

2030.13-U

Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der Beamten und Beamtinnen im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz

Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz vom 5. Juni 2023, Az. 11-A0370-2023/1

(BayMBl. Nr. 313)

Zitiervorschlag: Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz über die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der Beamten und Beamtinnen im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz vom 5. Juni 2023 (BayMBl. Nr. 313)

Auf Grund von Art. 55 Abs. 3, Art. 58 Abs. 6 Satz 1 und 2, Art. 60 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 Satz 4, Art. 62 Abs. 6 in Verbindung mit Art. 3 Abs. 2 Halbsatz 2 des Leistungslaufbahngesetzes (LlbG) vom 5. August 2010 (GVBl. S. 410, 571, BayRS 2030-1-4-F), das zuletzt durch Art. 130f Abs. 3 des Gesetzes vom 5. August 2022 (GVBl. S. 414) geändert worden ist, und Abschnitt 3 Nr. 1.3 der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über die Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-Beamtr) vom 13. Juli 2009 (FMBl. S. 190, StAnz Nr. 35), die zuletzt durch Bekanntmachung vom 17. September 2021 (BayMBl. Nr. 718, Nr. 728) geändert worden ist, erlässt das Bayerische Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz (StMUV) folgende ergänzende Richtlinien für die Beurteilung und die Leistungsfeststellung der Beamten und Beamtinnen seines Geschäftsbereichs.

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

¹Bei 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. ²Entsprechendes gilt für die Leistungsfeststellung und für die fiktive Laufbahnnachzeichnung.

1.3.2

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

1.3.3

¹Schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Beamte und Beamtinnen werden in dienstlichen Beurteilungen und Leistungsfeststellungen grundsätzlich nach den gleichen Maßstäben beurteilt wie nicht behinderte Beamte und Beamtinnen. ²Tatsächlich bestehende behinderungsbedingte Minderungen der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit sind zu berücksichtigen. ³Dazu 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. ⁴Zusätzlich 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

¹Eine 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. ²Gleiches gilt für die Tätigkeit als Mitglied der Personalvertretung, als Schwerbehindertenvertretung, als Gleichstellungsbeauftragte oder als Ansprechperson nach Art. 15 Abs. 2 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG). ³Im 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.

2. Periodische Beurteilung (Art. 56, 58 LlbG)

2.1 Beurteilungsturnus, Beurteilungsstichtag

¹Eine periodische Beurteilung erfolgt alle drei Jahre. ²Beurteilungsjahre sind 2023, 2026 usw. ³Beurteilungsstichtag ist grundsätzlich der 30. September des Beurteilungsjahrs (regulärer Beurteilungsstichtag).

2.2 Beurteilungszeitraum

2.2.1

Der periodischen Beurteilung ist der Zeitraum vom 1. Oktober des letzten Beurteilungsjahrs bis zum 30. September des aktuellen Beurteilungsjahrs zugrunde zu legen (regulärer Beurteilungszeitraum), sofern im Folgenden nichts anderes bestimmt wird.

2.2.2

Bei der ersten Beurteilung nach Ablauf der Probezeit gemäß Art. 12 LlbG beginnt der Beurteilungszeitraum mit dem Ablauf der Probezeit.

2.2.3

¹Bei Beamten und Beamtinnen, die von anderen Dienstherrn oder aus dem Geschäftsbereich anderer oberster Dienstbehörden übernommen wurden, beginnt der Beurteilungszeitraum mit dem Tag der Übernahme in den Geschäftsbereich des StMUV. ²Geht dem Behördenwechsel eine Abordnung voraus, ist der Abordnungszeitraum in den Beurteilungszeitraum mit einzubeziehen.

2.2.4

Bei Beamten und Beamtinnen, die in Elternzeit, nicht im dienstlichen Interesse beurlaubt oder vom Dienst freigestellt waren und im regulären Beurteilungszeitraum weniger als sechs Monate Dienst geleistet haben, beginnt der Beurteilungszeitraum mit dem Tag der Wiederaufnahme des Dienstes.

2.2.5

Bei Beamten und Beamtinnen, die die Ausbildungsqualifizierung erfolgreich abgeschlossen haben, beginnt der Beurteilungszeitraum mit dem Tag der Übertragung des Eingangsamts der nächsthöheren Qualifikationsebene.

2.2.6

Bei der Nachholung von zurückgestellten Beurteilungen verlängert sich der Beurteilungszeitraum um die Zeit der Zurückstellung, sofern die Beurteilung wegen eines zu kurzen Zeitraums zurückgestellt worden ist und unter Einbeziehung der Zeit der Zurückstellung eine sachgerechte Beurteilung möglich ist.

2.3 Personenkreis

2.3.1

¹Zum Beurteilungsstichtag sind alle Beamten und Beamtinnen auf Lebenszeit in einem Amt der Besoldungsordnung A zu beurteilen, sofern im Folgenden nichts anderes bestimmt wird. ²Es sind auch Beamte und Beamtinnen der Besoldungsgruppe A 16 mit Amtszulage zu beurteilen (Art. 56 Abs. 3 Satz 2 LlbG).

2.3.2

¹Nur auf Antrag beurteilt werden Beamte und Beamtinnen, die spätestens mit Ablauf des auf den regulären Beurteilungsstichtag folgenden Kalenderjahres

- in den Ruhestand treten oder in den Ruhestand versetzt werden,
- in die Freistellungsphase einer Altersteilzeit im Blockmodell eintreten,
- in die Freistellungsphase eines Sabbat-Modells eintreten, das sich bis zum Beginn des Ruhestands erstreckt,
- eine Beurlaubung antreten, die sich bis zum Beginn des Ruhestands erstreckt.

²Die Beamten und Beamtinnen sind von der personalverwaltenden Stelle rechtzeitig auf das Antragsrecht hinzuweisen. ³Der Antrag muss innerhalb einer Frist von zwei Wochen bei der personalverwaltenden Stelle gestellt werden.

2.3.3

Beamte und Beamtinnen, denen ein Amt in leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe (Art. 46 BayBG) übertragen wurde, werden in diesem Amt beurteilt.

2.3.4

Beamte und Beamtinnen, die zum Beurteilungsstichtag in Elternzeit, nicht im dienstlichen Interesse beurlaubt oder vom Dienst freigestellt sind, werden nur beurteilt, wenn sie im Beurteilungszeitraum mindestens sechs Monate Dienst geleistet haben.

2.3.5

Beamte und Beamtinnen, die im dienstlichen Interesse beurlaubt sind, können zum Beurteilungsstichtag beurteilt werden, wenn ein hinreichend aussagekräftiger und fundierter Beurteilungsbeitrag der aufnehmenden Stelle vorliegt.

2.3.6

Für Zeiträume vor Beginn und nach Ende von Elternzeiten, Beurlaubungen oder Freistellungen, für die nach den vorstehenden Regelungen keine periodische Beurteilung zu erstellen ist, kommt die Erstellung von Zwischenbeurteilungen oder Beurteilungsbeiträgen in Betracht.

