

Grundlegende Änderungen im Beurteilungsverfahren

- Rechtliche Grundlagen
- Wesentliche Änderungen
- Leistungsbeurteilung / Beurteilungsmaßstab
- Befähigungsbeurteilung
- Regelbeurteilung / Stichtagsregelung
- Anlassbeurteilung
- Vor- und Endbeurteilende
- Beteiligungsrechte des Personalrats
- Schulung



Rechtliche Grundlagen

- Beurteilungsverordnung (BeurtVO) vom 16.12.2014 (Inkrafttreten am 24.12.2014)
- Beurteilungsrichtlinien (BRL) vom 30.04.2015 (Inkrafttreten am 01.02.2015)
- Verwaltungsvorschrift des MWK vom 27.02.2017 (veröffentlicht am 29. März 2017, Inkrafttreten mit Wirkung vom 01.02.2017!)

Die Beurteilungsverordnung gilt nicht für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal der Hochschulen nach § 44 des Landeshochschulgesetzes (LHG).



Wesentliche Änderungen

- Neues Punkteschema mit neuer Definition der Leistungs- und Befähigungsmerkmale (§ 4 BeurtVO)
- Bildung von Vergleichsgruppen mit Richtwerten bzw. Differenzierung bei der Bildung von Gesamturteilen (§ 5 BeurtVO)
- Die Einhaltung der Richtwerte ist durch eine Beurteilungskommission bei den Endbeurteilerinnen oder Endbeurteilern sicherzustellen.
- Vorgespräch (Ziff. 10.7 BRL)
- Begründungspflicht des Gesamturteils (Ziff. 7.2 BRL)



Leistungsbeurteilung / Beurteilungsmaßstab

Neues Punkteschema 1 bis 15, Beurteilungsmaßstab:

- Entspricht nicht den Leistungserwartungen 1 Punkt
- entspricht nur eingeschränkt den Leistungserwartungen 2 bis 4 Punkte
- entspricht den Leistungserwartungen 5 bis 9 Punkte
- liegt über den Leistungserwartungen 10 bis 12 Punkte
- übertrifft die Leistungserwartungen in besonderem Maße 13 bis 15 Punkte

Den Punktwerten 1 bis 15 sind jeweils Leistungsbeschreibungen zu Grunde gelegt (§ 4 Abs. 2 BeurtVO).



Befähigungsbeurteilung (§ 4 Abs. 3 BeurtVO)

Anhand von Befähigungsmerkmalen werden die allgemeinen Fähigkeiten nach folgenden Ausprägungsgraden bewertet:

1. schwach ausgeprägt
2. normal ausgeprägt
3. stärker ausgeprägt
4. besonders stark ausgeprägt

Außerdem sind Fachkenntnisse und besondere Fähigkeiten, die über die Anforderungen des Arbeitsplatzes hinausgehen, soweit sie im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung sichtbar werden und für die weitere dienstliche Entwicklung und Verwendung von Bedeutung sein können, darzustellen und zu bewerten.



Regelbeurteilung

- Anhebung der Altersgrenze bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres
- alle drei Jahre (wie bisher)
- Festlegung der Stichtage:
 - gehobener Dienst: 1. Februar 2017
 - mittlerer und höherer Dienst: 1. September 2017
- Ausnahmekatalog (§ 3 BeurtVO) z. B. Beamtinnen und Beamte auf Probe, Beamtinnen und Beamte, die am Stichtag bereits länger als ein Jahr beurlaubt sind und im Beurteilungszeitraum weniger als neun Monate Dienst verrichtet haben oder die von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt sind.



Anlassbeurteilung

Vor Entscheidungen, die auf der Grundlage von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung getroffen werden, wenn

- die Beamtin/der Beamte an der letzten Regelbeurteilung nicht teilgenommen hat,
- sich die zu vergleichenden Beurteilungen auf erheblich abweichende Zeiträume beziehen, insbesondere wenn das jeweilige Enddatum der Beurteilungszeiträume der zu vergleichenden Beurteilungen um mehr als ein Jahr auseinanderfällt oder
- seit dem Stichtag der letzten Beurteilung einschneidende Änderungen, insbesondere die Wahrnehmung von Dienstaufgaben eines höherwertigen Amtes oder erhebliche Leistungsschwankungen, eingetreten sind.



