

Fragen und Antworten zum neuen Beurteilungswesen

für Beamtinnen und Beamten den Laufbahnen des Akademischen Rats und des Studienrats im Hochschuldienst an der Humboldt-Universität zu Berlin

(gilt nicht für Hochschullehrer/innen und Wissenschaftliche (Ober-) Assistent(inn)en)

Hinweis:

Die Beurteilungsvorschriften für die Laufbahnen des Akademischen Rats und des Studienrats im Hochschuldienst (AV BV SenBildWiss Hochschulen – nachstehend mit BV Hochschulen bezeichnet) wurden von der damaligen Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur am 12. April 2005 erlassen (veröffentlicht im Dienstblatt Teil I Nr. 3 vom 6.6.2005), die im Amtsblatt für Berlin vom 9.3.2007 (S. 582) veröffentlichten Änderungen beziehen sich ausschließlich auf Form und Inhalt des Anforderungsprofils bzw. des Beurteilungsvordrucks und enthalten die Namensanpassung nach der Zusammenlegung der Schul- und der Wissenschaftsverwaltung.

Soweit im Text auf Vorschriften der Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamten des Verwaltungsdienstes (Beurteilungsvorschriften – AV BVVD) Bezug genommen wird, gelten diese gem. Nr. 2 der BV Hochschulen.

Der Frage- und Antwortenkatalog wurde von der Senatsverwaltung für Inneres für die Beamten des Verwaltungsdienstes erarbeitet; er wurde soweit möglich an die Bedürfnisse der Hochschullaufbahnen angepasst. Dabei wurde die bisherige Systematik beibehalten.

Stand Juli 2008

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Abteilung für Personal und Personalentwicklung - soweit es um Beurteilungen geht, an das Referat Wissenschaftlicher Dienst und Beamte – Personalstelle für Beamte , hinsichtlich des Anforderungsprofils an das Referat Personalwirtschaft – III C 1.

Inhaltsverzeichnis

1	Warum Fragen und Antworten ?	4
2	Sinn und Zweck des Beurteilungswesens.....	4
2.1	Was sind die Ziele des neuen Beurteilungswesens ?	4
2.2	Was ist neu am Beurteilungswesen ?.....	5
2.3	Wo liegen Chancen und Risiken des neuen Beurteilungswesens ?.....	5
2.4	Kann das neue Beurteilungswesen Gefälligkeitsbeurteilungen verhindern ?	5
3	Grundsätzliche Fragen	5
3.1	Für welchen Personenkreis gelten die AV BVVD ?	5
3.2	Warum erfolgt eine Regelbeurteilung alle fünf Jahre ?	6
3.3	Woher bekomme ich den Vordruck für die Leistungsbeurteilung ?	6
3.4	Minderleistungen	6
3.4.1	Wann liegen fortgesetzte und vorwerfbare Minderleistungen vor ?	6
3.4.2	Kann der Beamte Leistungen zeigen, die den Anforderungen nicht entsprechen, ohne dass es sich hierbei um fortgesetzte und vorwerfbare Minderleistungen handelt ?	6
3.4.3	Wo soll der ausdrückliche Vermerk in der Beurteilung angebracht werden (Anmerkung in der Leistungsbeurteilung oder Gesamteinschätzung) ?.....	7
3.5	Was ist der Beurteilungsmaßstab im neuen Beurteilungswesen ?	7
3.6	Was bedeutet die Bewertungsstufe „C“ in der dienstlichen Beurteilung ?.....	7
3.7	Können in einem Auswahlverfahren Beurteilungen nach dem alten und neuen System "aufeinandertreffen" ? (hier nicht relevant).....	8
3.8	Was sind die den Aufgabenbereich prägenden Merkmale bei der Gesamteinschätzung (Ziffer 3.5 AV BVVD letzter Satz) ?	8
3.9	Was bedeutet die Gesamteinschätzung nach Ziffer 3.5 der AV BVVD ?.....	8
3.10	Darf der der begründeten Gesamteinschätzung zuzuordnende Buchstabe durch mathematische Hilfskonstrukte ermittelt werden ?.....	9
3.11	<u>gegenstandslos</u>	9
3.12	Wann prägt eine Sonderaufgabe den Aufgabenbereich ?	9
3.13	Was ist bei der Regelbeurteilung anzumerken ?	10
3.14	Wie ist mit Beurteilungen auf Antrag des Beamten zu verfahren?.....	10
3.15	Kann ein Antrag auf Beurteilung gem. Ziffer 3.4 der AV BVVD abgelehnt werden ?	10
3.16	Welche Qualifizierungsmaßnahmen sind möglich ?	10
3.17	nicht relevant.....	10
4	Das Anforderungsprofil als Grundlage der Beurteilung	10
4.1	<u>gegenstandslos</u>	10
4.2	Welche Konsequenzen ergeben sich aus den Beurteilungsvorschriften für die Anforderungsprofile ?	11
4.3	Ist das Formblatt „Anforderungsprofil“ (Anlage 2 der AV BV Hochschulen) verbindlich ?	11
4.4	Darf eine Beurteilung ohne ein Anforderungsprofil erstellt werden ?.....	11
4.5	nicht relevant.....	11
4.6	Können einer Beurteilung mehrere Anforderungsprofile zugrunde liegen ?	11
4.7	Kann Fachkompetenz konkretisiert werden ?.....	12