2.4 Nachholung der periodischen Beurteilung

2.4.1

¹Die periodische Beurteilung kann zurückgestellt werden, wenn gegen den Beamten oder die Beamtin ein gerichtliches Strafverfahren, ein Disziplinarverfahren, Vorermittlungen oder ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren eingeleitet worden ist (Art. 56 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 LlbG), oder wenn ein sonstiger in der Person liegender wichtiger Grund besteht (Art. 56 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 LlbG). ²Eine Zurückstellung nach Art. 56 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 LlbG kommt in Betracht, wenn das jeweilige Verfahren für die Beurteilung prägend sein kann, insbesondere, weil der Gegenstand des Verfahrens eine eng mit der dienstlichen Leistung zusammenhängende Pflichtverletzung ist. ³Bei einer Zurückstellung nach Art. 56 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 LlbG kommt es für die Annahme eines sonstigen in der Person liegenden wichtigen Grundes (insbesondere eine längere Krankheit) weder auf ein Verschulden noch auf ein Vertretenmüssen des oder der zu Beurteilenden an. ⁴Über eine Zurückstellung entscheidet der Beurteiler oder die Beurteilerin. ⁵Nach dem rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens, der Einstellung der Ermittlungen oder dem Wegfall des sonstigen wichtigen Grundes ist die periodische Beurteilung nachzuholen.

2.4.2

¹Eine periodische Beurteilung ist zu erstellen grundsätzlich ein Jahr nach Ablauf der Probezeit gemäß Art. 12 LlbG, nach der Übertragung eines Amtes im Wege der Ausbildungsqualifizierung oder nach dem Wechsel des fachlichen Schwerpunkts. ²Der konkrete Beurteilungstichtag richtet sich nach den Nrn. 2.4.5 und 2.4.6.

2.4.3

¹Eine periodische Beurteilung ist zu erstellen grundsätzlich ein Jahr, frühestens jedoch sechs Monate, nach der Übernahme in den Geschäftsbereich des StMUV. ²Eine Beurteilung nach weniger als einem Jahr kommt insbesondere in Betracht, wenn Beamte und Beamtinnen nach vorübergehender Tätigkeit außerhalb des Ressorts in den Geschäftsbereich des StMUV zurückgekehrt sind, oder wenn der Zuversetzung eine Abordnung vorausging. ³Allein das Vorliegen der Beförderungreife rechtfertigt keine Beurteilung nach weniger als einem Jahr. ⁴Der konkrete Beurteilungstichtag richtet sich nach den Nrn. 2.4.5 und 2.4.6.

2.4.4

¹Eine periodische Beurteilung ist zu erstellen grundsätzlich ein Jahr, frühestens jedoch sechs Monate, nach Wiederaufnahme des Dienstes in den Fällen der Nr. 2.3.4 (Elternzeit, Beurlaubung nicht im dienstlichen Interesse, Freistellung). ²Entsprechendes gilt für Beamte und Beamtinnen, die im dienstlichen Interesse beurlaubt waren und für die kein hinreichend aussagekräftiger und fundierter Beurteilungsbeitrag der aufnehmenden Stelle vorliegt. ³Der konkrete Beurteilungstichtag richtet sich nach den Nrn. 2.4.5 und 2.4.6.

2.4.5

Periodische Beurteilungen, die nicht zum regulären Beurteilungstichtag erfolgen, sollen unter entsprechender Verlängerung des Beurteilungszeitraums jeweils erst zum Ende eines Quartals erfolgen.

2.4.6

Die Beurteilung von Beamten und Beamtinnen, die nach den Nrn. 2.4.2 bis 2.4.4 zwischen dem 1. April und dem 30. September eines Beurteilungsjahrs heranstellen würde, wird unter entsprechender Verlängerung des Beurteilungszeitraums in die periodische Beurteilung zum regulären Beurteilungstichtag einbezogen.

2.5 Form und Ausgestaltung der periodischen Beurteilung

2.5.1

Periodische Beurteilungen sind nach dem Muster der Anlage 1 zu erstellen, soweit das StMUV nicht zu einzelnen Beurteilungstichtagen abweichende Regelungen erlässt.

2.5.2

¹Die Bewertung erfolgt in einem Punktesystem mit einer Punkteskala von 1 bis 16 Punkten sowohl hinsichtlich der Einzelmerkmale als auch hinsichtlich des Gesamturteils. ²Die Beurteilung kann ergänzende Bemerkungen zu den Einzelmerkmalen enthalten. ³Ergänzende Bemerkungen sind verpflichtend bei denjenigen Einzelmerkmalen vorzunehmen, deren Bewertung sich gegenüber der letzten periodischen Beurteilung wesentlich verschlechtert hat oder bei denen sich die Bewertung auf bestimmte prägende Vorkommnisse gründet.

2.5.3

¹Bei der Bildung des Gesamturteils sind die bei den Einzelmerkmalen vergebenen Punktwerte in eine Gesamtschau einzubeziehen und zu gewichten. ²In den ergänzenden Bemerkungen sind die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe, insbesondere die dienstpostenbezogene Gewichtung der Einzelmerkmale, darzulegen. ³Die Bewertung der Einzelmerkmale und die ergänzenden Bemerkungen müssen das Gesamturteil schlüssig tragen.

2.5.4

¹Die Eignung für die modulare Qualifizierung, für die Ausbildungsqualifizierung oder für Qualifizierungsmaßnahmen gemäß Art. 70 Abs. 4 LfB ist nur positiv festzustellen. ²Aus der Feststellung kann kein Anspruch auf Teilnahme an Maßnahmen der modularen Qualifizierung, auf Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung oder gar auf Beförderung hergeleitet werden. ³Bei einer eventuellen Konkurrenzsituation erfolgt die Auswahlentscheidung für die Teilnahme an Maßnahmen der modularen Qualifizierung oder für die Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung nach dem Leistungsprinzip entsprechend Nr. 5 der „Richtlinien für die Übertragung höherwertiger Dienstposten und für die Beförderung im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz“. ⁴Die unterlegenen Konkurrenten und Konkurrentinnen sind in anonymisierter Form über das Ergebnis der Auswahlentscheidung zu unterrichten. ⁵Auf Abschnitt 3 Nr. 8.2 VV-BeamtR wird verwiesen.

2.5.5

¹Sofern der Beamte oder die Beamtin für eine Verwendung in Führungspositionen in Betracht kommt, ist bei den Eignungsmerkmalen eine Aussage über die Führungsqualifikation zu treffen. ²Eine Aussage kann ebenfalls getroffen werden bei Beamten und Beamtinnen, die bereits in Führungspositionen eingesetzt sind. ³Die Aussage über die Führungsqualifikation ist darauf zu beschränken, inwieweit die Qualifikation für die nächsthöhere Führungsebene vorhanden ist. ⁴Setzt die Qualifikation für die nächsthöhere Führungsebene eine modulare Qualifizierung voraus, so kann eine positive Aussage zur Eignung für die nächsthöhere Führungsebene nur getroffen werden, wenn in der periodischen Beurteilung auch die Eignung für die modulare Qualifizierung zuerkannt wird.

