2030.2.3-G, 2030.13-G Richtlinien für die dienstliche Beurteilung, die Leistungsfeststellung und die Beförderung der Beamtinnen und Beamten des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit, Pflege und Prävention Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit, Pflege und Prävention vom 12. Mai 2026, Az. Z1-A0300.2024/117-23 (BayMBl. Nr. 216)

2030.2.3-G, 2030.13-G

Richtlinien für die dienstliche Beurteilung, die Leistungsfeststellung und die Beförderung der Beamtinnen und Beamten des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit, Pflege und Prävention

Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit, Pflege und Prävention vom 12. Mai 2026, Az. Z1-A0300.2024/117-23 (BayMBl. Nr. 216)

Zitiervorschlag: Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit, Pflege und Prävention über die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung, die Leistungsfeststellung und die Beförderung der Beamtinnen und Beamten des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit, Pflege und Prävention vom 12. Mai 2026 (BayMBl. Nr. 216), die durch Bekanntmachung vom 12. August 2026 (BayMBl. Nr. 364) geändert worden ist

1. Vorbemerkung

[1]Gemäß Art. 55 Abs. 3, Art. 58 Abs. 6 Satz 1, 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 § 62 des Gesetzes vom 26. März 2026 (GVBl. S. 75) geändert worden ist, sowie 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 13. März 2026 (BayMBl. Nr. 118) geändert worden ist, erlässt das Bayerische Staatsministerium für Gesundheit, Pflege und Prävention (StMGP) die nachfolgenden ergänzenden Richtlinien für die Beurteilung und die Leistungsfeststellung der Beamtinnen und Beamten sowie die Übertragung höherwertiger Dienstposten und die Beförderung der verbeamteten Beschäftigten in ein Amt einer Besoldungsgruppe der Besoldungsordnung A im Staatsministerium. [2]Die Beförderungsrichtlinien finden keine Anwendung auf Beförderungen, für die gemäß Art. 18 Abs. 1 Satz 1 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) die Bayerische Staatsregierung zuständig ist. [3]Die beamten-, besoldungs-, laufbahn- und haushaltsrechtlichen Vorschriften einschließlich der Allgemeinen Regelungen des Landespersonalausschusses im Bereich des Laufbahn- und Prüfungsrechts (ARLPA) sowie die Richtlinien für die Beförderung der Beamtinnen und Beamten im nachgeordneten Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege bleiben unberührt.

Teil 1: Beurteilungsrichtlinie

Abschnitt 1: Allgemeines

2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt ergänzend zum Teil 4 des LlbG und der Abschnitte 3 und 5 der VV–BeamtR für alle dienstlichen Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten des StMGP, sowie die Leistungsfeststellung nach Art. 62 LlbG.

3. Zweck dienstlicher Beurteilungen

[1]Dienstliche Beurteilungen dienen der Verwirklichung des im Grundgesetz und in der Bayerischen Verfassung niedergelegten Leistungsgrundsatzes bei Personalauswahlentscheidungen. [2]Im Sinne einer

einheitlichen Anwendung dieser Richtlinien an allen Dienstsitzen und -standorten hat das StMGP allgemeine Ausführungshinweise zu dieser Richtlinie erlassen.

4. Beurteilung und Leistungsfeststellung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter

[1]Bei der Beurteilung einschließlich der fiktiven Laufbahnnachzeichnung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beamtinnen und Beamten sind § 178 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX), Art. 21 LlbG sowie die Bayerischen Inklusionsrichtlinien (BayInklR) vom 29. April 2019 (BayMBl. Nr. 165) in der jeweils geltenden Fassung zu beachten. [2]Auf Nr. 9 BayInklR wird ausdrücklich hingewiesen (vergleiche Abschnitt 3 Nr. 5 VV-BeamtR). [3]Gleiches gilt für die Leistungsfeststellung (vergleiche auch Abschnitt 5 Nr. 6.1.2 Satz 3 VV-BeamtR). [4]Für die Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung gilt Nr. 9.6 BayInklR. [5]Auf die Unterrichtungs- und Anhörungspflicht gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX wird hingewiesen.

5. Gleichbehandlung

[1]Weder Frauen noch Männer noch schwerbehinderte Beamtinnen oder Beamte dürfen bei der Beurteilung oder Leistungsfeststellung bevorzugt oder benachteiligt werden. [2]Eine Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung oder Tätigkeit als Mitglied der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung sowie als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter oder als Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner im Sinne des Art. 15 Abs. 1 und 2 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGlG) darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken (vergleiche Abschnitt 3 Nr. 4 VV-BeamtR). [3]Maßstab für eine leistungsgerechte Beurteilung von Teilzeitkräften insbesondere bei den Einzelmerkmalen „Quantität“ und „Einsatzbereitschaft und Motivation“ ist die Leistung, die im Rahmen der reduzierten Arbeitszeit erbracht werden kann. [4]Gleichstellungsbeauftragte sind bei dienstlichen Beurteilungen auf Antrag der zu Beurteilenden zu beteiligen (Art. 17 Abs. 3 Satz 2 BayGlG).

Abschnitt 2: Periodische Beurteilung (Art. 56, 58 LlBG)

6. Beurteilungsturnus, Beurteilungszeitraum, Beurteilungsstichtag

6.1 Beurteilungsturnus

[1]Der regelmäßige Beurteilungsturnus beträgt 3 Jahre, beginnend mit dem Jahr 2023. [2]Beurteilungsstichtag ist grundsätzlich der 30. September des jeweiligen Beurteilungsjahres (regulärer Beurteilungsstichtag).

6.2 Regelmäßiger Beurteilungszeitraum

Regelmäßiger Beurteilungszeitraum für periodische Beurteilungen ist der Zeitraum vom 1. Oktober des vorangegangenen Beurteilungsjahrs bis zum 30. September des aktuellen Beurteilungsjahrs, sofern sich aus Nr. 6.3 keine Abweichungen ergeben.

6.3 Abweichungen vom regelmäßigen Beurteilungszeitraum

6.3.1 Beginn des Beurteilungszeitraums

Der Beurteilungszeitraum beginnt

– bei der ersten Beurteilung nach Ablauf der Probezeit mit dem Ablauf der Probezeit,

– bei Beamtinnen und Beamten, die von anderen Behörden übernommen wurden, mit dem Tag der Übernahme an das StMGP (bei vorausgehender Abordnung ist der Abordnungszeitraum in den Beurteilungszeitraum mit einzubeziehen),

– bei nicht im dienstlichen Interesse beurlaubten Beamtinnen und Beamten, die im regelmäßigen Beurteilungszeitraum gemäß Nr. 6.2 weniger als sechs Monate tatsächlich Dienst geleistet haben oder bei denen in diesem Zeitraum weniger als sechs Monate gemäß Art. 15 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 bis 4 LlbG als Dienstzeit gelten, mit dem Tag der tatsächlichen Wiederaufnahme des Dienstes,

– bei Beamtinnen und Beamten, die die Ausbildungsqualifizierung (Art. 16 Abs. 5, Art. 37 LlbG) erfolgreich abgeschlossen haben, mit dem Tag der erstmaligen Übertragung des Eingangsamts entsprechend der neuen Qualifikationsebene.

