

Auszug aus den VV-Beamtr vom 13. Juli 2009 (FMBI S. 190), geändert durch Bekanntmachung vom 18. November 2010 (FMBI S. 264):

Hinweis: Die in dem nachfolgenden Auszug aus den VV-Beamtr in Bezug genommenen Anlagen sind dem Auszug nicht beigelegt. Sie können jedoch im Internet unter der Adresse

http://www.dienstrecht.bayern.de/gesetz/verwaltungsvorschriften/vv_beamtr.pdf

eingesehen werden.

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 LlbG. ²Auf die Öffnungsklauseln

- für die dienstliche Beurteilung von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten (Art. 63 LlbG),
- für die dienstliche Beurteilung von Lehrkräften (Art. 64 LlbG) sowie
- für die dienstliche Beurteilung des Polizeivollzugsdienstes (Art. 1 Abs. 3, Art. 68 Abs. 2 Satz 2 LlbG)

wird verwiesen. ³Wird von den Öffnungsklauseln Gebrauch gemacht, gelten nachfolgende Ausführungen nur, soweit keine abweichenden Regelungen getroffen werden. ⁴Bei der Beurteilung von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten ist deren besondere rechtliche Stellung zu berücksichtigen. ⁵Diesen Erfordernissen tragen durch die zuständigen Staatsministerien im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen zu treffende gesonderte Verwaltungsvorschriften nach Art. 63 LlbG Rechnung.

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. 2 LlbG.

1.3 ¹Die Staatsministerien können ergänzende Beurteilungsrichtlinien erlassen. ²Dabei kann im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen auch von Abschnitt 3 abgewichen werden.

2. **Ziel der dienstlichen Beurteilung**

2.1 ¹Nach Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 94 Abs. 2 BV sowie § 9 des Beamtenstatusgesetzes (BeamStG), Art. 16 Abs. 1 Sätze 1 und 2 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 4). 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 4) – 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 mit erheblichen
- 2 Mängeln und damit nur unzureichend erfüllt wird.
- 3 3 bis 6 Punkte sind zu vergeben, wenn die Anforderungen des einzelnen Merkmals
- 4 teilweise oder im Wesentlichen durchschnittlich erfüllt werden.
- 5
- 6
- 7 7 bis 10 Punkte sind zu vergeben, wenn die Erfüllung des einzelnen Merkmals in jeder
- 8 Hinsicht den Anforderungen genügt oder diese übersteigt.
- 9
- 10
- 11 11 bis 14 Punkte sind zu vergeben, wenn das einzelne Merkmal erheblich über den
- 12 Anforderungen liegend oder besonders gut erfüllt wird.
- 13
- 14
- 15 15 oder 16 Punkte sind zu vergeben, wenn das einzelne Merkmal in jeder Hinsicht in
- 16 besonders herausragender Weise erfüllt wird.

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

4. **Beurteilung von teilzeitbeschäftigten und beurlaubten Beamtinnen und Beamten**

¹Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken (Art. 14 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG – vom 24. Mai 1996, GVBl S. 186, BayRS 2039-1-A, zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Mai 2006, GVBl S. 292). ²Dies gilt auch für die Tätigkeit als Mitglied des Personalrats oder der Schwerbehindertenvertretung sowie als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter bzw. Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner (im Sinn des Art. 15 Abs. 1 und 2 BayGIG). ³Insbesondere ist bei einer Teilzeitbeschäftigung oder teilweisen Freistellung die geleistete Arbeitsmenge im Verhältnis zur anteiligen Arbeitszeit zu bewerten.

5. **Beurteilung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter**

5.1 ¹Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter ist eine eventuelle Minderung der Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (Art. 21 Abs. 2 LlbG in Verbindung mit Abschnitt IX Nr. 2 der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über die Rehabilitation und Teilhabe behinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes in Bayern – ‚Fürsorgerichtlinien‘ 2005 – vom 3. Dezember 2005 [FMBl S. 193, StAnz Nr. 50] in der jeweils geltenden Fassung). ²Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte dürfen auf Grund einer anerkannten Behinderung bei der Beurteilung nicht benachteiligt werden. ³Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit zur Folge, so ist in die Beurteilung ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde. ⁴Haben sich die Leistungen in einem Beurteilungszeitraum gegenüber einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist in der Beurteilung zu vermerken, ob und inwieweit die nachlassende Arbeits- und Verwendungsfähigkeit ggf. auf die Behinderung zurückzuführen ist.

