

Jochmann-Döll, Andrea; Tondorf, Karin

Working Paper

Nach Leistung, Eignung und Befähigung? Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst

Arbeitspapier, No. 276

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Jochmann-Döll, Andrea; Tondorf, Karin (2013) : Nach Leistung, Eignung und Befähigung? Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst, Arbeitspapier, No. 276, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116733>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Arbeitspapier **276**

276

Andrea Jochmann-Döll | Karin Tondorf

**Nach Leistung, Eignung
und Befähigung?
– Beurteilung von Frauen
und Männern im
Polizeivollzugsdienst**

Arbeitspapier 276

Andrea Jochmann-Döll | Karin Tondorf

**Nach Leistung, Eignung und Befähigung?
Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst**

Dr. Andrea Jochmann-Döll, Industriekauffrau, Diplom-Kauffrau, GEFA Forschung+Beratung, Essen. Sie war früher Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Trier sowie Frauenbeauftragte und Führungskraft in der Stahlindustrie. Seit 1995 ist sie als freiberufliche Beraterin, Wissenschaftlerin und Trainerin tätig. Arbeitsschwerpunkte sind: diskriminierungsfreie Entgeltsysteme, Gleichstellungspolitik, Organisationsentwicklung und Beratung www.gefa-forschung-beratung.de

Dr. Karin Tondorf, Diplom-Soziologin, Forschung & Beratung zu Entgelt- und Gleichstellungspolitik, 14554 Seddiner See. Sie war wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Freien Universität und am WZB Berlin. Seit 1996 ist sie als freiberufliche Wissenschaftlerin und Beraterin tätig. Arbeitsschwerpunkte sind: Entgeltpolitik, Gleichstellungspolitik, Modernisierung des Staates und Verwaltungsreform. www.karin-tondorf.de

Impressum

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk
des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon (02 11) 77 78-108
Fax (02 11) 77 78-4108
E-Mail: Claudia-Bogedan@boeckler.de

Redaktion: Dr. Claudia Bogedan, Leiterin Referat Erwerbsarbeit im Wandel,
Forschungsförderung

Best.-Nr.: 11276
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, Februar 2013
€ 29,00

Inhaltsverzeichnis

1	Werden Frauen bei der Beurteilung diskriminiert?	11
1.1	Geschlechteraspekte bei der Beurteilung im Spiegel der Forschung	11
1.2	Beurteilungen im Polizeivollzugsdienst.....	14
1.3	Zu dieser Expertise	18
2	Beurteilungsergebnisse im Spiegel der Statistik	21
2.1	Beurteilungsstatistiken aus den Bundesländern und der Bundespolizei.....	21
2.2	Zusammenfassung der Ergebnisse	69
3	Geschlechtsbezogene Diskriminierung in rechtlicher Sicht	73
3.1	Das Recht auf eine geschlechtergerechte Beurteilung	73
3.1.1	Europäisches Gleichbehandlungsrecht	74
3.1.2	Deutsches Gleichbehandlungsrecht.....	78
3.2	Die Beurteilung in beamtenrechtlicher Sicht.....	83
3.3	Schlussfolgerungen für die gleichstellungspolitische Prüfung.....	87
4	Analyse der Beurteilungsrichtlinien	89
4.1	Analyse der Richtlinien aus Baden-Württemberg, Sachsen-Anhalt und der Bundespolizei.....	89
4.1.1	Aufgabenbezug der Beurteilung	89
4.1.2	Merkmale der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung	93
4.1.3	Einstufungen, Teil- und Gesamtbewertungen	100
4.1.4	Vorgabe von Richtwerten zur Gewährleistung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes	105
4.1.5	Beurteilungsverfahren.....	108
4.2	Analyse der Richtlinien weiterer Bundesländer.....	111
4.2.1	Aufgabenbezug der Beurteilung	111
4.2.2	Merkmale der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung	113
4.2.3	Einstufungen, Teil- und Gesamtbewertungen.....	115
4.2.4	Vorgabe von Richtwerten zur Gewährleistung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs	117
4.2.5	Ausgewählte Aspekte des Beurteilungsverfahrens.....	119
4.3	Zwischenfazit	122
5	Die Beurteilungspraxis unter dem Blickwinkel der Gleichstellung.....	125
5.1	Geht es bei der Beurteilung ausschließlich um Leistung?	125
5.1.1	Der Polizeiberuf – ein männlich konnotierter Beruf	127
5.1.2	Geringere Flexibilität von Frauen mit Familienpflichten	128
5.1.3	Eingeschränkte Präsenz von Teilzeitbeamtinnen und Beamten	130
5.1.4	Inanspruchnahme von Elternzeit	134

5.1.5	Geschlechterstereotype Zuschreibungen von Eigenschaften und Verhaltensweisen.....	135
5.1.6	Subjektives Ranking als Grundlage der Beurteilung.....	138
5.1.7	Der Polizeiberuf – ein Erfahrungsberuf	139
5.1.8	Vergabe von Standardnoten nach Laufbahnentwicklung	142
5.1.9	Durchsetzung vorgegebener Richtwerte	145
5.1.10	Unterrepräsentanz von Frauen	147
5.2	Es geht bei der Beförderung nicht immer nur um die Beurteilung	147
6	Fazit und Gestaltungsempfehlungen von der und für die Praxis	155
6.1	Die Befunde im Überblick	155
6.2	Das gleichstellungspolitische Ziel	156
6.3	Wege zur Gleichbehandlung bei der Beurteilung	157
6.4	Die Beurteilung im Rahmen einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik.....	162
	Literatur.....	165
	Anhang	167
	Anhang 1.....	168
	Datenerhebungsbogen, blanko	168
	Anhang 2.....	172
	Übersicht über beamtenrechtliche Grundlagen zu Beurteilungen und Auswahlentscheidungen.....	172
	Anhang 3.....	174
	Synoptische Darstellung wesentlicher Regelungen aus den Beurteilungsrichtlinien Baden-Württemberg, Sachsen-Anhalts und der Bundespolizei.....	174
	Übersicht über die analysierten Beurteilungsrichtlinien	184
	Über die Hans-Böckler-Stiftung	186

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Diskriminierungsquellen bei der Beurteilung.....	14
Abb. 2: Baden-Württemberg: Beurteilungsrunde 2009, landesweite Gesamtdurchschnitte nach Geschlecht, Teilzeit und Besoldungsgruppen ...	22
Abb. 3: Baden-Württemberg: Beurteilungsrunde 2011, landesweite Gesamtdurchschnitte nach Geschlecht, Teilzeit und Besoldungsgruppen ...	23
Abb. 4: Baden-Württemberg, Beurteilungsrunde 2011: landesweite Durchschnitte nach Geschlecht und Laufbahngruppe.....	23
Abb. 5: Bayern: Beurteilungsrunde 2009, prozentuale Verteilung der Punkte im gehobenen Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen.....	24
Abb. 6: Bayern: Beurteilungsrunde 2009, prozentuale Verteilung der Punkte im gehobenen Dienst nach Geschlecht und Arbeitszeit	25
Abb. 7: Berlin: Beurteilungsrunde 2009, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht	26
Abb. 8: Berlin: Beurteilungsrunde 2009, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Laufbahngruppen.....	27
Abb. 9: Berlin: Beurteilungsrunde 2009, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Fachbereichen.....	28
Abb. 10: Brandenburg: Beurteilungsrunde 2011, Gesamtdurchschnitte nach Geschlecht und Arbeitszeit	29
Abb. 11: Brandenburg: Beurteilungsrunde 2011, Gesamtdurchschnitte nach Geschlecht und Laufbahn- und Besoldungsgruppen.....	30
Abb. 12: Brandenburg: Beurteilungsrunde 2011, Gesamtdurchschnitte nach Geschlecht und Fachbereichen	31
Abb. 13: Brandenburg: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Benotungsstufen nach Geschlecht und Fachbereichen.....	31
Abb. 14: Brandenburg: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Benotungsstufen nach Geschlecht und Arbeitszeit.....	32
Abb. 15: Brandenburg: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Benotungsstufen nach Geschlecht und Laufbahngruppen*	33

Abb. 16: Brandenburg: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Benotungsstufen nach Geschlecht und Fachbereichen.....	34
Abb. 17: Bremen und Bremerhaven: Beurteilungsrunde 2010/2011, Verteilung der Gesamturteile im gehobenen Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen.....	35
Abb. 18: Bremen und Bremerhaven: Beurteilungsrunde 2010/2011, prozentuale Verteilung der Gesamturteile nach Geschlecht und Fachbereichen.....	36
Abb. 19: Bremerhaven: Beurteilungsrunde 2011, durchschnittliche Beurteilungspunkte nach Geschlecht und Arbeitszeit	36
Abb. 20: Bremerhaven: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Gesamturteile nach Geschlecht und Arbeitszeit.....	37
Abb. 21: Bundespolizei: Beurteilungsrunde 2010, durchschnittliche Punktzahl nach Geschlecht und Arbeitszeit	38
Abb. 22: Bundespolizei: Beurteilungsrunde 2010, prozentuale Verteilung der Punktwerte nach Geschlecht und Arbeitszeit.....	39
Abb. 23: Bundespolizei: Beurteilungsrunde 2010, prozentuale Verteilung der Punktwerte im mittleren Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen.....	40
Abb. 24: Bundespolizei: Beurteilungsrunde 2010, prozentuale Verteilung der Punktwerte im gehobenen Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen.....	41
Abb. 25: Hamburg: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht	42
Abb. 26: Hamburg: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Laufbahngruppen.....	43
Abb. 27: Hamburg: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate im gehobenen Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen.....	44
Abb. 28: Hamburg: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Arbeitszeit.....	45
Abb. 29: Hamburg: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Fachbereichen.....	46

Abb. 30: Bereitschaftspolizei Hessen: Beurteilungsrunde 2011, durchschnittliche Beurteilungspunktwerte nach Geschlecht und Arbeitszeit.....	47
Abb. 31: Bereitschaftspolizei Hessen: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Bewertungsstufen nach Geschlecht und Arbeitszeit.....	48
Abb. 32: Bereitschaftspolizei Hessen: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Bewertungsstufen im gehobenen Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen	49
Abb. 33: Bereitschaftspolizei Hessen: Beurteilungsrunde 2011, durchschnittliche Beurteilungspunktwerte im gehobenen Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen	49
Abb. 34: Niedersachsen: Beurteilungsrunde 2010/2011, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Laufbahngruppen	50
Abb. 35: Niedersachsen: Beurteilungsrunde 2010/2011, prozentuale Verteilung der Prädikate im gehobenen Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen.....	51
Abb. 36: Niedersachsen: Beurteilungsrunde 2010/2011, prozentuale Verteilung der Prädikate im höheren Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen.....	52
Abb. 37: Beurteilungsergebnisse Niedersachsen: Beurteilungsrunde 2010/2011, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Arbeitszeit.....	53
Abb. 38: Nordrhein-Westfalen: Beurteilungsrunde 2011, durchschnittliche Beurteilungspunkte nach Geschlecht und Laufbahngruppen ..	53
Abb. 40: Nordrhein-Westfalen: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Gesamturteile im höheren Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen.....	55
Abb. 41: Rheinland-Pfalz: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Arbeitszeit.....	56
Abb. 42: Rheinland-Pfalz: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate im gehobenen Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen.....	56
Abb. 43: Rheinland-Pfalz: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Fachbereichen	57

Abb. 44: Sachsen-Anhalt: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate für die Leistungsbeurteilung nach Geschlecht und Laufbahngruppen.....	58
Abb. 45: Sachsen-Anhalt: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate für die Leistungsbeurteilung in Laufbahngruppe 1 nach Geschlecht und Besoldungsgruppen.....	59
Abb. 46: Sachsen-Anhalt: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate für die Leistungsbeurteilung in Laufbahngruppe 2 nach Geschlecht und Besoldungsgruppen.....	60
Abb. 47: Sachsen-Anhalt: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate für die Befähigungsbeurteilung nach Geschlecht und Laufbahngruppe.....	61
Abb. 49: Sachsen-Anhalt: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate für die Befähigungsbeurteilung in Laufbahngruppe 2 nach Geschlecht und Besoldungsgruppen.....	62
Abb. 50: Sachsen-Anhalt: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate für die Leistungsbeurteilung nach Geschlecht und Fachbereichen.....	63
Abb. 51: Sachsen-Anhalt: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate für die Befähigungsbeurteilung nach Geschlecht und Fachbereichen.....	64
Abb. 52: Schleswig-Holstein: Beurteilungsrunde 2010/2011, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Laufbahngruppen	65
Abb. 53: Schleswig-Holstein: Beurteilungsrunde 2010/2011, prozentuale Verteilung der Prädikate im mittleren Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen.....	66
Abb. 54: Schleswig-Holstein: Beurteilungsrunde 2010/2011, prozentuale Verteilung der Prädikate im gehobenen Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen.....	67
Abb. 55: Schleswig-Holstein: Beurteilungsrunde 2010/2011, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Arbeitszeit	68
Abb. 56: Schleswig-Holstein: Beurteilungsrunde 2010/2011, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Fachbereichen	69
Abb. 57: Differenz der Anteile von Männern und Frauen an der jeweils höchsten vergebenen Note bzw. Punktzahl oder	

dem besten Prädikat nach Arbeitszeit, Laufbahngruppen und Fachbereichen, in Prozentpunkten	71
Abb. 58: Ausgewählte Bestimmungen des Bundesgleichstellungsgesetzes, des Frauenfördergesetzes Sachsen-Anhalt und des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg	81
Abb. 59: Diskriminierungs-Check zum Aufgabenbezug der Beurteilung....	91
Abb. 60: Diskriminierungs-Check zu Merkmalen der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung.....	94
Abb. 61: (Sub-)Merkmale für die Leistungs- und Befähigungsbeurteilung in Baden-Württemberg, bei der Bundespolizei und in Sachsen-Anhalt	98
Abb. 62: Diskriminierungs-Check zu Einstufungen, Teil- und Gesamtbewertung	100
Abb. 63: Verhaltensbeschreibungen für die Stufen 4 und 5 des Beurteilungsmerkmals Leistungsumfang (Baden-Württemberg).....	102
Abb. 64: Paarvergleich zur Vergabe von Beurteilungsstufen bei möglicher Auswahl von Verhaltensbeschreibungen aus einer Beschreibungshilfe für Baden-Württemberg	103
Abb. 65: Diskriminierungs-Check zur Vorgabe von Richtwerten und zur Gewährleistung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs	106
Abb. 66: Diskriminierungs-Check zum Beurteilungsverfahren.....	108
Abb. 67: Diskriminierungsrechtliche Analyse zum Aufgabenbezug der Beurteilung für weitere Bundesländer	112
Abb. 68: Diskriminierungsrechtliche Analyse zu Merkmalen der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung für weitere Bundesländer.....	113
Abb. 69: Diskriminierungsrechtliche Analyse zu Einstufungen, Teil- und Gesamtbewertungen für weitere Bundesländer	115
Abb. 70: Diskriminierungsrechtliche Analyse zu Richtwerten zur Einhaltung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs für weitere Bundesländer.....	118
Abb. 71: Diskriminierungsrechtliche Analyse von Aspekten des Beurteilungsverfahrens für weitere Bundesländer	119
Abb. 72: Einflussfaktoren für unterschiedliche Beurteilungsergebnisse von Frauen und Männern	126

Abb. I: Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien für Baden-Württemberg, die Bundespolizei und Sachsen-Anhalt zum Aufgabenbezug der Beurteilung	174
Abb. II: Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien für Baden-Württemberg, die Bundespolizei und Sachsen-Anhalt zu Beurteilungsmerkmalen	176
Abb. III: Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien für Baden-Württemberg, die Bundespolizei und Sachsen-Anhalt zur Einstufung und Bewertung	177
Abb. IV: Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien für Baden-Württemberg, die Bundespolizei und Sachsen-Anhalt zu Einzelbeurteilungen und zur Ermittlung einer Gesamtbewertung	178
Abb. V: Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien für Baden-Württemberg, die Bundespolizei und Sachsen-Anhalt zu Förderungs- und Verwendungshinweisen	179
Abb. VI: Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien für Baden-Württemberg, die Bundespolizei und Sachsen-Anhalt zur Vorgabe von Richtwerten zur Gewährleistung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs	180
Abb. VII: Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien für Baden-Württemberg, die Bundespolizei und Sachsen-Anhalt zum Beurteilungsverfahren	182

1 Werden Frauen bei der Beurteilung diskriminiert?

Im Polizeivollzugsdienst Deutschlands werden regelmäßig dienstliche Beurteilungen erstellt, um die Leistung, Eignung und Befähigung der Beamtinnen und Beamten zu ermitteln. Die Ergebnisse der Beurteilung beeinflussen maßgeblich die Beförderung- und Einkommenschancen von Frauen und Männern. Auch bei Stellenbesetzungen werden die Beurteilungsergebnisse als wichtiges Auswahlkriterium herangezogen. Beurteilungen können darüber hinaus sogar unmittelbar besoldungsrelevant werden, wo der Aufstieg in den Gehaltsstufen auch leistungsabhängig erfolgt.

Ende der 1970er Jahre wurden Frauen (in den westlichen Bundesländern) erstmals für den allgemeinen Polizeidienst zugelassen. Seitdem hat sich ihr Anteil im Polizeivollzugsdienst zwar stetig erhöht, jedoch stellt dieser Bereich des öffentlichen Dienstes mit einem Männeranteil von zumeist über 70 % noch eine Beschäftigungsdomäne der Männer dar. Dies gilt vor allem für die höher dotierten Stellen, in denen Frauen bislang eher eine Ausnahmeerscheinung geblieben sind. Angesichts dieser Ausgangslage stellt sich die Frage, welchen Einfluss Beurteilungen auf Beförderungsprozesse des Polizeivollzugsdienstes haben und inwieweit sie die Leistungen von Frauen angemessen und diskriminierungsfrei widerspiegeln.

1.1 Geschlechteraspekte bei der Beurteilung im Spiegel der Forschung

Die Analyse von Beurteilungen im Hinblick auf ihre gleichstellungspolitischen Effekte kann zunächst auf Forschungsbefunden aufbauen, die zwar nicht den Geschlechteraspekt in den Mittelpunkt stellen, jedoch grundlegende Kritik am Instrument der Personalbeurteilung (im öffentlichen Dienst) üben (Breisig 2005, Klages 1997, Mauch 2005, Schettgen 1996). Hauptargument dieser Forschungsarbeiten ist, dass die merkmalsorientierte Beurteilung durch Vorgesetzte den selbstgesetzten Anspruch an eine Gleichbehandlung der Beurteilten, sowie an Objektivität und Transparenz nicht erfüllen kann. Trotz aller Bemühungen, den Beurteilungsvorgang durch präzise Definitionen und Verfahrensreformen zu objektivieren, verbleibt den Beurteilerinnen und Beurteilern ein subjektiver Bewertungsspielraum, der zu Beurteilungsverzerrungen führen kann. Solange ein Verfahren angewendet wird, das sich nicht auf messbare, zählbare oder anderweitig objektivierbare Leistungskriterien oder Zielerreichungsgrade beschränkt, sondern von Vorgesetzten eine Einschätzung von Eigenschaften, Verhaltensweisen und Arbeitsergebnissen von Beamtinnen und Beamten verlangt, bleibt ein Maßstabsproblem bei der Einstufung erhalten. Es geht nicht nur um die Frage, wie Leistung in den Beurteilungsrichtlinien und in den Köpfen der Beurteilerinnen und Beurteiler definiert wird, sondern auch darum, welche Leistungen die Beurteilerinnen und Beurteiler als „normal“ oder „hervorragend“ betrachten und was diesen Maßstab prägt. Mittels Quoten- oder Richtwertvorgaben, die der Mildetendenz bei der Beurtei-

lung entgegenwirken sollen, lässt sich dieses Maßstabsproblem nicht zufriedenstellend lösen, denn es handelt sich um eine „a-priori-Klassifikation in wenige gute, wenige schlechte und viele mittelmäßige Mitarbeiterinnen, die im Grunde ein Vor-Urteil darstellt und mit den tatsächlichen Verhältnissen in der Beurteilungsgruppe nichts zu tun haben muss“, resümiert Schettgen (1996, S. 240).