6.3.2 Weitere Abweichungen bei periodischen Beurteilungen

[1]Eine periodische Beurteilung ist zu erstellen ein Jahr nach Ablauf der Probezeit gemäß Art. 12 LlbG oder nach der Übertragung eines Amts im Wege der Ausbildungsqualifizierung. [2]Bei Beamtinnen und Beamten, die von anderen Behörden übernommen wurden, ist eine periodische Beurteilung grundsätzlich spätestens vier Jahre nach der letzten periodischen Beurteilung der vorherigen Behörde und spätestens ein Jahr nach der Übernahme an das StMGP zu erstellen. [3]Satz 2 gilt auch bei Beamtinnen und Beamten, die nach einer mindestens sechsmonatigen Abordnung oder Beurlaubung oder nach einer Freistellung den Dienst wieder aufgenommen haben.

6.3.3 Rückkehr zum regelmäßigen Beurteilungsturnus

[1]Die Beamtinnen und Beamten werden in den Fällen der Nr. 6.3.2 Satz 1 zum regulären Beurteilungsstichtag gemäß den Nrn. 6.1 und 6.2 beurteilt, wenn der Zeitraum bis zum regulären Beurteilungsstichtag sechs Monate oder weniger beträgt. [2]Beträgt der Zeitraum mehr als sechs Monate, verbleibt es bei den Beurteilungszeiträumen nach den Nrn. 6.3.1 und 6.3.2. [3]Sofern eine Beurteilung in den Fällen der Nr. 6.3.2 Satz 2 nicht zum regulären Beurteilungsstichtag zu erstellen ist, erfolgt die nächste periodische Beurteilung gemäß den Nrn. 6.1 und 6.2 zum regulären Beurteilungsstichtag des folgenden Beurteilungsturnus. [4]Die Erfüllung gesetzlicher Mindestdienstzeiten gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 oder Art. 18 Abs. 1 und 2 LlbG begründet keinen Anspruch auf eine Beurteilung außerhalb des regulären periodischen Beurteilungszeitraums oder des regelmäßigen Beurteilungsturnus.

6.3.4 Zurückstellung einer Beurteilung (Art. 56 Abs. 2 LlbG)

[1]Eine Beurteilung ist in den Fällen des Art. 56 Abs. 2 LlbG immer dann zurückzustellen, wenn die tatsächliche Dienstzeit im Beurteilungszeitraum weniger als 6 Monate betragen hat. [2]Für die Entscheidung über eine Zurückstellung der Beurteilung bei Bestehen eines sonstigen in der Person liegenden wichtigen Grunds gemäß Art. 56 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 LlbG kommt es weder auf ein Verschulden noch auf ein Vertretenmüssen der Beamtin oder des Beamten an. [3]Über die Zurückstellung entscheidet die oder der Beurteilende. [4]Bei Nachholung von nach Art. 56 Abs. 2 LlbG im vorangegangenen Beurteilungszeitraum zurückgestellten Beurteilungen verlängert sich der reguläre Beurteilungszeitraum um die Zeit der Zurückstellung.

6.4 Einheitlicher Verwendungsbeginn

[1]Einheitlicher Verwendungsbeginn für die periodische Beurteilung ist der Tag, der dem Tag ihrer Eröffnung folgt, spätestens der 31. März des dem Beurteilungsjahr folgenden Jahres. [2]In den Fällen des Abschnitts 2 Nr. 6.3 ist der einheitliche Verwendungsbeginn spätestens der Tag nach Ablauf von 3 Monaten seit Unterzeichnung der Beurteilung durch die Leiterin oder den Leiter der Behörde nach Art. 60 Abs. 1 Satz 1 LlbG. [3]Einheitlicher Verwendungsbeginn für nachgeholte Beurteilungen ist der Tag, der ihrer Eröffnung folgt, spätestens der Tag nach Ablauf von 3 Monaten seit Unterzeichnung der Beurteilung durch die Leiterin oder den Leiter der Behörde nach Art. 60 Abs. 1 Satz 1 LlbG. [4]Art. 56 Abs. 4 Satz 1 LlbG ist anzuwenden.

6.5 Beurteilung nach Verwendung

[1]Eine Beurteilung, auf deren Grundlage im Beurteilungszeitraum eine Beförderung stattgefunden hat, kann nicht noch einmal zur Grundlage einer Beförderungs- oder Auswahlentscheidung nach der stattgefundenen Beförderung gemacht werden. [2]In diesem Falle ist eine Anlassbeurteilung zu erstellen.

7. Personenkreis

7.1 Grundsätzliches

Grundsätzlich sind zum jeweiligen regulären Beurteilungsstichtag alle Beamtinnen und Beamten der Besoldungsordnung A mit Ausnahme der Besoldungsgruppe A16+Z zu beurteilen, deren Probezeit gemäß

Art. 12 LlbG zu diesem Tag beendet ist und die im Beurteilungszeitraum mindestens sechs Monate tatsächlich Dienst geleistet haben.

7.2 Beurteilung auf Antrag

[1]Nur auf Antrag beurteilt werden Beamtinnen und Beamte, 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.

[2]Der Antrag muss bis zum 31. März des jeweiligen Beurteilungsjahres mindestens in Textform bei der personalverwaltenden Stelle gestellt werden.

7.3 Beurteilung bei Beurlaubung

[1]Beamtinnen und Beamte, die im dienstlichen Interesse beurlaubt sind, können zum regulären Beurlaubungsstichtag nur dann periodisch beurteilt werden, wenn von der aufnehmenden Stelle ein hinreichend aussagekräftiger und fundierter Beitrag zum regulären Beurteilungsstichtag vorliegt. [2]Bei Vorliegen der Voraussetzungen ist eine Zwischenbeurteilung zu erstellen. [3]Wird der Außendienst bei einer nicht dienstherrenfähigen Einrichtung geleistet, ist bei der oder dem unmittelbaren Vorgesetzten regelhaft bei Vorliegen der Voraussetzungen zur Erstellung einer Zwischenbeurteilung, diese anzufordern, anderenfalls ein Beurteilungsbeitrag. [4]Ist die Dienstherrenfähigkeit der Außendiensteinrichtung zweifelhaft, ist grundsätzlich noch vor Antritt des Außendienstes eine Klärung herbeizuführen.

8. Form und Ausgestaltung der periodischen Beurteilung

8.1 Grundsatz

Für Form und Ausgestaltung der periodischen Beurteilung gilt Abschnitt 3 Nr. 6 der VV-BeamtR, soweit in den nachfolgenden Regelungen nichts Abweichendes bestimmt ist.

8.2 Vergabe von Punktwerten, Gesamturteil

[1]Für die Bewertung der Einzelmerkmale und des Gesamturteils gilt Abschnitt 3 Nr. 3.2.2 VV–BeamtR. [2]Die Leistung der Beamtinnen und Beamten soll sich in den Punktwerten der Beurteilungskriterien und Merkmale entsprechend der Punkteskala ausdrücken. [3]Die Punkteskala soll in allen Vergleichsgruppen grundsätzlich umfassend ausgeschöpft werden. [4]Für die Bildung des Gesamturteils gilt Abschnitt 3 Nr. 7 der VV-BeamtR. [5]Zur Sicherstellung einer gleichmäßigen Vergabe der Punktwerte und zum Ausfüllen der Beurteilungsformulare können allgemeine Ausführungshinweise gemäß Nr. 3 Satz 2 gegeben werden.

