1. Allgemeines

1.1 Geltungsbereich

Diese Richtlinien gelten für alle

– dienstlichen Beurteilungen,

– fiktiven Fortschreibungen der Beurteilung nach Art. 17a Abs. 1 bis 3 LlbG,

– Leistungsfeststellungen nach Art. 30 und 66 BayBesG in Verbindung mit Art. 62 LlbG und

– Vergaben von Leistungsstufen

für die Beamten und Beamtinnen im Geschäftsbereich des Staatsministeriums des Innern, für Sport und Integration (im Folgenden: Staatsministerium) ohne die Beamten und Beamtinnen der bayerischen Polizei und des Landesamtes für Verfassungsschutz.

1.2 Rechtsgrundlagen

Diese Richtlinien gelten ergänzend zu folgenden allgemeinen Rechtsgrundlagen:

– Art. 17a Abs. 1 bis 5 und Teil 4 des LlbG,

– Art. 30 und 66 BayBesG,

– Abschnitte 3 bis 5 der VV-BeamtR und

– Nrn. 30.2, 30.3, 30.5, 66 und 68 der Bayerischen Verwaltungsvorschriften zum Besoldungsrecht und Nebengebieten (BayVwVBes)

in der jeweils geltenden Fassung.

1.3 Beurteilung schwerbehinderter und gleichgestellter Beamter und Beamtinnen

1.3.1

[1]Bei der Beurteilung schwerbehinderter und gleichgestellter Beamter und Beamtinnen sind außerdem das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Art. 21 Abs. 2 LlbG und die Nrn. 9, 2.1.2 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien (BayInklR) zu beachten (Abschnitt 3 Nr. 5 VV-BeamtR). [2]Zu den schwerbehinderten Beamten und Beamtinnen im Sinne dieser Bekanntmachung gehören die schwerbehinderten Beamten und Beamtinnen (§ 2 Abs. 2 SGB IX) und die diesen gleichgestellten behinderten Beamten und Beamtinnen (§ 2 Abs. 3 SGB IX).

1.3.2

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretungen am Beurteilungsverfahren richtet sich nach § 178 Abs. 2, § 180 Abs. 3 und 6 SGB IX und den Nrn. 9.6, 2.1.2 BayInklR.

1.3.3

[1]Schwerbehinderte Beamte und Beamtinnen werden nach den gleichen Maßstäben beurteilt wie nicht behinderte Beamte und Beamtinnen. [2]Bei der Bewertung der Leistung schwerbehinderter Beamter und Beamtinnen ist jedoch eine eventuelle behinderungsbedingte Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit in quantitativer Hinsicht zu berücksichtigen (Art. 21 Abs. 2 LlbG); das heißt eine solche darf sich nicht nachteilig auf die Beurteilung der Leistung auswirken. [3]Bei der Bewertung der einzelnen Leistungsmerkmale, bei der Bildung des Gesamturteils und bei Leistungsfeststellungen nach Art.

62 LlbG ist daher den schwerbehinderten Beamten und Beamtinnen jeweils das Urteil zuzuerkennen, das sie erhalten würden, wenn die Quantität ihrer Leistungen nicht durch die Behinderung gemindert wäre. [4]Als Orientierung kann dabei die durchschnittliche quantitative Leistung von Beamten und Beamtinnen dienen, deren Arbeits- und Verwendungsfähigkeit nicht behinderungsbedingt gemindert ist. [5]Wurde bei der Beurteilung eine etwaige behinderungsbedingte Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit berücksichtigt, ist unter Nr. 3 („Ergänzende Bemerkungen“) des Beurteilungsformulars in Anlage 1 ein entsprechender Hinweis aufzunehmen (vgl. Nr. 2.4.4.1).

1.4 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

[1]Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (Art. 15 Abs. 1 BayGlG) bzw. der Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen (Art. 15 Abs. 2 BayGlG) am Beurteilungsverfahren richtet sich nach Art. 18 Abs. 3 Satz 2, Art. 17 Abs. 3 BayGlG und Abschnitt 3 Nr. 11.7 VV-BeamtR. [2]Hinsichtlich der Vergabe von Leistungsstufen richtet sich die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten nach Nr. 68.2.12 BayVwVBes.

