummer 2.7.1 teil.

2.8 Erstellung der Beurteilungsentwürfe und Anhörung

2.8.1 Unter Beachtung der festgelegten Beurteilungsmaßstäbe fertigen die Referentinnen und Referenten des Landesamtes für Finanzen in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Dezernatsleitung Beurteilungsbeiträge auf dem entsprechenden Beurteilungsbogen. Unter Berücksichtigung dieser Beurteilungsbeiträge erstellt die beurteilende Person unter Beachtung der festgelegten Beurteilungsmaßstäbe die Beurteilungsentwürfe, ohne an die Beurteilungsbeiträge gebunden zu sein. Die beurteilende Person kann damit auch die ständige Vertretung beauftragen.

2.8.2 Die zu beurteilende Person ist zu der vorgesehenen Beurteilung zu hören. Dabei ist ihr diese zu erläutern und ihr ausdrücklich Gelegenheit zu geben, weitere ihrer Auffassung nach zu berücksichtigende Gesichtspunkte vorzutragen. Die Anhörung soll sicherstellen, dass alle Erkenntnisquellen für die dienstliche Beurteilung genutzt werden. Die Beamtin oder der Beamte ist darauf hinzuweisen, dass das Beurteilungsverfahren erst mit der Schlusszeichnung abgeschlossen ist. Vor der Anhörung ist der Beamtin oder dem Beamten rechtzeitig eine Kopie des Beurteilungsentwurfs auszuhändigen.

2.8.3 Die Anhörung ist grundsätzlich Aufgabe der Präsidentin oder des Präsidenten des Landesamtes für Finanzen als unmittelbare Dienstvorgesetzte oder unmittelbarer Dienstvorgesetzter. Die ständige Vertretung kann damit beauftragt werden.

2.8.4 Die zu beurteilende Person ist auf ihr Recht, die Gleichstellungsbeauftragte sowie ein Mitglied des Personalrats an dem Gespräch zu beteiligen, hinzuweisen.

2.8.5 Über die Anhörung ist ein Aktenvermerk zu fertigen.

2.9 Schlusszeichnung von Beurteilungen

2.9.1 Mit der Schlusszeichnung durch die beurteilende Person ist das Beurteilungsverfahren abgeschlossen.

2.9.2 Nach der Schlusszeichnung ist die Beurteilung der Beamtin oder dem Beamten zu eröffnen und zu besprechen; die Nummern 2.8.3 bis 2.8.5 gelten entsprechend. Die Bekanntgabe der Beurteilung kann durch das Personalreferat erfolgen.

3 **Inhalt der Beurteilung**

3.1 Grundsätze

3.1.1 Die Beurteilung soll die Arbeitsergebnisse der Beamtin oder des Beamten in dem jeweils übertragenen Aufgabengebiet bewerten – unter Berücksichtigung von Bedeutung und Schwierigkeit des Arbeitsgebietes – und Aussagen über Fähigkeiten und sonstige Eigenschaften treffen, die für die weitere dienstliche Verwendung von Bedeutung sind. Anknüpfungspunkte sind hierbei die Anforderungen des statusrechtlichen Amtes und die vergleichweisen Leistungen der Beamtinnen und Beamten in derselben Besoldungsgruppe. Sonderaufgaben von besonderem Gewicht sowie weitere übernommene Aufgaben oder Funktionen, die nicht zum originären Aufgabenbereich gehören, können aufgeführt werden. Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind anhand der Beurteilungsmerkmale im Beurteilungsbogen zu würdigen. Den Umfang der zu bewertenden Beurteilungsmerkmale kann die Präsidentin oder der Präsident des Landesamtes für Finanzen für einzelne Funktions-

bereiche festlegen. Die Beurteilung soll ein differenziertes Bild der oder des zu Beurteilenden zeichnen und dabei die Stärken herausarbeiten sowie die Bereiche erkennen lassen, in denen eine Verbesserung erfolgen sollte. Zusatzqualifikationen wie z. B. der Erwerb des Diploms einer Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie sind als Nachweis besonderer fachlicher Kenntnisse ausdrücklich zu würdigen, soweit sie sich auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung auswirken.

3.1.2 Die einzelnen Leistungs-, Eignungs- und Befähigungsmerkmale sind hierzu nach den Ausprägungsgraden herausragend, besonders stark, stark, überdurchschnittlich, normal, teilweise oder nicht zu bewerten.

3.1.3 Die Beurteilung schließt mit einer Gesamtbewertung und einem Vorschlag für die weitere dienstliche Verwendung ab.

3.1.4 Zur Gewährleistung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs im Geltungsbereich dieser Verwaltungsvorschrift kann die Präsidentin oder der Präsident des Landesamtes für Finanzen für die jeweiligen Besoldungsgruppen Richtsätze für die Anteile der sieben Bewertungsstufen (Nummer 3.2.1) festlegen.

3.1.5 Sind Tatsachen bekannt, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen, steht das einer Beurteilung nicht entgegen. In diesen Fällen ist der Beurteilung ein besonderes Blatt mit dem Vermerk „Vorbehaltsbeurteilung wegen des Verdachts eines Dienstvergehens“ beizufügen. Nach Abschluss des Disziplinarverfahrens ist das besondere Blatt zu entfernen und die Beurteilung unter Berücksichtigung des im Verfahren festgestellten Verhaltens zu überprüfen und ggf. zu ändern. Maßnahmen, die der Tilgung unterliegen, sind in der Beurteilung nicht zu erwähnen. Erscheint ein Hinweis wegen der sich aus einem Dienstvergehen ergebenden Rückschlüsse auf Persönlichkeit, Gesamtverhalten oder Verwendbarkeit der Beamtin oder des Beamten geboten, ist nicht die Disziplinarmaßnahme, sondern das ihr zugrunde liegende Verhalten zu kennzeichnen.

3.2 Gesamtbewertung

3.2.1 Die Gesamtbewertung ist – bezogen auf das jeweilige Statusamt – nach einem Punktesystem von 0 bis 18 Punkten in folgenden sieben Bewertungsstufen festzulegen:

18, 17 Punkte Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen in ganz besonderem Maße und zeigt stets herausragende Leistungen.

16, 15, 14 Punkte Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen erheblich und zeigt stets besonders starke Leistungen.

13, 12, 11 Punkte Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen deutlich und zeichnet sich immer wieder durch starke Leistungen aus.

10, 9, 8 Punkte Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen und erbringt überdurchschnittliche Leistungen.

7, 6, 5 Punkte Die oder der Beurteilte entspricht den Anforderungen und erbringt in der Regel anforderungsgerechte Leistungen.

4, 3, 2 Punkte Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen teilweise. Eignung und Leistung entsprechen nicht uneingeschränkt den Anforderungen.

1, 0 Punkt(e) Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen nicht.

Weitere Differenzierungen sind nicht zulässig.

Die Gesamtbewertung ist stets zu begründen. Bei der Vergabe einer Gesamtbewertung von 18, 17 oder 1, 0 Punkten bedarf es stets einer besonderen Begründung.

3.2.2 Bei der Gesamtbewertung wie auch bei den Einzelmerkmalen ist auf eine plausible Differenzierung bei den Ausprägungsgraden bzw. bei der Punktvergabe in jedem Statusamt zu achten.

3.2.3 Die Beurteilerin oder der Beurteiler nimmt die Gesamtbewertung auf der Grundlage einer Gesamtwürdigung in eigener Verantwortung vor. Die Gesamtbewertung muss sich nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lassen. Als Orientierungshilfe dient dabei folgende Berechnung: Die Ausprägungsgrade nach Nummer 3.1.2 entsprechen folgenden Zählwerten:

herausragend	8,
besonders stark	7,
stark	6,
überdurchschnittlich	5,
normal	4,
teilweise	2,
nicht	0.

Die Summe der erreichten Zählwerte ist ins Verhältnis zu setzen zu der Summe der Zählwerte, die mit den bewerteten Merkmalen höchstens erreicht werden könnte. Der sich so ergebende Prozentwert ist wie folgt Orientierungshilfe zur Plausibilitätsprüfung für die Gesamtbewertung nach Nummer 3.2.1:

100,0 bis 96,89 vom Hundert	= 18 Punkte
96,88 bis 93,76 vom Hundert	= 17 Punkte
93,75 bis 89,60 vom Hundert	= 16 Punkte
89,59 bis 85,43 vom Hundert	= 15 Punkte
85,42 bis 81,26 vom Hundert	= 14 Punkte
81,25 bis 77,10 vom Hundert	= 13 Punkte
77,09 bis 72,93 vom Hundert	= 12 Punkte
72,92 bis 68,76 vom Hundert	= 11 Punkte
68,75 bis 64,60 vom Hundert	= 10 Punkte
64,59 bis 60,43 vom Hundert	= 9 Punkte
60,42 bis 56,26 vom Hundert	= 8 Punkte
56,25 bis 50,03 vom Hundert	= 7 Punkte
50,02 bis 43,77 vom Hundert	= 6 Punkte
43,76 bis 37,51 vom Hundert	= 5 Punkte
37,50 bis 29,19 vom Hundert	= 4 Punkte
29,18 bis 20,85 vom Hundert	= 3 Punkte
20,84 bis 12,51 vom Hundert	= 2 Punkte
12,50 bis 6,26 vom Hundert	= 1 Punkt
6,25 bis 0 vom Hundert	= 0 Punkte

Die Beurteilerin oder der Beurteiler kann von der sich danach ergebenden Gesamtbewertung abweichen. In diesem Fall ist die Gesamtbewertung eingehend schriftlich zu begründen.

3.3 Beurteilung schwerbehinderter Menschen

3.3.1 Vor der Beurteilung eines schwerbehinderten Menschen im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch hat die beurteilende Person sich eingehend über das Ausmaß und die Art der Behinderung sowie über die durch die Behinderung bedingte Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit zu informieren. Zu diesem Zweck bietet die beurteilende Person dem schwerbehinderten Menschen ein Gespräch über Art und Umfang der Behinderung und deren Auswirkung auf Leistung und Einsatz-

möglichkeit an. Auf Verlangen des schwerbehinderten Menschen ist zu diesem Gespräch die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Zudem hört die beurteilende Person vor Erstellung des Beurteilungsentwurfs die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und die Beauftragte oder den Beauftragten der Dienststelle, es sei denn, die zu beurteilende Beamtin oder der zu beurteilende Beamte widerspricht dieser Anhörung. Die beurteilende Person muss sich eingehend mit der Persönlichkeit und der fachlichen Leistung des schwerbehinderten Menschen befassen und prüfen, ob und in welchem Umfang die dienstliche Leistung durch die Behinderung beeinträchtigt ist. Beruhen etwaige Minderleistungen auf der Behinderung, ist das in der Beurteilung zu berücksichtigen. Sollten gegenüber der früheren Beurteilung Leistungsminderungen eingetreten sein, ist zu prüfen, ob dies auf die Behinderung zurückzuführen ist. Bei der Bewertung der von einem schwerbehinderten Menschen erbrachten Leistung ist jedoch davon auszugehen, dass die Qualität der Leistung nach allgemeinen Maßstäben zu beurteilen ist. Eine geringere Quantität der Arbeitsleistung darf das Beurteilungsergebnis durch eine behinderungsbedingte Minderung nicht negativ beeinflussen. In jeder Beurteilung von schwerbehinderten Menschen ist darzulegen, dass § 14 Abs. 4 LbVO beachtet worden ist.

Insoweit wird auf die jeweils aktuell geltende Fassung der Anwendungsleitlinien zur Inklusionsvereinbarung verwiesen.

3.3.2 In der abschließenden Gesamtbewertung ist dem schwerbehinderten Menschen unter besonderer Würdigung seines Strebens nach Leistung und Fortbildung die Bewertung zuzusprechen, die er erhalten würde, wenn seine Arbeits- und Einsatzfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein schwerbehinderter Mensch zur Erbringung einer vergleichbaren Leistung in der Regel mehr Energie aufbringen muss als ein nicht behinderter Mensch.

3.3.3 Auf Verlangen des schwerbehinderten Menschen ist die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei der Eröffnung und Besprechung der Beurteilung (Nummer 2.9.2) hinzuzuziehen.

3.4 Beurteilungsbogen

3.4.1 Für dienstliche Beurteilungen nach dieser Verwaltungsvorschrift sind zu verwenden:

3.4.1.1 für regelmäßige Beurteilungen (Nummer 2.1), Nachbeurteilungen (Nummer 2.3), Beurteilungen im Einstiegsamt – soweit nicht nach Nummer 3.4.1.3 erfasst – (Nummer 2.4.3) sowie für Beurteilungen aus besonderem Anlass mit Gesamtbewertung (Nummer 2.5.1) der Beamtinnen und Beamten des zweiten bis vierten Einstiegsamtes ein Beurteilungsbogen nach dem Muster der Anlage 1,

3.4.1.2 für vereinfachte Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten des zweiten bis vierten Einstiegsamtes (Nummer 3.5) ein Beurteilungsbogen nach dem Muster der Anlage 2,

3.4.1.3 für Beurteilungen zum Ablauf der laubahnrechtlichen Probezeit (Nummer 2.4.2) verbunden mit der ersten Beurteilung im Einstiegsamt ein Beurteilungsbogen nach dem Muster der Anlage 3.

3.4.1.4 für Beurteilungen zum Ablauf der laubahnrechtlichen Probezeit (Nummer 2.4.2) getrennt von der ersten Beurteilung im Einstiegsamt ein Beurteilungsbogen nach dem Muster der Anlage 4.

3.4.2 Für Beamtinnen und Beamte des ersten Einstiegsamtes ist eine Beurteilung auf der Grundlage einer Aufgabenbeschreibung nach dem Muster der Anlage 5 zu erstellen, die mit einer Gesamtbewertung abschließt.

3.4.3 Die Präsidentin oder der Präsident des Landesamtes für Finanzen wird ermächtigt, für andere als die in Nummer

3.4.1 genannten Beurteilungen gesonderte Beurteilungsbogen festzulegen; Nummer 5.2 bleibt unberührt.

3.4.4 Das Ministerium der Finanzen wird ermächtigt, in Abstimmung mit der Präsidentin oder dem Präsidenten des Landesamtes für Finanzen Anpassungen bei den Beurteilungsbögen vorzunehmen.

3.5 Vereinfachte Beurteilung

Sofern die Beamtin oder der Beamte in derselben Besoldungsgruppe und bei unveränderter Tätigkeit nach dieser Verwaltungsvorschrift bereits beurteilt worden ist und Ausprägungsgrade der Einzelmerkmale, Gesamtbewertung und Verwendungsvorschläge gegenüber der Vorbeurteilung unverändert bleiben, genügt es für die neue Beurteilung, wenn eine entsprechende Feststellung auf einem gesonderten Blatt niedergelegt wird. Nach einer vereinfachten Beurteilung in derselben Besoldungsgruppe ist eine Vollbeurteilung zu erstellen.

4 Beförderungseignung

4.1 Voraussetzung für die Zuerkennung der Beförderungseignung ist

für eine Beförderung vom	zum	eine Gesamtbewertung von mindestens
Amtsmeister	Oberamtsmeister	5 Punkte
Oberamtsmeister	Sekretär (soweit nicht Einstiegsamt)	11 Punkte
Sekretär	Obersekretär	5 Punkte
Obersekretär	Hauptsekretär	8 Punkte
Hauptsekretär	Inspektor (soweit nicht Einstiegsamt)	11 Punkte
Inspektor (soweit nicht Einstiegsamt)	Inspektor mit Zulage	11 Punkte
Inspektor	Oberinspektor	5 Punkte
Oberinspektor	Amtmann	8 Punkte
Amtmann	Amtsrat	11 Punkte
Amtsrat	Rat (soweit nicht Einstiegsamt)	11 Punkte
Rat	Oberrat	5 Punkte
Oberrat	Direktor	11 Punkte
Direktor	Leitenden Direktor	14 Punkte
Leitenden Direktor	Leitenden Direktor mit Zulage	14 Punkte

4.2 Werden für ein Beförderungsamts besondere Eignungsvoraussetzungen oder besondere beschäftigungsmäßige Voraussetzungen gefordert, müssen diese zum Beurteilungsstichtag gegeben sein. Die Verwendungseignung entsprechend dem Verwendungsvorschlag in der dienstlichen Beurteilung muss zum Zeitpunkt der Übertragung der Funktion noch gerechtfertigt sein.

5 Zuständigkeiten

5.1 Nach dieser Verwaltungsvorschrift erforderliche Regelungen obliegen, sofern nicht etwas anderes bestimmt ist, der Präsidentin oder dem Präsidenten des Landesamtes für Finanzen.

5.2 Regelungen nach Nummer 6.1 – soweit sie Beamtinnen und Beamte des vierten Einstiegsamtes oder das diesbezügliche Verfahren betreffen – ergehen im Einvernehmen mit dem Ministerium der Finanzen.

6 Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des vierten Einstiegsamtes

6.1 Grundsätze

Für die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des vierten Einstiegsamtes gelten die Nummern 1 bis 4 entsprechend, soweit nicht nachstehend etwas anderes bestimmt ist.

6.2 Vorbereitende Maßstabskonferenz

6.2.1 Zur Festlegung von einheitlich anzuwendenden Beurteilungsmaßstäben bei der regelmäßigen Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des vierten Einstiegsamtes im Geschäftsbereich des Landesamtes für Steuern und des Landesamtes für Finanzen findet eine Vorbesprechung statt (Maßstabskonferenz).

6.2.2 Die Leitung der Besprechung obliegt der Zentralabteilungsleitung des Ministeriums der Finanzen. An der Besprechung nehmen weiter teil:

- die Präsidentin oder der Präsident des Landesamtes für Steuern,
- die Präsidentin oder der Präsident des Landesamtes für Finanzen,
- die für Personalangelegenheiten zuständige Gruppenleitung des Landesamtes für Steuern oder die Vertretung,
- die für Personalangelegenheiten zuständige Dezernatsleitung des Landesamtes für Finanzen oder die Vertretung,
- die zuständige Personalreferentin oder der zuständige Personalreferent des Ministeriums der Finanzen.

Weitere Personen können hinzugezogen werden, soweit dies zur Bildung eines sachgerechten Urteils erforderlich ist.

6.3 Vorbereitende Beurteilungskonferenz

6.3.1 Zur Vorbereitung der regelmäßigen Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des vierten Einstiegsamtes finden jeweils Vorbesprechungen statt.

6.3.2 Die Leitung der Besprechungen obliegt der Zentralabteilungsleitung des Ministeriums der Finanzen. An den Besprechungen nehmen weiter teil:

- die Präsidentin oder der Präsident des Landesamtes für Finanzen,
- die für Personalangelegenheiten zuständige Dezernatsleitung oder die Vertretung,
- die zuständige Personalreferentin oder der zuständige Personalreferent des Ministeriums der Finanzen.

Weiterhin nimmt grundsätzlich die Gleichstellungsbeauftragte des Ministeriums der Finanzen teil. Weitere Personen können hinzugezogen werden, soweit dies zur Bildung eines sachgerechten Urteils erforderlich ist.