Das der dienstlichen Beurteilung zugrunde liegende Verfahren wird – auch ohne Bezug zur Geschlechtsdiskriminierung – in mehrerlei Hinsicht als problematisch beschrieben. Zusammenfassend formuliert Mauch (2011, S. 319): „Die Kritiker bemängeln, dass das Verfahren zu untauglichen Ergebnissen führt, weil es zum Teil von unklaren und diffusen leistungs- und persönlichkeitsbestimmenden Maßstäben getragen ist und sehr technokratisch zumeist als ein an Höchstzahlen ausgerichtetes Abgleichungsverfahren durchgeführt wird. Es begünstigt insbesondere bei der Potenzialeinschätzung Selbsttäuschungen und Wahrnehmungsverzerrungen und ermöglicht eine strategische Personalsteuerung zur Umsetzung einer vorbestimmten Personalpolitik.“ Das Verfahren sei auch kaum für die Diagnose einer künftigen Eignung in einem möglicherweise völlig anderen Funktionsumfeld geeignet, da ihm regelmäßig der Bezug zur konkreten Leistungswirklichkeit der künftigen Anforderungen fehlt.

In diese grundlegende Kritik reihen sich auch analytische sowie empirische Beiträge der geschlechterbezogenen Diskriminierungsforschung ein. Sie zeigen, dass sich diese beschriebenen Defizite der dienstlichen Beurteilung besonders nachteilig auf Frauen und Teilzeitbeschäftigte auswirken.

So beschreiben Fried/Wetzel/Baitsch (2000) ausführlich, auf welche Weise die Wahrnehmung von Beurteilenden und ihre Urteilsbildung geschlechtsspezifisch verzerrt werden können und welche geschlechtsdiskriminierenden Effekte allgemeine Beurteilungsfehler, wie. z.B. Halo-, Ähnlichkeits- oder Klereffekt, aufweisen.

Drei Beschäftigtengruppen lassen sich nach einer Zusammenfassung empirischer Studien durch Krell (2011, S. 265ff) als potentiell Diskriminierte identifizieren und unterscheiden:

1. Frauen in männerdominierten Tätigkeiten bzw. Bereichen: „Ausgehend davon, dass Frauen in all diesen Tätigkeiten nicht dem männlichen ‚Prototyp‘ entsprechen, wird als eine unbewusste Ursache dafür der sog. ‚prototype bias‘ angenommen“ (Krell 2011, S. 265f).
2. Frauen und Männer in frauendominierten Tätigkeiten bzw. Bereichen: Die „Unterbewertungen der überwiegend von Frauen ausgeübten Tätigkeiten finden ihre Fortsetzung in der Unterbewertung der dort erbrachten Leistungen“ (Krell 2011, S. 266), wovon dann sowohl Frauen als auch Männer betroffen sind, die diese Tätigkeiten ausüben.
3. Teilzeitbeschäftigte: Die schlechtere Bewertung „der Leistungen von Teilzeitbeschäftigten dürfte zunächst durch das Klischee ‚reduzierte Arbeitszeit = reduzierte Leistung‘ bedingt sein, was doppelt problematisch ist, weil Ar-

beitszeitreduktion bekanntlich ganz im Gegenteil mit Leistungsverdichtung einhergeht.“ (Krell 2011, S. 267)

Generelle Diskriminierungsursachen verortet Krell (2011, S. 267f) in Beurteilungsfehlern und -verzerrungen, die einen deutlichen Geschlechterbezug aufweisen. Sie können beispielsweise durch spezifische Beurteilungskriterien und –verfahren verursacht sein oder durch Beschreibungshilfen für Beurteilende, die sich an einem männlichen Idealtypus orientieren.

Mit Blick auf die leistungsorientierte Vergütung identifizierten Tondorf und Jochmann-Döll (2005) verschiedene Mechanismen der Benachteiligung von Frauen bei der Feststellung und Bewertung von Leistung. Hierzu zählten der Einfluss leistungsfremder Prinzipien, wie z.B. Hierarchie, Arbeitszeit oder Quotenvorgaben, die Auswahl diskriminierungsanfälliger Leistungskriterien und Benachteiligungen durch eine ungünstige Auswahl sowie fehlende Transparenz und Einheitlichkeit der Verfahren der Leistungsfeststellung und -bewertung.

Mit einer umfangreichen empirischen Untersuchung für Großbritannien belegten Bevan und Thompson (1994) das Diskriminierungspotenzial von Leistungsbeurteilungen und leistungsorientierter Vergütung für vier Betriebe des öffentlichen und privaten Sektors. Für Deutschland liegen ebenfalls einige wenige empirische Studien vor. Das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit (2005) veröffentlichte eine Auswertung entsprechender Daten für den höheren Justizdienst, die auf durchschnittlich schlechtere Beurteilungsergebnisse für Richterinnen und Staatsanwältinnen hinwies. Als ursächlich hierfür stellte sich unter anderem die hohe Bedeutung des informellen Beurteilungsmerkmals „Dienstalter“ heraus, das sich zu Gunsten der in der Regel dienstälteren Männer niederschlägt. Eine weitere Erklärung lag darin, „dass die Beurteilenden bei Frauen Abstriche bei der Belastbarkeit und Arbeitsplanung machen – wegen tatsächlicher oder angenommener Doppelbelastung durch Beruf und Familie. Dagegen findet die von sämtlichen Befragten angenommene höhere soziale Kompetenz der Juristinnen keinen Niederschlag in besseren Beurteilungen“ (Niedersächsisches Ministerium 2005, S.13).

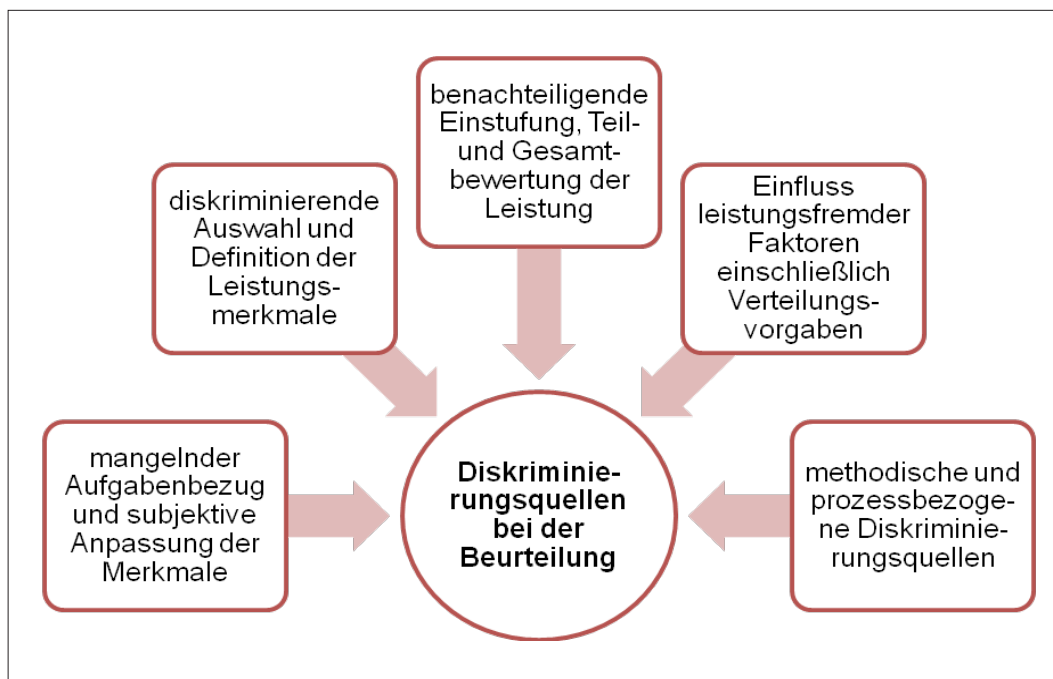
Seit Mitte der 1980er Jahre untersucht Schreyögg (2011) das Beurteilungsgeschehen bei der Münchener Stadtverwaltung. Sie konnte als dortige Leiterin der Gleichstellungsstelle einige Veränderungen und Verbesserungen des Beurteilungssystems initiieren, so dass sie nach gut 20 Jahren feststellen konnte: „Die Reformmaßnahmen greifen. Der Analyse der Ergebnisse des Beurteilungsjahres 2007 zufolge sind vollzeitbeschäftigte Frauen nicht mehr benachteiligt.“ (Schreyögg 2011, S. 281). Allerdings musste sie beobachten, dass nach der Einführung von Quoten für die Vergabe von Prädikatsurteilen Teilzeitbeschäftigte den Wettbewerb mit Vollzeitkräften um die begrenzte Zahl von Prädikatsurteilen häufig verloren und zu „Quotenopfern“ wurden (Schreyögg 2011, S. 281).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich nach aktuellen Befunden der Diskriminierungsforschung fünf Diskriminierungsquellen bei der Beurteilung unterscheiden lassen, die sowohl in den Regelungen zu Beurteilungen als auch in der Beurteilungspraxis zu finden sind. Es handelt sich hierbei um

- einen mangelnden Bezug der Beurteilung zu den Aufgaben der Beurteilten und Möglichkeiten der subjektiven Anpassung von Merkmalen,
- eine diskriminierende Auswahl und Definition der Leistungsmerkmale
- eine benachteiligende Einstufung, Teil- und Gesamtbewertung der Leistung,
- den Einfluss leistungsfremder Faktoren einschließlich Orientierung an Verteilungsvorgaben zu Ungunsten von Beschäftigten eines Geschlechts sowie
- weitere nachteilig wirkende methodische und prozessbezogene Aspekte des Beurteilungsverfahrens.

Sie werden in Abb. 1 im Überblick dargestellt und in Kapitel 5 ausführlicher erläutert.

Abb. 1: Diskriminierungsquellen bei der Beurteilung



1.2 Beurteilungen im Polizeivollzugsdienst

Beurteilungen im Polizeivollzugsdienst waren bislang nur vereinzelt Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen. In einer neueren Forschungsarbeit zu Diversity analysiert Dudek (2009) polizeiinterne Diskurse in der Berliner Schutzpolizei, die Geschlecht und Migrationshintergrund betreffen und reflektiert polizeiinterne Maßnahmen und Widerstände zur Förderung von Vielfalt innerhalb der Organisation. Danach wird Geschlecht u.a. relevant, wenn Aussagen über die Eignung für bestimmte Einsätze gemacht werden, wenn es um Körperkraft oder um die Reproduktion und

Kinderbetreuung geht. Vielfach werden Vorgänge, die mit der Geschlechtszugehörigkeit im Zusammenhang gebracht werden könnten, individualisiert oder als situationsabhängig interpretiert.

Auch empirische Ergebnisse von Beurteilungen für den Polizeivollzugsdienst wurden nur selten veröffentlicht und sind darüber hinaus im Hinblick auf die Chancengleichheit der Geschlechter nur begrenzt aussagefähig, weil die Daten entweder nicht in der erforderlichen Differenzierung nach Geschlecht, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung vorliegen oder nicht die Anteile von Männern und Frauen an der Vergabe der Spitzennoten ausweisen. Jedoch nähren die bereits zur Verfügung stehen Untersuchungen und Daten Zweifel an einer geschlechtsneutralen Beurteilung, denn sie zeigen, dass weibliche Polizeibeschäftigte bei den Regelbeurteilungen im Durchschnitt schlechter abschneiden als ihre männlichen Kollegen.

In einer neueren Befragung von rund 5.000 Beschäftigten der Bundespolizei gaben etwa vier Fünftel (79,9%) der Befragten an, mit dem Beurteilungssystem in der Bundespolizei unzufrieden bzw. sehr unzufrieden zu sein (Strohmeier 2011, S. 2). Dabei differenzieren die Befragten deutlich zwischen dem System der Beurteilung und der konkreten Beurteilung durch ihre Vorgesetzten, die sie nur zu 28,8% als (überwiegend) unfair bezeichnen und zu 46,6% als teils fair, teils unfair (ebenda, S. 19f). Strohmeier warnt als mögliche negative Konsequenz dieser Unzufriedenheit davor, dass „teilweise unfaire Beurteilungen äußerst negative Auswirkungen auf die (intrinsische) Motivation der Beschäftigten haben – und sich in der Folge äußerst negativ auf die Aufgabenerfüllung durch die Bundespolizei sowie auch die Attraktivität der Bundespolizei als Arbeitgeber auswirken.“ (ebenda, S. 19) Eine Unterscheidung der Antworten nach Geschlecht erfolgt in dieser Studie nicht.

Die Beurteilungsergebnisse der Beurteilungsrunde 1999/2000 des Polizeivollzugsdienstes in Nordrhein-Westfalen wurden geschlechterbezogen ausgewertet (o.V. 2000, S. 19). Ergebnis: In der ersten Säule (entspricht dem mittleren Dienst) erhielten 32,3% der Beamten mit vier oder fünf Punkten Bestnoten, aber nur 21,1% der Beamtinnen. In der zweiten Säule betrug der Unterschied 34,1% zu 26,5%.

In Bayern wurden Beurteilungsdaten für den Polizeivollzugsdienst aus dem Jahr 2009 als Antwort auf eine Anfrage an den Landtag veröffentlicht. Sie zeigen in der Tendenz, dass Polizeibeamtinnen in den Besoldungsgruppen A 11 und A 12 seltener eine Top-Bewertung erhielten als Männer; in A 10 und A 11 hingegen häufiger schlechtere Beurteilungsergebnisse. In A 9 jedoch waren Beamtinnen stärker unter den Bestbeurteilten vertreten. (Bayerischer Landtag 2010, S. 3)

Für den baden-württembergischen Polizeivollzugsdienst untersuchte Knospe (2008) knapp 20.000 Ergebnisse der Beurteilungsrunde des Jahres 2004 unter der Fragestellung, welchen Einfluss das Geschlecht (der Beurteilten) auf das Beurteilungsergebnis haben könnte. Ihre Analyse erbrachte folgende Ergebnisse:

- Im Intervall zwischen 5,0 und 4,0 Punkten, dem quotierten Spitzenbereich (bis zu 30% aller Beurteilten dürfen sich hier befinden), sind Frauen nahezu durchgängig seltener vertreten als Männer. Eine Ausnahme bildet die Besoldungsgruppe A 9 gD, sowie der gesamte gehobene Dienst, wenn ausschließlich Vollzeitbeschäftigte betrachtet werden. Werden ausschließlich Teilzeitbeschäftigte betrachtet, ist der Anteil der Beamtinnen in dem Spitzenintervall ebenfalls geringer als der der Männer, mit Ausnahme von A 11. Da dies so ist, „scheint das Geschlecht bei der Beurteilung eine Rolle zu spielen.“ (Knospe 2008, S. 23)
- Mögliche Gründe für die festgestellten schlechteren Beurteilungsergebnisse der Beamtinnen werden von ihr, je nach Besoldungs- und Laufbahngruppe, in der unterschiedlichen Verweildauer und dem unterschiedlichen Erfahrungswissen sowie in der Bedeutung der Körperlichkeit für den Schicht- und Streifendienst gesehen.
- Bei einer Betrachtung der Daten unterschiedlicher Dienststellen erweist sich, dass bei einigen „die Geschlechtszugehörigkeit insgesamt eher eine untergeordnete Rolle gespielt zu haben“ scheint. (ebenda, S. 26)
- Um der Frage nachzugehen, ob Frauen und Männer bei einzelnen Beurteilungssubmerkmalen unterschiedlich abgeschnitten haben, wurde eine Sonderauswertung der Besoldungsgruppe A 8 für zwei Dienststellen durchgeführt. Es „scheinen Geschlechter(rollen)stereotype bei der Beurteilung Einfluss genommen zu haben. So werden z.B. auf beiden Dienststellen in der Gesamtbetrachtung Frauen bei dem Submerkmal ‚Ausdauer und Belastbarkeit‘ ... signifikant schlechter im Vergleich zu Beamten beurteilt. Kolleginnen werden beispielsweise auf einer Dienststelle bei Betrachtung der Vollzeitbeschäftigten signifikant besser bei dem Submerkmal ‚Sozialverhalten nach außen im Umgang mit Bürgern‘ ... beurteilt.“ (ebenda, S. 26f)
- Wird das Abschneiden in der Ausbildung als Indikator für die später erbrachte Leistung betrachtet, so zeigt ihre Analyse, dass danach eine bessere Beurteilung der Polizeivollzugsbeamtinnen zu erwarten gewesen wäre: Bei den Prüfungen für den mittleren Dienst schnitten Frauen zwischen 1998 und 2002 bei den schriftlichen Prüfungen durchgehend besser ab als Männer, bei den mündlichen Prüfungen in der Hälfte der Prüfungen. Bei den Prüfungen für den gehobenen Dienst schnitten Frauen zwischen 1998 und 2005 durchgängig im Schnitt besser ab als ihre Kollegen.

