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), die durch Bekanntmachung vom 28. Mai 2026 (BayMBl. Nr. 234) geändert worden ist

---

Auf Grund

– des Art. 3 Abs. 2 Halbsatz 2, des Art. 55 Abs. 3, des Art. 58 Abs. 6 Satz 1, des Art. 60 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 Satz 4 und des Art. 62 Abs. 6 des Leistungslaufbahngesetzes (LlbG) vom 5. August 2010 (GVBl. S. 410, 571, BayRS 2030-1-4-F), das zuletzt durch § 62 des Gesetzes vom 26. März 2026 (GVBl. S. 75) geändert worden ist,

– des Art. 15 Halbsatz 2 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) vom 29. Juli 2008 (GVBl. S. 500, BayRS 2030-1-1-F), das zuletzt durch § 44 des Gesetzes vom 26. März 2026 (GVBl. S. 75) geändert worden ist, und

– des Abschnitts 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 13. März 2026 (BayMBl. Nr. 118) geändert worden ist,

macht das Bayerische Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz (StMUV) bekannt:

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).

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

2.1 Beurteilungsturnus, Beurteilungsstichtag

[1]Eine periodische Beurteilung erfolgt alle drei Jahre. [2]Beurteilungsjahre sind 2023, 2026 usw. [3]Beurteilungsstichtag 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

[1]Bei 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. [2]Geht 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

Zum Beurteilungsstichtag sind alle Beamten und Beamtinnen auf Lebenszeit in einem Amt der Besoldungsordnung A zu beurteilen, sofern im Folgenden nichts anderes bestimmt wird.

2.3.2

Nicht beurteilt werden Beamte und Beamtinnen, die zum einheitlichen Verwendungsbeginn der periodischen Beurteilung

– im Ruhestand sind,

– in der Freistellungsphase einer Altersteilzeit im Blockmodell sind,

– in der Freistellungsphase eines Sabbat-Modells sind, das sich bis zum Beginn des Ruhestands erstreckt, oder

– bis zum Beginn des Ruhestands beurlaubt sind.

2.3.3

[1]Nur auf Antrag beurteilt werden Beamte und Beamtinnen, die zwischen 1. März und 31. Dezember 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.

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

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

[1]Die 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). [2]Eine 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. [3]Bei 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. [4]Über eine Zurückstellung entscheidet der Beurteiler oder die Beurteilerin. [5]Nach dem rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens, der Einstellung der Ermittlungen oder dem Wegfall des sonstigen wichtigen Grundes ist die periodische Beurteilung nachzuholen.

2.4.2

[1]Eine periodische Beurteilung ist zu erstellen ein Jahr nach Ablauf der Probezeit gemäß Art. 12 LlbG, sofern in Nr. 6.1.2 nichts anderes bestimmt wird, sowie ein Jahr nach der Übertragung eines Amts im Wege der Ausbildungsqualifizierung oder nach dem Wechsel des fachlichen Schwerpunkts. [2]Der konkrete Beurteilungsstichtag richtet sich nach den Nrn. 2.4.5 und 2.4.6.

2.4.3

[1]Eine periodische Beurteilung ist zu erstellen grundsätzlich ein Jahr, frühestens jedoch sechs Monate, nach der Übernahme in den Geschäftsbereich des StMUV. [2]Eine 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,

– wenn der Zuversetzung eine Abordnung vorausging, oder

– bei absehbar beförderungsreifen Beamten und Beamtinnen, deren nachgeholte periodische Beurteilung zwischen dem 1. April und dem 30. September eines Beurteilungsjahrs heranstehen würde und deren Beförderungszeitpunkt sich durch das Zusammenwirken von Nr. 2.4.6 und Nr. 2.8 um mindestens drei Monate verschieben würde.

[3]Allein das Vorliegen der Beförderungsreife rechtfertigt keine Beurteilung nach weniger als einem Jahr. [4]Der konkrete Beurteilungsstichtag richtet sich nach den Nrn. 2.4.5 und 2.4.6.

