

Dienstliche Beurteilungen

Boris Krüger & Dr. Angela Schröder

Vortragshalt

Vortragshalt

- Begriffsdefinition „Dienstliche Beurteilung (DB)“
- Zielsetzung
- Auslegung
- Bewertungsgrundlage und -richtlinien
- Inhaltliche und zeitliche Bedingungen
- Verantwortlichkeit
- Beurteilungsablauf
- Exkurs „Personalakten“
- Rechtsschutz
- Empfehlungen
- Quellen

Definition

Definition

Abgrenzung dienstlicher Beurteilungen (DBs) von

- Dienstzeugnis
- Belobigungen
- Besetzungsberichten

Grundsätzliche Unterscheidung:

- **Bedarfsbeurteilungen** (Probezeit / Bewerbungen)
- **Regelbeurteilungen** (in bestimmten Abständen)

Im Schuldienst:

- Nur **Bedarfsbeurteilungen**, sofern erforderlich
- Ausnahme: Studienseminarleitungen

Sonderfall Bestätigungsbeurteilung

Sonderfall Bestätigungsbeurteilung

Bestätigungsbeurteilung möglich bei

- unveränderter Beurteilung
- unverändertem Status (keine zwischenzeitliche Beförderung)
- unverändertem Erstbeurteiler

Probezeitbeurteilung

Probezeitbeurteilung

Probezeitbeurteilung \neq DB

→ nicht verwendbar für Auswahlverfahren

Zielsetzung einer DB

Zielsetzung einer DB

- Einstellung / Einsatz / Beförderung von Beamt*innen zur bestmöglichen Erfüllung hoheitlicher Aufgaben nach Eignung / Befähigung / fachlicher Leistung
→ Unterstützung des Laufbahnaufstiegs (Wettbewerb)
- Klare Inhalte → Abgrenzung z.B. zum Dienstzeugnis (wohlwollender Charakter)
- 2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz regelt landesweit einheitlich Verfahrensvorschriften / Anforderungen an DBs
→ Hessische Laufbahnverordnung

Auslegung der DB

Auslegung der DB

BVerwG-Entscheidung in 2013:

Beurteilungsrichtlinien ≠ Rechtsnormen

Relevant: **Bedeutungsgehalt** für zu beurteilende Personen
(≠ Wortlaut der Richtlinie an sich)

→ Auslegungsproblem (gelebte Praxis ist von Bedeutung!)

Bewertungsgrundlage

Bewertungsgrundlage

- Arbeitsergebnisse / fachliche Leistung
- Befähigung / Können
- Eignung / Prognose über angestrebtes Amt

Beurteilungsrichtlinien

Beurteilungsrichtlinien

Noten- und Beurteilungsskala müssen ausgeschöpft werden

Beispiel:

4 Bewerber aus unterschiedlichen Dienststellen sind „hervorragend geeignet“ → Kein Problem!

4 Bewerber aus der selben Dienststelle sind „hervorragend geeignet“ → fehlende Notenspreizung

Inhaltliche Bedingungen I

Inhaltliche Bedingungen

- **Gerechtigkeit, Objektivität, Neutralität, Unvoreingenommenheit**
- **Vergleichbarkeit**
- Erstellen von Beurteilungen immer **unabhängig** voneinander
- Mögliche Einbindung von **Beurteilungsbeiträgen** auch von z. B. im Statusamt gleichgestellten Personen / über Schriftstücke / über Gespräche mit urteilsfähigen Personen
- Vermeidung von Lücken
- Darstellung der Tätigkeitsfelder muss umfassendes Bild vermitteln

Inhaltliche Bedingungen II

Schwierige Bereiche:

- Nebentätigkeiten (i.d.R. **nicht zu bewerten**)
- Familienaufgaben (i.d.R. **nicht zu bewerten**)
- Beurteilung freigestellter Personalratsmitglieder und Gleichstellungsbeauftragter

Grundsatz: Keine Berücksichtigung (außer-)dienstl. Verhaltens, dessen Bewertung dem Dienstherrn verwehrt ist

Aber: Durch Ehrenamt / Familienaufgaben können wichtige Kompetenzen für angestrebtes Amt erworben werden

Bei Freistellung (PR etc.) von 75% oder mehr → Möglichkeit der sogenannten **fiktiven Nachzeichnung**

Thema Gesundheit

Thema Gesundheit

- Schlechter Gesundheitszustand im Beurteilungszeitraum:
Zurückstellen der DB od. Reduzierung der Tätigkeit auf ≤ 1 Jahr
- DB bei Schwerbehinderung:
nur quantitative Leistungsminderungen erlaubt (sonst
Bevorzugung)
 - Beachten der Teilhaberichtlinien
 - Einbeziehen der Schwerbehindertenbeauftragten (ggf. auch
zu Beurteilungsgespräch)

Verantwortlichkeit

Verantwortlichkeit

- Unterzeichnende Person = erstbeurteilend (z.B. bei Krankheitsvertretung) mit voller Verantwortung
- System der **erst- & zweitbeurteilenden Person**
(Absicherung über 4-Augen-Prinzip)
 - Erstbeurteilung: Schulleiter*in
 - Zweitbeurteilung: Schulamtsdezernent*in(Abweichung bei einheitlichen Maßstäben, Plausibilität & Nachvollziehbarkeit möglich)
- Mögliche Konflikte / dienstliche Spannungen stellen beurteilende Person nicht grundsätzlich in Frage (z.B. Thema „Grüßen“)

Zeitliche Bedingungen

Zeitliche Bedingungen

Wichtig:

