

Abschnitt 3

Dienstliche Beurteilung – allgemeine Beurteilungsrichtlinien

1. Anwendungsbereich

1.1

¹Die folgenden Verwaltungsvorschriften gelten für die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Freistaates Bayern sowie von Richterinnen und Richtern (Art. 1 Abs. 1 LlbG), vorbehaltlich der Ausnahmen nach Art. 1 Abs. 2 und 3 LlbG. ²Zudem wird auf die Öffnungsklauseln nach Art. 63, Art. 64 sowie Art. 68 Abs. 2 Satz 2 LlbG verwiesen. ³Wird von den Öffnungsklauseln Gebrauch gemacht, gelten nachfolgende Ausführungen nur, soweit keine abweichenden Regelungen getroffen werden.

1.2

Die Verwaltungsvorschriften finden keine Anwendung

- bei Beamtinnen auf Zeit und Beamten auf Zeit im Sinn des Art. 45 BayBG bezüglich der Feststellung, ob sie auf Grund der bisherigen Amtsführung den Anforderungen des Amtes in vollem Umfang gerecht geworden sind (Art. 45 Abs. 1 Satz 6 BayBG), sowie
- bei Beamtinnen auf Probe und Beamten auf Probe im Sinn des Art. 46 BayBG bezüglich der Feststellung, ob sie die Probezeit erfolgreich abgeschlossen haben (Art. 46 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 BayBG, Art. 13 Abs. 2 LlbG)
- auf die Erprobungszeit nach Art. 16 Abs. 5 LlbG.

1.3

¹Die Staatsministerien können ergänzende Beurteilungsrichtlinien erlassen. ²Dabei kann auch von Abschnitt 3 abgewichen werden.

2. Ziele der dienstlichen Beurteilung

2.1

¹Nach Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes, Art. 94 Abs. 2 der Verfassung, § 9 BeamtStG, Art. 16 Abs. 1 Satz 1 und 2 sowie Art. 17 Abs. 7 LlbG richtet sich der Zugang zu öffentlichen Ämtern sowie deren Übertragung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. ²Diese müssen beurteilt werden.

2.2

Dienstliche Beurteilungen erfüllen im Wesentlichen folgende Zwecke:

2.2.1

¹Zum einen sind dienstliche Beurteilungen ein wichtiges Instrument für die Personalentwicklung. ²Sie ermöglichen dem Dienstherrn, sich regelmäßig einen Überblick über die Leistung, Eignung und Befähigung der Beschäftigten zu verschaffen, und werden dadurch zur maßgeblichen Auswahlgrundlage für Personalentscheidungen unter Verwirklichung des im Grundgesetz und in der Bayerischen Verfassung niedergelegten Leistungsgrundsatzes.

2.2.2

¹Zum anderen ist Zweck der dienstlichen Beurteilung, den Beschäftigten die bestmögliche Entfaltung ihrer Kräfte im beruflichen Bereich zu ermöglichen. ²Den Beschäftigten wird so regelmäßig Rückmeldung darüber gegeben, welches Leistungs-, Befähigungs- und Eignungsbild die Vorgesetzten innerhalb des Beurteilungszeitraums von ihnen gewonnen haben. ³Dienstliche Beurteilungen dienen somit auch als

Personalführungsinstrument. ⁴Davon unberührt bleibt die ständige Aufgabe der bzw. des Dienstvorgesetzten, die Beschäftigten auf Mängel in der Pflicht- oder Aufgabenerfüllung hinzuweisen und ihnen verdientes Lob auszusprechen (vgl. auch Nr. 2.5).

2.2.3

¹Darüber hinaus sind Feststellungen zur fachlichen Leistung im Rahmen der dienstlichen Beurteilung gemäß Art. 62 LlbG Entscheidungsgrundlagen für den regelmäßigen Stufenaufstieg (Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG) bzw. das Verbleiben in der Grundgehaltsstufe (Stufenstopp, Art. 30 Abs. 3 Satz 3 BayBesG) sowie – für den Fall der Gewährung einer Leistungsstufe – für die Feststellung dauerhaft herausragender Leistungen (Art. 66 BayBesG; vgl. dazu im Einzelnen Abschnitt 5). ²Dienstliche Beurteilungen im Sinn des Art. 54 LlbG und Leistungsfeststellungen nach Art. 62 LlbG sind rechtlich selbständige Entscheidungen.

2.3

¹Dienstliche Beurteilungen erfüllen ihren Zweck nur dann, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten erstellt werden. ²Die Würdigung der Leistung, Eignung und Befähigung muss gleichmäßig, gerecht und sachlich erfolgen. ³Dies erfordert Objektivität und damit insbesondere Unabhängigkeit von Sympathie oder Antipathie. ⁴Die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erfordert daher von den Vorgesetzten ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Einfühlungsvermögen, Unvoreingenommenheit und Gewissenhaftigkeit. ⁵Im Interesse einer gleichmäßigen und gerechten Bewertung aller Beamtinnen und Beamten ist von übertrieben großzügigen oder übertrieben strengen Beurteilungen abzusehen. ⁶Nicht objektive oder gar unzutreffende Beurteilungen stiften mehrfach Schaden. ⁷Sie benachteiligen mittelbar auch die ordnungsgemäß beurteilten Beamtinnen und Beamten. ⁸Außerdem untergraben sie das Vertrauen sowohl der Beamtinnen und Beamten als auch der Dienstvorgesetzten in die Urteilsfähigkeit und Qualifikation der Beurteilerin bzw. des Beurteilers. ⁹Dass den Beamtinnen und Beamten die dienstliche Beurteilung zu eröffnen ist (Art. 61 Abs. 1 Satz 1 LlbG), darf die Beurteilenden nicht dazu verleiten, einen mildereren Maßstab anzulegen.

