

07.11.2016

Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage 5179 vom 27. September 2016
des Abgeordneten Ralf Witzel FDP
Drucksache 16/13060

Entwicklung der Beförderungen in der Finanzverwaltung im Monat September 2016 – Wie sehen die Beförderungsentscheidungen des Finanzministers nach Beendigung der einmaligen Beförderungswelle aus?

Vorbemerkung der Kleinen Anfrage

Beförderungsstellen kommt innerhalb einer Verwaltung eine wichtige Bedeutung zu, um den leistungsorientierten Bediensteten im öffentlichen Dienst regelmäßig Aufstiegsperspektiven zu ermöglichen, das Personal an die Dienststelle zu binden, die Betroffenen zu motivieren und ihnen auch eine positive Entwicklung bei ihren eigenen Bezügen zu ermöglichen. Daher ist es wünschenswert, dass die Beförderungsstellen in den Ressortbereichen so bemessen sind und planungssicher ausgebracht werden, dass sie den leistungsbereiten Bediensteten kontinuierlich neue Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Für die Finanzverwaltung ist dieser Aspekt besonders wichtig, da bei der aktuellen Arbeitsmarktlage derzeit vielfältige attraktive Wechseloptionen in die private Wirtschaft bestehen.

Prinzipiell gilt, dass Beförderungen im Hinblick auf Eignung, Leistung und Befähigung dem Leistungsgrundsatz unterliegen. Einem Bediensteten wird demnach eine neue berufliche Funktion zugetraut, wenn er sich auf seiner bisherigen Position bewährt hat. Der sogenannte Bewährungsaufstieg ist im Öffentlichen Dienst die Bezeichnung für die Einreihung in eine höhere Laufbahngruppe oder für eine Höhergruppierung bei Angestellten, wenn sich jeweils der Betroffene den Anforderungen der bisherigen Position gewachsen gezeigt hat. Jegliche Beförderung ist jedoch stets abhängig von einer freien und besetzbaren avisierten Planstelle. Beförderungen unterliegen in der Regel der Mitbestimmung des Personalrates. Seit dem 1. Juli 2016 bestimmt ferner eine deutlich verschärfte Frauenquote die Beförderungsoptionen für die Landesbediensteten, die sogar vorsieht, dass innerhalb einer Vergleichsgruppe eine leistungsschlechtere Frau einem leistungsbesseren Mann vorzuziehen ist. Diese Abkehr vom Leistungsprinzip und Beamtenrecht hält die FDP-Landtagsfraktion für verfassungswidrig und für in hohem Maße demotivierend für die davon nachteilig betroffenen männlichen Beamten. Die neuen Vorschriften enthält das sogenannte Dienstrechtsmodernisierungsgesetz.

Datum des Originals: 04.11.2016/Ausgegeben: 07.11.2016

Die Veröffentlichungen des Landtags Nordrhein-Westfalen sind einzeln gegen eine Schutzgebühr beim Archiv des Landtags Nordrhein-Westfalen, 40002 Düsseldorf, Postfach 10 11 43, Telefon (0211) 884 - 2439, zu beziehen. Der kostenfreie Abruf ist auch möglich über das Internet-Angebot des Landtags Nordrhein-Westfalen unter www.landtag.nrw.de

Die Rechtsauffassung der FDP-Landtagsfraktion haben in den letzten Wochen bereits drei Verwaltungsgerichte in Nordrhein-Westfalen explizit bestätigt. In allen zugrundeliegenden Fällen haben sich diskriminierte Männer gegen die Bevorzugung von leistungsschlechteren weiblichen Kolleginnen gewandt. Mit Erfolg: Die Verfassungswidrigkeit der hoch umstrittenen rot/grünen Neuregelung zur Frauenquote ist bislang von allen damit befassten Gerichten in unserem Bundesland bestätigt worden. Die näheren Entscheidungsgründe der gerichtlichen Beschlüsse können den jeweiligen Aktenzeichen 2 L 2825/16 / 2 L 2866/16 (VG Düsseldorf), 2 L 1159/16 (VG Arnsberg) sowie 1 L 616/16 (VG Aachen) entnommen werden.