Knospe fasst ihre Ergebnisse in folgender Weise zusammen: „Dass „gender“ auch im Beurteilungsverfahren bei der baden-württembergischen Polizei eine Rolle gespielt haben könnte, wurde an verschiedenen Stellen in dieser Arbeit sichtbar. Es konnten insgesamt drei Bereiche herausgearbeitet werden, die als mögliche Ursachenfelder für schlechtere Beurteilungen aufgrund von „gender“ identifiziert wurden: eine stereotype Wahrnehmung und Urteilsbildung beim Beurteiler, die Teilzeitbeschäftigung sowie die Körperlichkeit von Beamtinnen. Anhand der Datenanalyse konnte festgestellt werden, dass Frauen im Vergleich zu ihren Kollegen im Spitzenbereich zumeist unterrepräsentiert sind mit Ausnahme der vollzeitbeschäftigten Beamtinnen des gehobenen Dienstes.“ (Knospe 2008, S. 75). An diesem Befund scheint sich in den Folgejahren nichts geändert zu haben, wenn Kugler-Maier (2011, S. 66) für Baden-Württemberg feststellt,

„dass die Polizistinnen – seit 2003 durch die Evaluationen auch belegt – quasi per Geschlecht schlechter beurteilt sind als ihre Kollegen.“

Der Frage, wie teilzeitbeschäftigte Polizisten und Polizistinnen im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten beurteilt werden, widmete sich eine Projektgruppe des Fachbereichs Polizei an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Hahn. Sie wertete über 2.000 Ergebnisse der Beurteilungsrunde 2008 in Rheinland-Pfalz aus und ermittelte eine Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten sowie der Frauen: 19 % aller beurteilten Vollzeitbeschäftigten erhielten das beste Prädikat A und 54 % das Prädikat B. Teilzeitbeschäftigte wurden nur zu 7 % mit A und zu 48 % mit B beurteilt. Eine Differenzierung nach Geschlecht ergab einen Anteil von 19 % aller beurteilten Männer mit Prädikat A und 53 % mit B. Frauen erzielten das beste Prädikat zu 15 %, das zweitbeste zu 57 %. Werden nur Vollzeitbeschäftigte betrachtet, verringern sich die Differenzen bei der Vergabe des Prädikates A zwischen Frauen (18 %) und Männern (19 %). Beim Prädikat B liegen die Frauen mit 61 % vor den Männern mit 53 %. Die Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten zeigt sich darin, dass sie nur zu einem geringeren Anteil die Bestnote erzielen können, nämlich teilzeitbeschäftigte Frauen zu 9 % und kein teilzeitbeschäftigter Mann. (Projektgruppe 2009, S. 40ff)

Die Befragung der Teilzeitbeschäftigten ergab, dass sie bei ihren vollzeitbeschäftigten Kollegen und Kolleginnen Verständnis für die Gründe der Teilzeitarbeit wahrnahmen. Ein Gefühl der Benachteiligung bei Beurteilungen äußerten 61 % der Befragten. Von ihnen gaben 78 % an, dass die Situation, die Anlass für die Teilzeitbeschäftigung war, bei der Beurteilung nicht ausreichend berücksichtigt werde. Sie beklagten, dass die Beurteilenden die geleistete Arbeit nicht in Bezug zur Arbeitszeit setzten und die geringere Präsenz am Arbeitsplatz zu einer „Unsichtbarkeit der Teilzeitkraft“ und dadurch zu schlechteren Beurteilungen führe. Schlechtere Beurteilungen seien insbesondere nach Schwangerschaften zu beobachten. Teilzeitkräfte würden allgemein als „Störfaktor im Wechselschichtbetrieb“ wahrgenommen, was negative Auswirkungen auf die Beurteilungen habe. (Projektgruppe 2009, S. 61ff)

Die Befragung der Erstbeurteilenden ergab ein deutlich anderes Bild: Nach ihrer Auffassung werde bei der Beurteilung kein Unterschied zwischen Voll- und Teilzeitkräften gemacht, denn die eingeschränkte Arbeitszeit dürfe den Teilzeitbeschäftigten nicht zum Nachteil reichen. Die persönliche Situation und der familiäre Hintergrund würden berücksichtigt und es gebe keine Ungerechtigkeiten zwischen Voll- und Teilzeitkräften. Allerdings seien Voll- und Teilzeitkräfte nicht immer vergleichbar und es seien Probleme hinsichtlich der flexiblen Verwendbarkeit im Polizeialltag festzustellen. Spontane Fehlzeiten von Teilzeitkräften aufgrund familiärer Pflichten (z. B. erkrankte Kinder) seien noch nicht aufgefallen und es gebe auch keine Konflikte zwischen Voll- und Teilzeitkräften. Leistungsträger seien nicht ausschließlich die Vollzeitkräfte, denn Teilzeitkräfte seien manchmal besonders motiviert. (Projektgruppe 2009, S. 69ff)

Vor dem Hintergrund dieser ersten Befunde stellte der 24. Ordentliche Bundeskongress der Gewerkschaft der Polizei im November 2010 fest, dass sowohl Frauen als auch Männer in der Polizei hervorragende Arbeit leisten, jedoch „erhalten Frauen in der Polizei regelmäßig schlechtere Beurteilungen als ihre männlichen Kollegen“ (GdP 2010, S. 1). Gefordert wurden „geschlechtergerechte Leistungsbewertungen, faire Aufstiegschancen sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (ebenda, S. 3).

1.3 Zu dieser Expertise

Einige Untersuchungen auf regionaler Ebene sowie vereinzelte öffentlich zugängliche Statistiken weisen also, wie gezeigt wurde, auf die Möglichkeit einer systematischen Benachteiligung von Frauen bei Beurteilungen im Polizeivollzugsdienst hin. Eine umfassende Erhebung der Beurteilungsergebnisse des Polizeivollzugsdienstes in Deutschland und eine darauf basierende systematische Ursachenanalyse lagen jedoch bislang nicht vor. Ziel der Expertise war es deshalb, diese Lücke zu schließen und Beurteilungsregelungen wie Beurteilungspraxis im Polizeivollzugsdienst Deutschlands im Hinblick auf die Gewährleistung der Gleichbehandlung der Geschlechter zu betrachten. Auf einer möglichst breiten Datenbasis sollten Aussagen über die Ist-Situation getroffen und Ursachen für etwaige Unterschiede in den Beurteilungsergebnissen ermittelt werden.

In der Expertise wurde im Einzelnen folgenden Fragen nachgegangen:

1. Geben die Beurteilungsstatistiken Hinweise auf unausgewogene Beurteilungen von Frauen und Männern sowie von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten? Welche Unterschiede zeigen sich nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen und nach den Fachbereichen Kriminalpolizei, Schutz- und Bereitschaftspolizei? Wie fallen bei Beurteilungen anhand von Noten die Durchschnittsnoten aus bzw. wie hoch sind die Anteile von Frauen und Männern, die die besten Noten oder Prädikate erhalten?
2. Wie können die festgestellten geschlechter- und arbeitszeitbezogenen Unterschiede in den Beurteilungsstatistiken erklärt werden? Sind sie möglicherweise durch die Beurteilungsrichtlinien bedingt oder/und sind die Gründe hierfür in der Beurteilungspraxis zu suchen?
3. Welcher Stellenwert kommt den Beurteilungen in der Beförderungspraxis zu? Sind sie eine verlässliche Grundlage für die Beförderungsentscheidungen oder wird auch nach anderen Kriterien als nach Leistung, Eignung und Befähigung befördert?
4. Welche Strategien und Maßnahmen können zur Beseitigung von etwaigen Benachteiligungen beitragen? Welche Empfehlungen können aus den Ergebnissen der Analysen abgeleitet werden?

Die Analysen konzentrierten sich auf die Regelbeurteilungen, die in bestimmten Zeitabständen durchzuführen sind. Sie sollen dem Anspruch nach ein umfassendes Bild

über die fachliche Leistung, Eignung und Befähigung der Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten geben sowie einen Eindruck von der Persönlichkeit des Polizeibeamten bzw. der Polizeibeamtin vermitteln. Dabei sollte die Leistungsbeurteilung im Mittelpunkt stehen, bei der die Leistung vergangenheitsbezogen einzuschätzen ist. Ergebnisse der perspektivischen Beurteilung von Eignung und Befähigung wurden eher am Rande betrachtet, falls sie getrennt ermittelt wurden.

Zur Durchführung des Expertise wurde eine Kombination verschiedener Methoden gewählt: Literatur- und Dokumentenanalysen, statistische Recherchen und Berechnungen sowie Interviews mit Experten und Expertinnen. Es wurden 17 verschiedene Beurteilungsrichtlinien nach einem „Diskriminierungs-Check“ analysiert, der von den Autorinnen entwickelt wurde. Er basiert auf den rechtlichen Bestimmungen zur Gleichbehandlung und Chancengleichheit der Geschlechter sowie auf Forschungsbefunden zu diskriminierungsfreien Beurteilungen (vgl. Abb. 1 in Kapitel 1.1).

Die Erhebung der Beurteilungsdaten erfolgte mittels eines Datenerhebungsbogens, der an zuständige Stellen jedes Bundeslandes bzw. Polizeibereiches gesandt wurde. Der Rücklauf war erfreulich hoch, so dass Daten aus 12 Bundesländern sowie der Bundespolizei ausgewertet werden konnten. Dadurch konnten Beurteilungsergebnisse von Frauen und Männern insgesamt, in den verschiedenen Laufbahn- und Besoldungsgruppen und Fachbereichen sowie von Voll- und Teilzeitbeschäftigten sowie mögliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern identifiziert und in Kapitel 2 dargestellt werden.

Insoweit diese Daten signifikante Unterschiede bei den Beurteilungsergebnissen von Frauen und Männern sowie Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten aufzeigen, ist nach den näheren Ursachen hierfür zu fragen. Sie können entweder bereits in der Beurteilungsrichtlinie angelegt sein, deren Vorschriften, Kriterien und Verfahren mittelbar diskriminierend wirken bzw. für die Gleichbehandlung förderlich oder hemmend sein können. Andere Ursachen können in der konkreten Anwendung und Auslegung der Richtlinien durch die betrieblichen Akteure und Akteurinnen liegen, also in der Beurteilungspraxis.

Welche Begründungen für unterschiedliche Beurteilungsergebnisse von Frauen und Männern durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt oder aber diskriminierend sein können, lässt sich nur mit Hilfe des rechtlichen Diskriminierungsbegriffs klären, der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und im europäischen Recht präzisiert worden ist. Daher werden in Kapitel 3 die rechtlichen Grundlagen einer diskriminierungsfreien Beurteilung, Beförderung und leistungsbezogenen Vergütung dargestellt.

Um Ursachen einer möglichen Ungleichbehandlung identifizieren zu können, werden in Kapitel 4 zunächst die Beurteilungsrichtlinien der Bundesländer und der Bundespolizei einer diskriminierungskritischen Analyse unterzogen.

Zur Gewinnung von Informationen über die Beurteilungspraxis und zur Klärung möglicher Ursachen für Unterschiede in den Beurteilungsergebnissen auf Behördenebene wurden Interviews mit betrieblichen Expertinnen und Experten geführt. Sie konzentrierten sich auf die Bundespolizei sowie die Bundesländer Baden-Württemberg und Sachsen-Anhalt. Damit waren sowohl Bereiche mit unterschiedlichen Beurteilungsrichtlinien als auch Behörden aus Ost- und Westdeutschland vertreten. Als Interview-Partnerinnen und -partner stellten sich freundlicherweise Vertreterinnen und Vertreter des Personalreferats und Gleichstellungsbeauftragte des jeweils zuständigen Innenministeriums sowie auf der Ebene örtlicher Polizeibehörden die Leitungen von Beurteilungskonferenzen, Erstbeurteilerinnen und -beurteiler, Vertreterinnen und Vertreter des Personalrats sowie örtliche Gleichstellungsbeauftragte zur Verfügung. Es wurden elf persönliche Interviews mit 13 Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern geführt, sechs Gesprächspartnerinnen und -partner beantworteten die Fragen schriftlich. Die Erkenntnisse aus diesen Gesprächen werden in Kapitel 5 dargestellt.

Die Expertise wird mit einem kurzen Fazit und Gestaltungsempfehlungen abgeschlossen. (Kapitel 6)

2 Beurteilungsergebnisse im Spiegel der Statistik

Geben die statistischen Daten zu den Beurteilungsergebnissen im Polizeivollzugsdienst der Bundesländer und der Bundespolizei Hinweise auf eine mögliche geschlechterbezogene Diskriminierung? Um eine etwaige Ungleichbehandlung erkennen zu können, wurde ein Datenerhebungsbogen (s. Anhang¹) entwickelt, der Angaben enthält

- zur Struktur der Bediensteten und der Beurteilten nach Geschlecht,
- zu Beurteilungsergebnissen von Beamtinnen und Beamten nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen,
- zu Beurteilungsergebnissen von Beamtinnen und Beamten in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung,
- zu Beurteilungsergebnissen nach Fachbereichen (Kriminalpolizei, Schutzpolizei und Bereitschaftspolizei).

Von der überwiegenden Zahl der beteiligten Bundesländer sowie von der Bundespolizei wurden detaillierte Daten zur Verfügung gestellt. Einige Bundesländer beteiligten sich nicht bzw. nicht rechtzeitig an diesem Projekt, oder aber die Daten lagen nicht in der gewünschten geschlechterbezogenen Differenzierung vor. Sie konnten für die Zwecke dieses Projektes auch nicht nachträglich erhoben werden, da dies zu aufwändig gewesen wäre.²

In diesem Kapitel werden zunächst wesentliche statistische Beurteilungsdaten der einzelnen Bundesländer und der Bundespolizei dargestellt und – soweit möglich – nach o.g. Kriterien ausgewertet (2.1). Im Anschluss daran werden die Ergebnisse im Gesamtüberblick dargestellt und bewertet (2.2).

2.1 Beurteilungsstatistiken aus den Bundesländern und der Bundespolizei

Baden-Württemberg

Für den Polizeivollzugsdienst des Landes Baden-Württemberg liegen Daten für die Beurteilungsrunden 2009 und 2011 vor. Sie zeigen die landesweiten Gesamtdurchschnitte der Beurteilungsergebnisse differenziert nach Geschlecht und Besoldungsgruppe sowie nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung. Außerdem ist für jede Besoldungsgruppe die Zahl der Beurteilten angegeben. Auf Basis dieses Materials sind keine Aussagen möglich über die Verteilung der vergebenen Gesamtnoten auf Frauen und Männer so-

1 Sie wurden in einigen Fällen speziell für die vorliegende Untersuchung erhoben. Allen Ansprechpersonen und Bearbeiter/innen des Datenerhebungsbogens sei an dieser Stelle für ihre Kooperationsbereitschaft und Unterstützung gedankt.

2 Daten aus Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen und Thüringen sowie vom Bundeskriminalamt stehen nicht zur Verfügung.

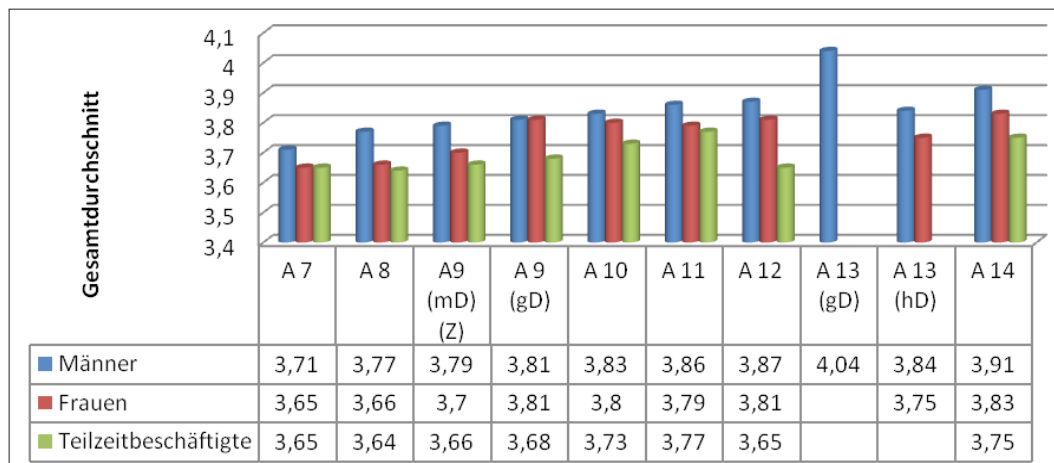
wie über die Höhe der Quote der Frauen und Männer, die die besten Noten erhielten. Es liegen keine Daten über die Beurteilungsergebnisse nach Fachbereichen vor.

Wie die Daten für die Beurteilungsrunde 2009 (s. Abb. 2) zeigen, schnitten Frauen im landesweiten Gesamtdurchschnitt in nahezu allen Besoldungsgruppen schlechter ab als **Männer**. Eine Ausnahme bildet die Besoldungsgruppe A 9 (gD): Hier erreichten beide Geschlechter den gleichen Notendurchschnitt von 3,81. In der Beurteilungsrunde 2011 änderte sich dieses Bild geringfügig zu Gunsten der Frauen: In den Besoldungsgruppen A 10 und A 12 wurde ein Gleichstand erreicht; in allen anderen von Frauen belegten Gruppen lagen die Beurteilungsdurchschnitte unter denen der Männer. (s. Abb. 3)

Die Daten für **Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigte** zeigen, dass Teilzeitbeschäftigte in den Beurteilungsrunden 2009 und 2011 in allen Besoldungsgruppen schlechtere Durchschnittsnoten erreichten als die Männer. Mit Ausnahme der Besoldungsgruppe A 7 wurden sie im Durchschnitt auch schlechter beurteilt als die Frauen (Beurteilungsrunde 2009).

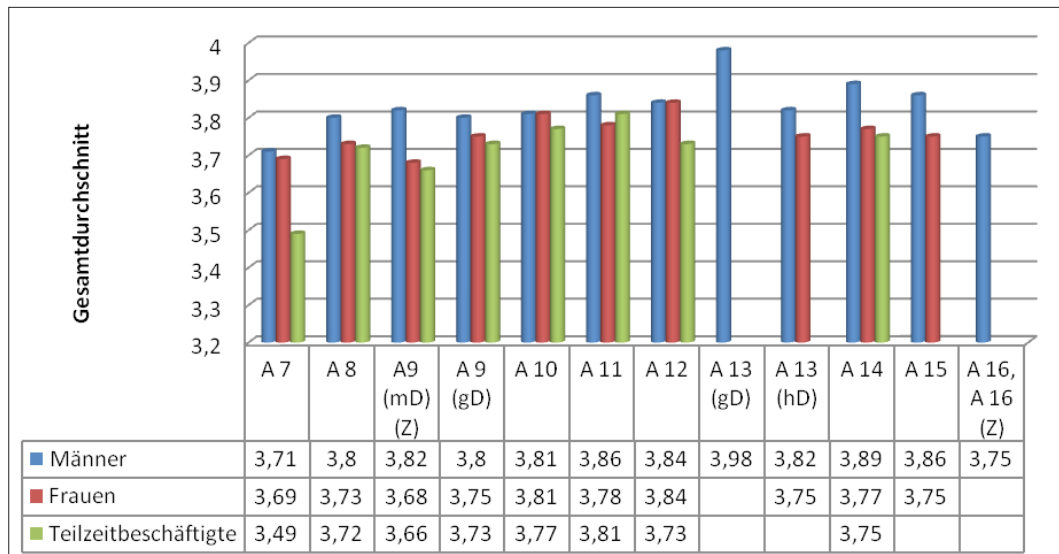
Sichtbar wird außerdem, dass die Beurteilungsnoten in der Tendenz mit den Besoldungsgruppen besser werden. Dieser **Hierarchieeffekt** zeigt sich besonders deutlich im Jahr 2009 bei den Gesamtdurchschnitten der Männer, und zwar in den Besoldungsgruppen A 7 bis A 13 (gD). In A 13 (hD) fällt die Durchschnittsnote ab, steigt dann in A 14 wieder an. Im Jahr 2011 hat sich diese Tendenz abgeschwächt. Besonders auffällig ist jedoch in beiden Beurteilungsrunden der überragende Notendurchschnitt in der Besoldungsgruppe A 13 (gD), in der nur Männer vertreten sind.

Abb. 2: Baden-Württemberg: Beurteilungsrunde 2009, landesweite Gesamtdurchschnitte nach Geschlecht, Teilzeit und Besoldungsgruppen



eigene Berechnungen

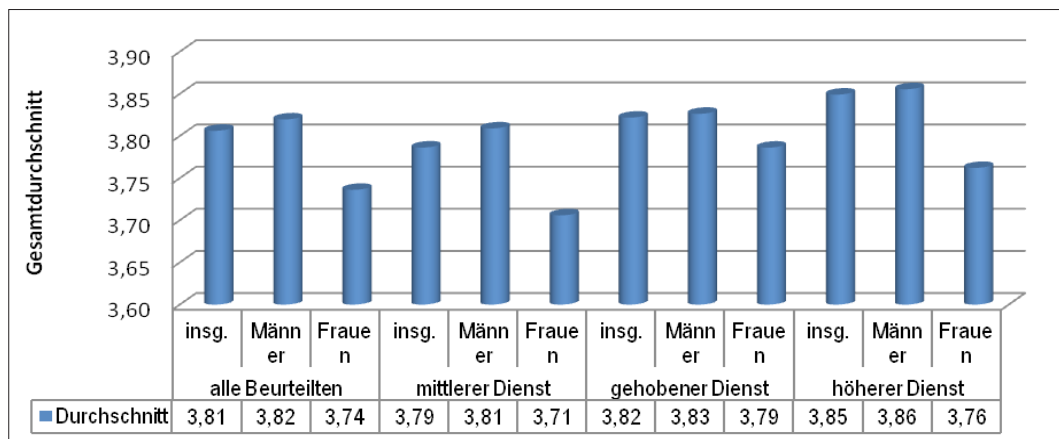
Abb. 3: Baden-Württemberg: Beurteilungsrunde 2011, landesweite Gesamtdurchschnitte nach Geschlecht, Teilzeit und Besoldungsgruppen



eigene Berechnungen

Eine zusammenfassende Darstellung der Durchschnittsergebnisse nach Laufbahngruppen zeigt noch einmal deutlich die niedrigeren Gesamtdurchschnitte von Frauen in allen Laufbahngruppen sowie der beurteilten Frauen insgesamt (Abb. 4). Bemerkenswert ist allerdings, dass für Frauen im höheren Dienst die Durchschnittsnote absinkt, während sie für Männer kontinuierlich ansteigt.