2.4

¹Die Beurteilungen können ihrer Funktion nur gerecht werden, wenn sie ein möglichst zutreffendes, umfassendes und ausgewogenes Bild von den Leistungen und Fähigkeiten der Beamtinnen und Beamten geben. ²Dementsprechend müssen in den Beurteilungen sowohl Stärken als auch festgestellte Schwächen zum Ausdruck kommen, soweit diese für die dienstliche Verwendbarkeit von Bedeutung sind oder sein können. ³Dabei ist zu vermeiden, dass den Beamtinnen und Beamten erstmals in der periodischen Beurteilung bzw. Zwischen- oder Probezeitbeurteilung Mängel vorgehalten werden. ⁴Besondere Bedeutung hat daher die Verpflichtung der Vorgesetzten, die Beamtinnen und Beamten in ihrem Zuständigkeitsbereich auch zwischen den Beurteilungen auf Mängel in ihren Leistungen oder ihrem Verhalten hinzuweisen und ihnen dadurch Gelegenheit zur Beseitigung der Mängel zu geben. ⁵In Hinblick auf die besondere Bedeutung der Probezeit als Bewährungsphase für die grundlegende Entscheidung der Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist in Art. 55 Abs. 1 LlbG ausdrücklich gesetzlich geregelt, dass nach der Hälfte der regelmäßigen Probezeit eine schriftliche Einschätzung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu erfolgen hat (vgl. dazu Nr. 9.1).

2.5

¹Beurteilen heißt Beobachtetes unter bestimmten Gesichtspunkten zu bewerten. ²Nur auf Grund mehrfacher Beobachtungen kann ein fundiertes, ausgewogenes Urteil über eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter abgegeben werden. ³Einzelbeobachtungen können zu Zufallsergebnissen führen. ⁴Es gehört daher zu den wichtigen Aufgaben der Vorgesetzten, die Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Verhalten langfristig zu beobachten. ⁵In diesem Zusammenhang gehört es – losgelöst vom Verfahren der dienstlichen Beurteilung oder der Leistungsfeststellung (vgl. Abschnitt 5) – auch zu den ständigen Aufgaben der Vorgesetzten, mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Arbeitsziele sowie Probleme der Zusammenarbeit und der Leistung zu erörtern. ⁶Dies kann sowohl in regelmäßigen Gesprächen mit den Beamtinnen und Beamten als auch aus konkretem, aktuellem Anlass heraus erfolgen. ⁷Ziel dieser Gespräche ist, Leistung, Eignung und Befähigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu fördern. ⁸Dabei soll einerseits auf Stärken, gute Leistungsmerkmale und positives Verhalten hingewiesen

werden, um die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter nachhaltig zur Verbesserung oder Beibehaltung guter Leistungen zu motivieren.⁹Andererseits gilt es, sie oder ihn auf verbesserungsbedürftige Punkte aufmerksam zu machen und aufzuzeigen, wie etwa noch vorhandene Mängel behoben und Leistungen verbessert werden können.

3. Beurteilungsmaßstab und Bewertung

3.1

¹Der Beurteilungsmaßstab ist in Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG geregelt. ²Nach einer Beförderung ist Vergleichsmaßstab für die Beurteilung das von einer Beamtin oder einem Beamten der neuen Besoldungsgruppe zu fordernde Leistungsniveau. ³Art. 58 Abs. 2 Satz 2 LlbG ermöglicht die Bestimmung engerer Vergleichsgruppen in besonderen, sachlich begründeten Konstellationen. ⁴Es wird damit die Möglichkeit geschaffen, für den Fall, dass auf Grund unterschiedlicher Dienstposten innerhalb derselben Besoldungsgruppe erheblich unterschiedliche Anforderungen an Leistung, Eignung und Befähigung bestehen, einen diese vorhandenen Differenzierungen sachgerecht berücksichtigenden Beurteilungsmaßstab zu bestimmen. ⁵So kann die Aussagekraft der Beurteilung erhöht werden, besonders hinsichtlich differenzierter Aussagen zur weiteren beruflichen Entwicklung. ⁶Gelten für Beschäftigte derselben Besoldungsgruppe und Fachlaufbahn auf Grund Ressortzugehörigkeit unterschiedliche ergänzende Beurteilungsrichtlinien, wird von Art. 58 Abs. 2 Satz 2 LlbG Gebrauch gemacht.

3.2 Bewertung

3.2.1

¹Für die Bewertung gilt Art. 59 Abs. 1 Sätze 1 bis 3 LlbG. ²Der nach den Vorgaben des Art. 59 Abs. 1 Sätze 1 bis 3 LlbG bestimmte Bewertungsrahmen gewährleistet, dass hinreichende Differenzierungsmöglichkeiten bei der Beurteilung und den darauf beruhenden Auswahlentscheidungen bestehen. ³Es ist Aufgabe aller Beurteilenden, die bestehenden Differenzierungsmöglichkeiten im Rahmen der gezeigten Leistungen zu nutzen. ⁴Je differenzierter das Leistungsgefüge der Beamtinnen und Beamten in der Beurteilung zum Ausdruck kommt, umso größere Bedeutung kann der Beurteilung im Rahmen von Beförderungen und anderen Personalentscheidungen zukommen. ⁵Die vom Gesetzgeber geforderte Differenzierung unterstützt auch den Fall der sachgerechten Vergabe von Leistungsstufen nach Art. 62 Abs. 2 LlbG, Art. 66 BayBesG.

3.2.2

¹Als Orientierungshilfe für die Vergabe der Punktwerte gilt bei Verwendung der 16-Punkteskala Folgendes:

- 1 1 oder 2 Punkte sind zu vergeben, wenn das einzelne Merkmal nur
- 2 mit erheblichen Mängeln und damit nur unzureichend erfüllt wird.
- 3 3 bis 6 Punkte sind zu vergeben, wenn die Anforderungen des einzelnen
- 4 Merkmals teilweise oder im Wesentlichen durchschnittlich
- 5 erfüllt werden.
- 6
- 7 7 bis 10 Punkte sind zu vergeben, wenn die Erfüllung des einzelnen
- 8 Merkmals in jeder Hinsicht den Anforderungen genügt oder diese
- 9 übersteigt.
- 10
- 11 11 bis 14 Punkte sind zu vergeben, wenn das einzelne Merkmal erheblich
- 12 über den Anforderungen liegend oder besonders gut erfüllt
- 13 wird.
- 14
- 15 15 oder 16 Punkte sind zu vergeben, wenn das einzelne Merkmal in
- 16 jeder Hinsicht in besonders herausragender Weise erfüllt wird.

²Die verbalen Beschreibungen dieser Punktegruppen gelten als Orientierungshilfe für die Bildung des Gesamturteils entsprechend. ³Sofern eine andere Punkteskala festgelegt wird, sind die der Orientierung dienenden Erläuterungen entsprechend anzupassen.