Der Präsident des Verwaltungsgerichts Arnsberg teilt in einer Medieninformation zu diesem Verfahren am 19. September 2016 folgendes mit:

„Das Verwaltungsgericht Arnsberg hat dem Land Nordrhein-Westfalen auf einen Eilantrag eines Steueramtsrates hin vorläufig untersagt, zwei Beförderungsstellen in der Finanzverwaltung mit zwei weiblichen Bewerberinnen zu besetzen. Denn die zu Grunde liegende Beförderungsentscheidung basiert auf einer verfassungswidrigen Regelung im Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen. In dem zu entscheidenden Fall hatte der männliche Bewerber im Qualifikationsvergleich ein etwas besseres Gesamturteil erzielt als seine beiden weiblichen Mitbewerberinnen. Das Land beabsichtigte aber dennoch, die Beförderungsstellen mit den beiden Beamtinnen zu besetzen. Dabei hat es seine Auswahlentscheidung auf § 19 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes Nordrhein-Westfalen (LBG NRW) gestützt. (...)

Das Verwaltungsgericht Arnsberg hält diese Vorschriften unter zwei Gesichtspunkten für verfassungswidrig. Ebenso wie auch schon das Verwaltungsgericht Düsseldorf, das in seiner Entscheidung vom 5. September 2016 – 2 L 2866/16 – eine vergleichbare Verfahrenskonstellation behandelt hat, ist auch die Kammer der Auffassung, dass es dem Land an einer Gesetzgebungskompetenz für die getroffene Regelung fehlt. (...)

Daneben gelangt die Kammer aber auch zu der rechtlichen Einschätzung, dass durch die in § 19 Abs. 6 Satz 3 LBG NRW getroffene Regelung der durch Art. 33 Abs. 2 GG verfassungsrechtlich verankerte Leistungsgrundsatz erheblich beeinträchtigt wird. Dieser Grundsatz dient sowohl dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung des öffentlichen Dienstes als auch dem berechtigten Interesse der Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen. Zwar ist die Förderung der Gleichberechtigung in Art. 3 Abs. 2 GG grundrechtlich verankert, dieser verfassungsrechtliche Grundsatz ist jedoch nicht darauf gerichtet, die Geltung des Leistungsgrundsatzes für die Vergabe öffentlicher Ämter generell einzuschränken.“

Die Präsidentin des Verwaltungsgerichts Aachen teilt in einer Medieninformation zum diesem Verfahren am 22. September 2016 folgendes mit:

„Mit Beschluss vom 16. September 2016, den Beteiligten im Lauf dieser Woche zugestellt, hat die 1. Kammer dem Eilantrag eines Finanzbeamten stattgegeben und dem Land NRW einstweilen untersagt, vier Finanzbeamtinnen bevorzugt zu befördern. Zur Begründung hat das Gericht ausgeführt: Die Bewerbung um ein öffentliches Amt dürfe nur aus Gründen abgelehnt werden, die durch Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes gedeckt seien. Danach habe jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt (Leistungsgrundsatz).

Diesen Anforderungen genüge die Beförderungsentscheidung der Oberfinanzdirektion NRW nicht. Sie habe die dienstlichen Beurteilungen der im Gesamturteil gleich bewerteten Bewerber – wie hier der Antragsteller und seine vier Kolleginnen - nicht inhaltlich ausgeschöpft, da sie nicht auf die Einzelnoten abgestellt habe. Stattdessen habe die Oberfinanzdirektion ihre Beförderungsentscheidung auf § 19 Abs. 6 Satz 2 und 3 des Landesbeamtengesetzes NRW in

der ab dem 1. Juli 2016 geltenden Fassung und damit unmittelbar auf den Grundsatz der Frauenförderung“ gestützt. (...)

Diese Regelung begegne durchgreifenden verfassungsrechtlichen Bedenken. Zwar sei die Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Art. 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes grundrechtlich verankert. Dieser verfassungsrechtliche Grundsatz schränke aber die Geltung des Leistungsgrundsatzes nach Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes für die Vergabe öffentlicher Ämter nicht generell ein. Es sei mit Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes vielmehr unvereinbar, eine Auswahlentscheidung ohne Ausschöpfung der Erkenntnismittel zur Qualifikation allein am Kriterium Geschlecht auszurichten. Genau das sei aber nach dem Wortlaut des § 19 Abs. 6 Satz 2 und 2 des Landesbeamtengesetzes vorgesehen.“

In der Umsetzung der Bestimmungen müssen seit 1. Juli 2016 sämtliche Beförderungslisten aller Ressorts grundlegend neu sortiert werden. Allein durch diesen gesetzgeberischen Akt sind über Nacht trotz unveränderter Arbeitsleistung zahlreiche Frauen auf Beförderungslisten drastisch aufgestiegen und etliche Männer nur aufgrund ihres Geschlechts weit nach unten gerauscht.

