



Information

Information über geänderte Beurteilungsbestimmungen

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

am 01.01.2012 sind neue Bestimmungen über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im nachgeordneten Bereich des BMVg in Kraft getreten. An dieser Stelle möchte Ihr Bereichsvorstand des IGBI Ihnen anhand der uns zur Verfügung stehenden Informationen einige wichtige Fragen beantworten.

Grundsätzliches:

- Die erstmalige Anwendung dieser BeurtBest erfolgt im Rahmen des Regelbeurteilungsdurchgangs zum Stichtag 31. Januar 2013 für die Beamtinnen und Beamten des einfachen und mittleren Dienstes.
- Die anstehenden Beurteilungen des gehobenen Dienstes erfolgen noch nach den alten BeurtBest, da hier der Stichtag auf den 30.11.11 festgelegt wurde.
- Alle ab 01.01.12 zu erstellenden Probezeit- und übrigen Anlassbeurteilungen werden nach den geänderten Beurteilungsbestimmungen erstellt.
- Der regelmäßig zu beurteilende Mitarbeiterkreis wird um die Beamtinnen / Beamten der BesGr. A16 erweitert.
- Der regelmäßig zu beurteilende Mitarbeiterkreis wird außerdem um die Beamtinnen / Beamten bis zum 62. Lebensjahr erweitert.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden auf eigenen Antrag zum jeweiligen Regelbeurteilungsstichtag oder aus besonderem Anlass auf Anforderung der personalbearbeitenden Dienststelle beurteilt.
- **Wichtig:** Die Richtwertvorgaben (Quoten) und Bewertungsskalen wurden geändert.

Fragen und Antworten:

Wie setzt sich die Beurteilung zusammen?

Die Beurteilung besteht aus:

- der Leistungsbeurteilung,
- der Befähigungsbeurteilung,
- dem Eignungs- und Verwendungsvorschlag und
- dem Gesamturteil.

Was genau wurde bei den Bewertungsskalen im Vergleich zu den alten BeurtBest geändert?

- Bei den Einzelmerkmalen **der Leistungsbeurteilung** gibt es künftig nicht mehr 6 sondern 7 Bewertungsstufen, welche numerisch (ähnlich wie Schulnoten) von 1 bis 6 untergliedert werden. Zusätzlich wird die Bewertungsstufe „herausragend“ (Kurzbezeichnung: „S“) für eine Spitzenbewertung vorgesehen:

S = übertrifft die Leistungserwartungen dauerhaft in außergewöhnlichem Umfang

1 = übertrifft die Leistungserwartungen regelmäßig in erheblichem Umfang

2 = übertrifft die Leistungserwartungen überwiegend

3 = erfüllt die Leistungserwartungen in vollem Umfang

4 = erfüllt im Allgemeinen die Leistungserwartungen mit Defiziten

5 = erfüllt die Leistungserwartungen nur in eingeschränktem Umfang mit erheblichen Defiziten

6 = erfüllt die Leistungserwartungen nicht einmal ansatzweise

Aus den Einzelmerkmalen der Leistungsbeurteilung wird als schlüssiges Ergebnis einer Gesamtwürdigung des Leistungsbildes unter Berücksichtigung der für die Ausgabenerfüllung besonders bedeutsamen Einzelmerkmale eine Gesamtbewertung der Leistungsbeurteilung gebildet. Diese muss begründet werden.

- Die Ausprägungsgrade der **Befähigungsbeurteilung** (ausgeprägt, stark ausgeprägt, ausgeprägt, nicht ausgeprägt) werden um die Stufe „gering ausgeprägt“ ergänzt:

A = besonders stark ausgeprägt

B = stark ausgeprägt

C = ausgeprägt

D = gering ausgeprägt

E = nicht ausgeprägt

Was genau wurde bei den Richtwertvorgaben (Quoten) geändert?

