



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ

Nr. 1/2005

Personalrat der TU Chemnitz

Februar 2005

Auf ein Neues - Angestelltenbeurteilung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Personalrat möchte wie bisher über gesetzliche und tarifliche Sachverhalte informieren. Ein Anspruch irgendeiner Art kann aus diesen Informationen nicht abgeleitet werden.

Was war bisher:

In Umsetzung eines Beschlusses der Sächsischen Staatsregierung vom 28.11.2000 wurde zwischen dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK) und dem Hauptpersonalrat (HPR) beim SMWK eine **Dienstvereinbarung über die dienstliche Beurteilung der Angestellten** im Geschäftsbereich des SMWK am 28.05.2001 abgeschlossen. Daraufhin wurden mit Beginn des Jahres 2002 auch an unserer Universität dienstliche Beurteilungen erarbeitet, obwohl die Sinnfälligkeit dieser Beurteilungen nicht nachvollziehbar war (wir haben mit PR-Info 2/2002 ausführlich informiert). Nach Kündigung dieser Dienstvereinbarung durch den HPR zum 31.08.2003 ist das Beurteilungsverfahren ohne Ergebnis abgebrochen worden. Nach Auslaufen der Vorschriften dieser Dienstvereinbarung war das SMWK weiter bemüht, eine neue Dienstvereinbarung mit dem HPR abzuschließen. Da der HPR zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung nicht bereit war, hat das SMWK eine Verwaltungsvorschrift zur dienstlichen Beurteilung von Angestellten erarbeitet, die nach vorgeschriebener Beteiligung des HPR und Entscheidung der Einigungsstelle beim SMWK (dieser Verfahrensgang ist bei Nichteinigung der Partner laut SächsPersVG vorgesehen) im September 2004 in Kraft getreten ist.

Neuer Sachstand:

Am 23.09.2004 wurde im Sächsischen Amtsblatt Nr. 39 (veröffentlicht u.a. im Internet unter Adresse. <http://www.recht-sachsen.de/ABL/abls0439.pdf>) die nun gültige **Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst über die dienstliche Beurteilung von Angestellten im Geschäftsbereich des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (VwV-Ang-Beurt-SMWK)** vom 02.09.2004 veröffentlicht.

Insoweit ist die Anwendung dieser Verwaltungsvorschrift ebenso für die Angestellten der Technischen Universität Chemnitz (TUC) – mit Ausnahme des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals - verbindlich. Ein Mitbestimmungsrecht gemäß SächsPersVG bestand für den Personalrat der TUC nicht, lediglich der HPR wurde wie oben bereits erwähnt beteiligt.

Während die dienstliche Beurteilung gemäß VwV insbesondere auf den Einsatz des Angestellten entsprechend seiner individuellen Eignung, Befähigung und Leistung abstellt, verweist Nr. II, Ziff. 3 VwV ausdrücklich auf § 630 BGB und § 61 BAT-O, wonach der Anspruch des Angestellten zur Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses hiervon unberührt bleibt.

Die VwV sieht für die regelmäßige Beurteilung einen dreijährigen Beurteilungsrhythmus vor (Regelbeurteilung). Um die Vergleichbarkeit zwischen Angestellten und Beamten sicherzustellen, finden die Beurteilungen zeitgleich mit den Beamten statt. Abweichende Termine werden nur für die erstmalige Anwendung dieser VwV genannt,

Stichtage sind:

01.10.2004 für Angestellte der Vergütungsgruppen II bis I BAT-O und

01.01.2005 für Angestellte der Vergütungsgruppen Vb bis III BAT-O.

Das bedeutet, dass danach wahrgenommene Aufgaben nicht Bestandteil der Beurteilung sein dürfen.

Darüber hinaus sind in Nr. III der VwV weitere Zeitpunkte für dienstliche Beurteilungen (Probezeitbeurteilung, Anlassbeurteilung und Zwischenbeurteilung) geregelt.

