

## Dienstliche Beurteilung der wiss. Beamten der 4. Qualifikationsebene

### 1. Ziel der dienstlichen Beurteilung

- Die Beurteilung muss ein umfassendes Bild von den Leistungen und Fähigkeiten des Beamten geben und sowohl **Stärken als auch festgestellte Schwächen**, soweit diese für die dienstliche Verwendbarkeit von Bedeutung sind, zum Ausdruck bringen. Nur so ist eine gerechte und ausgewogene Bewertung der Beurteilten möglich.
- Regelmäßiger Überblick über das Leistungspotential der Beamten für den Dienstherrn.
- Wesentliche Grundlage der Auswahlentscheidung über die dienstliche Verwendung und die berufliche Entwicklung des Beamten entsprechend dem Leistungsgrundsatz.
- Personalführungs- und Steuerungselement.

### 2. Zu beurteilender Personenkreis

- Beamte, die am Beurteilungsstichtag die laufbahnrechtliche **Probezeit abgeschlossen** haben.
- Die **erste periodische Beurteilung** in einem Amt ist grundsätzlich - unter Zugrundelegung dieses Zeitraums - jeweils **ein Jahr** nach dem Ablauf der Probezeit, ein Jahr nach der Aufstiegsbeförderung bzw. ein Jahr nach der Übernahme in den Geschäftsbereich nachzuholen.
- Beamte, die am Beurteilungsstichtag beurlaubt, entsandt oder vom Dienst freigestellt sind, werden **nur beurteilt**, wenn sie im Beurteilungszeitraum mindestens **12 Monate Dienst** geleistet haben. Der Beurteilungszeitraum beginnt in diesen Fällen mit der Wiederaufnahme des Dienstes.
- Die periodische Beurteilung der Beamten, die in der Zeit vom 01.09. des dem Beurteilungsjahr vorangegangenen Jahr bis zum Stichtag befördert worden sind, oder deren letzte periodische Beurteilung in diesem Zeitraum nachgeholt wurde, wird unter entsprechender Verlängerung des Beurteilungszeitraums bis zum 31. Mai des Folgejahres zurückgestellt.
- Aufgrund der Dienstrechtsreform sind Beamtinnen und Beamte, die am Beurteilungsstichtag das 55. Lebensjahr vollendet haben, wieder zu beurteilen.
- Um den bürokratischen Aufwand zu begrenzen und eine Doppelbelastung der beurteilenden Beamten zu vermeiden, werden nicht nur die Beamten in das dreijährige Beurteilungsverfahren einbezogen, deren Beurteilungen zum 01.06. fällig werden, sondern auch solche, deren Beurteilungen abweichend von diesem Stichtag im Laufe des Beurteilungsjahres fällig geworden sind oder noch fällig werden.

### 3. Inhalt, Form der Beurteilung

- Beurteilung erfolgt mittels Formblatt (Beurteilungsbogen)- s.u. [http://portal.mytum.de/archiv/form\\_personal](http://portal.mytum.de/archiv/form_personal)
- Unter Ziffer 1 des Beurteilungsbogens muss eine kurze stichwortartige Beschreibung der von dem Beamten im Beurteilungszeitraum **ausgeübten Tätigkeiten** erfolgen. **Prägende Aufgaben** sowie Sonder- und Projektaufgaben von besonderem Gewicht sollen angeführt werden.
- Die dienstliche Beurteilung soll die **Leistung** (Ziffer 2.1) des Beamten **rückblickend** für den Beurteilungszeitraum in Bezug auf seine Funktion und im Vergleich zu den anderen Beamten derselben Besoldungsgruppe seiner Fachlaufbahn objektiv darstellen und von seiner **Eignung und Befähigung** (Ziffern 2.2,2.3) in einer **auch nach vorne gerichteten** Betrachtung (Potentialeinschätzung, Prognose der künftigen Entwicklung) ein zutreffendes Bild geben.
- **Darüber hinaus** ist in folgenden Fällen eine **verbale Erläuterung** zwingend vorgeschrieben:
  - wenn sich die Bewertung um **eine Punktegruppe** verschlechtert hat (es sei denn, der Vergleichsmaßstab hat sich nach einer Beförderung geändert),
  - wenn die Bewertung von Einzelmerkmalen auf **prägenden einzelnen Vorkommnissen** beruht.
- In den **ergänzenden Bemerkungen** (Ziffer 3) sind zur Erläuterung des im Gesamturteil vergebenen Punktwertes insbesondere **abweichende Gewichtungen** bei den Einzelmerkmalen gegenüber den im Beurteilungsbogen enthaltenen Vorgaben darzulegen. Nicht vorgeschriebene, jedoch für den einzelnen Arbeitsbereich wichtige Leistungsmerkmale können hier **hinzugesetzt und bewertet** werden. Außerdem kann das durch die Bewertung der Einzelmerkmale gezeichnete Bild des Beamten **abgerundet** werden durch die Beschreibung hervorstechender Charakterzüge und Persönlichkeitsmerkmale, eines nicht gleichmäßigen Leistungsverlaufs/-niveaus etc.
- Keine Beteiligung eines Beamten derselben Besoldungsgruppe, der als Vorgesetzter eingesetzt ist.