2.4.4

[1]Eine 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). [2]Entsprechendes gilt für Beamte und Beamtinnen, die im dienstlichen Interesse beurlaubt waren und für die kein hinreichend aussagekräftiger und fundierter Beurteilungsbeitrag der aufnehmenden Stelle vorliegt. [3]Der konkrete Beurteilungsstichtag richtet sich nach den Nrn. 2.4.5 und 2.4.6.

2.4.5

Periodische Beurteilungen, die nicht zum regulären Beurteilungsstichtag 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 heranstehen würde, wird unter entsprechender Verlängerung des Beurteilungszeitraums in die periodische Beurteilung zum regulären Beurteilungsstichtag 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 Beurteilungsstichtagen abweichende Regelungen erlässt.

2.5.2

[1]Die Bewertung erfolgt in einem Punktesystem mit einer Punkteskala von 1 bis 16 Punkten sowohl hinsichtlich der Einzelmerkmale als auch hinsichtlich des Gesamturteils. [2]Die Beurteilung kann ergänzende Bemerkungen zu den Einzelmerkmalen enthalten. [3]Ergänzende 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

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

2.5.4

[1]Die Eignung für die modulare Qualifizierung, für die Ausbildungsqualifizierung oder für Qualifizierungsmaßnahmen gemäß Art. 70 Abs. 4 LlbG ist nur positiv festzustellen. [2]Aus der Feststellung kann kein Anspruch auf Teilnahme an Maßnahmen der modularen Qualifizierung, auf Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung oder gar auf Beförderung hergeleitet werden. [3]Bei 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“. [4]Die

unterlegenen Konkurrenten und Konkurrentinnen sind in anonymisierter Form über das Ergebnis der Auswahlentscheidung zu unterrichten. [5]Auf Abschnitt 3 Nr. 8.2 VV-BeamtR wird verwiesen.

2.5.5

[1]Sofern der Beamte oder die Beamtin für eine Verwendung in Führungspositionen in Betracht kommt, ist bei den Eignungsmerkmalen eine Aussage über die Führungsqualifikation zu treffen. [2]Eine Aussage kann ebenfalls getroffen werden bei Beamten und Beamtinnen, die bereits in Führungspositionen eingesetzt sind. [3]Die Aussage über die Führungsqualifikation ist darauf zu beschränken, inwieweit die Qualifikation für die nächsthöhere Führungsebene vorhanden ist. [4]Setzt 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

[1]In 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.

[2]Unter 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. [3]Die 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. [4]Bei 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

[1]Anstatt des in Art. 58 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. c LlbG genannten Beurteilungskriteriums wird das Kriterium „Serviceorientierung“ festgelegt. [2]Zu 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

[1]Zu 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. [2]Eine Bewertung erfolgt nur bei Beamten und Beamtinnen, die im Beurteilungszeitraum tatsächlich Aufgaben als Vorgesetzte wahrgenommen haben. [3]Zu 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. [4]Bei deren Stellvertretungen erfolgt eine Bewertung nur, soweit sie für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens sechs Monaten tatsächlich Aufgaben als Vorgesetzte wahrgenommen haben. [5]Soweit 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

[1]Anstatt des in Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b LlbG genannten Beurteilungskriteriums wird das Kriterium „Einsatzbereitschaft und Motivation“ festgelegt. [2]Zu 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

[1]Anstatt des in Art. 58 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. f LlbG genannten Beurteilungskriteriums wird das Kriterium „Entscheidungsfreude und Urteilsvermögen“ festgelegt. [2]Zu 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

[1]Zu 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. [2]Dieses 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

[1]Die Beurteilung wird von der Leitung der Behörde erstellt, der der Beamte oder die Beamtin zum Beurteilungsstichtag angehört, soweit die Dienstaufsicht nicht anderweitig geregelt ist. [2]Abgeordnete Beamte und Beamtinnen werden im Einvernehmen mit der Leitung der Behörde beurteilt, an die sie abgeordnet sind. [3]Die Leiter und Leiterinnen von Behörden werden von der Leitung der vorgesetzten Dienststelle beurteilt. [4]Gehört 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