1.5 Beurteilungsmaßstab

1.5.1

[1]Die dienstliche Beurteilung ist die wesentliche Grundlage für Personalentscheidungen nach dem Leistungsgrundsatz. [2]Dazu muss sie ein möglichst differenziertes Leistungsbild zeichnen. [3]Wegen des Leistungsprinzips und im Interesse einer gerechten Beurteilung aller Beamten und Beamtinnen ist von allen Beurteilenden ein gleicher Beurteilungsmaßstab anzustreben. [4]Die Bewertungsskala von 1 bis 16 Punkten soll im Rahmen der gezeigten Leistungen – auch innerhalb der Einzelmerkmale – dabei möglichst weitgehend ausgeschöpft werden.

1.5.2

[1]Grundlage für jede Beurteilung ist der Vergleich des Beamten oder der Beamtin mit den anderen Beamten und Beamtinnen derselben Besoldungsgruppe seiner oder ihrer Fachlaufbahn bzw. soweit gebildet desselben fachlichen Schwerpunkts (Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG). [2]Das Staatsministerium kann die Vergleichsgruppe durch weitere Kriterien enger bestimmen (Art. 58 Abs. 2 Satz 2 LlbG). [3]Dies kommt in Betracht, wenn Beamte und Beamtinnen innerhalb derselben Besoldungsgruppe sowie innerhalb eines gebildeten fachlichen Schwerpunkts während des Beurteilungszeitraums in einem die fachliche Leistung, Eignung und Befähigung prägenden zeitlichen Umfang unterschiedliche Verantwortungsebenen (z.B. herausgehobene Leitungsfunktionen oder vergleichbare Aufgaben) wahrnehmen. [4]Das Staatsministerium wird jeweils im Zusammenhang mit der Bestimmung der Beurteilungszeiträume die sich aus Satz 3 ergebenden Vergleichsgruppen mitteilen.

1.5.3

Nach einer Beförderung im Beurteilungszeitraum erfolgt ein Vergleich mit den Beamten und Beamtinnen der neuen Besoldungsgruppe (siehe zum Beurteilungszeitraum auch Nr. 2.3.1 Nr. 4).

1.5.4

Beamte und Beamtinnen in einem gemäß Art. 46 BayBG auf Probe verliehenen Amt mit leitender Funktion unterliegen in diesem Amt der dienstlichen Beurteilung.

1.5.5

[1]Es ist darauf zu achten, dass weder Frauen noch Männer bei Beurteilungen benachteiligt werden. [2]Zur internen Kontrolle sind vor Eröffnung der Beurteilungen Beurteilungsübersichten zu erstellen, aus denen sich die Verteilung der Punktewerte auf Frauen und Männer ergibt. [3]Bei Auffälligkeiten ist den Ursachen nachzugehen.

1.5.6

[1]Eine Teilzeitbeschäftigung sowie eine Teilfreistellung von der dienstlichen Tätigkeit als Mitglied in einer Personalvertretung, als Gleichstellungsbeauftragter oder Gleichstellungsbeauftragte oder als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche

Beurteilung auswirken. [2]Maßstab für eine leistungsgerechte Beurteilung von teilzeitbeschäftigten und teilfreigestellten Beamten und Beamtinnen ist die Leistung, die im Rahmen der reduzierten Arbeitszeit erbracht werden kann. [3]So ist die reduzierte Arbeitszeit insbesondere bei den Einzelmerkmalen der Quantität, Belastbarkeit und Einsatzbereitschaft nicht negativ zu berücksichtigen. [4]Zur internen Kontrolle sind vor Eröffnung der Beurteilungen Beurteilungsübersichten zu erstellen, aus denen sich die Verteilung der Punktewerte auf vollzeit- und teilzeitbeschäftigte sowie teilfreigestellte Beamte und Beamtinnen ergibt. [5]Bei Auffälligkeiten ist den Ursachen nachzugehen.