



Die Ministerin

MHKBG Nordrhein-Westfalen • 40190 Düsseldorf

An den Präsidenten des
Landtags Nordrhein-Westfalen
Herrn André Kuper MdL
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf



14. November 2018

für die Mitglieder des Ausschusses für
Gleichstellung und Frauen
(60-fach)

Sachstand „Evaluation der Beurteilungsrichtlinien“

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

zur Information und Weiterleitung an die Mitglieder des Ausschusses
für Gleichstellung und Frauen übersende ich in der Anlage den Bericht
der Landesregierung zu dem o. g. Thema.

Mit freundlichem Gruß

Ina Scharrenbach

Jürgensplatz 1
40219 Düsseldorf
(Anfahrt über Hubertusstraße)

Telefon +49 211 8618-4300
Telefax +49 211 8618-4550
ina.scharrenbach@mhkbw.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahn Linien 706, 708
und 709 bis Haltestelle
Landtag/Kniebrücke

Bericht der Landesregierung an den Ausschuss für Gleichstellung und Frauen

Sachstand „Evaluation der Beurteilungsrichtlinien“

Mit Beschluss des Landtages vom 13. September 2017 (Drs.-Nr. 17/611) wurde die Landesregierung wie folgt beauftragt:

„Der Landtag hält es für notwendig, dass die Landesregierung unmittelbar nach Wiederherstellung der alten Rechtslage im Dialog und möglichst im Konsens mit den Beschäftigten, Interessenvertretungen und Gewerkschaften eine kurzfristige Evaluation der Personalbeurteilungsrichtlinien vornimmt und ein rechtssicheres, umfassendes und ausgereiftes Konzept für einer moderne, sachgerechte Frauen- und Familienförderung erstellt.“

Am 7. Juni 2018 hat die Landesregierung im Ausschuss für Gleichstellung und Frauen berichtet, dass sie aktuell eine exemplarische Auswahl von Beurteilungsrichtlinien danach überprüfe, inwieweit strukturell diskriminierende Elemente in den Beurteilungsrichtlinien enthalten sein könnten. Folgende Erkenntnisse wurden bislang gewonnen:

I.

Der Zugang zu öffentlichen Ämtern richtet sich gemäß Artikel 33 GG und § 9 BeamStG (Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern) ausschließlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Der Verwirklichung des Leistungsprinzips dient die dienstliche Beurteilung.

Die Beurteilungsverfahren sind unter Beachtung der Vorgaben des Landesbeamtengesetzes (§ 92 LBG), des Landesrichter- und Staatsanwältegesetzes (§ 14 LRiStaG), der Laufbahnverordnung (§ 8 LVO) und des Landesgleichstellungsgesetzes (§§ 1, 10, 13 und 17 LGG) in jedem Ressort durch eigene Beurteilungsrichtlinien geregelt.

Angesichts der Bedeutung der Beurteilungen für die berufliche Entwicklung von Beamtinnen und Beamten und der Tatsache, dass der Anteil der Frauen in den jeweils

höheren Beförderungssämtern abnimmt, stellt sich die Frage, ob und wenn ja inwieweit und wodurch Frauen bei Beurteilungen benachteiligt werden.

Daher wurde geprüft, ob und inwieweit die Beurteilungsrichtlinien diskriminierungsfrei sind und Frauen wie Männer die gleichen Chancen auf eine differenzierte und abgestufte Bewertung ihrer dienstlichen Tätigkeiten und Arbeitsergebnisse haben.

Prüfkriterien waren:

- Verpflichtungen zur diskriminierungsfreien Beurteilung,
- Rolle der Gleichstellungsbeauftragten,
- Transparenz des Verfahrens,
- Einbeziehung bei familienbedingter Beurlaubung,
- geschlechtsneutrale Leistungs- und Befähigungsmerkmale und
- präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Beurteilungsfehlern.

Verpflichtungen zu diskriminierungsfreien Beurteilungen können in den Beurteilungsrichtlinien oder in die Beurteilungsrunden begleitenden verfahrensleitenden Hinweisen oder dazu ergänzenden Arbeitshilfen im Wesentlichen dadurch festgeschrieben werden, dass dort festgehalten wird,

- dass die Erstellung dienstlicher Beurteilungen von den Vorgesetzten u.a. ihre Unvoreingenommenheit erfordert;
- dass Telearbeit, Heimarbeit oder andere Arbeitszeitmodelle sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken dürfen;
- dass eine durch Teilzeit bedingte Verringerung der Arbeitsmenge die Beurteilung nicht negativ beeinflussen darf;
- dass bei der Beurteilung von Beschäftigten mit Vorgesetzteneigenschaften neben der fachlichen Leistung ihre Führungskompetenz zu bewerten ist und dabei u.a. zu berücksichtigen ist, ob sie die Gleichstellungspläne beachten und
- dass die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und die Umsetzung des LGG für Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen ebenfalls beurteilungsrelevant sind.

Die **Gleichstellungsbeauftragte** ist im Rahmen der ihr gemäß §§ 18 und 19 LGG zustehenden allgemeinen Rechte und der besonderen Rechte im Beurteilungs-

verfahren gemäß § 17 Absatz 1 Satz 3 LGG zu beteiligen, damit sie eventuelle strukturelle Benachteiligungen zu Lasten von Frauen bewusst machen kann.

Im Wesentlichen erfolgt dies, indem sie

- an der Bildung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe mitwirkt,
- ihr Gelegenheit geben wird, sich an der Maßstabsbildung zu beteiligen und
- an Beurteilungskonferenzen mit der Endbeurteilerin/dem Endbeurteiler als gleichberechtigtes Mitglied teilnimmt.

Transparenz im Beurteilungsverfahren wird im Wesentlichen durch folgende Regelungen hergestellt:

- Verfahren, Inhalte und Rechte der Beschäftigten sind bekannt.
- Es werden gleiche Bewertungsmaßstäbe beim Leistungsvergleich hergestellt, Vergleichsgruppen gebildet und bekannt gegeben.
- Die Beurteilenden erhalten mit dem Beurteilungsbogen eine Information darüber, ob bei der zu beurteilenden Person zum Stichtag eine Teilzeitbeschäftigung vorliegt.
- Nach jeder Regelbeurteilung wird ein Beurteilungsspiegel der jeweiligen Vergleichsgruppe erstellt. Dieser kann jeder Beurteilung beigelegt werden, soweit datenschutzrechtliche Vorschriften dadurch nicht verletzt werden oder sicherheitsrelevante Aspekte nicht entgegenstehen. Er kann in die Personalakte aufgenommen werden.
- Darüber hinaus ist gemäß den Verwaltungsvorschriften zum LGG vorgesehen, unter Beachtung des Datenschutzes in den Gleichstellungsplänen einen geschlechterspezifischen Beurteilungsspiegel zu veröffentlichen (siehe VV 2.1 zu § 6, Anlage 2.8).