5	Beurteilungsbogen (Anlage 1 der AV BV Hochschulen).....	12
5.1	Ist der im Dienstblatt veröffentlichte Beurteilungsbogen in Form und Inhalt verbindlich ?	12
5.2	Muss die Gewichtung im Anforderungsprofil der Beurteilung entsprechen ?	12
5.3	Warum enthält der Beurteilungsbogen bei Ziffer 3.1 (Fachkompetenz) keine Einzelmerkmale ?	12
5.4	Was ist unter „Leistungsmerkmalen“ zu verstehen ?	13
5.5	Müssen alle Leistungsmerkmale beurteilt werden ?	13
5.6	Warum werden die Einzelmerkmale konkretisiert ?	13
5.7	Wann wird eine Befähigungseinschätzung vorgenommen ?	13
6	Gesprächskultur (gilt hier nicht, Text gelöscht)	14
7	Erst- und Zweitbeurteiler (gilt hier nicht, Text gelöscht)	14
8	Geschäftsmäßige Behandlung der Beurteilung	14
8.1	Was ist eine Eröffnung ?	14
8.2	Was wird durch die Unterschrift des Beurteilten bestätigt ?	14
8.3	Was kann der Beurteilte tun, wenn er mit seiner Beurteilung nicht einverstanden ist ?.....	14

1 Warum Fragen und Antworten ?

Für den Bereich des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes sind die bisherigen Beurteilungsvorschriften aus dem Jahr 1962 unter Einbeziehung des Hauptpersonalrats, der Gewerkschaften und Berufsverbände sowie externen Sachverständigen grundlegend überarbeitet worden. Die neuen „Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamten des Verwaltungsdienstes (Beurteilungsvorschriften – AV BVVD)“ wurden am 21. Dezember 2000 erlassen, im Dienstblatt des Senats von Berlin, Teil I, vom 15. Februar 2001 (S. 9 ff) veröffentlicht und am 27. September 2001 berichtigt (DBI. I S. 135). Sie sind zwölf Monate nach ihrer Veröffentlichung in Kraft getreten. Mit Verwaltungsvorschriften vom 4. Mai 2005 (DBI. I S. 33) und 22. Juni 2006 (DBI. I S. 6) wurden sie geändert.

Hinweis für den Bereich der HU:

Die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung als Laufbahnordnungsbehörde für die Laufbahnen des Akademischen Rats und des Studienrats im Hochschuldienst hat eigene Verwaltungsvorschriften erlassen, die allerdings weitgehend auf den Verwaltungsvorschriften für den allgemeinen Verwaltungsdienst aufbauen (s. Hinweise auf Seite 1).

Das alte und das neue Beurteilungswesen sind nicht vergleichbar. Wie bei allen grundlegenden Neuerungen treten in der Anlaufphase Fragen und Unsicherheiten auf, die geklärt werden müssen, um zum Verständnis und zur Handhabbarkeit des Beurteilungswesens beizutragen. Aufgeworfene Fragestellungen sind unter Berücksichtigung der Zielsetzung des Beurteilungswesens zu beantworten. Die hier zusammengestellten Fragen und Antworten sind im Ergebnis als konkretisierende Hinweise zu verstehen.

Sollte im Laufe der Anwendung der Beurteilungsvorschriften weiterer Klärungsbedarf entstehen, werden die Fragen und Antworten entsprechend den Änderungen im Landesbereich fortgeschrieben.

2 Sinn und Zweck des Beurteilungswesens

Beurteiler und zu Beurteilende müssen sich von einem eingespielten Verfahren abwenden, das nahezu 40 Jahre Grundlage für Personalentscheidungen war. Nicht nur seine fehlende Transparenz und Aussagekraft wurden kritisiert, sondern auch das unzeitgemäße Verfahren insgesamt.

Das neue Beurteilungswesen, das nicht mit dem alten System vergleichbar ist, bettet sich mit seinem verstärkten kooperativen Ansatz konsequent in ein modernes Personalmanagement ein; es berücksichtigt dabei die vorhandenen Rahmenbedingungen:

- vielfältige Aufgabenbereiche mit unterschiedlichen Anforderungen und
- Beamte, deren individuelle Stärken erkannt und zielgerichtet gefördert werden.

2.1 Was sind die Ziele des neuen Beurteilungswesens ?

Dienstliche Beurteilungen haben zum Ziel, ein aussagefähiges Bild der Leistung und Befähigung der Beamten¹ gemessen an den Anforderungen einer konkreten Stelle zu gewinnen. Im Mittelpunkt des neuen Beurteilungswesens steht nicht - wie bisher - ein Vergleich mehrerer Personen untereinander, sondern der Vergleich einer Person bezogen auf die an sie gestellten Anforderungen. Das Beurteilungswesen soll auf diese Weise eine bessere Grundlage für sachgerechte Personalentscheidungen sein.

¹ Um die Lesbarkeit zu erleichtern, wurde aus ausschließlich redaktionellen Gründen die männliche Form verwendet

Durch den konsequenten Abgleich individueller Stärken und Schwächen mit dem stellenbezogenen Anforderungsprofil und die daraus abzuleitenden fördernden Maßnahmen ist es möglich, mit der Beurteilung nicht nur vergangenheitsbezogen die Leistung eines Beamten zu dokumentieren, sondern die Beurteilung auch zukunftsorientiert als förderndes Instrument der Personalentwicklung zu nutzen. Die Beurteilung wird damit zu einem fordernden und fördernden Führungsinstrument.

2.2 Was ist neu am Beurteilungswesen ?

- Anforderungsprofil als Grundlage und fester Bestandteil der Beurteilung; das Anforderungsprofil wird zur „Messlatte“,
- konsequenter Abgleich der stellenbezogenen Anforderungen mit der individuellen Leistung,
- Kommunikation als fester Bestandteil des Verfahrens (siehe Hinweise im Abschnitt 6 „Gesprächskultur“), sowie
- Befähigungseinschätzung als Aussage zu den über das Anforderungsprofil hinausgehenden Fähigkeiten und Kompetenzen.