2.5.6

Die Eignung für bestimmte Führungspositionen kann von dem Beurteiler oder von der Beurteilerin nur für den eigenen Zuständigkeitsbereich festgestellt werden.

2.5.7

Vergleichsmaßstab sind die fachlichen Leistungen von Beamten und Beamtinnen derselben Besoldungsgruppe innerhalb derselben Fachlaufbahn und, soweit gebildet, desselben fachlichen Schwerpunkts.

2.6 Beurteilungskriterien

¹In der Beurteilung sind zu bewerten

- die **fachliche Leistung** anhand der Kriterien Quantität, Qualität, Serviceorientierung, Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten sowie Führungserfolg,

– die **Eignung** anhand der Kriterien Auffassungsgabe, Einsatzbereitschaft, geistige Beweglichkeit, Entscheidungsfreude und Urteilsvermögen sowie Führungspotenzial und

– die **Befähigung** anhand der Kriterien Fachkenntnisse, mündliche Ausdrucksfähigkeit, schriftliche Ausdrucksfähigkeit sowie zielorientiertes Verhandlungsgeschick.

²Unter den Nrn. 2.6.3, 2.6.7 und 2.6.9 legt das StMUV für seinen Geschäftsbereich andere als die in Art. 58 Abs. 3 LlbG genannten Kriterien fest. ³Die Beschreibung der Kriterien unter den Nrn. 2.6.1 bis 2.6.14 ist vorrangig gegenüber Abschnitt 3 Nr. 6.2.1.1ff. VV-Beamtr. ⁴Bei der Bewertung eines Kriteriums reicht die Orientierung am Bemühen des Beamten oder der Beamtin nicht aus.

2.6.1 Quantität

Zu bewerten ist die Menge erledigter Aufgaben sowie die Geschwindigkeit bei der Erledigung gestellter Aufgaben.

2.6.2 Qualität

Zu bewerten ist die Arbeitsgüte, Sorgfalt und Gründlichkeit unter Berücksichtigung und Einbeziehung von inhaltlichen und formalen Vorgaben sowie die Beachtung sämtlicher relevanter Aspekte bei der Sachbearbeitung.

2.6.3 Serviceorientierung

¹Anstatt des in Art. 58 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. c LlbG genannten Beurteilungskriteriums wird das Kriterium „Serviceorientierung“ festgelegt. ²Zu bewerten ist die Orientierung am Servicebedarf insbesondere von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Kollegen und Kolleginnen, Vorgesetzten, Angehörigen anderer Organisationseinheiten sowie Bürgern und Bürgerinnen.

2.6.4

Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten

Zu bewerten ist die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten, die Teamfähigkeit, die Bereitschaft, mit Kollegen und Kolleginnen zusammenzuarbeiten, der wertschätzende Umgang mit Kollegen und Kolleginnen sowie das Informations- und Kommunikationsverhalten.

2.6.5 Führungserfolg

¹Zu bewerten ist insbesondere die Organisation des Verantwortungsbereichs, der Grad der Delegation, die Autorität, fachliche Anleitung und Aufsicht sowie die Orientierung an und Umsetzung von Zielsetzungen und Zielvereinbarungen. ²Eine Bewertung erfolgt nur bei Beamten und Beamtinnen, die im Beurteilungszeitraum tatsächlich Aufgaben als Vorgesetzte wahrgenommen haben. ³Zu diesem Personenkreis zählen im Geschäftsbereich des StMUV insbesondere die Leitung einer Behörde, die Leitung einer Abteilung, die Leitung eines Referats, Sachgebiets oder Sachbereichs oder einer vergleichbaren Organisationseinheit sowie die Leitung einer Flussmeisterstelle. ⁴Bei deren Stellvertretungen erfolgt eine Bewertung nur, soweit sie für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens sechs Monaten tatsächlich Aufgaben als Vorgesetzte wahrgenommen haben. ⁵Soweit Beamte und Beamtinnen Führungsaufgaben wahrnehmen, ist dieses Beurteilungskriterium auch bei gleichzeitiger Bewertung des Kriteriums „Führungspotenzial“ zu bewerten.

2.6.6 Auffassungsgabe

Zu bewerten ist insbesondere die Dauer der Erfassung eines neuen Sachverhalts, Einarbeitungszeit in neue Aufgabenbereiche und die Fähigkeit, schnell auf geänderte Rahmenbedingungen eingehen zu können.

2.6.7 Einsatzbereitschaft und Motivation

¹Anstatt des in Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b LlbG genannten Beurteilungskriteriums wird das Kriterium „Einsatzbereitschaft und Motivation“ festgelegt. ²Zu bewerten ist die Eigeninitiative, die Bereitschaft zur

Übernahme zusätzlicher Aufgaben und das Engagement und der Ansporn bei der Aufgabenerfüllung sowie bei der Übernahme neuer Aufgaben.

2.6.8 Geistige Beweglichkeit

Zu bewerten ist die Bereitschaft zur Weiterbildung, die Kreativität bei der Lösung gestellter Aufgaben, Aufgeschlossenheit gegenüber Innovationen, die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel und zu vernetztem Denken, die Bereitschaft zur Übernahme neuer Aufgabenbereiche sowie das Planungsvermögen.

2.6.9 Entscheidungsfreude und Urteilsvermögen

¹Anstatt des in Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. d LbG genannten Beurteilungskriteriums wird das Kriterium „Entscheidungsfreude und Urteilsvermögen“ festgelegt. ²Zu bewerten ist der Grad der selbstständigen Arbeitsweise, die Zielorientierung, Entschlusskraft, Risikobereitschaft sowie die Fähigkeit, nach einer angemessenen Einarbeitungsphase eine zielsichere, eigenständige und begründete Entscheidung zu treffen und diese auch fundiert vertreten zu können.

2.6.10 Führungspotenzial

¹Zu bewerten ist insbesondere die Organisationsfähigkeit und Selbstorganisation, Autorität, Belastbarkeit, Verantwortungsbewusstsein, Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung, Durchsetzungs-, Konflikt- und Kritikfähigkeit, Fähigkeit zum Setzen von Prioritäten und zur Motivation beziehungsweise Begeisterung von Kollegen und Kolleginnen, das wirtschaftliche Verhalten und Kostenbewusstsein sowie der Grad der Anerkennung im Kollegenkreis. ²Dieses Beurteilungskriterium ist immer zu bewerten, unabhängig davon, ob auch das Kriterium „Führungserfolg“ bewertet wird.

2.6.11 Fachkenntnisse

Zu bewerten ist die Breite und Tiefe der zur Bewältigung gestellter Aufgaben erforderlichen Fachkenntnisse.

2.6.12 Mündliche Ausdrucksfähigkeit

Zu bewerten ist insbesondere die Wortgewandtheit, Präzision und Prägnanz getroffener Aussagen und auch die sich am Empfängerhorizont orientierende Verständlichkeit.