Einbeziehung bei familienbedingter Beurlaubung

Die Einbeziehung von Beamtinnen und Beamten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind oder werden, in das Beurteilungsverfahren ist so zu gestalten, dass keine Diskriminierung erfolgen kann und eine mittelbare Diskriminierung vermieden wird.

Leistungs- und Befähigungsmerkmale sind als **geschlechtsneutral**¹ anzusehen, wenn sie

- einen Bezug zu den Aufgaben und Tätigkeiten in der Dienststelle haben und auf das Leistungsergebnis gerichtet sind,
- inhaltlich so beschrieben sind, dass Spielräume für eine mögliche geschlechterspezifische Rollenerwartung vermieden werden und geschlechterstereotype Wahrnehmungen und Bewertungen bei der Beurteilung entsprechend minimiert werden,
- auf Merkmale, die einen mittelbaren Bezug zur Anwesenheit und Verfügbarkeit in der Dienststelle aufweisen, verzichten und insoweit auch neutral hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind.

Präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Beurteilungsfehlern sind vorzusehen. Geeignete Maßnahmen sind zum Beispiel:

- Die zur Erstbeurteilung Berufenen werden über eine Checkliste als Reflexionshilfe oder in anderer geeigneter Weise vor der Beurteilung dafür sensibilisiert,
 - o dass Telearbeit oder Arbeitszeitmodelle sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken dürfen und
 - o dass eine durch Teilzeit bedingte Verringerung der Arbeitsmenge die Beurteilung nicht negativ beeinflussen darf.
- Beurteilende sind regelmäßig mit dem Ziel zu schulen, Beurteilungsfehler, wozu auch geschlechtsspezifische Beobachtungs- und Beurteilungsverzerrungen oder solche aufgrund von verschiedenen Arbeitszeitmodellen gehören, zu vermeiden.

¹ Siehe hierzu auch folgende beispielhaft aufgeführten Literaturhinweise:

Andrea Jochmann-Döll, Beurteilung nicht nach Geschlecht, Der Personalrat 12/2017, Seite 12

Jürgen Lorse, Die dienstliche Beurteilung von Frauen, DÖV, Juni 2017, Seite 455

Prof. Dr. Lars Oliver Michaelis, Geschlechtergerechte dienstliche Beurteilung in NRW, NWVBl. 5/2018, Seite 177 ff.

Stellungnahme des Deutschen Juristinnenbundes e.V. vom 22. April 2015

Förderungskatalog der dbb Bundesfrauenvertretung zum „Diskriminierungsfreien Fortkommen im öffentlichen Dienst“ vom 11.3.2017

II.

Nach diesen Kriterien wurden folgende bestehende Beurteilungsrichtlinien geprüft:

Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration (MKFFI)

Nach den im Jahre 2018 novellierten Beurteilungsrichtlinien des MKFFI ist bei der Ausgestaltung des Beurteilungsmaßstabes und der Auslegung von Beurteilungskriterien dem Leitprinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen („Gender Mainstreaming“). Geschlechterspezifische Ausgangsbedingungen und Auswirkungen sind von den Beurteilenden zu reflektieren. Ferner sind Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen, die vor dem Hintergrund des demografischen Wandels nicht nur die Erziehung von Kindern, sondern auch die Pflege von Familienangehörigen beinhalten. Teilzeitbeschäftigung und/oder Telearbeit dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

Im Rahmen der Arbeitsgruppe zur Novellierung der Beurteilungsrichtlinien hat die Gleichstellungsbeauftragte des MKFFI mitgewirkt. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt darüber hinaus an der Beurteilungskonferenz teil.

Die wesentlichen Eckpunkte des Beurteilungsverfahrens (zum Beispiel: Beurteilungsstichtag, Zeitplan) werden den Beschäftigten über das Intranet bekannt gegeben. Die Erstbeurteilenden erhalten Unterlagen, aus denen sich u.a. der Beschäftigungsumfang (Voll- oder Teilzeitbeschäftigung) ergibt. Auch ist ersichtlich, ob Beschäftigte im Beurteilungszeitraum beurlaubt waren.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird zu Beginn des Beurteilungsverfahrens über die wesentlichen Angaben zum Verfahren (Zusammensetzung der Vergleichsgruppen, Übersichten über Voll- und Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen) informiert. Vor der Beurteilungskonferenz erhält die Gleichstellungsbeauftragte (anonymisierte) Übersichten über die durch die Erst- und Zwischenbeurteilenden beabsichtigten Gesamtnoten (differenziert nach Vergleichsgruppen, Geschlecht, Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung).

Beamtinnen und Beamte, die im Beurteilungszeitraum nicht durchgängig beurlaubt waren, nehmen wie nicht beurlaubte Beamtinnen und Beamte am Regelbeurteilungsverfahren teil. Die Beurteilungsrichtlinien des MKFFI sehen darüber hinaus die Nachzeichnung von dienstlichen Beurteilungen bei Vorliegen der in § 9 LVO genannten Voraussetzungen vor.

Nach den Beurteilungsrichtlinien des MKFFI werden fünf bzw. - sofern Führungsaufgaben übertragen worden sind - sieben Leistungsmerkmale im Rahmen der Leistungsbeurteilung beurteilt.

Diese sind

- „Arbeitsweise“,
- „Arbeitseinsatz“,
- „Arbeitsgüte“,
- „Arbeitserfolg“,
- „Soziale Kompetenz“ und
- gegebenenfalls „Führungsverhalten“ in zwei Submerkmalen.

Die Leistungsmerkmale sind geschlechtsneutral formuliert. Zum Beispiel ist das Leistungsmerkmal „Arbeitseinsatz“ beschrieben mit Formulierungen wie „Eigenständigkeit“ und „Initiative zeigen“. Es wird von vorneherein der Eindruck vermieden, dass mit dem Leistungsmerkmal ein Bezug zur Anwesenheit hergestellt werden könnte, der nicht in Einklang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stünde.

Im Rahmen der Befähigungsbeurteilung erfolgt eine Bewertung in sechs Merkmalen (bzw. in sieben Merkmalen, sofern Personalführung ausgeübt wird). Dabei handelt es sich um folgende Merkmale:

- Denk- und Urteilsfähigkeit,
- Kommunikation,
- Kooperation,
- Selbstmanagement,
- Leistungsbereitschaft/Motivation,
- Belastbarkeit und
- Personalführung, sofern diese ausgeübt wird.