2.3 Wo liegen Chancen und Risiken des neuen Beurteilungswesens ?

Beurteilungsrichtlinien, die allen Belangen gleichermaßen gerecht werden, kann und wird es nicht geben; insoweit wird jeder Entwurf in der Verwaltungsöffentlichkeit kontrovers diskutiert werden. Eine Beurteilung wird nach wie vor ein subjektiver Akt wertender Erkenntnis bleiben. Das neue Beurteilungswesen mit dem darin festgelegten Verfahren gestaltet die Beurteilung jedoch nicht mehr als alleinigen vergangenheitsorientierten einmaligen Akt, sondern als kontinuierlichen und kooperativen Prozess, der in eine Beurteilung mündet und es allen Beteiligten ermöglicht, perspektivisch im Sinne einer gezielten Personalentwicklung tätig zu werden.

Durch ein rein bürokratisches Abarbeiten der Beurteilungsvorschriften würde die Chance vertan, das Beurteilungswesen als förderndes und forderndes Führungsinstrument konstruktiv zu nutzen.

2.4 Kann das neue Beurteilungswesen Gefälligkeitsbeurteilungen verhindern ?

Gefälligkeitsbeurteilungen kann kein Verfahren verhindern. Das neue Beurteilungswesen kann jedoch wegen seiner Ausgestaltung als prozessorientiertes Verfahren, wegen seiner Transparenz und seinen festgelegten Kommunikationsstrukturen entscheidend dazu beitragen, eine pauschale „Gleichmacherei“ zu verhindern und deshalb das Risiko von Gefälligkeitsbeurteilungen zu verringern.

3 Grundsätzliche Fragen

3.1 Für welchen Personenkreis gelten die AV BVVD bzw. die BV Hochschulen?

Die **AV BVVD** gelten für die Beamten der Laufbahnen des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes, des Dienstes in der Datenverarbeitung und des Fachverwaltungsdienstes/Fachrichtung Datenverarbeitung (Nr. 1.1 der AV BVVD). Sie wurden erstreckt

auch auf den Bibliotheks- und den Technischen Verwaltungsdienst. Teilweise gelten sie auch für Akademische Räte und Studienräte im Hochschuldienst. Die **BV Hochschulen** gelten im Bereich der HU für die Beamten in den Laufbahnen des Akademischen Rats und des Studienrats im Hochschuldienst.

3.2 Warum erfolgt eine Regelbeurteilung alle fünf Jahre ?

Der Zeitraum für die Regelbeurteilung (Ziffer 3.2 der AV BVVD) entspricht den Vorgaben des § 19 Abs. 1 Laufbahngesetz (LfbG). Wegen der anlassbezogenen Beurteilungen (Ziffer 3.3 der AV BVVD) wird es jedoch in vielen Fällen zu einem kürzeren Beurteilungszeitraum kommen. Eine Anlassbeurteilung ersetzt jedoch nicht die Regelbeurteilung, d.h. durch eine Anlassbeurteilung beginnt die Frist für eine Regelbeurteilung nicht neu zu laufen (vgl. Rundschreiben SenInnSport Nr. 9/2007).

3.3 Woher bekomme ich den Vordruck für die Leistungsbeurteilung ?

Der Beurteilungsbogen wird nicht mehr als Einheitsvordruck aufgelegt, da er individuell entsprechend dem Anforderungsprofil gestaltet werden muss (siehe auch Frage 5.1 „Verbindlichkeit des Beurteilungsbogens“). Der im Dienstblatt veröffentlichte Beurteilungsbogen ist ins HU-Verwaltungsnetz eingestellt worden, damit er individuell angepasst werden kann.

- s. HU-Homepage/Personalabteilung/Themen A-Z/Dienstliche Beurteilung (Akademische Räte und Studienräte im Hochschuldienst)

3.4 Minderleistungen

3.4.1 Wann liegen fortgesetzte und vorwerfbare Minderleistungen vor ?

Fortgesetzte und vorwerfbare Minderleistungen liegen vor, wenn der Beamte entgegen entsprechender Vorhaltungen seiner Vorgesetzten über einen längeren Zeitraum hinweg wiederholt Leistungen zeigt, die den Anforderungen nicht entsprechen, obwohl er hierzu objektiv in der Lage wäre.

3.4.2 Kann der Beamte Leistungen zeigen, die den Anforderungen nicht entsprechen, ohne dass es sich hierbei um fortgesetzte und vorwerfbare Minderleistungen handelt ?

Das ist durchaus möglich. Im Sinne der Fragestellung sind folgende Fallkonstellationen denkbar:

1. nicht fortgesetzte Minderleistungen, d.h. Minderleistungen, die nur einmal oder nach langen Zeiträumen erneut auftreten;
2. nicht vorwerfbare Minderleistungen; nicht vorwerfbar sind Minderleistungen, wenn der Beamte aus physischen oder psychischen Gründen (z. B. gesundheitliche Beeinträchtigungen) objektiv nicht in der Lage ist, den Anforderungen entsprechende Leistungen zu erbringen;
3. Minderleistungen, die im vorstehenden Sinne weder fortgesetzt noch vorwerfbar sind.

3.4.3 Wo soll der ausdrückliche Vermerk in der Beurteilung angebracht werden (Anmerkung in der Leistungsbeurteilung oder Gesamteinschätzung) ?