Abb. 4: Baden-Württemberg, Beurteilungsrunde 2011: landesweite Durchschnittsnote nach Geschlecht und Laufbahngruppe



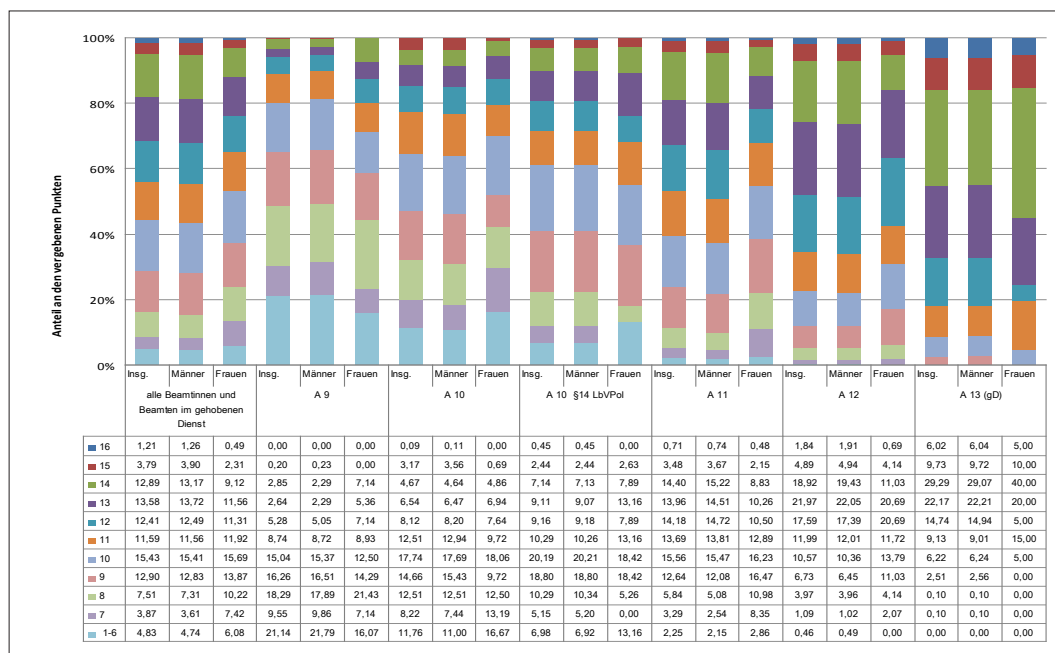
eigene Berechnungen

Bayern

Für den Polizeivollzugsdienst dieses Bundeslandes liegen statistische Daten für den gehobenen Dienst zur Beurteilungsrunde 2009 vor, die die Verteilung der Gesamtpunkte nach Geschlecht in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 13 und nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung abbilden. Die letztgenannten Daten sind zwar nicht nach Geschlecht aufgeschlüsselt, jedoch kann nach bisherigen Erfahrungen davon ausgegangen werden, dass es sich bei Teilzeitbeschäftigten mehrheitlich um Frauen handelt. Beurteilungsergebnisse nach Fachbereichen liegen nicht vor. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass im Jahr 2011 eine neue Beurteilungsrichtlinie erlassen wurde, die Gegenstand der Analyse in Kapitel 4 sein wird. Daten zu Beurteilungsergebnissen auf Basis der neuen Richtlinie lagen noch nicht vor.

Der geschlechterbezogene Vergleich der **Verteilung der Prädikate** im gehobenen Dienst zeigt, dass die besten Beurteilungen mit 16 und 15 Punkten an 1,26% bzw. 3,9% aller beurteilten Männer, jedoch nur an 0,49% bzw. 2,31% aller beurteilten Frauen vergeben wurden. Die Betrachtung nach **Besoldungsgruppen** lässt erkennen, dass Frauen in A 9, A 10 und A 10 (§ 14 LbVPol) bei der Vergabe des höchsten Punktwertes 16 leer ausgingen, während 0,11% der Männer in A 10 und 0,45% der Männer in A 10 (§ 14LbVPol) die höchste Note erhielten. In A 11 betrug die Quote der Frauen mit diesem Punktwert 0,48%, die der Männer lag mit 0,74% darüber. In A 12 wurden 0,69% der Frauen berücksichtigt, jedoch fast dreimal so häufig Männer (1,91%). Auch in A 13 wurden 16 Punkte häufiger an Männer vergeben, nämlich an 6,03% der Männer und an 5% der Frauen (s. Abb. 5).

Abb. 5: Bayern: Beurteilungsrunde 2009, prozentuale Verteilung der Punkte im gehobenen Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen



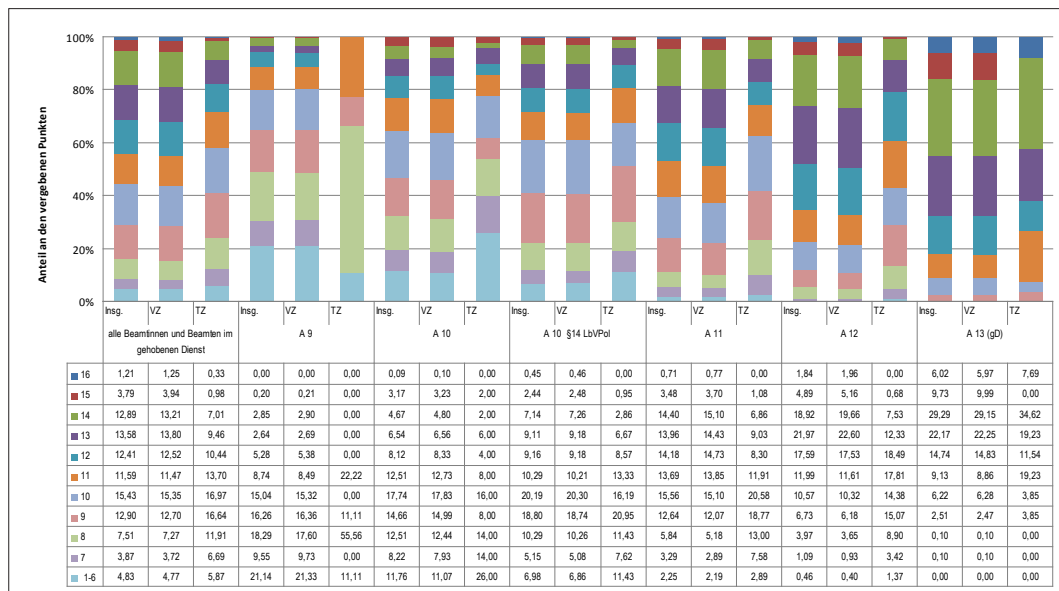
eigene Berechnungen

Auch der zweithöchste Punktwert wurde in den meisten Besoldungsgruppen häufiger an männliche Beamte vergeben. Ausnahmen bildeten die Besoldungsgruppen A 10 (§14 LbVPol) und A 13 (gD). Hier lag die Quote der Frauen jedoch nur geringfügig über der der Männer. Höhere Anteile erzielten die Frauen erst ab einem Punktwert von 14, nämlich in A 9, A 10, A 10 (§14 LbVPol) und A 13.

Wie häufig wurde der höchste Punktwert an **Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte** vergeben? In den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12 erreichte keine teilzeitbeschäftigte Person diesen Wert. Bei den Vollzeitbeschäftigten in diesen Besoldungsgruppen erhielt knapp 0,9% diese Benotung. Hervorhebenswert sind die Befunde in A 13 (gD): Hier wurde der höchste Punktwert an 7,69% der beurteilten Teilzeitkräfte vergeben, bei den Vollzeitkräften in A 13 (gD) waren es hingegen nur 5,95%. Bei einer Interpretation dieser Zahlen ist allerdings aufgrund der geringen Zahl von beurteilten Teilzeitkräften in A 13 (gD) Vorsicht geboten.

Bei der zweitbesten Benotung sind es ebenfalls die Teilzeitbeschäftigten, die gegenüber den Vollzeitbeschäftigten schlechter abschneiden. Dieser Trend zeichnet sich nahezu durchgängig auch noch bei einem Punktwert von 14 Punkten ab, mit Ausnahme der A 13 (gD). Diese Benotung erhielten 34,62% der Teilzeitbeschäftigten, jedoch nur 29,15% der Vollzeitbeschäftigten. (s. Abb. 6)

Abb. 6: Bayern: Beurteilungsrunde 2009, prozentuale Verteilung der Punkte im gehobenen Dienst nach Geschlecht und Arbeitszeit



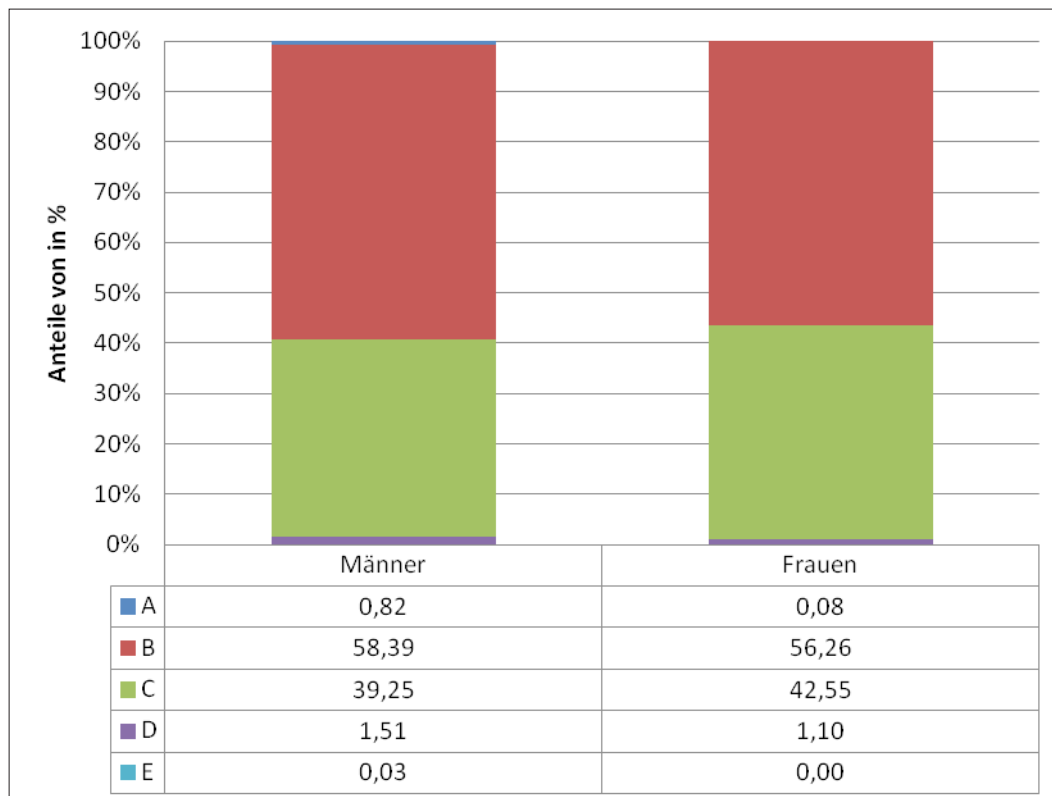
eigene Berechnungen

Berlin

Die Daten für den Berliner Polizeivollzugsdienst beziehen sich auf die Beurteilungsrunde 2009. Die Beurteilungsergebnisse sind nach Geschlecht, Laufbahngruppen und Fachbereichen aufgeschlüsselt. Daten zu den Beurteilungsergebnissen von Voll- und Teilzeitbeschäftigten sowie nach Besoldungsgruppen konnten nicht zur Verfügung gestellt werden.

Der Vergleich von Frauen und Männern mit den beiden höchsten Prädikatsstufen A und B macht deutlich, dass Frauen im **landesweiten Gesamtdurchschnitt** schlechter abschneiden als ihre männlichen Kollegen (s. Abb. 7): Die Stufe A (Leistungen, die die Anforderungen in herausragender Weise übertreffen) erhielten nur 0,08 % der beurteilten Frauen, hingegen 0,81 % der beurteilten Männer. Die zweitbeste Stufe B (Leistungen, die die Anforderungen übertreffen) wurde an 56,26 % der beurteilten Frauen und an 58,39 % der beurteilten Männer vergeben.

Abb. 7: Berlin: Beurteilungsrunde 2009, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht

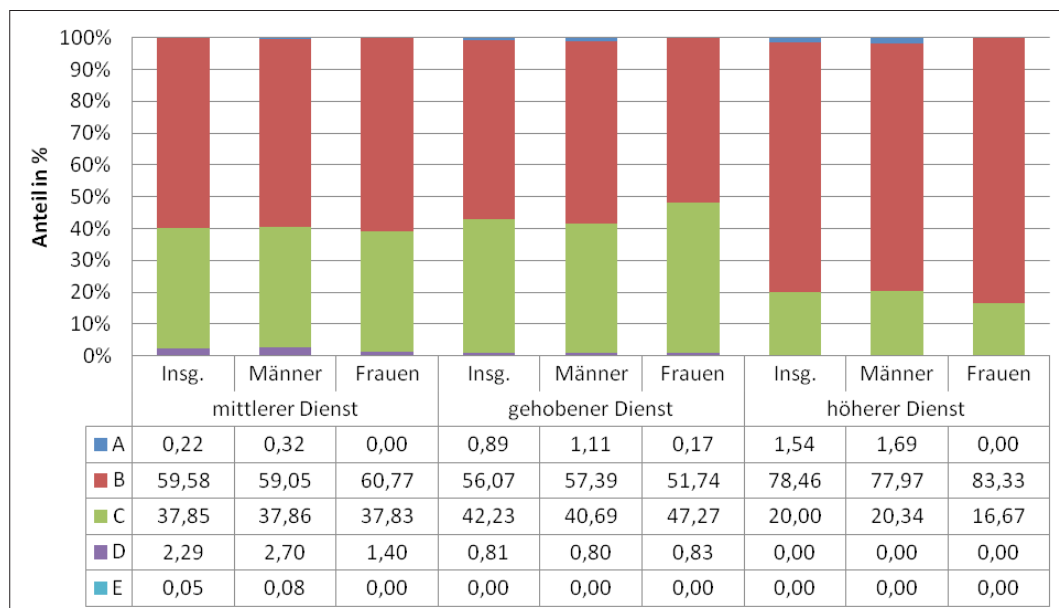


eigene Berechnungen

Eine Betrachtung der Daten nach **Laufbahngruppen** zeigt für Frauen ebenfalls schlechtere Werte: Im mittleren Dienst wurde keine der 571 weiblichen Beurteilten mit der Stufe A beurteilt, von den 1260 männlichen Beurteilten waren es 0,32 %. Im gehobenen Dienst wurden 0,17 % der Frauen, jedoch 1,11 % der Männer mit A beurteilt. Im höheren Dienst erhielt ebenfalls keine der 6 beurteilten Frauen die Stufe A, von den 59

beurteilten Männern bekamen 1,69% diese Notenstufe. Erst bei der zweitbesten Note bietet sich im mittleren Dienst ein für Frauen günstigeres Bild: Hier lagen die Frauen mit 60,77% vorn (Männer: 59,05%). Desgleichen im höheren Dienst: Hier bekamen 83,33% der beurteilten Frauen, jedoch nur 77,97% der beurteilten Männer diese zweitbeste Stufe. Dagegen erhielt im gehobenen Dienst wiederum ein höherer Anteil der beurteilten Männer die Stufe B (57,39% im Vergleich zu 51,74% bei den Frauen). (s. Abb. 8)

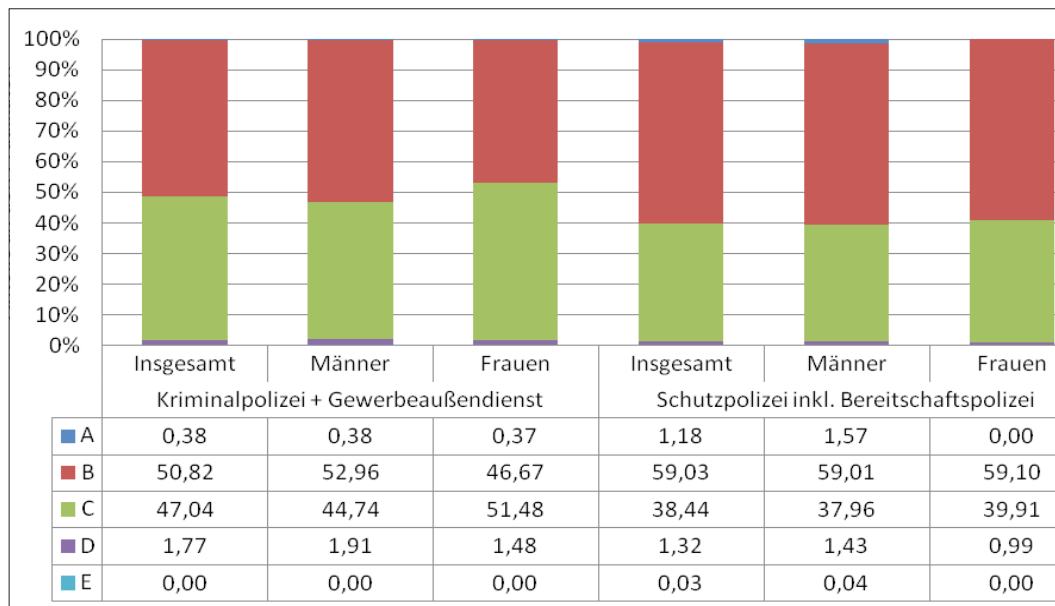
Abb. 8: Berlin: Beurteilungsrunde 2009, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Laufbahngruppen



eigene Berechnungen

Nach **Fachbereichen** lässt sich folgendes festhalten: Bei der Kriminalpolizei und im Gewerbeaufsichtsdienst erhielten 0,37% der beurteilten Frauen und 0,38% der beurteilten Männer die höchste Beurteilungsstufe. Bei den B-Stufen schnitten die Frauen mit 46,67% schlechter ab als die Männer (52,96%). Bei der Schutzpolizei inklusive Bereitschaftspolizei erhielt keine der 912 beurteilten Frauen die Notenstufe A, von den 2803 beurteilten Männern waren es immerhin 1,57% (Anzahl: 44). Bei der B-Stufe sind nur geringfügige Unterschiede zwischen den Geschlechtern festzustellen: 59,10% der beurteilten Frauen und 59,01% der beurteilten Männer erbrachten Leistungen, die die Anforderungen übertreffen. (s. Abb. 9):

Abb. 9: Berlin: Beurteilungsrunde 2009, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Fachbereichen



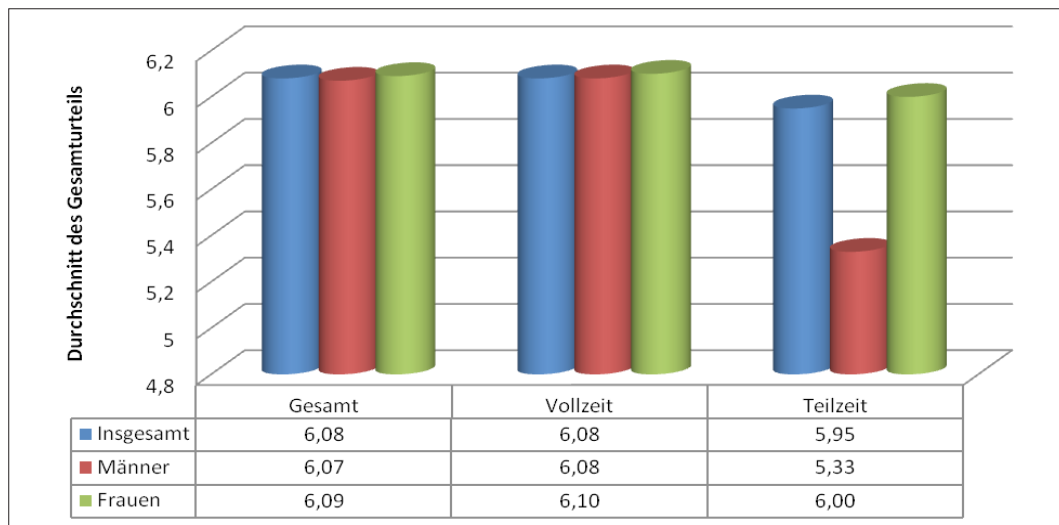
eigene Berechnungen

Brandenburg

Für den Polizeivollzugsdienst des Landes Brandenburg liegen Daten zu den Beurteilungsergebnissen von Männern und Frauen, aufgeschlüsselt nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen, nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung sowie nach Fachbereichen für das Jahr 2011 vor.