Ein Merkmal, an dem häufig geschlechtsbezogene Zuschreibungen und Stereotype zu Lasten von Frauen im Rahmen von Beurteilungsverfahren festgemacht werden, ist das Merkmal der „Belastbarkeit“. Dieses wird in den Beurteilungsrichtlinien des MKFFI u.a. mit „der Belastung durch Zeitdruck und wechselnde Arbeitssituationen sowie sonstige schwierige dienstliche Anforderungen auch auf längere Dauer gewachsen sein“ beschrieben. Mit dieser Beschreibung wird der Spielraum für eine mögliche geschlechterspezifische Rollenerwartung weitgehend vermieden.

Die Bewertung der dienstlichen Leistungen der Beamtinnen und Beamten erfolgt auf der Grundlage eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs. Die Beurteilungsrichtlinien stellen klar, dass sich Teilzeitbeschäftigung und/oder Telearbeit nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken dürfen.

Die Richtlinien enthalten darüber hinaus einen Hinweis, dass die Bewertung von Führungsverhalten auch im Hinblick auf die Anforderungen des Auftrags zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorzunehmen ist.

Auch wenn die Beurteilungsrichtlinien des MKFFI derzeit keine Verpflichtung enthalten, die Erstbeurteilenden hinsichtlich der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen zu schulen, so wurden im Vorfeld des Regelbeurteilungsverfahrens 2018 alle Erstbeurteilenden im Rahmen einer Pflichtfortbildung durch eine externe Dozentin (Dipl.-Psychologin) geschult, um anhand von Beispielen die häufigsten Wahrnehmungs- und Beurteilungsfehler aufzuzeigen und diese so zu verhindern.

Die nach den Beurteilungsrichtlinien im MKFFI zu berücksichtigenden Richtsätze geben nur Anhaltspunkte für eine vor allem auch im Quervergleich möglichst gerechte Benotung und dürfen im Einzelfall die Zuordnung der jeweils zutreffenden Gesamtnote nicht verhindern.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Beurteilungsrichtlinien des MKFFI im Hinblick auf die Beurteilung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten diskriminierungsfrei sind und Frauen wie Männern die gleichen Chancen auf eine differenzierte und abgestufte Bewertung ihrer dienstlichen Tätigkeiten und Arbeitsergebnisse einräumen.

Ministerium der Finanzen (FM)

In den Beurteilungsrichtlinien für die Beförderung der Beamtinnen und Beamten der Finanzverwaltung wird bereits in der Einleitung darauf hingewiesen, dass Vorgesetzte sich darüber bewusst sein müssen, dass unbewusst Tatsachen, wie die Teilzeitarbeit oder das Geschlecht, eine Schwerbehinderung oder andere kulturelle Hintergründe der zu beurteilenden Person Einfluss auf die Beurteilung haben können und nur dieses Bewusstsein es verhindern könne, dass solche Umstände sich auf die Beurteilung auswirken. Darüber hinaus wird an dieser Stelle deutlich gemacht, dass eine aufgrund einer Teilzeittätigkeit verminderte Arbeitsmenge keinen Einfluss auf die Beurteilung nehmen darf. Auch im Rahmen der Führungsfortbildung, die alle Führungskräfte bereits zu Beginn ihrer Tätigkeit durchlaufen, wird auf diese Beurteilungsfehler und auch auf Wahrnehmungsverzerrungen hingewiesen.

Das Beachten der Ziele der Gleichstellung von Frauen und Männern ist beurteilungsrelevant.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist von Beginn an gemäß § 17 Absatz 1 Nummer 1 LGG am gesamten Beurteilungsverfahren zu beteiligen und nimmt an Beurteilungsbesprechungen teil.

In der Finanzverwaltung gibt es bereits ein Monitoring-System, mit dessen Hilfe die Ergebnisse von Beurteilungen transparent und geschlechtsspezifisch analysiert werden können. Die Beurteilungsergebnisse werden nach Abschluss der Verfahren für

die jeweiligen Vergleichsgruppen regelmäßig im Intranet veröffentlicht, soweit dies datenschutzrechtlich zulässig ist. Dabei werden die Beurteilungsergebnisse nicht nur nach Geschlechtergruppen getrennt dargestellt, sondern auch nach Vollzeit und Teilzeit und davon unterhältiger Teilzeit.

Eine Nachzeichnung dienstlicher Beurteilungen gemäß § 9 LVO erfolgt ausgehend von der letzten real erstellten Beurteilung unter Zugrundelegung der seinerzeit angelegten Maßstäbe und der durchschnittlichen Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamter.

In den Beurteilungsrichtlinien wird auch deutlich gemacht, dass bei der Zuerkennung der Beförderungseignung zu beachten ist, dass alle Funktionen – insbesondere auch Führungspositionen – sowohl mit Frauen als auch mit Männern besetzt werden können und zudem über die Beförderungseignung ohne Rücksicht darauf zu entscheiden ist, ob eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird.

Die Beurteilungsmerkmale beziehen sich auf direkt beobachtbare Handlungen und Fähigkeiten, die tätigkeits-, aufgaben- und ergebnisbezogen und für die weitere dienstliche Verwendung und berufliche Entwicklung bedeutsam sind.

Zu beurteilen sind fünf Leistungs- und sieben Befähigungsmerkmale, die größtenteils noch in verschiedene Submerkmale untergliedert sind. Sämtliche Merkmale werden in einer Anlage zur Richtlinie erläutert, um keinen Interpretationsspielraum zu bieten und damit sicherzustellen, dass alle am Beurteilungsverfahren beteiligten Personen das gleiche Verständnis zu den Kriterien haben.

Die Leistungsmerkmale

- „Arbeitsmenge“,
- „Arbeitsweise“,
- „Arbeitsgüte“,
- „Sozialverhalten“ und
- „Führungsverhalten“

sind tätigkeitsorientiert. Auch die Submerkmale sind auf den Erfolg bzw. den Output der Tätigkeit ausgerichtet.

Bei der Befähigungsbeurteilung sind folgende Merkmale zu bewerten:

- Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft,
- Auffassungsgabe,
- Analysefähigkeit und geistige Beweglichkeit,
- Entscheidungs- und Entschlussfähigkeit,
- Verantwortungsbereitschaft und Kritikfähigkeit,

- Zuverlässigkeit,
- Verhandlungs- und Durchsetzungsfähigkeit sowie
- die Kommunikationsfähigkeit.

Dadurch, dass mehrfach in den Beurteilungsrichtlinien darauf hingewiesen wird, dass sich Teilzeit nicht negativ auf die Beurteilung auswirken darf, wird auch bei der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft darauf geachtet, dass dieses Merkmal in Relation zur reduzierten Arbeitszeit bewertet wird.