Der ausdrückliche Vermerk über fortgesetzte und vorwerfbare Minderleistungen kann – je nach Umfang der Minderleistung – sowohl bei den Einzelmerkmalen der Leistungsbeurteilung (Nr. 3.1 bis 3.6. des Beurteilungsvordrucks) als auch im Rahmen der begründeten Gesamteinschätzung (Nr. 5 des Beurteilungsvordrucks) angebracht werden.

3.5 Was ist der Beurteilungsmaßstab im neuen Beurteilungswesen ?

Der Beurteilungsmaßstab setzt sich aus zwei Bewertungsfaktoren zusammen:

- Beurteilungsgrundlage ist das Anforderungsprofil. Das Anforderungsprofil ist die „Messlatte“, an der die Leistungen der zu Beurteilenden gemessen werden (siehe auch die einleitenden Bemerkungen zur Grundlage des Anforderungsprofils vor Frage 4.1).
- Unter Verwendung der Bewertungsstufen (A bis E), deren Bedeutung in Anlehnung an die bisherigen Vorgaben des § 21 LfbG entwickelt worden ist, bestimmt der Beurteiler, wie die Leistungen des zu Beurteilenden in Bezug auf das Anforderungsprofil zu bewerten sind.

Im Rahmen der dienstlichen Beurteilung ist also festzustellen und zu dokumentieren, in welchem Maße der zu Beurteilende die an ihn gestellten Anforderungen erfüllt, wo seine Stärken und seine Schwächen liegen.

Die Bewertungen der Einzelmerkmale erfolgen unabhängig von der im Anforderungsprofil festgelegten Gewichtung (z. B. kann die Leistung in hoch gewichteten Einzelmerkmalen unter den Anforderungen oder in niedrig gewichteten über den Anforderungen liegen).

Das Anforderungsprofil als Beurteilungsgrundlage ist Bestandteil der dienstlichen Beurteilung. Auf diese Weise ist auch für Dritte transparent und nachvollziehbar, auf welche geforderten Leistungen sich die Bewertungen beziehen.

3.6 Was bedeutet die Bewertungsstufe „C“ in der dienstlichen Beurteilung ?

Welches beobachtbare Verhalten des zu Beurteilenden zur Feststellung führt, dass er den stellenbezogenen Anforderungen entspricht (Bewertungsstufe „C“), diese Anforderungen übertrifft (Bewertungsstufen „A“ bzw. „B“) oder diese Anforderungen unterschreitet (Bewertungsstufen „D“ bzw. „E“), kann nicht in einer allgemein gültigen Form durch die AV BVVD vorgegeben werden, sondern ist letztlich ein Akt wertender Erkenntnis. Es wäre wenig zielführend, eine abstrakte Definition durch eine andere abstrakte Definition zu ergänzen. Den Akt wertender Erkenntnis im konkreten Einzelfall, den der jeweilige Erstbeurteiler als Bestandteil seiner Führungsaufgabe eigenverantwortlich wahrzunehmen hat, können keine Beurteilungsvorschriften abschließend vorgeben. Die vorgenannte Aufgabe können und sollen die Beurteilungsvorschriften dem Beurteiler nicht abnehmen.

Zu beachten ist allerdings, dass die alten Beurteilungsvorschriften mit den neuen nicht deckungsgleich sind. Der wesentliche Unterschied liegt in den zu Grunde liegenden Beurteilungsmaßstäben und der damit verbundenen differierenden Aussagekraft der einzelnen dienstlichen Beurteilung. Damit können auch die bisherigen Beurteilungsnoten

nicht mit den Bewertungsstufen des neuen Beurteilungssystems direkt verglichen werden. Ein „C“ ist also keineswegs mit einem bisherigen „befriedigend“ gleichzusetzen. Die Bewertungsstufe C (Der Beamte/die Beamtin zeigt Leistungen, die den Anforderungen entsprechen) ist nicht im Sinne einer durchschnittlichen Leistung zu verstehen. Vielmehr zeigt derjenige, dessen Einzelmerkmale mit „C“ beurteilt werden, in diesen Merkmalen Leistungen, die den Anforderungen entsprechen. Leistungsfähigkeit und Anforderungen sind deckungsgleich, ein erklärtes Ziel jeder Personalentwicklung !

3.7 Können in einem Auswahlverfahren Beurteilungen nach dem alten und neuen System "aufeinander treffen" ?

Das ist zwar im Einzelfall möglich, es ist aber eher unwahrscheinlich, dass sich hieraus für Akademische Räte und Studienräte im Hochschuldienst nachteilige Konsequenzen ergeben. Bei Bedarf finden Sie die Ausführungen zur Tz. 3.7 im Fragen- und Antwortenkatalog für den Verwaltungsdienst.

3.8 Was sind die den Aufgabenbereich prägenden Merkmale bei der Gesamteinschätzung (Ziffer 3.5 AV BVVD letzter Satz) ?

Die prägenden Merkmale eines Aufgabengebietes ergeben sich aus dem Anforderungsprofil; diese Merkmale werden regelmäßig mit 3 und 4 gewichtet sein. In der Gesamteinschätzung muss die Leistung, die der Beamte in den entsprechenden Einzelmerkmalen der Leistungsbeurteilung zeigt, besonders gewürdigt werden.

Zur Verdeutlichung: Die Gesamteinschätzung eines Beamten, der in den Leistungsmerkmalen, die im Anforderungsprofil mit 1 oder 2 gewichtet wurden, überwiegend mit A oder B beurteilt wurde und in Leistungsmerkmalen, die im Anforderungsprofil mit 3 oder 4 gewichtet wurden, überwiegend mit C und D beurteilt wurde, kann durchaus mit dem Buchstaben C ergänzt werden.