- Die **Richtwertvorgabe (Quote)** für die Spitzenbewertung „S“ wurde auf 10% festgelegt (die bisherige Bewertungsstufe „A“ entsprach 5%).
- Die Richtwertempfehlungen für die Bewertungsstufen „1“ und „2“ werden jeweils 20% betragen. (die Richtwertvorgabe für die Bewertungsstufe „B“ nach dem alten Beurteilungssystem betrug 40 %)
- Die vierthöchste und damit die erste Bewertungsstufe ohne Richtwertvorgabe (Stufe 3 = befriedigend) ist als Normalleistung definiert. (In diesem Bereich oder schlechter sind folglich die restlichen 50 % angesiedelt)
- Die Richtwerte beziehen sich auf die Gesamtzahl der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamte derselben Laufbahn- und Besoldungsgruppe innerhalb eines Personalführungsbereichs. Über- und Unterschreitungen der Richtwerte um bis zu 5 % sind nach § 50 Abs. 2 BLV im Interesse der Einzelfallgerechtigkeit zulässig.

Gibt es Änderungen bei der Festlegung des Gesamturteils?

Ja, es wird auf eine Binnendifferenzierung (Zuordnung zum oberen oder unteren Bereich einer Bewertungsstufe) beim Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung künftig verzichtet. Künftig wird das Gesamturteil nach 7 Bewertungsstufen untergliedert:

S herausragend

Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter übertrifft die Anforderungen dauerhaft in außergewöhnlichem Umfang. Schwächen in der Aufgabenerfüllung sind nicht erkennbar. Sie/Er gehört zur Spitzengruppe der Angehörigen ihrer/seiner Vergleichsgruppe.

1 sehr gut

Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter übertrifft regelmäßig die Anforderungen in erheblichem Umfang. Ihre/Seine Leistungen/Fähigkeiten ragten während des gesamten Beurteilungszeitraums deutlich heraus.

2 gut

Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter übertrifft die üblicherweise zu stellenden Anforderungen überwiegend.

3 befriedigend

Die Anforderungen werden von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter in vollem Umfang erfüllt. Sie/Er erbringt stets anforderungsgerechte Leistungen - eine gänzlich zufriedenstellende Aufgabenerledigung.

(Normalleistung)

4 nicht mehr befriedigend

Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter erfüllt im Allgemeinen die Anforderungen mit Defiziten.

5 mangelhaft

Die Anforderungen werden von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter nur in eingeschränktem Umfang erfüllt. Es bestehen erhebliche Defizite in der Aufgabenerfüllung, die dringend der Abhilfe bedürfen. Das Potential und die Bereitschaft, die Leistungsschwäche zu beheben, sind vorhanden.

6 ungenügend

Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter erfüllt nicht einmal ansatzweise.

Wie kann ich meine eigene Beurteilung besser einschätzen?

Nach § 27 BeurtBest soll das Ergebnis eines Regelbeurteilungsdurchgangs in Form eines **Notenspiegels** beurteilungsbereichsbezogen auf geeignete Weise bekannt gegeben werden. Nach § 50 (4) BLV ist zudem gefordert, dass der Anteil an Frauen, Männern, Teilzeit und Telearbeitskräften dabei gesondert ausgewiesen werden soll, wenn die Anonymität der Beurteilungen gewahrt bleibt. (Die jeweils aktuellen Notenspiegel sowie verschiedene Vorschriften kann man z.Z. im Intranet BWB unter der Rubrik Personalwesen/ dienstliche Beurteilung einsehen.)

Welche Möglichkeiten habe ich, wenn ich mit meiner Beurteilung nicht einverstanden bin?

Auch nach den neuen Beurteilungsbestimmungen findet natürlich eine Eröffnung und Besprechung der Beurteilung statt. Der Beurteilte hat hierbei die Möglichkeit **schriftlich zu seiner Beurteilung Stellung zu nehmen** bzw. eine Stellungnahme nachzureichen. Die Beurteilung mit der Stellungnahme findet dann Eingang in die Personalakte (Teilakte Beurteilungen).

Auch der Verwaltungsrechtsweg nach § 126 BBG ist gegeben. Hinsichtlich des nach §126 (2) BBG vorgeschriebenen Vorverfahrens (Widerspruchsverfahren) gibt es unterschiedliche Rechtsauffassungen. Nach herrschender Meinung ist die dienstliche Beurteilung kein Verwaltungsakt, somit ist auch kein Widerspruch möglich. Man kann jedoch einen Antrag auf Abänderung der Beurteilung stellen. Die Entscheidung über den Abänderungsantrag ist dann ein Verwaltungsakt gegen den Widerspruch eingelegt werden kann.