2.6.13 Schriftliche Ausdrucksfähigkeit

Zu bewerten ist insbesondere die sprachliche Qualität erstellter Texte insbesondere unter Berücksichtigung von Rechtschreibung und Zeichensetzung und die sich auch am Empfängerhorizont orientierende Verständlichkeit.

2.6.14 Zielorientiertes Verhandlungsgeschick

Zu bewerten ist die Überzeugungskraft, das sichere Auftreten, Durchhalten von Verhandlungspositionen sowie das Vertreten von Interessen unter gleichzeitiger Erreichung erklärter Verhandlungsziele.

2.7 Verfahren bei der periodischen Beurteilung

Soweit im Einzelfall vom StMUV nichts anderes bestimmt wird, ist die periodische Beurteilung nach dem folgenden Verfahren durchzuführen:

2.7.1

¹Die Beurteilung wird von der Leitung der Behörde erstellt, der der Beamte oder die Beamtin zum Beurteilungsstichtag angehört, soweit die Dienstaufsicht nicht anderweitig geregelt ist. ²Abgeordnete Beamte und Beamtinnen werden im Einvernehmen mit der Leitung der Behörde beurteilt, an die sie abgeordnet sind. ³Die Leiter und Leiterinnen von Behörden werden von der Leitung der vorgesetzten Dienststelle beurteilt. ⁴Gehört die Behördenleitung derselben oder einer niedrigeren Besoldungsgruppe an als der zu beurteilende Beamte oder die zu beurteilende Beamtin, so ist die Beurteilung von der Leitung der vorgesetzten Dienststelle zu erstellen.

2.7.2

¹Die Beurteilungen sind unverzüglich nach Ablauf des Beurteilungszeitraums zu erstellen. ²Der Beurteiler oder die Beurteilerin soll den unmittelbaren Vorgesetzten oder die unmittelbare Vorgesetzte des oder der zu Beurteilenden mit der Erstellung eines Beurteilungsentwurfs beauftragen. ³Mehrere unmittelbare Vorgesetzte erstellen einen einheitlichen Beurteilungsentwurf im gegenseitigen Einvernehmen. ⁴Gehört der oder die unmittelbare Vorgesetzte derselben oder einer niedrigeren Besoldungsgruppe an als der zu beurteilende Beamte oder die zu beurteilende Beamtin, so ist der Beurteilungsentwurf durch den nächsthöheren Vorgesetzten oder die nächsthöhere Vorgesetzte zu erstellen. ⁵Beurteilungsentwürfe der unmittelbaren Vorgesetzten sind nicht mit den zu Beurteilenden zu erörtern und nicht zu eröffnen.

2.7.3

¹Wer unmittelbarer Vorgesetzter oder unmittelbare Vorgesetzte ist, bestimmt sich nach der jeweiligen Organisationsstruktur; maßgeblicher Zeitpunkt ist der Beurteilungsstichtag. ²Bei längerfristiger Verhinderung des oder der unmittelbaren Vorgesetzten während des Beurteilungsverfahrens übernimmt seine oder ihre Stellvertretung die Vorgesetztenfunktion im weiteren Beurteilungsverfahren. ³Wechselt während des Beurteilungsverfahrens der oder die unmittelbare Vorgesetzte und liegen keine hinreichend aussagekräftigen und fundierten Beurteilungsvorschläge des oder der bisherigen Vorgesetzten vor, so ist der Beurteilungsentwurf durch den neuen Vorgesetzten oder die neue Vorgesetzte unter Einbeziehung der bisherigen Stellvertretung zu erstellen.

2.7.4

¹Die Beurteilung ist mit einer Stellungnahme des oder der unmittelbaren Vorgesetzten zu versehen. ²Im Falle der Verhinderung des oder der unmittelbaren Vorgesetzten ist die Stellungnahme von seiner oder ihrer Stellvertretung abzugeben. ³Eine Stellungnahme entfällt, wenn der Beurteiler oder die Beurteilerin zugleich unmittelbarer Vorgesetzter oder unmittelbare Vorgesetzte ist. ⁴Die Beteiligung des oder der unmittelbaren Vorgesetzten entfällt, wenn er oder sie derselben oder einer niedrigeren Besoldungsgruppe angehört als der zu beurteilende Beamte oder die zu beurteilende Beamtin; in diesen Fällen ist der oder die nächsthöhere Vorgesetzte zu beteiligen, sofern er oder sie nicht bereits der Beurteiler oder die Beurteilerin ist.

2.7.5

¹Die Beurteilung der Beamten und Beamtinnen bei den Landratsämtern erfolgt im Hinblick auf deren Tätigkeit bei Behörden der Allgemeinen Inneren Verwaltung durch den Regierungs(vize)präsidenten oder die Regierungs(vize)präsidentin. ²Für Beamte und Beamtinnen, die organisatorisch dem Landrat oder der Landrätin unmittelbar nachgeordnet sind, erstellt der Landrat oder die Landrätin einen Beurteilungsentwurf, für alle anderen Beamten und Beamtinnen der oder die unmittelbare Vorgesetzte im Einvernehmen mit dem Landrat oder der Landrätin. ³Umfasst der Dienstbezirk des oder der zu Beurteilenden mehrere Landkreise, so wird ein einheitlicher Beurteilungsentwurf im gegenseitigen Einvernehmen und im Einvernehmen mit den betreffenden Landräten und Landrätinnen erstellt.

2.7.6

¹Die Beurteiler und Beurteilerinnen an den nachgeordneten Behörden und an den Regierungen erstellen namentliche Vorübersichten über die in ihrem Zuständigkeitsbereich beabsichtigten periodischen Beurteilungen. ²Die Vorübersichten enthalten die Gesamturteile, die Punktwerte in den jeweils maßgeblichen wesentlichen Beurteilungskriterien, die Punktesumme in den wesentlichen Beurteilungskriterien sowie gegebenenfalls eine Eignungsfeststellung gemäß Nr. 2.5.4. ³Bei Zurückstellungen ist anstelle der in Satz 2 genannten Angaben der Grund der Zurückstellung zu vermerken. ⁴Die Vorübersichten werden durch statistische Auswertungen ergänzt, welche den Durchschnittswert der Gesamturteile für die verschiedenen Geschlechter, für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte, für schwerbehinderte beziehungsweise gleichstellte behinderte Menschen sowie für nicht behinderte Menschen angeben. ⁵Die Vorübersichten sind innerhalb von drei Monaten nach dem Beurteilungsstichtag dem StMUV vorzulegen, das in geeigneter Weise auf einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab hinwirkt.