Bei den Beurteilungsverfahren werden grundsätzlich Richtsätze als Orientierungsrahmen für die Erteilung der einzelnen Gesamturteile und für die Zuerkennung der Beförderungseignung festgelegt. Sie geben Anhaltspunkte für eine vor allem im Quervergleich gerechte Bewertung der Qualifikation und dürfen deshalb nicht schematisch auf einzelne Dienststellen übertragen werden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Beurteilungsrichtlinien der Finanzverwaltung im Hinblick auf die Beurteilung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten diskriminierungsfrei sind und Frauen wie Männern die gleichen Chancen auf eine differenzierte und abgestufte Bewertung ihrer dienstlichen Tätigkeiten und Arbeitsergebnisse einräumen.

Ministerium des Innern (IM)

Die Beurteilungskriterien im Bereich der allgemeinen inneren Verwaltung (Richtlinien für die dienstliche Beurteilung zur Vorbereitung von Personalmaßnahmen, insbesondere Beförderungsentscheidungen - RdErl. d. Ministeriums für Inneres und Kommunales (MIK) -24-1.39.51-1/09 v. 27.3.2012) und im Bereich der Polizei (Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten im Bereich der Polizei (BRLPol) - Runderlass des Ministeriums für Inneres und Kommunales - 403-26.00.05 vom 29. Februar 2016) stellen sich als geschlechtsneutral dar. Die einzelnen Leistungs- und Befähigungsmerkmale beziehen sich auf direkt beobachtbare Handlungen und im dienstlichen Umgang gezeigte Fähigkeiten, die im Zusammenhang mit Leistungsergebnissen dargestellt werden. Sie sind tätigkeits-, aufgaben- und ergebnisbezogen und für die weitere dienstliche Verwendung und berufliche Entwicklung bedeutsam.

Im Bereich der allgemeinen inneren Verwaltung werden folgende Leistungs- und Befähigungsmerkmale bewertet:

Leistungsmerkmale

- Arbeitsweise
- Arbeitseinsatz

- Arbeitserfolg
- Soziale Kompetenz
- Führungsverhalten

Befähigungsmerkmale

- Denk- und Urteilsvermögen
- Konzeptionelles Arbeiten
- Entscheidungsvermögen
- Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Belastbarkeit

Im **Bereich der Polizei** handelt es sich um folgende Leistungs- und Befähigungsmerkmale:

- Arbeitsorganisation
- Arbeitseinsatz
- Arbeitsweise
- Leistungsgüte
- Leistungsumfang
- Veränderungskompetenz
- Soziale Kompetenz
- Mitarbeiterführung

Sämtliche Merkmale werden durch unterlegte Beschreibungen näher erläutert, um keinen Interpretationsspielraum zu bieten und damit sicherzustellen, dass alle am Beurteilungsverfahren beteiligten Personen das gleiche Verständnis zu den Kriterien haben.

In Anwendung des § 17 Absatz 1 Satz 3 LGG nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an allen Beurteilungsbesprechungen als gleichberechtigtes Mitglied teil, hierzu zählen auch etwaige Maßstabskonferenzen. Ihre Beteiligung am Beurteilungsverfahren bereits ab Beginn der Maßstabsbildung ist daneben in den oben genannten Beurteilungsrichtlinien festgeschrieben. Im Zuge der Beurteilungsverfahren werden ihr alle Unterlagen und Informationen zur Verfügung gestellt, um ihrem gesetzlichen Auftrag gerecht werden zu können. Die Gleichstellungsbeauftragte war darüber hinaus auch mit bei der Erstellung der Beurteilungsrichtlinien beteiligt.

Beurteilerinnen und Beurteiler sind darüber informiert, dass sich Teilzeitbeschäftigung und Arbeitsmodelle nicht nachteilig auf Beurteilungsergebnisse auswirken dürfen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Beurteilungsrichtlinien des IM im Hinblick auf die Beurteilung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten diskriminierungsfrei sind und Frauen wie Männern die gleichen Chancen auf eine differenzierte und abgestufte Bewertung ihrer dienstlichen Tätigkeiten und Arbeitsergebnisse einräumen.

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS)

Nach den Beurteilungsrichtlinien des MAGS erfordert die Erstellung von Beurteilungen von den Vorgesetzten Verantwortungsbewusstsein, Unvoreingenommenheit und Gewissenhaftigkeit. Bei der Beurteilung von Vorgesetzten ist neben der fachlichen Leistung ihre Führungskompetenz zu bewerten. Dabei ist u. a. zu berücksichtigen, ob sie regelmäßig Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ihres Zuständigkeitsbereichs führen und Zielvereinbarungen getroffen haben. Bei der Beschreibung des Ziels dienstlicher Beurteilungen und in der Auftaktveranstaltung zu den Regelbeurteilungsverfahren wird darauf hingewiesen, dass eine durch Teilzeit bedingte Verringerung der Arbeitsmenge die Beurteilung nicht negativ beeinflussen darf.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird von Beginn an gemäß § 17 Absatz 1 Nummer 1 LGG am gesamten Beurteilungsverfahren beteiligt und nimmt an den Beurteilungsbesprechungen und der Beurteilungskonferenz teil.

Bei den Regelbeurteilungsverfahren findet vor der Erstellung der Erstbeurteilungen eine Besprechung der Endbeurteilerin bzw. des Endbeurteilers (im Ministerium: Staatssekretärin bzw. Staatssekretär) mit den Erstbeurteilenden (sog. Maßstäbekonferenz) statt. In der Beurteilungskonferenz sind die Beurteilungen mit dem Ziel zu erörtern, leistungsgerecht abgestufte und untereinander vergleichbare Beurteilungen zu erreichen.

Die Transparenz im Beurteilungsverfahren wird dadurch hergestellt, dass den Beteiligten mitgeteilt wird, wie sich die Vergleichsgruppen zusammensetzen, wer beurlaubt ist und wer in Teilzeit arbeitet. Soweit keine datenschutzrechtlichen Bedenken bestehen, wird der Beurteilungsspiegel den Beurteilten in ihrer jeweiligen Vergleichsgruppe bekannt gegeben.

Die Regelungen des § 9 LVO NRW zur Einbeziehung von Beamtinnen und Beamten, die u. a. aus familiären Gründen beurlaubt sind oder waren, in die dienstliche Beurteilung im Wege der Nachzeichnung werden in den Beurteilungsverfahren beachtet.

Die Beurteilungskriterien in der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung stellen sich in dem o. g. Sinne als geschlechtsneutral dar. Die einzelnen Merkmale beziehen sich auf direkt beobachtbare Handlungen und im dienstlichen Umgang gezeigte Fähigkeiten, die im Zusammenhang mit Leistungsergebnissen dargestellt werden. Sie sind

tätigkeits-, aufgaben- und ergebnisbezogen und für die weitere dienstliche Verwendung und berufliche Entwicklung bedeutsam.

In der Leistungsbeurteilung sind sechs bzw. bei Führungskräften sieben Merkmale und innerhalb eines Leistungsmerkmals mehrere (insgesamt 21 bzw. 27) Submerkmale zu bewerten.