Die Demotivation männlicher Leistungsträger in der Finanzverwaltung nimmt angesichts der praktizierten Beförderungswillkür kontinuierlich zu, wie immer mehr Rückmeldungen von den nachteilig Betroffenen zeigen. Finanzminister Dr. Norbert Walter-Borjans ist aber offenbar immer noch nicht zu einer grundsätzlichen Kurskorrektur bereit – oder ihm wird diese von den Grünen weiter untersagt. Daher ist es dem Vernehmen nach nunmehr die Absicht seiner Finanzverwaltung, durch Anwendung einer Härtefallklausel zukünftig in Einzelfällen auch noch Männer zu befördern, die ansonsten aufgrund der Frauenquote keinerlei Aussicht auf eine Beförderung mehr gehabt hätten. Sollte dieses Vorgehen tatsächlich beabsichtigt sein, wäre dies schon der zweite Umgehungstatbestand des Finanzministers, um die Auswirkung der neuen Frauenquote verständlicherweise zu vermeiden.

Jeweils zum 15. eines Monats werden für alle rund 26.000 Bediensteten in der nordrhein-westfälischen Finanzverwaltung mittels Intranet die monatlich neuen Beförderungstabellen sichtbar publiziert. Die Daten sind bei der Verwaltung gespeichert und deshalb problemlos ohne einen größeren Arbeitsaufwand abrufbar. Der Landtag hat als einen parlamentarischen Auskunftsanspruch, die Beförderungspolitik des Finanzministers nachvollziehen zu können.

Der Finanzminister hat die Kleine Anfrage 5179 mit Schreiben vom 4. November 2016 namens der Landesregierung im Einvernehmen mit der Ministerpräsidentin sowie allen übrigen Mitgliedern der Landesregierung beantwortet.

Vorbemerkung der Landesregierung:

Die Rechtsauffassung der Landesregierung fußt auf dem erstellten Gutachten zur Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des ehemaligen Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts, Prof. Hans-Jürgen Papier. Das Gutachten lässt keine Zweifel an der Rechtmäßigkeit des Gesetzes und betont ausdrücklich die Gleichrangigkeit der Verfassungsprinzipien der Bestenauslese (Art. 33 GG) einerseits und des Gleichberechtigungsgrundsatzes (Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG) andererseits. Bei Beförderungsentscheidungen sind beide Prinzipien bestmöglich zur Geltung zu bringen. Das ist in § 19 Abs. 6 LBG NRW entsprechend umgesetzt. Die Landesregierung hat die ergangenen Beschlüsse der Verwaltungsgerichte zur Kenntnis genommen und dagegen Beschwerde eingelegt.

Die vom Fragesteller geäußerte Unterstellung, die Finanzverwaltung praktiziere eine Beförderungswillkür, ist schlichtweg unzutreffend. Die Landesregierung hat mehrfach erläutert, dass die weiterentwickelte Quotenregelung in § 19 Abs. 6 LBG NRW leistungsbezogen bleibt und Voraussetzung für die Anwendung der Quote im Falle einer Unterrepräsentanz von Frauen eine im Wesentlichen gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ist.

Die Quote, bis zu deren Erreichen die Frauenförderung greift, bemisst sich am höchsten Frauenanteil, der sich in einem unter dem angestrebten Beförderungsamte liegenden Amte findet. Damit stellt die neue Quote variabel auf den Anteil der Frauen ab, die potenziell für Beförderungsamter in Betracht kommen. Sie beträgt höchstens 50 %. Für besondere Konstellationen im Einzelfall ermöglicht das Gesetz verfassungskonforme Ausnahmen vom Grundsatz der Frauenförderung.

Entgegen der Annahme des Fragestellers wird die Härtefallklausel in gleicher Weise angewendet wie vor Neufassung des § 19 Abs. 6 LBG NRW.

- 1. Wie sieht im Einzelnen die detaillierte monatliche Beförderungstabelle für den Monat September 2016 bei der nordrhein-westfälischen Finanzverwaltung vollständig aus? (bitte einfach die im Intranet verfügbare Tabelle 1:1 als Anlage zur Antwort beifügen)**

Die Antwort auf die Frage 1 ergibt sich aus der Anlage 1.