6.4 Beurteilungsentwürfe

Die Beurteilungsentwürfe sind nach der Anhörung von der beurteilenden Person dem Ministerium der Finanzen vorzulegen. Sind die Entwürfe schlüssig und angemessen, erfolgt die Schlusszeichnung nach Nummer 6.6.

6.5 Abschließende Beurteilungskonferenz

Soweit Entwürfe der regelmäßigen Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten des vierten Einstiegsamtes nicht schlüssig oder unangemessen erscheinen, sind diese in einer abschließenden Beurteilungskonferenz zu erörtern. Nummer 6.3.2 gilt entsprechend.

6.6 Schlusszeichnung

6.6.1 Die Schlusszeichnung obliegt dem Ministerium der Finanzen. Mit der abschließenden Zeichnung durch das Ministerium der Finanzen ist das Beurteilungsverfahren

abgeschlossen. Das Ministerium der Finanzen kann Beurteilungen aufheben oder ändern.

- 6.6.2 Nummer 6.6.1 gilt bei anderen als regelmäßigen Beurteilungen entsprechend.

7 Begriffsbestimmungen

- 7.1 Beamtinnen und Beamte des ersten Einstiegsamtes im Sinne dieser Vorschrift sind solche,

- die nach § 15 Abs. 2 LBG im ersten Einstiegsamt eingestellt wurden, und
- die nicht Beamtinnen oder Beamte des zweiten bis vierten Einstiegsamtes sind.

- 7.2 Beamtinnen und Beamte des zweiten Einstiegsamtes im Sinne dieser Vorschrift sind solche,

- die nach § 15 Abs. 3 LBG im zweiten Einstiegsamt eingestellt wurden oder die nach § 28 Abs. 1 LbVO eine entsprechende Ausbildung abgeschlossen haben oder deren entsprechende Qualifikation nach § 29 Abs. 3 LbVO festgestellt wurde, und
- die ein Statusamt innehaben, das dem zweiten Einstiegsamt oder einem nachfolgenden Beförderungsamte zugeordnet ist, und
- die nicht Beamtinnen oder Beamte des dritten oder vierten Einstiegsamtes sind.

- 7.3 Beamtinnen und Beamte des dritten Einstiegsamtes im Sinne dieser Vorschrift sind solche,

- die nach § 15 Abs. 4 LBG im dritten Einstiegsamt eingestellt wurden oder denen nach § 27 LbVO das dritte Einstiegsamt verliehen wurde oder die nach § 28 Abs. 1 LbVO eine entsprechende Ausbildung abgeschlossen haben oder deren entsprechende Qualifikation nach § 29 Abs. 3 LbVO festgestellt wurde, und

- die ein Statusamt innehaben, das dem dritten Einstiegsamt oder einem nachfolgenden Beförderungsamte zugeordnet ist, und
- die nicht Beamtinnen oder Beamte des vierten Einstiegsamtes sind.

- 7.4 Beamtinnen und Beamte des vierten Einstiegsamtes im Sinne dieser Vorschrift sind solche,

- die nach § 15 Abs. 5 LBG im vierten Einstiegsamt eingestellt wurden oder denen nach § 27 LbVO das vierte Einstiegsamt verliehen wurde oder deren entsprechende Qualifikation nach § 29 Abs. 3 LbVO festgestellt wurde, und
- die ein Statusamt innehaben, das dem vierten Einstiegsamt oder einem nachfolgenden Beförderungsamte zugeordnet ist.

8 Inkrafttreten

- 8.1 Diese Verwaltungsvorschrift tritt am 1. Juni 2019 in Kraft und ist wie folgt anzuwenden:

- 8.1.1 für das zweite Einstiegsamt und Beamtinnen und Beamte im Einstiegsamt ab 1. Juni 2019,

- 8.1.2 für das erste, dritte und vierte Einstiegsamt ab 1. Juni 2020.

- 8.2 Die Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Finanzen über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Landesamtes für Finanzen sowie des Amtes für Bundesbau (Beurteilungs-VV LfF/ABB) vom 14. November 2014 (MinBl. S. 209) ist für das erste, dritte und vierte Einstiegsamt bis zum 31. Mai 2020 weiterhin anzuwenden und tritt zum 1. Juni 2020 außer Kraft.

- 8.3 Beurteilungen, die vor dem Inkrafttreten dieser Verwaltungsvorschrift erstellt wurden, behalten ihre Gültigkeit.

MinBl. 2019, S. 97

Anlage 1Landesamt
für Finanzen

IPNR

Dienstliche Beurteilung

Beurteilungsstichtag	Beurteilungszeitraum vom bis	Letzte dienstliche Beurteilung zum in BesGr.
----------------------	--	--

- ☐ Regelmäßige Beurteilung (Nr. 2.1 VV*) ☐ Beurteilung im Einstiegsamt (Nr. 2.4.3 VV*)
☐

1 Angaben zur Person

Familienname		Vorname	
Geburtsdatum	Dienst-/Amtsbezeichnung	Besoldungsgruppe	ADA
Schwerbehindert oder gleichgestellt		☐ nein ☐ ja	GdB seit bis
Einschränkungen der körperlichen Belastbarkeit		☐ nein ☐ ja	
Einschränkungen der Außendiensttauglichkeit		☐ nein ☐ ja	
Der Beurteilerin / Dem Beurteiler unterstellt seit			

2 Dienstliche Verwendungen

ab	Arbeitsgebiet (z.B. Besoldung und Versorgung, Entgelt der Arbeitnehmer)	eingesetzt als (z.B. Mitarbeiter/in, Sachbearbeiter/in, Referent/in))	Dienststelle (z.B. LfF)

3 Sonstige für die Beurteilung wesentliche Gesichtspunkte (Nr. 3.1.1 VV*)

--

* Beurteilungs-VV LfF vom 20.02.2019 (MinBl. 97)

4 Beurteilungsmerkmale

[illegible]

- Seite 4 der Beurteilung zum - IPNR -

[illegible]

- Seite 5 der Beurteilung zum - IPNR -

		Ausprägungsgrad						
		herausragend	besonders stark	stark	überdurchschnittlich	normal	teilweise	nicht
	Führungsverhalten aufgabenorientiert*							
32	Ordnen der Arbeitsabläufe, Ziel- und Prioritätensetzung; Weitergabe von Informationen;	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
33	Anleitung, Aufsicht und Delegation.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Führungsverhalten mitarbeiterorientiert *							
34	Vorbildliches, an den Grundsätzen zur Führung und Zusammenarbeit orientiertes Verhalten; wertschätzender Umgang; diskriminierungsfreies Führen;	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
35	Mitarbeiter motivieren und unterstützen; angemessene Rückmeldung geben und annehmen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
36	Aktiv Personalentwicklung und -förderung betreiben; Führung von Personalgesprächen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
37	Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Inklusion von schwerbehinderten Menschen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
38	Einsatz für die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

* Bewertung nur bei Wahrnehmung von Führungsfunktionen

Summe der angekreuzten Merkmale							
Gesamtbewertung nach Orientierungshilfe	Punkte (%)						

5 Gründe zur Abweichung von Orientierungshilfe

- ☐ nein (kurze Begründung unter Ziffer 7 erforderlich)
- ☐ ja (eingehende Begründung unter Ziffer 7 erforderlich)

6 Gesamtbewertung

Punkte

- Seite 6 der Beurteilung zum - IPNR -

7 Begründung der Gesamtbewertung**

****** Bei einer Schwerbehinderung (ab GdB 50) oder Gleichstellung ist darzulegen, dass § 14 Abs. 4 LbVO beachtet wurde.

- Seite 7 der Beurteilung zum - IPNR -

8 Verwendungsvorschlag

Verwendungsvorschläge für Funktionsdienstposten	
Funktionsdienstposten	Besoldungsgruppe

9 Anhörung der Beamtin / des Beamten

9.1	Die Anhörung wurde durchgeführt am		von	
9.2	Ist mit der vorgesehenen Beurteilung einverstanden	☐ ja	☐ nein	
	Eine schriftliche Stellungnahme ist beabsichtigt	☐ ja	☐ nein	
9.3	Angaben der Beamtin / des Beamten z. B. über besondere Fähigkeiten, Interessen und Verwendungswünsche			

10 Sonstiges

- 10.1 ☐ Das Gespräch nach Nr. 2.7.1 Beurteilungs-VV hat stattgefunden.
- 10.2 ☐ Die Sachvorgesetzten wurden gehört.
- 10.3 ☐ Die Beamtin wurde auf ihr Recht zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 23 Abs. 2 LGG hingewiesen.
- 10.4 ☐ Das Gespräch nach Nr. 3.3.1 (Beurteilung schwerbehinderter Menschen) Beurteilungs-VV wurde angeboten / hat stattgefunden.
- ☐ Die Vertretung für schwerbehinderte Menschen wurde am gehört.
- ☐ Die Beamtin / Der Beamte hat auf die Anhörung der Vertretung für schwerbehinderte Menschen verzichtet.
- 10.5 ☐ Die / Der Beauftragte des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen wurde am gehört.
- ☐ Die Beamtin / Der Beamte hat auf die Anhörung der / des Beauftragten des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen verzichtet.
- 10.6 ☐ Die Beamtin / Der Beamte wurde rechtzeitig über das Beurteilungsgespräch unterrichtet und auf ihre / seine Rechte zur Beteiligung des Personalrats nach § 69 Abs. 8 LPersVG hingewiesen.
- 10.7 ☐ Ist während des Beurteilungszeitraums in der Person der / des unmittelbaren Dienstvorgesetzten ein Wechsel eingetreten, wurde die / der frühere unmittelbare Dienstvorgesetzte gehört.
- 10.8 ☐ Ist während des Beurteilungszeitraums in der Person der / des unmittelbaren Dienstvorgesetzten ein Wechsel eingetreten, wurde die / der geschäftsplanmäßige Vertreterin / Vertreter der / des früheren unmittelbaren Dienstvorgesetzten gehört, da die Anhörung der / des früheren unmittelbaren Dienstvorgesetzten nicht mehr möglich war.
- 10.9 ☐ Bei Abordnungen bis zu einem Jahr ist die Beurteilung im Benehmen mit der Leiterin / dem Leiter der Dienststelle erstellt worden, an die die Beamtin / der Beamte abgeordnet ist.
- 10.10 ☐ Bei Abordnungen von mindestens einem Jahr ist die Beurteilung von der Leiterin / dem Leiter der Beschäftigungsdienststelle im Benehmen mit der Leiterin / dem Leiter der Stammdienststelle erstellt worden.

11 Beurteilerin / Beurteiler

Name	Amtsbezeichnung
Datum	Unterschrift

- Seite 8 der Beurteilung zum - IPNR -

12 Schlusszeichnung der Beurteilung

Name	Amtsbezeichnung
☐ Der Beurteilung wird zugestimmt	
☐ Die Beurteilung wird wie folgt geändert:	
☐ Begründung:	
Datum	Unterschrift

- Seite 9 der Beurteilung zum - IPNR -

Die Gesamtbewertung muss sich nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lassen (vgl. Nummer 3.2.3 der VV). Die Gesamtbewertung ist gemäß Nummer 3.2.1 der VV bezogen auf das jeweilige Statusamt nach einem Punktesystem von 0 bis 18 Punkten in folgenden sieben Bewertungsstufen festgelegt:

18, 17 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen in ganz besonderem Maße und zeigt stets herausragende Leistungen. Eine besondere Begründung ist erforderlich.
16, 15, 14 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen erheblich und zeigt stets besonders starke Leistungen.
13, 12, 11 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen deutlich und zeichnet sich immer wieder durch starke Leistungen aus.
10, 9, 8 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen und erbringt überdurchschnittliche Leistungen.
7, 6, 5 Punkte	Die oder der Beurteilte entspricht den Anforderungen und erbringt in der Regel anforderungsgerechte Leistungen.
4, 3, 2 Punkt(e)	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen teilweise. Eignung und Leistung entsprechen nicht uneingeschränkt den Anforderungen.
1, 0 Punkt(e)	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen nicht. Eine besondere Begründung ist erforderlich.

Der sich nach Nummer 3.2.3 der VV ergebende Prozentwert ist wie folgt Orientierungshilfe zur Plausibilitätsprüfung für die Gesamtbewertung nach Nummer 3.2.1 der VV:

100,0	bis	96,89 vom Hundert	=	18 Punkte
96,88	bis	93,76 vom Hundert	=	17 Punkte
93,75	bis	89,60 vom Hundert	=	16 Punkte
89,59	bis	85,43 vom Hundert	=	15 Punkte
85,42	bis	81,26 vom Hundert	=	14 Punkte
81,25	bis	77,10 vom Hundert	=	13 Punkte
77,09	bis	72,93 vom Hundert	=	12 Punkte
72,92	bis	68,76 vom Hundert	=	11 Punkte
68,75	bis	64,60 vom Hundert	=	10 Punkte
64,59	bis	60,43 vom Hundert	=	9 Punkte
60,42	bis	56,26 vom Hundert	=	8 Punkte
56,25	bis	50,03 vom Hundert	=	7 Punkte
50,02	bis	43,77 vom Hundert	=	6 Punkte
43,76	bis	37,51 vom Hundert	=	5 Punkte
37,50	bis	29,19 vom Hundert	=	4 Punkte
29,18	bis	20,85 vom Hundert	=	3 Punkte
20,84	bis	12,51 vom Hundert	=	2 Punkte
12,50	bis	6,26 vom Hundert	=	1 Punkt
6,25	bis	0 vom Hundert	=	0 Punkte

Anlage 2Landesamt
für Finanzen

IPNR

Vereinfachte dienstliche Beurteilung

Regelmäßige Beurteilung (Nr. 2.1 VV*) zum	Beurteilungszeitraum vom bis	Letzte dienstliche Beurteilung zum - in BesGr.
--	--	--

1 Angaben zur Person

Familienname		Vorname	
Geburtsdatum	Dienst-/Amtsbezeichnung	Besoldungsgruppe	ADA
Schwerbehindert oder gleichgestellt ☐ nein ☐ ja GdB -seit - bis -			
Einschränkungen der körperlichen Belastbarkeit ☐ nein ☐ ja			
Einschränkungen der Außendiensttauglichkeit ☐ nein ☐ ja			
Der Beurteilerin / Dem Beurteiler unterstellt seit			

2 Dienstliche Verwendungen

ab	Arbeitsgebiet (z.B. Besoldung und Versorgung, Entgelt der Arbeitnehmer)	eingesetzt als (z.B. Mitarbeiter/in, Sachbearbeiter/in, Referent/in)	Dienststelle (z.B. LfF)

3 Sonstige für die Beurteilung wesentliche Gesichtspunkte (Nr. 3.1.1 VV*) **

--

* Beurteilungs-VV LfF vom 20.02.2019 (MinBl. S. 97)

** Bei einer Schwerbehinderung (ab GdB 50) oder Gleichstellung ist darzulegen, dass § 14 Abs. 4 LbVO beachtet wurde.

- Seite 2 der Beurteilung zum - IPNR -

4 Voraussetzungen für die vereinfachte Beurteilung / Gesamtbewertung und Verwendungsvorschläge

☐	wurde bereits in derselben Besoldungsgruppe und bei unveränderter Tätigkeit nach der Beurteilungs-VV LfF vom 20.02.2019 (MinBl. S. 97) beurteilt
☐	Die Gesamtbewertung und die Verwendungsvorschläge bleiben gegenüber der Vorbeurteilung unverändert.
Gesamtbewertung (wie bisher):	
Punkte	
Verwendungsvorschläge für Funktionsdienstposten (wie bisher)	
Funktionsdienstposten	

5 Anhörung der Beamtin / des Beamten

5.1	Die Anhörung wurde durchgeführt am		von	
5.2	ist mit der vorgesehenen Beurteilung einverstanden	☐ ja	☐ nein	
	Eine schriftliche Stellungnahme ist beabsichtigt	☐ ja	☐ nein	
5.3	Angaben der Beamtin / des Beamten z. B. über besondere Fähigkeiten, Interessen und Verwendungswünsche			

6 Sonstiges

- 6.1 ☐ Das Gespräch nach Nr. 2.7.1 Beurteilungs-VV hat stattgefunden.
- 6.2 ☐ Die Sachvorgesetzten wurden gehört.
- 6.3 ☐ Die Beamtin wurde auf ihr Recht zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 23 Abs. 2 LGG hingewiesen.
- 6.4 ☐ Das Gespräch nach Nr. 3.3.1 (Beurteilung schwerbehinderter Menschen) Beurteilungs-VV wurde angeboten / hat stattgefunden.
- ☐ Die Vertretung für schwerbehinderte Menschen wurde am gehört.
- ☐ Die Beamtin / Der Beamte hat auf die Anhörung der Vertretung für schwerbehinderte Menschen verzichtet.
- 6.5 ☐ Die / Der Beauftragte des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen wurde am gehört.
- ☐ Die Beamtin / Der Beamte hat auf die Anhörung der / des Beauftragten des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen verzichtet.
- 6.6 ☐ Die Beamtin / Der Beamte wurde rechtzeitig über das Beurteilungsgespräch unterrichtet und auf ihre / seine Rechte zur Beteiligung des Personalrats nach § 69 Abs. 8 LPersVG hingewiesen.
- 6.7 ☐ Ist während des Beurteilungszeitraums in der Person der / des unmittelbaren Dienstvorgesetzten ein Wechsel eingetreten, wurde die / der frühere unmittelbare Dienstvorgesetzte gehört.
- 6.8 ☐ Ist während des Beurteilungszeitraums in der Person der / des unmittelbaren Dienstvorgesetzten ein Wechsel eingetreten, wurde die / der geschäftsplanmäßige Vertreterin / Vertreter der / des früheren unmittelbaren Dienstvorgesetzten gehört, da die Anhörung der / des früheren unmittelbaren Dienstvorgesetzten nicht mehr möglich war.
- 6.9 ☐ Bei Abordnungen bis zu einem Jahr ist die Beurteilung im Benehmen mit der Leiterin / dem Leiter der Dienststelle erstellt worden, an die die Beamtin / der Beamte abgeordnet ist.
- 6.10 ☐ Bei Abordnungen von mindestens einem Jahr ist die Beurteilung von der Leiterin / dem Leiter der Beschäftigungsdienststelle im Benehmen mit der Leiterin / dem Leiter der Stammdienststelle erstellt worden.