8.3 Wechsel des Vorgesetzten

Sofern während des Beurteilungszeitraums ein Vorgesetztenwechsel stattfand, ist die oder der frühere Vorgesetzte bei der Beurteilung zu beteiligen.

9. Beurteilungskriterien, Vergabe von Eignungsmerkmalen nach Art. 58 Abs. 4 und 5 LlbG

9.1 Ausführungshinweise

Gemäß Art. 58 Abs. 6 Satz 1 LlbG, Abschnitt 3 Nr. 6.2.1 Satz 2, Satz 3 VV-BeamtR kann das StMGP in allgemeinen Ausführungshinweisen gemäß Nr. 3 Satz 2 vorrangige Erläuterungen zu den zu bewertenden Beurteilungskriterien festlegen.

9.2 Wesentliche Beurteilungskriterien

[1]Für die wesentlichen Beurteilungskriterien gilt Art. 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 LlbG mit der Maßgabe, dass anstelle des Einzelmerkmals „Entscheidungsfreude“ das Merkmal „Entscheidungsfreude und Urteilsvermögen“ zu verwenden ist. [2]Zur Bestimmung der maßgebenden wesentlichen Beurteilungskriterien sind die von Beamtinnen oder Beamten wahrgenommenen Funktionen entscheidend. [3]Beurteilungen, bei denen unterschiedliche wesentliche Beurteilungskriterien verwendet werden, sind nicht vergleichbar.

9.3 Eignungsmerkmale

Für die Vergabe von Eignungsmerkmalen (Nr. 5 des Musters gemäß Anlage 1) ist Abschnitt 3 Nr. 8 VV-BeamtR mit folgender Maßgabe anzuwenden:

9.3.1 Führungsqualifikation

[1]Die Aussage über die Führungsqualifikation ist darauf zu beschränken, inwieweit die Beamtin oder der Beamte über die soziale Kompetenz zur Übertragung von Führungsaufgaben verfügt; etwaige Fortbildungen der Beamtin oder des Beamten sind hierbei zu berücksichtigen. [2]Setzt die Qualifikation für die nächste Führungsebene eine Qualifizierung nach Art. 20 LlbG voraus, so kann eine positive Aussage zur Eignung für die nächste Führungsebene nur getroffen werden, wenn in der periodischen Beurteilung auch eine positive Feststellung nach Art. 58 Abs. 5 Nr. 2 LlbG erfolgt (siehe Nr. 9.3.2).

9.3.2 Qualifizierungseignung

[1]Aussagen zur Eignung für die modulare Qualifizierung, die Eignung für Qualifizierungsmaßnahmen gemäß Art. 70 Abs. 4 in Verbindung mit Art. 20 LlbG oder für die Ausbildungsqualifizierung sind nur positiv festzustellen. [2]Die Eignung für bestimmte Dienstposten kann von der nach Art. 60 Abs. 1 Satz 1 LlbG zuständigen Behördenleitung nur für den eigenen Zuständigkeitsbereich festgestellt werden.

9.4 Feststellung Qualifizierungseignung

[1]Die Feststellung der Eignung für die modulare Qualifizierung, die Eignung für Qualifizierungsmaßnahmen gemäß Art. 70 Abs. 4 in Verbindung mit Art. 20 LlbG oder für die Ausbildungsqualifizierung begründet keinen Anspruch auf Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung, auf Teilnahme an einzelnen Maßnahmen der modularen Qualifizierung oder auf Beförderung. [2]Kommen mehr Beamtinnen und Beamte für eine Teilnahme an der modularen Qualifizierung in Betracht als freie Plätze oder Stellen vorhanden sind, wird nach dem Leistungsprinzip entschieden. [3]Die Bestimmungen der einschlägigen Konzepte zur modularen Qualifizierung bleiben unberührt.

10. Beurteilungsverfahren im StMGP

[1]Auf das Beurteilungsverfahren findet Art. 60 LlbG, Abschnitt 3 Nr. 11 VV-BeamtR nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen Anwendung. [2]Die Federführung für das Beurteilungsverfahren hat das Personalreferat. [3]Die Beförderungsreife einer Beamtin oder eines Beamten rechtfertigt keine Abweichung vom festgelegten Verfahren, dem Beurteilungsturnus oder vom regelmäßigen Beurteilungszeitraum.

10.1 Vorübersichten

[1]Zur Vorbereitung des turnusmäßigen Beurteilungsverfahrens erhalten die Abteilungsleitungen rechtzeitig im jeweiligen Beurteilungsjahr namentliche und nach Vergleichsgruppen geordnete Vorübersichten über die in ihrem Zuständigkeitsbereich zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten. [2]Gemäß Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG sind die fachlichen Leistungen von Beamtinnen und Beamten derselben Besoldungsgruppe innerhalb derselben Fachlaufbahn und, soweit gebildet, desselben fachlichen Schwerpunkts miteinander zu vergleichen. [3]Soweit es für die Herstellung der Vergleichbarkeit geboten ist, können die Vergleichsgruppen auch anhand weiterer Kriterien, insbesondere der Aufgabenstellung bestimmt werden. [4]Die Vorübersichten enthalten die Gesamturteile aus der letzten periodischen Beurteilung, die Punktwerte in den jeweils maßgeblichen wesentlichen Beurteilungskriterien gemäß Nr. 9.2, sowie gegebenenfalls eine Eignungsfeststellung gemäß Nr. 9.3.2. [5]Bei Zurückstellungen ist anstelle der in Satz 3 genannten Angaben der Grund der Zurückstellung zu vermerken. [6]Die Abteilungsleitungen ergänzen die Vorübersichten mit den Vorschlägen zu den Gesamturteilen, den Punkten für die wesentlichen Beurteilungskriterien und den

Eignungsfeststellungen in Rücksprache mit den jeweiligen unmittelbaren Vorgesetzten der zu beurteilenden Beamten. [7]Die ergänzten Vorübersichten sind von der Behördenleitung im Sinne des Art. 60 Abs. 1 Satz 1 LlbG zu billigen.

10.2 Weiteres Beurteilungsverfahren

[1]Die einzelnen Beurteilungen sind unter Beachtung der gebilligten Vorübersichten unverzüglich nach Ablauf des Beurteilungszeitraums zu erstellen. [2]Sie sind mit einer Stellungnahme der oder des jeweils aktuellen unmittelbaren Vorgesetzten zu versehen (Abschnitt 3 Nr. 11.4 und 11.5 VV-BeamtR). [3]Abschnitt 3 Nr. 11.1 Satz 4 bis 6 VV-BeamtR ist anzuwenden. [4]Wer unmittelbare Vorgesetzte oder unmittelbarer Vorgesetzter ist, bestimmt sich nach der jeweiligen Organisationsstruktur; auf Abschnitt 3 Nr. 11.1 VV-BeamtR wird verwiesen. [5]Eine Stellungnahme entfällt, wenn die Beurteilerin oder der Beurteiler zugleich unmittelbare Vorgesetzte oder unmittelbarer Vorgesetzter ist. [6]Beurteilungsvorschläge der oder des Vorgesetzten sind nicht mit der oder dem Beurteilten zu erörtern und nicht zu eröffnen. [7]Sie sind ausschließlich dem bei der Personalverwaltung geführten Sachakt zuzuführen.