4. Benachteiligungsverbot; fiktive Laufbahnnachzeichnung

4.1

¹Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken (Art. 14 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes – BayGIG). ²Dies gilt auch für die Tätigkeit als Mitglied des Personalrats (Art. 8, Art. 46 Abs. 3 Satz 5 BayPVG) oder der Schwerbehindertenvertretung (§ 179 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen –) sowie als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter bzw. Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner im Sinn des Art. 15 Abs. 1 und 2 BayGIG (Art. 16 Abs. 5 Satz 1 BayGIG). ³Insbesondere ist bei einer Teilzeitbeschäftigung oder teilweisen Freistellung die geleistete Arbeitsmenge im Verhältnis zur anteiligen Arbeitszeit zu bewerten.

4.2

¹Um Benachteiligungen im beruflichen Werdegang zu verhindern, sieht Art. 17a LlbG die fiktive Laufbahnnachzeichnung für aufgrund Elternzeit oder familienpolitischer Beurlaubung nicht aktiv tätige Beamtinnen und Beamte, für Beamtinnen und Beamte, denen Sonderurlaub, welcher dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient, gewährt wurde, sowie für vollfreigestellte Mitglieder von Personalratsvertretungs- oder Schwerbehindertenvertretungsgremien und Gleichstellungsbeauftragte vor. ²Fiktive Nachzeichnungen sind nach personalaktenrechtlichen Vorgaben sorgfältig zu dokumentieren. ³Die nähere Ausgestaltung kann in ressorteigenen Richtlinien erfolgen, wobei insbesondere eventuell erlassene Richtlinien zu Beurteilung, Auswahl und Beförderung zu berücksichtigen sind.

5. Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter

¹Bezüglich der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter wird auf Nr. 9 der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat über die Richtlinien über die Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern (Bayerische Inklusionsrichtlinien – BayInkIR) vom 29. April 2019 (BayMBI. Nr. 165) in der jeweils geltenden Fassung verwiesen. ²Die obersten Dienstbehörden stellen jeweils für ihren Geschäftsbereich nach Nr. 9.6 der BayInkIR den Vollzug des § 178 Abs. 2 SGB IX sicher.

6. Form und Ausgestaltung der periodischen Beurteilung

¹Für die periodische Beurteilung können Formblätter nach dem Muster der Anlage 3 verwendet werden. ²Der Inhalt der periodischen Beurteilung richtet sich nach Art. 58 LlbG. ³Im Einzelnen wird hierzu Folgendes bestimmt:

6.1 Beschreibung des Aufgabengebiets

¹Grundlage der Beurteilung ist das Aufgabengebiet der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten. ²Insbesondere die Leistung der Beamtinnen und Beamten kann nur dann richtig gewürdigt werden, wenn Art und Schwierigkeit ihres Aufgabengebiets bekannt sind. ³Daher ist jeder Beurteilung eine kurze, stichwortartige Beschreibung der im Beurteilungszeitraum ausgeübten Aufgaben voranzustellen (Art. 58 Abs. 1 LlbG). ⁴Dabei sollen die den Aufgabenbereich im Beurteilungszeitraum prägenden Aufgaben aufgeführt werden. ⁵Übertragene Sonderaufgaben, wie etwa die Tätigkeit als Beauftragte bzw. Beauftragter für Gesundheitsmanagement, können aufgeführt werden, wenn sie im Beurteilungszeitraum von besonderem Gewicht waren. ⁶Geschäftsverteilungspläne können zur näheren Beschreibung herangezogen werden; ein bloßer Verweis auf diese ist nicht ausreichend.

6.2 Beurteilung von fachlicher Leistung, Eignung und Befähigung

6.2.1

¹Sofern von den obersten Dienstbehörden keine anderen oder weiteren Beurteilungskriterien bestimmt werden (Art. 58 Abs. 6 Satz 2 LlbG), sind die in Art. 58 Abs. 3 LlbG genannten Beurteilungskriterien zu bewerten. ²Soweit nachfolgend eine Beschreibung einzelner Beurteilungskriterien erfolgt, dient dies nur als Anhaltspunkt. ³Vorrangig sind die Festlegungen durch die jeweilige oberste Dienstbehörde.

6.2.1.1

¹Soweit Führungsaufgaben wahrgenommen worden sind, ist der Führungserfolg zu beurteilen. ²Dabei stellt das Gesetz auf das Ergebnis der Aufgabenerfüllung ab. ³Eine Orientierung der Beurteilung an dem Verhalten oder dem Bemühen der Beamtin bzw. des Beamten genügt nicht.

6.2.1.2

Die Einsatzbereitschaft kann sich insbesondere aus der Bereitschaft zur Übernahme zusätzlicher Aufgaben oder dem Engagement bei der Aufgabenerfüllung ergeben.

6.2.1.3

Die geistige Beweglichkeit zeigt sich insbesondere in der Kreativität sowie der Fähigkeit, neue Fragestellungen erfolgreich zu bearbeiten.

6.2.1.4

Auf das Führungspotential kann insbesondere aus der gezeigten Organisationsfähigkeit, der sozialen Kompetenz, Kooperationsbereitschaft, Entschlusskraft, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Motivationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Belastbarkeit sowie dem Verhandlungsgeschick geschlossen werden.

6.2.2

¹Beurteilungsrelevante Einzelmerkmale wie z.B. Führungserfolg/-potential sowie Einsatzbereitschaft tragen auch den Anforderungen des Art. 8 Abs. 2 BayGIG Rechnung. ²Sie stellen sog. Schlüsselkompetenzen dar, die auch außerhalb der dienstlichen Tätigkeit ihre Ausprägung finden. ³Durch die Einbeziehung bei der Bewertung der Beurteilungskriterien werden dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit Teilaspekte bei der Anwendung des Leistungsgrundsatzes und erlangen ausdrückliche Relevanz für die Beurteilung. ⁴Voraussetzung dafür ist, dass die Fähigkeiten, die Gegenstand von Beurteilungskriterien sind, und die bei der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen sowie bei der Ausübung eines Ehrenamtes erworben bzw. vertieft werden können, sich erkennbar im dienstlichen Verhalten äußern.