5.2 ¹Im Kopf des Beurteilungsbogens ist neben Namen, Dienstbezeichnung etc., soweit durch Angabe der bzw. des Beschäftigten bekannt, auch eine Aussage zur evtl. Schwerbehinderung (unter Angabe des Grades der Behinderung) zu treffen. ²Die obersten Dienstbehörden stellen jeweils für ihren Geschäftsbereich nach Abschnitt IX Nr. 5 der ‚Fürsorgerichtlinien‘ den Vollzug des § 95 Abs. 2 des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch (SGB IX) vom 19. Juni 2001 (BGBl I S. 1046), zuletzt geändert durch Art. 2 des Gesetzes vom 30. Juli 2009 (BGBl I S. 2495), sicher.

6. **Inhalt der periodischen Beurteilung**

¹Der Inhalt der periodischen Beurteilung richtet sich nach Art. 58 LlbG. ²Im 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 von besonderem Gewicht können aufgeführt werden. 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 ¹Für die periodische Beurteilung können Formblätter nach dem Muster der Anlage 3 verwendet werden. ²Sofern von den obersten Dienstbehörden keine anderen oder weitere Beurteilungskriterien bestimmt werden (Art. 58 Abs. 6 Satz 2 LlbG), sind die im Folgenden genannten Beurteilungskriterien zu bewerten. ³Soweit nachfolgend eine Beschreibung einzelner Beurteilungskriterien erfolgt, dient dies nur als Anhaltspunkt. ⁴Vorrangig 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 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. ²Nicht jedoch ist ein vergebener Punktwert 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 LbG 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 LbG hinaus weitere verbale Hinweise oder Erläuterungen umfassend oder nur für einzelne Beurteilungsmerkmale verbindlich festlegen (Art. 59 Abs. 1 Satz 4 LbG).

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

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 LbG, Art. 59 Abs. 1 Satz 2 LbG). ⁴Ergänzende Bemerkungen gemäß Art. 59 Abs. 1 Satz 6 LbG zu den einzelnen Beurteilungskriterien kommen aus diesem Grunde nur ausnahmsweise in Betracht.

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, einer Schwerbehindertenvertretung oder als soziale Ansprechpartnerin oder sozialer Ansprechpartner angegeben werden. ³Ferner kann darauf verwiesen werden, dass schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte trotz der mit ihrer Behinderung verbundenen Erschwernis gute bzw. herausragende Leistungen erbringen.

6.2.4.3 Ergänzende Bemerkungen erfolgen ausschließlich verbal.

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

¹Die Staatsministerien können für ihren Geschäftsbereich oder Teile davon eine vereinfachte Dokumentation der Beurteilung zulassen (Art. 58 Abs. 6 Satz 2 LbG). ²Voraussetzung 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.
- 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.

7.5 ¹Die Einzelbewertungen und die ergänzenden Bemerkungen müssen das Gesamturteil schlüssig tragen. ²Ergänzende Bemerkungen erfolgen ausschließlich verbal.

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). ⁶Für die Beurteilung der Führungsqualifikation bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten wird ergänzend auf die „Fürsorgerichtlinien“ verwiesen.

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.

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. Weitere dienstliche Beurteilungen

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

9.1 Einschätzung

9.1.1 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.

9.1.2 ¹Maßstab der Einschätzung sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. ²Eine Bewertung einzelner Beurteilungskriterien ist nicht erforderlich. ³Die Dokumentation erfolgt ausschließlich verbal. ⁴Es können Formblätter nach dem Muster der **Anlage 5** verwandt werden. ⁵Für die Zuständigkeit und das Verfahren gelten die Art. 60 und 61 LlbG (vgl. Nr. 10). ⁶Die nähere Ausgestaltung kann ressortspezifisch geregelt werden (Art. 55 Abs. 3 LlbG).

9.1.3 ¹Kommt eine Kürzung der Probezeit nach Art. 36 Abs. 1 bzw. Art. 53 Satz 1 LlbG in Betracht, ist dies in der Einschätzung zu vermerken. ²Sofern die Probezeit durch Kürzung und/oder Anrechnung zwölf Monate oder weniger beträgt, wird die Einschätzung durch die Probezeitbeurteilung ersetzt.

9.1.4 Bezüglich eventuell nach Art. 30, 66 BayBesG erforderlich werdender Leistungsfeststellungen wird auf Abschnitt 4 verwiesen.