10.3 Eröffnung, Überprüfung

[1]Die Beurteilungen sind gemäß Art. 61 LlbG, Abschnitt 3 Nr. 11.6 VV-BeamtR zeitnah zu eröffnen. [2]Nr. 6.4 Satz 1 ist anzuwenden. [3]Art. 7 Abs. 1 BayBG (Beschwerderecht; Dienstweg) bleibt unberührt.

11. Aktualisierung periodischer Beurteilungen

[1]Für die Aktualisierung periodischer Beurteilungen gilt Abschnitt 3 Nr. 9 VV-BeamtR. [2]Das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Ausnahme im Sinne des Abschnitt 3 Nr. 9 VV-BeamtR Satz 1 ist durch das zuständige Personalreferat im StMGP im Einzelfall festzustellen.

Abschnitt 3: Probezeit

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

Für die Einschätzung während der Probezeit gilt Abschnitt 3 Nr. 10.1 VV-BeamtR nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

12.1 Einschätzungszeitraum

[1]Der Zeitraum der Einschätzung beginnt mit der Begründung des Beamtenverhältnisses auf Probe im Geltungsbereich des Bayerischen Beamtengesetzes und endet mit dem Ablauf der Hälfte der regelmäßigen Probezeit. [2]Sofern die Probezeit durch Kürzung oder Anrechnung zwölf Monate oder weniger beträgt, wird die Einschätzung durch die Probezeitbeurteilung ersetzt.

12.2 Abkürzung der Probezeit

[1]Kommt eine Kürzung der Probezeit gemäß Art. 36 Abs. 1 Satz 2 LlbG in Betracht, ist das bereits in der Einschätzung zu vermerken (Abschnitt 3 Nr. 10.1.2 Satz 3 VV-BeamtR). [2]Auf die allgemeinen Ausführungshinweise wird verwiesen. [3]Der Umfang der Probezeitverkürzung beträgt grundsätzlich 3 Monate.

12.3 Reguläre Probezeit

[1]Für die reguläre Probezeit gilt Art. 12 Abs. 2 und 3 LlbG. [2]Auf die allgemeinen Ausführungshinweise wird verwiesen.

12.4 Gefahr des Nichtbestehens und Verlängerung der Probezeit

[1]Ist bis zum Ablauf des Einschätzungszeitraums erkennbar, dass die Beamtin oder der Beamte die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung im Hinblick auf die Aufgaben der Fachlaufbahn und gegebenenfalls des fachlichen Schwerpunkts als Grundlage für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit noch nicht nachgewiesen hat, kann die Probezeit verlängert werden. [2]Mit der betroffenen Beamtin oder dem betroffenen Beamten ist rechtzeitig vor Ablauf des Einschätzungszeitraums ein Mitarbeitergespräch zu führen, in dem die Zweifel für das Bestehen der Probezeit und die Ursachen

benannt und Möglichkeiten der Abhilfe besprochen und inhaltliche und zeitliche Ziele zur Abhilfe vereinbart werden (Abschnitt 3 Nr. 2.4 und 2.5 VV–BeamtR). [3]Die inhaltlichen und zeitlichen Ziele sind zu dokumentieren, der Beamtin oder dem Beamten ist ein Exemplar auszuhändigen. [4]Der oder die unmittelbare Vorgesetzte hat das Dokument geschützt vor dem Zugriff Dritter aufzubewahren. [5]Die Probezeit kann auf höchstens 5 Jahre verlängert werden. [6]Die Entscheidung über die Verlängerung der Probezeit und deren Dauer triff die Leiterin oder der Leiter der Behörde nach Art. 60 Abs. 1 Satz 1 LlbG.

12.5 Form und Ausgestaltung der Einschätzung

Einschätzungen sind nach dem Muster der Anlage 2 zu erstellen.

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

Für Probezeitbeurteilungen gilt Abschnitt 3 Nr. 10.2 VV-BeamtR nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

13.1 Beurteilungszeitraum

[1]Der Beurteilungszeitraum der Probezeitbeurteilung beginnt mit der Begründung des Beamtenverhältnisses auf Probe im Geltungsbereich des Bayerischen Beamtengesetzes und endet mit dem Ablauf der individuellen Probezeit. [2]In allen anderen Fällen entscheidet die Behördenleitung im Sinne des Art. 60 LlbG über den Beginn der Probezeit. [3]Wird die Probezeit verlängert, so ist am Ende des Verlängerungszeitraums eine weitere Probezeitbeurteilung zu erstellen, die lediglich den Verlängerungszeitraum umfasst.

13.2 Form und Ausgestaltung der Probezeitbeurteilung

Probezeitbeurteilungen sind nach dem Muster der Anlage 3 zu erstellen.

13.3 Verfahren bei Probezeitbeurteilungen

[1]Das Beurteilungsverfahren ist im Regelfall so durchzuführen, dass die Beamtin oder der Beamte bei Eignung mit dem Ablauf der abzuleistenden Probezeit ohne Zeitverlust in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden kann. [2]Die Beamtin oder der Beamte soll die Probezeit grundsätzlich voll ausschöpfen können. [3]Stellt sich jedoch während der Probezeit zweifelsfrei heraus, dass die Beamtin oder der Beamte die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung im Hinblick auf die Aufgaben der Fachlaufbahn und gegebenenfalls des fachlichen Schwerpunkts und als Grundlage für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit auch bei Fortdauer und Verlängerung der Probezeit nicht wird nachweisen können, ist die Probezeitbeurteilung unverzüglich zu erstellen und zu eröffnen.

13.3.1 Kürzung der Probezeit

[1]Kommt eine Kürzung der Probezeit in Betracht und sind für die Erstellung der Probezeitbeurteilung nach Art. 55 Abs. 2 LlbG in Verbindung mit Art. 60 LlbG und den Vollzug des Art. 36 LlbG oder des Art. 53 LlbG unterschiedliche Behörden zuständig, ist die für die Kürzung der Probezeit zuständige Behörde mindestens 8 Wochen vor Ablauf der verkürzten Probezeit darauf hinzuweisen. [2]In diesem Falle ist der Entwurf der Beurteilung zu erstellen und spätestens 4 Wochen nach dem Hinweis an die zuständige Behörde vorzulegen, so dass die Beamtin oder der Beamte mit Ablauf der verkürzten Probezeit in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden kann.

13.3.2 Nichtbestehen Probezeit

[1]Es ist nicht zulässig, die Beamtin oder den Beamten durch die Eröffnung der Probezeitbeurteilung erstmals mit der Auffassung der oder des Dienstvorgesetzten zu konfrontieren, dass sie oder er die Probezeit nicht bestehen wird oder noch nicht bestanden hat. [2]Die oder der Vorgesetzte ist, sobald sich Anzeichen ergeben, die ein Bestehen der Probezeit fraglich erscheinen lassen, vielmehr verpflichtet, die Beamtin oder den Beamten auf die für sie oder ihn negative Entwicklung aufmerksam zu machen und gegebenenfalls auch durch mehrmalige deutliche Hinweise auf eine Besserung hinzuwirken. [3]Nr. 12.4 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

13.3.3 Eröffnung Probezeitbeurteilung

[1]Die Probezeitbeurteilungen sind unverzüglich zu eröffnen. [2]Der einheitliche Verwendungsbeginn für Probezeitbeurteilungen ist das Datum ihrer Eröffnung, spätestens der Tag nach Ablauf der Probezeit.