2.7.7

¹Die Beurteilungen sind gemäß Art. 61 LlbG, Abschnitt 3 Nr. 11.6 VV-BeamtR zu eröffnen. ²Die Eröffnung soll möglichst zeitnah erfolgen. ³Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Beamten und Beamtinnen kann auf deren Wunsch die Eröffnung im Beisein der Schwerbehindertenvertretung erfolgen. ⁴Bei Einschränkungen der Verwendungseignung in Bezug auf Führungsaufgaben oder sonstige höherwertige Dienstposten soll die Eröffnung auch ohne entsprechenden Wunsch im Beisein der Schwerbehindertenvertretung erfolgen.

2.7.8

¹Anschließend sind die Beurteilungen gemäß Art. 60 Abs. 2 Satz 1 LlbG der vorgesetzten Dienstbehörde zur Überprüfung vorzulegen. ²Ist die vorgesetzte Dienststelle das StMUV, findet eine förmliche Überprüfung nur statt, wenn Einwendungen gegen die Beurteilung erhoben wurden und diesen nicht abgeholfen wurde. ³Die Vorlagepflicht an das StMUV beschränkt sich auf diese Fälle; im Übrigen wird auf die Überprüfung der Beurteilungen grundsätzlich verzichtet (Art. 60 Abs. 2 Satz 4 LlbG). ⁴Im Einzelfall kann eine Überprüfung durch das StMUV angeordnet werden, wenn von vorgegebenen Beurteilungsrichtwerten mehrfach oder deutlich abgewichen wird oder die Befürchtung besteht, dass gegen Grundsätze des Beurteilungswesens verstoßen wird. ⁵Einwendungen, denen nicht abgeholfen wurde, sind zusammen mit der Beurteilung und einer Stellungnahme des Beurteilers oder der Beurteilerin der vorgesetzten Dienstbehörde vorzulegen. ⁶Art. 7 Abs. 1 Satz 2 BayBG bleibt unberührt.

2.7.9

¹Dem StMUV sind nach Abschluss des Beurteilungsverfahrens Abdrucke der Beurteilungen von Beamten und Beamtinnen mit Einstieg in der vierten Qualifikationsebene oder modularer Qualifizierung für Ämter ab der BesGr. A 14 zu übermitteln. ²Abweichend von Satz 1 übersenden die Nationalparkverwaltungen und die Akademie für Naturschutz und Landschaftspflege dem StMUV Abdrucke der Beurteilungen aller Beamten und Beamtinnen.

2.8 Einheitlicher Verwendungsbeginn

¹Periodische Beurteilungen, die zum regulären Beurteilungsstichtag erfolgen, werden grundsätzlich mit Beginn des Monats März des dem jeweiligen Beurteilungsjahr folgenden Kalenderjahres einheitlich verwendet (Art. 56 Abs. 4 Satz 1 LlbG). ²Periodische Beurteilungen, die zum 31. Dezember des Beurteilungsjahrs nachgeholt werden, sind grundsätzlich ab ihrer Eröffnung verwendbar, frühestens jedoch ab dem einheitlichen Verwendungsbeginn nach Satz 1. ³Periodische Beurteilungen, die zu anderen Beurteilungsstichtagen nachgeholt werden, sind ab ihrer Eröffnung verwendbar.

2.9 Aktualisierung der periodischen Beurteilung

Die Erstellung aktualisierter periodischer Beurteilungen gemäß Art. 56 Abs. 4 Satz 2 und 3 LlbG ist nur nach vorheriger Zustimmung des StMUV zulässig.

3. Einschätzung während der Probezeit (Art. 55 Abs. 1 LlbG)

Aufgabe der Einschätzung ist es, dem Beamten oder der Beamtin auf Probe deutlich zu machen, ob die bisher gezeigten Leistungen voraussichtlich genügen werden, um die Probezeit zu bestehen.

3.1 Beurteilungszeitraum

Der Zeitraum der Einschätzung beginnt mit der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe gemäß Art. 12 LlbG und endet mit Ablauf der Hälfte der regelmäßigen Probezeit.

3.2 Form und Ausgestaltung der Einschätzung

¹Einschätzungen sind nach dem Muster der Anlage 3 zu erstellen. ²In der Einschätzung wird ohne Bewertung von Einzelkriterien festgestellt, ob der Beamte oder die Beamtin auf Probe

- voraussichtlich geeignet,
- voraussichtlich noch nicht geeignet oder

- voraussichtlich nicht geeignet

ist für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. ³Liegen die berufspraktischen Leistungen erheblich über dem Durchschnitt, ist dies in der Einschätzung zu vermerken. ⁴Sofern an dem erfolgreichen Abschluss der Probezeit Zweifel bestehen, sind diese, ihre Ursachen und die Möglichkeiten der Abhilfe deutlich herauszustellen.

3.3 Verfahren bei Einschätzungen

3.3.1

Sofern die abzuleistende Probezeit lediglich ein Jahr beträgt, wird die Einschätzung durch die Probezeitbeurteilung ersetzt.

3.3.2

Sind für die Erstellung der Einschätzung und für die Entscheidung über eine leistungsbezogene Kürzung der Probezeit unterschiedliche Behörden zuständig, so bedarf es eines frühzeitigen Hinweises der beurteilenden Behörde an die für die Kürzung der Probezeit zuständige Behörde.

3.3.3

¹Steht bereits nach Ablauf der Hälfte der regelmäßigen Probezeit zweifelsfrei fest, dass der Beamte oder die Beamtin die Eignung für das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit auch bei Fortdauer und Verlängerung der Probezeit nicht nachweisen können, so bedarf es keiner Einschätzung während der Probezeit. ²Es ist gemäß Nr. 4.3.3 Satz 2 zu verfahren.

3.3.4

¹Die Einschätzungen sind unverzüglich zu eröffnen. ²Die Nrn. 2.7.8 und 2.7.9 gelten entsprechend.

4. Probezeitbeurteilung (Art. 55 Abs. 2 LlbG)

Gegenstand der Probezeitbeurteilung ist die Feststellung, ob der Beamte oder die Beamtin für die Aufgaben der Fachlaufbahn und, soweit gebildet, des fachlichen Schwerpunkts sowie für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit geeignet ist.

4.1 Beurteilungszeitraum

¹Der Beurteilungszeitraum beginnt mit der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe gemäß Art. 12 LlbG und endet mit dem Ablauf der regelmäßigen oder gegebenenfalls verkürzten Probezeit. ²Wird die Probezeit verlängert, so ist am Ende des Verlängerungszeitraums eine weitere Probezeitbeurteilung zu erstellen, die nur den Verlängerungszeitraum umfasst.

4.2 Form und Ausgestaltung der Probezeitbeurteilung

¹Probezeitbeurteilungen sind nach dem Muster der Anlage 2 zu erstellen. ²In der Probezeitbeurteilung wird ohne Bewertung von Einzelkriterien festgestellt, ob der Beamte oder die Beamtin

- geeignet,
- noch nicht geeignet oder
- nicht geeignet

ist für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. ³Kommt aufgrund erheblich über dem Durchschnitt liegender berufspraktischer Leistungen eine Kürzung der Probezeit in Betracht, ist dies in der Probezeitbeurteilung festzustellen. ⁴Auf Abschnitt 3 Nr. 10.2 VV-Beamtr wird verwiesen.