6.2.3

¹Bei den Einzelmerkmalen besteht die Möglichkeit verbaler Hinweise oder Erläuterungen, insbesondere zu signifikanten Stärken und Schwächen in Bezug auf das jeweilige Einzelmerkmal, die für die Bewertung maßgeblich waren. ²Ein vergebener Punktwert ist jedoch nicht lediglich verbal zu umschreiben. ³Zwingend sind verbale Hinweise oder Erläuterungen nur in den Fällen des Art. 59 Abs. 1 Satz 5 LlbG. ⁴Danach sind verbale Hinweise oder Erläuterungen vorzunehmen, wenn sich die Beurteilung gegenüber der letzten periodischen Beurteilung wesentlich verschlechtert hat. ⁵Darunter ist bei Anwendung der 16-Punkteskala regelmäßig eine Verschlechterung um mindestens drei Punkte zu verstehen. ⁶Keine wesentliche Verschlechterung im Sinn des Art. 59 Abs. 1 Satz 5 LlbG liegt dagegen vor, wenn sich die Verschlechterung durch Anlegung eines anderen Bewertungsmaßstabs, etwa nach einer Beförderung, ergibt. ⁷Verbale Hinweise oder Erläuterungen sind ferner dann notwendig, wenn sich die Bewertung auf bestimmte prägende Vorkommnisse gründet. ⁸Die obersten Dienstbehörden können über Art. 59 Abs. 1 Satz 5 LlbG hinaus weitere verbale Hinweise oder Erläuterungen umfassend oder nur für einzelne Beurteilungsmerkmale verbindlich festlegen (Art. 59 Abs. 1 Satz 4 LlbG).

6.2.4 Ergänzende Bemerkungen (Art. 59 Abs. 1 Satz 6 LlbG)

6.2.4.1

¹Nach der gesetzlichen Regelungsvorgabe sind fachliche Leistung, Eignung und Befähigung im Beurteilungszeitraum umfassend Gegenstand der Beurteilung mittels Bewertung der einzelnen Beurteilungskriterien. ²Die Punkteskala bietet hinreichende Differenzierungsmöglichkeiten. ³Im Übrigen bestehen Öffnungsklauseln, die eine spezifische Ausgestaltung ermöglichen (Art. 58 Abs. 6 Satz 2 LlbG, Art. 59 Abs. 1 Satz 2 LlbG). ⁴Ergänzende Bemerkungen gemäß Art. 59 Abs. 1 Satz 6 LlbG zu den einzelnen Beurteilungskriterien kommen aus diesem Grunde nur ausnahmsweise in Betracht. ⁵Nr. 7.2 ist zu beachten.

6.2.4.2

¹Soweit es zur Abrundung des Gesamtbildes erforderlich erscheint, können auch – soweit dies der oder dem Beurteilenden bekannt ist – die Teilnahme an Lehrgängen (insbesondere an Fortbildungslehrgängen), der Erwerb von dienstlich relevanten Fort-, Weiterbildungs- oder Leistungsnachweisen, die Leitung einer Arbeitsgemeinschaft, eine Lehr-, Prüfungs- oder Ausbildungstätigkeit vermerkt werden. ²Soweit die oder der zu Beurteilende nicht widerspricht, können auch die Tätigkeit als Mitglied eines Personalrats oder einer Schwerbehindertenvertretung angegeben werden.

6.2.4.3

Ergänzende Bemerkungen erfolgen ausschließlich verbal.

6.3 Vereinfachte Dokumentation der Beurteilung (Art. 58 Abs. 6 Satz 2 LlbG)

Voraussetzung für eine vereinfachte Dokumentation der Beurteilung ist, dass die Beamtinnen und Beamten in der gleichen Besoldungsgruppe und auf dem gleichen Dienstposten schon einmal periodisch beurteilt worden sind und die erneute Überprüfung ergibt, dass die Bewertung der Einzelmerkmale und des Gesamturteils sowie die Äußerungen über Eignungsmerkmale nach Art. 58 Abs. 4 und Abs. 5 LlbG gegenüber der letzten periodischen Beurteilung im Wesentlichen gleich geblieben sind.

7. Gesamturteil

7.1

¹Bezüglich der Bewertung des Gesamturteils gilt Nr. 3.2 entsprechend. ²Bei Verwendung einer Punkteskala wäre es beurteilungsfehlerhaft, wenn das Gesamturteil lediglich als rechnerisches Mittel der Einzelbewertungen gebildet würde. ³Dies würde weder den gezeigten Leistungen der beurteilten Beamtinnen und Beamten gerecht, noch böte es eine hinreichende Grundlage für künftige Personalauswahlentscheidungen. ⁴Vielmehr sind die Bewertungen der Beurteilungskriterien in eine Gesamtschau einzubeziehen und zu gewichten. ⁵Hierbei ist zum einen zu beachten, dass in der Regel bei der oder dem zu Beurteilenden nicht alle Merkmale gleich positiv oder negativ ausgeprägt sind. ⁶Jeder Mensch hat seine Stärken und Schwächen. ⁷Schwächen in einem Punkt können durch Stärken in anderen Punkten kompensiert werden. ⁸Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass das Gewicht der einzelnen Beurteilungskriterien je nach ihrer an den Erfordernissen des Amtes und der Funktion zu messenden Bedeutung sehr unterschiedlich sein kann. ⁹Dieser Bewertungsspielraum ist auch von Bedeutung für die Aussage über die künftige berufliche Entwicklung. ¹⁰Die Einzelbewertungen und die ergänzenden Bemerkungen müssen das Gesamturteil schlüssig tragen. ¹¹Dies ist in den ergänzenden Bemerkungen zu plausibilisieren.

7.2

¹Macht insbesondere erst die Gewichtung bestimmter Beurteilungsmerkmale die Vergabe eines bestimmten Gesamturteils plausibel und ist diese nicht schon in anderer Weise transparent gemacht, so ist die Gewichtung in den ergänzenden Bemerkungen darzustellen und zu begründen (Art. 59 Abs. 2 Satz 2 LlbG). ²Beruhet die Gewichtung eines Beurteilungsmerkmals im Wesentlichen auf einem bestimmten Vorkommnis, so soll dieses angegeben werden.