Abschnitt 4: Andere Formen dienstlicher Beurteilungen

14. Zwischenbeurteilung

[1]Zwischenbeurteilungen sind immer dann zu erstellen, wenn die Beamtin oder der Beamte aufgrund von Versetzung, Abordnung, von Freistellung oder Beurlaubung aus dienstlichen Gründen voraussichtlich mindestens 18 Monate außerhalb des Hauses tätig sein wird. [2]Inallen anderen Fällen kommen Zwischenbeurteilungen nur in Betracht, soweit die Regelungen zur Erstellung von Beurteilungsbeiträgen keine Anwendung finden. [3]Zwischenbeurteilungen haben Vorrang vor fiktiven Laufbahnnachzeichnungen gemäß Abschnitt 5. [4]Für Zwischenbeurteilungen gilt Abschnitt 3 Nr. 10.3 VV-BeamtR mit folgenden Maßgaben.

14.1 Beurteilungszeitraum

[1]Für Beginn und Ende des Zwischenbeurteilungszeitraums gilt Art. 57 LlbG. [2]Eine Zwischenbeurteilung kommt nur in Betracht, wenn im Zeitraum seit Ende der letzten dienstlichen Beurteilung mindestens 6 Monate tatsächlich Dienst geleistet wurde. [3]Ist im Falle einer Versetzung der Beamtin oder des Beamten eine Abordnung vorausgegangen, so endet der Beurteilungszeitraum mit dem Beginn der Abordnung (Abschnitt 3 Nr. 10.3.2 Satz 1 VV–BeamtR). [4]Dies gilt auch, wenn sich eine weitere Abordnung an eine andere Behörde anschließt.

14.2 Form und Ausgestaltung der Zwischenbeurteilung

[1]Zwischenbeurteilungen sind nach dem Muster der Anlage 1 zu erstellen. [2]Die Zwischenbeurteilung ist mit einem Gesamturteil nach Abschnitt 3 Nr. 7 VV–BeamtR abzuschließen.

14.3 Verfahren bei Zwischenbeurteilungen

[1]Die Zwischenbeurteilung ist in zeitlichem Zusammenhang zu einem Behördenwechsel, einer Beurlaubung oder Freistellung vom Dienst anzufertigen und zu eröffnen. [2]Als einheitlicher Verwendungsbeginn gilt der Tag der Eröffnung, spätestens der Tag nach Ablauf von drei Monaten seit Unterzeichnung der Zwischenbeurteilung durch die Behördenleitung im Sinne des Art. 60 Abs. 1 Satz 1 LlbG.

14.4 Entsprechende Anwendung

Die Nrn. 6.3.3, 7, 8.2, 8.3, 9, 10 gelten entsprechend.

15. Anlassbeurteilung

15.1 Allgemeines

[1]Anlassbezogene Beurteilungen sind nur ausnahmsweise zulässig, wenn im Falle einer Konkurrenzsituation nicht für alle bei einer Stellenbesetzung infrage kommenden konkurrierenden Beamtinnen und Beamten vergleichbare aktuelle periodische Beurteilungen im Sinne des Abschnitts 2 oder des Abschnitts 5 vorliegen. [2]Der Grund für die mangelnde Vergleichbarkeit ist unerheblich.

15.2 Verfahren

[1]Im Falle von Nr. 15.1 sind für alle konkurrierenden Beamtinnen und Beamten vergleichbare Anlassbeurteilungen zu erstellen, die mindestens einen Vergleichszeitraum von 6 Monaten und höchstens von 6 Jahren umfassen. [2]Der Beurteilungszeitraum einer Anlassbeurteilung endet – soweit ein Datum für den Bewerbungsschluss einer Ausschreibung fehlt – einen Monat vor der geplanten Besetzung des gegenständlichen Postens.

15.3 Grundlage

[1]Grundlage für eine Anlassbeurteilung ist grundsätzlich die vorhandene Regelbeurteilung der Beamtin oder des Beamten und darf diese lediglich fortentwickeln. [2]Das Erstellen einer Anlassbeurteilung schließt die Aktualisierung einer periodischen Beurteilung zum gleichen Zweck aus.

15.4 Entsprechende Anwendung

Anlassbeurteilungen sind entsprechend dem Muster der Anlage 1 zu erstellen; die Nrn. 6.3.3, 7, 8.2, 8.3, 9, 10 gelten entsprechend.

16. Beurteilungsbeiträge

16.1 Allgemeines

[1]Beurteilungsbeiträge sind in folgenden Fällen zu erstellen:

– wenn im Falle eines Behördenwechsels oder einer Beurlaubung im dienstlichen Interesse die Erstellung einer Zwischenbeurteilung nicht in Betracht kommt und die Dienstzeit seit dem Ablauf des letzten Beurteilungszeitraums mindestens sechs Monate beträgt,

– wenn innerhalb eines Beurteilungszeitraums eine unmittelbare Vorgesetze oder ein unmittelbarer Vorgesetzter die Behörde verlässt oder für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten vom Dienst befreit wird und mindestens drei Monate die Vorgesetztenfunktion innehatte, die Beamtin oder der Beamte eine Beurlaubung oder Freistellung von mehr als drei Monaten in Anspruch nimmt.

[2]War eine Beamtin oder ein Beamter seit dem Ablauf des letzten Beurteilungszeitraums für mindestens sechs Monate abgeordnet und kehrt sie oder er an das StMGP zurück, so wird die bisherige Beschäftigungsbehörde aufgefordert, einen Beurteilungsbeitrag an das StMGP zu übersenden; Abschnitt 3 Nr. 11.2 Satz 4 VV-BeamtR gilt entsprechend. [3]Im Falle eines Wechsels der Organisationseinheit durch die Beamtin oder den Beamten kann von der oder dem bisherigen unmittelbaren Vorgesetzten ein Beurteilungsbeitrag angefordert werden.

16.2 Berücksichtigung Beurteilungsbeiträge

[1]Die Beurteilungsbeiträge sind bei der nächsten periodischen Beurteilung zu berücksichtigen. [2]Beurteilungsbeiträge sind rechtzeitig an das Personalreferat zu übermitteln. [3]Abschnitt 2 Nr. 10.2 Satz 4 bis 7 gilt entsprechend.

Abschnitt 5: Fiktive Laufbahnnachzeichnung (Art. 17a LlbG)

17. Anwendungsbereich

17.1 Fiktive Fortschreibung bei Tätigkeit Personalvertretung u. a.

Die letzte periodische Beurteilung ist fiktiv fortzuschreiben bei Beamtinnen oder Beamten, 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 oder -beauftragter zu mindestens 60 % 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.