3.9 Was bedeutet die Gesamteinschätzung nach Ziffer 3.5 der AV BVVD ?

Durch die Beurteilung der Einzelmerkmale entsteht ein differenziertes Bild der Leistungen des Beamten. Sinn und Zweck der Gesamteinschätzung ist es, die detaillierten Bewertungen in verbalisierter Form zusammenzuführen und durch einen Buchstaben der Bewertungsskala zu ergänzen, wobei auf Grund des § 6 Abs. 5 des Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetzes (VGG) in der Fassung vom 21. Dezember 2005 (Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin (GVBl.) 2006 S. 10) die Zwischenbewertungen „oberer Bereich“ und „unterer Bereich“ zulässig sind. Andere Zwischenbewertungen (z. B. „B – C“) und das Hinzufügen wertender Attribute (z. B. „gerade noch C“) nicht zulässig. Ebenso sind bei der Bewertung der Einzelmerkmale Zwischenwerte unzulässig.

Die Zwischenbewertung „oberer Bereich“ kennzeichnet eine Leistung, die geringfügig besser ist als die durch den jeweiligen Buchstaben ohne Beifügung einer Zwischenbewertung beschriebene Leistung. Die Zwischenbewertung „unterer Bereich“ kennzeichnet eine Leistung, die geringfügig unterhalb der durch den jeweiligen Buchstaben ohne Beifügung einer Zwischenbewertung beschriebenen Leistung liegt. Alle Leistungen einer Bewertungsstufe – mit oder ohne Beifügung einer Zwischenbewertung – sind derselben durch den jeweiligen Buchstaben gekennzeichneten Bewertungsstufe zuzuordnen. **Die Bewertungen „A oberer Bereich“ und „E unterer Bereich“ sind unzulässig, da es sich nicht um Zwischenbewertungen handelt.**

Hierzu muss sich der Beurteiler auf der Grundlage des Anforderungsprofils inhaltlich mit der Gesamtheit der gezeigten Leistungen des zu beurteilenden Beamten unter Würdigung seiner Persönlichkeit auseinandersetzen. Zugleich sind im Rahmen der Gesamteinschätzung leistungsbezogene Tendenzen oder Besonderheiten während des Beurteilungszeitraumes aufzuzeigen, die sich nicht von selbst aus den bewerteten Einzelmerkmalen erschließen. Es wird der Bedeutung der begründeten Gesamteinschätzung nicht gerecht, wenn sich diese lediglich auf „Floskeln“, die Aneinanderreihung von „Textbausteinen“ etc. beschränkt. Die begründete Gesamteinschätzung muss auch mit den Einzelbewertungen vereinbar sein und darf nicht in einem unlöslichen Widerspruch zu diesen stehen.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass die Gesamteinschätzung mit einem Buchstaben zu ergänzen ist; die Bewertungsstufe der Gesamteinschätzung darf nicht allein die Grundlage einer Personalentscheidung bilden. Diese Auffassung wird auch von der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung hervorgehoben. In einem Beschluss der 28. Kammer des Verwaltungsgerichts Berlin vom 28.01.2002 (Az: VG 28 A 299.01) wird - wenn auch bezogen auf das alte Beurteilungssystem - im Rahmen eines Konkurrentenstreitverfahrens ausgeführt, dass sich die Dienstbehörde bei ihrer Entscheidung nicht mit einem Vergleich der Gesamturteile begnügen dürfe, sondern sich vorrangig mit dem Inhalt der dienstlichen Beurteilung sowie dem weiteren Inhalt der Personalakten auseinandersetzen müsse. Hierbei sei es u. a. geboten, die jeweiligen Einzelmerkmale mit Blick auf das Anforderungsprofil auszuwerten und zu vergleichen. Erst eine derartige differenzierende Betrachtungsweise würde dem hohen Stellenwert einer dienstlichen Beurteilung gerecht.

3.10 Darf der der begründeten Gesamteinschätzung zuzuordnende Buchstabe durch mathematische Hilfskonstrukte ermittelt werden ?

Der der begründeten Gesamteinschätzung zuzuordnende Buchstabe der Bewertungsskala darf nicht durch mathematische Hilfskonstrukte ermittelt werden. Eine Gesamteinschätzung, die ein gewichtetes Mittel der Einzelmerkmale zugrunde liegt, basiert auf der irrigen Annahme, die Bewertungen der Einzelmerkmale ließen sich als „Rechengrößen“ verwenden, die nach Maßgabe der Gewichtungen im Anforderungsprofil in ein zusammenfassendes Werturteil umgewandelt werden könnten. Der grundlegende Fehler dieser Vorgehensweise bei der Entwicklung der Gesamteinschätzung liegt darin, dass die im Anforderungsprofil festgelegten stellenbezogenen Anforderungen in keinem gewichteten Verhältnis zueinander stehen. Insbesondere beim Vergleich der fachlichen und außerfachlichen Kompetenzen wird dies deutlich: Wenn z. B. ein Anforderungsprofil vier fachliche und acht außerfachliche Einzelmerkmale beschreibt, würde im Falle der „Errechnung“ eines gewichteten Mittels als Gesamteinschätzung außer Ansatz bleiben, mit welchem Anteil die fachlichen und außerfachlichen Kompetenzbereiche zur Aufgabenerfüllung beitragen. (vgl. hierzu BVerwG, Urteil vom 24.11.1994, Zeitschrift für Beamtenrecht 1995, S. 145 f. [= BVerwGE 97, S. 128] sowie Schnellenbach, Die dienstliche Beurteilung der Beamten und Richter, 3. Auflage, Rn. 398 ff.).