9.2 Probezeitbeurteilung

9.2.1 ¹Gegenstand von Probezeitbeurteilungen ist die Feststellung, ob die Probezeitbeamtinnen und -beamten im Sinn des § 4 Abs. 3 Buchst. a BeamtStG 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:

9.2.1.1 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“.

- 9.2.1.2 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 § 84 Abs. 1 SGB IX wird verwiesen.
- 9.2.1.3 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.
- 9.2.1.4 Es können Formblätter nach dem Muster der **Anlage 4** verwandt werden.
- 9.2.2 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. 9.1.3), 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.
- 9.2.3 Im Falle einer Verlängerung der Probezeit ist eine erneute Probezeitbeurteilung zu erstellen.
- 9.2.4 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.
- 9.2.5 Bezüglich eventuell nach Art. 30, 66 BayBesG erforderlich werdender Leistungsfeststellungen wird auf Abschnitt 4 verwiesen.
- 9.3 Zwischenbeurteilungen
- 9.3.1 ¹Eine Zwischenbeurteilung soll sicherstellen, dass die während eines nicht unerheblichen Zeitraums gezeigte Leistung, Eignung und Befähigung der Beamtinnen und Beamten

Gegenstand eines förmlichen Beurteilungsbeitrags wird und so bei der nächsten periodischen Beurteilung berücksichtigt werden kann. ²In ergänzenden Verwaltungsvorschriften kann festgelegt werden, dass die Zwischenbeurteilung – ggf. nur auf Antrag der Beamtinnen und Beamten – ein Gesamturteil enthält. ³Eine Stellungnahme zu Eignungsmerkmalen nach Art. 58 Abs. 4 und Abs. 5 LlbG entfällt.

9.3.2 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.

9.3.3 Die Nrn. 6.1, 6.2 und 6.3 finden entsprechende Anwendung.

9.4 Weitere Arten dienstlicher Beurteilung

Die obersten Dienstbehörden können weitere Arten dienstlicher Beurteilung, z. B. Anlassbeurteilungen, durch Verwaltungsvorschrift zulassen.

10. **Beurteilungsverfahren**

10.1 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.

- 10.2 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 Dienststelle 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.
- 10.3 ¹Art. 60 Abs. 1 Satz 4 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.
- 10.4 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):
...“.
- 10.5 ¹Die nach Nrn. 10.1 und 10.4 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.
- 10.6 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.

10.7 Bezüglich des besonderen Verfahrens bei der Beurteilung von schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten wird auf die „Fürsorgerichtlinien“ verwiesen.

11. **Übergangsregelungen**

11.1 ¹Die Feststellung der Aufstiegseignung nach § 41 Abs. 5, §§ 46 und 51 LbV in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung kann in periodischen Beurteilungen, die nach dem 1. Januar 2011 wirksam werden, nicht mehr erfolgen. ²Dies gilt auch für periodische Beurteilungen, die in vor dem 1. Januar 2011 endenden Beurteilungszeiträumen zurückgestellt wurden, und nach dem 1. Januar 2011 nachgeholt werden. ³Insoweit kommen bereits die Regelungen der Art. 20, 58 Abs. 5 Nr. 2 LlbG sowie die ressortspezifischen Regelungen zur modularen Qualifizierung zum Tragen.

11.2 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 Satz 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.

Abschnitt 4

Leistungsfeststellung nach Art. 30, 66 BayBesG in Verbindung mit Art. 62 LlbG

1. **Anwendungsbereich**

¹Die nachfolgenden Ausführungen gelten nur, soweit nach Art. 1 Abs. 3 in Verbindung mit Art. 68 Abs. 2 LlbG oder Art. 64 LlbG nichts Abweichendes geregelt ist. ²Für Richterinnen und Richter bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte findet dieser Abschnitt keine Anwendung.

2. Fallgestaltungen

2.1 ¹Art. 62 Abs. 1 Satz 1 LlbG bestimmt, dass Leistungsfeststellungen, die für die Entscheidungen nach Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 BayBesG sowie Art. 66 Abs. 2 BayBesG erforderlich sind, soweit möglich, mit der periodischen Beurteilung verbunden werden. ²Es handelt sich dabei um folgende Konstellationen:

- Regelmäßiger Stufenaufstieg bzw. Stufenstopp: Feststellung, ob die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt sind (Art. 62 Abs. 3 LlbG, Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 BayBesG)
- Leistungsstufe: Feststellung, ob dauerhaft herausragende Leistungen vorliegen (Art. 62 Abs. 2 LlbG, Art. 66 Abs. 2 BayBesG)

³Für die Leistungsfeststellung im Rahmen des Beurteilungsvordrucks kann das Muster der **Anlage 3** verwendet werden.