[1]Die Beurteilungen sind unverzüglich nach Ablauf des Beurteilungszeitraums zu erstellen. [2]Der Beurteiler oder die Beurteilerin soll den unmittelbaren Vorgesetzten oder die unmittelbare Vorgesetzte des oder der zu Beurteilenden mit der Erstellung eines Beurteilungsentwurfs beauftragen. [3]Mehrere unmittelbare Vorgesetzte erstellen einen einheitlichen Beurteilungsentwurf im gegenseitigen Einvernehmen. [4]Gehört 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. [5]Beurteilungsentwürfe der unmittelbaren Vorgesetzten sind nicht mit den zu Beurteilenden zu erörtern und nicht zu eröffnen.

2.7.3

[1]Wer unmittelbarer Vorgesetzter oder unmittelbare Vorgesetzte ist, bestimmt sich nach der jeweiligen Organisationsstruktur; maßgeblicher Zeitpunkt ist der Beurteilungsstichtag. [2]Bei längerfristiger Verhinderung des oder der unmittelbaren Vorgesetzten während des Beurteilungsverfahrens übernimmt seine oder ihre Stellvertretung die Vorgesetztenfunktion im weiteren Beurteilungsverfahren. [3]Wechselt 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

[1]Die Beurteilung ist mit einer Stellungnahme des oder der unmittelbaren Vorgesetzten zu versehen. [2]Im Falle der Verhinderung des oder der unmittelbaren Vorgesetzten ist die Stellungnahme von seiner oder ihrer Stellvertretung abzugeben. [3]Eine Stellungnahme entfällt, wenn der Beurteiler oder die Beurteilerin zugleich unmittelbarer Vorgesetzter oder unmittelbare Vorgesetzte ist. [4]Die 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

[1]Die 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. [2]Für 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. [3]Umfasst 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

[1]Die Beurteiler und Beurteilerinnen an den nachgeordneten Behörden und an den Regierungen erstellen namentliche Vorübersichten über die in ihrem Zuständigkeitsbereich beabsichtigten periodischen Beurteilungen. [2]Die 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. [3]Bei Zurückstellungen ist anstelle der in Satz 2 genannten Angaben der Grund der Zurückstellung zu vermerken. [4]Die 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. [5]Die Vorübersichten sind innerhalb von drei Monaten nach dem Beurteilungsstichtag dem StMUV vorzulegen, das in geeigneter Weise auf einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab hinwirkt.

2.7.7

[1]Die Beurteilungen sind gemäß Art. 61 LlbG, Abschnitt 3 Nr. 11.6 VV-BeamtR zu eröffnen. [2]Die Eröffnung soll möglichst zeitnah erfolgen. [3]Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Beamten und Beamtinnen kann auf deren Wunsch die Eröffnung im Beisein der Schwerbehindertenvertretung erfolgen. [4]Bei 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

[1]Anschließend sind die Beurteilungen gemäß Art. 60 Abs. 2 Satz 1 LlbG der vorgesetzten Dienstbehörde zur Überprüfung vorzulegen. [2]Ist die vorgesetzte Dienststelle das StMUV, findet eine förmliche Überprüfung nur statt, wenn Einwendungen gegen die Beurteilung erhoben wurden und diesen nicht abgeholfen wurde. [3]Die 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). [4]Im 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. [5]Einwendungen, denen nicht abgeholfen wurde, sind zusammen mit der Beurteilung und einer Stellungnahme des Beurteilers oder der Beurteilerin der vorgesetzten Dienstbehörde vorzulegen. [6]Art. 7 Abs. 1 Satz 2 BayBG bleibt unberührt.

