

**Vereinbarung
mit den Spitzenorganisationen
der Gewerkschaften nach
§ 59 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein
über die
künftige Anwendung der Beurteilungsrichtlinien (BURL)**

Bekanntmachung des Innenministeriums
vom . November 2002 - IV 224 - 0310.51/16

Zwischen

dem Innenministerium des Landes Schleswig-Holstein

einerseits

und

dem Deutschen Gewerkschaftsbund

- Bezirk Nord -

und

dem Deutschen Beamtenbund

Beamtenbund und Tarifunion

- Landesbund-Schleswig-Holstein -

andererseits

wird folgendes vereinbart:

Die Beurteilungsrichtlinien vom 04. Dezember 1995 (Amtsbl. Schl.-H. S. 893), zuletzt geändert am 8. Februar 2000 (Amtsbl. Schl.-H. S. 143), sind künftig mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

Zu Nr. 4.1.1

Unter Berücksichtigung des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 18. Juli 2001 (Az.: 2 C 41/00, DVBl. 2002, S. 139) erstreckt sich die Regelbeurteilung abwei-

chend von dem Wortlaut der Nr. 4.1.1. Satz 1 BURL auf den gesamten Regelbeurteilungszeitraum, auch wenn die oder der Beurteilte innerhalb dieses Zeitraums bereits aus besonderem Anlass beurteilt worden ist.

Das gilt nicht für die erste Regelbeurteilung nach Ableistung der Probezeit. Diese erstreckt sich auf den Zeitraum seit dem Ende der Probezeit.

Zu Nr. 4.2.8

Die Landesregierung und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften stimmen überein, dass für die Herausnahme von Angestellten aus der Regelbeurteilung in einzelnen Bereichen durch Dienstvereinbarung im wesentlichen folgende Voraussetzungen maßgebend sind:

- Keine absehbare berufliche Entwicklungsmöglichkeit und/ oder
- Hoher Spezialisierungsgrad (z.B. technische Berufe)

Zu Nr. 4.5.2 Aufgabenbeschreibung

Zur Klarstellung wird darauf hingewiesen, dass es in Nr. 4.5.2 Satz 2 BURL um prägende Aufgaben (nicht um „Tätigkeiten“) geht.

Zu Nr. 4.5.3 Leistungsmerkmale

Unter dem Einzelmerkmal „Frauenförderung“ (Nr. 3.4 der Anlage 1 zu den Beurteilungsrichtlinien), das zum Leistungsmerkmal Führungsverhalten gehört, ist folgendes zu verstehen:

„Umsetzen der Ziele des Gleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplanes. (Inwieweit werden im Rahmen der vom Dienstherrn vorgegebenen Möglichkeiten Arbeitsbedingungen geschaffen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern? Wie werden Mitarbeiterinnen durch Maßnahmen der angebotenen Personalentwicklung gefördert? Werden Maßnahmen ergriffen, um die Zielvorgaben des Frauenförderplanes zu erfüllen?)“

Zu Nr. 4.5.4 Beurteilungsmaßstab**Zu Nr. 7.1 Koordinierungsgespräche**

Nach Nr. 7.1 Satz 3 BURL ist darauf hinzuwirken, dass für alle Beschäftigtengruppen gleiche Maßstäbe angelegt werden.

Um eine möglichst maßstabsgleiche Anwendung der Beurteilungsrichtlinien zu erreichen, werden ergänzende Hinweise zur Beurteilung besonderer Vergleichsgruppen gegeben (Anlage).

Zu Nr. 4.5.6 Leistungsbewertung

Die Landesregierung und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften stimmen überein, dass bei der Bildung der Leistungsbewertung nach Nr. 4.5.6 BURL die verbale Beschreibung um den entsprechenden Zahlenwert nach Nr. 4.5.5 BURL ergänzt wird (Nr. 4.1 der Anlage 1 zu den Beurteilungsrichtlinien).