### 4. Punktesystem

- Die Bewertung der Einzelmerkmale erfolgt nach einem Punktesystem mit einer **Punkteskala**

von 1 bis 16 Punkten:

Punkteskala	Beschreibung
1 bis 2	erhebliche Mängel und damit unzureichend
3 bis 6	teilweise oder im Wesentlichen durchschnittliche Erfüllung der Anforderungen
7 bis 10	genügt in jeder Hinsicht oder übersteigt die Anforderungen
11 bis 14	liegt erheblich über den Anforderungen oder erfüllt diese besonders gut
15 bis 16	erfüllt das einzelne Merkmal in jeder Hinsicht in besonders herausragender Weise

- Zwischen je zwei möglichen Punktwerten muss sich der Beurteiler ohne weitere formale Hilfe entscheiden. Der Bewertungsrahmen ist im Rahmen der gezeigten Leistungen auszuschöpfen. **Die Bildung von Punktwerten mit Kommastellen ist nicht möglich.**
- Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung, die Tätigkeit als Mitglied des Personalrats, der Schwerbehindertenvertretung sowie als Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte/ dürfen sich nicht nachteilig auswirken. Insbesondere ist die geleistete Arbeitsmenge im Verhältnis zur anteiligen Arbeitszeit zu bewerten.
- Bei schwerbehinderten Beamten ist eine etwaige Minderung der Arbeitsmenge oder der Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (Art. 21 Abs. 2 LLbG). Eine anerkannte Behinderung darf nicht zur Benachteiligung führen. Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeitsmenge oder Verwendungsfähigkeit zur Folge, ist in der Beurteilung ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeitsmenge oder Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde.

## 5. Gesamturteil

- Das **Gesamturteil** ist ebenfalls in einer **Punktebewertung von 1 bis 16 Punkten** auszudrücken. Es besteht **nicht** in der Durchschnittspunktezahl aus den Punktwerten der Einzelmerkmale und **keinesfalls in der Addition der Punktzahlen** der Einzelmerkmale (die Bildung eines Punktwertes mit Kommastellen ist ebenfalls nicht möglich). Bei der Bildung des Gesamturteils sind die bei den Einzelmerkmalen vergebenen Wertungen unter Berücksichtigung ihrer Bedeutung, sowie an die Erfordernisse des Amtes und der Funktion zu gewichten und in einer Gesamtschau zu bewerten. Erst dieser Abwägungsvorgang führt zur Bildung des Gesamturteils.
- Die abschließende (Gesamt)Punktebewertung soll in den ergänzenden Bemerkungen durch verbale Erläuterungen ergänzt werden. Damit ist die Möglichkeit gegeben, das Gesamturteil mit den einzelnen Gewichtungen zu veranschaulichen und zu begründen. **Der Spitzenwert von 16 Punkten muss mit einem Begleitschreiben ausführlich begründet werden.**
- Es muss Schlüssigkeit zwischen den Einzelbewertungen, den ergänzenden Bemerkungen und dem Gesamturteil bestehen.
- Sowohl bei der **ersten periodischen Beurteilung nach Ablauf der Probezeit als auch nach erfolgter Beförderung** ist im Hinblick auf Aspekte der Personalentwicklung bzw. der Bewährung auf dem durch Beförderung übertragenen Dienstposten genau zu prüfen, ob die Beibehaltung des bisherigen Bewertungsniveaus gerechtfertigt ist. Ein Spitzenwert von 15 oder 16 Punkten unmittelbar nach der Probezeit oder nach einer Beförderung muss in jedem Einzelfall gesondert und ausführlich begründet werden. Vergleichsmaßstab ist nach Beförderung das in der neuen Besoldungsgruppe zu fordernde Leistungsniveau. Achten Sie bitte auch hier auf die Notwendigkeit ergänzender Bemerkungen für diese Fälle.

## 6. Datenschutz

- Unterlagen, die in Zusammenhang mit Beurteilungen stehen, beinhalten **häufig sensible personenbezogene Daten**. Sie sind deshalb mit der gebotenen datenschutzrechtlichen Sorgfalt aufzubewahren.