2.2 ¹Wird festgestellt, dass die Mindestanforderungen nicht erfüllt sind (Stufenstopp), sind die Leistungen im Rahmen einer gesonderten Leistungsfeststellung in Abständen von jeweils einem Jahr nach Beginn des Stufenstopps erneut zu überprüfen (Art. 62 Abs. 5 Satz 1 LlbG). ²Sofern zu diesem Zeitpunkt zugleich eine periodische Beurteilung erstellt wird, wird die Überprüfungsfeststellung mit dieser verbunden (Art. 62 Abs. 5 Satz 4 LlbG). ³Einer gesonderten Leistungsfeststellung bedarf es auch dann, wenn eine Leistungsfeststellung für die Entscheidungen nach Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 BayBesG sowie Art. 66 Abs. 2 BayBesG erforderlich ist, eine periodische Beurteilung jedoch nicht vorgeschrieben ist. ⁴Es handelt sich hierbei insbesondere um Fälle, die unter Art. 56 Abs. 3 LlbG fallen.

2.3 ¹Sofern während der Probezeit Leistungsfeststellungen nach Art. 30 Abs. 3, Art. 66 Abs. 2 BayBesG erforderlich werden, können diese mit der Einschätzung bzw. der Probezeitbeurteilung verbunden werden (Art. 62 Abs. 1 Satz 4 LlbG). ²Bezüglich der möglichen Ausgestaltung wird auf die **Anlage 4** und **Anlage 5** verwiesen.

3. Zuständigkeit und Verfahren

¹Zuständigkeit und Verfahren bestimmen sich in allen in Nr. 2 genannten Fällen nach Art. 60 und 61 LlbG. ²Die Ausführungen in Abschnitt 3 Nr. 10.1, 10.2, 10.4, 10.5, 10.6 sowie 10.7 finden entsprechende Anwendung.

4. **Gegenstand der Leistungsfeststellung**

4.1 ¹Gegenstand der Feststellung sind die Kriterien der fachlichen Leistung nach Art. 58 Abs. 3 Nr. 1 LlbG, sofern keine anderen oder weitere Beurteilungskriterien die fachliche Leistung betreffend geregelt sind (vgl. Art. 58 Abs. 6 Satz 2 LlbG). ²Sofern diese abweichend geregelt sind oder von der Öffnungsklausel des Art. 59 Abs. 1 LlbG (bzgl. des Bewertungssystems) Gebrauch gemacht worden ist, muss jeweils bestimmt werden, wann die Möglichkeit der Leistungsstufe besteht, wann Beamtinnen und Beamte regelmäßig aufsteigen und wann sie in den Stufen gestoppt werden sollen. ³Es muss dabei sichergestellt werden, dass die Voraussetzungen für die Leistungsstufe, den Stufenstopp bzw. den regelmäßigen Stufenaufstieg den in Art. 62 Abs. 2, 3 und 5 LlbG geregelten Maßstäben entsprechen. ⁴Damit wird die Gleichbehandlung aller Beamtinnen und Beamten gewährleistet.

4.2 Für Leistungsfeststellungen während der Probezeit gelten abweichend die für die Einschätzung bzw. die Probezeitbeurteilung maßgebenden Bewertungsmaßstäbe (Art. 62 Abs. 1 Satz 5 in Verbindung mit Art. 55 Abs. 1 Satz 1 bzw. Art. 55 Abs. 2 Satz 2 LlbG).

4.3 Treffen in einem Beurteilungszeitraum Zeiten aktiver Dienstleistung mit Zeiten nach Art. 31 Abs. 3 BayBesG zusammen, während der nach Art. 30 Abs. 3 Satz 5 BayBesG die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen als erfüllt gelten, ist im Wege einer Gesamtwürdigung des Beurteilungszeitraums zu entscheiden, ob insgesamt davon ausgegangen werden kann, dass die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt sind (vgl. auch Nr. 30.3 der Verwaltungsvorschriften zu Art. 30 BayBesG).

5. **Maßstab**

¹Leistungsfeststellungen können ihrer Funktion nur gerecht werden, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten erstellt werden und ein möglichst zutreffendes, ausgewogenes und umfassendes Bild von den Leistungen der Beamtinnen und Beamten geben. ²Die Nr. 2.3 bis 2.5 des Abschnitts 3 finden entsprechende Anwendung, soweit es um die Feststellung der fachlichen Leistung geht.