3.11 gegenstandslos

3.12 Wann prägt eine Sonderaufgabe den Aufgabenbereich ?

Durch diese Formulierung in der Ziffer 3.5 der AV BVVD soll sichergestellt werden, dass auch die außerhalb des „normalen“ Aufgabengebietes übertragenen Sonderaufgaben Berücksichtigung finden. Gegebenenfalls kann für diese Sonderaufgaben ein gesonder-

tes Anforderungsprofil erstellt werden. Denkbar sind spezielle Sonderaufgaben (Beispiel: zeitlich befristete Übertragung einer anderen Aufgabe durch den Einsatz in Projektgruppen etc.), aber auch Sonderaufgaben mit Bezug zum „normalen“ Aufgabengebiet (Beispiel: vorübergehende andere Arbeitsformen).

3.13 Was ist bei der Regelbeurteilung anzumerken ?

Der Regelung, dass Beamte nach Vollendung des 50. Lebensjahres nur auf Antrag zu beurteilen sind, liegt die entsprechende Vorschrift des Laufbahngesetzes (§ 19 Abs. 2 LfbG) zugrunde.

3.14 Wie ist mit Beurteilungen auf Antrag des Beamten zu verfahren ?

Wenn ein Beamter einen Antrag auf Beurteilung stellt, so ist dies eine Beurteilung aus besonderem Anlass gemäß Ziffer 3.3 der AV BVVD. Die Dienstbehörde kann den Antrag eines Beamten auf Beurteilung ablehnen, wenn die letzte dienstliche Beurteilung weniger als 12 Monate zurückliegt. Damit soll unter anderem verhindert werden, dass ein Beamter sich fortlaufend beurteilen lässt.

3.15 Kann ein Antrag auf Beurteilung gem. Ziffer 3.4 der AV BVVD abgelehnt werden ?

Stellt ein Beamter einen Antrag auf Beurteilung, weil die Bewährung vor seiner Beförderung nicht festgestellt wurde (Ziffer 3.4 der AV BVVD), dann kann die Dienststelle diesen Antrag nicht ablehnen; die Beurteilung ist zu erstellen.

3.16 Welche Qualifizierungsmaßnahmen sind möglich ?

Eine Qualifizierung der Beurteiler sieht die Vorschrift nicht vor. Die Abteilung für Personal und Personalentwicklung leistet aber gern Unterstützung. Bitte wenden Sie sich bei Bedarf an die zuständige Personalstelle, bei Fragen zum Anforderungsprofil an die Personalwirtschaftsstelle.

3.17 *hier nicht relevant* –

4 Das Anforderungsprofil als Grundlage der Beurteilung

Die Qualität der dienstlichen Beurteilung ist untrennbar mit der Qualität des Anforderungsprofils verbunden. Anforderungsprofile, die nicht wirklich die Anforderungen der Stelle wiedergeben, die zu viele Einzelmerkmale enthalten oder die mit außerfachlichen Kompetenzen überfrachtet sind, sind für eine dienstliche Beurteilung ungeeignet. Anforderungsprofile können nur dann die mit ihnen verbundenen Erwartungen erfüllen, wenn sie nicht als zusätzliche formalisierte Beschreibung von Arbeitsaufgaben verwaltungsmäßig abgearbeitet werden, sondern die stellenbezogenen Anforderungen konkret und praxisnah benennen. Dabei darf das Augenmaß für die Realität nicht verloren gehen. Man darf nicht Gefahr laufen, die Anforderungen mit einem „Hang zum Perfektionismus“ zu beschreiben, die bei realistischer Betrachtungsweise eine mittlere Art und Güte bei weitem übersteigen.

Unter maßgeblicher Beteiligung von Personalentwicklungsberatern aus der Berliner Verwaltung und in enger Abstimmung mit dem Hauptpersonalrat wurde daher ein Basisanforderungsprofil (Anlage 2 der AV BVVD) entwickelt, das jedem Beurteilungsbogen als Anlage beizufügen ist. Einzelheiten hierzu können dem „Leitfaden für Anforderungs-

profile“ mit seinen Anlagen entnommen werden, die ausführliche Anwendungshinweise enthalten und ebenfalls zum Thema „Dienstliche Beurteilung“ im Verwaltungsnetz veröffentlicht ist.

4.1 gegenstandslos

4.2 Welche Konsequenzen ergeben sich aus den Beurteilungsvorschriften für die Anforderungsprofile ?

Für Verwaltungen, die bereits Anforderungsprofile erstellt haben, ergibt sich aus den neuen Beurteilungsvorschriften u. U. die Notwendigkeit, diese Anforderungsprofile hinsichtlich der Formvorschriften der neugefassten AV BV Hochschulen zu überarbeiten. Das heißt, die Anforderungsprofile müssen gegebenenfalls neu strukturiert werden, indem die einzelnen Anforderungen den in den Beurteilungsrichtlinien genannten Leistungsmerkmalen zugeordnet und unter Verwendung einer Vierer-Skala gewichtet werden. Verhalten, welches nicht den dort aufgeführten Leistungsmerkmalen zuzuordnen ist, ist im Beurteilungsbogen unter der Textziffer 3.6 zu benennen.

Neue Anforderungsprofile können nach und nach erstellt werden, immer dann, wenn die Anforderungsprofile im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. Orientierungsgespräch, Beurteilungsgespräch, Auswahlverfahren) zum Einsatz kommen.