17.2 Fiktive Fortschreibung bei Elternzeit u. a.

[1]Die letzte periodische Beurteilung soll fiktiv fortgeschrieben werden bei Beamtinnen und Beamten, die im gesamten Beurteilungszeitraum weniger als sechs Monate Dienst geleistet haben und sich zum Beurteilungsstichtag in Elternzeit oder in familienpolitischer Beurlaubung befinden. [2]Die fiktive Fortschreibung entfällt, wenn die Beamtin oder der Beamte spätestens zum Beurteilungsstichtag den Dienst wiederaufgenommen hat; in diesem Fall ist die periodische Beurteilung gemäß Abschnitt 2 nachzuholen.

17.3 Ausschluss fiktive Laufbahnnachzeichnung

[1]Eine fiktive Laufbahnnachzeichnung scheidet aus, wenn noch keine periodische Beurteilung im Sinne des Abschnitts 2 erstellt wurde. [2]Sie ist außerdem auf drei aufeinanderfolgende reguläre Beurteilungszeiträume beschränkt. [3]Konkurriert eine Beamtin oder ein Beamter, für die oder den eine fiktive Laufbahnnachzeichnung nicht mehr möglich ist, mit anderen Beamtinnen und Beamten um einen Dienstposten, ist ein wissenschaftlich fundiertes Auswahlverfahren nach Art. 16 Abs. 1 Satz 4 LlbG als Grundlage für die Auswahlentscheidung durchzuführen. [4]Die Auswahlkommission besteht mindestens aus der Leiterin oder dem Leiter der Abteilung und des Referats, in denen der Dienstposten ausgeschrieben ist, sowie der Leiterin oder dem Leiter des Personalreferats. [5]Die Leiterin oder der Leiter der Behörde im Sinne des Art. 60 Abs. 1 Satz 1 LlbG kann eine weitere Person als Mitglied der Auswahlkommission benennen. [6]Abschnitt 4 der VV–BeamtR ist anzuwenden.

18. Zuständigkeit, Form und Ausgestaltung

18.1 Zuständigkeit

[1]Zuständig für die fiktive Laufbahnnachzeichnung ist die für die Beurteilung zuständige Behördenleitung im Sinne des Art. 60 LlbG.

18.2 Form

Fiktive Laufbahnnachzeichnungen sind nach dem Muster der Anlage 1 zu erstellen.

18.3 Ausgestaltung

[1]Grundlage der fiktiven Laufbahnnachzeichnung ist die letzte periodische Beurteilung der Beamtin oder des Beamten. [2]Diese ist hinsichtlich aller Teile (Gesamturteil, Einzelmerkmale, Aussagen zu Eignungsmerkmalen, Leistungsfeststellung) fiktiv fortzuschreiben.

19. Verfahren

19.1 Vergleichsgruppe

[1]Zur Laufbahnnachzeichnung wird aus den aktuellen periodischen Beurteilungen eine ausreichend große und sachgerecht aufgestellte Vergleichsgruppe gebildet. [2]Die Vergleichsgruppe setzt sich zusammen aus denjenigen Beamtinnen und Beamten, die zum Zeitpunkt der letzten tatsächlich erfolgten periodischen Beurteilung der betroffenen Beamtin oder des betroffenen Beamten in derselben Besoldungsgruppe, derselben Fachlaufbahn und, soweit gebildet, im selben fachlichen Schwerpunkt dasselbe Gesamturteil erreicht haben. [3]Sie soll mindestens fünf Beamtinnen und Beamte umfassen. [4]Umfasst die Vergleichsgruppe weniger als fünf Beamtinnen und Beamte, wird die letzte periodische Beurteilung hinsichtlich des Gesamturteils und der Einzelkriterien unverändert übernommen.

19.2 Ermittlung Durchschnitt

[1]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. [2]Eine etwaige Schwerbehinderung oder Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen bleibt dabei außer Betracht.

19.3 Zeitpunkt fiktive Laufbahnnachzeichnung

[1]Die fiktive Laufbahnnachzeichnung ist erst möglich, wenn die aktuellen periodischen Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten der Vergleichsgruppe eröffnet und gegebenenfalls überprüft sind. [2]Die Vorgehensweise und das Ergebnis der fiktiven Nachzeichnung sind zu dokumentieren (siehe Abschnitt 3 Nr. 4.2 VV-BeamtR). [3]Die Beurteilungsdaten der Vergleichsgruppe sind dabei zu anonymisieren; der Beamtin oder dem Beamten ist auf Verlangen Einsicht in die Dokumentation zu geben.

Abschnitt 6: Leistungsfeststellung (Art. 62 LlbG)

20. Zuständigkeit, Voraussetzungen, Verfahren

20.1 Allgemeines

Für die Leistungsfeststellung gelten ergänzend zu Abschnitt 5 VV-BeamtR die nachfolgenden Regelungen:

20.2 Gegenstand der Leistungsfeststellung

[1]Gegenstand der Leistungsfeststellung sind die fachlichen Leistungen der Beamtin oder des Beamten. [2]Die Leistungsfeststellung soll mit einer periodischen Beurteilung im Sinne des Abschnitts 2 oder einer Probezeitbeurteilung oder Einschätzung während der Probezeit nach Abschnitt 3 verbunden werden (Art. 62 Abs. 1 Satz 1 LlbG, Abschnitt 5 Nr. 2.1 VV–BeamtR). [3]Sofern ein Vorgehen nach Satz 2 nicht in Betracht kommt, ist für die gesonderte Leistungsfeststellung das Muster der Anlage 4 zu verwenden. [4]Zuständig für die Leistungsfeststellung ist die Behördenleitung im Sinne des Art. 60 Abs. 1 Satz 1 LlbG.

20.3 Feststellungszeitraum

[1]Maßgeblich für die Leistungsfeststellung ist der seit der letzten periodischen Beurteilung, Probezeitbeurteilung oder Einschätzung während der Probezeit vergangene Zeitraum (Feststellungszeitraum). [2]Soweit bei Beamtinnen und Beamten auf Probe noch keine Einschätzung während der Probezeit oder Probezeitbeurteilung erstellt wurde, ist auf den Zeitraum seit Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe abzustellen.

20.4 Abweichungen

Soweit in Nr. 9 von Art. 58 Abs. 3 Nr. 1 LlbG abweichende Beurteilungskriterien bestimmt werden, sind diese auch bei der Leistungsfeststellung anzuwenden (Art. 62 Abs. 6 LlbG).

20.5 Eröffnung

Die gesonderte Leistungsfeststellung ist entsprechend den Regelungen der Nr. 10.3 zu eröffnen.

21. Feststellung der Erfüllung der Mindestkriterien

21.1 Verfahren

[1]Die Erfüllung der Mindestkriterien ist festzustellen. [2]Zeigen sich während des Feststellungszeitraums Leistungsmängel, die die Erfüllung der Mindestanforderungen ausschließen, hat die oder der unmittelbare Vorgesetzte die Beamtin oder den Beamten rechtzeitig die Möglichkeit zu geben, diese Mängel auszuräumen. [3]Dazu ist die Beamtin oder der Beamte auf die konkreten Leistungsdefizite hinzuweisen. [4]Das Personalreferat ist darüber zu informieren.

21.2 Stufenstopp

[1]Wird trotz des Vorgehens nach Nr. 21.1 Satz 2 und 3 befunden, dass die Mindestanforderungen nicht erfüllt werden (sogenannter Stufenstopp), so erfolgt die gesonderte Mitteilung der Gründe sowie der Rechtsfolgen (Art. 30 Abs. 3 des Bayerischen Besoldungsgesetzes – BayBesG, Art. 62 Abs. 4 LlbG) mit Rechtsbehelfsbelehrung. [2]Auf Art. 77a des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) wird hingewiesen.