- 2. Wie viele von allen tatsächlich im Monat September 2016 beförderten Bediensteten in der Finanzverwaltung sind, jeweils differenziert nach den einzelnen Besoldungen von A 6 bis A 16 Z, jeweils weiblich bzw. männlich gewesen? (alle Angaben in absoluten Zahlen erbeten)**

Die nachfolgende Übersicht enthält die Anzahl der beförderten Frauen und Männer in den einzelnen Besoldungsgruppen im Bereich der Oberfinanzdirektion und der Finanzämter für den Monat September 2016.

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
Laufbahngruppe 1.1	-	-
A 5 - A 6	-	-
Laufbahngruppe 1.2	31	16
A 6 - A 7	22	12
A 7 - A 8	-	-
A 8 - A 9	-	-
A 9 - A 9 Z	9	4
Laufbahngruppe 2.1	68	41
A 9 - A 10	33	23
A 10 - A 11	25	7
A 11 - A 12	9	9
A 12 - A 13	1	1
A 13 - A 13 Z	-	1

Laufbahngruppe 2.2	6	6
A 13 - A 14	1	6
A 14 - A 15	4	-
A 15 - A 16	1	-
A 16 - A 16 Z	-	-

3. **Wie würden die in Frage 2 erbetenen Daten aussehen, wenn die Beförderungen nach den bis 30. Juni 2016 gültigen Rangreihenfolgen der Beförderungslisten, also weiter nach dem alten Recht vor Verschärfung der Frauenquote, erfolgt wären? (Angaben in absoluten Zahlen erbeten)**

Die anliegende Tabelle enthält nur die Besoldungsgruppen, in denen sich Abweichungen ergeben hätten.

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
Laufbahngruppe 2.1		
A 11 - A 12 ¹	0	17
A 12 - A 13 ²	3	4
Laufbahngruppe 2.2		
A 14 - A 15	2	2
A 15 - A 16	-	1

4. **Welches sind tatbestandsmäßig bislang jeweils die vorliegenden Voraussetzungen dafür (gewesen), dass in der Finanzverwaltung die Beförderung eines Mannes gemäß Anwendung der Härtefallklausel nach § 19 Abs. 6 Satz 2, 2. Halbsatz LBG, praktiziert worden ist, der ohne dieses besondere Vorgehen ansonsten nicht befördert worden wäre?**

Die Feststellung „deutlicher Unterschiede“ zu Gunsten eines männlichen Bewerbers, die bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung männlicher und weiblicher Bewerber und Bewerberinnen zu einer Anwendung der Härtefallklausel nach § 19 Abs. 6 Satz 2, 2. Halbsatz LBG NRW führen, ist aufgrund einer Einzelfallprüfung zu treffen. In der Finanzverwaltung wurde in Einzelfällen – der Rechtsprechung folgend – ein Vorsprung von 5 Jahren beim Allgemeinen Dienstalter für geeignet gehalten, ein Überwiegen der in der Person des männlichen Mitbewerbers liegende Gründe zu rechtfertigen.

¹ Differenz zu Frage 2 in der Gesamtzahl der Beförderungen ergibt sich aus dem höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den Beförderungen nach neuem Recht.

² Differenz zu Frage 2 in der Gesamtzahl der Beförderungen ergibt sich aus den vorliegenden Anträgen auf einstweiligen Rechtsschutz bei den Beförderungen nach neuem Recht

5. In jeweils wie vielen Fällen ist es seit dem 1. Juli 2016, differenziert nach den einzelnen Ressorts (jeweils inklusive aller nachgelagerten Behördenbereiche), zur Anwendung der Härtefallklausel nach § 19 Abs. 6 Satz 2, 2. Halbsatz LBG, gekommen? (Angaben also für die Grundgesamtheit aller Landesbediensteten erbeten)

Alle Ressorts prüfen für ihren Bereich die Härtefallklausel, soweit überhaupt der Anwendungsbereich von § 19 Abs. 6 LBG NRW eröffnet ist. So gibt es zum Beispiel Ressorts, die die 50 Prozentgrenze für alle Besoldungsgruppen bereits erfüllen oder in dem Zeitraum keine Beförderungen vorgenommen haben. In diesen Bereichen kann die Härtefallklausel logischerweise nicht zur Anwendung kommen.

