

Entwurf einer Zweiten Verordnung der Staatsregierung zur Änderung der Sächsischen Beurteilungsverordnung

Der Entwurf wird durch den SBB im Großen und Ganzen begrüßt. Um eine rechtssichere Wirkung bereits für die Beurteilung der Laufbahngruppe 2.2 noch im Jahr 2024 zu erreichen, muss die geänderte Verordnung schnellstmöglich in Kraft treten. Sollte dies nicht gelingen, ist anzuraten, die Verordnung erst für die Beurteilungen im Jahr 2025 zur Anwendung zu bringen. Bedauerlicherweise wurden im Wesentlichen nur Änderungen aufgrund der Entwicklung der Rechtsprechung vorgenommen. Erfahrungen und Entwicklungen der letzten Jahre fanden keinen Eingang. Im Nachfolgenden werden deshalb auch Vorschläge zu Änderungen außerhalb der Entwicklung der Rechtsprechung unterbreitet. Soweit aufgrund der Notwendigkeit der kurzfristigen Schaffung von Rechtssicherheit aktuell kein Raum für diese Vorschläge bleibt, regen wir an, die Beurteilungsverordnung in der nächsten Zeit nochmals einer generellen Überarbeitung zuzuführen.

§ 1 Vorschriften für alle Beamtinnen und Beamten

In der Begründung zu Absatz 3 fehlt es an einer Erklärung, warum das Staatsministerium für Kultus für Beamtinnen und Beamte im Schuldienst abweichende Regelungen treffen kann. Für die Akzeptanz wäre hier eine transparente Erklärung wünschenswert.

§ 2 Dienstliche Beurteilungen

Die Änderung in Absatz 3 wird begrüßt, da sie nunmehr auch die Fallkonstellation einer noch nicht vorhandenen Regelbeurteilung explizit in der Verordnung abbildet.

Die Umsetzung der Rechtsprechung in Absatz 4 wird begrüßt.

§ 3 Regelbeurteilung

Die Formulierung „Soll“ in Absatz 2 führt in der Praxis vielfach dazu, dass Beurteilungen erst nach mehr als drei Monaten eröffnet werden. Durch die Formulierung „ist“ könnte dem entgegengewirkt werden. Vor dem Hintergrund der Möglichkeit der postalischen Eröffnung scheint dies auch nicht unzumutbar für den Dienstherrn.

Freigestellte Mitglieder einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder Frauenbeauftragte sollten von einer Beurteilung ausgenommen werden, wenn die Freistellung 75 % oder mehr umfasst. Aus unserer Sicht ist es in diesen Fällen nicht mehr möglich ein objektives und vollständiges Bild der Person und deren Leistung auf Grund der nicht repräsentativen Teilleistungen zu gewinnen (siehe auch OVG NRW PersR 2008 S. 131 oder BAG vom 19.03.2003, ZfPR 2004, S. 79). Darüber hinaus sollte statt der Frauenbeauftragten der oder die Gleichstellungsbeauftragte in der Verordnung aufgenommen werden.

Die Anhebung der Altersgrenze in Absatz 3 Nr. 3 ist vor dem Hintergrund der bereits im Wesentlichen wirkenden Anhebung der Regelaltersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand nachvollziehbar. Die Umkehr des Regel-Ausnahmeverhältnisses muss jedoch in der Praxis kommuniziert werden. Ergänzend sollte die Möglichkeit des Entfalls der Beurteilung bei Erreichen des Endamtes und nicht (mehr) in Betracht kommenden Laufbahnwechsels geprüft werden.

Für die Fälle einer Nichtbeurteilung aufgrund Freistellung oder Beurlaubung sollten geprüft werden, ob nicht eine fiktive Nachzeichnung ähnlich freigestellten Interessenvertretungen erfolgen kann. Insbesondere Frauen erleiden oft Nachteile, weil ihnen aufgrund von Beurlaubungen aus familiären Gründen Beurteilungen „fehlen“. Die Regelung zur Anlassbeurteilung kann diese Tatbestände nicht auffangen.

Wünschenswert wäre auch die verpflichtende Aufnahme zur Veröffentlichung von anonymisierten Übersichten mit den Ergebnissen der Beurteilung innerhalb einer gewissen Frist nach Eröffnung der Beurteilung (z.B. weitere drei Monate). Dabei sollte nicht nur nach Statusamt, sondern auch nach Geschlecht und Teilzeit differenziert werden. Ein solches transparentes Vorgehen kann die Akzeptanz der Beurteilungen erhöhen und erleichtert es den Beurteilten sich selbst realistisch einzuordnen.