2.7.9

[1]Dem 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. [2]Abweichend 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

[1]Periodische 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). [2]Periodische Beurteilungen, die zum 31. Dezember des Beurteilungsjahrs nachgeholt werden, sind grundsätzlich ab ihrer Eröffnung verwendbar, frühestens jedoch ab dem einheitlichen Verwendungsbeginn nach Satz 1. [3]Periodische 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

[1]Einschätzungen sind nach dem Muster der Anlage 3 zu erstellen. [2]In 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. [3]Liegen die berufspraktischen Leistungen erheblich über dem Durchschnitt, ist dies in der Einschätzung zu vermerken. [4]Sofern 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

[1]Steht 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 wird nachweisen können, so bedarf es keiner Einschätzung während der Probezeit. [2]Es ist gemäß Nr. 4.3.3 Satz 2 zu verfahren.

3.3.4

[1]Die Einschätzungen sind unverzüglich zu eröffnen. [2]Die 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

4.1.1

Der 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.

4.1.2

[1]Um den Zweck der Probezeit zuverlässig zu gewährleisten, muss sich die Probezeitbeurteilung auf eine hinreichend belastbare Tatsachengrundlage stützen. [2]Ein ausreichender Zeitraum (in der Regel sechs Monate) einer aktiven Dienstleistung muss in jedem Fall gegeben sein, insbesondere in Fällen von leistungsbezogener Kürzung der Probezeit, Anrechnung von Vordienstzeiten auf die Probezeit sowie Anrechnung von Elternzeit auf die Probezeit. [3]Ist diese Voraussetzung bei Ablauf der verkürzten Probezeit noch nicht erfüllt, unterbleibt die Erstellung der Probezeitbeurteilung, längstens bis zum Ablauf der regelmäßigen Probezeit.

4.1.3

Wird 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

[1]Probezeitbeurteilungen sind nach dem Muster der Anlage 2 zu erstellen. [2]In 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. [3]Kommt aufgrund erheblich über dem Durchschnitt liegender berufspraktischer Leistungen eine Kürzung der Probezeit in Betracht, ist dies in der Probezeitbeurteilung festzustellen. [4]Auf Abschnitt 3 Nr. 10.2 VV-BeamtR wird verwiesen.

4.3 Verfahren bei Probezeitbeurteilungen

4.3.1

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

4.3.2

[1]Das 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. [2]Kommt 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. [3]Hierzu 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. [4]Eine 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

[1]Der Beamte oder die Beamtin soll die Probezeit grundsätzlich voll ausschöpfen können. [2]Stellt 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 wird nachweisen können, ist die Probezeitbeurteilung unverzüglich zu erstellen, zu eröffnen und der vorgesetzten Dienstbehörde vorzulegen.

4.3.4

[1]Es 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. [2]Der 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

[1]Zwischenbeurteilungen 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. [2]Eine Zwischenbeurteilung ist zu erstellen, wenn Beamte oder Beamtinnen mindestens 18 Monate nach dem Ende des der letzten dienstlichen Beurteilung zugrundeliegenden Zeitraums

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

[3]Bei 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

[1]Der 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. [2]Bei einem Behördenwechsel, dem eine Abordnung vorausgeht, endet der Beurteilungszeitraum mit dem Beginn der Abordnung.

5.3 Form und Ausgestaltung der Zwischenbeurteilung

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

5.4 Verfahren bei Zwischenbeurteilungen

[1]Die Zwischenbeurteilung ist in zeitlichem Zusammenhang zu einem Behördenwechsel oder dem Beginn einer Elternzeit, Beurlaubung oder Freistellung vom Dienst zu erstellen und zu eröffnen. [2]Die 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

[1]Anlassbeurteilungen 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. [2]Nr. 2.4.5 findet keine Anwendung.

6.1.2 Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns

[1]Eine Anlassbeurteilung soll erstellt werden frühestens sechs Monate nach Ablauf der Probezeit, wenn durch die Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns die Beförderungsreife bei Ablauf der Probezeit bereits vorliegt oder innerhalb eines Jahres eintritt. [2]Nr. 2.4.5 findet keine Anwendung. [3]In Fällen, in denen eine Anlassbeurteilung nach Satz 1 erstellt wird, entfällt die nachgeholte 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

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

6.1.4 Ausnahme vom Beförderungsverbot während der Probezeit

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

6.2 Beurteilungszeitraum

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

6.3 Form und Ausgestaltung der Anlassbeurteilung

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

6.4 Verfahren bei Anlassbeurteilungen

[1]Anlassbeurteilungen sind unverzüglich zu eröffnen. [2]Die 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 18 Monate nach dem letzten Beurteilungsstichtag erfolgt.