Die nach **Frauen und Männern** differenzierten landesweiten Daten zu den **Gesamtdurchschnitten** zeigen auf den ersten Blick kaum Unterschiede in der Beurteilung: Frauen erreichten im Durchschnitt die Notenstufe 6,09, Männer 6,07 (s. Abb. 10). Die Unterscheidung nach **Voll- und Teilzeitbeschäftigten** lässt hingegen erkennen, dass Teilzeitbeschäftigte insgesamt schlechter beurteilt wurden als Vollzeitbeschäftigte, denn sie erhielten mit einem Notendurchschnitt von 6,0 ein schlechteres Gesamturteil als vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer. Vollzeitbeschäftigte Frauen wurden jedoch geringfügig besser beurteilt als ihre vollzeitbeschäftigten männlichen Kollegen. Bei den Teilzeitbeschäftigten kann der Vergleich nur unter großem Vorbehalt erfolgen: Frauen bekamen zwar im Durchschnitt eine bessere Beurteilung (Notenstufe 6,00) als ihre teilzeitbeschäftigten männlichen Kollegen (Notenstufe 5,33) – es handelte sich allerdings insgesamt nur um 6 Männer.

Abb. 10: Brandenburg: Beurteilungsrunde 2011, Gesamtdurchschnitte nach Geschlecht und Arbeitszeit

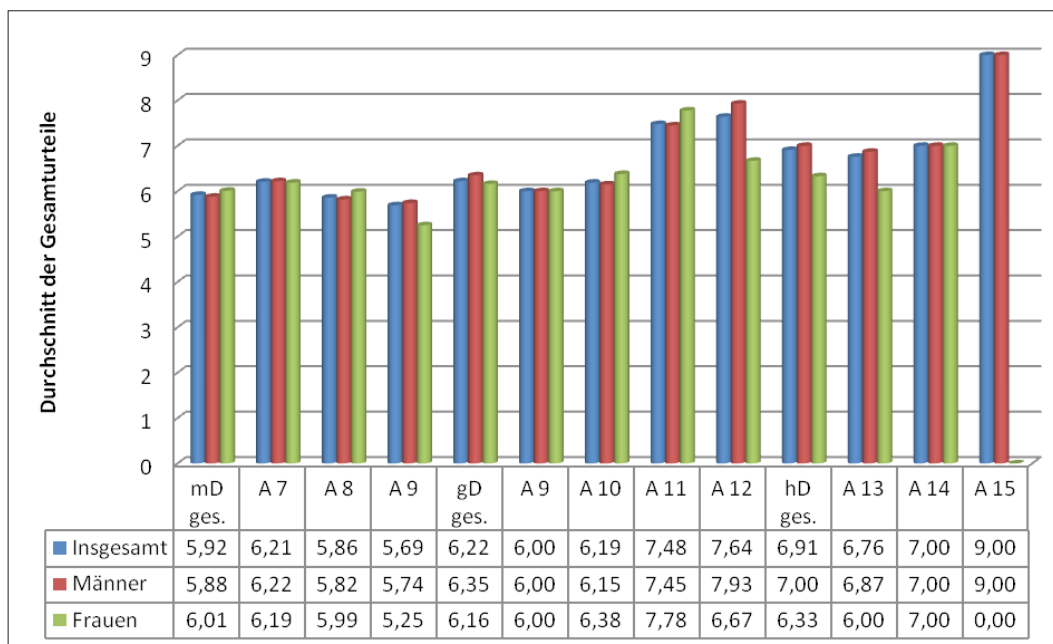


eigene Berechnungen

Eine Betrachtung der durchschnittlichen Beurteilungsergebnisse nach **Laufbahn- und Besoldungsgruppen** (s. Abb. 11) zeigt ein gemischtes Bild: Durchschnittlich schlechtere Gesamturteile als ihre männlichen Kollegen erhielten Beamtinnen in den Besoldungsgruppen A 7, A 9, A 12 und A 13. Hingegen schnitten sie in den Besoldungsgruppen A 8, A 10 und A 11 besser ab. In A 9 und A 14 ergaben sich für die Geschlechter gleiche Durchschnittsnoten. Im mittleren Dienst waren die Durchschnittsergebnisse für Frauen mit 6,01 etwas besser als für Männer mit 5,88. Im gehobenen und im höheren Dienst lagen die Punktwerte der Männer mit 6,35 bzw. 7,0 Punkten über denen der Frauen mit 6,16 und 6,33 Punkten.

Auch in diesem Bundesland lässt sich bei der Beurteilung ein Hierarchieeffekt erkennen (s. Abb. 11): In der höchsten Besoldungsgruppe A 15 fallen die Gesamturteile mit Abstand am besten aus: Hier ergibt sich ein Durchschnittswert von 9,0 (höchste erreichbare Stufe 10). Dagegen bewegen sich die Werte in den unteren Besoldungsgruppen A 7 bis A 10 im Spektrum von 5,25 bis 6,38 Stufen. Ein höherer Stufendurchschnitt ergibt sich bei den Beschäftigten insbesondere in den Besoldungsgruppen A 11 und A 12: Hier reicht das Spektrum der Stufenwerte von 6,67 bis 7,93.

Abb. 11: Brandenburg: Beurteilungsrunde 2011, Gesamtdurchschnitte nach Geschlecht und Laufbahn- und Besoldungsgruppen

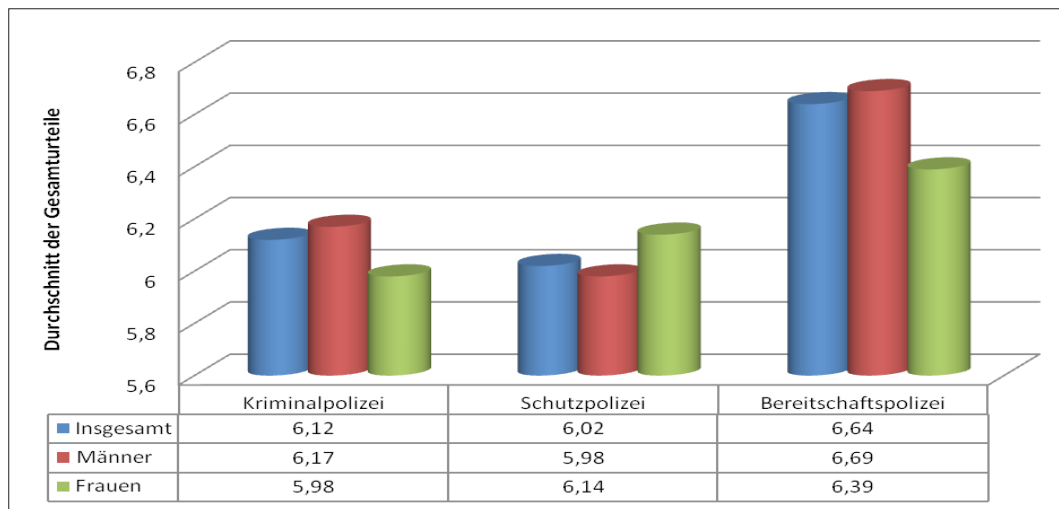


eigene Berechnungen

Bei der Analyse nach **Fachbereichen** zeigt sich, dass Beamtinnen bei der Kriminal- und Bereitschaftspolizei durchschnittlich schlechter beurteilt wurden als ihre männlichen Kollegen, wohingegen die Gesamturteile bei der Schutzpolizei für die Frauen durchschnittlich besser ausfielen (s. Abb. 12). Zur Verteilung der höchsten vergebenen Notenstufe 9³ an Frauen und Männer in den drei Fachbereichen kann ergänzt werden, dass dieses Gesamturteil bei der Schutzpolizei nur an 6,07% der weiblichen Beurteilten, jedoch an 7,01% der männlichen vergeben wurde. Auch bei der Kriminalpolizei lag der Anteil der Frauen mit Stufe 9 mit 5,58% niedriger als bei den Männern (6,01%). Bei der Bereitschaftspolizei erhielt keine Frau diese Note, jedoch 2,15% der Männer (s. Abb. 13).

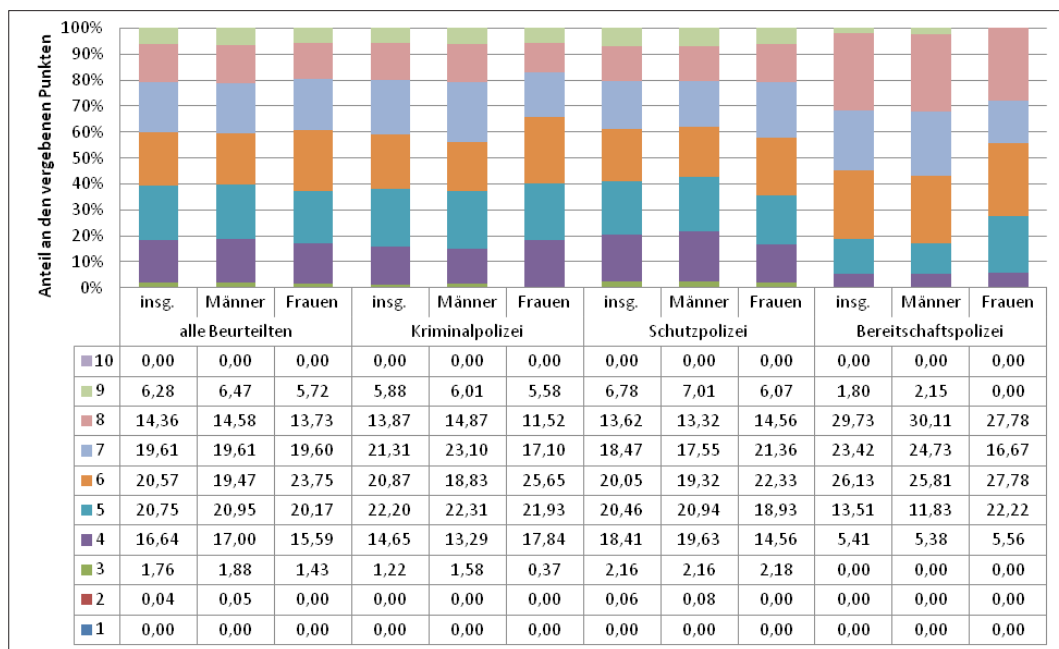
3 Die höchste Notenstufe 10 wurde nicht vergeben.

Abb. 12: Brandenburg: Beurteilungsrunde 2011, Gesamtdurchschnitte nach Geschlecht und Fachbereichen



eigene Berechnungen

Abb. 13: Brandenburg: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Benotungsstufen nach Geschlecht und Fachbereichen

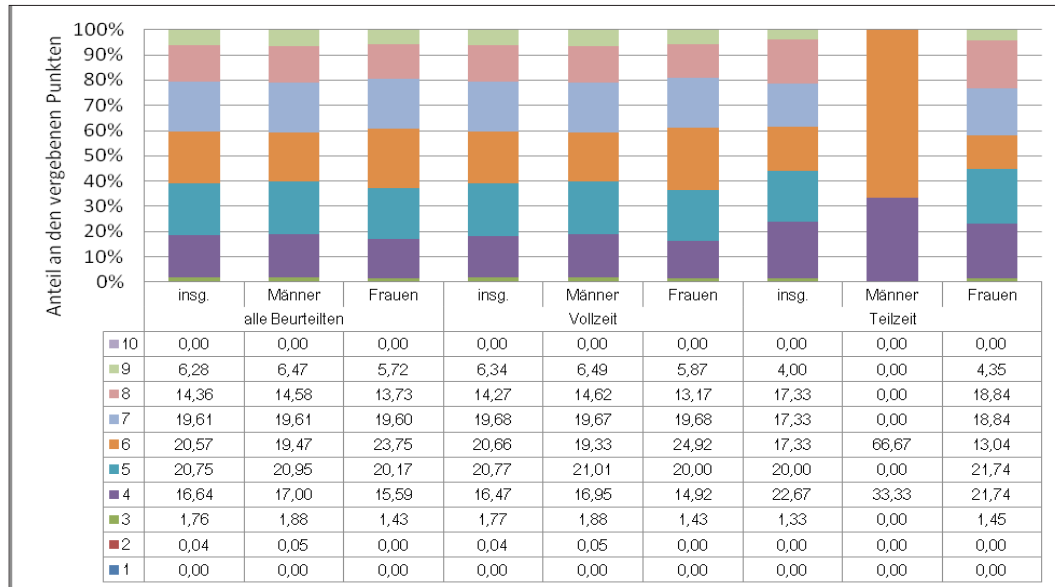


eigene Berechnungen

Hinsichtlich der Verteilung der einzelnen **Notenstufen nach Geschlecht** lässt sich konstatieren, dass die zweitbeste Notenstufe 9 an 5,72% der Frauen und an 6,47% der Männer vergeben wurde. Vollzeitbeschäftigte Beamtinnen erhielten die Notenstufe 9 zu 5,87%, teilzeitbeschäftigte Beamtinnen zu 4,35%. Ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen wurden häufiger mit der Note 9 beurteilt, nämlich zu 6,49%. Teilzeitbeschäftigte

Beamte sollten in diesen Vergleich nicht einbezogen werden, da es nur sehr wenige gibt. Sie haben die Notenstufe 6 oder 4 erhalten. (Abb. 14)

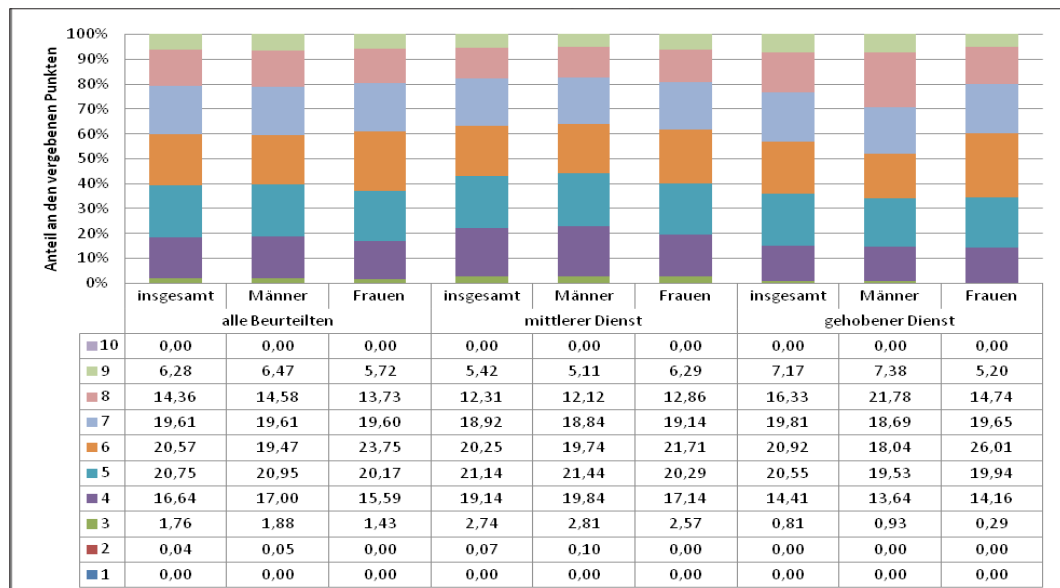
Abb. 14: Brandenburg: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Benotungsstufen nach Geschlecht und Arbeitszeit



eigene Berechnungen

Zur Verteilung der Notenstufe 9 nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen ist festzuhalten, dass sie im gehobenen Dienst (A 9 – A 12) an 5,20% der beurteilten Frauen vergeben wurde. Bei den Männern lag die Quote mit 7,38% deutlich höher. Im mittleren Dienst (A7 – A9) hingegen stellt sich die Situation für die Beamtinnen günstiger dar: Dort wurde die Notenstufe 9 an 6,29% der Frauen vergeben, bei den Männern waren es nur 5,11%. (Abb. 15)

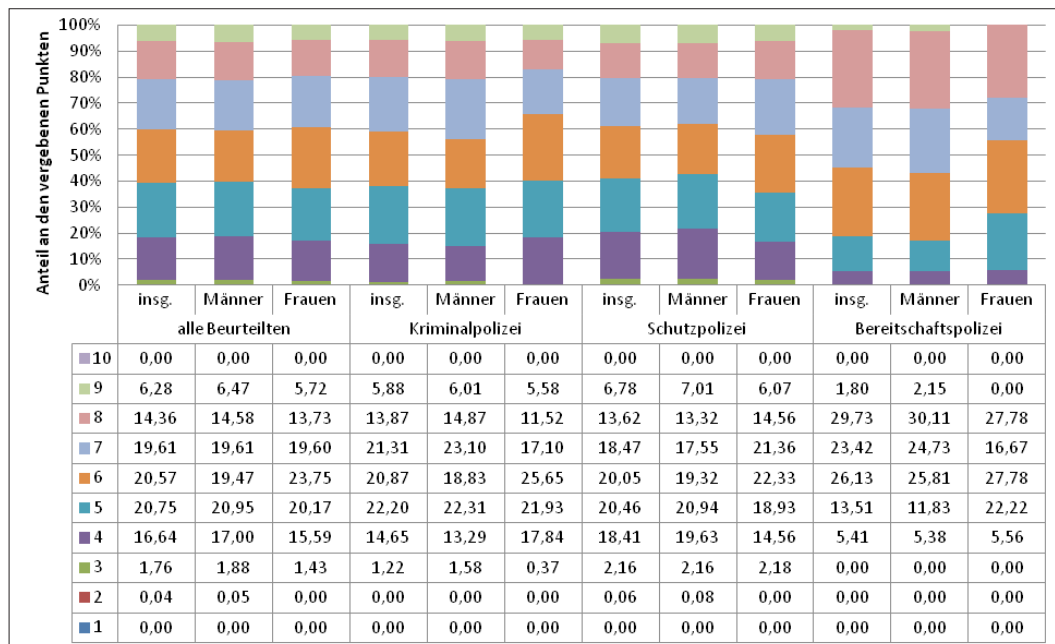
Abb. 15: Brandenburg: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Benotungsstufen nach Geschlecht und Laufbahngruppen*



* Der höhere Dienst wurde wegen der geringen Zahl an Beurteilten nicht ausgewertet.
eigene Berechnungen

Bei einer Analyse der Verteilung nach Fachbereichen wird deutlich, dass Frauen in allen drei Bereichen bei der Vergabe der Notenstufe 9 schlechter abschnitten als Männer (Abb. 16). Bei der Kriminalpolizei betrug der Anteil der Männer mit dieser Notenstufe 6,01 %, der der Frauen nur 5,58 %. Bei der Schutz- und der Bereitschaftspolizei sind die Differenzen in den Prozentanteilen größer: Hier betrug die Quote der Männer 7,01 %, die der Frauen 6,07 % bzw. 2,15 % und 0 %.

