6. Ergänzende Regelungen zum regelmäßigen Stufenaufstieg, Stufenstopp und zur Leistungsstufe

Im Einzelnen gelten ergänzend für den regelmäßigen Stufenaufstieg, den Stufenstopp sowie die Leistungsstufe:

6.1 Regelmäßiger Stufenaufstieg

6.1.1

[1]Nach Art. 30 Abs. 2 BayBesG steigt das Grundgehalt in regelmäßigen Zeitabständen (bis zum Erreichen der Endstufe) an, wenn die Beamtin bzw. der Beamte die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt. [2]Bezugspunkt für die nach Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG erforderliche Leistungsfeststellung ist grundsätzlich das jeweilige Amt im statusrechtlichen Sinn, das die Beamtin bzw. der Beamte am Beurteilungsstichtag bzw. dem Stichtag der gesonderten Leistungsfeststellung inne hat. [3]Die Mindestanforderungen gelten regelmäßig als erfüllt, wenn die Beamtin bzw. der Beamte in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung mindestens 3 von 16 Punkten hat. [4]Bei Festlegung einer abweichenden Punkteskala (Art. 59 Abs. 1 Sätze 2 und 3 LlbG) bedarf es einer entsprechend abweichenden Bestimmung der Mindestpunktzahl, bzw. bei Wahl einer verbalen Bewertung, der Festlegung eines entsprechenden verbalen Prädikats. [5]Die Bildung eines Gesamturteils zur Bewertung der fachlichen Leistung insgesamt erfolgt nicht.

6.1.2

[1]Nach Art. 62 Abs. 4 LlbG sind bei der Entscheidung, ob die Mindestanforderungen erfüllt sind, sämtliche Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. [2]Es handelt sich dabei insbesondere darum,

– ob Leistungsmängel der Beamtin oder dem Beamten zugerechnet werden können; dies ist insbesondere nicht der Fall, wenn sie auf eine Krankheit oder auf eine Schwerbehinderung zurückzuführen sind;

– inwieweit die gezeigten Leistungen von dem allgemeinen Durchschnitt abweichen;

– wie lange Leistungsmängel während des Beurteilungszeitraums bestanden haben;

– ob zu erwarten ist, dass Leistungsmängel auch ohne Maßnahmen durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten behoben werden.

[3]Die Grundsätze der BayInklR sind zu beachten.

6.1.3

[1]Eine gesonderte Berücksichtigung der oben genannten Umstände ist ausnahmsweise nur insoweit möglich, als diese nicht bereits Eingang bei der Bewertung der nach Art. 58 Abs. 3 Nr. 1, Abs. 6 LlbG maßgeblichen Beurteilungskriterien gefunden haben. [2]Durch die Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls ist gewährleistet, dass unberechtigte Benachteiligungen verhindert werden, und auf die Besonderheiten von Einzelfällen eingegangen werden kann.

6.2 Stufenstopp

6.2.1

Kann nicht festgestellt werden, dass die Mindestanforderungen erfüllt sind, ist gesetzliche Folge des Art. 30 Abs. 3 BayBesG das Verbleiben in der bisherigen Stufe.

6.2.2

[1]Der regelmäßige Stufenaufstieg darf einer Beamtin oder einem Beamten nur versagt werden, wenn sie oder er rechtzeitig vorher auf die Leistungsmängel ausdrücklich hingewiesen worden ist (Art. 62 Abs. 4 Satz 2 LlbG). [2]Dies soll der betroffenen Beamtin bzw. dem betroffenen Beamten die Chance geben, Leistungsmängel rechtzeitig zu beheben und gleichzeitig aufzeigen, dass finanzielle Einbußen hingenommen werden müssen, wenn die Leistungen nicht gesteigert werden. [3]Inhalt und Zeitpunkt des Hinweises sind im Personalakt zu vermerken. [4]Das Beteiligungsrecht nach Art. 77a BayPVG ist zu beachten.

6.2.3

[1]Unterbleibt eine positive Feststellung gemäß Art. 62 Abs. 3 LlbG, ist dies der Beamtin bzw. dem Beamten gegenüber – in entsprechender Anwendung des Art. 39 Abs. 1 Satz 2 BayVwVfG – zu begründen. [2]Eine Abschrift der Mitteilung der Gründe ist in den Personalakt aufzunehmen.

6.2.4

[1]Nach Art. 62 Abs. 5 LlbG wird regelmäßig überprüft, ob nunmehr die Mindestanforderungen nach Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG vorliegen. [2]Dies ermöglicht dem Dienstherrn flexibel auf die Leistungen der Beamtinnen und Beamten nach einem Anhalten in der Stufe zu reagieren, und gibt der oder dem Betroffenen die Chance und den Anreiz, schnell die Leistungen zu steigern.

6.3 Leistungsstufe

6.3.1

[1] Art. 62 Abs. 2 LlbG legt fest, welche Beamtinnen und Beamten für eine Leistungsstufe in Betracht kommen können. [2]Von einer Festlegung genau bestimmter Kriterien wurde abgesehen, um die Entscheidung der oder des Dienstvorgesetzten nicht zu beschränken. [3]Dies garantiert das notwendige Maß an Gerechtigkeit im Einzelfall. [4]Für die Transparenz des Vergabeverfahrens sowie des Vergabeumfangs sorgt die Beteiligung der Personalvertretungen (Art. 77a BayPVG).

6.3.2

[1]Gemäß Art. 66 Abs. 2 Satz 2 BayBesG entscheidet die zuständige oberste Dienstbehörde oder die von ihr durch Rechtsverordnung bestimmte Stelle auf der Grundlage der Leistungsfeststellung im Rahmen einer weiteren Auswahlentscheidung (Vergabeentscheidung) über die tatsächliche Vergabe einer Leistungsstufe und deren Dauer. [2]Der Beginn der Leistungsstufe kann bei jeder Beamtin und bei jedem Beamten individuell bestimmt werden. [3]Letzteres ist nicht Gegenstand der Leistungsfeststellung. [4]Auf Art. 62 Abs. 2 Sätze 3 und 4 LlbG wird verwiesen.