7.3

¹Soweit Veranlassung besteht, sollte auch angegeben werden, ob Umstände vorliegen, die die Beurteilung erschwert haben und so zu einer Einschränkung der Aussagekraft der Beurteilung führen können. ²Auf

einen Abfall oder eine Steigerung der Leistungen im Beurteilungszeitraum sowie deren Ursachen ist besonders einzugehen.³Der erfolgreiche Wechsel von Dienstposten sollte hervorgehoben werden.

7.4

Disziplinarmaßnahmen (Art. 6 BayDG) oder missbilligende Äußerungen einer oder eines Dienstvorgesetzten (Art. 7 Abs. 1 Satz 2 BayDG) sowie Hinweise auf Strafen oder Geldbußen, die im Strafverfahren oder Bußgeldverfahren verhängt wurden, sind nicht in der Beurteilung zu vermerken.

8. Vergabe von Eignungsmerkmalen

Nach dem Gesamturteil sind detaillierte Aussagen zur Verwendungseignung (Art. 58 Abs. 4 LlbG) sowie ggf. zur Eignung für die Ausbildungsqualifizierung oder die modulare Qualifizierung (Art. 58 Abs. 5 LlbG) zu treffen.

8.1 Verwendungseignung (Art. 58 Abs. 4 LlbG)

8.1.1 Führungsqualifikation

¹Sofern für die Beurteilte oder den Beurteilten eine Verwendung in Führungspositionen in Betracht kommt, ist eine differenzierte Aussage zur Führungsqualifikation zu treffen. ²Dabei bedarf es insoweit einer Differenzierung, als die Frage der Führungsqualifikation im Rahmen der Verwendungseignung auch für solche Beschäftigte in Frage kommt, die bereits in Führungspositionen eingesetzt sind. ³So ist der bereits belegte Führungserfolg bei der Bewertung des entsprechenden Einzelmerkmals sowie des Einzelmerkmals des Führungspotentials zu berücksichtigen. ⁴Im Rahmen der Verwendungseignung soll die Aussage über die Führungsqualifikation darauf beschränkt werden, inwieweit die Qualifikation für die nächste Führungsebene vorhanden ist. ⁵Setzt 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 (vgl. Nr. 8.2).

8.1.2 Weitere Verwendungseignungen

Es ist ferner darzulegen, für welche Aufgaben und Dienstposten und für welches Amt die oder der Beurteilte in Betracht kommt und welche Einschränkungen (z.B. Bewährungsvorbehalte, Voraussetzungen nach Art. 17 Abs. 6 LlbG) ggf. bestehen.

8.2 Eignung für die Ausbildungsqualifizierung oder modulare Qualifizierung (Art. 58 Abs. 5 LlbG)

8.2.1

¹Eine Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung bzw. die Teilnahme an Maßnahmen einer modularen Qualifizierung kommt nur in Betracht, wenn in der periodischen Beurteilung ausdrücklich festgestellt wird, dass die Beamtin bzw. der Beamte dafür geeignet ist. ²Eine Feststellung der Möglichkeit der Teilnahme an der Ausbildungsqualifizierung entfällt, wenn die Beamtin bzw. der Beamte in der dritten oder vierten Qualifikationsebene eingestiegen ist (vgl. Art. 37 Abs. 1 LlbG). ³Gleiches gilt bei der modularen Qualifizierung für die Beamtinnen und Beamten, die in der vierten Qualifikationsebene eingestiegen sind. ⁴Die Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung oder die Möglichkeit der Teilnahme an Maßnahmen der modularen Qualifizierung ist in jedem Beurteilungszeitraum neu zu prüfen und, bejahendenfalls, die entsprechende Eignung erneut festzustellen. ⁵Erscheint die oder der Beurteilte geeignet, so ist eine entsprechende Feststellung in der periodischen Beurteilung vorzunehmen. ⁶Im Übrigen bedarf es keiner Äußerung.

8.2.2

¹Nur besonders befähigte Beamtinnen und Beamte sind für die Ausbildungsqualifizierung bzw. modulare Qualifizierung geeignet. ²Sie müssen sich durch weit überdurchschnittliche Leistungen ausgezeichnet haben. ³Auf Grund der vorhandenen Fachkenntnisse, Berufserfahrungen sowie den intellektuellen Anlagen muss sicher prognostiziert werden können, dass sie den Anforderungen der Ausbildungsqualifizierung bzw. modularen Qualifizierung sowie den Aufgaben der Ämter oberhalb der nächst höheren Qualifikationsebene

voraussichtlich gewachsen sein werden. ⁴Die Auswahl erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. ⁵Erkenntnismittel für diese Einschätzung im Rahmen der Beurteilungserstellung können auch wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren, wie insbesondere systematisierte Personalauswahlgespräche, strukturierte Interviews oder Assessment-Center sein.

8.2.3

¹Die Feststellung der Eignung für die Ausbildungsqualifizierung oder modularen Qualifizierung geht über die Feststellung der Beförderungseignung hinaus. ²Es bedarf aus diesem Grunde einer besonders sorgfältigen Abwägung. ³Mit der Feststellung der Eignung ist kein Anspruch auf Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung, auf Teilnahme an einzelnen Maßnahmen der modularen Qualifizierung oder auf Beförderung verbunden.

8.2.4

¹Bei der modularen Qualifizierung ist Gegenstand der Feststellung nicht die Eignung für einzelne Maßnahmen der modularen Qualifizierung (Art. 20 Abs. 2 LlbG), sondern die Eignung für den Erwerb der Qualifikation für Ämter ab der nächst höheren Qualifikationsebene durch die modulare Qualifizierung insgesamt (Art. 20 Abs. 1 LlbG). ²Wird nach vorhergehender positiver Feststellung der Eignung bei der nächsten periodischen Beurteilung von einer erneuten positiven Feststellung abgesehen, können in dem Zeitraum bis zur nächstfolgenden periodischen Beurteilung keine weiteren Maßnahmen der modularen Qualifizierung absolviert werden. ³Weitere Maßnahmen können erst dann absolviert werden, wenn in einer nachfolgenden periodischen Beurteilung wieder eine positive Feststellung getroffen wird. ⁴Bisher bereits im Rahmen der modularen Qualifizierung absolvierte Maßnahmen bleiben – vorbehaltlich abweichender Regelungen zur modularen Qualifizierung – grundsätzlich berücksichtigungsfähig.