4.3 Verfahren bei Probezeitbeurteilungen

4.3.1

¹Die Probezeitbeurteilungen sind unverzüglich zu eröffnen. ²Die Nrn. 2.7.8 (nach Maßgabe der Nr. 4.3.2 Satz 4) und 2.7.9 gelten entsprechend.

4.3.2

¹Das Beurteilungsverfahren ist im Regelfall so durchzuführen, dass der Beamte oder die Beamtin mit dem Ablauf der regelmäßigen oder gegebenenfalls verkürzten Probezeit ohne Zeitverlust in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden kann, sofern er oder sie hierfür geeignet ist. ²Kommt eine Kürzung der Probezeit in Betracht und sind für die Erstellung der Probezeitbeurteilung und für die Entscheidung über eine leistungsbezogene Kürzung der Probezeit unterschiedliche Behörden zuständig, so bedarf es eines frühzeitigen Hinweises der beurteilenden Behörde an die für die Kürzung der Probezeit zuständige Behörde. ³Hierzu ist zunächst ein Entwurf der Probezeitbeurteilung zu erstellen und so rechtzeitig vorzulegen, dass der Beamte oder die Beamtin mit Ablauf der verkürzten Probezeit in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden kann. ⁴Eine Überprüfung der Probezeitbeurteilung durch die vorgesetzte Dienstbehörde ist nur erforderlich, wenn sich Abweichungen zum Entwurf ergaben oder gegen die Probezeitbeurteilung Einwendungen erhoben wurden.

4.3.3

¹Der Beamte oder die Beamtin soll die Probezeit grundsätzlich voll ausschöpfen können. ²Stellt sich jedoch während der Probezeit zweifelsfrei heraus, dass der Beamte oder die Beamtin die Eignung für das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit auch bei Fortdauer und Verlängerung der Probezeit nicht nachweisen können, ist die Probezeitbeurteilung unverzüglich zu erstellen, zu eröffnen und der vorgesetzten Dienstbehörde vorzulegen.

4.3.4

¹Es ist nicht zulässig, den Beamten oder die Beamtin durch die Eröffnung der Probezeitbeurteilung erstmals mit der Auffassung des oder der Dienstvorgesetzten zu konfrontieren, dass er oder sie die Probezeit nicht bestehen wird oder noch nicht bestanden hat. ²Der oder die Vorgesetzte ist, sobald sich Anzeichen ergeben, die ein Bestehen der Probezeit fraglich erscheinen lassen, vielmehr verpflichtet, den Beamten oder die Beamtin auf die für ihn oder sie negative Entwicklung aufmerksam zu machen und, gegebenenfalls auch durch mehrmalige deutliche Hinweise, auf eine Besserung hinzuwirken.

5. Zwischenbeurteilung (Art. 57 LlbG)

5.1 Anwendungsbereich

¹Zwischenbeurteilungen sollen sicherstellen, dass die während eines nicht unerheblichen Zeitraums gezeigte Leistung, Eignung und Befähigung der Beamten und Beamtinnen in der nächsten periodischen Beurteilung hinreichend berücksichtigt werden kann. ²Eine Zwischenbeurteilung ist zu erstellen, wenn Beamte oder Beamtinnen mindestens ein Jahr nach dem Ende des der letzten dienstlichen Beurteilung zugrundeliegenden Zeitraums

- die Behörde wechseln,
- für mehr als sechs Monate Elternzeit in Anspruch nehmen,
- für mehr als sechs Monate beurlaubt werden oder
- für mehr als sechs Monate vom Dienst freigestellt werden.

³Bei einem Behördenwechsel, dem eine Abordnung vorausgeht, ist eine Zwischenbeurteilung von der abgebenden Stelle nur dann zu erstellen, wenn die zeitliche Voraussetzung des Art. 57 LlbG bei Beginn der Abordnung erfüllt ist.

5.2 Beurteilungszeitraum

¹Der Beurteilungszeitraum beginnt mit dem Tag nach dem Ende des der letzten dienstlichen Beurteilung zugrundeliegenden Zeitraums und endet mit einem Behördenwechsel oder dem Beginn einer Elternzeit, Beurlaubung, Freistellungsphase eines Sabbat-Modells oder Freistellung als Mitglied der Personalvertretung, als Schwerbehindertenvertretung oder als Gleichstellungsbeauftragte. ²Bei einem Behördenwechsel, dem eine Abordnung vorausgeht, endet der Beurteilungszeitraum mit dem Beginn der Abordnung.

5.3 Form und Ausgestaltung der Zwischenbeurteilung

¹Zwischenbeurteilungen sind nach dem Muster der Anlage 1 zu erstellen. ²Sie enthalten ein Gesamturteil (Abschnitt 3 Nr. 10.3.1 Satz 3 VV-Beamtr). ³Eine Aussage zu den Eignungsmerkmalen entfällt. ⁴Die Nrn. 2.5.2, 2.5.3, 2.5.7 und 2.6 gelten entsprechend.

5.4 Verfahren bei Zwischenbeurteilungen

¹Die Zwischenbeurteilung ist in zeitlichem Zusammenhang zu einem Behördenwechsel oder dem Beginn einer Elternzeit, Beurlaubung oder Freistellung vom Dienst zu erstellen und zu eröffnen. ²Die Nrn. 2.3.2 und 2.7 (mit Ausnahme von Nr. 2.7.6) gelten entsprechend.

6. Anlassbeurteilung

Die Erstellung von Anlassbeurteilungen ist nur ausnahmsweise zulässig.

6.1 Anwendungsbereich

6.1.1 Konkurrenzsituation

¹Anlassbeurteilungen sind zu erstellen, wenn mehrere Beamte und Beamtinnen um einen Dienstposten konkurrieren und nicht für alle in Frage kommenden Bewerber und Bewerberinnen verwendbare periodische Beurteilungen vorliegen. ²Nr. 2.4.5 findet keine Anwendung.

6.1.2 Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns

¹Eine Anlassbeurteilung soll erstellt werden frühestens sechs Monate nach Ablauf der Probezeit, wenn durch die Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns die Beförderungsfähigkeit bei Ablauf der Probezeit bereits vorliegt oder innerhalb eines Jahres eintritt. ²Nr. 2.4.5 findet keine Anwendung. ³In Fällen, in denen eine Anlassbeurteilung nach Satz 1 erstellt wird, entfällt die nachgeholt periodische Beurteilung nach Nr. 2.4.2, es sei denn der Zeitraum bis zum nächsten regulären Beurteilungsstichtag würde unter Einbeziehung des Zeitraums der Anlassbeurteilung mehr als drei Jahre betragen.

6.1.3 Behördenwechsel innerhalb des Geschäftsbereichs

¹Eine Anlassbeurteilung kann erstellt werden frühestens sechs Monate nach einem Behördenwechsel innerhalb des Geschäftsbereichs des StMUV. ²Nr. 2.4.5 gilt entsprechend.