Unter Nr. V der VwV ist der Personenkreis benannt, der von der Regelbeurteilung ausgenommen wird. Dieser Personenkreis ist im Vergleich zur DV des Jahres 2001 noch erweitert worden. Der Personalrat verweist in dem Zusammenhang insbesondere auf Ziff. 1.a, wonach Angestellte, die in die Vergütungsgruppe Vc BAT-O und tiefer eingruppiert sind, von der regelmäßigen Beurteilung ausgenommen werden. Da sich diese Regelung stets auf die Grundeingruppierung bezieht, sind demnach auch alle Angestellten, die im Rahmen eines Bewährungsaufstiegs (BWA) in die Vergütungsgruppe Vb aufgestiegen sind, von der Regelbeurteilung ausgenommen.

Darüber hinaus werden Angestellte in einem befristeten Arbeitsverhältnis (s. Ziff. 1.d) nur dann beurteilt, sofern das Arbeitsverhältnis bereits zwei Jahre bestanden hat. Wer das 55. Lebensjahr vollendet hat, wird entsprechend Ziff. 1.b und 2 nur auf Wunsch beurteilt.

Zum Inhalt der dienstlichen Beurteilung (s. Nr. VI) sei zu bemerken, dass der Aufgabenbeschreibung (s. Ziff. 1) die Beschreibung der Arbeitsaufgaben nach Tätigkeitsbeschreibung zu Grunde gelegt werden soll.

Es werden demnach die Aufgaben beschrieben, die der Angestellte im Beurteilungszeitraum wahrgenommen hat einschließlich der ihm übertragenen Sonderaufgaben.

Der Bewertung der fachlichen Leistungen und Befähigung gemäß Ziff. 2 werden Leistungs- und Befähigungsmerkmale, wie Arbeitsweise, Arbeitsgüte, gegebenenfalls Führungsverhalten sowie soziale Kompetenz und allgemeine Befähigung zugrunde gelegt.

Ziff. 6 stellt auf künftige Einsatzmöglichkeiten des Angestellten ab. Die Befähigung zur Übertragung einer höherwertigeren Tätigkeit ist dabei ausdrücklich zu vermerken.

In Nr. VII Ziff. 1 VwV ist die Zuständigkeit entsprechend den Verfahren für die Beamten geregelt. Das erfordert unter anderem die Benennung der für die Erstellung der Beurteilungen zuständigen Vorgesetzten, d. h. der sogenannten Beurteiler.

Hierbei handelt es sich nach derzeitigem Kenntnisstand des Personalrates um die Abteilungsleiter bzw. die Leiter der jeweiligen Organisationseinheit in den Bereichen der Zentralen Universitätsverwaltung und der zentralen Einrichtungen sowie um die fachvorgesetzten Professoren und gegebenenfalls sonstigen Fachvorgesetzten in den Fakultäten.

Nach Nr. VIII Ziff. 1 VwV sollen bezogen auf die Gesamtnote der Beurteilung Richtwerte insoweit berücksichtigt werden, als Gesamtnoten von 3,0 (der Angestellte entspricht im Wesentlichen den Anforderungen) bis einschließlich 5,0 Punkten (er übertrifft im Wesentlichen die Anforderungen) an mindestens 60 v. H. derselben Vergleichsgruppe vergeben werden.

Die Vergleichsgruppen setzen sich aus den Beamten derselben Besoldungsgruppe sowie den Angestellten der entsprechenden Vergütungsgruppe zusammen.

Allerdings, so bestimmt es die VwV auch, darf die Einhaltung dieses Beurteilungsmaßstabes der Bildung der tatsächlich erzielten Gesamtnote im Einzelfall nicht entgegenstehen.

Darüber hinaus legt der Kanzler die Zusammensetzung der gemäß Nr. IX der VwV zu bildenden Beurteilungskommissionen fest. Es werden mindestens zwei derartige Kommissionen gebildet, die alle unter Vorsitz des Kanzlers bzw. eines von ihm Beauftragten stehen.