4.3 Ist das Formblatt „Anforderungsprofil“ (Anlage 2 der AV BV Hochschulen) verbindlich ?

Grundsätzlich sind alle Anlagen der AV in Form und Inhalt verbindlich. Zum Beurteilungsbogen siehe allerdings die näheren Ausführungen zu Frage 5.1 („Verbindlichkeit des Beurteilungsbogens“).

4.4 Darf eine Beurteilung ohne ein Anforderungsprofil erstellt werden ?

Gem. Ziffer 2 der AV BV Hochschulen i.V.m. Ziffer 3.5 der AV BVVD sind die von dem Beamten erbrachten Leistungen auf der Grundlage des Anforderungsprofils zu beurteilen. Danach hat der Beamte, der in einem langfristig angelegten Aufgabengebiet tätig ist, einen Anspruch auf eine Leistungsbeurteilung, die auf einem Anforderungsprofil aufbaut.

Folgender Ausnahmefall, in denen eine Beurteilung auch ohne ein Anforderungsprofil erstellt werden kann, ist denkbar:

Überhangkräfte sind anderweitig nicht in einem langfristig angelegten Aufgabengebiet tätig, nehmen also Tätigkeiten wahr, für die nicht die Pflicht zur Erstellung eines Anforderungsprofils besteht.

4.5 nicht relevant

4.6 Können einer Beurteilung mehrere Anforderungsprofile zugrunde liegen ?

Einer dienstlichen Beurteilung können mehrere Anforderungsprofile zugrunde liegen. Auf diese Weise wird dem Umstand Rechnung getragen, dass sich – wie bei bisherigen Beurteilungen auch – der Zeitraum einer Beurteilung über mehrere Jahre (bei der Re-

gelbeurteilung über fünf Jahre) erstreckt und in diesem Zeitraum verschiedene Aufgabengebiete wahrgenommen werden können bzw. sich das Anforderungsprofil geändert haben kann (siehe auch Frage 3.12 „Sonderaufgaben“).

Der Beamte kann allerdings bei Änderung des Anforderungsprofils die Erstellung einer dienstlichen Beurteilung auf der Grundlage des „alten“ Anforderungsprofils einfordern (Beurteilung auf Antrag des Beamten). Auch die Führungskraft kann im Orientierungsgespräch auf die Möglichkeit hinweisen, dass eine Beurteilung beantragt werden kann. Insgesamt gehen die AV BVVD von einem mündigen Beamten aus, der seine Interessen aktiv wahrnimmt und im Rahmen seiner Personalentwicklung entscheiden kann und darf, wann er eine Beurteilung außerhalb des Regelzeitraums für erforderlich hält.

4.7 Kann Fachkompetenz konkretisiert werden ?

Grundsätzlich können und sollten auch Fachkompetenzen durch Beschreibung von Einzelmerkmalen konkretisiert werden (Beispiel: „Kann die einschlägigen Vorschriften der Landeshaushaltsordnung selbständig anwenden“ oder „Besitzt umfassende Kenntnisse des Haushaltsrechts“).

5 Beurteilungsbogen (Anlage 1 der AV BV Hochschulen)

5.1 Ist der im Dienstblatt veröffentlichte Beurteilungsbogen in Form und Inhalt verbindlich ?

Grundsätzlich sind alle Anlagen der AV BV Hochschulen in Form und Inhalt verbindlich. Die im Beurteilungsbogen grau unterlegten Einzelmerkmale („Kernkompetenzen“) müssen für jedes Aufgabengebiet bewertet werden. Einzelmerkmale, die sich im Beurteilungsvordruck nicht wieder finden, sind entsprechend zu ergänzen.

5.2 Muss die Gewichtung im Anforderungsprofil der Beurteilung entsprechen ?

Die Bewertung der Leistungsmerkmale nach den Stufen A bis E und die Gewichtung der jeweiligen Anforderungen im Anforderungsprofil (1 - 4) sind voneinander **unabhängig** (siehe auch Frage 3.5 „Beurteilungsmaßstab“).

Beispiel:

Präsentationsfähigkeit beschrieben als

- setzt verschiedene Medien ein,
- nutzt sie auch spontan,
- setzt sie situations- und personenbezogen ein

wird als Einzelmerkmal beurteilt. Bei der Beurteilung der Präsentationsfähigkeit ist es nicht relevant, ob diese Anforderung im Anforderungsprofil ein hohes Gewicht hat oder nicht.

5.3 Warum enthält der Beurteilungsbogen bei Ziffer 3.1 (Fachkompetenz) keine Einzelmerkmale ?

Hinsichtlich der Fachkompetenz wurde bewusst lediglich der Hinweis auf das Anforderungsprofil aufgenommen: Es sind alle im Anforderungsprofil festgelegten fachlichen

Einzelmerkmale zu übernehmen und jeweils mit den Bewertungsstufen A bis E zu beurteilen.

Das heißt, dass für jedes fachliche Einzelmerkmal eine gesonderte Beurteilung zu erfolgen hat. Es wird also nicht etwa die Fachkompetenz des Beamten schlechthin beurteilt, sondern die einzelnen für das Aufgabengebiet erforderlichen fachlichen Anforderungen.

5.4 Was ist unter „Leistungsmerkmalen“ zu verstehen ?

Die in Ziffer 3.5 der AV BVVD ausdrücklich genannten Leistungsmerkmale sind – wie ggf. andere zu ergänzende Leistungsmerkmale gemäß Anforderungsprofil – als generelle Kriterien zu verstehen. Leistungsmerkmale ihrerseits werden durch Einzelmerkmale konkretisiert. Die Einzelmerkmale werden wiederum durch beobachtbares Verhalten genauer beschrieben (siehe auch Frage 5.6 „Konkretisierung der Einzelmerkmale“). Die Leistungsmerkmale strukturieren also die dienstliche Beurteilung, während die Bewertung über die Einzelmerkmale erfolgt.

