1. Allgemeines

1.1 Geltungsbereich

Diese Richtlinien gelten für die dienstlichen Beurteilungen (Art. 54 LlbG), für die Leistungsfeststellung (Art. 62 LlbG) und für die fiktive Laufbahnnachzeichnung (Art. 17a LlbG) der Beamten und Beamtinnen im Geschäftsbereich des StMUV.

1.2 Allgemeine Grundlagen

Diese Richtlinien gelten ergänzend zu Teil 4 und Art. 17a LlbG, zu Art. 30 und 66 des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG) sowie zu den Abschnitten 3 und 5 der VV-BeamtR.

1.3 Beurteilung schwerbehinderter Beamter und Beamtinnen

1.3.1

[1]Bei der Beurteilung von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Beamten und Beamtinnen sind § 178 Abs. 2 des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB IX), Art. 21 Abs. 2 LlbG sowie Nr. 9 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien (BayInklR) zu beachten. [2]Entsprechendes gilt für die Leistungsfeststellung und für die fiktive Laufbahnnachzeichnung.

1.3.2

[1]Vor dem regulären Beurteilungsstichtag hat die Dienststelle die örtliche Schwerbehindertenvertretung über die bevorstehende Beurteilungsrunde zu informieren. [2]Vor Erstellung einer Beurteilung sind schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Beamte und Beamtinnen auf die grundsätzliche Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung am Beurteilungsverfahren hinzuweisen (Nr. 9.6 BayInklR). [3]Der Beamte oder die Beamtin kann diese Mitwirkung innerhalb einer Frist von zwei Wochen ablehnen.

1.3.3

[1]Schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Beamte und Beamtinnen werden in dienstlichen Beurteilungen und Leistungsfeststellungen grundsätzlich nach den gleichen Maßstäben beurteilt wie nicht behinderte Beamte und Beamtinnen. [2]Tatsächlich bestehende behinderungsbedingte Minderungen der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit sind zu berücksichtigen. [3]Dazu ist bei quantitativen Leistungsminderungen die Bewertung der betroffenen Kriterien der fachlichen Leistung sowie des Gesamturteils daran zu orientieren, wie die Bewertung ohne die behinderungsbedingte Minderung durchschnittlich zu erwarten gewesen wäre. [4]Zusätzlich wird im Beurteilungsbogen oder Feststellungsbogen im Feld „Ergänzende Bemerkungen“ ein entsprechender Hinweis aufgenommen.

1.4 Gleichbehandlung

1.4.1

Im Beurteilungsverfahren ist auf sachgerechte Bewertung und Gleichbehandlung aller zu Beurteilenden zu achten.

1.4.2

[1]Eine Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung oder Elternzeit, die Inanspruchnahme von Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz, die Teilnahme an mobilen Arbeitsformen und vergleichbare Einschränkungen der Anwesenheit in der Dienststelle dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken. [2]Gleiches gilt für die Tätigkeit als Mitglied der Personalvertretung, als Schwerbehindertenvertretung, als Gleichstellungsbeauftragte oder als Ansprechperson nach Art. 15 Abs. 2 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGlG). [3]Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung, Teildienstfähigkeit oder teilweisen Freistellung ist die geleistete Arbeitsmenge im Verhältnis zur anteiligen Arbeitszeit zu bewerten.

1.4.3

Auf die Beteiligungsrechte nach dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz wird hingewiesen.

1.5 Mindestbeurteilungszeitraum

Einer Beurteilung ist ein Zeitraum von mindestens sechs Monaten zugrunde zu legen (Mindestbeurteilungszeitraum).