

MERKBLATT

für die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten

Das neue bayerische Dienstrecht ist zum 1. Januar 2011 in Kraft getreten. Dieses Mantelgesetz umfasst neben zahlreichen Änderungsgesetzen unter anderem ein vollständig neues Leistungslaufbahngesetz (LlbG), in dem auch die Vorschriften über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten neu geregelt wurden. Die nähere Ausgestaltung der Beurteilung erfolgte durch die Ergänzenden Beurteilungsrichtlinien (Wissenschaft und Kunst) vom 25.02.2014.

Die periodische Beurteilung erfolgt mindestens alle drei Jahre (Art. 56 Abs. 1 Satz 1 LlbG). Die Möglichkeit, ältere Beamtinnen und Beamte nicht mehr zu beurteilen, ist entfallen. Das bedeutet, dass mit Ausnahme von Beamtinnen und Beamten der BesGr. A16 mit Amtszulage und höher (Beurteilung kann hier angeordnet werden) **alle** Beamtinnen und Beamte **ohne Ausnahme** beurteilt werden müssen.

1. Ziel der dienstlichen Beurteilung

Dienstliche Beurteilungen sollen dem Dienstherrn regelmäßig einen Überblick über das Leistungspotential seiner Bediensteten verschaffen und werden dadurch zur wesentlichen Grundlage der Auswahlentscheidungen über die dienstliche Verwendung und das berufliche Fortkommen der Beamtinnen und Beamten entsprechend dem Leistungsgrundsatz. Darüber hinaus sind sie maßgebliche Grundlage für die Entscheidungen über das leistungsabhängige Aufsteigen oder Verbleiben von Beamtinnen und Beamten in den Grundgehaltsstufen (Art. 30 Abs. 3 BayBesG).

Als Personalführungsinstrument soll die Beurteilung der / dem einzelnen Bediensteten regelmäßig vor Augen führen, welches Leistungs-, Befähigungs- und Eignungsbild die Vorgesetzten innerhalb des Beurteilungszeitraums von ihr / ihm gewonnen haben und sie / ihn dadurch zu einer bestmöglichen Entfaltung ihrer/seiner Kräfte im beruflichen Bereich anspornen.

Dementsprechend muss die Beurteilung ein umfassendes und ausgewogenes Bild von den Leistungen und Fähigkeiten der Beamtin / des Beamten geben und sowohl Stärken als auch festgestellte Schwächen, soweit diese für die dienstliche Verwendbarkeit von Bedeutung sind, zum Ausdruck bringen. Dabei ist zu vermeiden, dass der Beamtin / dem Beamten erstmals in der Beurteilung Mängel vorgehalten werden. Es gehört zu den ständigen Aufgaben der Vorgesetzten, mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Arbeitsziele sowie Probleme der Zusammenarbeit und der Leistung zu erörtern, aber auch auf Stärken und positives Verhalten hinzuweisen. Dadurch wird den Mitarbeitern einerseits Gelegenheit zur Beseitigung der Mängel gegeben, andererseits werden sie zur Beibehaltung oder weiteren Verbesserung guter Leistungen motiviert.

2. Zeitraum, Zuständigkeit, Form

Nach Art. 56 Abs. 1 LlbG sind die Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst in der Regel alle drei Jahre zu beurteilen (periodische Beurteilung). Ausnahmen sind in Art. 56 Abs. 2 bis 4 LlbG aufgeführt.

Die wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten bei den nachgeordneten Einrichtungen der Universität sind von den jeweiligen Leitern dieser Einrichtungen zu beurteilen.

Die nichtwissenschaftlichen Beamten der nachgeordneten Einheiten der Universität sind durch den Kanzler als Dienstvorgesetzter zu beurteilen. Die Leiter der nachgeordneten Einheiten haben deshalb in ihrer Eigenschaft als Vorgesetzte der Zentralen Universitätsverwaltung (Personalreferat P2) einen Beurteilungsentwurf zu übersenden (siehe Punkt 7.6).

Die dienstliche Beurteilung erfolgt für die Beamtinnen und Beamten aller vier Qualifikationsebenen mittels Formblatt (Beurteilungsbogen).

