

Beurteilungswesen: Arbeit in der Beurteilungskommission

In Nr. 9.2 BRL wird innerhalb der Darstellung des Beurteilungsverfahrens auf die Zusammensetzung und Aufgaben der Beurteilungskommission hingewiesen.

Neben der Festlegung der Kriterien, nach denen die Erstbeurteilerinnen und Erstbeurteiler einheitlich vorgehen sollen, um die Einhaltung der Beurteilungsmaßstäbe sicherzustellen, können auch Bewertungsschwerpunkte erarbeitet werden, die an typische Arbeitsabläufe einer Dienststelle anknüpfen. Als einzige verbindliche Vorgabe für die Arbeit in der Beurteilungskommission ist die Überprüfung von geschlechtsspezifischen Auswirkungen vorgesehen.

Auf die Vorgabe weiterer verbindlicher Kriterien ist bewusst verzichtet worden, um jeder Beurteilungskommission die Gelegenheit zu belassen, die jeweiligen behördenspezifischen Anforderungen zu berücksichtigen. Die Offenheit der Regelung soll an dieser Stelle zur Akzeptanz des neuen Beurteilungswesens in der Landesverwaltung beitragen.

In jedem Fall ist zu berücksichtigen, dass durch die dienstliche Beurteilung das Ziel verfolgt wird, in einem transparenten Verfahren ein aussagefähiges, möglichst objektives und vergleichbares Bild der Leistungen der Beschäftigten zu erstellen. Die Arbeit der Beurteilungskommission stellt einen wichtigen Baustein dar, dieses Ziel zu erreichen; durch die Einbindung der Beurteilungskommission im Beurteilungsverfahren **wird der Dienstherr** bei seinen Entscheidungen zur dienstlichen Beurteilung **unterstützt** (vgl. Nr. 1 Abs. BRL). Die Vorgaben der Beurteilungsrichtlinien bilden lediglich den Rahmen, in welchem die Beurteilungskommission **allgemeine gesetzliche Regeln zu beachten** hat, dies gilt insbesondere für die Beachtung des Datenschutzes.

Die Beurteilungskommission kann keine allgemeinen Regelungen treffen, die alle am Beurteilungsverfahren beteiligten Personen binden. Dies ergibt sich bereits aus dem Grundsatz, dass der oder die Erstbeurteiler/in die Erstbeurteilung frei von Weisungen erstellt (vgl. Nr. 9.6 Abs. 1 Satz 4 BRL). Allerdings steht es der Beurteilungskommission frei, der Dienststelle Maßnahmen zu empfehlen, die auch den Erlass besonderer Beurteilungsrichtlinien zur Folge haben können.

Inhaltlich sind z.B. folgende Themen für die Diskussion in den Beurteilungskommissionen denkbar:

❖ Leistungs- und Befähigungsmerkmale

Im Beurteilungsvordruck werden die Leistungs- und Befähigungsmerkmale nur grob definiert. Welche Überlegungen sinnvoll sein können, um Leistungs- und Befähigungsmerkmale in ihren individuellen Ausprägungsgraden zu ermitteln, wird im „Fragenkatalog für Leistungs- und Befähigungsmerkmale“ (s. Intranet/Beurteilungen/Anlage 2 zum Leitfaden BRL) erörtert. Die dort aufgezeigten Fragestellungen sind allgemein gehalten und können weder die konkreten

Anforderungen an ein bestimmtes Merkmal in allen Verwaltungszweigen abbilden, noch die individuelle Arbeitssituation in den jeweiligen Behörden vor Ort aufzeigen. Sie können aber einen Ausgangspunkt für die Diskussion in den Beurteilungskommissionen bieten.

Im Beurteilungsvordruck sind nicht alle Leistungs- und Befähigungsmerkmale enthalten, die in früheren Beurteilungsvorgaben Verwendung fanden. Die Beurteilungsrichtlinien sehen deshalb insbesondere die Möglichkeit vor, dass der Katalog der Leistungsmerkmale und der Befähigungsmerkmale ergänzt werden kann. Hierzu könnte ein Impuls aus der Beurteilungskommission gegeben werden.

Bei der Umsetzung ist zu beachten, dass in diesem Fall gem. Nr. 6.2 Abs. 4 und Nr. 7.2 Abs. 2 BRL **die jeweilige Dienststelle die Ergänzung mit der Personalvertretung abzustimmen hat.**

❖ Beteiligung der Personalstelle

Gem. Nr. 9.2 Abs. 1 BRL nimmt die Leitung der Personalstelle an den Sitzungen der Beurteilungskommission teil. Die Diskussion in der Beurteilungskommission kann sich insbesondere mit der optimalen Beteiligung der Personalstelle im Beurteilungsverfahren beschäftigen. Je nach den individuellen Verhältnissen in den Dienststellen kann es hierbei angezeigt sein, dass die Personalstellen z.B. den Zweitbeurteilerinnen und Zweitbeurteilern bei der Überprüfung der Einhaltung von Beurteilungsmaßstäben beratend zur Verfügung stehen. Ergebnis der Arbeit in einer Beurteilungskommission kann es aber auch sein, dass es als sinnvoll angesehen wird, dass die Behördenleitung die Personalstelle mit der Erstellung einer Evaluation nach Abschluss des Beurteilungsverfahrens beauftragt.

❖ Einheitlicher und gerechter Beurteilungsmaßstab

Die inflationäre Vergabe der Spitzennote an den Großteil der Beschäftigten führte in der Vergangenheit oftmals zur mangelnden Verwertbarkeit dienstlicher Beurteilungen. Im Gegensatz dazu soll das neue Beurteilungssystem der am Leistungsprinzip orientierten Verwendung und Beförderung von Beamtinnen und Beamten dienen und den Personalverwaltungen eine von den Verwaltungsgerichten akzeptierte Entscheidungsgrundlage liefern. Um diesem Zweck besonderen Nachdruck zu verleihen, wurde in den Text des § 40 Abs. 3 NLVO explizit das Gebot der Differenzierung der Gesamturteile aufgenommen. Zur Erreichung dieses Zwecks sind verschiedene Möglichkeiten denkbar, deren Akzeptanz und Vollzug von den jeweiligen Arbeitsabläufen sowie dem Verwaltungspersonal vor Ort abhängen und deshalb in den Beurteilungskommissionen erörtert werden sollen.

Zu den Möglichkeiten, die Ausschöpfung der Rangstufenskala vor Ort zu überwachen, zählen z.B. die Verabredung einer zweiten Sitzung der Beurteilungskommission vor Fertigstellung der Zweitbeurteilung oder eine Evaluation nach Abschluss des Beurteilungsverfahrens (s.o.).

Die Verabredung eines **Richtwerts** stellt dagegen nur dann ein geeignetes Mittel dar um die Einhaltung der Beurteilungsmaßstäbe zu sichern, wenn die **oberste Dienstbehörde gem. Nr. 2.4 BRL im Einvernehmen mit MI durch besondere Beurteilungsrichtlinien** für bestimmte Rangstufen Richtwerte vorgegeben hat.