Abb. 16: Brandenburg: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Benotungsstufen nach Geschlecht und Fachbereichen



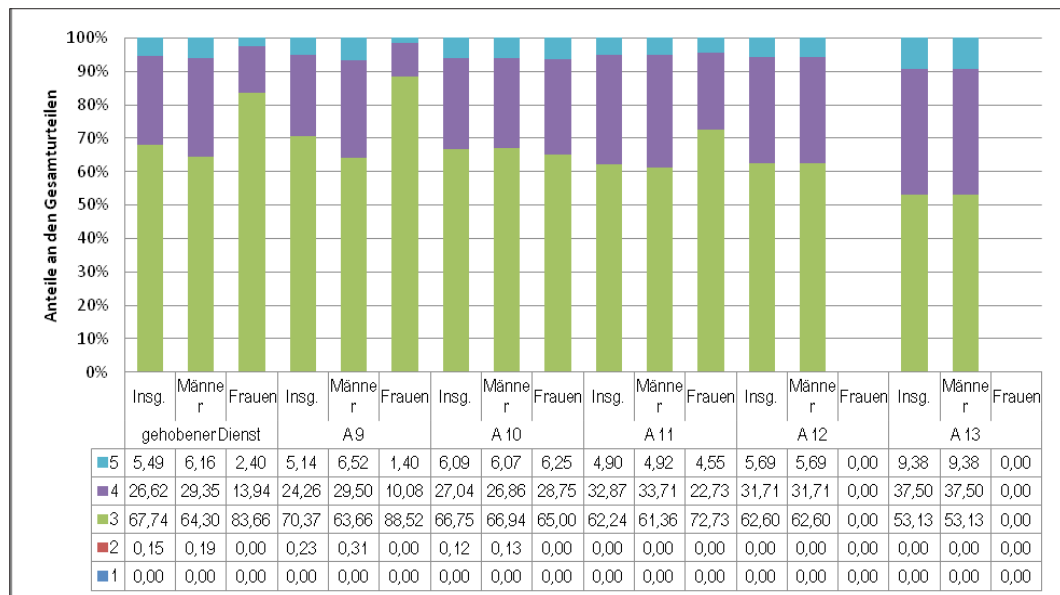
eigene Berechnungen

Bremen, einschließlich Bremerhaven

Die Beurteilungsdaten für Bremen und Bremerhaven werden in unterschiedlichen Behörden geführt, so dass die zur Verfügung gestellten Daten eine unterschiedliche Differenzierung aufweisen: Daten nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen und nach Fachbereichen liegen sowohl für Bremen als auch für Bremerhaven vor, Daten nach Arbeitszeit nur für Bremerhaven.

Die Daten zur Verteilung der Gesamturteile an Frauen und Männer im gehobenen Dienst lassen erkennen, dass Frauen in den Besoldungsgruppen A 9 und A 11 seltener das beste Gesamturteil erhielten. Besonders hoch ist die Differenz zu Ungunsten der Frauen in A 9: Hier betrug der Anteil der Männer mit diesem Gesamturteil mehr als das Vierfache. In A 10 lag die Quote der Frauen mit diesem Gesamturteil mit 6,25% geringfügig über der Quote der Männer. In A 12 und A 13 sind keine Frauen vertreten. Eine ähnliche Verteilung zwischen den Geschlechtern fand sich auch bei dem zweitbesten Gesamturteil. Auch hier wies die Besoldungsgruppe A 9 große geschlechterbezogene Unterschiede auf: Während fast jeder dritte Mann (29,50%) das zweitbeste Gesamturteil erhielt, war es bei den Frauen nur jede zehnte (10,08%). Aber auch in der Besoldungsgruppe A 11 betrug der Unterschied in den Anteilen ungefähr elf Prozentpunkte zu Ungunsten der Beamtinnen. In A 10 erhielt ein geringfügig höherer Anteil der Frauen das zweitbeste Gesamturteil (s. Abb. 17). Die Daten für den höheren Dienst wurden nicht ausgewertet, da hier lediglich 29 Beamte und 3 Beamtinnen beurteilt wurden.

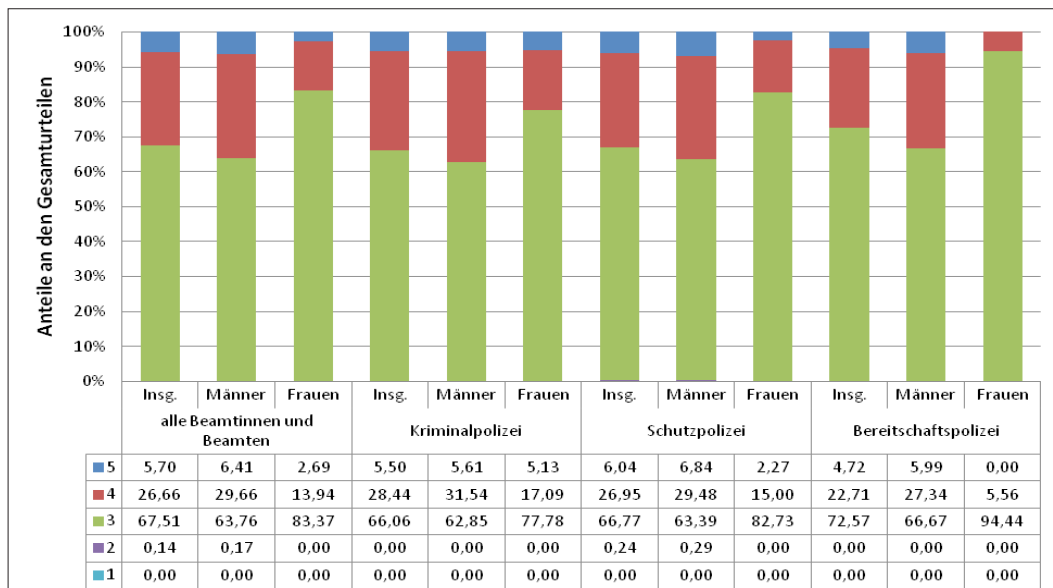
Abb. 17: Bremen und Bremerhaven: Beurteilungsrunde 2010/2011, Verteilung der Gesamturteile im gehobenen Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen



eigene Berechnungen

Nach **Fachbereichen** untergliedert, zeigt die Verteilung der besten Gesamtnote ein deutlich ungünstigeres Bild für Frauen (s. Abb. 18): Bei der Kriminalpolizei erhielten sie nur zu 5,13% die beste Note, während die Quote bei den Männern 5,61% betrug. Bei der Schutzpolizei wurden ungefähr dreimal so viele männliche wie weibliche Beurteilte als hervorragend eingeschätzt, nämlich 6,84% zu 2,27%. Bei der Bereitschaftspolizei erhielt keine der beurteilten Frauen die beste Gesamtnote; sie wurde jedoch durchschnittlich an 5,99% der männlichen Beurteilten vergeben. Fasst man alle Beurteilten zusammen, beträgt der Anteil der Beamten mit der Bestnote 6,41%, der Anteil der Beamtinnen 2,69%. Auch bei der Vergabe der zweitbesten Gesamtnote ist der Anteil der Beamtinnen in dieser Kategorie deutlich niedriger als der Anteil der Beamten; die Differenz in den Anteilen beträgt zwischen 13 und 22 Prozentpunkten.

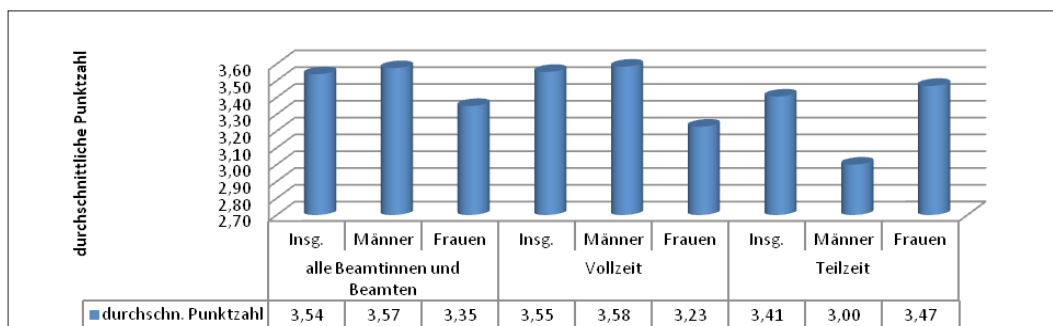
Abb. 18: Bremen und Bremerhaven: Beurteilungsrunde 2010/2011, prozentuale Verteilung der Gesamturteile nach Geschlecht und Fachbereichen



eigene Berechnungen

Für den Polizeivollzugsdienst Bremerhaven weist die nach **Voll- und Teilzeit** differenzierte Statistik eine etwas niedrigere durchschnittliche Punktzahl der Teilzeitbeschäftigten (3,41 Punkte) im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten mit 3,55 Punkten aus. Am schlechtesten schnitten teilzeitbeschäftigte Männer ab: Sie erreichten lediglich einen Durchschnitt von 3,00 Punkten. Bemerkenswert ist, dass die vollzeitbeschäftigten Frauen im Durchschnitt einen niedrigeren Punktwert (3,23) erreichten als die teilzeitbeschäftigten (3,47). Vollzeitbeschäftigte Männer erzielten den höchsten Punktwert (3,58). (s. Abb. 19)

Abb. 19: Bremerhaven: Beurteilungsrunde 2011, durchschnittliche Beurteilungspunkte nach Geschlecht und Arbeitszeit



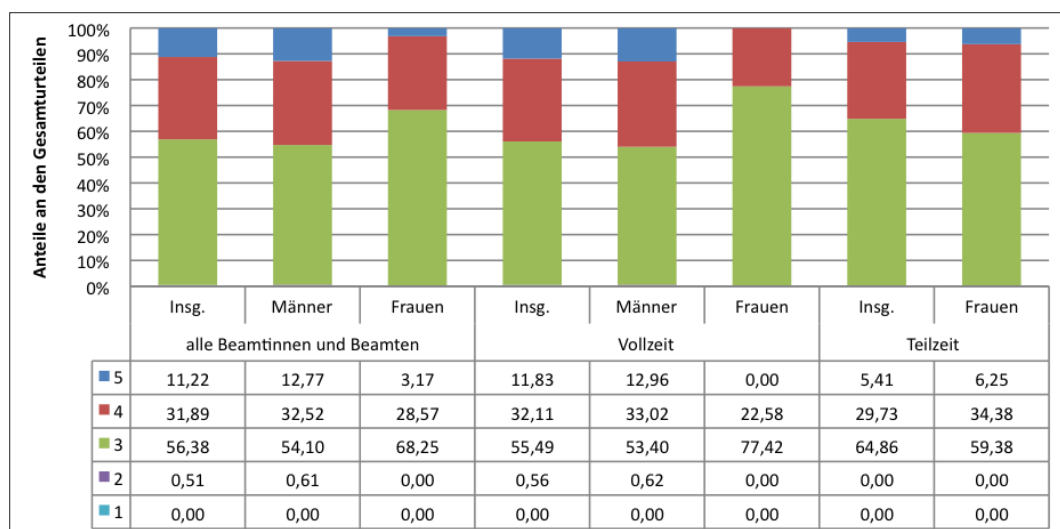
eigene Berechnungen

Noch aussagekräftiger für die Beförderungschancen von **Teilzeitbeschäftigten** ist die nachfolgende Statistik über die Verteilung der Gesamturteile nach Arbeitszeit (s. Abb. 20). Das beste Gesamturteil wurde doppelt so häufig an Vollzeitbeschäftigte (11,83 %)

vergeben, und hier wiederum ausschließlich an Männer. Keiner der 31 vollzeitbeschäftigten Frauen wurde dieses Gesamturteil bescheinigt. Innerhalb der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten wurden die Frauen besser beurteilt als die Männer: Von den 32 teilzeitbeschäftigten Frauen erhielten 6,25 % das beste Gesamturteil, dagegen bekamen alle teilzeitbeschäftigten Männer nur dasselbe Gesamturteil. Aus Gründen der Anonymität werden sie in der Abbildung 20 nicht aufgelistet.

Unter den Beurteilten mit dem zweitbesten Gesamturteil schnitten die Frauen schlechter ab als die Männer: Ihr Anteil lag noch unter der 30 %-Marke, während 32,52 % der Männer dieses Gesamturteil erreichten. Unter den zweitbesten schnitten die Teilzeitbeschäftigten relativ gut ab. Mit einer Quote von 34,38 % erhielten sie dieses Gesamturteil nicht nur häufiger als vollzeitbeschäftigte Frauen, sondern auch als vollzeitbeschäftigte Männer.

Abb. 20: Bremerhaven: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Gesamturteile nach Geschlecht und Arbeitszeit



eigene Berechnungen

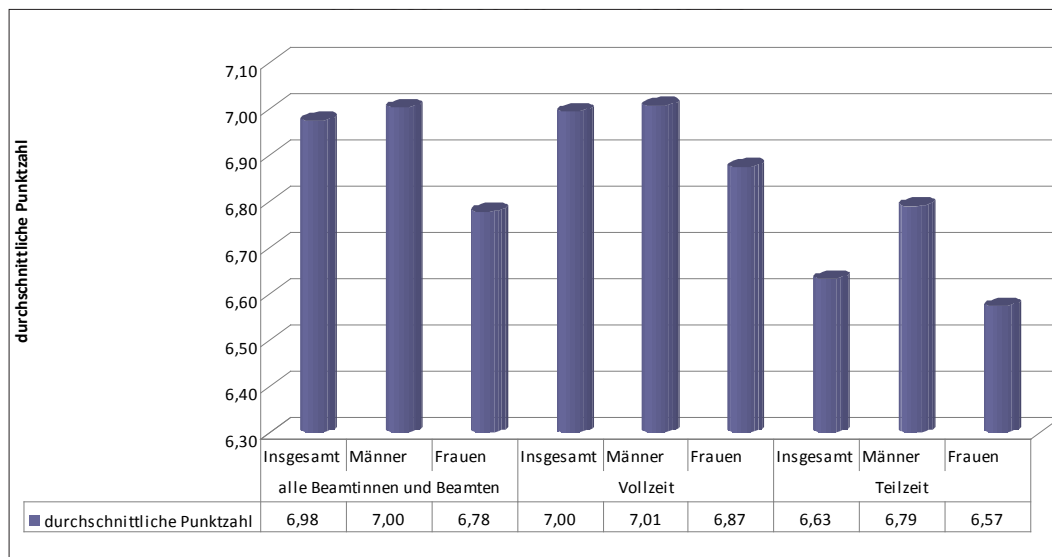
Bundespolizei

Für den Polizeivollzugsdienst der Bundespolizei liegen Daten für die Beurteilungsrunde 2010 vor, und zwar zu den durchschnittlichen Punktzahlen von Frauen und Männern in Voll- und Teilzeitbeschäftigung sowie zur Verteilung der Notenstufen an Frauen und Männer nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen (bis A 12). Eine Auswertung nach Fachbereichen konnte aufgrund fehlender Daten nicht vorgenommen werden.

Wie Abb. 21 zu den **durchschnittlichen Punktzahlen** zeigt, erreichten **Frauen** mit 6,78 Punkten einen durchschnittlich niedrigeren Punktwert als **Männer** mit 7,00 Punkten. Ein Vergleich von **Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten** macht deutlich, dass teilzeitbeschäftigte Frauen mit nur 6,57 Punkten schlechtere Beurteilungen erhielten als vollzeitbeschäftigte Männer (7,01 Punkte) und Frauen (6,87 Punkte). Der Vergleich

zwischen weiblichen und männlichen Teilzeitbeschäftigten lässt erkennen, dass männliche Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich besser beurteilt wurden als weibliche Teilzeitbeschäftigte.