- Seite 3 der Beurteilung zum - IPNR -

7 Beurteilerin / Beurteiler

Name	Amtsbezeichnung
Datum	Unterschrift

8 Schlusszeichnung der Beurteilung

Name	Amtsbezeichnung
☐ Der Beurteilung wird zugestimmt	
☐ Die Beurteilung wird wie folgt geändert:	
☐ Begründung:	
Datum	Unterschrift

- Seite 4 der Beurteilung zum - IPNR -

Die Gesamtbewertung ist gemäß Nummer 3.2.1 der VV bezogen auf das jeweilige Statusamt nach einem Punktesystem von 0 bis 18 Punkten in folgenden sieben Bewertungsstufen festgelegt:

18, 17 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen in ganz besonderem Maße und zeigt stets herausragende Leistungen.
16, 15, 14 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen erheblich und zeigt stets besonders starke Leistungen.
13, 12, 11 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen deutlich und zeichnet sich immer wieder durch starke Leistungen aus.
10, 9, 8 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen und erbringt überdurchschnittliche Leistungen.
7, 6, 5 Punkte	Die oder der Beurteilte entspricht den Anforderungen und erbringt in der Regel anforderungsgerechte Leistungen.
4, 3, 2 Punkt(e)	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen teilweise. Eignung und Leistung entsprechen nicht uneingeschränkt den Anforderungen.
1, 0 Punkt(e)	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen nicht.

Anlage 3Landesamt
für Finanzen

IPNR

Dienstliche Beurteilung

zum Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit
nach Nr. 2.4.2 Beurteilungs-VV* und
im Einstiegsamt
nach Nr. 2.4.3 Beurteilungs-VV*

Beurteilungsstichtag	Beurteilungszeitraum vom bis	Letzte dienstliche Beurteilung zum in BesGr.
----------------------	--	--

1 Angaben zur Person

Familienname		Vorname	
Geburtsdatum	Dienst-/Amtsbezeichnung	Besoldungsgruppe	ADA
Schwerbehindert oder gleichgestellt ☐ nein ☐ ja GdB seit bis			
Einschränkungen der körperlichen Belastbarkeit ☐ nein ☐ ja			
Einschränkungen der Außendiensttauglichkeit ☐ nein ☐ ja			
Der Beurteilerin / Dem Beurteiler unterstellt seit			

2 Dienstliche Verwendungen

ab	Arbeitsgebiet (z.B. Besoldung und Versorgung, Entgelt der Arbeitnehmer)	eingesetzt als (z.B. Mitarbeiter/in, Sachbearbeiter/in, Referent/in)	Dienststelle (z.B. LfF)

3 Sonstige für die Beurteilung wesentliche Gesichtspunkte (Nr. 3.1.1 VV*)

--

* Beurteilungs-VV LfF vom 20.02.2019 (MinBl. S. 97)

- Seite 2 der Beurteilung zum - IPNR -

4 Beurteilungsmerkmale

[illegible]

- Seite 3 der Beurteilung zum - IPNR -

[illegible]

- Seite 4 der Beurteilung zum - IPNR -

[illegible]

- Seite 5 der Beurteilung zum - IPNR -

		Ausprägungsgrad						
		herausragend	besonders stark	stark	überdurchschnittlich	normal	teilweise	nicht
	Führungsverhalten aufgabenorientiert*							
32	Ordnen der Arbeitsabläufe, Ziel- und Prioritätensetzung; Weitergabe von Informationen;	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
33	Anleitung, Aufsicht und Delegation.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Führungsverhalten mitarbeiterorientiert *							
34	Vorbildliches, an den Grundsätzen zur Führung und Zusammenarbeit orientiertes Verhalten; wertschätzender Umgang; diskriminierungsfreies Führen;	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
35	Mitarbeiter motivieren und unterstützen; angemessene Rückmeldung geben und annehmen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
36	Aktiv Personalentwicklung und –förderung betreiben; Führung von Personalgesprächen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
37	Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Inklusion von schwerbehinderten Menschen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
38	Einsatz für die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

* Bewertung nur bei Wahrnehmung von Führungsfunktionen

Summe der angekreuzten Merkmale							
Gesamtbewertung nach Orientierungshilfe	Punkte (%)						

5 Gründe zur Abweichung von Orientierungshilfe

- ☐ nein (kurze Begründung unter Ziffer 7 erforderlich)
- ☐ ja (eingehende Begründung unter Ziffer 7 erforderlich)

6 Gesamtbewertung

Punkte

- Seite 6 der Beurteilung zum - IPNR -

7 Begründung der Gesamtbewertung**

8 Ergebnis der Beurteilung zum Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit

- ☐ Die laufbahnrechtliche Probezeit wurde erfolgreich abgeleistet.
- ☐ Die laufbahnrechtliche Probezeit sollte gem. § 20 Abs. 2 Satz 2 bis 4 LBG i.V.m. § 11 Abs. 2 bzw. Abs. 3 Laufbahnverordnung verkürzt werden um Vordienstzeiten im Umfang von Monaten.
- ☐ Der erfolgreiche Abschluss der laufbahnrechtlichen Probezeit kann noch nicht abschließend festgestellt werden.
 - ☐ Die laufbahnrechtliche Probezeit sollte um Monate verlängert werden.
- ☐ hat sich in der laufbahnrechtlichen Probezeit endgültig **nicht** bewährt
 - ☐ wird sich auch bei einer Verlängerung der laufbahnrechtlichen Probezeit nicht bewähren können.

** Bei einer Schwerbehinderung (ab GdB 50) oder Gleichstellung ist darzulegen, dass § 14 Abs. 4 LbVO beachtet wurde.

- Seite 7 der Beurteilung zum - IPNR -

9 Anhörung der Beamtin / des Beamten

9.1	Die Anhörung wurde durchgeführt am	von	
9.2	ist mit der vorgesehenen Beurteilung einverstanden	☐ ja	☐ nein
	Eine schriftliche Stellungnahme ist beabsichtigt	☐ ja	☐ nein
9.3	Angaben der Beamtin / des Beamten z. B. über besondere Fähigkeiten, Interessen und Verwendungswünsche		

10 Sonstiges

- 10.1 ☐ Das Gespräch nach Nr. 2.7.1 Beurteilungs-VV hat stattgefunden.
- 10.2 ☐ Die Sachvorgesetzten wurden gehört.
- 10.3 ☐ Die Beamtin wurde auf ihr Recht zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 23 Abs. 2 LGG hingewiesen.
- 10.4 ☐ Das Gespräch nach Nr. 3.3.1 (Beurteilung schwerbehinderter Menschen) Beurteilungs-VV wurde angeboten / hat stattgefunden.
- ☐ Die Vertretung für schwerbehinderte Menschen wurde am gehört.
- ☐ Die Beamtin / Der Beamte hat auf die Anhörung der Vertretung für schwerbehinderte Menschen verzichtet.
- 10.5 ☐ Die / Der Beauftragte des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen wurde am gehört.
- ☐ Die Beamtin / Der Beamte hat auf die Anhörung der / des Beauftragten des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen verzichtet.
- 10.6 ☐ Die Beamtin / Der Beamte wurde rechtzeitig über das Beurteilungsgespräch unterrichtet und auf ihre / seine Rechte zur Beteiligung des Personalrats nach § 69 Abs. 8 LPersVG hingewiesen.
- 10.7 ☐ Ist während des Beurteilungszeitraums in der Person der / des unmittelbaren Dienstvorgesetzten ein Wechsel eingetreten, wurde die / der frühere unmittelbare Dienstvorgesetzte gehört.
- 10.8 ☐ Ist während des Beurteilungszeitraums in der Person der / des unmittelbaren Dienstvorgesetzten ein Wechsel eingetreten, wurde die / der geschäftsplanmäßige Vertreterin / Vertreter der / des früheren unmittelbaren Dienstvorgesetzten gehört, da die Anhörung der / des früheren unmittelbaren Dienstvorgesetzten nicht mehr möglich war.
- 10.9 ☐ Bei Abordnungen bis zu einem Jahr ist die Beurteilung im Benehmen mit der Leiterin / dem Leiter der Dienststelle erstellt worden, an die die Beamtin / der Beamte abgeordnet ist.
- 10.10 ☐ Bei Abordnungen von mindestens einem Jahr ist die Beurteilung von der Leiterin / dem Leiter der Beschäftigungsdienststelle im Benehmen mit der Leiterin / dem Leiter der Stammdienststelle erstellt worden.

11 Beurteilerin / Beurteiler

Name	Amtsbezeichnung
Datum	Unterschrift

- Seite 8 der Beurteilung zum - IPNR -

12 Schlusszeichnung der Beurteilung

Name	Amtsbezeichnung
☐ Der Beurteilung wird zugestimmt	
☐ Die Beurteilung wird wie folgt geändert:	
☐ Begründung:	
Datum	Unterschrift

- Seite 9 der Beurteilung zum - IPNR -

Die Gesamtbewertung muss sich nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lassen (vgl. Nummer 3.2.3 der VV). Die Gesamtbewertung ist gemäß Nummer 3.2.1 der VV bezogen auf das jeweilige Statusamt nach einem Punktesystem von 0 bis 18 Punkten in folgenden sieben Bewertungsstufen festgelegt:

18, 17 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen in ganz besonderem Maße und zeigt stets herausragende Leistungen. Eine besondere Begründung ist erforderlich.
16, 15, 14 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen erheblich und zeigt stets besonders starke Leistungen.
13, 12, 11 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen deutlich und zeichnet sich immer wieder durch starke Leistungen aus.
10, 9, 8 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen und erbringt überdurchschnittliche Leistungen.
7, 6, 5 Punkte	Die oder der Beurteilte entspricht den Anforderungen und erbringt in der Regel anforderungsgerechte Leistungen.
4, 3, 2 Punkt(e)	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen teilweise. Eignung und Leistung entsprechen nicht uneingeschränkt den Anforderungen.
1, 0 Punkt(e)	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen nicht. Eine besondere Begründung ist erforderlich.

Der sich nach Nummer 3.2.3 der VV ergebende Prozentwert ist wie folgt Orientierungshilfe zur Plausibilitätsprüfung für die Gesamtbewertung nach Nummer 3.2.1 der VV:

100,0	bis	96,89 vom Hundert	=	18 Punkte
96,88	bis	93,76 vom Hundert	=	17 Punkte
93,75	bis	89,60 vom Hundert	=	16 Punkte
89,59	bis	85,43 vom Hundert	=	15 Punkte
85,42	bis	81,26 vom Hundert	=	14 Punkte
81,25	bis	77,10 vom Hundert	=	13 Punkte
77,09	bis	72,93 vom Hundert	=	12 Punkte
72,92	bis	68,76 vom Hundert	=	11 Punkte
68,75	bis	64,60 vom Hundert	=	10 Punkte
64,59	bis	60,43 vom Hundert	=	9 Punkte
60,42	bis	56,26 vom Hundert	=	8 Punkte
56,25	bis	50,03 vom Hundert	=	7 Punkte
50,02	bis	43,77 vom Hundert	=	6 Punkte
43,76	bis	37,51 vom Hundert	=	5 Punkte
37,50	bis	29,19 vom Hundert	=	4 Punkte
29,18	bis	20,85 vom Hundert	=	3 Punkte
20,84	bis	12,51 vom Hundert	=	2 Punkte
12,50	bis	6,26 vom Hundert	=	1 Punkt
6,25	bis	0 vom Hundert	=	0 Punkte

Anlage 4Landesamt
für Finanzen

IPNR

Dienstliche Beurteilungzum Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit
nach Nr. 2.4.2 Beurteilungs-VV***1 Angaben zur Person**

Familienname		Vorname	
Geburtsdatum	Dienst-/Amtsbezeichnung	Besoldungsgruppe	ADA
Schwerbehindert oder gleichgestellt		☐ nein ☐ ja	GdB seit bis
Einschränkungen der körperlichen Belastbarkeit		☐ nein ☐ ja	
Einschränkungen der Außendiensttauglichkeit		☐ nein ☐ ja	
Der Beurteilerin / Dem Beurteiler unterstellt seit			

2 Dienstliche Verwendungen

ab	Arbeitsgebiet (z.B. Besoldung und Versorgung, Entgelt der Arbeitnehmer)	eingesetzt als (z.B. Mitarbeiter/in, Sachbearbeiter/in, Referent/in)	Dienststelle (z.B. LfF)

3 Sonstige für die Beurteilung wesentliche Gesichtspunkte (Nr. 3.1.1 VV*) **

--

* Beurteilungs-VV LfF vom 20.02.2019 (MinBl. S. 97)

** Bei einer Schwerbehinderung (ab GdB 50) oder Gleichstellung ist darzulegen, dass § 14 Abs. 4 LbVO beachtet wurde.

- Seite 2 der Beurteilung zum - IPNR -

4 Beurteilungsmerkmale

		Einstufungen A = übertrifft weit die Anforderungen B = übertrifft die Anforderungen C = erfüllt die Anforderungen D = erfüllt nicht die Anforderungen			
		A	B	C	D
	Arbeitsmenge und Arbeitsqualität				
1	Umfang der erbrachten Arbeitsergebnisse unter Berücksichtigung des jeweiligen Schwierigkeitsgrades.	☐	☐	☐	☐
2	Termingerechte Erledigung der Aufgaben	☐	☐	☐	☐
3	Wirtschaftlichkeit, angemessenes Verhältnis von Ressourceneinsatz und Arbeitsergebnis	☐	☐	☐	☐
4	Verwendbarkeit der Arbeitsergebnisse;	☐	☐	☐	☐
5	sinnvolle Beachtung von Vorschriften; Nutzen von Ermessensspielräumen	☐	☐	☐	☐
6	Ausdrucks- und Argumentationsvermögen, schriftlich	☐	☐	☐	☐
7	Ausdrucks- und Argumentationsvermögen, mündlich	☐	☐	☐	☐
	Arbeitsweise				
8	Systematische Arbeitsplanung; strukturierte und ergebnisorientierte Aufgabenerledigung.	☐	☐	☐	☐
9	Schwerpunktsetzung und Problembewusstsein	☐	☐	☐	☐
10	Verständnis für die Belange anderer	☐	☐	☐	☐
11	Kundenfreundliches und serviceorientiertes Verhalten.	☐	☐	☐	☐
12	Bereitschaft und Fähigkeit zum Umgang mit der aktuellen Kommunikations- und Informationstechnik.	☐	☐	☐	☐
13	Fachkenntnisse und -kompetenz Fachkenntnisse auf dem gegenwärtigen Arbeitsplatz und zielorientierte Umsetzung bei der Aufgabenerledigung.	☐	☐	☐	☐
14	Allgemeines Fachwissen Über das Arbeitsgebiet hinausgehendes Fachwissen (z.B. allg. Rechtskenntnisse im eigenen Arbeitsgebiet – Aktualität, Breite, Tiefe, betriebswirtschaftliche Kenntnisse).	☐	☐	☐	☐
15	Lernbereitschaft und Lernfähigkeit Bereitschaft und Fähigkeit, sich ständig neues Wissen anzueignen (lebenslanges Lernen).	☐	☐	☐	☐
16	Denk- und Urteilsvermögen Fähigkeit, Sachverhalte und Probleme zu analysieren, daraus die richtigen Schlussfolgerungen zu ziehen und ein zutreffendes Urteil zu bilden unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit.	☐	☐	☐	☐
17	Einfallsreichtum und Initiative Fähigkeit, eigene konstruktive Ideen und Vorschläge in die Arbeit einzubringen; aus eigenem Antrieb neue Aufgaben in Angriff zu nehmen und sich für deren Verwirklichung nachhaltig einzusetzen; sich nicht mit Erreichtem zufrieden zu geben, neue Entwicklungen aufzugreifen und umzusetzen.	☐	☐	☐	☐

- Seite 3 der Beurteilung zum - IPNR -

		Einstufungen A = übertrifft weit die Anforderungen B = übertrifft die Anforderungen C = erfüllt die Anforderungen D = erfüllt nicht die Anforderungen			
		A	B	C	D
18	Veränderungsfähigkeit Fähigkeit, sich auch auf neue und veränderte Situationen einzustellen.	☐	☐	☐	☐
19	Veränderungsbereitschaft Bereitschaft zur Übernahme anderer Aufgaben, auch an anderen Dienstorten.	☐	☐	☐	☐
20	Verantwortungsbewusstsein Fähigkeit, sich der Tragweite und der Bedeutung des Verhaltens und von Entscheidungen bewusst zu sein.	☐	☐	☐	☐
21	Verantwortungsbereitschaft Bereitschaft im und auch über das Arbeitsgebiet und das Team hinaus Verantwortung zu übernehmen; Entscheidungen mitzutragen und zu vertreten.	☐	☐	☐	☐
22	Einsatz- und Leistungsbereitschaft Bereitschaft, sich im und auch über das Arbeitsgebiet hinaus einzusetzen sowie notwendige Zusatzaufgaben zu übernehmen.	☐	☐	☐	☐
23	Selbstständigkeit und Entschlusskraft Fähigkeit, rechtzeitig und auch ohne allerletzte Sicherheit zu entscheiden; auch schwierige Probleme ohne Rückdelegation und ständige Absicherung zu lösen; eigenständig und eigenverantwortlich nach Zielvorgaben zu arbeiten und den Entscheidungsspielraum sinnvoll auszunutzen; hierbei auch künftige Entwicklungen zu berücksichtigen; Vorgesetzte sinnvoll einzuschalten.	☐	☐	☐	☐
24	Belastbarkeit Fähigkeit, auch bei Auftreten von Schwierigkeiten und unter Zeitdruck den Anforderungen und Belastungen auch auf längere Dauer gewachsen zu sein; auch bei Widerständen und Schwierigkeiten nicht aufzugeben.	☐	☐	☐	☐
25	Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen Fähigkeit, ein angestrebtes Verhandlungsziel durch methodische Gesprächsführung sowie individuelles Einfühlungsvermögen in angemessener Zeit zu erreichen; auf die Argumente der anderen einzugehen; beiderseits akzeptable Lösungen zu finden; auch heikle Themen offen anzusprechen; eigene Meinung auch gegen Widerstände zu vertreten.	☐	☐	☐	☐

- Seite 4 der Beurteilung zum - IPNR -

		Einstufungen A = übertrifft weit die Anforderungen B = übertrifft die Anforderungen C = erfüllt die Anforderungen D = erfüllt nicht die Anforderungen			
		A	B	C	D
26	Kommunikationsfähigkeit Fähigkeit und Bereitschaft, sich im Gespräch auf andere einzustellen, inhaltlich verständlich mitzuteilen und aufmerksam zuzuhören.	☐	☐	☐	☐
27	Kontaktfähigkeit Fähigkeit und Bereitschaft, auf andere zuzugehen, Beziehungen aufzubauen und zu pflegen.	☐	☐	☐	☐
28	Teamfähigkeit Fähigkeit, mit anderen kooperieren zu können und gemeinsame Ergebnisse zu erzielen; sich zur gemeinsamen Zielerreichung voll in den Dienst der Gruppe zu stellen; sich auch über Ziele außerhalb seines unmittelbaren Aufgabengebietes zu informieren; sich nicht auf Kosten anderer zu profilieren; eigene Erfahrungen gerne an andere weiterzugeben. Loyalität zu und Kooperationsbereitschaft gegenüber Vorgesetzten	☐	☐	☐	☐
29	Konfliktfähigkeit Fähigkeit, notwendigen Konflikten nicht aus dem Weg zu gehen; Konflikte konstruktiv zu bewältigen und sachliche Kriterien zur Entscheidung in Konfliktsituationen zu entwickeln; eine erforderliche Maßnahme loyal zu vertreten, auch wenn Widerstände zu erwarten sind.	☐	☐	☐	☐
30	Kritikfähigkeit Fähigkeit, zum kritischen Hinterfragen der eigenen Meinung und Verhaltensweisen; Bereitschaft, eigene Fehler einzuräumen und zu korrigieren.	☐	☐	☐	☐
31	Führungspotential Fähigkeit, an den Grundsätzen zur Führung und Zusammenarbeit orientiert zu führen; klare Zielvereinbarungen zu treffen; andere zu motivieren; sachgerecht zu beurteilen; angemessen Rückmeldung zu geben und anzunehmen.	☐	☐	☐	☐