6.1.4 Ausnahme vom Beförderungsverbot während der Probezeit

¹Im Falle einer Ausnahme vom Beförderungsverbot während der Probezeit nach Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 LbG ist eine Anlassbeurteilung zu erstellen. ²Nr. 2.4.5 gilt entsprechend.

6.2 Beurteilungszeitraum

¹Der Anlassbeurteilung soll ein Zeitraum von mindestens sechs Monaten zugrunde gelegt werden. ²Soweit Beurteilungen aus Anlass einer Konkurrenzsituation erstellt werden, endet der Beurteilungszeitraum mit dem Tag des Bewerbungsschlusses der Ausschreibung (Beurteilungsstichtag).

6.3 Form und Ausgestaltung der Anlassbeurteilung

¹Anlassbeurteilungen sind nach dem Muster der Anlage 1 zu erstellen. ²Die Beurteilung ist als Anlassbeurteilung zu kennzeichnen. ³Der Anlass ist anzugeben. ⁴Die Nrn. 2.5 (mit Ausnahme von Nr. 2.5.4) und 2.6 gelten entsprechend. ⁵Die Anlassbeurteilung kann gegebenenfalls auch in Form einer fiktiven Laufbahnnachzeichnung nach Nr. 8 dieser Richtlinien erfolgen.

6.4 Verfahren bei Anlassbeurteilungen

¹Anlassbeurteilungen sind unverzüglich zu eröffnen. ²Die Nr. 2.7 (mit Ausnahme der Nr. 2.7.6) gilt entsprechend.

7. Beurteilungsbeiträge

7.1 Anwendungsbereich

Beurteilungsbeiträge sollen sicherstellen, dass die während eines nicht unerheblichen Zeitraums gezeigte Leistung, Eignung und Befähigung der Beamten und Beamtinnen in der nächsten periodischen Beurteilung hinreichend berücksichtigt werden kann.

7.1.1 Behördenwechsel

Bei einem Behördenwechsel innerhalb des Geschäftsbereichs übermittelt die abgebende Behörde der aufnehmenden Behörde einen Beurteilungsbeitrag, wenn der Wechsel mindestens sechs Monate, aber weniger als ein Jahr nach dem letzten Beurteilungsstichtag erfolgt.

7.1.2 Abordnung, Zuweisung, Beurlaubung

¹Ist der oder die zu Beurteilende zum Beurteilungsstichtag bereits länger als sechs Monate abgeordnet, zugewiesen oder aus dienstlichen Gründen beurlaubt, so hat die Stammbehörde bei der Beschäftigungsstelle einen Beurteilungsbeitrag einzuholen. ²Gleiches gilt, wenn der oder die zu Beurteilende während des Beurteilungszeitraums länger als sechs Monate abgeordnet, zugewiesen oder aus dienstlichen Gründen beurlaubt war.

7.1.3 Vorgesetztenwechsel

Bei einem Vorgesetztenwechsel soll der oder die bisherige Vorgesetzte rechtzeitig einen Beurteilungsvorschlag an die personalverwaltende Stelle übermitteln.

7.2 Form, Ausgestaltung, Verfahren

¹Beurteilungsbeiträge sind nach dem Muster der Anlage 1 zu erstellen. ²Die Nrn. 2.5.2, 2.5.3, 2.5.7, 2.6 und 2.7.5 gelten entsprechend. ³Die Beurteilungsbeiträge sind bei der nächsten periodischen Beurteilung zu berücksichtigen. ⁴Sie sind nicht mit den zu Beurteilenden zu erörtern und nicht zu eröffnen.

8. Fiktive Laufbahnnachzeichnung (Art. 17a LlbG)

8.1 Anwendungsbereich

8.1.1

Die letzte periodische Beurteilung ist fiktiv fortzuschreiben bei Beamten und Beamtinnen, die im gesamten Beurteilungszeitraum weniger als sechs Monate Dienst geleistet haben und zum Beurteilungsstichtag

- wegen ihrer Tätigkeit als Mitglied der Personalvertretung, als Schwerbehindertenvertretung oder als Gleichstellungsbeauftragte vollständig oder nahezu vollständig vom Dienst freigestellt sind, so dass für eine Beurteilung keine ausreichend repräsentative Tatsachengrundlage verbleibt, oder
- im dienstlichen Interesse beurlaubt sind und für die kein hinreichend aussagekräftiger und fundierter Beurteilungsbeitrag der aufnehmenden Stelle vorliegt.

8.1.2

Die letzte periodische Beurteilung soll fiktiv fortgeschrieben werden bei Beamten und Beamtinnen, die im gesamten Beurteilungszeitraum weniger als sechs Monate Dienst geleistet haben und sich zum Beurteilungsstichtag in Elternzeit oder in familienpolitischer Beurlaubung befinden.

8.1.3

¹Die fiktive Fortschreibung entfällt, wenn für den Beamten oder die Beamtin noch keine periodische Beurteilung erstellt wurde. ²Die fiktive Fortschreibung erfolgt ferner nicht, wenn der Beamte oder die Beamtin spätestens zum Beurteilungsstichtag den Dienst wiederaufgenommen hat; in diesem Fall ist die periodische Beurteilung gemäß Nr. 2.4.4 nachzuholen.

8.2 Form und Ausgestaltung

¹Fiktive Laufbahnnachzeichnungen sind nach dem Muster der Anlage 1 zu erstellen. ²Grundlage der fiktiven Laufbahnnachzeichnung ist die letzte periodische Beurteilung des Beamten oder der Beamtin. ³Diese ist hinsichtlich aller Teile (Gesamturteil, Einzelmerkmale, Aussagen zu Eignungsmerkmalen, Leistungsfeststellung) fiktiv fortzuschreiben. ⁴Hierzu ist aus den in der damaligen periodischen Beurteilungsrunde tatsächlich Beurteilten eine ausreichend große und sachgerecht aufgestellte Vergleichsgruppe zu bilden. ⁵Die fiktive Fortschreibung der einzelnen Teile der Beurteilung orientiert sich jeweils am Durchschnitt der in dieser Vergleichsgruppe bei den nächsten Beurteilungsrunden tatsächlich erreichten Gesamturteile und Feststellungen. ⁶Eine etwaige Schwerbehinderung oder Gleichstellung bleibt dabei außer Betracht.