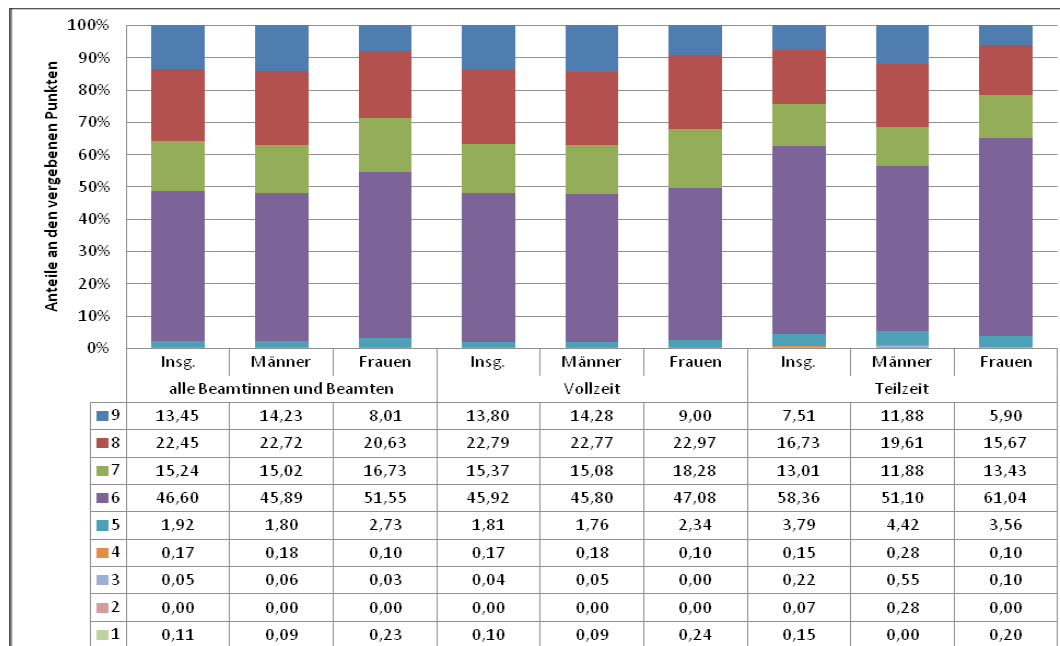
Abb. 21: Bundespolizei: Beurteilungsrunde 2010, durchschnittliche Punktzahl nach Geschlecht und Arbeitszeit



eigene Berechnungen

Wie stellt sich die Verteilung der Notenstufen nach **Geschlecht** dar? Die höchste Notenstufe 9 wurde an 8,01 % der Frauen und an 14,23 % der Männer vergeben. Bei der zweitbesten Notenstufe 8 schließt sich die Schere etwas: Hier erhielten 20,63 % der Frauen und 22,72 % der Männer diese Stufe. Erst bei den niedrigeren Notenstufen 7 und 6 liegen die Frauen vorn. Ein Vergleich von Voll- und Teilzeitbeschäftigten mit der Notenstufe 9 zeigt eine große Differenz: Nur 5,9 % der teilzeitbeschäftigten Frauen erhielten diese Stufe, hingegen 11,88 % der teilzeitbeschäftigten Männer. Die Differenz beträgt knapp 6 Prozentpunkte. Bei den Vollzeitbeschäftigten erhalten 14,28 % der Männer und 9,00 % der Frauen die beste Note 9. Die Differenz zwischen den Geschlechtern beträgt gut 5 Prozentpunkte. Auch bei der Verteilung der Notenstufe 8 zeigt sich der beschriebene Effekt. Die teilzeitbeschäftigten Männer konnten auch hier häufiger die Notenstufe 8 erreichen als die teilzeitbeschäftigten Frauen. Erst bei der Notenstufe 7 verändert sich das Bild zugunsten der Frauen: Unter den Vollzeitbeschäftigten mit der Notenstufe 8 liegen die Frauen mit einem geringfügig höheren Anteil von 22,97 % vorn (Männer 22,77 %). (s. Abb. 22)

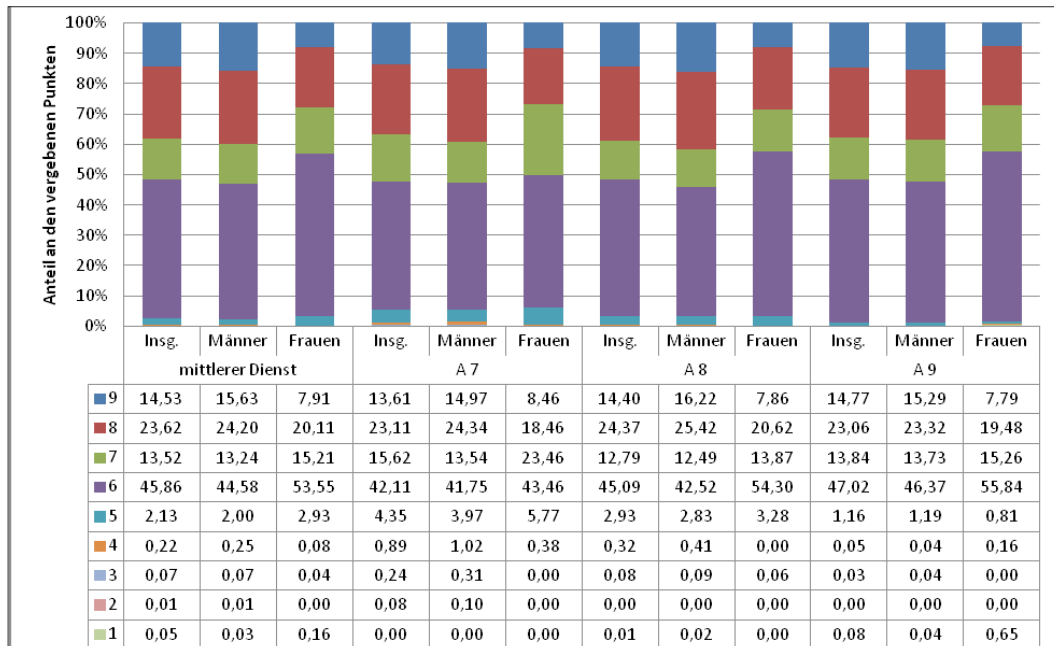
Abb. 22: Bundespolizei: Beurteilungsrunde 2010, prozentuale Verteilung der Punktwerte nach Geschlecht und Arbeitszeit



eigene Berechnungen

Wie stellt sich die Vergabe der Notenstufen an Frauen und Männer nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen dar? Im mittleren Dienst ist die Differenz der Geschlechter bei der Verteilung der Notenstufe 9 beträchtlich: Der Anteil der Männer mit dieser Notenstufe ist doppelt so hoch wie der der Frauen (7,91 % der Frauen und 15,63 % der Männer). Auch in der Notenstufe 8 liegen die Männer vorn, allerdings ist hier die Differenz zwischen den Geschlechtern nicht mehr ganz so groß. Ein Verteilungsverhältnis zugunsten der Frauen ist erst bei der Notenstufe 7 erreicht. (s. Abb. 23)

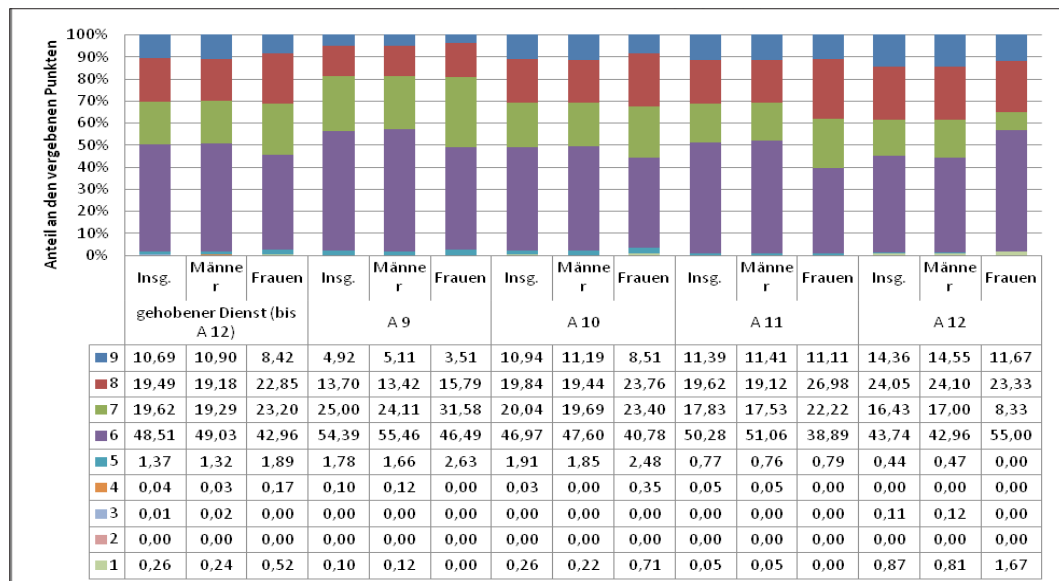
Abb. 23: Bundespolizei: Beurteilungsrunde 2010, prozentuale Verteilung der Punktwerte im mittleren Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen



eigene Berechnungen

Auch im gehobenen Dienst gibt es keine Besoldungsgruppe, die bei der Vergabe der Notenstufe 9 einen höheren Frauenanteil aufweist (s. Abb. 24). Allerdings ist hier der Vorsprung der männlichen Beamten nicht mehr ganz so groß wie im mittleren Dienst. Die höchste Differenz ist in der Besoldungsgruppe A 12 festzustellen: Hier erhielten 11,67% der beurteilten Frauen (insgesamt 60) und 14,55% der Männer die höchste Notenstufe. In der Besoldungsgruppe A 11 ist fast ein Gleichstand erreicht. Bei der Verteilung der zweitbesten Note lagen die Frauen vorn, mit Ausnahme der Besoldungsgruppe 12.

Abb. 24: Bundespolizei: Beurteilungsrunde 2010, prozentuale Verteilung der Punktwerte im gehobenen Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen



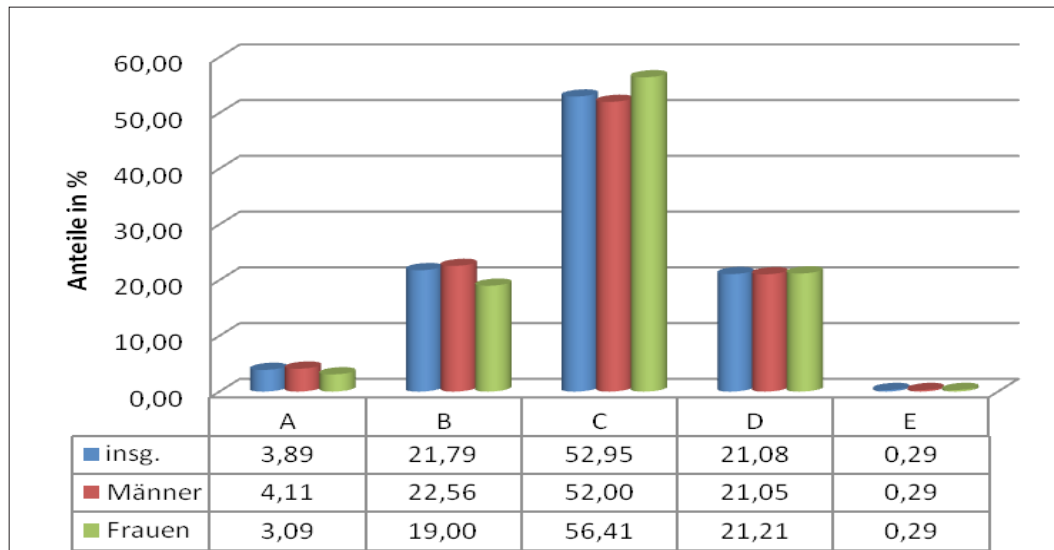
eigene Berechnungen

Hamburg

Für den Polizeivollzugsdienst Hamburg liegen Statistiken zur Beurteilungsrunde 2011 vor, die die prozentuale Verteilung der Prädikate für Frauen und Männer nach Laufbahngruppen, Voll- und Teilzeitbeschäftigten und Fachbereichen aufschlüsseln.

Der Vergleich **von Frauen und Männern** macht deutlich, dass das beste Prädikat „A“ insgesamt auf 3,09% der beurteilten Frauen, jedoch 4,11 % der beurteilten Männer entfiel. Auch das zweitbeste Gesamturteil „B“ wurde seltener an Frauen vergeben (s. Abb. 25).

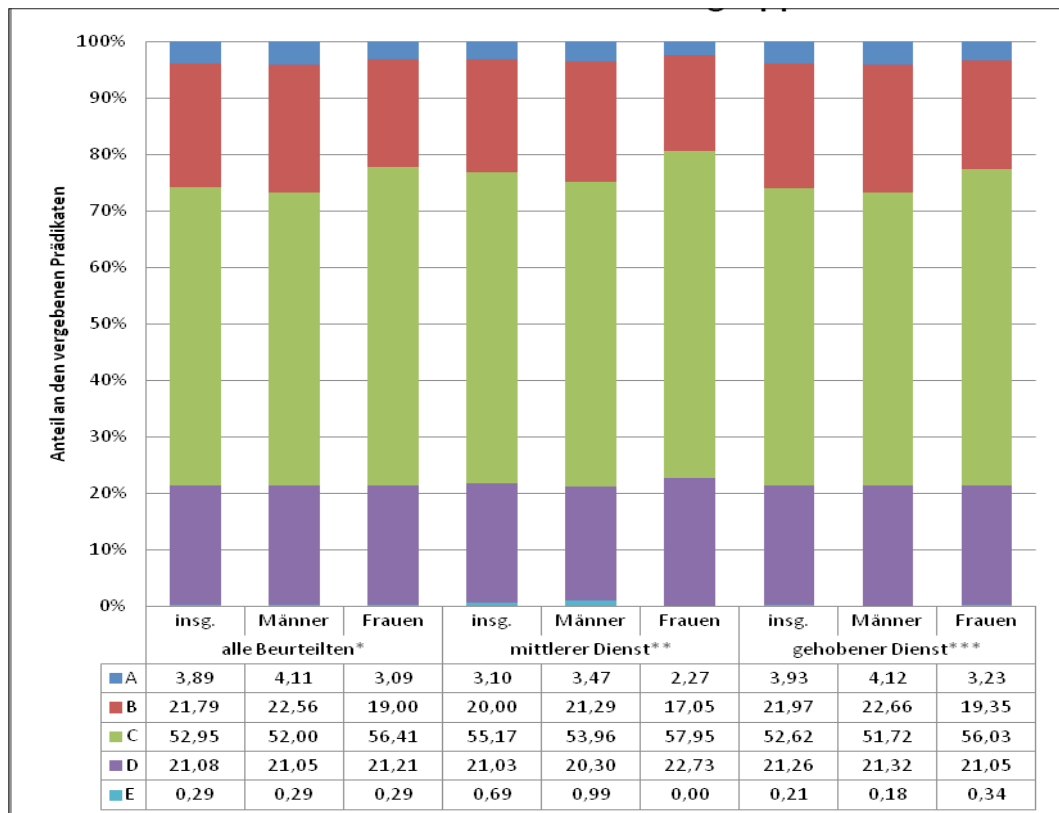
Abb. 25: Hamburg: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht



eigene Berechnungen

Die nach **Laufbahngruppen** aufgeschlüsselte Statistik zeigt, dass im mittleren Dienst das höchste Prädikat an 2,27% der weiblichen Beurteilten, jedoch an 3,47% der männlichen Beurteilten vergeben wurde. Auch bei dem zweitbesten Prädikat ist der Anteil der Männer höher. Ein ähnliches Bild zeigt sich im gehobenen Dienst: Auch hier gehören die Frauen seltener zu denen, die mit den Prädikaten A und B beurteilt wurden: das Prädikat A entfiel auf 3,23% der beurteilten Frauen (Männer: 4,12%), das Prädikat B wurde an 19,35% der Frauen, demgegenüber an 22,66% der Männer vergeben. (s. Abb. 26)

Abb. 26: Hamburg: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Laufbahngruppen



* Der höhere Dienst wird aufgrund der zu geringen Zahl an Beurteilungen nicht differenziert ausgewiesen.

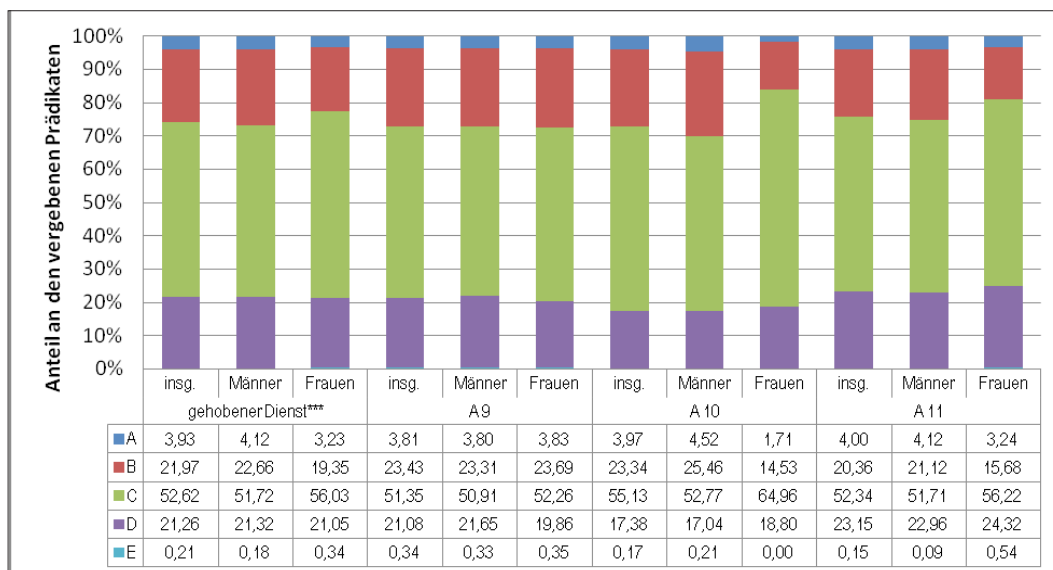
** ausschließlich A 7 und A 8, da in A 9 zu geringe Anzahl

*** A 9 bis A 10, in A 11 Maßstabsdaten anstelle von Beurteilungen (Diese werden für alle Beamtinnen und Beamten erstellt. Eine Beurteilung erfolgt nur bei Bewerbungen.)

eigene Berechnungen

Eine Betrachtung der Besoldungsgruppen des gehobenen Dienstes weist eine ausgewogene Verteilung der Prädikate in A 9 aus: 3,80% der Männer und 3,83% der Frauen erhielten das beste Prädikat A. In A 10 und A 11 liegen Beamtinnen mit 1,71% und 3,24% hinter ihren Kollegen mit 4,52% und 4,12% zurück. Dieses Muster zeigt sich auch bei der Verteilung des zweitbesten Prädikates B: eine relativ ausgewogene Verteilung in A 9, ein deutlich geringerer Anteil bei den beurteilten Frauen in A 10 und A 11. (s. Abb. 27)

Abb. 27: Hamburg: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate im gehobenen Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen

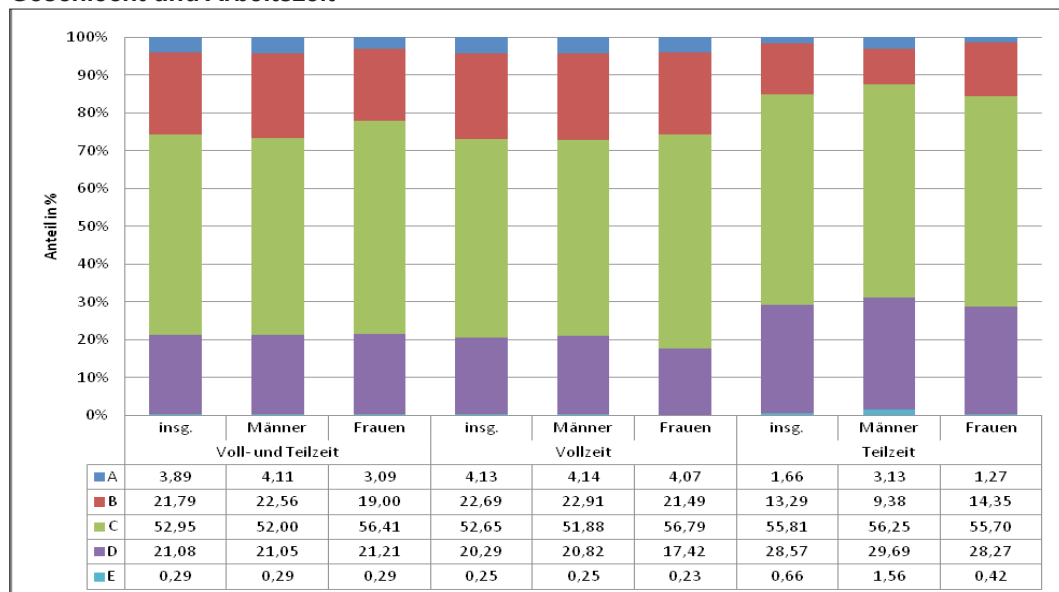


*** A 9 bis A 10, in A 11 Maßstabsdaten anstelle von Beurteilungen (Diese werden für alle Beamtinnen und Beamten erstellt. Eine Beurteilung erfolgt nur bei Bewerbungen.)

eigene Berechnungen

Der Vergleich der Beurteilungsdaten für **Voll- und Teilzeitbeschäftigte** ergibt, dass das Prädikat A nur 1,27% der weiblichen Teilzeitkräfte (3 von 237) vorweisen konnten, hingegen 4,14% der vollzeitbeschäftigten Männer. Werden die Daten von männlichen und weiblichen Teilzeitbeschäftigten miteinander verglichen, zeigt sich, dass die Prädikatsnote A insgesamt an fünf Personen vergeben wurde, davon profitierten die Männer stärker als die Frauen (3,13% der Männer und 1,27% der Frauen). Auch unter den Vollzeitbeschäftigten sind es die Männer, die anteilmäßig geringfügig besser abschnitten als ihre Kolleginnen. (s. Abb. 28)