- Seite 5 der Beurteilung zum - IPNR -

		Einstufungen A = übertrifft weit die Anforderungen B = übertrifft die Anforderungen C = erfüllt die Anforderungen D = erfüllt nicht die Anforderungen			
		A	B	C	D
	Führungsverhalten aufgabenorientiert*				
32	Ordnen der Arbeitsabläufe, Ziel- und Prioritätensetzung; Weitergabe von Informationen;	☐	☐	☐	☐
33	Anleitung, Aufsicht und Delegation.	☐	☐	☐	☐
	Führungsverhalten mitarbeiterorientiert *				
34	Vorbildliches, an den Grundsätzen zur Führung und Zusammenarbeit orientiertes Verhalten; wertschätzender Umgang; diskriminierungsfreies Führen;	☐	☐	☐	☐
35	Mitarbeiter motivieren und unterstützen; angemessene Rückmeldung geben und annehmen.	☐	☐	☐	☐
36	Aktiv Personalentwicklung und -förderung betreiben; Führung von Personalgesprächen.	☐	☐	☐	☐
37	Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Inklusion von schwerbehinderten Menschen.	☐	☐	☐	☐
38	Einsatz für die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	☐	☐	☐	☐

* Bewertung nur bei Wahrnehmung von Führungsfunktionen

5 Ergebnis der Beurteilung zum Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit

☐	Die laufbahnrechtliche Probezeit wurde erfolgreich abgeleistet.
☐	Die laufbahnrechtliche Probezeit sollte gem. § 20 Abs. 2 Satz 2 bis 4 LBG i.V.m. § 11 Abs. 2 bzw. Abs. 3 Laufbahnverordnung verkürzt werden um Vordienstzeiten im Umfang von Monaten.
☐	Der erfolgreiche Abschluss der laufbahnrechtlichen Probezeit kann noch nicht abschließend festgestellt werden.
☐	Die laufbahnrechtliche Probezeit sollte um Monate verlängert werden.
☐	hat sich in der laufbahnrechtlichen Probezeit endgültig nicht bewährt
☐	wird sich auch bei einer Verlängerung der laufbahnrechtlichen Probezeit nicht bewähren können.

6 Anhörung der Beamtin / des Beamten

9.1	Die Anhörung wurde durchgeführt am von
9.2	ist mit der vorgesehenen Beurteilung einverstanden ☐ ja ☐ nein
	Eine schriftliche Stellungnahme ist beabsichtigt ☐ ja ☐ nein
9.3	Angaben der Beamtin / des Beamten z. B. über besondere Fähigkeiten, Interessen und Verwendungswünsche

- Seite 6 der Beurteilung zum - IPNR -

7 Sonstiges

- 7.1 ☐ Die Sachvorgesetzten wurden gehört.
- 7.2 ☐ Die Beamtin wurde auf ihr Recht zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 23 Abs. 2 LGG hingewiesen.
- 7.3 ☐ Das Gespräch nach Nr. 3.3.1 (Beurteilung schwerbehinderter Menschen) Beurteilungs-VV wurde angeboten / hat stattgefunden.
- ☐ Die Vertretung für schwerbehinderte Menschen wurde am gehört.
- ☐ Die Beamtin / Der Beamte hat auf die Anhörung der Vertretung für schwerbehinderte Menschen verzichtet.
- 7.4 ☐ Die / Der Beauftragte des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen wurde am gehört.
- ☐ Die Beamtin / Der Beamte hat auf die Anhörung der / des Beauftragten des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen verzichtet.
- 7.5 ☐ Die Beamtin / Der Beamte wurde rechtzeitig über das Beurteilungsgespräch unterrichtet und auf ihre / seine Rechte zur Beteiligung des Personalrats nach § 69 Abs. 8 LPersVG hingewiesen.
- 7.6 ☐ Ist während des Beurteilungszeitraums in der Person der / des unmittelbaren Dienstvorgesetzten ein Wechsel eingetreten, wurde die / der frühere unmittelbare Dienstvorgesetzte gehört.
- 7.7 ☐ Ist während des Beurteilungszeitraums in der Person der / des unmittelbaren Dienstvorgesetzten ein Wechsel eingetreten, wurde die / der geschäftsplanmäßige Vertreterin / Vertreter der / des früheren unmittelbaren Dienstvorgesetzten gehört, da die Anhörung der / des früheren unmittelbaren Dienstvorgesetzten nicht mehr möglich war.
- 7.8 ☐ Bei Abordnungen bis zu einem Jahr ist die Beurteilung im Benehmen mit der Leiterin / dem Leiter der Dienststelle erstellt worden, an die die Beamtin / der Beamte abgeordnet ist.
- 7.9 ☐ Bei Abordnungen von mindestens einem Jahr ist die Beurteilung von der Leiterin / dem Leiter der Beschäftigungsdienststelle im Benehmen mit der Leiterin / dem Leiter der Stammdienststelle erstellt worden.

8 Beurteilerin / Beurteiler

Name	Amtsbezeichnung
Datum	Unterschrift

- Seite 7 der Beurteilung zum - IPNR -

9 Schlusszeichnung der Beurteilung

Name	Amtsbezeichnung
☐ Der Beurteilung wird zugestimmt	
☐ Die Beurteilung wird wie folgt geändert:	
☐ Begründung:	
Datum	Unterschrift

Anlage 5Landesamt
für Finanzen

IPNR

Dienstliche Beurteilung

Beurteilungsstichtag	Beurteilungszeitraum vom bis	Letzte dienstliche Beurteilung zum in BesGr.
----------------------	--	--

- ☐ Regelmäßige Beurteilung (Nr. 2.1 VV*) ☐ Beurteilung im Einstiegsamt (Nr. 2.4.3 VV*)
☐

1 Angaben zur Person

Familiennamen		Vorname	
Geburtsdatum	Dienst-/Amtsbezeichnung	Besoldungsgruppe	ADA
Schwerbehindert oder gleichgestellt		☐ nein ☐ ja	GdB seit bis
Einschränkungen der körperlichen Belastbarkeit		☐ nein ☐ ja	
Einschränkungen der Außendiensttauglichkeit		☐ nein ☐ ja	
Der Beurteilerin / Dem Beurteiler unterstellt seit			

2 Dienstliche Verwendungen

ab	Arbeitsgebiet (z.B. Besoldung und Versorgung, Entgelt der Arbeitnehmer)	eingesetzt als (z.B. Mitarbeiter/in, Sachbearbeiter/in, Referent/in)	Dienststelle (z.B. LfF)

3 Sonstige für die Beurteilung wesentliche Gesichtspunkte (Nr. 3.1.1 VV*)

--

* Beurteilungs-VV LfF vom 20.02.2019 (MinBl. S. 97)

- Seite 2 der Beurteilung zum - IPNR -

4 Aufgabenbeschreibung

5 Beurteilung *

* Bei einer Schwerbehinderung (ab GdB 50) oder Gleichstellung ist darzulegen, dass § 14 Abs. 4 LbVO beachtet wurde.

- Seite 3 der Beurteilung zum - IPNR -

6 Gesamtbewertung

--

7 Anhörung der Beamtin / des Beamten

6.1	Die Anhörung wurde durchgeführt am	von	
6.2	ist mit der vorgesehenen Beurteilung einverstanden	☐ ja	☐ nein
	Eine schriftliche Stellungnahme ist beabsichtigt	☐ ja	☐ nein
6.3	Angaben der Beamtin / des Beamten z. B. über besondere Fähigkeiten, Interessen und Verwendungswünsche		

8 Sonstiges

- 8.1 ☐ Das Gespräch nach Nr. 2.7.1 Beurteilungs-VV hat stattgefunden.
- 8.2 ☐ Die Sachvorgesetzten wurden gehört.
- 8.3 ☐ Die Beamtin wurde auf ihr Recht zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 23 Abs. 2 LGG hingewiesen.
- 8.4 ☐ Das Gespräch nach Nr. 3.3.1 (Beurteilung schwerbehinderter Menschen) Beurteilungs-VV wurde angeboten / hat stattgefunden.
- ☐ Die Vertretung für schwerbehinderte Menschen wurde am gehört.
- ☐ Die Beamtin / Der Beamte hat auf die Anhörung der Vertretung für schwerbehinderte Menschen verzichtet.
- 8.5 ☐ Die / Der Beauftragte des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen wurde am gehört.
- ☐ Die Beamtin / Der Beamte hat auf die Anhörung der / des Beauftragten des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen verzichtet.
- 8.6 ☐ Die Beamtin / Der Beamte wurde rechtzeitig über das Beurteilungsgespräch unterrichtet und auf ihre / seine Rechte zur Beteiligung des Personalrats nach § 69 Abs. 8 LPersVG hingewiesen.
- 8.7 ☐ Ist während des Beurteilungszeitraums in der Person der / des unmittelbaren Dienstvorgesetzten ein Wechsel eingetreten, wurde die / der frühere unmittelbare Dienstvorgesetzte gehört.
- 8.8 ☐ Ist während des Beurteilungszeitraums in der Person der / des unmittelbaren Dienstvorgesetzten ein Wechsel eingetreten, wurde die / der geschäftsplanmäßige Vertreterin / Vertreter der / des früheren unmittelbaren Dienstvorgesetzten gehört, da die Anhörung der / des früheren unmittelbaren Dienstvorgesetzten nicht mehr möglich war.
- 8.9 ☐ Bei Abordnungen bis zu einem Jahr ist die Beurteilung im Benehmen mit der Leiterin / dem Leiter der Dienststelle erstellt worden, an die die Beamtin / der Beamte abgeordnet ist.
- 8.10 ☐ Bei Abordnungen von mindestens einem Jahr ist die Beurteilung von der Leiterin / dem Leiter der Beschäftigungsdienststelle im Benehmen mit der Leiterin / dem Leiter der Stammdienststelle erstellt worden.

9 Beurteilerin / Beurteiler

Name	Amtsbezeichnung
Datum	Unterschrift

- Seite 4 der Beurteilung zum - IPNR -

10 Schlusszeichnung der Beurteilung

Name	Amtsbezeichnung
☐ Der Beurteilung wird zugestimmt	
☐ Die Beurteilung wird wie folgt geändert:	
☐ Begründung:	
Datum	Unterschrift

- Seite 5 der Beurteilung zum - IPNR -

Die Gesamtbewertung ist gemäß Nummer 3.2.1 der VV bezogen auf das jeweilige Statusamt nach einem Punktesystem von 0 bis 18 Punkten in folgenden sieben Bewertungsstufen festgelegt:

18, 17 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen in ganz besonderem Maße und zeigt stets herausragende Leistungen. Eine besondere Begründung ist erforderlich.
16, 15, 14 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen erheblich und zeigt stets besonders starke Leistungen.
13, 12, 11 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen deutlich und zeichnet sich immer wieder durch starke Leistungen aus.
10, 9, 8 Punkte	Die oder der Beurteilte übertrifft die Anforderungen und erbringt überdurchschnittliche Leistungen.
7, 6, 5 Punkte	Die oder der Beurteilte entspricht den Anforderungen und erbringt in der Regel anforderungsgerechte Leistungen.
4, 3, 2 Punkt(e)	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen teilweise. Eignung und Leistung entsprechen nicht uneingeschränkt den Anforderungen.
1, 0 Punkt(e)	Die oder der Beurteilte erfüllt die Anforderungen nicht. Eine besondere Begründung ist erforderlich.

**203012 Beförderung
der Beamtinnen und Beamten
des Landesamtes für Finanzen
(Beförderungs-VV LfF)**

**Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Finanzen
vom 20. Februar 2019 (P 1440 A - 412)**

Inhaltsübersicht

- 1 Allgemeine Grundsätze
- 2 Bedeutung der Beförderungseignung
- 3 Grundsätze für die Beförderung in das erste Beförderungsamtsamt
- 4 Grundsätze für die Beförderung in gebündelt bewertete Ämter außerhalb des ersten Beförderungsamtes
- 5 Grundsätze für die Beförderung in Spitzenämter
- 6 Dienstzeiten, Zusatzqualifikationen und weitere Auswahlkriterien
- 7 Kumulationsverbot
- 8 Beförderungswartezeiten
- 9 Beförderungslisten
- 10 Einfluss von Dienstvergehen auf Beförderungen
- 11 Zuständigkeiten
- 12 Begriffsbestimmungen
- 13 Inkrafttreten

Für die Beförderung der Beamtinnen und Beamten des Landesamtes für Finanzen wird Folgendes bestimmt:

1 Allgemeine Grundsätze

- 1.1 Nach der verfassungsrechtlichen Grundentscheidung in Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes hat jede Deutsche nach ihrer und jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte (Leistungsprinzip, Prinzip der Bestenauslese).
- 1.2 Ausprägungen des Leistungsprinzips enthalten weiter § 9 des Beamtenstatusgesetzes (BeamStG) und § 2 der Laufbahnverordnung (LbVO). Hiernach ist bei der Beförderung der Beamtinnen und Beamten nur nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen, sexuelle Identität oder ähnliche, nicht qualifikationsbezogene Kriterien zu entscheiden. Ein höheres Dienstalter für sich kann eine Beförderung nicht rechtfertigen.
- 1.3 Bei Beförderungseinscheidungen hat sich die Ermessensausübung des Dienstherrn nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts am Leistungsgrundsatz als dem entscheidenden Auswahlkriterium zu orientieren und dabei den dienstlichen Beurteilungen regelmäßig ein wesentliches Gewicht beizumessen. Innerhalb des Leistungsgrundsatzes können aber auch andere Gesichtspunkte Bedeutung erlangen, sofern nur das Prinzip selbst nicht infrage gestellt wird.
- 1.4 Nach der Rechtsprechung ist Sinn und Zweck der Beförderung nicht vorrangig die Belohnung der in der Vergangenheit erbrachten Leistungen, sondern die erfolgreiche Wahrnehmung des neuen angestrebten Beförderungsamtes. Ziel der Beförderung ist es, eine funktionsgerechte Wahrnehmung des Amtes möglichst auf Dauer zu gewährleisten. Dies setzt voraus, dass das Amt für eine angemessene Zeit ausgeübt wird. Deshalb besitzt eine Beamtin oder ein Beamter die für das Beförderungsamts erforderliche Eignung nicht, wenn feststeht,

dass sie oder er das Amt nicht für eine angemessene Zeit ausüben wird.

- 1.5 Nach § 8 Abs. 4 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sind Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Beförderungen bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz (§ 3 Abs. 8 LGG) vorliegt, d. h. im Geltungsbereich eines Gleichstellungsplans der Frauenanteil eines Bereichs (§ 3 Abs. 7 LGG) weniger als 50 von Hundert beträgt, sowie unter Berücksichtigung von Härten im Einzelfall (§ 8 Abs. 4 S. 2 LGG).

2 Bedeutung der Beförderungseignung

- 2.1 Eine Beamtin oder ein Beamter darf nur befördert werden, wenn ihr oder ihm in der aktuellen dienstlichen Beurteilung die Beförderungseignung zuerkannt wurde; sie muss zum Zeitpunkt der Beförderung noch vorliegen.
- 2.2 Die Feststellung der aktuellen Beförderungseignung zum Beförderungsstichtag setzt grundsätzlich eine aktive Dienstverrichtung zu diesem Zeitpunkt voraus.
- 2.2.1 Die in der aktuellen dienstlichen Beurteilung festgestellte Beförderungseignung kann auch angenommen werden in den Fällen
 - a) eines Urlaubs nach § 76 oder § 76a des Landesbeamtengesetzes, wenn die Beamtin oder der Beamte
 - ein mit ihr oder ihm in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind, für das ihr oder ihm die Personensorge zusteht, überwiegend betreut und erzieht,
 - ein Kind im Sinne des § 1 Abs. 3 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes überwiegend betreut und erzieht oder
 - die tatsächliche Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen, insbesondere aus dem Kreis der Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, Geschwister sowie volljährigen Kinder, tatsächlich übernommen hat,
 - b) einer Elternzeit nach den §§ 19a bis 19f der Urlaubsverordnung,
- wenn die Beurlaubung oder Elternzeit am Beförderungsstichtag insgesamt nicht länger als drei Jahre andauert hat.
- 2.2.2 Während der Freistellungsphase im Rahmen einer Altersteilzeit erfolgt keine Beförderung. Gleiches gilt für Freistellungen nach § 5 Abs. 3 Nr. 2 ArbZVO.
- 2.3 Nach einem Verzicht auf eine Beurteilung gemäß Nummer 2.2.2.3 Beurteilungs-VV LfF ist eine Beförderung nicht möglich.

3 Grundsätze für die Beförderung in das erste Beförderungsamtsamt

- 3.1 Die Reihenfolge der Beförderungen richtet sich nach der aktuellen dienstlichen Beurteilung unter Berücksichtigung einer angemessenen Bewährungszeit. Die Bewährungszeit bei Beamtinnen und Beamten, denen nach § 27 LbVO das Einstiegsamt verliehen wurde, die nach § 28 Abs. 1 LbVO eine Ausbildung abgeschlossen haben oder deren Qualifikation nach § 29 Abs. 3 LbVO festgestellt wurde, soll der Bewährungszeit von Beamtinnen und Beamten entsprechen, die im Einstiegsamt eingestellt wurden.
- 3.2 Bei gleicher Qualifikation nach Nummer 3.1 richtet sich die weitere Unterscheidung zunächst nach der Gesamtbewertung der dienstlichen Beurteilung. Bei gleicher Gesamtbewertung ist die weitere Reihenfolge nach der Binnendifferenzierung der Beurteilungsmerkmale (in der

Beurteilung nach der Beurteilungs-VV LfF vom 20. Februar 2019 in Nummer 3.2.3 festgelegter Prozentwert).

3.3 Nummer 6.1 gilt entsprechend.

4 Grundsätze für die Beförderung in gebündelt bewertete Ämter außerhalb des ersten Beförderungsamtes

4.1 Die Reihenfolge der Beförderungen richtet sich nach der aktuellen dienstlichen Beurteilung und dem Leistungswert.

4.2 Der Leistungswert wird aufgrund der Gesamtbewertung der aktuellen dienstlichen Beurteilung unter Berücksichtigung der Eignung aufgrund dienstlicher oder gleichstehender Erfahrung gebildet. Die Festsetzung eines Leistungswertes unterbleibt, wenn der Beamtin oder dem Beamten in der aktuellen dienstlichen Beurteilung nicht wenigstens die für eine Beförderung in das entsprechende Beförderungsamte erforderliche Mindestgesamtbewertung zuerkannt wurde.