21.3 Überprüfungsverfahren

Sofern im Rahmen eines Überprüfungsverfahrens (Art. 62 Abs. 5 LlbG) nachträglich festgestellt wird, dass die Mindestanforderungen entgegen der bisherigen Feststellung erfüllt wurden, wirkt die erneute Eröffnung der Leistungsfeststellung auf den Zeitpunkt der vorhergehenden erstmaligen Eröffnung zurück.

22. Feststellung dauerhaft herausragender Leistungen

[1]Die Feststellung dauerhaft herausragender Leistungen gemäß Art. 66 Abs. 1 BayBesG setzt eine überdurchschnittliche Beurteilung der Beamtin oder des Beamten voraus. [2]Nr. 20.4 gilt entsprechend. [3]Für die Bildung der Vergleichsgruppe ist Nr. 10.1 Satz 2 entsprechend anzuwenden.

Teil 2: Beförderungsrichtlinie

Abschnitt 1: Allgemeines

23. Allgemeine Beförderungsgrundsätze und -voraussetzungen und Verfahren

23.1 Leistungsgrundsatz, Fürsorge für schwerbehinderte Beamte, Gleichbehandlung

23.1.1 Leistungsgrundsatz

[1]Für Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Dienstposten gilt der Leistungsgrundsatz; sie sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen (Art. 94 Abs. 2 der Verfassung, Art. 16 Abs. 1 Satz 1 LlbG). [2]Voraussetzung für eine Beförderung ist, dass für die Verleihung des Amts eine freie und besetzbare Planstelle der erforderlichen Wertigkeit zur Verfügung steht. [3]Befördert werden können nur jene verbeamtetenBeschäftigten, bei denen nach Ablauf der gesetzlichen Mindestwartezeiten die Beförderungsreife (Nr. 23.2) vorliegt. [4]Nr. 24 ist zu beachten. [5]Ein Anspruch auf Beförderung besteht nicht.

23.1.2 Beförderungen bei Beurlaubungen

[1]Während der Dauer von Beurlaubungen sind Beförderungen grundsätzlich ausgeschlossen. [2]Satz 1 gilt nicht im Falle von Erholungsurlaub, bei Elternzeit im Sinne des § 23 Abs. 1 der Bayerischen Urlaubs- und Mutterschutzverordnung in Verbindung mit § 15 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes oder Beurlaubungen zur Pflege von einem oder einer nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen. [3]Eine Beförderung kann zurückgestellt werden, wenn im Auswahlzeitpunkt nachvollziehbare und begründete Zweifel an der Eignung der Beamtin oder des Beamten bestehen. [4]An einer gesundheitlichen Eignung fehlt es insbesondere, wenn die Voraussetzungen für die Einleitung einer amtsärztlichen Untersuchung erfüllt sind oder eine amtsärztliche Untersuchung bereits eingeleitet wurde.

23.1.3 Fürsorge für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte

Die besondere Fürsorge- und Förderungspflicht gegenüber schwerbehinderten Menschen ist sicherzustellen; auf Art. 21 LlbG und die Bayerischen Inklusionsrichtlinien in der jeweils geltenden Fassung wird verwiesen.

23.1.4 Gleichbehandlung

Art. 8 und 14 BayGlG sind zu beachten.

23.2 Beförderungsreife

[1]Für alle Beförderungen ist – soweit nach den aktuellen Beurteilungsrichtlinien keine Ausnahmen gelten – die jeweils aktuelle periodische Beurteilung im zum Zeitpunkt der Beurteilung aktuellen Statusamt maßgebend. [2]Eine Beförderung vor der ersten periodischen Beurteilung im jeweiligen Statusamt ist grundsätzlich ausgeschlossen. [3]Erstmalige Beförderungen nach einer Verbeamtung auf Lebenszeit kommen grundsätzlich erst nach Ablauf von 12 Monaten seit dem Stichtag der ersten periodischen Beurteilung unter Beachtung des Beurteilungsergebnisses in Betracht. [4]Die gesetzlichen Mindestwartezeiten sind zu beachten. [5]Die Erfüllung gesetzlicher Mindestdienstzeiten gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 oder Art. 18 Abs. 1 und 2 LlbG hat keine begründende Wirkung für einen Beförderungszeitpunkt. [6]Soweit die Voraussetzungen gemäß Abschnitt I Nr. 1.1 ARLPA vorliegen, kann bei der Beförderung in ein Amt der BesGr A 14 von Art. 17 Abs. 1 Satz 3 LlbG abgewichen werden.

23.3 Verfahren

[1]Nach jeder Beurteilungsrunde wird mindestens eine Beförderungsrunde pro Kalenderjahr durchgeführt. [2]Die Durchführung weiterer Beförderungsrunden richtet sich nach der jeweiligen Planstellensituation. [3]Vor jeder Beförderungsrunde informiert das Personalreferat des StMGP den örtlichen Personalrat über die Anzahl der geplanten Beförderungen. [4]Der Personalrat erhält hiernach Gelegenheit zur Stellungnahme. [5]Darüber hinaus stellt das Personalreferat des StMGP vor einer Beförderungsrunde die Mindestkriterien ins Intranet ein, die in der jeweiligen Besoldungsgruppe eine Beförderung ermöglichen.

24. Besondere Beförderungsvoraussetzungen

Es gelten folgende besondere Beförderungsvoraussetzungen:

24.1 Beförderung von A 9 nach A 9 mit Amtszulage

[1]Die Vergabe der unwiderruflichen Amtszulage nach Anlage 4 zum Bayerischen Besoldungsgesetz (BayBesG) setzt die schriftliche Übertragung einer Aufgabe durch die Leiterin oder den Leiter der Zentralabteilung und die damit verbundene dauerhafte Wahrnehmung einer herausgehobenen Funktion voraus, die sich nach Maßgabe sachgerechter Bewertung von Funktionen der BesGr. A9 abhebt. [2]Das ist insbesondere der Fall bei der Leitung von Arbeitsbereichen oder Arbeitsgruppen oder vergleichbaren Einheiten oder bei der überwiegend selbstständigen Ausübung von besonders verantwortungsvollen oder schwierigen Aufgaben als Sachbearbeiterin oder Sachbearbeiter.

24.2 Beförderung von A14 nach A15

[1]Eine Beförderung in die Besoldungsgruppe A15 ist grundsätzlich 6 Monate nach Beendigung des Außendienstes oder bei Feststellung einer Ausnahme vom Außendienst gemäß der Richtlinie für die Ableistung des Außendienstes für verbeamtete Beschäftigte des StMGP in der jeweils geltenden Fassung möglich. [2]Für die Beförderung in die Besoldungsgruppe A15 während der Zeit des Außendienstes gilt die Richtlinie über die Voraussetzungen für die Ableistung des Außendiensts für verbeamtete Beschäftigte des StMGP (Außendienstrichtlinie) in der jeweils geltenden Fassung. [3]Im Falle eines dokumentierten Verzichts der Beamtin oder des Beamten auf die Ableistung des Außendienstes im Sinne der Außendienstrichtlinie ist für eine Beförderung in die Besoldungsgruppe A15 nur die Erfüllung der allgemeinen Beförderungsvoraussetzungen erforderlich.