Die Beurteilungskommissionen sollen unter anderem die Einhaltung des einheitlichen Beurteilungsmaßstabes gewährleisten.

Auf Antrag des zu Beurteilenden ist ein Vertreter des Personalrates zu den Beratungen der Beurteilungskommission hinzuzuziehen.

Jeder Beschäftigte, der unter die Bestimmungen der VwV fällt, wird vom Dezernat Personal über die mögliche Beteiligung des Personalrates informiert. Falls er es wünscht, ist diese Personalratsbeteiligung dem Dezernat Personal und dem Personalrat mitzuteilen.

Entsprechend Nr. XI der VwV soll mit jedem Angestellten jährlich ein Mitarbeitergespräch durch den Beurteiler geführt werden, welches unter anderem auf die künftigen Einsatzmöglichkeiten des Angestellten abstellen soll und der eigentlichen Eröffnung der Beurteilung (s. Nr. XII) vorgelagert sein wird. Ein aktenkundiger Vermerk über dieses Gespräch ist in die Personalakte aufzunehmen.

Die Beurteilung ist dem Angestellten schriftlich bekannt zu geben und frühestens zwei Tage nach Bekanntgabe mündlich zu erörtern (auf Verlangen des Beschäftigten auch zu begründen). Auf Wunsch kann der Angestellte zu dieser im Rahmen der Eröffnung stattfindenden Erörterung der Beurteilung eine Person seines Vertrauens hinzuziehen. **Insofern könnte es sich dabei durchaus auch um ein Mitglied des Personalrates handeln.** Die Beurteilung ist vertraulich zu behandeln und ebenfalls in die Personalakte aufzunehmen.

Bewertung:

Über die Sinnfälligkeit von dienstlichen Beurteilungen von Angestellten kann man unterschiedlicher Meinung sein; die Universitätsleitung ist zur Umsetzung der VwV verpflichtet. Eine objektive Beurteilung der Beschäftigten kann für den Dienstherrn und den Angestellten gleichermaßen von Vorteil sein, denn Eignung, Befähigung und fachliche Leistung haben Bedeutung für alle Personalentscheidungen.

Der Personalrat hält es allerdings für geboten, auf folgenden wesentlichen Aspekt im Rahmen dieser Personalratsinformation gesondert hinzuweisen.

Eine Verwaltungsvorschrift darf tarifvertraglichen Regelungen nicht entgegenstehen. Aus diesem Grund wird bereits in Nr. I, Ziff. 3 VwV ausgeführt, dass Tarifrecht unberührt bleibt. Dies soll im Besonderen für die tarifrechtlichen Regelungen der Eingruppierung und mögliche Auswirkungen der Beurteilungsergebnisse auf Bewährungsaufstiege (BWA) gelten. Der Personalrat hat nach umfassender Prüfung der VwV hierzu allerdings Bedenken.

Nach Tarifvertrag (BAT-O) ist das Erfordernis der Bewährung dann erfüllt, wenn sich der Angestellte den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat.

Insofern könnte dem die entsprechende Regelung der VwV (s. Nr. VI Ziff. 4) entgegenstehen, wonach einem mit drei Punkten beurteilten Angestellten, d. h. er entspräche insoweit den Anforderungen (nur) im Wesentlichen, der BWA möglicherweise verwehrt bliebe.

Die Beteiligung des Personalrates im Rahmen seiner Mitwirkung nach § 73 Abs. 1 Nr. 3 SächsPersVG (Entgegennahme von Anregungen und Beschwerden der Beschäftigten) im Zusammenhang mit gegebenenfalls unsachgemäßer Beurteilung bleibt vom Verfahren der Beurteilung unberührt.

Mit freundlichem Gruß

Dr. Thomas Raschke
Vorsitzender