Vor- und Endbeurteilende (ZUV und kiz)

| Laufbahn | Vorbeurteiler*in | Endbeurteiler |
|------------------|--|---------------|
| Höherer Dienst | Kanzler | Präsident |
| Gehobener Dienst | der/die erste Vorgesetzte unterhalb der Hierarchieebene des Kanzlers | Kanzler |
| Mittlerer Dienst | Kanzler | |



Vorgespräch

- Die Vorbeurteilerin/ der Vorbeurteiler führt mit dem/ der zu Beurteilenden vor Fertigung des Entwurfs der Vorbeurteilung ein Gespräch, das dazu beitragen soll, die tatsächlichen Grundlagen der Beurteilung/ Aufgabenbeschreibung zu ermitteln.
- Bewertungen der Leistungsmerkmale und das Gesamturteil sind nicht Gegenstand des Gesprächs und werden der oder dem zu Beurteilenden nicht mitgeteilt.
- Eine Delegation an die unmittelbare Vorgesetzte/den unmittelbaren Vorgesetzten ist möglich. Voraussetzung dafür ist, dass auf Grund der Vielzahl der zu führenden Gespräche eine sachgerechte Befassung mit der Interessenlage der/dem zu Beurteilenden nicht mehr möglich ist. Dies gilt jedoch nicht, wenn die zu beurteilende Person das Gespräch mit der Vorbeurteilerin / dem Vorbeurteiler ausdrücklich wünscht.



Begründungspflicht des Gesamturteils

- Gibt die Befähigungsbeurteilung Anlass, für die Bildung des Gesamturteils über das zusammenhängende Ergebnis der Leistungsbeurteilung hinauszugehen oder hinter ihm zurückzubleiben, ist dies gesondert zu begründen.
- In der Begründung ist weiter darzustellen, welches Gewicht der Leistungsbeurteilung und der Befähigungsbeurteilung für das Gesamturteil jeweils zukommt.



Vergleichsgruppen / Richtwerte / Differenzierung

- Die Zugehörigkeit zu einer Vergleichsgruppe bestimmt sich nach der Besoldungsgruppe und der Laufbahnzugehörigkeit. Sie soll aus mind. 20 Personen bestehen; stehen weniger zur Verfügung, ist bei der Bildung der Gesamturteile eine vergleichbare Differenzierung anzustreben.
- Der Anteil der Beamtinnen und Beamte einer Vergleichsgruppe, die beurteilt werden, soll im Beurteilungsmaßstab betragen:

10 – 12 Punkte max. 25 %

13 – 15 Punkte max. 15 %



Beteiligungsrechte des Personalrats

- Unterrichtungs- und Teilnahmerechte an Beurteilungsgesprächen (auf Verlangen des Beschäftigten) sowie allgemeinen Besprechungen zur Abstimmung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe gem. § 71 Abs. 4 Satz 2 LPVG
- vom Personalrat dafür entsandtes Mitglied:
Beamtenvertreter: Wolfram Engel
- Sofern von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, außer den Endbeurteilern weitere Mitglieder in die Beurteilungskommission hinzuzuziehen, soll der Personalrat hierüber vorab im Rahmen der partnerschaftlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit von der Dienststellenleitung informiert werden.



Schulung (zu Nr. 18 BRL)

Vor anstehenden Regelbeurteilungen sollen den Vor- und Endbeurteilenden hinreichende Schulungen angeboten werden (aktuell: am 11. Mai 2017).

Dies ist angesichts der grundlegenden Änderungen im Beurteilungsverfahren (z. B. neues Punkteschema mit Definition der Leistungs- und Befähigungsmerkmale) und der Komplexität eines neu eingeführten Beurteilungssystems (z. B. Beurteilungskommission) auch erforderlich.

Das MWK empfiehlt in diesem Zusammenhang, hier auch auf externe Beraterinnen und Berater zurückzugreifen.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