Die Leistungsmerkmale

- „Arbeitsweise“,
- „Arbeitsorganisation“,
- „Arbeitseinsatz“,
- „Arbeitsgüte“,
- „Arbeitserfolg“,
- „soziale Kompetenz“ und
- „Führungsverhalten“

haben einen eindeutigen Aufgaben- und Ergebnisbezug, der sich gerade auch in den Submerkmalen zeigt. So sind zum Beispiel bei der Bewertung des Leistungsmerkmals „Arbeitseinsatz“ die Submerkmale „Eigenständigkeit“ und „Initiative zeigen“ zu bewerten, die beschrieben sind mit „Handeln ohne Anstoß und Anleitung sowie Aufgreifen und Veranlassen sinnvoller Tätigkeiten und Maßnahmen“.

Der Anschein, mit dem Leistungsmerkmal könnte ein Anwesenheitsbezug verbunden sein, wird somit nicht erweckt. Für die Bewertung der Leistungsmerkmale und die Bildung der Gesamtnote sind insgesamt sechs Noten („Entspricht nicht den Anforderungen“ bis „Übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße“) zu verwenden. Weitere Zwischenbewertungen sind nicht zulässig.

Bei der Befähigungsbeurteilung sind insgesamt zwölf Merkmale nach vier Ausprägungsgraden (von „schwächer ausgeprägt“ bis „besonders stark ausgeprägt“) zu bewerten. Eine Benotung wird nicht vorgenommen. Die Merkmale lauten:

- Geistige Beweglichkeit,
- Urteilsfähigkeit,
- Konzeptionelles Arbeiten,
- Entscheidungsvermögen,
- Kreativität,
- mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit,
- Verständnis für Fachtechnik und Verwaltung (mit den Submerkmalen wirtschaftliche Zusammenhänge sowie Informations- und Kommunikationstechnik),
- Verhandlungsgeschick,

- Einsichtsfähigkeit,
- Kritikfähigkeit und
- Belastbarkeit.

Die Befähigungsmerkmale sind jeweils kurz beschrieben. Damit soll unter anderem auch vermieden werden, dass geschlechtsbezogene Zuschreibungen und Stereotype zu Lasten von Frauen die Beurteilung beeinflussen. Zum Beispiel ist das Merkmal „Belastbarkeit“ beschrieben mit „der Belastung durch Zeitdruck und wechselnde Arbeitssituationen sowie sonstige schwierige dienstliche Anforderungen auch auf längere Dauer gewachsen sein“. Mit einer Bewertung dieses Befähigungsmerkmals soll einerseits den Anforderungen an das Statusamt und der Potentialeinschätzung für eine berufliche Entwicklung Rechnung getragen und andererseits der Spielraum der Beurteilenden, eigene Geschlechterstereotype in die Bewertung einfließen zu lassen, weitgehend reduziert werden.

Um eine einheitliche Anwendung des Beurteilungsmaßstabs für die Leistungsbeurteilung von Beschäftigten, die untereinander vergleichbar sind, sicherzustellen, sollen bei Regelbeurteilungen bei der Festlegung des Gesamturteils durch diejenige bzw. denjenigen, der bzw. dem die Endbeurteilung obliegt, als Orientierungsrahmen Richtsätze berücksichtigt werden. Die Richtsätze geben Anhaltspunkte für eine vor allem auch im Quervergleich möglichst gerechte Bewertung der von den Beurteilten erbrachten Leistungen; sie dürfen im Einzelfall die Zuordnung des jeweils zutreffenden Gesamturteils nicht verhindern.

Im Rahmen einer geplanten Novellierung der Beurteilungsrichtlinien ist die Verpflichtung, Beurteilende regelmäßig zu schulen, vorgesehen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Beurteilungsrichtlinien des MAGS im Hinblick auf die Beurteilung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten diskriminierungsfrei sind und Frauen wie Männern die gleichen Chancen auf eine differenzierte und abgestufte Bewertung ihrer dienstlichen Tätigkeiten und Arbeitsergebnisse einräumen.

Ministerium für Schule und Bildung (MSB)

Die Richtlinien des MSB für die dienstliche Beurteilung der Lehrerinnen und Lehrer sowie der Leiterinnen und Leiter an öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung sehen für den **Lehrkräftebereich** ein Anlassbeurteilungssystem vor.

Die Möglichkeit der Laufbahnnachzeichnung besteht für Lehrkräfte nicht (§ 30 Absatz 3 i.V.m. § 9 LVO). Für den Fall, dass eine Beurlaubung von mehr als einem Jahr ge-

plant ist, besteht jedoch die Möglichkeit, sich vor Antritt auf eigenen Wunsch aktuell beurteilen zu lassen.

In den Richtlinien ist ausdrücklich geregelt, dass Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung aus familiären Gründen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken dürfen. In der zur Erläuterung der Richtlinien veröffentlichten FAQ-Liste wird außerdem darauf hingewiesen, dass eine zum Beispiel aufgrund von Teilzeitbeschäftigung kürzere Aufgabenbeschreibung kein Indiz für eine weniger gute Leistung und Befähigung ist.

Die Transparenz im Beurteilungsverfahren wird dadurch hergestellt, dass allen Beteiligten bekannt ist, wer in Teilzeit arbeitet und wer ggf. im Beurteilungszeitraum beurlaubt war. Geschlechtsbezogene Auswertungen von Beurteilungsergebnissen und der Anteil von Teilzeitbeschäftigten in Funktionsämtern werden in der Regel im Rahmen der jeweiligen Gleichstellungspläne bekanntgegeben.

Die Beurteilungskriterien sind geschlechtsneutral ausgestaltet. Die einzelnen Merkmale beziehen sich auf direkt beobachtbare Handlungen und im dienstlichen Umgang gezeigte Fähigkeiten, die im Zusammenhang mit Leistungsergebnissen dargestellt werden. Sie sind tätigkeits-, aufgaben- und ergebnisbezogen und für die weitere dienstliche Verwendung und berufliche Entwicklung bedeutsam.

Zu beurteilen sind sechs bzw. (bei Funktionsämtern) neun Beurteilungsmerkmale. Die Beurteilungsmerkmale

- „Unterricht oder Ausbildung“,
- „Diagnostik und Beurteilung“,
- „Erziehung und Beratung“,
- „Mitwirkung an der Schul- oder Seminarentwicklung“,
- „Zusammenarbeit“,
- „Soziale Kompetenz“ und
- (bei Funktionsämtern) „Organisation und Verwaltung“,
- (bei Funktionsämtern) „Beratung“ sowie
- (bei Funktionsämtern) „Personalführung und Entwicklung“

haben einen eindeutigen Aufgaben- und Ergebnisbezug. Es dürfen keine Beobachtungen zur Belastbarkeit niedergelegt werden, da dies kein Kriterium in den vorgeschriebenen Beurteilungsmerkmalen ist. Bei der Beurteilung aus Anlass der Bewerbung auf Funktionsämter ist bei dem Merkmal „Personalführung und -entwicklung“ auch die Gleichstellung von Frau und Mann zu bewerten. Die Beurteilerinnen und Beurteiler müssen reflektieren, welchen Einfluss bewusste und unbewusste geschlechterbezogene Verhaltenserwartungen und Eigenschaftszuschreibungen auf die Wahrnehmung und Bewertung haben können.