4.3 Der Leistungswert wird aus dem Allgemeinen Dienstalter (ADA) unter Hinzurechnung von Zuschlägen aufgrund der aktuellen dienstlichen Beurteilung ermittelt.

4.4 Der Zuschlag beträgt eineinhalb Jahre für die Zuerkennung der für eine Beförderung in das entsprechende Beförderungsamte erforderlichen Mindestgesamtbewertung und erhöht sich für jeden die Mindestgesamtbewertung übersteigenden Punkt um weitere eineinhalb Jahre. Nach jeder erneuten Beurteilung in derselben Besoldungsgruppe wird der Zuschlag nach Satz 1 dem ermittelten Leistungswert hinzugerechnet.

4.5 Der Leistungswert wird entsprechend Nummer 6.1 gemindert.

4.6 Bei gleichem Leistungswert richtet sich die Reihenfolge nach Nummer 5.

5 Grundsätze für die Beförderung in Spitzenämter

5.1 Die Reihenfolge der Beförderungen richtet sich nach der aktuellen dienstlichen Beurteilung.

5.2 Bei gleicher Gesamtbewertung in der aktuellen Beurteilung richtet sich die weitere Reihenfolge nach der Binnendifferenzierung der Beurteilungsmerkmale (Nummer 3.2). Die weitere Unterscheidung erfolgt nach der letzten Vorbeurteilung in derselben Besoldungsgruppe mit gleichem Einstiegsamt. Dabei gehen die Beurteilten mit der besseren Gesamtbewertung in derselben Besoldungsgruppe denen mit niedrigerer Gesamtbewertung vor. Weitere Vorbeurteilungen bleiben unberücksichtigt.

5.2.1 Soweit nicht auf eine Vorbeurteilung in derselben Besoldungsgruppe mit gleichem Einstiegsamt zurückgegriffen werden kann, ist die letzte Vorbeurteilung in der niedrigeren Besoldungsgruppe heranzuziehen; auch hier hat die bessere Gesamtbewertung Vorrang.

Eine Vorbeurteilung in einer niedrigeren Besoldungsgruppe steht einer Vorbeurteilung in der nächsthöheren Besoldungsgruppe gleich, wenn die Gesamtbewertung in der niedrigeren Besoldungsgruppe um drei Punkte besser ist als die Gesamtbewertung in der höheren Besoldungsgruppe. Eine Vorbeurteilung in einer niedrigeren Besoldungsgruppe geht einer Vorbeurteilung in der nächsthöheren Besoldungsgruppe vor, wenn die Gesamtbewertung in der niedrigeren Besoldungsgruppe um mindestens vier Punkte besser ist als die Gesamtbewertung in der höheren Besoldungsgruppe.

5.2.2 Vorbeurteilungen werden nur dann berücksichtigt, wenn der Beamtin oder dem Beamten in der jeweiligen Gesamtbewertung mindestens fünf Punkte zuerkannt wurden.

5.3 Die weitere Reihenfolge richtet sich nach

5.3.1 der Dauer der Wahrnehmung eines Dienstpostens, der nicht gebündelt bewertet ist. Die Wahrnehmung eines

höher bewerteten Dienstpostens, der nicht gebündelt bewertet ist, hat unabhängig von der Dauer der Wahrnehmung Vorrang.

5.3.2 Berücksichtigt wird nur die Wahrnehmung eines Dienstpostens nach dessen endgültiger Übertragung.

5.3.3 Für die Dauer der Wahrnehmung gilt Nummer 6.1 entsprechend.

6 Dienstzeiten, Zusatzqualifikationen und weitere Auswahlkriterien

6.1 Als im Sinne der dienstlichen oder gleichstehenden Erfahrung förderliche Zeiten werden grundsätzlich die Zeiten der aktiven Dienstverrichtung berücksichtigt.

6.1.1 Nicht berücksichtigt werden Zeiten

6.1.1.1 eines schuldhaften Fernbleibens vom Dienst unter Verlust der Dienstbezüge,

6.1.1.2 einer Beurlaubung unter Wegfall der Dienstbezüge; dies gilt nicht für Zeiten, die gemäß § 30 Abs. 2 LbVO als Dienstzeit anzurechnen sind.

6.2 Für die weitere Unterscheidung der nach den Grundsätzen der Nummern 3 bis 5 gebildeten Reihenfolge werden als weitere Auswahlkriterien in der nachstehenden Reihenfolge berücksichtigt

6.2.1 ein rechts- oder wirtschaftswissenschaftlicher Masterabschluss,

6.2.2 das Diplom einer Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie.

6.2.3 Innerhalb der gleichen Art von Abschluss geht das bessere Ergebnis vor.

6.3 Die weitere Reihenfolge richtet sich

6.3.1 zunächst nach der Förderung von Frauen, soweit in der jeweiligen Besoldungsgruppe eine Unterrepräsentanz vorliegt und soweit nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 8 Abs. 4 LGG); bei schwerbehinderten Menschen ist dies unter besonderer Berücksichtigung der den schwerbehinderten Menschen gegenüber obliegenden erweiterten Fürsorgepflicht des Dienstherrn zu prüfen,

6.3.2 danach nach dem Ausgleich für Schwerbehinderungen (§ 5 des Landesgesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen, § 14 Abs. 1 LbVO),

6.3.3 zuletzt nach dem Allgemeinen Dienstalter.

7 Kumulationsverbot

Bei Beförderungsentscheidungen dürfen in der Regel nur regelmäßige Beurteilungen oder diese ersetzende Beurteilungen zugrunde gelegt werden. Die besonderen Regelungen für Beförderungen in das erste Beförderungsamte bleiben unberührt.

8 Beförderungswartezeiten

Das Ministerium der Finanzen kann bestimmen, dass eine Beförderung vor Ablauf bestimmter Bewährungs- oder Dienstzeiten nach Beendigung der Probezeit oder nach der letzten Beförderung nicht zulässig ist; bei der Festlegung der Bewährungs- oder Dienstzeiten können qualifikationsbezogene Differenzierungen vorgesehen werden.

9 Beförderungslisten

9.1 Zur Vorbereitung von Beförderungsentscheidungen werden zu jedem Beförderungsstichtag Beförderungslisten für die einzelnen Besoldungsgruppen erstellt, in die die zum letzten Beurteilungsstichtag oder zu einem späteren Zeitpunkt beurteilten Beamtinnen und Beamten nach der in den Nummern 4 bis 6 bestimmten

Reihenfolge aufzunehmen sind. Das Nähere bestimmen das Landesamt für Finanzen.

- 9.2 Nummer 9.1 gilt nicht, wenn der Beamtin oder dem Beamten in der letzten dienstlichen Beurteilung nicht wenigstens die für eine Beförderung in das entsprechende Beförderungssamt erforderliche Mindestgesamtbewertung zuerkannt wurde.

- 9.3 Beamtinnen und Beamte, die in den Geschäftsbereich des Landesamtes für Finanzen versetzt werden, sind – soweit ihnen in einer Beurteilung auf der Grundlage einer Beurteilungs-VV im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen die Beförderungseignung zuerkannt worden ist – sachgerecht in die entsprechende Beförderungsliste einzureihen.

10 Einfluss von Dienstvergehen auf Beförderungen

- 10.1 Werden Tatsachen bekannt, die den Verdacht eines Dienstvergehens begründen, sind die Auswirkungen auf die Beförderungseignung unverzüglich zu prüfen. Während eines schwebenden Disziplinarverfahrens darf eine Beförderung in der Regel nicht ausgesprochen werden. Gleiches gilt, wenn ein Strafverfahren anhängig ist oder strafrechtliche Ermittlungen durchgeführt werden, es sei denn, dass der betreffende Sachverhalt offensichtlich nicht den Verdacht eines Dienstvergehens begründet.

- 10.2 Nach Verhängung einer Disziplinarmaßnahme gemäß § 4 oder § 5 des Landesdisziplingesetzes (Verweis oder Geldbuße) oder nach einer strafgerichtlichen Verurteilung ist unter Würdigung der Gesamtpersönlichkeit der Beamtin oder des Beamten und anhand der individuellen Umstände des Einzelfalls zu entscheiden, ob eine Beförderung gerechtfertigt ist.

11 Zuständigkeiten

Ausnahmen von den Grundsätzen dieser Verwaltungsvorschrift bedürfen des Einvernehmens des Ministeriums der Finanzen.

12 Begriffsbestimmungen

- 12.1 Das erste Beförderungssamt ist das auf das Einstiegsamt folgende Amt.
- 12.2 Gebündelt bewertete Ämter sind
die Ämter der Besoldungsgruppen von A 3 bis A 6,
die Ämter der Besoldungsgruppen A 6 (soweit Einstiegsamt) bis A 8,
die Ämter der Besoldungsgruppen A 9 (soweit Einstiegsamt) bis A 11,
die Ämter der Besoldungsgruppen A 13 (soweit Einstiegsamt) und A 14.
- 12.3 Gebündelt bewertete Dienstposten sind die den gebündelt bewerteten Ämtern (Nummer 12.2) entsprechenden Dienstposten.
- 12.4 Spitzenämter sind die Ämter, die nicht gebündelt bewertet sind (Nummer 12.2).
- 12.5 Unter der aktuellen dienstlichen Beurteilung ist grundsätzlich die regelmäßige Beurteilung mit Gesamtbewertung zum letzten Beurteilungsstichtag im Geltungsbereich der Beurteilungs-VV LfF oder eine diese ersetzende Beurteilung zu verstehen. In den Fällen der Nummer 3 ist es die aktuelle Beurteilung im Einstiegsamt.

13 Inkrafttreten

- 13.1 Diese Verwaltungsvorschrift tritt am 1. Juni 2019 in Kraft und ist wie folgt anzuwenden:
- 13.1.1 für das zweite Einstiegsamt und Beamtinnen und Beamte im Einstiegsamt ab 1. Juni 2019,
- 13.1.2 für das erste, dritte und vierte Einstiegsamt ab 1. Juni 2020.

Mit dem jeweiligen Anwendungszeitpunkt werden sämtliche Beförderungslisten neu erstellt und die zugrunde liegenden Werte neu berechnet.

- 13.2 Die Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Finanzen über die Beförderung der Beamtinnen und Beamten des Landesamtes für Finanzen und des Amtes für Bundesbau (Beförderungs-VV LfF/ABB) vom 14. November 2014 (MinBl. S. 244) ist für das erste, dritte und vierte Einstiegsamt bis zum 31. Mai 2020 weiterhin anzuwenden und tritt zum 1. Juni 2020 außer Kraft.

MinBl. 2019, S. 138

203221 Vergütungen bei der Großen forstlichen Staatsprüfung

Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Umwelt,
Energie, Ernährung und Forsten
vom 21. Februar 2019 (105-03 120/2018-1#25)

1 Geltungsbereich

Diese Verwaltungsvorschrift gilt für die Vergütung nebenamtlicher/nebenberuflicher Prüfungstätigkeiten von Landesbediensteten bei der Laufbahnprüfung (Große forstliche Staatsprüfung) für den Zugang zum vierten Einstiegsamt im Forstdienst gemäß § 11 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den Zugang zum vierten Einstiegsamt im Forstdienst (APOFD-E4) vom 29. Dezember 2015 (GVBl. 2016 S. 5, BS 2030-40) in der jeweils geltenden Fassung. Für Personen, die nicht Landesbedienstete sind, gelten die Bestimmungen dieser Verwaltungsvorschrift sinngemäß.

2 Allgemeine Bestimmungen

- 2.1 Eine Vergütung darf nicht gezahlt werden, wenn die Prüfungstätigkeit zum Aufgabenkreis des Hauptamtes gehört oder diesem zugewiesen werden kann.
- 2.2 Eine Vergütung wird nicht gezahlt, soweit im Hauptamt eine Entlastung gewährt wird.

3 Höhe der Vergütung

Für ihre Prüfungstätigkeit erhalten die gemäß § 13 Abs. 4 APOFD-E4 von der Prüfungsbehörde bestimmten Mitglieder des Prüfungsausschusses 20,- EUR pro Prüfungsteil (§ 15 Abs. 1 APOFD-E4) und Prüfungskandidatin oder -kandidat sowie Reisekostenvergütung nach den Vorschriften des Landesreisekostengesetzes. Damit ist der bei der Großen forstlichen Staatsprüfung anfallende Aufwand abgegolten.

4 Inkrafttreten

Diese Verwaltungsvorschrift tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2019 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verwaltungsvorschrift vom 12. Oktober 1999 (MinBl. S. 428; 2014 S. 118) außer Kraft.

MinBl. 2019, S. 140

21291 Förderung von Betriebsberatungen zur Erhöhung der Ressourceneffizienz

Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Umwelt,
Energie, Ernährung und Forsten
vom 21. Februar 2019 (107-89 022/2018-2)

1 Zuwendungszweck

Durch die Zuwendung soll die Ressourceneffizienz [Material- und Energieeffizienz/verbesserte Effizienz bei der

Verwendung von Material, Energie und Wasser sowie verminderter Anfall von Abfall und Abwasser auch durch Maßnahmen der Digitalisierung (Industrie 4.0)] und die Umsetzung der Abfallhierarchie bei Unternehmen in Rheinland-Pfalz durch die Inanspruchnahme externer Beratungsleistungen gestärkt werden.

2 Rechtsgrundlagen

2.1 Die Förderung erfolgt nach Maßgabe

- dieser Verwaltungsvorschrift,
- der §§ 23 und 44 der Landeshaushaltsordnung (LHO) vom 20. Dezember 1971 (GVBl. 1972 S. 2), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 7. März 2018 (GVBl. S. 22), BS 63-1 sowie
- der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Finanzen zum Vollzug der Landeshaushaltsordnung (VV-LHO) vom 20. Dezember 2002 (MinBl. 2003 S. 22, 324; 2017 S. 340) in der jeweils geltenden Fassung.

2.2 Die Betriebsberatungen finden auf der methodischen Grundlage der VDI Richtlinie 4075 „Produktionsintegrierter Umweltschutz (PIUS)“ statt. Der Begriff der Ressourceneffizienz orientiert sich an der VDI Richtlinie 4800 „Ressourceneffizienz“.

2.3 Ein Anspruch auf Gewährung der Zuwendung besteht nicht. Die Bewilligungsbehörde entscheidet aufgrund ihres pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel.

3 Gegenstand der Zuwendung

3.1 Zuwendungsfähig sind Beratungsmaßnahmen, die in der rheinland-pfälzischen Betriebsstätte oder Niederlassung des Antragstellers zur Durchführung und deren Ergebnisse dort zum Einsatz kommen sollen.

3.2 Zuwendungsfähige Beratungsgebiete sind:

- a) Beratungen über technische, organisatorische, wirtschaftliche und strategische Fragen der Ressourceneffizienz,
- b) Beratungen zum Zusammenhang zwischen Digitalisierung und Ressourceneffizienz („Ressourceneffizienz durch Industrie 4.0“),
- c) Beratungen zum Produktdesign im Sinne der Ressourceneffizienz und zur Umsetzung der Abfallhierarchie.

4 Zuwendungsempfänger

4.1 Zuwendungsempfänger sind natürliche und juristische Personen des Privatrechts sowie kommunale Unternehmen.

4.2 Von der Zuwendung ausgeschlossen sind

4.2.1 Antragsteller, bei denen die Zuwendung den maximal zulässigen Gesamtbetrag einer De-minimis-Beihilfe im Sinne der Verordnung (EU) Nr. 1407/2013 der Kommission vom 18. Dezember 2013 über die Anwendung der Artikel 107 und 108 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union auf De-minimis-Beihilfen (ABl. EU Nr. L 352 S. 1) von 200.000 EUR in einem Zeitraum von drei Steuerjahren überschreiten würde,

4.2.2 Antragsteller aus dem Bereich des gewerblichen Straßengüterverkehrs, bei denen die Zuwendung den maximal zulässigen Gesamtbetrag einer De-minimis-Beihilfe im Sinne der Verordnung (EU) Nr. 1407/2013 von 100.000 EUR in einem Zeitraum von drei Steuerjahren überschreiten würde,

4.2.3 Antragsteller und Tätigkeiten, die vom Ausnahmekatalog des Artikel 1 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 1407/2013 erfasst sind.

5 Allgemeine Zuwendungsvoraussetzungen

5.1 Die Zuwendungen für Beratungen nach dieser Verwaltungsvorschrift werden nur einmalig gewährt.

5.2 Vor Erlass eines Zuwendungsbescheids begonnene Vorhaben sind nicht zuwendungsfähig. Als Vorhabenbeginn ist grundsätzlich der Abschluss eines der Ausführung zuzurechnenden Beratungsvertrages zwischen Zuwendungsempfänger und Berater zu werten.

6 Art und Umfang der Zuwendung, Berater

6.1 Die Zuwendung wird im Rahmen der Projektförderung in Form eines nicht rückzahlbaren Zuschusses zum Beraterhonorar als Anteilsfinanzierung gewährt. Je nach Einzelfall sind die jeweils gültigen Fassungen der Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung (ANBestP – Anlage 3 zu Teil I der VV-LHO zu § 44 Abs. 1) oder für Zuwendungen zur Projektförderung an kommunale Gebietskörperschaften und Zweckverbände (ANBest-K – Anlage 3 zu Teil II der VV-LHO zu § 44 Abs. 1) zum Bestandteil des Bewilligungsbescheids zu machen.

6.2 Zuwendungsfähig sind Beratertage bis zu einem maximalen Zuwendungsbetrag von 600 EUR (netto) pro Tag; übersteigende Beträge sind nicht zuwendungsfähig im Sinne dieser Verwaltungsvorschrift. Beratungen bis zu fünf Stunden gelten als halber Beratungstag.

6.3 Nicht zuwendungsfähige Ausgaben sind:

- a) Ausgaben der Antragsberechtigten für eigenes Personal,
- b) Ausgaben der Antragsberechtigten und der Berater für Sachmittel, wie z. B. technische Messeinrichtungen,
- c) Ausgaben für Reisekosten bei den Antragsberechtigten oder den Beratern,
- d) Ausgaben der Antragsberechtigten, die sich nicht unmittelbar auf die konkrete Beratungsleistung beziehen,
- e) Beratungen, die aus anderen öffentlichen Mitteln bezuschusst werden,
- f) Barzahlungen oder Verrechnungen,
- g) unmittelbar oder mittelbar aus Mitteln oder aus Rechtsgeschäften des beauftragten Beraters oder mit ihm in Verbindung stehender Dritter geleistete, vorfinanzierte, übernommene oder verrechnete Zahlung des Eigenanteils bzw. Honorars; dies gilt auch für Leistungen durch einen vom Berater unabhängigen Dritten, der an der Durchführung der Beratung ein geschäftliches Interesse hat.