5.5 Müssen alle Leistungsmerkmale beurteilt werden ?

Da das Anforderungsprofil die Grundlage der dienstlichen Beurteilung ist, kann eine Beurteilung nur dann vorgenommen werden, wenn sich Leistungs- und Einzelmerkmale im Anforderungsprofil wieder finden. Enthält z. B. ein Anforderungsprofil keine Anforderungen zum Themenkomplex „Führungsverhalten“, dann kann und darf dieses Leistungsmerkmal auch nicht beurteilt werden (siehe auch Frage 5.1 „Verbindlichkeit des Beurteilungsbogens“).

5.6 Warum werden die Einzelmerkmale konkretisiert ?

Durch die Konkretisierung wird letztlich festgelegt, mit welchen Kriterien das Einzelmerkmal verbunden wird (Beispiel: Was versteht der Beurteiler unter dem Einzelmerkmal „Zeiteinteilung“ ?). Auf diese Weise wird das beobachtbare Verhalten näher definiert, was die Transparenz beziehungsweise Nachvollziehbarkeit dessen, was beurteilt werden soll, für die Beteiligten, aber auch für Dritte erhöht.

5.7 Wann wird eine Befähigungseinschätzung vorgenommen ?

In der Befähigungseinschätzung wird eine Aussage nur zu den Fähigkeiten getroffen, die über das Anforderungsprofil hinausgehen. Diese Befähigungen werden damit in aller Regel neben der geforderten Leistung gezeigt. Zum Beispiel: Ein Bearbeiter nimmt zusammen mit seinem Vorgesetzten häufig an Fachdiskussionen teil, in denen auch sehr kontroverse Standpunkte aufeinander prallen und von den Besprechungsteilnehmern engagiert vertreten werden. Dem Bearbeiter gelingt es des Öfteren, in die Diskussion einzugreifen, indem er die verschiedenen Standpunkte zusammenfasst und vielleicht auch visualisiert. Damit trägt er ganz wesentlich zur strukturierten Diskussionsführung bei, ohne dass es zu seinen Aufgaben gehört und ohne dass ein entsprechendes Einzelmerkmal in seinem Anforderungsprofil ausgewiesen ist.

Werden bei der Befähigungseinschätzung keine Aussagen zu (einzelnen) Fähigkeiten getroffen, heißt das nicht, dass der Mitarbeiter nicht über entsprechende Fähigkeiten verfügt. Vielmehr hatte er nicht die Gelegenheit, über das Anforderungsprofil hinausgehende Fähigkeiten zu zeigen oder aber diese waren in ihrer Qualität nicht erwähnenswert. Allerdings soll ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass es auch zur Aufgabe der Führungskraft als Personalentwickler gehört, seinen Beschäftigten die Möglichkeit einzuräumen, über das Anforderungsprofil hinausgehende Befähigungen zu zeigen, die

damit im Rahmen der Beurteilung bei der Befähigungseinschätzung Berücksichtigung finden können.

6 Gesprächskultur (gilt hier nicht, Text gelöscht)

7 Erst- und Zweitbeurteiler (gilt hier nicht, Text gelöscht)

8. Geschäftsmäßige Behandlung der Beurteilung

8.1 Was ist eine Eröffnung ?

Die Eröffnung setzt sich aus der Aushändigung der Beurteilung an den Beurteilten und deren Erörterung zusammen. Die Erörterung findet gegebenenfalls auf Wunsch des Beamten zu einem späteren Zeitpunkt statt als die Aushändigung.

8.2 Was wird durch die Unterschrift des Beurteilten bestätigt ?

Mit seiner Unterschrift bestätigt der Beurteilte lediglich die Kenntnisnahme der Beurteilung, nicht jedoch sein Einverständnis mit dem Inhalt seiner Beurteilung. Die Beurteilung selbst ist kein Verwaltungsakt.

8.3 Was kann der Beurteilte tun, wenn er mit seiner Beurteilung nicht einverstanden ist ?

Der Beurteilte kann eine Gegendarstellung zu seiner dienstlichen Beurteilung fertigen. Diese Gegendarstellung wird zusammen mit der dienstlichen Beurteilung in die Personalakte aufgenommen.

Darüber hinaus kann der Beurteilte, auch wenn er sich zunächst auf eine Gegendarstellung beschränkt hatte, eine Änderung seiner Beurteilung beantragen (vgl. Ziffer 8.3 der AV BVVD). Der Bescheid über diesen Antrag ist ein Verwaltungsakt. Sofern der Antrag (teilweise) abgelehnt wurde, kann der Beamte den Verwaltungsrechtsweg beschreiten.

Die zeitlichen Fristen, innerhalb derer eine Änderung der Beurteilung beantragt werden kann, sind fließend. Grundsätzlich kann ein Antrag auf Änderung auch nach längerer Zeit gestellt werden. Dies ist eine Einzelfallprüfung. Vor dem Hintergrund der neuen AV bleibt es einer rechtlichen Prüfung im Einzelfall vorbehalten, inwieweit der Anspruch auf Abänderung der Beurteilung nach einem Zeitraum von 24 Monaten seit ihrer Eröffnung, das heißt zum Zeitpunkt des nächsten Beurteilungsgesprächs, verwirkt sein kann.