Zu Nr. 11 Abweichende Regelung

Nach dem Wortlaut von Nr. 11 BURL können einzelne Verwaltungen mit Zustimmung des Innenministeriums durch Dienstvereinbarung (§ 57 MBG Schl.-H.) abweichende Verfahrensregelungen treffen. In einzelnen nachgeordneten Verwaltungen hat sich aber bei der letzten regelmäßigen Beurteilung die Notwendigkeit gezeigt, auch inhaltlich abweichende Regelungen vornehmen zu können, um Besonderheiten dieser Bereiche besser berücksichtigen zu können.

Die Landesregierung und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften stimmen daher überein, dass Nr. 11 BURL künftig in der Weise angewandt wird, dass für einzelne nachgeordnete Bereiche mit Zustimmung des Innenministeriums durch Dienstvereinbarung (§ 57 MBG Schl.-H.) auch materiell abweichende Regelungen getroffen werden können; erwägt das Innenministerium, die Zustimmung nicht zu erteilen, sind die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften anzuhören.

Für die obersten Landesbehörden wird dagegen wegen des zwischen diesen stattfindenden Personalaustausches Wert auf einheitliche Regelungen gelegt. Für diese sind keine materiellen Abweichungen möglich.

Inkrafttreten:

Diese Vereinbarung tritt mit dem Tag der Veröffentlichung im Amtsblatt für Schleswig-Holstein in Kraft.

Kiel, 29. November 2002

Innenministerium des Landes Schleswig-Holstein



Ulrich Lorenz
Staatssekretär

Hamburg, den 21. November 2002

Deutscher Gewerkschaftsbund

- Bezirk Nord -



Carlos Sievers

Deutscher Beamtenbund

- Beamtenbund und Tarifunion

Landesbund Schleswig-Holstein -

Anke Schwitzer

Anlage**Hinweise zur Beurteilung besonderer Vergleichsgruppen**

Die Ergebnisse aus der Regelbeurteilung 2001 haben deutliche Unterschiede zwischen folgenden Beschäftigtengruppen aufgezeigt:

a) Männer/ Frauen und Vollbeschäftigte/ Teilzeitbeschäftigte:

Insgesamt sind Männer besser beurteilt worden als Frauen. Bei einem Vergleich der vollbeschäftigten Männer und Frauen lagen die Beurteilungsergebnisse in etwa gleichauf.

Dagegen sind die Beurteilungsergebnisse der Vollbeschäftigten insgesamt deutlich besser ausgefallen als die Ergebnisse der Teilzeitbeschäftigten. Das lässt folgende Rückschlüsse zu:

- Teilzeitarbeit wird in der Beurteilungsrealität möglicherweise in anderer Weise wahrgenommen als Vollzeitarbeit und entsprechend weniger gut beurteilt.
- Das Beurteilungsergebnis von Männern und Frauen ist mehr durch den Beschäftigungsumfang als die Geschlechtszugehörigkeit beeinflusst worden. Das weniger gute Abschneiden der Teilzeitbeschäftigten, die überproportional von Frauen repräsentiert werden, scheint sich erheblich auf das Gesamtergebnis der Beurteilungen der Frauen ausgewirkt zu haben.

Es muss angestrebt werden, hier in Zukunft zu einer weiteren Annäherung der Beurteilungsergebnisse zu gelangen. Es wird daher gebeten, die Hinweise des Ministeriums für Justiz, Frauen, Jugend und Familie des Landes Schleswig-Holstein und des Innenministeriums vom Januar 2001 für eine fehlerfreie Anwendung der Beurteilungsrichtlinien für Frauen und Teilzeitbeschäftigte besonders zu beachten (<http://intranet:8004/Gleichstellungsbeauftragte/HinwBurlFrauen.htm>).

In diesem Zusammenhang wird ausdrücklich auf den Beurteilungsmaßstab nach Nr. 4.5.4 BURL hingewiesen. Danach sind bei der Beurteilung der fachlichen Leistung die durchschnittlichen Anforderungen des im Beurteilungszeitraum wahr-

genommenen Aufgabengebietes und das Amt oder die Vergütungsgruppe zu berücksichtigen.