6.4 Die Zuwendung beträgt in der Regel 70 v. H. der zuwendungsfähigen Ausgaben. Die maximale Zuwendung ist auf 5.200 EUR begrenzt. Ist der Antragsteller nicht vorsteuerabzugsberechtigt, beträgt die maximale Zuwendung 5.200 EUR zzgl. Umsatzsteuer.

6.5 Gewährte Rabatte oder Nachlässe sind auch bei Nichtinanspruchnahme von den in Rechnung gestellten Beratungskosten abzuziehen. Werden Rabatte oder Nachlässe nachträglich gewährt, so ist dies der Bewilligungsbehörde unverzüglich mitzuteilen. Die Zuschussberechnung erfolgt dann auf der Basis des entsprechend verminderten Rechnungsbetrags.

6.6 In der Wahl des Beraters ist der Antragsteller frei.

7 Antrags- und Bewilligungsverfahren

7.1 Bewilligungsbehörde ist das

**Landesamt für Umwelt
Kaiser-Friedrich-Straße 7
55116 Mainz.**

- 7.2 Vor Antragstellung soll der Antragsteller sein Interesse an einer Beratungszuwendung bei der Bewilligungsbehörde in Form eines Interessentenbogens (erhältlich bei der Bewilligungsbehörde) äußern, der Strukturdaten des Antragstellers sowie eine Selbsteinschätzung zum Beratungsbedarf enthält.
- 7.3 Bei Vorliegen der formalen Voraussetzungen nach den Nummern 3 und 4 für eine Zuwendung erfolgt ein Initialgespräch zwischen Antragsteller und Bewilligungsbehörde, in dem das Ressourceneffizienzpotenzial vor Ort erörtert wird.
- 7.4 Der vom Antragsteller ausgewählte Berater nimmt vor Aufnahme der Tätigkeit an einem Informationsgespräch mit der Bewilligungsbehörde teil (Beraterbriefing).
- 7.5 Der Antrag auf Gewährung einer Zuwendung ist vom Antragsteller unter Verwendung des von der Bewilligungsbehörde zur Verfügung gestellten Formblatts, das auch den vorgesehenen Projektablauf darlegt, einzureichen.
- 7.6 Mit seinem Antrag verpflichtet sich der Antragsteller, der Bewilligungsbehörde diejenigen Auskünfte zu statistischen Zwecken zu geben, die in Zusammenhang mit der geförderten Betriebsberatung stehen, und erklärt sich damit einverstanden, dass die im Rahmen der Betriebsberatung erhobenen Daten nebst den eingeholten Auskünften zur Evaluierung dieser Verwaltungsvorschrift verwendet werden. Er erklärt sich weiter damit einverstanden, dass die Daten und Auskünfte für statistische Zwecke an das Ministerium für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten weitergegeben werden können.
- 7.7 Die Bewilligungsbehörde entscheidet unter Hinzuziehung des Interessentenbogens und des Initialgesprächs im Hinblick auf die Ressourceneffizienzpotenziale über den Antrag.
- 7.8 Die Bewilligung erfolgt mit der Maßgabe, dass spätestens innerhalb von drei Monaten nach Bekanntgabe des Zuwendungsbescheides mit dem Vorhaben begonnen werden muss. Ansonsten verfällt der Anspruch auf die Zuwendung, es sei denn der Zuwendungsempfänger weist nach, dass der verspätete Maßnahmenbeginn nicht von ihm zu vertreten ist.
- 7.9 Der Zeitraum von der Beauftragung des Beraters durch den Zuwendungsempfänger und der Abgabe des Beratungsberichts soll sechs Monate nicht überschreiten.

8 Beratungsverfahren

- 8.1 In dem Vertrag mit dem Berater hat der Zuwendungsempfänger sicherzustellen, dass der Berater auf der Grundlage des Bewilligungsbescheides und dieser Verwaltungsvorschrift tätig wird.
- 8.2 Der Berater führt aufgrund des Bewilligungsbescheides und der Ergebnisse des Initialgesprächs zunächst eine Makroanalyse der Potenziale bei dem Zuwendungsempfänger durch.
- 8.3 Die Ergebnisse der Makroanalyse werden dem Zuwendungsempfänger und der Bewilligungsbehörde in einem Zwischengespräch vorgestellt. Der Zuwendungsempfänger und die Bewilligungsbehörde entscheiden einvernehmlich auf Vorschlag des Beraters hin, welche Potenziale bei dem Zuwendungsempfänger durch den Berater in einer Mikroanalyse vertieft untersucht werden sollen.
- 8.4 Die Ergebnisse der Mikroanalyse sind dem Zuwendungsempfänger und der Bewilligungsbehörde in einem gemeinsamen Abschlussgespräch vorzustellen.
- 8.5 Über die Beratung ist durch den Berater ein schriftlicher Bericht unter Verwendung eines von der Bewilligungsbehörde bereitgestellten Mustervordrucks zu erstellen. Der Bericht muss Angaben über den Berater, das beratende Unternehmen, den Gegenstand der Beratung

enthalten und die wesentlichen Ergebnisse – eingeschlossen konkrete betriebsbezogene Handlungsempfehlungen zur Umsetzung der Ressourceneffizienzpotenziale – wiedergeben.

- 8.6 Ort, Zeit und Dauer der Beratung sind zudem in einem Zeitnachweis zu dokumentieren und von dem Berater zu bestätigen. Beratungsbericht und Zeitnachweis sind der Bewilligungsbehörde zuzuleiten und sind Bestandteil des Verwendungsnachweises. Die Bewilligungsbehörde leitet den Beratungsbericht auf Verlangen dem für die Kreislaufwirtschaft zuständigen Ministerium zu.
- 8.7 Der Zuwendungsempfänger ist zu verpflichten, zwei Jahre nach Abschluss der Beratung auf Verlangen der Bewilligungsbehörde über die Umsetzung der Ressourceneffizienzpotenziale zu berichten. Der Bericht kann nach Festlegung der Bewilligungsbehörde in einer Nachbesprechung erfolgen.

9 Nachweis der Verwendung, Auszahlung, Prüfung

- 9.1 Der Zuwendungsempfänger weist die Verwendung durch die Vorlage eines Verwendungsnachweises bei der Bewilligungsbehörde innerhalb von sechs Wochen nach Vorlage des Beratungsberichts nach Nummer 8.5 der Bewilligungsbehörde nach.
- 9.2 Die Auszahlung des Zuschusses erfolgt durch die Bewilligungsbehörde nach Vorlage des Verwendungsnachweises (Bestandteil des zahlenmäßigen Nachweises des Verwendungsnachweises ist das Original der bezahlten Rechnung mit einer Kopie des Kontoauszuges als Zahlungsnachweis).
- 9.3 Der Rechnungshof ist berechtigt, bei allen Zuwendungsempfängern zu prüfen (§ 91 LHO).

10 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verwaltungsvorschrift tritt am Tage nach der Veröffentlichung in Kraft. Sie tritt fünf Jahre nach der Veröffentlichung außer Kraft.

MinBl. 2019, S. 140

7011 Förderprogramm zur Schaffung von Barrierefreiheit in gewerblichen touristischen Unternehmen

**Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für
Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau
vom 21. Februar 2019 (8307)**

- 1 Die Verwaltungsvorschrift Förderprogramm zur Schaffung von Barrierefreiheit in gewerblichen touristischen Unternehmen des Ministeriums für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung vom 30. März 2016 (MinBl. S. 112) wird wie folgt geändert:
- 1.1 Nummer 1.3 wird gestrichen.
- 1.2 Die bisherige Nummer 1.4 wird Nummer 1.3.
- 1.3 Nummer 3.3 Satz 2 und 3 erhält folgende Fassung:
„Ferienwohnungen und Ferienhäuser sind gleichgestellt, sofern nach Maßnahmeabschluss mindestens drei Ferienwohnungen oder Ferienhäuser mit insgesamt zehn Betten in zeitgemäßer Ausstattung in dem gewerblichen touristischen Betrieb bzw. der Betriebsstätte vorhanden sind. Die Zimmer bzw. Ferienwohnungen oder Ferienhäuser müssen einer vorübergehenden Unterbringung ständig wechselnder Gäste dienen und mindestens sieben Monate im Jahr angeboten werden.“

1.4 Nummer 3.6 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Mehrere in Rheinland-Pfalz gelegene Betriebsstätten eines Gewerbebetriebes des Antragstellers können als eine einheitliche Betriebsstätte behandelt werden.“

1.5 In Nummer 3.11 werden die Worte „behinderte Menschen“ durch die Worte „Menschen mit Behinderungen“ ersetzt.

1.6 In Nummer 4.1 Spiegelstrich 1 wird das Wort „Erreichung“ durch das Wort „Verbesserung“ ersetzt.

1.7 In Nummer 4.2 Satz 1 wird das Wort „explizit“ gestrichen.

1.8 Nummer 5.1 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Zuwendungsempfänger sind gewerbliche KMU, deren Betriebsstätte in Rheinland-Pfalz liegen muss.“

1.9 Die Nummern 6.1 und 6.2 erhalten folgende Fassung:

„6.1 Zuwendungen können nur für Vorhaben gewährt werden, die in Rheinland-Pfalz umgesetzt werden und die Voraussetzungen dieser Verwaltungsvorschrift erfüllen.

6.2 Sofern Vorhaben in den Modellregionen umgesetzt werden und in Bezug auf die von der jeweiligen Modellregion im Rahmen des Auswahlverfahrens vorgelegte Konzeption sinnvoll sind, kann ein erhöhter Fördersatz nach Nummer 7.4 gewährt werden.“

1.10 Nummer 6.3 Spiegelstrich 1 erhält folgende Fassung:

„- In Beherbergungsbetrieben müssen nach Maßnahmeabschluss mindestens 10 v. H. der Zimmer, mindestens jedoch ein Zimmer, barrierefrei ausgebaut und die für die Beherbergung wesentlichen Bereiche (Parkplatz, Zuwegung, Rezeption, gastronomischer Bereich

und eine sanitäre Einrichtung sowie bei Ferienwohnungen und Ferienhäusern außerdem die Gemeinschaftsräume) barrierefrei zugänglich und nutzbar sein.“

1.11 In Nummer 6.4 wird die Angabe „Stufe 1“ durch die Angabe „- teilweise barrierefrei“ ersetzt.

1.12 In Nummer 6.8 Satz 2 werden die Worte „einer Errichtung von Gebäuden“ durch die Worte „baulichen Investitionen“ ersetzt.

1.13 Nummer 6.11 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Die durch Zuwendungen geförderten Wirtschaftsgüter müssen mindestens für die Dauer von fünf Jahren nach Maßnahmeabschluss zweckentsprechend verwendet werden, es sei denn, sie werden durch gleich- oder höherwertige Wirtschaftsgüter ersetzt.“

1.14 Nummer 7.3 Satz 4 wird gestrichen.

1.15 Nummer 7.4 erhält folgende Fassung:

„7.4 Im Rahmen der Höchstbeträge nach Nummer 7.3 ist eine Förderung aufgrund dieser Verwaltungsvorschrift für Vorhaben, die in Modellregionen unter den Voraussetzungen der Nummer 6.2 umgesetzt werden, grundsätzlich bis zu einem Subventionswert von 40 v. H. möglich, bei anderen Vorhaben bis zu einem Subventionswert von 30 v. H.“

1.16 Der Anhang erhält die aus der Anlage zu dieser Verwaltungsvorschrift ersichtliche Fassung.

2 Diese Verwaltungsvorschrift tritt am 1. März 2019 in Kraft.

Anlage

(zu Nummer 1.16)

Anhang

(zu Nummer 4.2)

Katalog der förderfähigen Ausgaben

Gemäß Nummer 4.2 sind nur die Ausgaben förderfähig, die im Folgenden aufgeführt werden.

1. Rohbaukosten bei Errichtung oder Erweiterung von Gebäuden (Neubau als Anbau oder eigenständiges Gebäude)
2. Türverbreiterung sowie Neuanschaffung und Um- und Einbau barrierefreier Eingangs-/Durchgangstüren
3. Anschaffung/Bau/Einbau von Rampen (auch mobile Rampen), eines Treppen- oder Hubliftes oder einer Hebebühne; Einbau Aufzug/Lift in geeigneter Größe mit entsprechenden behindertengerechten Vorrichtungen (z. B. Sprachausgabe, Bedienfeld)
4. Baumaßnahmen zur Vergrößerung von Bewegungsflächen und Verbreiterung von Fluren und Wegen; Absenkung von Stufen/Schwellenabbau im Innenbereich
5. Herstellung geeigneter Oberflächenbeschaffenheit, Bodenflächen (inklusive Unterkonstruktion)
6. Einbau oder Erweiterung von baugebundenen Assistenzsystemen (z. B. für Bedienungs- und Antriebssysteme für Türen, Rollläden, Fenster, Türkommunikation, Beleuchtung, Heizung- und Klimatechnik)
7. Herstellung geeigneter Parkplätze und Zuwege; Anschaffung von Wegebegrenzungen; Absenkung von Stufen/Schwellenabbau im Außenbereich
8. Um- und Ausbau von Sanitärräumen; Anschaffung/Einbau geeigneter WC, Waschbecken, Dusche, Sitze
9. Anschaffung/Einbau von Umlaufschranken, Handläufen und Haltestangen, Stütz- und Haltegriffen
10. Bau/Umbau/Anschaffung einer barrierefreien Umkleidekabine sowie Anschaffung/Einbau von Badelift und geeigneten Badevorrichtungen (bei Betrieben mit geeignetem Schwimmbad/geeigneter Sauna)
11. Anschaffung/Einbau geeigneter Möbel, sowohl für Gemeinschaftsflächen (z. B. Empfang, gastronomischer Bereich, Wellnessbereich) als auch für die barrierefreien Zimmer bzw. Wohnungen/Häuser (z. B. Bett, Schrank, Bad- und Balkonmöbel) und Anschaffung/Einbau einer barrierefreien Küchenzeile für den Gästebedarf
12. Anschaffung von barrierefreien Rettungssystemen wie z. B. Treppenraupe und mobile Treppensteiger
13. Umbau von Fahrzeugen zum barrierefreien Gästetransport sowie vergleichbare im Kaufvertrag ausgewiesene Mehrkosten bei Anschaffung eines neuen Fahrzeuges
14. Errichtung/Umbau eines barrierefreien Spielplatzes; Anschaffung barrierefreier Spielgeräte
15. Einbau oder Erweiterung von baugebundenen Not-, Ruf- und Unterstützungssystemen
16. Anschaffung und Einbau von optischen Blink- oder Warnsignalen sowie Notsignalgebern in Gemeinschaftsräumen und Zimmern bzw. Wohnungen/Häusern; Anschaffung und Einbau einer induktiven Höranlage; Anschaffung von W-LAN, Fax oder anderen technischen Möglichkeiten der kostenfreien Kommunikation mit dem Servicepersonal im Zimmer; Anschaffung und Einbau taktil oder optisch erfassbarer bzw. akustisch abrufbarer Orientierungshilfen und Leitsysteme; Anschaffung und Anbringen von Sicherheitsmarkierungen; Anschaffung und Einbau geeigneter Umfeldsteuerung; Anschaffung und Einbau geeigneter Bedienelemente (z. B. visuell kontrastreiche Türgriffe, Schalter); Anschaffung und Anbringen geeigneter Beschilderungen zur besseren Orientierung; Anschaffung und Einbau von Orientierungshilfen im Fußboden, Bodenindikatoren
17. Der geförderten Betriebsstätte fest zugeordnete Hilfsmittel wie Rollliften, Speedbikes, Handbikes, Tandems, Zuggeräte (z. B. Swiss Tracs), Scooter, Sauna- und Duschrollstühle etc., sofern sie unentgeltlich an den Gast ausgeliehen werden
18. Barrierefreie Mobilheime mit entsprechender Infrastruktur nach Nummer 6.3

7910 Richtlinie zur Förderung von Naturschutzmaßnahmen im Wald

Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Umwelt,
Energie, Ernährung und Forsten
vom 31. Januar 2019 (105-63 210/2015-3)

Inhaltsübersicht

- 1 Allgemeine Regelungen
- 2 Zuwendungszweck
- 3 Ziel und Gegenstand der Zuwendung
- 3.1 Vollständiger Nutzungsverzicht
- 3.2 Begünstigung lichtbedürftiger Arten und Lebensraumtypen mit lichtbedürftigen Baumarten durch waldbauliche Maßnahmen mit nachfolgender Ruhephase im Hinblick auf die forstliche Bewirtschaftung
- 4 Gebietskulisken- und Maßnahmenauswahl
- 5 Zuwendungsempfänger
- 5.1 Antragsberechtigte
- 5.2 Nicht Antragsberechtigte
- 6 Zuwendungsvoraussetzungen
- 6.1 Allgemeine Anforderungen
- 6.2 Gebietskulisse
- 6.3 Besondere Zuwendungsvoraussetzungen
- 6.4 Ausschluss der Zuwendung
- 6.5 Doppelförderung
- 7 Art, Umfang und Höhe der Zuwendung
- 7.1 Zuwendungsart
- 7.2 Finanzierungsart
- 7.3 Höhe der Zuwendung
- 7.3.1 Maßnahmen nach Nummer 3.1 (Nutzungsverzicht)
- 7.3.2 Maßnahmen nach Nummer 3.2 (Lichtstellung)
- 7.4 Bagatellgrenze
- 8 Sonstige Bestimmungen
- 8.1 Verpflichtungszeitraum
- 8.2 Nichteinhaltung der Verpflichtung infolge höherer Gewalt
- 8.3 Übergang der Verpflichtung im Falle des Überganges des Forstbetriebes und/oder Grundstücküberganges an einen anderen Eigentümer bzw. Nutzungsberechtigten
- 8.4 Nichteinhaltung der Verpflichtung infolge Änderung der Bodennutzungsart gem. § 14 LWaldG
- 8.5 Überprüfungsklausel
- 9 Verfahren
- 9.1 Allgemein
- 9.2 Zuständigkeiten
- 9.3 Antragstellung und subventionserhebliche Tatsachen
- 9.4 Auswahlverfahren
- 9.5 Auszahlung
- 9.6 Evaluations- und Kontrollmaßnahmen
- 9.7 Rückforderung
- 9.8 Aufbewahrungsfristen
- 9.9 Transparenz
- 10 Inkrafttreten und Geltungsdauer

1 Allgemeine Regelungen

Die Zuwendung erfolgt auf der Grundlage:

- des Gesetzes über Naturschutz und Landschaftspflege (Bundesnaturschutzgesetz – BNatSchG) vom 29. Juli 2009 (BGBl. I S. 2542),
- des Landesnaturschutzgesetzes (LNatSchG) vom 6. Oktober 2015 (GVBl. S. 283, BS 791-1),
- des Bundeswaldgesetzes vom 2. Mai 1975 (BGBl. I S. 1037),
- des Landeswaldgesetzes (LWaldG) vom 30. November 2000 (GVBl. S. 504, BS 790-1) und der Landesverordnung zur Durchführung des Landeswaldgesetzes vom 15. Dezember 2000 (GVBl. S. 587, BS 790-1-1)
- des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes (LVwVfG) vom 23. Dezember 1976 (GVBl. S. 308, BS 2010 3)
- der Rahmenregelung der Europäischen Union für staatliche Beihilfen im Agrar- und Forstsektor und in ländlichen Gebieten 2014–2020 (ABl. EU C 204 vom 1. Juli 2014).

in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie nach Maßgabe dieser Verwaltungsvorschrift, der Landeshaushaltsordnung (LHO) und der Verwaltungsvorschrift über den Vollzug der Landeshaushaltsordnung (VV-LHO) vom 20. Dezember 2002 (MinBl. 2003 S. 22, 324; 2012 S. 410) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Ein Rechtsanspruch auf Gewährung einer Zuwendung nach dieser Verwaltungsvorschrift besteht nicht.