Die Erstellung einer **vereinfachten Beurteilung** (Art. 58 Abs. 6 Satz 2 LIBG) ist **nicht mehr möglich**, da das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst in seinem Geschäftsbereich von dieser Möglichkeit derzeit keinen Gebrauch macht. Für die Probezeitbeurteilung ist ein spezieller Beurteilungsbogen zu verwenden.

3. Inhalt der Beurteilung

Der Inhalt der Beurteilung und die in Bezug auf Leistung, Eignung und Befähigung zu beurteilenden Einzelkriterien sind aus dem jeweils einschlägigen Beurteilungsbogen ersichtlich.

3.1 Da die Leistung einer Beamtin/eines Beamten nur dann richtig eingeschätzt und gewürdigt werden kann, wenn Art und Schwierigkeit ihres / seines Aufgabengebietes bekannt sind, ist jeder Beurteilung eine kurze stichwortartige **Beschreibung der** von der Beamtin / dem Beamten **im Beurteilungszeitraum ausgeübten Tätigkeit** voranzustellen. Dabei sollen prägende Aufgaben im Beurteilungszeitraum sowie Sonderaufgaben von besonderem Gewicht aufgeführt werden.

3.2 Die dienstliche Beurteilung soll die **Leistung** der Beamtin / des Beamten **rückblickend** für den Beurteilungszeitraum in Bezug auf ihre / seine Funktion und im Vergleich zu den anderen Beamtinnen und Beamten derselben Besoldungsgruppe ihrer / seiner Laufbahn objektiv darstellen und von ihrer/seiner **Eignung und Befähigung** in einer **auch nach vorne gerichteten Betrachtung** (Potentialeinschätzung, Prognose der künftigen Entwicklung) ein zutreffendes Bild geben.

Vergleichsmaßstab nach einer Beförderung ist das von einer Beamtin / einem Beamten der neuen Besoldungsgruppe zu fordernde höhere Leistungsniveau.

3.3 Soweit **Führungsaufgaben** wahrgenommen worden sind, ist der **Führungserfolg** zu beurteilen. Entscheidend ist das Ergebnis der Aufgabenerfüllung; es genügt nicht, die Beurteilung an dem Verhalten oder dem Bemühen des Beamten zu orientieren.

Bei dem Merkmal **Führungspotential** ist bei **allen Beamtinnen und Beamten** eine Prognosebewertung zur Führungsfähigkeit bzw. zu deren absehbarer weiterer Entwicklung abzugeben. Auf das Führungspotential kann insbesondere aus der gezeigten Organisationsfähigkeit, der sozialen Kompetenz, Kooperationsbereitschaft, Entschlusskraft, Team-, Konflikt- und Motivationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Belastbarkeit sowie dem Verhandlungsgeschick geschlossen werden.

3.4 Die **Bewertung** der bei den Einzelmerkmalen festgestellten Leistung, Eignung und Befähigung erfolgt durch **Vergabe eines Punktwerts** (siehe Punkt 4).

Es besteht die Möglichkeit **zusätzlicher verbaler Hinweise oder Erläuterungen**, insbesondere zu signifikanten Stärken und Schwächen, die für die Bewertung maßgeblich waren.

Zwingend sind verbale Erläuterungen nur, wenn

- sich die Bewertung um mindestens 3 Punkte verschlechtert hat (es sei denn, der Vergleichsmaßstab hat sich nach einer Beförderung - siehe Punkt 3.2 - geändert) oder
- die Bewertung von Einzelmerkmalen auf prägenden einzelnen Vorkommnissen beruht.

Soweit erforderlich, ist die Gewichtung bestimmter Beurteilungsmerkmale in den ergänzenden Bemerkungen darzustellen und zu begründen (siehe Punkt 4).

Soweit Umstände vorliegen, die die Beurteilung erschwert haben und zu einer Einschränkung der Aussagekraft der Beurteilung führen können, sollen diese angegeben werden. Auf einen Leistungsabfall oder eine Leistungssteigerung im Beurteilungszeitraum sowie deren Ursachen ist besonders einzugehen. Der erfolgreiche Wechsel von Dienstposten sollte hervorgehoben werden.

Disziplinarmaßnahmen oder missbilligende Äußerungen einer / eines Dienstvorgesetzten sowie Hinweise auf Strafen und Geldbußen, die in einem Straf- bzw. Bußgeldverfahren verhängt wurden, sind nicht in die Beurteilung aufzunehmen.