9. Aktualisierung periodischer Beurteilungen, Art. 56 Abs. 4 Satz 2 LlbG

¹Die nach Art. 56 Abs. 4 Satz 2 LlbG vorgesehene Aktualisierung von periodischen Beurteilungen darf nur in seltenen Ausnahmefällen Anwendung finden, wenn sich die tatsächlichen Beurteilungsgrundlagen derart geändert haben, dass es angesichts des Leistungsgrundsatzes als nicht angemessen erscheint, mit deren Berücksichtigung bis zur nächsten periodischen Beurteilung abzuwarten. ²Als Beispiel für die Notwendigkeit kann die Versetzung von einem anderen Dienstherrn genannt werden, bei dem ein grundlegend anderes Beurteilungssystem eingeführt ist (z.B. Wechsel vom Bund nach Bayern). ³Der laufende periodische Beurteilungszeitraum im Sinn des Art. 56 Abs. 4 Satz 2 LlbG beginnt dabei mit dem letzten Beurteilungsstichtag, der vor dem einheitlichen Verwendungsbeginn des Art. 56 Abs. 4 Satz 1 LlbG liegt. ⁴Eine Aktualisierung scheidet in all den Fällen aus, die im üblichen System der periodischen Beurteilung sachgerecht berücksichtigt werden können. ⁵Hierunter fallen beispielsweise Beförderungen, Umsetzungen, Versetzungen innerhalb desselben Geschäftsbereichs, Abordnungen, Beurlaubungen und ähnliche regelmäßig vorkommende Personalveränderungen. ⁶Gleiches gilt für die Schwankungsbreite, innerhalb derer sich die Leistungen eines Beamten oder einer Beamtin während eines Beurteilungszeitraums naturgemäß bewegen. ⁷Eine Aktualisierung scheidet auch in den Fällen aus, in denen durch Verwaltungsvorschriften der obersten Dienstbehörden die Erstellung einer Anlassbeurteilung vorgesehen ist, um relevanten Veränderungen bei Stellenbesetzungs- und Beförderungentscheidungen Rechnung tragen zu können.

10. Weitere dienstliche Beurteilungen

Als weitere dienstliche Beurteilungen nennt Art. 54 Abs. 1 Satz 1 LlbG ausdrücklich die Einschätzung während der Probezeit, die Probezeitbeurteilung, die Zwischenbeurteilung und die Anlassbeurteilung.

10.1 Einschätzung während der Probezeit

10.1.1

¹Aufgabe der Einschätzung ist es, der Beamtin oder dem Beamten deutlich zu machen, ob die bisher gezeigten Leistungen voraussichtlich genügen werden, um die Probezeit zu bestehen. ²Dementsprechend erfolgt die Feststellung, ob die Beamtin bzw. der Beamte voraussichtlich geeignet ist. ³Kann dies noch nicht positiv festgestellt werden, ist gemäß Art. 55 Abs. 1 Satz 2 LlbG zu verfahren.

10.1.2

¹Maßstab der Einschätzung sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. ²Eine Bewertung einzelner Beurteilungskriterien ist nicht erforderlich. ³Kommt eine Kürzung der Probezeit nach Art. 36 Abs. 1 bzw. Art. 53 Satz 1 LlbG in Betracht, ist dies in der Einschätzung zu vermerken. ⁴Bezüglich eventuell nach Art. 30, 66 BayBesG erforderlich werdender Leistungsfeststellungen wird auf Abschnitt 5 verwiesen. ⁵Die Dokumentation erfolgt ausschließlich verbal. ⁶Es können Formblätter nach dem Muster der Anlage 5 verwendet werden. ⁷Für die Zuständigkeit und das Verfahren gelten die Art. 60 und 61 LlbG (vgl. Nr. 11). ⁸Die nähere Ausgestaltung kann ressortspezifisch geregelt werden (Art. 55 Abs. 3 LlbG). ⁹Sofern die Probezeit durch Kürzung und/oder Anrechnung zwölf Monate oder weniger beträgt, wird die Einschätzung durch die Probezeitbeurteilung ersetzt.

10.2 Probezeitbeurteilung

10.2.1

¹Gegenstand von Probezeitbeurteilungen ist die Feststellung, ob die Probezeitbeamtinnen und -beamten im Sinn des § 4 Abs. 3 Buchst. a BeamStG für die Aufgaben der Fachlaufbahn, und, soweit gebildet, des fachlichen Schwerpunktes, sowie für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit geeignet sind (Art. 55 Abs. 2 Satz 2 LlbG). ²Vorbehaltlich abweichender Regelungen (Art. 55 Abs. 3 LlbG) genügt eine verbale, die Würdigung der Gesamtpersönlichkeit umfassende Stellungnahme. ³Dabei kommen folgende Bewertungen in Betracht:

10.2.1.1

Beamtinnen und Beamte auf Probe, die sich in der Probezeit – gemessen an den Anforderungen ihrer Fachlaufbahn und, soweit gebildet, des fachlichen Schwerpunkts – bezogen auf die fachliche Leistung, Eignung und Befähigung bewährt haben und die Voraussetzungen für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erfüllen, erhalten die Bewertung „geeignet“.

10.2.1.2

¹Kann die Bewährung oder Eignung bis zum Ablauf der regelmäßigen Probezeit (Art. 12 Abs. 2 Satz 2 LlbG) nicht festgestellt werden, kommt jedoch eine Verlängerung der Probezeit gemäß Art. 12 Abs. 4 LlbG in Betracht, so ist die Bewertung „noch nicht geeignet“ zu vergeben. ²Auf die Regelung des § 167 Abs. 1 SGB IX wird verwiesen.

10.2.1.3

Beamtinnen und Beamte, die sich während der Probezeit hinsichtlich Eignung, Befähigung oder fachlicher Leistung nicht bewährt haben oder sonst nicht geeignet sind, sind mit „nicht geeignet“ zu beurteilen.

10.2.1.4

Es können Formblätter nach dem Muster der Anlage 4 verwandt werden.