Richtsätze für die gerechte Vergabe von Beurteilungsnoten sind im Lehrkräftebereich nicht vorgesehen (§ 30 Absatz 3 i.V.m. § 8 LVO).

Die zuständigen schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten bei den Bezirksregierungen erörtern jährlich gemeinsam mit den weiteren Beurteilenden und Vertreterinnen und Vertretern der personalführenden Dezernate allgemeine Beurteilungsfragen. Die zuständige Gleichstellungsbeauftragte nimmt als gleichberechtigtes Mitglied an diesen Dienstbesprechungen teil.

Darüber hinaus werden für alle Beteiligten Fortbildungsveranstaltungen zur Anwendung der Beurteilungsrichtlinien angeboten. Bei der Gestaltung der Inhalte ist im Besonderen auch auf die Eignung zur Stärkung der Gender-Kompetenz zu achten (§ 17 LVO). In der FAQ-Liste wird außerdem beispielhaft erläutert, welche Beurteilungsmerkmale besonders anfällig sein können für geschlechtstypische Wahrnehmungsverzerrungen und Bewertungsfehler.

Die Beurteilungsrichtlinien für den **Verwaltungsbereich** stehen ab Herbst 2018 zur Überarbeitung an. Hierbei werden auch Fragen der Geschlechtersensibilität und -gerechtigkeit besonders in den Blick genommen. Schon jetzt verpflichten die Richtlinien die Beurteilungsverantwortlichen zur Unvoreingenommenheit und beziehen auch Gleichstellungsaspekte mit ein, zum Beispiel bei der ausdrücklichen Berücksichtigung von Genderkompetenz beim Führungsverhalten und von Gendersensibilität bei der Facharbeit. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied in Beurteilungsbesprechungen, die eine Verständigung über die Anwendung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe zum Ziel haben.

Wie im Bereich der Lehrkräfte sind die Beurteilungskriterien auch im Verwaltungsbereich geschlechtsneutral gefasst. Die einzelnen Merkmale beziehen sich ebenfalls auf direkt beobachtbare Handlungen und im dienstlichen Umgang gezeigte Fähigkeiten, die im Zusammenhang mit Leistungsergebnissen dargestellt werden. Sie sind tätigkeits-, aufgaben- und ergebnisbezogen und für die weitere dienstliche Verwendung und berufliche Entwicklung bedeutsam.

Darüber hinaus werden auch im Verwaltungsbereich für alle Beteiligten Fortbildungsveranstaltungen zur Anwendung der Beurteilungsrichtlinien angeboten. Bei der Gestaltung der Inhalte ist im Besonderen auch auf die Eignung zur Stärkung der Gender-Kompetenz zu achten (§ 17 LVO). Um zudem geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen und stereotypen Wahrnehmungen entgegenzuwirken, wird den Beurteilenden eine Orientierungshilfe zur Bewertung der Leistungsmerkmale an die Hand gegeben.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Beurteilungsrichtlinien des MSB im Hinblick auf die Beurteilung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten diskriminierungsfrei sind und Frauen wie Männern die gleichen Chancen auf

eine differenzierte und abgestufte Bewertung ihrer dienstlichen Tätigkeiten und Arbeitsergebnisse einräumen.

Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung (MHKBG)

Nach den Beurteilungsrichtlinien des MHKBG sind die Vorgesetzten aufgefordert, unvoreingenommen zu beurteilen. Bei der Beurteilung ihrer Führungskompetenz ist auch zu berücksichtigen, ob sie Gleichstellungspläne beachten. Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags und die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes sind nach den Beurteilungsrichtlinien beurteilungsrelevant. Bei der Beschreibung des Ziels dienstlicher Beurteilungen wird darauf hingewiesen, dass Telearbeit und Teilzeit sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken dürfen.

Der Gleichstellungsbeauftragten wird Gelegenheit gegeben, sich an der Maßstabbildung zu beteiligen. In der Beurteilungskonferenz ist die Gleichstellungsbeauftragte gleichberechtigtes Mitglied.

Die Transparenz im Beurteilungsverfahren wird dadurch hergestellt, dass allen Beteiligten bekannt ist, wie sich die Vergleichsgruppen zusammensetzen und wer in Teilzeit arbeitet.

Soweit keine datenschutzrechtlichen Bedenken bestehen wird der Beurteilungsspiegel den Beurteilten in ihrer jeweiligen Vergleichsgruppe bekannt gegeben. Geschlechtsbezogene Beurteilungsspiegel werden im Rahmen der jeweiligen Frauenförderpläne bekannt gegeben. Wenn datenschutzrechtliche Bedenken angesichts der geringen Größe einer Vergleichsgruppen bestehen, werden beim geschlechtsspezifischen Beurteilungsspiegel mehrere Vergleichsgruppen zusammengefasst.

Die Regelungen des § 9 LVO zur Einbeziehung von Beamtinnen und Beamten, die (u. a.) aus familiären Gründen beurlaubt sind oder waren, in die dienstliche Beurteilung im Wege der Nachzeichnung werden in den Beurteilungsrichtlinien nachvollzogen.

Die Beurteilungskriterien in der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung stellen sich in dem o. g. Sinne als geschlechtsneutral dar. Die einzelnen Merkmale beziehen sich auf direkt beobachtbare Handlungen und im dienstlichen Umgang gezeigte Fähigkeiten, die im Zusammenhang mit Leistungsergebnissen dargestellt werden. Sie sind tätigkeits-, aufgaben- und ergebnisbezogen und für die weitere dienstliche Verwendung und berufliche Entwicklung bedeutsam.

Zu beurteilen sind sechs bzw. sieben Leistungsmerkmale und innerhalb eines Leistungsmerkmals mehrere, d.h. meist drei (insgesamt 21 bzw. 27) Submerkmale. Die Leistungsmerkmale

- „Arbeitsweise“,
- „Arbeitsorganisation“,
- „Arbeitseinsatz“,
- „Arbeitsgüte“,
- „Arbeitserfolg“,
- „soziale Kompetenz“ und
- „Führungsverhalten“

haben einen eindeutigen Aufgaben- und Ergebnisbezug, der sich gerade auch in den Submerkmalen zeigt. So sind z.B. bei der Bewertung des Leistungsmerkmals „Arbeitseinsatz“ die Submerkmale „Eigenständigkeit“ und „Initiative zeigen“ zu bewerten, die beschrieben sind mit „Handeln ohne Anstoß und Anleitung sowie Aufgreifen und Veranlassen sinnvoller Tätigkeiten und Maßnahmen“. Der Anschein, mit dem Leistungsmerkmal könnte ein Anwesenheitsbezug verbunden sein, wird somit nicht erweckt.