4. Bewertung der Einzelmerkmale - Gesamturteil

Die Bewertung erfolgt nach einem Punktesystem mit einer Punkteskala von 1 bis 16 Punkten. Als Orientierungshilfe für die Vergabe der Punktwerte gilt Folgendes:

1 oder 2 Punkte sind zu vergeben, wenn das einzelne Merkmal nur mit erheblichen Mängeln und damit unzureichend erfüllt wird.

3 bis 6 Punkte sind zu vergeben, wenn die Anforderungen des einzelnen Merkmals teilweise oder im Wesentlichen durchschnittlich erfüllt werden.

7 bis 10 Punkte sind zu vergeben, wenn die Erfüllung des einzelnen Merkmals in jeder Hinsicht den Anforderungen genügt oder diese übersteigt.

11 bis 14 Punkte sind zu vergeben, wenn das einzelne Merkmal erheblich über den Anforderungen liegt und besonders gut erfüllt wird.

15 oder 16 Punkte sind zu vergeben, wenn das einzelne Merkmal in jeder Hinsicht in besonders herausragender Weise erfüllt wird.

Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung, die Tätigkeit als Mitglied des Personalrats, der Schwerbehindertenvertretung sowie als Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte(r) dürfen sich nicht nachteilig auswirken. Insbesondere ist die geleistete Arbeitsmenge im Verhältnis zur anteiligen Arbeitszeit zu bewerten.

Bei der Bildung des **Gesamturteils** sind die bei den **Einzelmerkmalen** vergebenen Wertungen unter Berücksichtigung ihrer Bedeutung **zu gewichten** und in einer Gesamtschau zu bewerten (Art. 59 Abs. 2 Satz 1 LlbG).

Zur besseren Vergleichbarkeit der Beurteilungen und zur Vereinfachung des Verfahrens wurden für den Bereich der Universität **generelle Gewichtungsvorschläge** erarbeitet und in die Beurteilungsbögen eingearbeitet (→ Spalte „Gewichtung“). Abweichende Gewichtungen sind möglich, jedoch dann in den ergänzenden Bemerkungen zu erläutern.

Der Punktwert beim Gesamturteil entspricht in aller Regel dem arithmetischen Mittel der **gewichteten** Einzelpunktwerte. Das Gesamturteil ist in einem ganzen Punktwert anzugeben und muss sich schlüssig aus den Einzelbewertungen und den ergänzenden Bemerkungen ergeben.

5. Vergabe von Eignungsmerkmalen

Nach dem Gesamturteil sind detaillierte Aussagen zur Verwendungseignung (Art. 58 Abs. 4 LlbG) sowie bei Beamtinnen und Beamten der ersten bis dritten Qualifikationsebene ggf. zur Eignung für die Ausbildungsqualifizierung bzw. die modulare Qualifizierung zu treffen.

Die Eignung für die **modulare Qualifizierung** wird durch den Kanzler festgestellt; hierfür ist ein entsprechend **begründeter Antrag** erforderlich.

Nur besonders befähigte Beamtinnen und Beamte sind für die Ausbildungsqualifizierung bzw. die modulare Qualifizierung geeignet. Ihre Leistungen müssen weit überdurchschnittlich sein, und es muss sicher prognostiziert werden können, dass sie den Aufgaben der nächsthöheren Qualifikationsebene voraussichtlich gewachsen sein werden.

Mit **Feststellung der Eignung** ist **kein Anspruch** auf Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung, auf Teilnahme an einzelnen Maßnahmen der modularen Qualifizierung oder Beförderung **verbunden**.

6. Beurteilung Schwerbehinderter

Soweit dies von der / dem Beschäftigten angegeben wurde, ist im Kopf des Beurteilungsbogens auch eine Aussage zu einer bestehenden Schwerbehinderung zu treffen. Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit zur Folge, so ist ein Hinweis aufzunehmen, dass dies bei der Beurteilung entsprechend berücksichtigt wurde. Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte dürfen aufgrund einer anerkannten Behinderung bei der Beurteilung nicht benachteiligt werden.

7. Verfahren

7.1 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Die betroffenen Beamtinnen und Beamten sind durch die Leiter ihrer Dienststelle vor Erstellung der Beurteilung auf die Beteiligungsmöglichkeit hinzuweisen. Die Beteiligung erfolgt **nur auf Antrag** der schwerbehinderten Beamtinnen bzw. Beamten.