10.2.2

¹Bei leistungsstarken Beamtinnen und Beamten kommt eine Abkürzung der Probezeit nach Maßgabe des Art. 36 Abs. 1 bzw. Art. 53 Satz 1 LlbG in Betracht. ²Ist eine entsprechende positive Stellungnahme bereits in einer vorhergehenden Einschätzung (Art. 55 Abs. 1 LlbG) erfolgt (vgl. Nr. 10.1.2 Satz 3), die noch nicht zur maximal möglichen Kürzung der Probezeit um ein Jahr (Art. 36 Abs. 1 Satz 1 bzw. Art. 53 Satz 1 LlbG) geführt hat, bedarf es in der Probezeitbeurteilung einer erneuten Stellungnahme dazu. ³Eine Präjudizierung für spätere Beurteilungen oder Leistungsfeststellungen nach Art. 62 LlbG ist mit einer positiven Stellungnahme nach Art. 36 Abs. 1 bzw. Art. 53 Satz 1 LlbG nicht verbunden, da der Vergleichsmaßstab jeweils ein anderer ist (nur Probezeitbeamtinnen und -beamte einerseits, und regelmäßig alle Beamtinnen und Beamte der gleichen Besoldungsgruppe und Fachlaufbahn, sowie, soweit gebildet, desselben fachlichen Schwerpunkts andererseits). ⁴Gleiches gilt für den Prognosezweck.

10.2.3

Im Falle einer Verlängerung der Probezeit ist eine erneute Probezeitbeurteilung zu erstellen.

10.2.4

¹Die Ausgestaltung der Probezeitbeurteilung kann ressortspezifisch näher geregelt werden (Art. 55 Abs. 3 LlbG). ²Wird die Probezeitbeurteilung mit einem Gesamturteil nach Art. 59 Abs. 1 Sätze 1 bis 3 LlbG abgeschlossen, so muss dieses mit einer evtl. getroffenen Aussage, dass die Leistungen der Probezeitbeamtin oder des Probezeitbeamten erheblich über *den* Durchschnitt liegen und daher eine Kürzung der Probezeit in Frage kommen kann (vgl. Nr. 9.2.2), übereinstimmen.

10.2.5

Bezüglich eventuell nach Art. 30, 66 BayBesG erforderlich werdender Leistungsfeststellungen wird auf Abschnitt 5 verwiesen.

10.3 Zwischenbeurteilungen

10.3.1

¹Eine Zwischenbeurteilung soll sicherstellen, dass die während eines nicht unerheblichen Zeitraums gezeigte Leistung, Eignung und Befähigung der Beamtinnen und Beamten Gegenstand eines förmlichen Beurteilungsbeitrags werden und so bei der nächsten periodischen Beurteilung berücksichtigt werden können. ²Die Nrn. 6.1 bis 6.3 finden entsprechende Anwendung. ³In ergänzenden Verwaltungsvorschriften kann festgelegt werden, dass die Zwischenbeurteilung – ggf. nur auf Antrag der Beamtinnen und Beamten – ein Gesamturteil enthält. ⁴Eine Stellungnahme zu Eignungsmerkmalen nach Art. 58 Abs. 4 und 5 LlbG entfällt.

10.3.2

¹Bei einem Behördenwechsel, dem eine Abordnung vorangeht, ist eine Zwischenbeurteilung von der abgebenden Behörde nur dann zu erstellen, wenn die zeitliche Voraussetzung des Art. 57 LlbG bei Beginn der Abordnung erfüllt ist. ²Der einem Behördenwechsel vorangegangene Abordnungszeitraum ist von der aufnehmenden Behörde in der nächsten periodischen Beurteilung zu berücksichtigen. ³Kommt es bis zur nächsten periodischen Beurteilung erneut zu einem Behördenwechsel, so ist Gegenstand einer ggf. nach Art. 57 LlbG erforderlich werdenden (weiteren) Zwischenbeurteilung der Zeitraum ab der Abordnung bis zu dem Beginn der nächsten, dem weiteren Behördenwechsel vorhergehenden Abordnung oder, im Falle eines sofortigen Behördenwechsels, bis zu dem Zeitpunkt dieses Wechsels.

10.4 Weitere Arten dienstlicher Beurteilung

Die obersten Dienstbehörden können gemäß Art. 54 Abs. 1 Satz 2 LlbG weitere Arten dienstlicher Beurteilung durch Verwaltungsvorschrift zulassen.

11. Beurteilungsverfahren

11.1

¹Maßgeblich für die Beurteilungszuständigkeit gemäß Art. 60 LlbG ist der Beurteilungsstichtag. ²Wird die Beurteilung von der Behördenleitung als Dienstvorgesetztem erstellt, sind unmittelbare Vorgesetzte der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten zu hören. ³Die Behördenleitung soll die unmittelbare Vorgesetzte oder den unmittelbaren Vorgesetzten der oder des zu Beurteilenden mit der Erstellung eines Beurteilungsentwurfs beauftragen. ⁴Mehrere unmittelbare Vorgesetzte erstellen einen einheitlichen Beurteilungsentwurf in gegenseitigem Einvernehmen. ⁵Hat die oder der zu Beurteilende während des Beurteilungszeitraums den Dienstposten innerhalb der Behörde gewechselt, so soll die Behördenleitung – oder die oder der mit der Erstellung eines Beurteilungsentwurfs beauftragte jetzige unmittelbare Vorgesetzte – nach Möglichkeit die früheren unmittelbaren Vorgesetzten hören, wenn der Einsatz auf dem früheren Dienstposten wenigstens sechs Monate betragen hat. ⁶Entsprechendes gilt, wenn die oder der unmittelbare Vorgesetzte innerhalb der Behörde den Dienstposten gewechselt hat.

11.2

¹Abgeordnete Beamtinnen und Beamte werden von der Stammbehörde im Einvernehmen mit der aufnehmenden Behörde beurteilt, sofern die Abordnung nicht zu einer außerbayerischen oder nichtstaatlichen Dienststelle besteht; in diesem Fall erfolgt die Beurteilung durch die Stammbehörde im Benehmen mit der aufnehmenden Behörde. ²Ist die oder der zu Beurteilende am Beurteilungsstichtag bereits länger als sechs Monate abgeordnet, hat die beurteilende Stammbehörde bei der aufnehmenden Behörde einen Beurteilungsbeitrag einzuholen. ³Gleiches gilt, wenn die oder der zu Beurteilende während des Beurteilungszeitraums länger als sechs Monate abgeordnet war. ⁴Die Sätze 2 und 3 gelten entsprechend bei Beamtinnen und Beamten, die im Beurteilungszeitraum hinsichtlich der Fachaufsicht länger als sechs Monate ununterbrochen einer anderen Dienststelle unterstellt waren, ohne dass dienstrechtlich eine Abordnung verfügt ist bzw. war.