Bei der Befähigungsbeurteilung sind insgesamt zwölf Merkmale nach vier Ausprägungsgraden zu bewerten. Eine Benotung wird nicht vorgenommen. Die Merkmale sind:

- Geistige Beweglichkeit,
- Urteilsfähigkeit,
- Konzeptionelles Arbeiten,
- Entscheidungsvermögen,
- Kreativität,
- mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit,
- Verhandlungsgeschick,
- Einsichtsfähigkeit,
- Konfliktfähigkeit und
- Belastbarkeit.

Die einzelnen Befähigungsmerkmale sind jeweils kurz beschrieben. Damit soll unter anderem auch vermieden werden, dass geschlechtsbezogene Zuschreibungen und Stereotype zu Lasten von Frauen die Beurteilung beeinflussen. Zum Beispiel ist das Merkmal „Belastbarkeit“ beschrieben mit „der Belastung durch Zeitdruck und wechselnde Arbeitssituationen sowie sonstige schwierige dienstliche Anforderungen auch auf längere Dauer gewachsen sein“. Mit einer Bewertung dieses Befähigungsmerkmals soll einerseits den Anforderungen an das Statusamt in einer obersten Landesbehörde und der Potentialeinschätzung für eine berufliche Entwicklung in einer

obersten Landesbehörde Rechnung getragen werden und andererseits der Spielraum der Beurteilerinnen und Beurteiler, eigene Geschlechterstereotype in die Bewertung einfließen zu lassen, weitgehend reduziert werden.

Nach den Beurteilungsrichtlinien sind Richtsätze als Orientierungsrahmen zu berücksichtigen. Sie sind allerdings nur Anhaltspunkte für eine vor allem auch im Quervergleich möglichst gerechte Benotung und dürfen im Einzelfall die Zuordnung des jeweils zutreffenden Gesamturteils nicht verhindern.

Die Beurteilungsrichtlinien enthalten allerdings (noch) keine Verpflichtung, Beurteilende regelmäßig zu schulen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Beurteilungsrichtlinien des MHKBG im Hinblick auf die Beurteilung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten diskriminierungsfrei sind und Frauen wie Männern die gleichen Chancen auf eine differenzierte und abgestufte Bewertung ihrer dienstlichen Tätigkeiten und Arbeitsergebnisse einräumen.

Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz (MULNV)

Die aktuellen Beurteilungsrichtlinien des MULNV stammen aus dem Jahr 2018, und die Beurteilungsrichtlinien für den Geschäftsbereich befinden sich im Mitbestimmungsverfahren.

Die einzelnen Beurteilungsmerkmale sind neutral und beziehen sich auf unmittelbar beobachtbare dienstliche Handlungen und die im dienstlichen Kontext gezeigten Fähigkeiten und Leistungen bzw. Leistungsergebnisse.

Es ist zudem ausdrücklich in den Beurteilungsrichtlinien festgelegt, dass sich Telearbeit und andere Arbeitszeit- oder Arbeitsortmodelle nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken dürfen. Eine durch Teilzeittätigkeit, wie sie oft von Frauen im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahrgenommen wird, bedingte Verringerung der Arbeitsmenge darf ausweislich der Beurteilungsrichtlinien die Beurteilung nicht negativ beeinflussen.

Bei Beurteilerschulungen wird auf die entsprechenden Regelungen und ihre praktische Umsetzung/Beachtung besonders hingewiesen.

Die Nachzeichnung dienstlicher Beurteilungen aus familiären Gründen erfolgt in der Weise, wie sie die LVO vorsieht. In den hiesigen Beurteilungsrichtlinien wird diese Rechtslage nachvollzogen.

Bei Führungskräften wird in der Leistungsbeurteilung beim Leistungsmerkmal „Führungsverhalten“ ausdrücklich auch die Beachtung der Ziele der Gleichstellung von Frauen und Männern beurteilt.

Die Gleichstellungsbeauftragte des MULNV nimmt an der Maßstabskonferenz teil und achtet in dem Kontext auf diskriminierungsfreie Entwicklung und Handhabung der Beurteilungsmaßstäbe.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Beurteilungsrichtlinien des MULNV im Hinblick auf die Beurteilung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten diskriminierungsfrei sind und Frauen wie Männern die gleichen Chancen auf eine differenzierte und abgestufte Bewertung ihrer dienstlichen Tätigkeiten und Arbeitsergebnisse einräumen.

Staatskanzlei/

Minister für Bundes- und Europaangelegenheiten sowie Internationales

Die Beurteilungsrichtlinie des Ministerpräsidenten gilt für seinen gesamten Geschäftsbereich, also auch für den Verantwortungsbereich des Ministers für Bundes- und Europaangelegenheiten sowie Internationales. Sie ist für das Regelbeurteilungsverfahren im Jahr 2018 einer internen Prüfung unterzogen worden. Dies war eine im geltenden Frauenförderplan vorgesehene Maßnahme.

Bereits die Vorbemerkung zur Richtlinie gibt vor, dass es keine Auswirkung haben darf, ob eine Frau oder ein Mann beurteilt wird. Auch Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung dürfen sich nicht negativ auswirken.

„Gendersensibilität“ ist im Anhang der Beurteilungsrichtlinie in den „Beispielen für Verhaltensbeschreibungen“ zum „aufgabenbezogenen Führungsverhalten“ ausdrücklich benannt und damit als beurteilungsrelevant hervorgehoben.

Die Beurteilungsrichtlinie sieht vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte sowohl an der Maßstabskonferenz als auch an der Beurteilungskonferenz teilnimmt.

Die Transparenz im Beurteilungsverfahren wird durch umfangreiche Information hergestellt. Die Beurteilten können sich im Intranet über das Verfahren und die Beurteilungsinhalte informieren. Es wird eine Informationsveranstaltung zum jeweiligen Regelbeurteilungsverfahren durchgeführt. Die Systematik der Vergleichsgruppenzusammensetzung ist klar beschrieben.

Die Beurteilten können im Beurteilungsformular nachvollziehen, welche Hierarchiestufe mit welcher Begründung welche Wertung abgegeben hat.

