2. Ziele der dienstlichen Beurteilung

2.1

[1]Nach Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes, Art. 94 Abs. 2 der Verfassung, § 9 BeamtStG, Art. 16 Abs. 1 Satz 1 und 2 sowie Art. 17 Abs. 7 LlbG richtet sich der Zugang zu öffentlichen Ämtern sowie deren Übertragung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. [2]Diese müssen beurteilt werden.

2.2

Dienstliche Beurteilungen erfüllen im Wesentlichen folgende Zwecke:

2.2.1

[1]Zum einen sind dienstliche Beurteilungen ein wichtiges Instrument für die Personalentwicklung. [2]Sie ermöglichen dem Dienstherrn, sich regelmäßig einen Überblick über die Leistung, Eignung und Befähigung der Beschäftigten zu verschaffen, und werden dadurch zur maßgeblichen Auswahlgrundlage für Personalentscheidungen unter Verwirklichung des im Grundgesetz und in der Bayerischen Verfassung niedergelegten Leistungsgrundsatzes.

2.2.2

[1]Zum anderen ist Zweck der dienstlichen Beurteilung, den Beschäftigten die bestmögliche Entfaltung ihrer Kräfte im beruflichen Bereich zu ermöglichen. [2]Den Beschäftigten wird so regelmäßig Rückmeldung darüber gegeben, welches Leistungs-, Befähigungs- und Eignungsbild die Vorgesetzten innerhalb des Beurteilungszeitraums von ihnen gewonnen haben. [3]Dienstliche Beurteilungen dienen somit auch als Personalführungsinstrument. [4]Davon unberührt bleibt die ständige Aufgabe der bzw. des Dienstvorgesetzten, die Beschäftigten auf Mängel in der Pflicht- oder Aufgabenerfüllung hinzuweisen und ihnen verdientes Lob auszusprechen (vgl. auch Nr. 2.5).

2.2.3

[1]Darüber hinaus sind Feststellungen zur fachlichen Leistung im Rahmen der dienstlichen Beurteilung gemäß Art. 62 LlbG Entscheidungsgrundlagen für den regelmäßigen Stufenaufstieg (Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG) bzw. das Verbleiben in der Grundgehaltsstufe (Stufenstopp, Art. 30 Abs. 3 Satz 3 BayBesG) sowie – für den Fall der Gewährung einer Leistungsstufe – für die Feststellung dauerhaft herausragender Leistungen (Art. 66 BayBesG; vgl. dazu im Einzelnen Abschnitt 5). [2]Dienstliche Beurteilungen im Sinn des Art. 54 LlbG und Leistungsfeststellungen nach Art. 62 LlbG sind rechtlich selbständige Entscheidungen.

2.3

[1]Dienstliche Beurteilungen erfüllen ihren Zweck nur dann, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten erstellt werden. [2]Die Würdigung der Leistung, Eignung und Befähigung muss gleichmäßig, gerecht und sachlich erfolgen. [3]Dies erfordert Objektivität und damit insbesondere Unabhängigkeit von Sympathie oder Antipathie. [4]Die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erfordert daher von den Vorgesetzten ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Einfühlungsvermögen, Unvoreingenommenheit und Gewissenhaftigkeit. [5]Im Interesse einer gleichmäßigen und gerechten Bewertung aller Beamtinnen und Beamten ist von übertrieben großzügigen oder übertrieben strengen Beurteilungen abzusehen. [6]Nicht objektive oder gar unzutreffende Beurteilungen stiften mehrfach Schaden. [7]Sie benachteiligen mittelbar auch die ordnungsgemäß beurteilten Beamtinnen und Beamten. [8]Außerdem untergraben sie das Vertrauen sowohl der Beamtinnen und Beamten als auch der Dienstvorgesetzten in die Urteilsfähigkeit und Qualifikation der Beurteilerin bzw. des Beurteilers. [9]Dass den Beamtinnen und Beamten die dienstliche Beurteilung zu eröffnen ist (Art. 61 Abs. 1 Satz 1 LlbG), darf die Beurteilenden nicht dazu verleiten, einen milderen Maßstab anzulegen.

2.4

[1]Die Beurteilungen können ihrer Funktion nur gerecht werden, wenn sie ein möglichst zutreffendes, umfassendes und ausgewogenes Bild von den Leistungen und Fähigkeiten der Beamtinnen und Beamten geben. [2]Dementsprechend müssen in den Beurteilungen sowohl Stärken als auch festgestellte Schwächen zum Ausdruck kommen, soweit diese für die dienstliche Verwendbarkeit von Bedeutung sind oder sein können. [3]Dabei ist zu vermeiden, dass den Beamtinnen und Beamten erstmals in der periodischen Beurteilung bzw. Zwischen- oder Probezeitbeurteilung Mängel vorgehalten werden. [4]Besondere Bedeutung hat daher die Verpflichtung der Vorgesetzten, die Beamtinnen und Beamten in ihrem Zuständigkeitsbereich auch zwischen den Beurteilungen auf Mängel in ihren Leistungen oder ihrem Verhalten hinzuweisen und ihnen dadurch Gelegenheit zur Beseitigung der Mängel zu geben. [5]In Hinblick auf die besondere Bedeutung der Probezeit als Bewährungsphase für die grundlegende Entscheidung der Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist in Art. 55 Abs. 1 LlbG ausdrücklich gesetzlich geregelt, dass nach der Hälfte der regelmäßigen Probezeit eine schriftliche Einschätzung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu erfolgen hat (vgl. dazu Nr. 9.1).

2.5

[1]Beurteilen heißt Beobachtetes unter bestimmten Gesichtspunkten zu bewerten. [2]Nur auf Grund mehrfacher Beobachtungen kann ein fundiertes, ausgewogenes Urteil über eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter abgegeben werden. [3]Einzelbeobachtungen können zu Zufallsergebnissen führen. [4]Es gehört daher zu den wichtigen Aufgaben der Vorgesetzten, die Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Verhalten langfristig zu beobachten. [5]In diesem Zusammenhang gehört es – losgelöst vom Verfahren der dienstlichen Beurteilung oder der Leistungsfeststellung (vgl. Abschnitt 5) – auch zu den ständigen Aufgaben der Vorgesetzten, mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Arbeitsziele sowie Probleme der Zusammenarbeit und der Leistung zu erörtern. [6]Dies kann sowohl in regelmäßigen Gesprächen mit den Beamtinnen und Beamten als auch aus konkretem, aktuellem Anlass heraus erfolgen. [7]Ziel dieser Gespräche ist, Leistung, Eignung und Befähigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu fördern. [8]Dabei soll einerseits auf Stärken, gute Leistungsmerkmale und positives Verhalten hingewiesen werden, um die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter nachhaltig zur Verbesserung oder Beibehaltung guter Leistungen zu motivieren. [9]Andererseits gilt es, sie oder ihn auf verbesserungsbedürftige Punkte aufmerksam zu machen und aufzuzeigen, wie etwa noch vorhandene Mängel behoben und Leistungen verbessert werden können.