Die Härtefallklausel des § 19 Abs. 6 Satz 2, 2. Halbsatz LBG NRW ist in der gesamten Landesverwaltung seit dem 01.07.2016 in 86 Fällen zur Anwendung gekommen. Die Angaben des Finanzministeriums und des Ministeriums für Inneres und Kommunales umfassen auch den gesamten nachgeordneten Geschäftsbereich.

Behördenbereich	Anwendungsfälle
Staatskanzlei	-
Ministerium für Schule und Weiterbildung	keine Angabe*
Finanzministerium	12
Ministerium für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk	-
Ministerium für Inneres und Kommunales	74
Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales	-
Justizministerium	keine Angabe*
Ministerium für Klimaschutz, Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz	-
Ministerium für Bauen, Wohnen, Stadtentwicklung und Verkehr	-
Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung	-
Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport	-
Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter	-

* In der zur Verfügung stehenden Zeit war eine Abfrage der Anwendungsfälle der bezeichneten Härtefallregel nicht möglich.



Auszug aus dem Informationssystem der Finanzverwaltung Nordrhein-Westfalen

Fundstelle: Startseite / Verwaltung / Personal / Beamte / Beförderung / Beförderungssituation in der Oberfinanzdirektion Nordrhein-Westfalen

Oberfinanzdirektion Nordrhein-Westfalen
P 1440 - 1999/0002 - Z 217

15.08.2016

Beförderungssituation im Geschäftsbereich der Oberfinanzdirektion Nordrhein-Westfalen

Stand: 01.09.2016

Bezirk Rheinland

Beförderung von / nach	letzter Beurteilungsstichtag	Gesamtzahl lt. Beförderungssliste	befördert bis Beförderungsslisten-Nr.	geplante Beförderungen (Listennummern) zum 01.09.2016	Anwendung § 19 Abs. 6 LBG <small>geplante Beförderungen zum 01.09.2016 bis</small>
A 8 / A 9	31.12.2013	286	286	Liste ausbefördert	
A 9 / A 9 Z	31.12.2013	644	212	213 - 220	
A 15 / A 16	31.12.2015	34	6 a.d.L		

Bezirk Münster (einschl. OFD NRW)

Beförderung von / nach	letzter Beurteilungsstichtag	Gesamtzahl lt. Beförderungssliste	befördert bis Beförderungsslisten-Nr.	geplante Beförderungen (Listennummern) zum 01.09.2016	Anwendung § 19 Abs. 6 LBG <small>geplante Beförderungen zum 01.09.2016 bis</small>
A 8 / A 9	31.12.2013	136	108	Liste ist ausbefördert	
A 9 / A 9 Z	31.12.2013	425	128	129, 130, 131, 132, 134	
A 15 / A 16	31.12.2015	21	1 a.d.L.	1 a.d.L	

Einheitliche Listen NRW

Beförderung von / nach	letzter Beurteilungsstichtag	Gesamtzahl lt. Beförderungssliste	befördert bis Beförderungsslisten-Nr.	geplante Beförderungen (Listennummern) zum 01.09.2016	Anwendung § 19 Abs. 6 LBG <small>geplante Beförderungen zum 01.09.2016 bis</small>										
A 5 / A 6 eD	31.12.2013	24	17	Liste ist ausbefördert											
A 6 mD / A 7	31.03.2016	162	18	19 - 42a, 43 - 51											
A 7 / A 8	31.12.2013	36		Liste ist ausbefördert											
A 9 gD / A 10	31.03.2016	586	13	14 - 66											
A 10 / A 11	31.12.2014	1726	1395	1396 - 1418, 1420 - 1429											
A 11 / A 12	31.12.2014	RB	1358	R 705 R 734 - R 739 R 763* - R 767*	<table border="1" style="font-size: small;"> <tr> <td>akt. BU</td> <td>let. BU</td> <td>m/w</td> <td>SB</td> <td>ADA</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>w</td> <td>ja</td> <td>01.01.07</td> </tr> </table>	akt. BU	let. BU	m/w	SB	ADA			w	ja	01.01.07
akt. BU	let. BU	m/w	SB	ADA											
		w	ja	01.01.07											