24.3 Abschluss der modularen Qualifizierung oder der Ausbildungsqualifizierung für Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene (Art. 20, 37 LlbG)

[1]Nach erfolgreich abgeschlossener modularer Qualifizierung ist eine Beförderung in die nächsthöhere Qualifikationsebene möglich, wenn die allgemeinen Beförderungsvoraussetzungen sowie die Voraussetzung des Art. 17 Abs. 6 Satz 2 LlbG erfüllt sind; ein Anspruch besteht nicht. [2]Die modulare Qualifizierung entbindet nicht von der Pflicht zum Durchlaufen aller Ämter einer Fachlaufbahn, Art. 17 Abs. 1 Satz 1 LlbG; eine erfolgreich abgeschlossene modulare Qualifizierung ermöglicht weder eine Sprungbeförderung noch Ausnahmen von Beförderungsverboten. [3]Die gesetzliche Mindestwartezeit rechnet ab der Beförderung in das letzte regelmäßig zu durchlaufende Amt der niedrigeren Qualifikationsebene. [4]Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Übertragung eines einer höheren Besoldungsgruppe angehörenden Eingangsamts oberhalb der bisherigen Qualifikationsebene nach Abschluss der Ausbildungsqualifizierung (Art. 37 Abs. 1 LlbG) entsprechend.

25. Beförderungsauswahl

25.1 Konstitutives Anforderungsprofil

Soweit Dienstposten mit zwingend erforderlichen Anforderungen (konstitutives Anforderungsprofil) verbunden sind, können diese nur mit verbeamteten Beschäftigten besetzt werden, die über diese besonderen Qualifikationsanforderungen verfügen, Art. 16 Abs. 1 Satz 3 LlbG.

25.2 Auswahl

[1]Stehen mehr Beamtinnen und Beamte zur Beförderung an, als Beförderungsstellen vorhanden sind, so gilt grundsätzlich das Höchstpunktverfahren. [2]Vorrang hat die Beamtin oder der Beamte mit der höchsten Punktzahl im gleichen Statusamt der im Sinne der aktuellen Beurteilungsrichtlinien vergleichbaren aktuellen Beurteilung. [3]Sofern keine Anlassbeurteilungen gemäß der jeweils aktuellen Beurteilungsrichtlinie des StMGP erstellt werden müssen, sind bei gleichem Punktwert des Gesamturteils für eine Auswahlentscheidung in nachstehender Reihenfolge als weitere Auswahlkriterien anzuwenden:

a) Durchschnitt der Einzelpunktwerte der wesentlichen Beurteilungskriterien der aktuellen Beurteilung (Nr. 25.3 Satz 3 bis 5),

b) Gesamtpunktwert (Summe aller Einzelpunktwerte) der aktuellen Beurteilung,

c) Gesamturteil einer vorangegangenen vergleichbaren Vorbeurteilung,

d) Durchschnitt der Einzelpunktwerte der wesentlichen Beurteilungskriterien einer vorangegangenen vergleichbaren Vorbeurteilung,

e) Gesamtpunktwert einer vorangegangenen vergleichbaren Vorbeurteilung,

f) Höchstwert des für den Dienstposten geltenden Entscheidungskriteriums (Nr. 25.3 Satz 6),

g) Schwerbehinderung (Art. 21 Abs. 1 Satz 3 und 4 LlbG).

[4]Das jeweils nächstgenannte Kriterium kommt nur zur Anwendung, wenn auf Grund des vorhergehenden keine Differenzierung möglich ist. [5]Art. 2 Abs. 1 Satz 2, Art. 8 BayGlG sind zu beachten. [6]Der Durchschnitt der Einzelpunktwerte der wesentlichen Beurteilungskriterien ist kaufmännisch auf zwei Dezimalen nach dem Komma zu runden.

25.3 Binnendifferenzierung

[1]Die wesentlichen Beurteilungskriterien für die Binnendifferenzierung sind in ihrer Wertigkeit gleich. [2]Im Rahmen der Auswahlentscheidung ist zur Bestimmung der maßgebenden Gruppe der wesentlichen Beurteilungskriterien die Art des zu übertragenden Dienstpostens entscheidend. [3]Die wesentlichen Beurteilungskriterien im Sinne von Nr. 25.2 Satz 3 Buchst. a bestimmen sich nach Nr. 9.2 Satz 1. [4]Im Falle einer abweichenden Festlegung der Beurteilungskriterien gemäß Nr. 9.2 Satz 2 sind diese mindestens vier Wochen vor Beginn der Beförderungsauswahl oder im Falle der Ausschreibung des Dienstpostens einen Tag vor deren Veröffentlichung durch den Leiter oder die Leiterin der Behörde im Sinne des Art. 60 Abs. 1 Satz 1 LlbG festzulegen. [5]Gleiches gilt für das Entscheidungskriterium nach Nr. 25.2 Satz 3 Buchst. d. [6]Sind Einzelkriterien nicht bei allen Bewerberinnen und Bewerbern in den jeweils zu vergleichenden Beurteilungen bewertet, so werden nur die wesentlichen Beurteilungskriterien in die Binnendifferenzierung einbezogen, die bei allen Bewerberinnen und Bewerbern beurteilt wurden.

Teil 3: Schlussbestimmungen

26. Übergangsregelungen

26.1 Beurteilungsrichtlinie

[1]Teil 1 dieser Richtlinie gilt für alle Beurteilungen, die nach dem Inkrafttreten zu erstellen sind. [2]Beurteilungen, die nach dem Inkrafttreten dieser Richtlinien nachgeholt werden oder bis nach diesem Zeitpunkt zurückgestellt wurden, sind ausschließlich entsprechend dieser Richtlinie zu erstellen.

26.2 Beförderungsrichtlinie

[1]Als aktuell gelten Beurteilungen, die nach der Beurteilungsrichtlinie in Teil I erstellt wurden. [2]Beurteilungen, die nicht nach der aktuellen Beurteilungsrichtlinie in Teil I erstellt wurden, können für Beförderungsentscheidungen nach der Beförderungsrichtlinie in Teil II nicht herangezogen werden.

27. Beteiligung der Personalvertretungen

[1]Bei der Konzeption dieser Richtlinien sind förmlich beteiligt worden:

– der örtliche Personalrat des StMGP gemäß Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 11 (Beurteilungsrichtlinie), Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 (Beförderungsrichtlinie) und Art. 80 Abs. 2 BayPVG,

– die örtliche Schwerbehindertenvertretung beim StMGP gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX sowie

– die Gleichstellungsbeauftragte beim StMGP gemäß Art. 17 Abs. 2 BayGlG.

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

28. Inkrafttreten

[1]Diese Bekanntmachung tritt am 1. September 2026 in Kraft. [2]Abweichend von Satz 1 tritt Teil 2 am 1. Oktober 2026 in Kraft.

Dr. Rainer Hutka

Ministerialdirektor

Anlagen

Anlage 1 – Dienstliche Beurteilung

Anlage 2 – Einschätzung während der Probezeit

Anlage 3 – Probezeitbeurteilung

Anlage 4 – Gesonderte Leistungsfeststellung