Dabei darf es der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nicht zum Nachteil gereichen, dass die Aufgabe in Teilzeit erledigt wird.

Beurteilerinnen und Beurteiler sollten in einer selbstkritischen Reflexion überprüfen, ob möglicherweise Erwartungen an die Beurteilte oder den Beurteilten geknüpft werden, die nicht der in Teilzeit zu erledigenden Aufgabe entsprechen,

wird z.B. unbewusst

- *Teilzeittätigkeit als Abweichen von der „Norm der Vollbeschäftigung“*
- *die nicht ganztägige oder nicht tägliche Präsenz am Arbeitsplatz als hemmend für die Aufgabenerledigung und damit leistungsmindernd empfunden und bewertet ?*

oder

wird hinreichend berücksichtigt, dass

- *Teilzeitarbeit längst zu einer üblichen Beschäftigungsform geworden ist ?*
- *die Bewertung quantitativer Leistungsmerkmale im Vergleich mit Vollbeschäftigten in Abhängigkeit von der jeweiligen Arbeitszeit zu sehen ist ?*

b) Beschäftigte verschiedener Laufbahngruppen und Statusämter

Nach den Ergebnissen der Regelbeurteilung 2001 ist ein Beurteilungsgefälle von den höheren zu den niedrigeren Laufbahngruppen festzustellen. Beschäftigte des höheren Dienstes sind im Durchschnitt besser beurteilt worden als Beschäftigte des gehobenen Dienstes, die wiederum besser beurteilt worden sind als Beschäftigte des mittleren Dienstes. Dieser Trend setzt sich innerhalb einer Laufbahngruppe fort. In höheren Statusämtern sind die Beurteilungen im Durchschnitt besser ausgefallen als in niedrigeren Ämtern.

Daher wird empfohlen, künftig stärker den statusamtbezogenen Beurteilungs-

maßstab (Nr. 4.5.4 Satz 1 BURL) zu berücksichtigen.

Aus dem Sinn und Zweck der dienstlichen Beurteilung, der vorrangig darin besteht, dem Dienstherrn als geeignete Auswahlgrundlage für Personalentscheidungen zu dienen, indem ein sachgerechter Vergleich aller Beamten einer Laufbahn- und Besoldungsgruppe untereinander ermöglicht wird, ergibt sich, dass die Beurteilung „statusamtbezogen“ zu erfolgen hat: Die Beurteilung darf sich nicht in der Frage erschöpfen, wie die Beamtin oder der Beamte die Aufgaben des konkreten Dienstpostens erfüllt hat, sondern muss die konkrete Aufgabenerfüllung zu den Anforderungen des statusrechtlichen Amtes und zu den Leistungen der Beamtinnen und Beamten derselben Laufbahn und Besoldungsgruppe in Bezug setzen (OVG Koblenz, Beschl. vom 25. 2. 1997, ZBR 1998 S. 59 f.).

Vorstehendes gilt sinngemäß für Angestellte.

- c) Beschäftigte der obersten Landesbehörden und des nachgeordneten Bereichs
Die Beurteilungsergebnisse aus der Regelbeurteilung 2001 bei obersten Landesbehörden und nachgeordnetem Bereich weichen im Durchschnitt deutlich voneinander ab. Beschäftigte der obersten Landesbehörden sind besser beurteilt worden als diejenigen des nachgeordneten Bereichs.

Dieses Ergebnis ist insbesondere in den Bereichen problematisch, in denen ein personeller Austausch zwischen der obersten Landesbehörde und dem nachgeordneten Bereich stattfindet.

Es ist daher auch bei der Koordinierung der Beurteilungen von nachgeordnetem Bereich und obersten Landesbehörden dafür Sorge zu tragen, dass das Statusamt und die Vergütungsgruppe sowie die Anforderungen des Arbeitsplatzes als übergreifender Beurteilungsmaßstab beachtet werden.