						sg(uB) 41	vb A11 36				
		GKBP	223	G 189	G 199 - G 205	akt. BU	let. BU	m/w	SB	ADA	
						g (uB) 37	b A11 32	m	nein	01.07.09	
		STEUFA	170	S 50	S 52 - S 53	akt. BU	let. BU	m/w	SB	ADA	
						sg (oB) 43	g (uB) A11 38	w	nein	01.12.06	
A 12 / A 13	31.12.2015	RB	141	R 135.3	R 134.0, R 135.01	akt. BU	let. BU	m/w	SB	ADA	
						sg (oB) 44	vb 36	m		01.03.12	
		GKBP	509	G 101	KEINE Beförderungen aufgrund von Konkurrentenklagen	akt. BU	let. BU	m/w	SB	ADA	
		STEUFA	134	S 40*	keine	akt. BU	let. BU	m/w	SB	ADA	
A 13 EA / A 14	31.03.2016		63	17	18 - 24	akt. BU	let. BU	m/w	SB	ADA	
						vb 39	b 36	w		01.04.13	
A 14 / A 15	31.12.2015		115	44	45 - 48	akt. BU	let. BU	m/w	SB	ADA	
						sg 43	g 42	w		01.07.09	
A 16 / A 16 Z	31.12.2015		37	5 a.d.L.	keine						

Bauabteilung

Beförderung von / nach	letzter Beurteilungsstichtag	Gesamtzahl lt. Beförderungsliste	befördert bis Beförderungslisten-Nr.	geplante Beförderungen (Listenummern) zum 01.09.2016	Anwendung § 19 Abs. 6 LBG geplante Beförderungen zum 01.09.2016 bis
Nichttechnischer Dienst					
A 13 / A 14	31.12.2015	1	1		
A 14 / A 15	31.12.2015	1	1		
Technischer Dienst					
A 13 / A 13 Z	31.12.2015	3	0	0	1
A 15 / A 16	31.12.2015	5	0		

Nachrichtlich:

Informationen zum Laufbahngruppenwechsel von 2.1 nach 2.2 (Einstiegsamt)

	Anzahl ab 01.04.2016 bis zum 01.08.2016	geplante zum 01.09.2016

Bezirk Rheinland	8	3				
		akt. BU	let. BU	m/w	SB	ADA
		<i>h(oB) 48</i>	<i>h(uB) 46</i>	<i>m</i>		<i>01.01.09</i>
Bezirk Münster	1 a.d.L	2 a.d.L				

Anmerkung

Auskünfte zur Beförderungssituation erteilen die für die jeweiligen Besoldungsgruppen zuständigen Bearbeiter/innen.

Beförderungssituation	Zuständigkeit
A 6 mD / A 7	[REDACTED]
A 7 / A 8	[REDACTED]
A 8 / A 9	[REDACTED]
A 9 / A 9 Z	[REDACTED]
A 9 gD / A 10	[REDACTED]
A 10 / A 11	[REDACTED]
A 11 / A 12	[REDACTED]
A 12 / A 13	[REDACTED]
A 13 hD / A 14	[REDACTED]
A 14 / A 15	[REDACTED]
A 15 / A 16	[REDACTED]
A 16 / A 16 Z	[REDACTED]
Bauabteilung	[REDACTED]

Die Planstellen für die Laufbahngruppe 2.1 werden in den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 BA gesondert für den Regelbereich "RB" (Innendienst [einschließlich OFD], AmtsBp, STRABU, USST, LSt-Apr und ZALST) und den Funktionsbereich "GKBP" (FÄ für Groß- und Konzernbetriebsprüfung) und "STEUFA" (Steuerfahndung) im Stellenplan ausgewiesen und entsprechend bewirtschaftet. D. h., dass diese Stellen mit denjenigen Beamtinnen/Beamten besetzt werden, die in diesen Bereichen eingesetzt sind.

* = Anwendung der Härtefall- oder Öffnungsklausel nach § 19 Abs. 6 Satz 2, 2. Halbsatz LBG

Nachfolgend sehen Sie die weiteren Informationen zu diesem Dokument (sog. META Informationen):

Dokumententyp	Mitteilung
Dienststelle	Oberfinanzdirektion Nordrhein-Westfalen
Herausgebende Stelle in der Dienststelle	Z 217
Fachlich verantwortlich	siehe unter "Anmerkungen"
Aktenzeichen	P 1440 - 1999/0002 - Z 217
Kurzbeschreibung	Beförderungssituation im Geschäftsbereich der Oberfinanzdirektion Nordrhein-Westfalen
Stichwort	Beförderungssituation; Beförderungssituation; Beförderungssituation
Zielgruppen	alle
Link zum Versenden	http://isys?quick=78865395