8.3 Zuständigkeit, Verfahren

¹Die Zuständigkeit für die fiktive Laufbahnnachzeichnung richtet sich nach den für die Beurteilung geltenden Regelungen. ²Die fiktive Nachzeichnung erfolgt jeweils, sobald die aktuellen periodischen Beurteilungen der Beamten und Beamtinnen der Vergleichsgruppe eröffnet und, soweit erforderlich, überprüft sind. ³Die Vergleichsgruppe setzt sich zusammen aus denjenigen Beamten und Beamtinnen, die zum Zeitpunkt der letzten tatsächlich erfolgten periodischen Beurteilung des betroffenen Beamten oder der betroffenen Beamtin in derselben Besoldungsgruppe, derselben Fachlaufbahn und, soweit gebildet, im selben fachlichen Schwerpunkt dasselbe Gesamturteil erreicht haben. ⁴Sie soll mindestens fünf Beamte und Beamtinnen umfassen. ⁵Umfasst die Vergleichsgruppe weniger als fünf Beamte und Beamtinnen, wird die letzte periodische Beurteilung hinsichtlich des Gesamturteils und der Einzelkriterien unverändert übernommen. ⁶Unterschreitet die Vergleichsgruppe nach der ersten fiktiven Nachzeichnung die Mindestgröße von fünf Beamten und Beamtinnen, wird das Ergebnis der ersten fiktiven Nachzeichnung hinsichtlich des Gesamturteils und der Einzelkriterien unverändert übernommen. ⁷Die Vorgehensweise und das Ergebnis der fiktiven Nachzeichnung sind zu dokumentieren. ⁸Sie sind mit den anonymisierten Beurteilungsdaten der Vergleichsgruppe dem Beamten oder der Beamtin bekannt zu geben. ⁹Die fiktive Nachzeichnung ist in den Fällen der Nr. 8.1.1 Spiegelstrich 2 sowie der Nr. 8.1.2 auf drei aufeinanderfolgende reguläre Beurteilungszeiträume zu beschränken. ¹⁰Konkurriert ein Beamter oder eine Beamtin, für den oder die eine fiktive Laufbahnnachzeichnung nicht mehr möglich ist, mit anderen Beamten und Beamtinnen um einen Dienstposten, können wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren nach Art. 16 Abs. 1 Satz 4 LlbG als Grundlage für die Auswahlentscheidung herangezogen werden.

9. Leistungsfeststellung (Art. 62 LlbG)

¹Das Grundgehalt steigt in regelmäßigen Zeitabständen in den Stufen an, wenn der Beamte oder die Beamtin die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt. ²Voraussetzung für den Stufenaufstieg ist eine positive Leistungsfeststellung des Dienstherrn. ³Zeiten, in denen diese Voraussetzung nicht erfüllt ist, verzögern den Stufenaufstieg (Stufenstopp).

9.1 Zuständigkeit, Verfahren

¹Die Leistungsfeststellung soll, wenn möglich, mit einer periodischen Beurteilung, Probezeitbeurteilung oder Einschätzung während der Probezeit verbunden werden. ²In allen Beurteilungsbögen (Anlagen 1 bis 3) ist ein entsprechender Passus enthalten. ³Wenn eine Leistungsfeststellung für den Vollzug des Art. 30 Abs. 3 Satz 1 und 3 BayBesG erforderlich ist, jedoch eine periodische Beurteilung, Probezeitbeurteilung oder Einschätzung zu diesem Zeitpunkt nicht zu erstellen ist, hat eine gesonderte Leistungsfeststellung zu erfolgen. ⁴Im Übrigen bestimmen sich Zuständigkeit und Verfahren nach den für die Beurteilung geltenden Regelungen. ⁵Art. 77a des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) ist zu beachten.

9.2 Feststellungszeitraum

¹Maßgeblich ist der seit der letzten periodischen Beurteilung, Probezeitbeurteilung oder Einschätzung vergangene Zeitraum. ²Bei Beamten und Beamtinnen auf Probe, für die noch keine Einschätzung oder Probezeitbeurteilung erstellt wurde, ist der Zeitraum seit der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe maßgeblich.

9.3 Form und Ausgestaltung der Leistungsfeststellung

¹Eine gesonderte Leistungsfeststellung ist nach dem Muster der Anlage 4 zu erstellen. ²Gegenstand der Feststellung sind grundsätzlich die Kriterien der fachlichen Leistung nach Art. 58 Abs. 3 Nr. 1 LlbG. ³Das unter Nr. 2.6.3 abweichend von Art. 58 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. c LlbG festgelegte Beurteilungskriterium „Serviceorientierung“ ist auch Teil des Gegenstands einer Leistungsfeststellung, die mit einer periodischen Beurteilung verbunden wird, oder einer gesonderten Leistungsfeststellung. ⁴Die Mindestanforderungen gelten regelmäßig als erfüllt, wenn der Beamte oder die Beamtin in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung mindestens 3 von 16 Punkten erzielt. ⁵Für Leistungsfeststellungen während der Probezeit gelten abweichend die für die Einschätzung beziehungsweise die Probezeitbeurteilung maßgebenden Bewertungsmaßstäbe; Grundlage für die Leistungsfeststellung sind dann die verbalen Aussagen zur fachlichen Leistung.

9.4 Stufenstopp

Unterbleibt eine positive Leistungsfeststellung (Stufenstopp), so erfolgt die Mitteilung der Gründe sowie der Rechtsfolgen gesondert mit Rechtsbehelfsbelehrung.

9.5 Feststellung dauerhaft herausragender Leistungen

¹Die Feststellung dauerhaft herausragender Leistungen (Art. 66 Abs. 1 BayBesG) ist nur zulässig, wenn die Beurteilung der fachlichen Leistung dies rechtfertigt. ²Hierfür ist mindestens vorauszusetzen, dass der Beamte oder die Beamtin in allen beurteilten Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung (Nrn. 2.6.1 bis 2.6.5) mindestens 13 von 16 Punkten erzielt.

10. Übergangsregelung

Beurteilungen, die nach dem Inkrafttreten dieser Richtlinien nachgeholt werden oder bis nach diesem Zeitpunkt zurückgestellt wurden, sind ausschließlich entsprechend dieser Richtlinien zu erstellen.

11. Beteiligungen

¹Bei der Erstellung dieser Richtlinien sind förmlich beteiligt worden:

- der Hauptpersonalrat beim StMUV gemäß Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 11 und Art. 80 Abs. 2 BayPVG,
- die Hauptschwerbehindertenvertretung beim StMUV gemäß § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX und Nr. 14.3.3 BayInklR,
- der Gleichstellungsbeauftragte beim StMUV gemäß Art. 18 Abs. 2 BayGIG.

²Bei Änderungen oder Ergänzungen werden die Beteiligungen neu durchgeführt.

12. Inkrafttreten, Außerkrafttreten

¹Diese Bekanntmachung tritt mit Wirkung vom 1. September 2023 in Kraft. ²Mit Ablauf des 31. August 2023 treten die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der Beamten und Beamtinnen im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz vom 30. August 2017 (AllMBl. S. 413) außer Kraft.

Dr. Christian Barth

Ministerialdirektor

Anlagen

Anlage 1: Beurteilungsbogen für die periodische Beurteilung, Zwischenbeurteilung, Beurteilungsbeitrag, Anlassbeurteilung, fiktive Laufbahnnachzeichnung

Anlage 2: Beurteilungsbogen für die Probezeitbeurteilung

Anlage 3: Beurteilungsbogen für die Einschätzung während der Probezeit

Anlage 4: Feststellungsbogen für die gesonderte Leistungsfeststellung