11.3

¹ Art. 60 Abs. 1 Satz 5 LlbG eröffnet die Möglichkeit, für die Erstellung von Beurteilungen oder die Vereinheitlichung des Beurteilungsmaßstabs eine Beurteilungskommission vorzusehen, soweit ein dringendes dienstliches Bedürfnis gegeben ist. ²Ein solches kann insbesondere dann angenommen werden, wenn so (z.B. bei einer großen Anzahl von gleichzeitig zu Beurteilenden) die Gleichmäßigkeit der Beurteilungen besser sichergestellt werden kann.

11.4

Um die Verantwortung und die Funktion der oder des unmittelbaren Vorgesetzten bei Beurteilungen zu stärken, erhält jede Beurteilung abschließend noch folgenden Hinweis:

„Stellungnahme der oder des unmittelbaren Vorgesetzten:

Ohne Einwendungen

Andernfalls bitte Begründung (ggf. auf gesondertem Beiblatt):

...“.

11.5

¹Die nach Nrn. 11.1 und 11.4 vorgesehene Beteiligung der oder des unmittelbaren Vorgesetzten entfällt, wenn die oder der unmittelbare Vorgesetzte und die zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten derselben Besoldungsgruppe angehören. ²In diesen Fällen ist die oder der nächsthöhere Vorgesetzte zu beteiligen, sofern sie oder er nicht bereits für die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten zuständig ist. ³Gehören die für die Beurteilung zuständige Behördenleitung und die zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten derselben Besoldungsgruppe an, so ist die Beurteilung von der Leitung der vorgesetzten Dienststelle zu erstellen.

11.6

¹Die dienstlichen Beurteilungen sind den Beamtinnen und Beamten zu eröffnen (Art. 61 Abs. 1 Satz 1 LlbG). ²Die oder der Dienstvorgesetzte soll bei der Eröffnung die Beurteilung mit den Beamtinnen und Beamten besprechen (Art. 61 Abs. 1 Satz 2 LlbG). ³Bei diesem Beurteilungsgespräch soll auf den wesentlichen Inhalt der Beurteilung eingegangen werden. ⁴Dadurch können Missverständnisse ausgeräumt und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Hilfen gegeben werden, wie sie oder er etwa aufgetretene Schwächen beseitigen kann. ⁵Die oder der Dienstvorgesetzte kann die Eröffnung und Besprechung der Beurteilung einer oder einem Vorgesetzten der Beamtinnen und Beamten übertragen, die oder der an der Erstellung der Beurteilung wesentlich mitgewirkt hat. ⁶Beamtinnen und Beamte haben das Recht, die Beurteilung mit der oder dem Dienstvorgesetzten zu besprechen. ⁷Den Beamtinnen und Beamten ist eine Ausfertigung oder ein Abdruck der Beurteilung auszuhändigen.

11.7

¹Gleichstellungsbeauftragte sind auf Antrag der zu Beurteilenden zu beteiligen (Art. 18 Abs. 3 Satz 2 BayGIG). ²Die Beschäftigten können sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragten wenden (vgl. auch Art. 17 Abs. 3 BayGIG). ³Soweit keine Gleichstellungsbeauftragten bestellt sind, können sich die Beschäftigten an die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner vor Ort wenden, die dann die zuständigen

Gleichstellungsbeauftragten an den Dienststellen mit den entsprechenden personalrechtlichen Befugnissen bzw. an der nächst höheren Dienststelle informieren (Art. 15 Abs. 2 BayGIG).

11.8

¹Unterlagen, die in Zusammenhang mit Beurteilungen stehen, beinhalten häufig sensible personenbezogene Daten. ²Sie sind deshalb mit der gebotenen datenschutzrechtlichen Sorgfalt aufzubewahren. ³Die Beurteilung selbst sowie formelle Beurteilungsbeiträge sind zu den Personalakten zu nehmen und unterliegen den personalaktenrechtlichen Regelungen. ⁴Alle anderen Unterlagen, die in Zusammenhang mit Beurteilungen stehen, sind sorgsam aufzubewahren, vor unbefugtem Zugriff Dritter zu schützen und so bald als rechtlich zulässig zu vernichten. ⁵Vorbereitende Unterlagen wie z.B. Entwürfe, vorbereitende Übersichten sowie andere im Entstehungsprozess befindliche Unterlagen sind unmittelbar nach Anfertigung des endgültigen Dokuments zu vernichten. ⁶Sonstige in Zusammenhang mit Beurteilungen stehende Dokumente wie z.B. Ranglisten, Übersichten oder informelle Beurteilungsbeiträge sind zu vernichten, wenn ihre Vorhaltung nicht mehr erforderlich ist. ⁷Eine unter Nachweisgesichtspunkten gebotene Aufbewahrungspflicht besteht stets für die die aktuelle Beurteilung betreffenden Unterlagen. ⁸Gleiches gilt für Unterlagen zu Vorbeurteilungen, soweit diese noch für Auswahlentscheidungen herangezogen werden können. ⁹Die Aufbewahrung soll in der Verantwortung des zuständigen Beurteilers oder der zuständigen Personalstelle erfolgen. ¹⁰Dies erleichtert die Erfüllung der Rechte aus Art. 107 BayBG und Art. 12 Abs. 3 Satz 1 der Datenschutz-Grundverordnung. ¹¹Die rechtzeitige Vernichtung ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen.

12. Übergangsregelung

¹Beamtinnen und Beamte, die gemäß § 46 LbV in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung aufgestiegen sind, und die Qualifikation für bestimmte Verwendungsbereiche erworben haben, können sich für Ämter und Dienstposten, die nicht dem bisherigen Verwendungsbereich entsprechen, qualifizieren, wenn sie weitere gemäß Art. 20 LlbG und den ressortspezifischen Regelungen erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen erfolgreich absolvieren (Art. 70 Abs. 4 LlbG). ²In diesen Fällen ist die Feststellung der Eignung nach Art. 58 Abs. 5 Nr. 2 LlbG keine Voraussetzung für die Übertragung von dem bisherigen Verwendungsbereich nicht zugehörigen Ämtern bzw. Dienstposten, sofern in den Regelungen zur modularen Qualifizierung nichts Abweichendes festgelegt wird.