- Zeitliche Nähe zur Bewerbungssituation → maximal 3 Jahre
- Absehbare Pensionierung / Ruhestand kein Hinderungsgrund
- Beurteilungen müssen sich auf unterschiedliche, nicht überlappende Zeiträume beziehen

Ablauf

Ablauf

- Festlegung: Beurteilende Person (mit höherem Statusamt; Bestimmung durch Dienstherrn)
- Sammlung und Filterung von Quellen
- gegebenenfalls Anhörung, Eröffnung, Besprechung
- Personalaktenaufnahme

Eröffnung der DB

Eröffnung

Bei Eröffnung beachten:

- Voller Wortlaut ist wichtig
- 1 Exemplar verbleibt bei zu beurteilender Person
- Auf Wunsch Besprechung der DB
- Unterschrift (keine Zustimmung, sondern Kenntnisnahme) & Aktenzuführung (Beurteilungsbeiträge sind bis Ablauf des Einspruchszeitraums getrennt aufzubewahren)
- Nicht möglich: Aufforderung zur inhaltlichen Abänderung

Personalakte: Einsichts- und Auskunftsrecht

Beamtenstatusgesetz, § 89: Einsichts- und Auskunftsrecht

Recht auf Einsicht in die vollständige Personalakte

- Terminvereinbarung mit Schulamt / Schulleitung
- Einsichtnahme unter Anwesenheit einer Schulamtsmitarbeiterin oder eines Schulamtsmitarbeiters / der Schulleitung
- Anspruch auf Kopien oder Ausdrücke von Dateien, soweit keine dienstlichen Gründe oder Rechte Dritter entgegenstehen

Personalakte: Definition

Beamtenstatusgesetz, § 50: Personalakte

„Für jede Beamtin und jeden Beamten ist eine Personalakte zu führen. Zur Personalakte gehören alle Unterlagen, die die Beamtin oder den Beamten betreffen, soweit sie mit dem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen (Personalaktendaten). Die Personalakte ist vertraulich zu behandeln. Personalaktendaten dürfen ohne Einwilligung der Beamtin oder des Beamten nur für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft verarbeitet werden. [...]“

Personalakteninhalt

Akteninhalt

- I. Persönliche Angaben
- II. Ausbildung, sonstige Tätigkeiten, besondere Fähigkeiten
- III. Tätigkeiten an der Schule

Akteninhalt, -führung & -zugang

Beamtenstatusgesetz, § 86: Akteninhalt, -führung & -zugang

- Personalakte → Personalhauptakte → im Schulamt
(Grundakte + Teilakten)
- Nebenakte → in der Schule

Anhörungspflicht

Beamtenstatusgesetz, § 88: Anhörungspflicht

Lehrkräfte sind zu Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor deren Aufnahme in die Personalakte anzuhören.

Entfernung von Unterlagen

Beamtenstatusgesetz, § 91: Entfernung von Unterlagen

Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen, Bewertungen sind,

- falls nachweislich unbegründet / falsch, mit Zustimmung der Lehrkraft unverzüglich aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten,
- falls sie für die Lehrkraft ungünstig oder nachteilig sind, auf Antrag der Lehrkraft nach zwei Jahren zu entfernen und zu vernichten; dies gilt nicht für dienstliche Beurteilungen.

Aufbewahrungsfrist

Beamtenstatusgesetz, § 92: Aufbewahrungsfristen

Personalakten → 5 Jahre nach ihrem Abschluss

nach Fristablauf → Vernichtung der Akte

DB-Rückgabemöglichkeit

Rückgabemöglichkeit

Rückgabe der Erstbeurteilung nur bei Missachtung zwingender rechtlicher Vorgaben möglich

Nicht möglich: Aufforderung zur inhaltlichen Abänderung

Achtung!

Achtung:

- Folgebeurteilungen müssen nicht automatisch besser ausfallen
Aber: Begründung der Abweichung erforderlich
- Nicht statthaft: Absenkung der Note nach Beförderung aufgrund der gestiegenen Herausforderungen des neuen Amtes
- Keine nachträgliche Korrektur von Begründungsmängeln und Widersprüchen
- Statusbezogene Gesamtnotenbildung
(einheitliche Gewichtung der Einzelmerkmale bei zu vergleichenden Beamt*innen)
Aber: nicht gleiche Gewichtung aller Merkmale
(„leistungs“nähere mit höherem Gewicht)

Rechtsschutz

Rechtsschutz

Rechtswege:

Antrag auf Abänderung der DB



Ablehnender Bescheid



Widerspruch



Widerspruchsbescheid



Klage

oder

Widerspruch



Widerspruchsbescheid



Klage

Empfehlungen

Empfehlungen

- Beurteilungsspielraum des Dienstherrn ist weit; VWG prüfen nur auf Ermessensfehler
- Sorgfältige Prüfung auf Widerspruchs-/Klageerfolg (DB kann im Ergebnis auch schlechter werden)
- Aussicht auf Erfolg bei...
 - Verstoß gegen Verfahrensvorschriften
 - Benennung unrichtiger Sachverhalte
 - Missachtung allgemeiner Wertmaßstäbe
 - sachfremden Erwägungen
 - Verkennung des gesetzlichen Rahmens

Quellen

Quellen

- Rechtliche Grundlagen unter „Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte des Landes Hessen im Geschäftsbereich des Hessischen Kultusministeriums“
- Z.1 JA – 050.001.001-00138- / Erlassdatum 13.11.2020 / Gültig bis: 31.12.2022 / Amtsblatt 12/20, S. 690
- <https://openjur.de> → Internetrecherchen auch für einzelne Fälle mit ca. ca. 550.000 verfügbaren Gerichtsentscheidungen