Soweit keine datenschutzrechtlichen Bedenken bestehen, wird den Beurteilten der Beurteilungsspiegel ihrer jeweiligen Vergleichsgruppe bekannt gegeben. Geschlechtsbezogene Beurteilungsspiegel werden im Rahmen der jeweiligen Frauenförderpläne bekannt gegeben. Wenn angesichts der geringen Größe einer Vergleichsgruppe datenschutzrechtliche Bedenken bestehen, werden beim geschlechtsspezifischen Beurteilungsspiegel mehrere Vergleichsgruppen zusammengefasst. Für den Gleichstellungsplan wird über die Unterscheidung nach Frauen und Männern hinaus jeweils auch analysiert, wie die Beurteilungsergebnisse in Bezug auf Teilzeitbeschäftigte und Telearbeitende aussehen.

Die Regelungen des § 9 LVO zur Einbeziehung von Beamtinnen und Beamten, die (u. a.) aus familiären Gründen beurlaubt sind oder waren, in die dienstliche Beurteilung im Wege der Nachzeichnung werden in den Beurteilungsrichtlinien nachvollzogen.

Die Beurteilungskriterien in der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung sind im o. g. Sinne geschlechtsneutral. Die einzelnen Merkmale beziehen sich auf direkt beobachtbare Handlungen und im dienstlichen Umgang gezeigte Fähigkeiten, die im Zusammenhang mit Leistungsergebnissen dargestellt werden. Sie sind tätigkeits-, aufgaben- und ergebnisbezogen und für die weitere dienstliche Verwendung und berufliche Entwicklung bedeutsam.

Zu beurteilen sind fünf bzw. sieben Leistungsmerkmale in fünf möglichen Abstufungen. Die dienstlichen Leistungen sind nach den Leistungsmerkmalen:

- „Arbeitseinsatz“,
- „Arbeitsorganisation/Selbstmanagement“,
- „Arbeitsgüte“,
- „Arbeitsmenge“,
- „Soziales Verhalten“,
- „Personalführungsverhalten“:
 - „Aufgaben- und Ergebnisorientierung“ und
 - „Personenorientierung“

zu bewerten. Als Hilfsinstrument für ein einheitliches Verständnis der Leistungsmerkmale sind Beispiele und konkrete Verhaltensbeschreibungen für die Notenstufen 1, 3 und 5 in den Anhang zur Richtlinie aufgenommen. So ist zum Beispiel das Merkmal Arbeitsmenge so operationalisiert, dass auch Teilzeitbeschäftigten keine Nachteile entstehen.

In der Befähigungsbeurteilung werden die im dienstlichen Umgang gezeigten Fähigkeiten und Fachkenntnisse dargestellt und beurteilt, die für die weitere dienstliche Verwendung und berufliche Entwicklung von Bedeutung sind. Zu bewerten sind die Befähigungsmerkmale:

- „Intellektuelles Potential“,
- „Kommunikationskompetenz“,
- „Kooperationskompetenz“,
- „Selbstmanagement“,
- „Leistungsbereitschaft“,
- „Motivation“,
- „Personalführungskompetenz“.

Nach den Beurteilungsrichtlinien sind Richtsätze als Orientierungsrahmen zu berücksichtigen. Sie sind allerdings nur Anhaltspunkte für eine vor allem auch im Quervergleich möglichst gerechte Benotung und dürfen im Einzelfall die Zuordnung des jeweils zutreffenden Gesamturteils nicht verhindern.

Die Beurteilungsrichtlinie enthält die Verpflichtung, Beurteilende zu schulen. Gegenstand dieser Schulung ist ausdrücklich auch die Sensibilisierung für unterschiedliche Wahrnehmungen von Frauen und Männern. Ergänzend wird auf ein Lernprogramm, das gerade diesen Aspekt weiter vertieft, verwiesen.

Die nähere Operationalisierung der Leistungsmerkmale in konkreten Verhaltensbeschreibungen trägt zum einheitlichen Verständnis der abstrakten Begriffe bei. Damit wird der unterschiedlichen Beurteilung von Frauen und Männern durch unterschiedliche Rollenerwartungen entgegengewirkt.

Als ergänzendes Hilfsinstrument wurde für das Beurteilungsverfahren 2018 in der Arbeitsgruppe erstmals die sog. „Reflexionshilfe für die Beurteilung von Teilzeitbeschäftigten“ formuliert und eingesetzt. Demnach sollen sich Beurteilende vor der Beurteilung zum Beispiel folgende Fragen stellen: „Lege ich Gesprächstermine so, dass die Teilzeitkraft teilnehmen kann?“ oder „Habe ich der Teilzeitkraft verantwortungsvolle und auch sichtbare Aufgaben übertragen?“

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Beurteilungsrichtlinien des Ministerpräsidenten im Hinblick auf die Beurteilung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten diskriminierungsfrei sind und Frauen wie Männern die gleichen Chancen auf eine differenzierte und abgestufte Bewertung ihrer dienstlichen Tätigkeiten und Arbeitsergebnisse einräumen.

III.

Das **Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie** (MWIDE), das **Ministerium der Justiz** (JM), das **Ministerium für Verkehr** (VM) und das **Ministerium für Kultur und Wissenschaft** (MKW) planen aktuell eine Überarbeitung ihrer Beurteilungsrichtlinien.

- Im MWIDE ist geplant, die derzeitigen Beurteilungsrichtlinien bis zur nächsten Beurteilungsrunde zu überarbeiten und in diesem Zusammenhang unter Berücksichtigung des dann im Haus bestehenden Status quo zu evaluieren. Unabhängig davon liegen jedoch keine Hinweise auf in den Beurteilungsrichtlinien liegende Diskriminierungsrisiken vor.
- Im Geschäftsbereich des JM erfolgen dienstliche Beurteilungen der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte nach der AV d. JM vom 2. Mai 2005 (2000 - Z. 155) - JMBI. NRW S. 121 - in der Fassung vom 4. Juli 2016. Die Allgemeinverfügung wird derzeit überarbeitet. Dazu wurde bereits im vergangenen Jahr eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich mit umfassenden Reformüberlegungen befasst.

Dienstliche Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten der übrigen Dienstzweige erfolgen nach der AV d. JM vom 1. Februar 2013 (2000 - Z. 155) - JMBI. NRW S. 32 - in der Fassung vom 2. Februar 2018. Diese Allgemeinverfügung wird derzeit umfassend evaluiert.

Die Überarbeitung bzw. Evaluation ist jeweils nicht abgeschlossen.

- Im MKW wurde in der ersten Hälfte des Jahres 2018 ein intensiver Novellierungsprozess der Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Geschäftsbereich aus dem Jahr 2013 in Gang gesetzt, in dessen Rahmen die Beurteilungsrichtlinien überarbeitet bzw. aktualisiert werden sollen. Die unter I. genannten Kriterien zur Überprüfung/Gewährleistung der Diskriminierungsfreiheit, werden hierbei in den Blick genommen.

IV.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die untersuchten Beurteilungsrichtlinien strukturell keine diskriminierende Wirkung entfalten.