Die Gewährung von Zuwendungen erfolgt im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel.

Bei der Ausreichung der Mittel können Förderschwerpunkte gebildet werden. Dazu kann das für Forsten zuständige Ministerium die Fördersätze reduzieren, Fördermaßnahmen aussetzen oder einzelne Maßnahmen räumlich priorisieren. Die räumliche Priorisierung erfolgt durch die Naturschutzverwaltung. Falls nach Setzung der vorgenannten Förderschwerpunkte das Antragsvolumen die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel übersteigt, wird ein Auswahlverfahren gemäß Nummer 9.4 durchgeführt.

Bei der Vergabe von Aufträgen und deren Ausführung sind die geltenden Bestimmungen zur Bekämpfung von Schwarzarbeit, illegaler Beschäftigung und zur Tariftreue zu beachten.

2 Zuwendungszweck

Zweck der Zuwendung ist es, in Wäldern gemäß § 3 LWaldG Lebensraumtypen von gemeinschaftlichem Interesse gemäß Anhang I der Richtlinie 92/43/EWG (FFH-Richtlinie) und die Populationen wild lebender Tier- und Pflanzenarten gemäß Anhang II und IV der FFH-Richtlinie sowie der gemäß Anhang I der Richtlinie 2009/147/EG (Vogelschutzrichtlinie) geschützten Vogelarten zu erhalten und zu entwickeln und damit zum Aufbau des europäischen ökologischen Netzes Natura 2000 sowie zur Verbesserung der lebensraumtypischen biologischen Vielfalt der Wald-Ökosysteme beizutragen.

3 Ziel und Gegenstand der Zuwendung

Förderfähig sind Maßnahmen, die im Rahmen von Natura-2000 Bewirtschaftungsplanentwürfen und endgültig abgestimmten Natura-2000 Bewirtschaftungsplänen sowie vergleichbaren Planungen vorgeschlagen werden und von den Waldbesitzenden freiwillig oberhalb der rechtlich verpflichtenden Vorgaben durchgeführt werden. Gefördert werden insbesondere folgende Maßnahmen

- a) Schutz von durch Nutzungsverzicht und Nutzungsänderungen (Intensivierungen/Extensivierungen) bedrohten und gefährdeten Arten und Lebensräumen.
- b) Sicherung günstiger und Verbesserung ungünstiger Erhaltungszustände naturschutzfachlich wertvoller Waldflächen.

Diese Maßnahmen haben folgende Ziele:

- Förderung bestimmter Arten
- Schaffung von Ruhezeiten
- Erhöhung und Erhalt von Alt- und Totholz
- Erhöhung und Erhalt von Habitatbäumen
- Förderung natürlicher Entwicklung

3.1 Vollständiger Nutzungsverzicht

Ausgleich für den Verzicht auf forstliche Bewirtschaftungsmaßnahmen für die Dauer von zehn Jahren auf Flächen innerhalb der in Nummer 6.2 dargestellten Gebietskulisse. Infrage kommen alte Laubholzbestände, um als Habitat, Ruhezeiten oder als Altholzreservoir zu dienen.

3.2 Begünstigung lichtbedürftiger Arten und Lebensraumtypen mit lichtbedürftigen Baumarten durch waldbauliche Maßnahmen mit nachfolgender Ruhephase im Hinblick auf die forstliche Bewirtschaftung

Begünstigung lichtbedürftiger Arten und Lebensraumtypen durch waldbauliche Maßnahmen gemäß Nummer 4 und nachfolgender Ruhephase mit Ausgleich für den Verzicht auf forstliche Bewirtschaftungsmaßnahmen wie unter Nummer 3.1 auf Flächen innerhalb der in Nummer 6.2 dargestellten Gebietskulisse.

Bei der Herstellung lichter Waldstrukturen sind die Regeln der ordnungsgemäßen Forstwirtschaft gemäß § 5 Landeswaldgesetz (LWaldG) zu beachten. Insbesondere gilt das Verbot von Kahlschlägen über 0,5 Hektar sowie das Verbot der Absenkung des Bestockungsgrades unter 0,4 (Zuwachsmindernde Lichtstellung). Weiterhin gilt das Verbot der vorzeitigen forstwirtschaftlichen Nutzung von Nadelbaumbeständen unter 50 Jahren sowie bei Laubbaumbeständen unter 80 Jahren.

4 Gebietskulissen- und Maßnahmenauswahl

Die Maßnahmen gemäß Nummer 3.1 und Maßnahmen gemäß Nummer 3.2 dienen vorrangig folgenden zu begünstigten Arten:

- Ziegenmelker und Arten mit ähnlichen Habitatansprüchen
- Haselhuhn und Arten mit ähnlichen Habitatansprüchen
- Grauspecht und Arten mit ähnlichen Habitatansprüchen
- Bechsteinfledermaus und Arten mit ähnlichen Habitatansprüchen.

Im Anhalt an oben genannte Arten- und Lebensräume wird durch die oberste Naturschutzbehörde die jeweilige Gebietskulisse mit Potentialflächen ermittelt. In Abstimmung mit der obersten Forstbehörde werden die Vorgaben für die sich daraus ergebenden notwendigen waldbaulichen Maßnahmen festgelegt.

Die planerische Umsetzung der Maßnahmen bezogen auf die Potentialflächen erfolgt in der mittelfristigen Betriebsplanung im Rahmen der Umweltvorsorgeplanung als Eventualplanung.

5 Zuwendungsempfänger

5.1 Antragsberechtigte

Antragsberechtigt sind private und Körperschaftliche Waldbesitzende im Sinne des § 2 LWaldG. Antragsteller, die nicht Eigentümer einer beantragten Fläche sind, werden nur mit schriftlicher Einverständniserklärung aller Eigentümer gefördert.

5.2 Nicht Antragsberechtigte

Nicht antragsberechtigt sind

- andere Mitgliedstaaten.

- Bund.
- Länder.
- juristische Personen, deren Kapitalvermögen sich zu mindestens 25 v. H. in Händen der vorstehend genannten Institutionen befindet.
- Private und Körperschaftliche Waldbesitzende im Sinne des § 2 LWaldG, die sich in Schwierigkeiten im Sinne des Artikels 2 Abs. 14 der Verordnung (EU) Nr. 702/2014 befinden.
- Private und Körperschaftliche Waldbesitzende im Sinne des § 2 LWaldG, die aufgrund einer früheren Kommissionsentscheidung zur Feststellung der Rechtswidrigkeit und Unvereinbarkeit einer Beihilfe mit dem Binnenmarkt nicht Folge geleistet haben.

6 Zuwendungsvoraussetzungen

6.1 Allgemeine Anforderungen

Förderfähig gemäß Festlegungen nach Nummer 4 sind die Maßnahmen, die im mittelfristigen Betriebsplan bzw. Betriebsgutachten integriert und im Rahmen der Umweltvorsorgeplanung als Eventualplanung dargestellt sind und für die der Waldbesitzende durch die Stellung eines Förderantrages den Willen zur Umsetzung bekundet.

6.2 Gebietskulisse

Die Förderung ist auf die folgende Gebietskulisse beschränkt:

Gebiete des Europäischen ökologischen Netzes (Natura 2000) gemäß § 17 Abs. 2 LNatSchG in Verbindung mit den Anlagen 1 und 2.

Flächen, die im räumlich-funktionalen Zusammenhang mit der genannten Kulisse stehen und die sonstigen Förder Voraussetzungen erfüllen.

Es werden Maßnahmen auf Flächen gefördert, die in Rheinland-Pfalz liegen.

6.3 Besondere Zuwendungsvoraussetzungen

Die Beschreibung der förderfähigen Maßnahmen auf der Grundlage der Festlegungen gemäß Nummer 4, die exakte Flächenfestlegung und die Digitalisierung der förderfähigen Flächen erfolgt im Rahmen der Umweltvorsorgeplanung in der mittelfristigen Betriebsplanung.

Der Waldbesitzende ist unter Berücksichtigung der Bagatellgrenze gemäß Nummer 7.4 frei in der Wahl, welche der in der mittelfristigen Betriebsplanung beschriebenen, förderfähigen Maßnahmen zur Umsetzung vorgesehen werden. Die festgelegten Abgrenzungen der Einzelflächen sind jedoch bindend.

Förderfähige Maßnahmen gemäß den Nummern 3.1 und 3.2 sind regelmäßig innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten der mittelfristigen Betriebsplanung durch die Waldbesitzenden zur Förderung zu beantragen.

Fördervoraussetzung für Maßnahmen gemäß Nummer 3.1 ist der vollständige Nutzungsverzicht in der ausgewiesenen Fläche ab Inkrafttreten der mittelfristigen Betriebsplanung. Maßnahmen zur Verkehrssicherung sind davon ausgenommen.

Die Ausführung von waldbaulichen Maßnahmen gemäß Nummer 3.2 ist nur außerhalb der Vegetationsperiode zulässig.

Die Ausführung der Maßnahmen ist:

- a) bei einer Größe bis 3 Hektar spätestens bis Ende Februar des zweiten Jahres nach der Bewilligung abzuschließen.
- b) bei einer Größe über 3 Hektar spätestens bis Ende Februar des dritten Jahres nach der Bewilligung abzuschließen.

6.4 Ausschluss der Zuwendung

Eine Zuwendung nach dieser Richtlinie ist ausgeschlossen, wenn

- die Flächen, obwohl Wald im Sinne des § 3 LWaldG, vorrangig zu landwirtschaftlichen Zwecken genutzt werden und bei den entsprechenden Aufnahmen der Landwirtschaftsverwaltung digital in einer landwirtschaftlichen Förderkulisse erfasst wurden. Diese Flächen stellen keinen Wald im förderrechtlichen Sinn dar. Auf ihnen können daher keine Maßnahmen im Rahmen dieser Richtlinien gefördert werden.
- für die Flächen bereits eine Prämie zum Ausgleich von Einkommensverlusten bei Erstaufforstung gewährt wird.
- die Maßnahme durch Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften ausgelöst worden ist.
- die Maßnahme im Zusammenhang mit behördlichen Auflagen aus einem anderen Verwaltungsakt steht (z. B. Ausgleichs- oder Ersatzmaßnahmen).
- die Flächen dem Zuwendungsempfänger zum Zwecke des Naturschutzes unentgeltlich übertragen worden sind.
- Maßnahmen auf Flächen, auf denen die Bewirtschaftung aufgrund rechtlicher Vorschriften dauerhaft untersagt ist, z. B. Kernzonen von Nationalparks oder Biosphärenreservaten.
- Leistungen der öffentlichen Verwaltung erfolgen. Hier von ausgenommen sind Planungs- und Beratungsleistungen für die Erstellung naturschutzfachlicher Konzepte, die auf der Ebene einzelner oder mehrerer Betriebe auf eine bessere Integration von Naturschutzziele bei der Waldbewirtschaftung zielen.

Der Betriebsplan bzw. das Betriebsgutachten muss gewährleisten, dass die Inhalte auf Gebietsebene den Natura-2000 Zielen nicht entgegenwirken.

6.5 Doppelförderung

Die gleichzeitige Inanspruchnahme von Zuwendungen aus verschiedenen Förderprogrammen auf Förderflächen ist nur zulässig, wenn mit den Maßnahmen unterschiedliche Zwecke verfolgt werden und die jeweiligen Zweckbestimmungen sich nicht widersprechen bzw. die Erfüllung nicht beeinträchtigen.

7 Art, Umfang und Höhe der Zuwendung

7.1 Zuwendungsart

Die Zuwendung wird als Projektförderung gewährt.

7.2 Finanzierungsart

Die Zuwendungen werden in Form der Festbetragsfinanzierung als Pauschalen gewährt.

7.3 Höhe der Zuwendung

Die Höhe der Zuwendung beträgt bis zu 100 v. H. der kalkulierten Kostenpauschalen. In Abhängigkeit der gemäß Nummer 4 getroffenen Maßnahmenauswahl können die Kostenpauschalen variieren, es werden jedoch höchstens 200 Euro/Hektar und pro Jahr gewährt. Die Auszahlung erfolgt in einer Summe für den gesamten Verpflichtungszeitraum.

Die pauschalierte Zuwendung berücksichtigt nur zusätzliche Kosten und Einkommensverluste, die infolge der eingegangenen Verpflichtung entstehen. Die Verpflichtung geht über die Einhaltung der Vorgaben einer ordnungsgemäßen Forstwirtschaft gemäß Landeswaldgesetz hinaus.

7.3.1 Maßnahmen nach Nummer 3.1 (Nutzungsverzicht)

Für den gesamten zehnjährigen Verpflichtungszeitraum wird für den Nutzungsverzicht in Laubhölzern eine Förderung von 1500 Euro/Hektar gewährt.

Mit der Pauschale ist der Gesamtertragsverlust aus entgangenen Verkaufserlösen und Wertverlusten während des zehnjährigen Verpflichtungszeitraumes für Laubholz in Abhängigkeit vom Alter des Waldbestandes abgegolten. Grundlage für die Berechnungsmethode sind die Studien des Deutschen Forstwirtschaftsrates (DFWR) und die Bewertungskonzepte für forstliche Nutzungsbeschränkungen nach Möhring, B. und Rüping, U. (2007), AFZ/Der Wald, Nr. 9, S. 487-489. Die Berechnung des Gesamtertragsverlustes erfolgt umsatzsteuerneutral.

Die in Form einer Einmalzahlung gewährte Beihilfe ist auf den zehnjährigen Verpflichtungszeitraum für einen mittleren Zeitraum von fünf Jahren mit einem Diskontierungszinssatz von ein v. H. per anno diskontiert.

7.3.2 Maßnahmen nach Nummer 3.2 (Lichtstellung)

Im Rahmen der Lichtstellung erfolgt in der Regel die Herstellung mehrerer mosaikartig verzahnter, offener und lichter Waldstandorte. Bezogen auf die gesamte Maßnahmenfläche wird der Bestockungsgrad im Durchschnitt von 1,0 auf 0,5 reduziert.

Für die Berechnung der Zuwendungshöhe ist grundsätzlich die Unterscheidung der Bewirtschaftungsform des Ausgangswaldbestandes notwendig. Es wird unterschieden nach:

a) Wirtschaftswald:

Für den gesamten zehnjährigen Verpflichtungszeitraum wird für die Herstellung einer lichten Waldstruktur mit einer durchschnittlichen Reduzierung des Bestockungsgrades von 1,0 auf 0,5, bezogen auf die gesamte Maßnahmenfläche, eine Förderung von

aa) 2.000 Euro/Hektar für ältere Nadelholzbestände, insbesondere Kiefer

bb) 1.500 Euro/Hektar für ältere Laubholzbestände gewährt.

Mit der Pauschale sind die Produktionsverluste (Hiebsunreife) aufgrund der vorzeitigen Nutzung des Waldbestandes abgegolten. Die Produktionsverluste werden auf der Grundlage der Waldbewertungsrichtlinien errechnet.

Weiterhin sind die Ertragsverluste infolge des an die Lichtstellung anschließenden Produktionsverlustes in analoger Anwendung der Berechnungsmethoden nach Nummer 3.1 abgegolten. Die Kosten für das notwendige, in der Regel einmalige – bezogen auf die gesamte Maßnahmenfläche eines Betriebes – Zurückdrängen sich eventuell einstellenden unerwünschten Bewuchses wie Naturverjüngung oder Stockausschlag sind mit der Pauschale abgegolten.

b) Stockausschlagwald:

aa) Für den gesamten zehnjährigen Verpflichtungszeitraum wird für die Herstellung eines flächigen Stockschlages ohne nachfolgende Vermarktung des anfallenden Holzes eine Förderung von 2.000 Euro/Hektar gewährt. Wird das anfallende Holz ganz oder teilweise einer Vermarktung zugeführt, reduziert sich die Förderung auf 1.500 Euro/Hektar.

bb) Für den gesamten zehnjährigen Verpflichtungszeitraum wird für die Herstellung einer lichten Waldstruktur mit einer durchschnittlichen Reduzierung des Bestockungsgrades von 1,0 auf 0,5, bezogen auf die gesamte Maßnahmenfläche, ohne nachfolgende Vermarktung des anfallenden Holzes eine Förderung von 1.000 Euro/Hektar gewährt. Wird das anfallende Holz ganz oder teilweise einer Vermarktung zugeführt, reduziert sich die Förderung auf 750 Euro/Hektar.

Die Pauschalen berücksichtigen grundsätzlich die Kosten für die auf der Maßnahmenfläche notwen-

dige Durchführung der mit der Fällung verbundenen Arbeiten. Kosten für die Aufarbeitung und Folgearbeiten sowie die Erlöse bei ganzer oder teilweiser Nutzung des Holzes finden in den reduzierten Fördersätzen Berücksichtigung.

Die Pauschalen sind umsatzsteuerneutral.

7.4 Bagatellgrenze

Zuwendungen werden in der Regel nur bewilligt, wenn die voraussichtliche Zuwendung

- a) für Maßnahmen gemäß Nummer 3.1 mindestens 2.500 Euro je Antrag
- b) für Maßnahmen gemäß Nummer 3.2 mindestens 5.000 Euro je Antrag

beträgt.

Bei Vorliegen einer besonderen ökologischen Wirksamkeit der geplanten Maßnahme können Anträge, die die voraussichtliche Mindestzuwendung nicht erreichen, im Ausnahmefall bewilligt werden.

8 Sonstige Bestimmungen

8.1 Verpflichtungszeitraum

Die Dauer der Verpflichtung orientiert sich an dem Planungszeitraum der mittelfristigen Betriebsplanung.

Der Verpflichtungszeitraum beginnt

- a) für Maßnahmen gemäß Nummer 3.1 mit dem Datum der Bewilligung des Antrages
- b) für Maßnahmen gemäß Nummer 3.2 mit dem auf den Maßnahmenabschluss folgenden 1. März

und beträgt zehn Jahre.

Die Verpflichtung endet automatisch nach Ablauf des Verpflichtungszeitraumes.