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 ¹Nach 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. ²Bezugspunkt 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. ³Die Mindestanforderungen gelten regelmäßig als erfüllt, wenn die Beamtin bzw. der Beamte in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung mindestens 3 von 16 Punkten hat. ⁴Bei 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. ⁵Die Bildung eines Gesamturteils zur Bewertung der fachlichen Leistung insgesamt erfolgt nicht.

6.1.2 ¹Nach Art. 62 Abs. 4 LlbG sind bei der Entscheidung, ob die Mindestanforderungen erfüllt sind, sämtliche Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. ²Es 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.

³Die Grundsätze der ‚Fürsorgerichtlinien‘ sind zu beachten.

6.1.3 ¹Eine 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 Satz 2 LlbG maßgeblichen Beurteilungskriterien gefunden haben. ²Durch 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 ¹Der 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). ²Dies 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. ³Inhalt und Zeitpunkt des Hinweises sind im Personalakt zu vermerken. ⁴Das Beteiligungsrecht nach Art. 77a BayPVG ist zu beachten.

6.2.3 ¹Unterbleibt 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. ²Eine Abschrift der Mitteilung der Gründe ist in den Personalakt aufzunehmen.

6.2.4 ¹Nach Art. 62 Abs. 5 LlbG wird regelmäßig überprüft, ob nunmehr die Mindestanforderungen nach Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG vorliegen. ²Dies 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 ¹Art. 62 Abs. 2 LlbG legt fest, welche Beamtinnen und Beamten für eine Leistungsstufe in Betracht kommen können. ²Für die Probezeitbeamtinnen und Probezeitbeamten gilt Art. 62 Abs. 2 Satz 2 in Verbindung mit Abs. 1 Satz 5 LlbG. ³Von einer Festlegung genau bestimmter Kriterien wurde abgesehen, um die Entscheidung der oder des Dienstvorgesetzten nicht zu beschränken. ⁴Dies garantiert das notwendige Maß an Gerechtigkeit im Einzelfall. ⁵Für die Transparenz des Vergabeverfahrens sowie des Vergabeumfangs sorgt die Beteiligung der Personalvertretungen (Art. 77a BayPVG).

6.3.2 ¹Gemäß 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. ²Der Beginn der Leistungsstufe kann bei jeder Beamtin und bei jedem Beamten individuell bestimmt werden. ³Letzteres ist nicht Gegenstand der Leistungsfeststellung. ⁴Auf Art. 62 Abs. 2 Sätze 3 und 4 LfBG wird verwiesen.

7. **Wirksamkeit**

7.1 ¹Bezüglich des Beginns der Wirksamkeit einer Leistungsfeststellung ist auf den Beginn des Monats abzustellen, der auf den Monat, in dem die Leistungsfeststellung eröffnet worden ist, folgt. ²Sofern die Leistungsfeststellung mit der periodischen Beurteilung verbunden ist, ist maßgeblich der Monat der Eröffnung der periodischen Beurteilung. ³Eine Leistungsfeststellung, die mit einer periodischen Beurteilung verbunden ist, gilt bis zur nächsten periodischen Beurteilung. ⁴Eine gesonderte Leistungsfeststellung ist wirksam bis zur ersten oder nächsten periodischen Beurteilung, bzw., wenn eine solche nicht erfolgt, bis zur nächsten gesonderten Leistungsfeststellung. ⁵Auf die Verwaltungsvorschriften zu Art. 30 und 66 BayBesG wird verwiesen.

7.2 ¹Unterbleibt eine positive Leistungsfeststellung (Stufenstopp), so treten die Rechtsfolgen des Art. 30 Abs. 3 Satz 3 BayBesG mit dem Beginn des Monats ein, der auf den Monat folgt, in dem die periodische Beurteilung bzw. die gesonderte Leistungsfeststellung eröffnet worden ist. ²Jeweils nach einem Jahr ab Eintritt der Rechtsfolgen des Art. 30 Abs. 3 Satz 3 BayBesG wird erneut überprüft, ob die bzw. der Beschäftigte nunmehr die Mindestanforderungen erfüllt. ³Wenn dies der Fall ist, erfolgt eine positive Leistungsfeststellung; andernfalls wird festgehalten, dass die Leistung nach wie vor nicht den Mindestanforderungen entspricht. ⁴Nr. 7.1 Satz 1 gilt entsprechend. ⁵Auf die Verwaltungsvorschriften zu Art. 30 BayBesG wird verwiesen.