7.2 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Gleichstellungsbeauftragte sind bei der dienstlichen Beurteilung **auf Antrag** der Betroffenen zu beteiligen (Art. 18 Abs. 3 Satz 2 BayGIG). Ein besonderer Hinweis an die Beschäftigten ist nicht veranlasst. Der / Die Gleichstellungsbeauftragte wird von der bevorstehenden Beurteilungsaktion durch die Zentrale Universitätsverwaltung in Kenntnis gesetzt.

7.3 Beteiligung der / des unmittelbaren Vorgesetzten

Die / Der unmittelbare Vorgesetzte der / des zu beurteilenden Beamtin / Beamten muss gehört werden. Sie / Er soll mit der Erstellung eines Beurteilungsentwurfs beauftragt werden. Frühere Vorgesetzte sind nach Möglichkeit einzubeziehen, wenn sie während des Beurteilungszeitraums wenigstens sechs Monate diese Funktion wahrgenommen haben. Zu jeder Beurteilung hat die / der jeweilige unmittelbare Vorgesetzte an der im Beurteilungsbogen vorgesehenen Stelle eine Stellungnahme abzugeben.

Ausnahmen: Gehört die/der unmittelbare Vorgesetzte derselben Besoldungsgruppe und Laufbahn an, ist an ihrer/seiner Stelle die / der nächsthöhere Vorgesetzte zu beteiligen. Ist die / der Beurteilende zugleich unmittelbare/r Vorgesetzte/r, entfällt die Stellungnahme.

7.4 Eröffnung und Besprechung der Beurteilung

Die / Der Dienstvorgesetzte hat die dienstliche Beurteilung der Beamtin / dem Beamten zu eröffnen und mit ihr / ihm zu besprechen (Art. 61 Abs. 1 LlbG). Sie / Er kann dies einer / einem Vorgesetzten der Beamtin / des Beamten übertragen, die / der an der Erstellung der Beurteilung maßgeblich mitgewirkt hat. Auf Antrag der Beamtin / des Beamten muss jedoch die Eröffnung und Besprechung durch die / den Dienstvorgesetzte(n) erfolgen.

7.5 Vorlage und Überprüfung der Beurteilungen

Die dienstliche Beurteilung und etwaige Einwendungen der Beamtin / des Beamten sind der Zentralen Universitätsverwaltung zu übersenden, welche die Überprüfung durch den Präsidenten veranlasst.

7.6 Abweichende Regelungen beim nichtwissenschaftlichen Personal

Die Leiter der nachgeordneten Einrichtungen übersenden zunächst lediglich einen Beurteilungsentwurf unter Verwendung des vorgeschriebenen Beurteilungsbogens (siehe Nr. 2). Der Kanzler als Dienstvorgesetzter fertigt nach dieser Vorlage die endgültige Beurteilung, unterzeichnet sie und gibt sie an die Leiter der nachgeordneten Einrichtung zurück. Diese

- veranlassen die Stellungnahme der / des unmittelbaren Vorgesetzten bzw. nehmen in dieser Funktion Stellung,
- eröffnen die Beurteilung und besprechen sie mit der Beamtin / dem Beamten und
- legen die Beurteilung anschließend wieder der Personalabteilung vor. Diese veranlasst die Überprüfung durch den Präsidenten.

8. Bereitstellung im Internet

Diese Information sowie die Beurteilungsbögen sowie die Ergänzenden Beurteilungsrichtlinien (Wissenschaft und Kunst) stehen auch im Internet auf der Homepage der FAU unter <https://www.verwaltung.zuv.fau.de/personalhandbuch/Beurteilung-der-Beamten/> zur Verfügung.

Die Beurteilungsbögen stehen wahlweise in Word, Excel oder als pdf-Datei zur Verfügung. Beim Ausfüllen der Excel-Datei wird der gewichtete Punktwert beim jeweiligen Einzelmerkmal sowie das arithmetische Mittel der gewichteten Punktwerte beim Gesamturteil maschinell ermittelt. Soweit beim Gesamturteil als Punktwert ein Dezimalbruch errechnet wird, ist dieser im Rahmen der Gesamtschau auf einen ganzen Punktwert auf- bzw. abzurunden.

Erlangen, den 22.03.2019
Universität Erlangen-Nürnberg
Personalreferat P2