§ 4 Einheitlicher Beurteilungsmaßstab

Die Vorschrift wurde in Absatz 1 im Wesentlichen unverändert beibehalten. Vorhandene Statistiken belegen jedoch, dass die Ergebnisse der Beurteilung sich weit von diesem Maßstab entfernt haben. Dies betrifft nicht nur die jeweiligen Statusämter, sondern es werden auch Unterschiede zwischen Behörden auf verschiedenen Hierarchiestufen sichtbar. Eine Ursache wird auch in den für Beförderungen erforderlichen Mindestpunktzahlen gesehen. Diese unterscheiden sich auch noch in den verschiedenen Ressorts deutlich voneinander. Im Ergebnis führt das zu fehlender Vergleichbarkeit und zur Wettbewerbsverzerrung. Ein System, das für eine Beförderung in das nächsthöhere Amt jeweils höhere Punktzahlen erfordert, läuft letztlich immer Gefahr, den einheitlichen Beurteilungsmaßstab zu missachten. Damit steigt auch das Risiko, den nach Art. 33 Absatz 2 Grundgesetz zu beachtenden Grundsatz von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu unterlaufen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

Die Realisierung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs wird durch den Wegfall von § 4 Absatz 2 noch zusätzlich erschwert.

§ 5 Inhalt der dienstlichen Beurteilung und des Beurteilungsbeitrags

Die Aufnahme nebenamtlicher Lehr- und Prüfungstätigkeiten nach § 5 Absatz 1 in die Beurteilung wird durch den SBB ausdrücklich begrüßt. Damit wird der wichtigen Aufgabe der Nachwuchsausbildung Anerkennung entgegengebracht. Darüber hinaus sollten auch alle anderen Nebentätigkeiten im dienstlichen Interesse Berücksichtigung finden.

Die bisherigen Beurteilungsmerkmale wurden von zwanzig auf zehn zusammengefasst. Eine inhaltliche Prüfung dahingehend, ob diese Merkmale noch zeitgemäß sind, erfolgte bedauerlicherweise nicht. Es fehlt insbesondere eine Befassung damit, ob stereotypisch männliche Eigenschaften sich nachteilig auf die Beurteilung von Frauen auswirken. Insoweit sollten alle Merkmale auf ihre Diskriminierungsfreiheit überprüft werden.

Ein Vorschlag zur detaillierten Abstufung der Bewertungsskala nach § 5 Abs. 3 ist beigefügt. Aus unserer Sicht könnten damit subjektive Einflüsse der Beurteilenden eingeschränkt werden. Die Klarstellung in § 5 Abs. 3 Satz 2 wird begrüßt.

Die Begründung zur Aufhebung von § 5 Absatz 4 (alt) widerspricht sich mit § 5 Abs. 4 (neu) oder ist zumindest missverständlich. Dies betrifft die Beamtinnen und Beamte, denen keine

Führungsaufgaben übertragen wurden. In diesen Fällen kann diese Kompetenz auch nicht beurteilt werden. Dies wird zwar in Absatz 4 Satz 3 durch „soweit“ auch ausgeschlossen, bedeutet aber eben gerade doch das Absehen von der Bewertung einzelner Beurteilungsmerkmale.

Absatz 5 findet keine Zustimmung. Ob eine einfache paarweise Zusammenfassung bisheriger Merkmale den Beurteilenden tatsächlich von einer Gewichtung entbindet oder ihm die Grundlage für eine Wichtung anhand weniger Merkmale ermöglicht, wird durch den SBB angezweifelt. Die Zielsetzung der Verordnung - die Schaffung von Rechtssicherheit - wird an dieser Stelle aus unserer Sicht nicht erreicht. Es fehlt an inhaltlicher Auseinandersetzung, an einer zeitgemäßen Schwerpunktsetzung und einer diskriminierungsfreien Neuformulierung der Beurteilungsmerkmale. Vor dem Hintergrund der doch schon langen Geltungsdauer der bisherigen Verordnung erscheint eine Änderung dringend angezeigt.

Darüber hinaus bedarf es in der Praxis einer Information der Beamtinnen und Beamten zur Zuordnung in die jeweilige Vergleichsgruppe und zu den Abgrenzungsmerkmalen der Vergleichsgruppen untereinander. Hier eignen sich behördenübliche interne Veröffentlichungen.

Der Wegfall der Begründung des Gesamturteils in § 5 Absatz 6 (alt) reduziert den Aufwand bei der Erstellung der Beurteilung. Rechtlich ist dieser nicht zu beanstanden. Es bleibt jedoch abzuwarten, wie die zu Beurteilenden darauf reagieren. Für diese war die Begründung in der Vergangenheit einer der wenigen Möglichkeiten, schriftliche formulierte persönliche und vielfach auch wertschätzende Aussagen zu ihren erbrachten Leistungen zu erhalten. Der Beurteilende und die zuarbeitenden Führungskräfte waren gefordert, sich verstärkt mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auseinander zu setzen.

§ 6 Beurteilungsbeitrag

Die Änderungen finden grundsätzlich die Zustimmung des SBB. In Absatz 3 sollte das Wort „soll“ durch „ist“ ersetzt werden. Hierzu wird auf die Begründung unter § 3 Absatz 2 verwiesen.

§ 10 Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte

Einschränkungen mit einem festgestellten Grad der Behinderung unterhalb der Schwerbehinderung oder Gleichstellung sollten ebenfalls angemessen berücksichtigt werden.

gez.
Nannette Seidler
Landesvorsitzende

Anlage:
Bewertungsskala

28. Februar 2024