7.1.2 Abordnung, Zuweisung, Beurlaubung

[1]Ist 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. [2]Gleiches 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

[1]Beurteilungsbeiträge sind nach dem Muster der Anlage 1 zu erstellen. [2]Die Nrn. 2.5.2, 2.5.3, 2.5.7, 2.6 und 2.7.5 gelten entsprechend. [3]Die Beurteilungsbeiträge sind bei der nächsten periodischen Beurteilung zu berücksichtigen. [4]Sie 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

[1]Die fiktive Fortschreibung entfällt, wenn für den Beamten oder die Beamtin noch keine periodische Beurteilung erstellt wurde. [2]Die 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

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

8.3 Zuständigkeit, Verfahren

[1]Die Zuständigkeit für die fiktive Laufbahnnachzeichnung richtet sich nach den für die Beurteilung geltenden Regelungen. [2]Die fiktive Nachzeichnung erfolgt jeweils, sobald die aktuellen periodischen Beurteilungen der Beamten und Beamtinnen der Vergleichsgruppe eröffnet und, soweit erforderlich, überprüft sind. [3]Die 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. [4]Sie soll mindestens fünf Beamte und Beamtinnen umfassen. [5]Umfasst die Vergleichsgruppe weniger als fünf Beamte und Beamtinnen, wird die letzte periodische Beurteilung hinsichtlich des Gesamturteils und der Einzelkriterien unverändert übernommen. [6]Unterschreitet 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. [7]Die Vorgehensweise und das Ergebnis der fiktiven Nachzeichnung sind zu dokumentieren. [8]Sie sind mit den anonymisierten Beurteilungsdaten der Vergleichsgruppe dem Beamten oder der Beamtin bekannt zu geben. [9]Die 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. [10]Konkurriert 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)

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

9.1 Zuständigkeit, Verfahren

[1]Die Leistungsfeststellung soll, wenn möglich, mit einer periodischen Beurteilung, Probezeitbeurteilung oder Einschätzung während der Probezeit verbunden werden. [2]In allen Beurteilungsbögen (Anlagen 1 bis 3) ist ein entsprechender Passus enthalten. [3]Wenn 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. [4]Im Übrigen bestimmen sich Zuständigkeit und Verfahren nach den für die Beurteilung geltenden Regelungen. [5]Art. 77a des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) ist zu beachten.

9.2 Feststellungszeitraum

[1]Maßgeblich ist der seit der letzten periodischen Beurteilung, Probezeitbeurteilung oder Einschätzung vergangene Zeitraum. [2]Bei 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

[1]Eine gesonderte Leistungsfeststellung ist nach dem Muster der Anlage 4 zu erstellen. [2]Gegenstand der Feststellung sind grundsätzlich die Kriterien der fachlichen Leistung nach Art. 58 Abs. 3 Nr. 1 LlbG. [3]Das 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. [4]Die Mindestanforderungen gelten regelmäßig als erfüllt, wenn der Beamte oder die Beamtin in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung mindestens 3 von 16 Punkten erzielt. [5]Für 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

[1]Die Feststellung dauerhaft herausragender Leistungen (Art. 66 Abs. 1 BayBesG) ist nur zulässig, wenn die Beurteilung der fachlichen Leistung dies rechtfertigt. [2]Hierfür 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

[1]Bei 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. 17 Abs. 2 BayGlG.

[2]Bei Änderungen oder Ergänzungen werden die Beteiligungen neu durchgeführt.

12. Inkrafttreten, Außerkrafttreten

[1]Diese Bekanntmachung tritt mit Wirkung vom 1. September 2023 in Kraft. [2]Mit 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