In Abhängigkeit der Verfügbarkeit der Haushaltsmittel ist die Verlängerung der Verpflichtung um weitere zehn Jahre auf Antrag des Waldbesitzenden möglich.

Im Falle einer vorzeitigen Neuaufstellung des Betriebsplanes bzw. Betriebsgutachtens aufgrund gravierender Änderungen des Waldzustandes gemäß VV-Forst-Betriebsplanung ist grundsätzlich die Verkürzung des Verpflichtungszeitraumes möglich, falls geförderte Projekte von den gravierenden Änderungen des Waldzustandes betroffen sind und derwendungszweck dadurch nicht mehr erfüllt wird. Eine Rückforderung der gewährten Zuwendung erfolgt anteilig um den verkürzten Zeitraum. Falls zum Zeitpunkt der vorzeitigen Neuaufstellung des Betriebsplanes bzw. Betriebsgutachtens mindestens sieben Jahre des Verpflichtungszeitraumes vergangen sind, wird von einer Rückforderung der gewährten Zuwendung abgesehen.

8.2 Nichteinhaltung der Verpflichtung infolge höherer Gewalt

Falls im laufenden Verpflichtungszeitraum derwendungszweck infolge höherer Gewalt (flächige biotische oder abiotische Schädigungen) nicht erfüllt werden kann, hat der Zuwendungsempfänger dies spätestens vier Wochen nach Eintritt des Schadereignisses der Bewilligungsbehörde schriftlich mitzuteilen.

Die Nutzung der infolge höherer Gewalt anfallenden Holz-mengen durch den Zuwendungsempfänger darf nur bei flächiger Schädigung, die zu einer Nichteinhaltung deswendungszweckes führt, erfolgen. Mit der Nutzung darf erst nach Freigabe durch die Bewilligungsbehörde begonnen werden.

In Fällen höherer Gewalt wird von einer Rückforderung der gewährten Zuwendung abgesehen.

8.3 Übergang der Verpflichtung im Falle des Überganges des Forstbetriebes und/oder Grundstücküberganges an einen anderen Eigentümer bzw. Nutzungsberechtigten

Geht der gesamte oder ein Teil des Forstbetriebes während des Verpflichtungszeitraums auf einen anderen Eigentümer oder Bewirtschafter über, bleibt der Zuwendungsempfänger für die Einhaltung der Verpflichtung verantwortlich, es sei denn, der neue Eigentümer oder Bewirtschafter übernimmt die Verpflichtungen für den Rest des Verpflichtungszeitraums durch Abgabe einer schriftlichen Erklärung gegenüber der Bewilligungsstelle. Diese Verpflichtung kann durch den Zuwendungsempfänger zum Beispiel durch eine entsprechende Passage im Kauf- oder Pachtvertrag sichergestellt werden. Kommt der neue Eigentümer oder Bewirtschafter der Verpflichtung nicht nach, so wird die Zuwendung vom Zuwendungsempfänger anteilig zurückgezahlt. Der Zuwendungsempfänger hat den Übergang der Bewilligungsbehörde schriftlich mitzuteilen.

8.4 Nichteinhaltung der Verpflichtung infolge Änderung der Bodennutzungsart gem. § 14 LWaldG

Der Zuwendungsempfänger hat eine Änderung der Bodennutzungsart gemäß § 14 LWaldG während der Dauer der Verpflichtung umgehend der Bewilligungsbehörde schriftlich mitzuteilen. Die Prüfung, ob die Einhaltung deswendungszweckes durch die Änderung der Bodennutzungsart weiterhin gegeben ist und die Entscheidung bezüglich einer eventuellen Erstattung der gewährten Zuwendung erfolgt im Einzelfall.

Kann ein Zuwendungsempfänger die Verpflichtung aufgrund einer Änderung der Bodennutzungsart nicht mehr erfüllen, so ist die Zuwendung anteilig zurückzuzahlen.

8.5 Überprüfungsklausel

Ändern sich die dieser Verwaltungsvorschrift zugrunde liegenden verbindlichen Standards, Anforderungen oder Auflagen, die über die in dieser Verwaltungsvorschrift genannten Verpflichtungen hinausgehen müssen, erfolgt eine Anpassung der Vorhaben an die dann geltenden verbindlichen Standards, Anforderungen oder Auflagen.

Geht der Verpflichtungszeitraum eines Vorhabens über den Programmplanungszeitraum 2014 bis 2020, erfolgt, wenn erforderlich, eine Anpassung an die dann geltenden Rechtsvorschriften.

Der Zuwendungsempfänger kann in diesen Fällen von der Einhaltung der Verpflichtung zurücktreten. Die für den gesamten Verpflichtungszeitraum in einer Summe gewährte Zuwendung ist in diesen Fällen anteilig des Zeitraumes der Nichteinhaltung zurückzuzahlen.

9 Verfahren

9.1 Allgemein

Für Antragstellung, Bewilligung, Ablehnung, Verwendungsprüfung, Auszahlung, Abrechnung, Kontrollen, Evaluation, Aufhebung von Bescheiden und Rückforderung von Zuwendungen nebst Erhebung von Zinsen finden die in Nummer 1 genannten Vorschriften Anwendung, soweit in dieser Verwaltungsvorschrift nichts anderes bestimmt ist.

9.2 Zuständigkeiten

Zuständige Behörde für die Entgegennahme und Prüfung von Anträgen auf Gewährung von Zuwendungen, die Prüfung von Verwendungsnachweisen bzw. Zahlanträgen ist,

- a) die untere Forstbehörde – mit Ausnahme der Regelung in Buchstabe b –.
- b) die obere Forstbehörde für Forstbetriebe privater Waldbesitzer, die nach § 32 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 LWaldG nicht zum Zuständigkeitsbereich einer unteren Forstbehörde gehören.

Zuständige Behörde für die Bewilligung, die Rücknahme oder den Widerruf von Verwaltungsakten nach dieser Verwaltungsvorschrift ist die Zentralstelle der Forstverwaltung (ZdF).

Die Kontrolle zur Einhaltung des Zuwendungszweckes für die Dauer des Verpflichtungszeitraumes erfolgt

- a) durch die untere Forstbehörde – mit Ausnahme der Regelung in Buchstabe b –
- b) durch die obere Forstbehörde für Forstbetriebe privater Waldbesitzer, die nach § 32 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 LWaldG nicht zum Zuständigkeitsbereich einer unteren Forstbehörde gehören.

Das Auswahlverfahren gemäß Nummer 9.4 wird durch die jeweils örtlich zuständige Struktur- und Genehmigungsdirektion durchgeführt.

9.3 Antragstellung und subventionserhebliche Tatsachen

Der Zuwendungsempfänger muss vor Beginn der Maßnahme einen schriftlichen Antrag auf Gewährung der Beihilfe gestellt haben. Für Tätigkeiten, mit denen vor der Genehmigung des Antrags begonnen wurde, wird keine Zuwendung gewährt. Die Anträge sind bei der zuständigen Bewilligungsbehörde gemäß vorgegebenem Muster und mit den erforderlichen Nachweisen einzureichen.

Der Antrag muss den Namen des Antragstellers, die Betriebsidentifikationsnummer, Angaben zur Größe des Unternehmens, zur Beschreibung des Vorhabens oder der Tätigkeit, einschließlich Angaben zum Standort sowie zum Zeitpunkt des Beginns und zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vorhabens, Angaben zur Höhe des beantragten Beihilfebetrags und die zuwendungsfähigen Kosten beinhalten.

Ergeben sich aus den Angaben im Antrag, den eingereichten Unterlagen oder sonstigen Umständen Zweifel, ob die beantragte oder in Anspruch genommene Zuwendung mit den Zuwendungsvoraussetzungen im Einklang steht, so hat die Bewilligungsbehörde dem Antragsteller die Tatsachen, deren Aufklärung zur Beseitigung der Zweifel notwendig erscheint, nachträglich als subventionserheblich im Sinne des § 264 StGB zu bezeichnen (§ 2 Abs. 2 des Subventionsgesetzes).

Der Antragstellende hat im Antrag die Förderbedingungen, die Rückforderungsbestimmungen und die Verpflichtungen anzuerkennen und zu versichern, dass ihm die Bedeutung der subventionserheblichen Tatsachen für die Strafbarkeit eines Subventionsbetruges bekannt ist.

9.4 Auswahlverfahren

Ein Auswahlverfahren wird nur durchgeführt, wenn das Antragsvolumen die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel übersteigt. Es handelt sich um eine laufende Antragstellung mit Auswahl der Anträge zu festgelegten Stichtagen. Für den jeweiligen Auswahltermin werden jeweils für den Nordteil und den Südteil des Landes Budgets vorab festgelegt (Stichtage und Budgets werden vorab im Internet veröffentlicht). Die eingegangenen Anträge werden von der jeweils zuständigen Struktur- und Genehmigungsdirektion auf der Basis von festgelegten Auswahlkriterien ausgewählt.

Nicht bediente, jedoch vollständig eingereichte Förderanträge werden im Rahmen des nächsten Auswahlverfahrens berücksichtigt. Wird ein Antrag auch im zweiten Auswahlverfahren nicht berücksichtigt, wird er abgelehnt. Sofern sich die Auswahlkriterien oder Förderkonditionen ändern, kann ein neuer Antrag eingereicht werden.

9.5 Auszahlung

Die Auszahlung der Mittel erfolgt

- a) gemäß Nummer 3.1 mit der Bewilligung in einer Summe für den gesamten Verpflichtungszeitraum.
- b) gemäß Nummer 3.2 nach Abschluss der Maßnahme und abgeschlossener Prüfung des vorgelegten Ver-

wendungsnachweises in einer Summe für den gesamten Verpflichtungszeitraum.

9.6 Evaluations- und Kontrollmaßnahmen

Die für die Evaluation der Förderung erforderlichen Daten sind nach Vorgabe des für Forsten zuständigen Ministeriums zu erheben und bereitzustellen.

Der Bundesrechnungshof, der Rechnungshof Rheinland-Pfalz, das für Forstwirtschaft zuständige Bundesministerium und das für die Förderung nach dieser Verwaltungsvorschrift zuständige Ministerium bzw. eine von ihm beauftragte Stelle haben das Recht, das Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung der Zuwendungen, die Einhaltung der im Bescheid festgelegten Bestimmungen, Auflagen und Bedingungen sowie weitere förderrelevante Sachverhalte durch Einsichtnahme in die Bücher, Belege und sonstige Unterlagen im Zuge von Vor-Ort-Kontrollen zu prüfen und Auskünfte einzuholen oder durch Beauftragte prüfen und Auskünfte einholen zu lassen.

Vor-Ort-Kontrollen zur Prüfung der Einhaltung der Verpflichtungen werden durch die örtlich zuständige untere Forstbehörde durchgeführt.

Die durch die Vorlage von Unterlagen und die Evaluations- und Kontrollmaßnahmen entstehenden Aufwendungen werden nicht erstattet.

9.7 Rückforderung

Verhindert der Zuwendungsempfänger oder sein Vertreter die Durchführung einer Verwaltungs- oder Vor-Ort-Kontrolle, so sind die betreffenden Anträge abzulehnen beziehungsweise bereits gewährte Zuwendungen zurückzufordern.

Es gilt eine Rückforderungsfrist von zwölf Jahren. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Zuwendung ausgezahlt wurde.

Falls im Rahmen der Vor-Ort-Kontrolle ein Verstoß gegen die Einhaltung der Verpflichtung festgestellt wird, wird der Zuwendungsbetrag für die Fläche, auf der die Verpflichtung nicht eingehalten wurde, zu 100 v. H. zurückgefordert.

Ausgenommen hiervon sind Fälle gemäß Nummer 8.1 bei Verkürzung der Laufzeit der mittelfristigen Betriebsplanung und Fälle gemäß Nummer 8.2 bei höherer Gewalt.

9.8 Aufbewahrungsfristen

Die Antrags-, Bewilligungs-, und Verwendungsunterlagen sind jeweils mindestens zwölf Jahre bei den zuständigen Forstbehörden aufzubewahren. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Zuwendung ausgezahlt wurde.

9.9 Transparenz

Vorbehaltlich von Maßnahmen der Europäischen Kommission und der Regierung der Bundesrepublik Deutschland zur Erfüllung der Transparenzanforderungen werden auf der Beihilfewebsite des zuständigen Ministeriums folgende Informationen über die gewährte Förderung veröffentlicht:

- vollständiger Wortlaut der Beihilferegelung einschließlich ihrer Durchführungsbestimmungen,
- Namen der Bewilligungsbehörden.
- Link zur Transparenz-Datenbank <https://webgate.ec.europa.eu/competition/transparency/public/search/home/>

Bei Überschreiten bestimmter Schwellenwerte¹ werden auch die Namen der einzelnen Beihilfeempfänger, Art der Beihilfe und Beihilfebetrag je Beihilfeempfänger, Tag der

¹ 60.000 EUR bei Beihilfeempfängern, die in der landwirtschaftlichen Primärproduktion tätig sind oder 500.000 EUR bei Beihilfeempfängern, die in der Verarbeitung oder Vermarktung landwirtschaftlicher Erzeugnisse oder in der Forstwirtschaft tätig sind oder Tätigkeiten ausüben, die nicht unter Artikel 42 AEUV fallen.

Gewährung, Art des Unternehmens (KMU/großes Unternehmen), Region (auf NUTS-Ebene 2), in der der Beihilfempfänger angesiedelt ist, sowie Hauptwirtschaftszweig, in dem der Beihilfempfänger tätig ist (auf Ebene der NACE-Gruppe), veröffentlicht.

Unabhängig von den vorgenannten Regelungen zur Transparenz sind für die obersten Landesbehörden spätestens ab 2019 die Vorschriften über die Veröffentlichung der Zuwendungen auf der Transparenzplattform des Landes Rheinland-Pfalz nach dem Landestransparenzgesetz² einzuhalten. Für die oberen und unteren Landesbehörden sind diese Pflichten spätestens ab 2021 einzuhalten.

10 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Diese Verwaltungsvorschrift tritt am Tage nach der Veröffentlichung in Kraft. Diese Regelung gilt bis 31. Dezember 2024.

Diese Verwaltungsvorschrift ist nach den unionsrechtlichen Vorgaben an den für den Programmplanungszeitraum nach 2020 geltenden beihilferechtlichen Rechtsrahmen anzupassen.

MinBl. 2019, S. 145

II.

Staatskanzlei

Erteilung eines Exequaturs;

**h i e r : Herr Wilfried Porth,
Honorarkonsul der Republik Südafrika in Stuttgart**

Bekanntmachung der Staatskanzlei

vom 7. Februar 2019 (0213-0022#2019/0019-0201)

Die Bundesregierung hat Herrn Wilfried Porth am 8. Februar 2019 das Exequatur als Honorarkonsul der Republik Südafrika in Stuttgart erteilt.

Der Konsularbezirk umfasst auch das Land Rheinland-Pfalz.

MinBl. 2019, S. 150

Erlöschen eines Exequaturs;

**h i e r : Herr Christian Frederico von Loebenstein Hufe,
Generalkonsul der Republik Chile
in Frankfurt am Main**

Bekanntmachung der Staatskanzlei

vom 13. Februar 2019 (0213-0022#2019/0011-0201)

Die Botschaft der Republik Chile hat mit Verbalnote vom 11. Februar 2019 mitgeteilt, dass der Leiter des Generalkonsulats der Republik Chile in Frankfurt am Main, Herr Christian Frederico von Loebenstein Hufe, abberufen wurde.

Das am 27. Februar 2014 erteilte Exequatur ist somit erloschen.

Der Konsularbezirk umfasste auch das Land Rheinland-Pfalz.

MinBl. 2019, S. 150

Erteilung eines Exequaturs;

**h i e r : Frau Mariez Enid Madurika Joseph Weninger,
Generalkonsulin der Demokratischen Sozialistischen
Republik Sri Lanka in Frankfurt am Main**

Bekanntmachung der Staatskanzlei

vom 6. März 2019 (0213-0022#2019/0027-0201)

Die Bundesregierung hat der zur Leiterin der berufskonsularischen Vertretung der Demokratischen Sozialistischen Republik Sri Lanka in Frankfurt am Main ernannten Frau Mariez Enid Madurika Joseph Weninger am 21. Februar 2019 das Exequatur als Generalkonsulin erteilt.

Das dem bisherigen Generalkonsul, Herrn Mudiyansele Ranjith Gunaratna am 7. August 2015 erteilte Exequatur ist erloschen.

Der Konsularbezirk umfasst auch das Land Rheinland-Pfalz.

MinBl. 2019, S. 150

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie

Erstattung der Fahrgeldausfälle nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch;

**h i e r : Festsetzung des Prozentsatzes für
das Kalenderjahr 2018**

Bekanntmachung des Ministeriums für Soziales,

Arbeit, Gesundheit und Demografie

vom 13. Februar 2019 (643 – 77 363)

Gemäß § 231 Abs. 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 28. November 2018 (BGBl. I S. 1616), in Verbindung mit § 1 der Landesverordnung über Zuständigkeiten im Rahmen des Erstattungsverfahrens nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch vom 6. Oktober 2006 (GVBl. S. 346), geändert durch Artikel 43 des Gesetzes vom 28. September 2010 (GVBl. S. 280), BS 87-2, wird Folgendes bekannt gemacht:

Für das Kalenderjahr 2018 beträgt der Prozentsatz für die Erstattung der Fahrgeldausfälle im Nahverkehr

2,44 v. H.

der von den Unternehmerinnen und Unternehmern oder den Nahverkehrsorganisationen im Sinne des § 233 Abs. 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch für diesen Zeitraum nachgewiesenen Fahrgeldeinnahmen im Nahverkehr.

MinBl. 2019, S. 150

² §§ 4,6 7 Abs. 1 Nr. 11 iVm § 26 Abs. 2 LTranspG.

**Ministerialblatt der Landesregierung
von Rheinland-Pfalz**

N 4757 A

Postvertriebsstück – Entgelt bezahlt

JVA Diez Druckerei
Limburger Str. 122, 65582 Diez

Herausgeber und Verleger: Staatskanzlei Rheinland-Pfalz, Peter-Altmeier-Allee 1, 55116 Mainz, Tel. 06131 16 -4767, Fax 06131 16-5797

Druck: JVA Diez Druckerei, Limburger Str. 122, 65582 Diez
Tel. 06432 609-301, Fax 06432 609-304, E-Mail gvbl.jvadz@vollzug.jm.rlp.de

Bezugsbedingungen: Bezugszeit ist das Kalenderjahr. Bezugspreis im Abonnement jährlich 55,00 EUR.
Abbestellungen für das nächste Kalenderjahr müssen bis spätestens 1. November der Druckerei vorliegen.
Auslieferung von Einzelstücken durch die Druckerei gegen Rechnung.

Einzelpreis dieser Nummer 7,20 EUR zuzügl. Versandkosten.

Die Preise enthalten keine Mehrwertsteuer, da die Herausgabe des Ministerialblattes hoheitliche Tätigkeit ist.