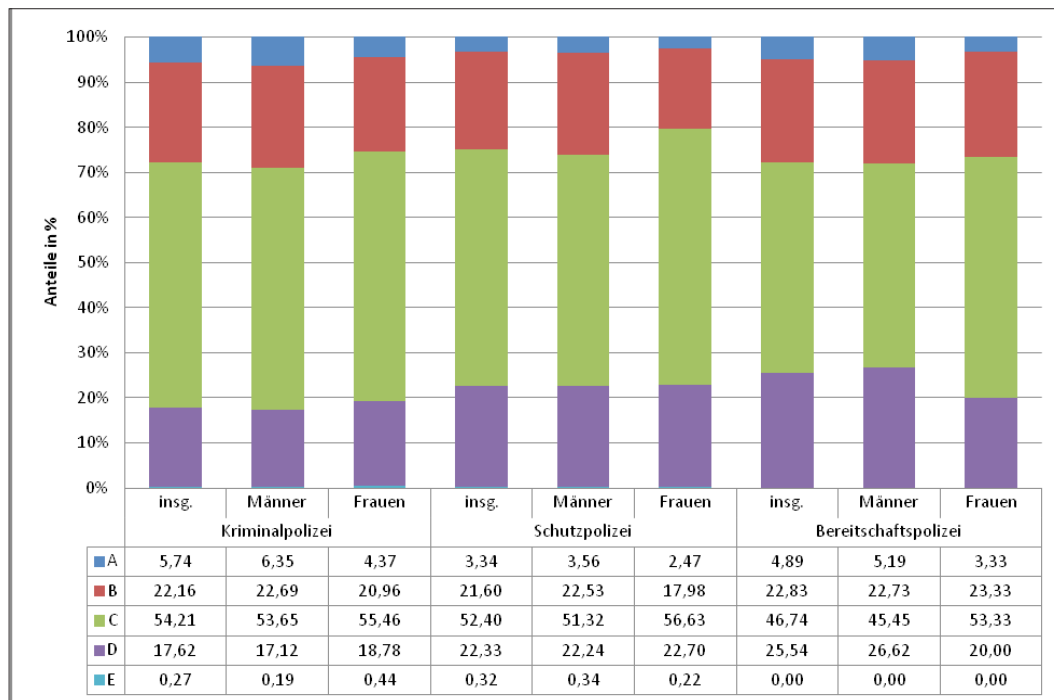
Abb. 28: Hamburg: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Arbeitszeit



eigene Berechnungen

Auch in den einzelnen **Fachbereichen** wurde die beste Prädikatsnote seltener an Frauen vergeben: Bei der Kriminalpolizei erhielten 4,37% der Frauen diese Note, demgegenüber 6,35% der Männer. Bei der Schutzpolizei waren es 2,47% der Frauen (3,56% der Männer) und bei der Bereitschaftspolizei 3,33% der Frauen (5,19% der Männer). Diese Tendenz zeigt sich auch beim zweitbesten Prädikat. (s. Abb. 29)

Abb. 29: Hamburg: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Fachbereichen



eigene Berechnungen

Hessen, Bereitschaftspolizei

Für den Polizeivollzugsdienst in Hessen gibt es keine einheitliche Beurteilungsrichtlinie, sondern eigene Richtlinien für jedes Polizeipräsidium. Beurteilungsdaten werden deshalb nicht zentral erfasst, die Unterschiedlichkeit der Richtlinien dürfte dies auch kaum möglich machen. Für die vorliegende Expertise werden die Beurteilungsdaten der hessischen Bereitschaftspolizei exemplarisch dargestellt. Von einer Repräsentativität für den gesamten Polizeivollzugsdienst Hessens kann nicht ausgegangen werden.

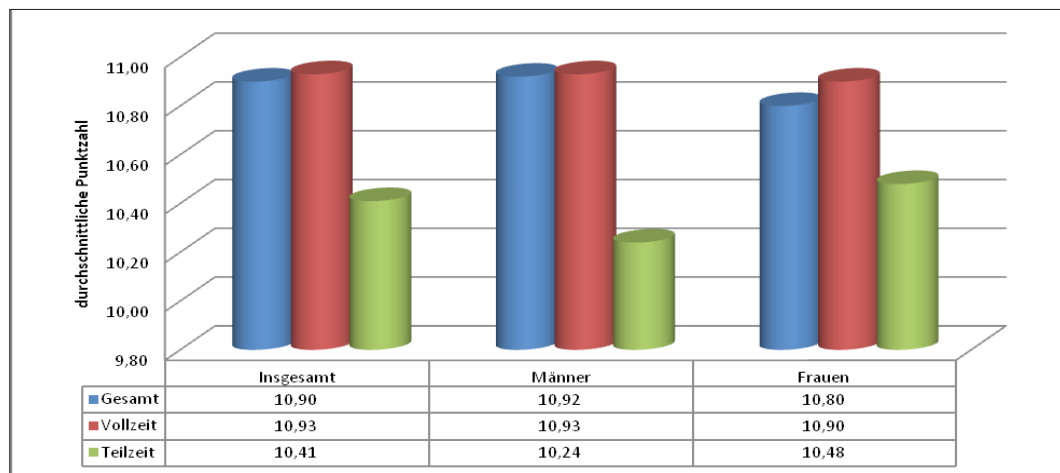
Für die Bereitschaftspolizei Hessen liegen statistische Daten für das Jahr 2011 vor, die die Verteilung der Bewertungsstufen im gehobenen Dienst nach den Besoldungsgruppen A 9 – A 13 (gD) aufschlüsseln.⁴ Darüber hinaus sind die Daten nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung differenziert.

Ein Vergleich der Beurteilungsergebnisse von **Frauen und Männern** gesamt macht deutlich, dass die weiblichen Beurteilten durchschnittlich etwas schlechter beurteilt wurden als die männlichen: Von maximal 15 erreichbaren Punkten erhielten die Frauen im Durchschnitt 10,80 Punkte, ihre männlichen Kollegen 10,92 Punkte. (s. Abb. 30)

⁴ Aufgrund der Anzahl der Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes im Polizeivollzugsdienst der Bereitschaftspolizei und deren Funktion werden diese Beamtinnen und Beamten in den Vergleichsgruppen A9 BBO des gehobenen Dienstes eingeordnet. Die Beamten und Beamtinnen des höheren Polizeivollzugsdienstes fallen nicht unter die Richtlinie der Hessischen Bereitschaftspolizei.

Bezüglich der Beurteilungsergebnisse für **Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte** lässt sich festhalten, dass teilzeitbeschäftigte Frauen eine durchschnittliche Punktzahl von 10,48 Punkten erreichten, vollzeitbeschäftigte Männer dagegen 10,93 Punkte. Allerdings erzielten teilzeitbeschäftigte Männer eine geringere Punktzahl als teilzeitbeschäftigte Frauen, nämlich 10,24 Punkte. (s. Abb. 30)

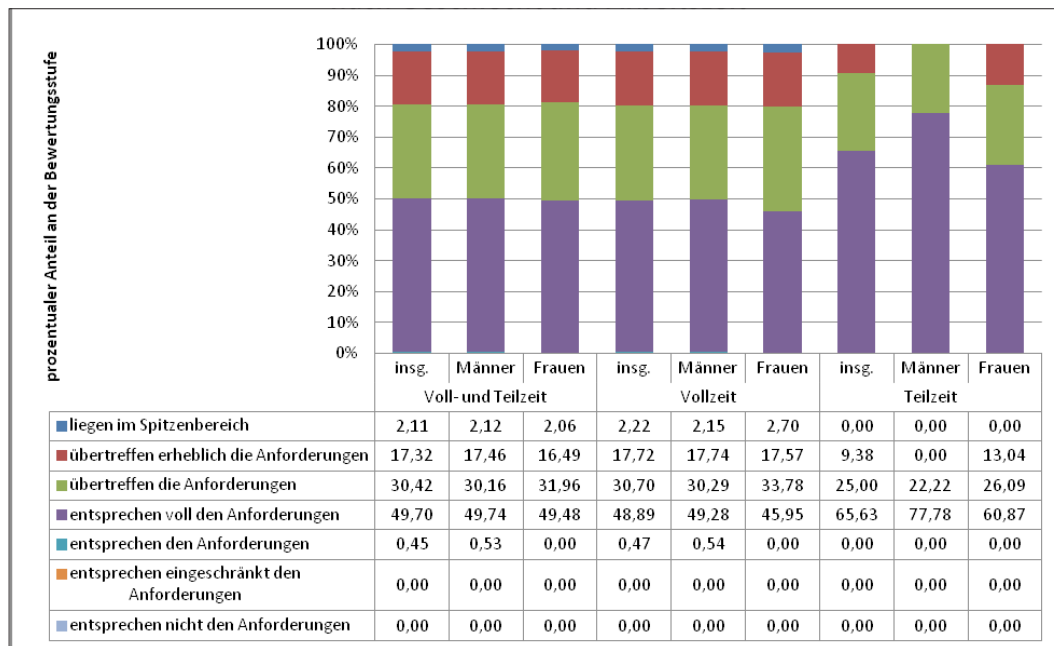
Abb. 30: Bereitschaftspolizei Hessen: Beurteilungsrunde 2011, durchschnittliche Beurteilungspunktwerte nach Geschlecht und Arbeitszeit



eigene Berechnungen

Wie verhält es sich hinsichtlich der Anteile von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten im **Spitzenbereich**? Hier lassen die Daten erkennen, dass weder männliche noch weibliche Teilzeitbeschäftigte die Spitzennote erhielten. Unter den Vollzeitbeschäftigten sind es jedoch die Frauen, die mit einer Quote von 2,70 % einen leichten Vorsprung gegenüber den männlichen Vollzeitbeschäftigten (2,15 %) erreichten. (s. Abb. 31)

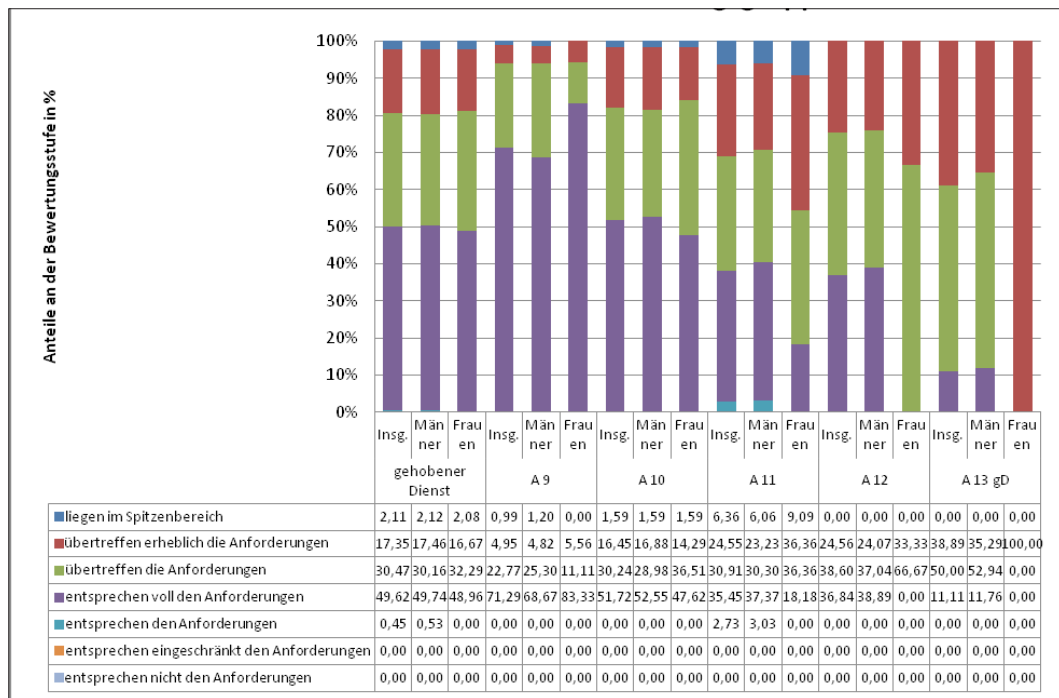
Abb. 31: Bereitschaftspolizei Hessen: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Bewertungsstufen nach Geschlecht und Arbeitszeit



eigene Berechnungen

Die Betrachtung nach **Besoldungsgruppen** A 9 – A 13 (gD) zeigt, dass der Anteil der Frauen mit Spitzennoten niedriger ist der der Männer. In der Gesamtsicht des gehobenen Dienstes erscheint der geschlechterbezogene Unterschied im Spitzenbereich eher marginal (2,08 % der Frauen, 2,12 % der Männer), doch innerhalb der einzelnen Besoldungsgruppen zeigen sich gravierende Unterschiede: Während in A 9 keine der weiblichen Beurteilten die Spitzennote erhielt, jedoch 1,20 % der männlichen Beurteilten, lagen in der Besoldungsgruppe A 10 die Frauen vorn: 2,78 % erhielten die Spitzennote, jedoch nur 1,59 % der Männer. Noch deutlicher ist der Vorsprung der Frauen in A 11: Hier waren 9,09 % „Spitze“ – im Vergleich dazu erreichten nur 6,06 % der Männer diesen Wert. (s. Abb. 32)

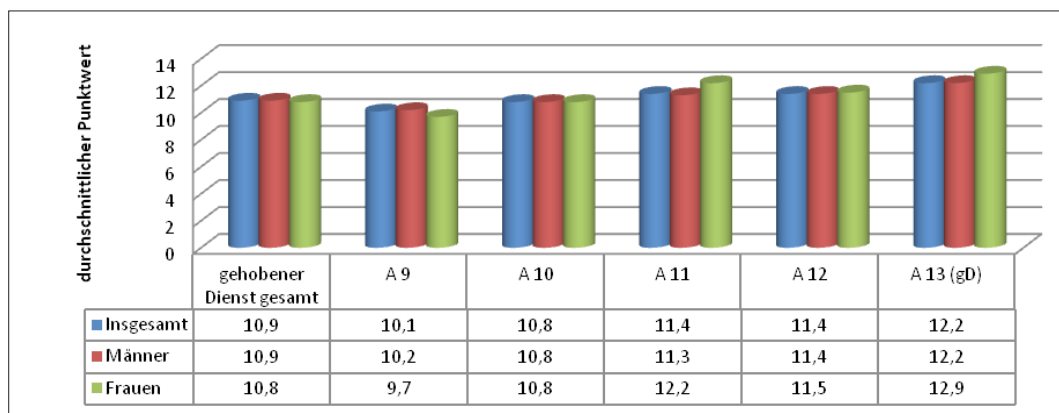
Abb. 32: Bereitschaftspolizei Hessen: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Bewertungsstufen im gehobenen Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen



eigene Berechnungen

Die Abb. 33 zeigt außerdem den auch in anderen Bundesländern beobachtbaren **Hierarchieeffekt**. Im gehobenen Dienst steigen die durchschnittlichen Beurteilungspunktwerte mit den Besoldungsgruppen an: Während der Durchschnittspunktwert in A 9 bei den Männern noch bei 10,2 Punkten liegt (Frauen 9,7 Punkte), erhöht er sich bis A 13 (gD) bei den Männern auf 12,2 Punkte. Die höchste Punktzahl lag in Besoldungsgruppe A 13 mit 12,9 von 15 erreichbaren Punkten.

Abb. 33: Bereitschaftspolizei Hessen: Beurteilungsrunde 2011, durchschnittliche Beurteilungspunktwerte im gehobenen Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen



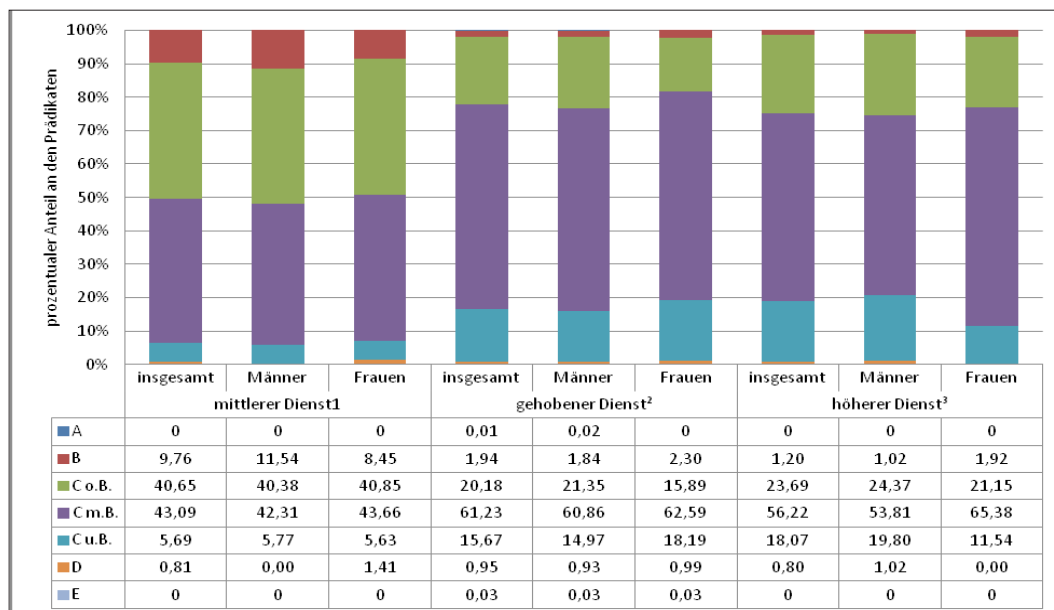
eigene Berechnungen

Niedersachsen

Für Niedersachsen können Daten über Beurteilungsergebnisse nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen sowie nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung für die Beurteilungsrunde 2010/2011 ausgewertet werden. Nach Fachbereichen aufgeschlüsselte Daten liegen nicht vor. Alle angegebenen Daten beziehen sich nicht nur auf Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamte, sondern umfassen auch 583 Verwaltungsbeamtinnen und -beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Mengenmäßig stellen die Vollzugsbeamtinnen und –beamten mit 13.967 Beurteilten (dies entspricht 96 % aller Beurteilten) jedoch die deutlich größte Gruppe dar.

Die Aufschlüsselung der Beurteilungsergebnisse nach **Laufbahn- und Besoldungsgruppen** lässt erkennen, dass die beste Note A weder im mittleren Dienst noch im höheren Dienst vergeben wurde. Im gehobenen Dienst erhielten nur **Männer** dieses Prädikat (0,02%), **Frauen** waren auch hier nicht unter den Bestbeurteilten (s. Abb. 34). Wie verhielt es sich mit der Verteilung der zweitbesten Notenstufe B an männliche und weibliche Beamte? Während Frauen im mittleren Dienst prozentual seltener in dieser Notenstufe vertreten waren, lagen sie im gehobenen und höheren Dienst mit einer Quote von 2,30% bzw. 1,92% vorn.

Abb. 34: Niedersachsen: Beurteilungsrunde 2010/2011, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Laufbahngruppen



¹ = Nur noch wenige Beurteilte, da die überwiegende Zahl der Beamtinnen und Beamten mit der Einführung der sog. Zweigeteilten Laufbahn in die zweite Laufbahngruppe überführt wurde. Beamtinnen und Beamte in A 9 werden nur auf Antrag beurteilt.

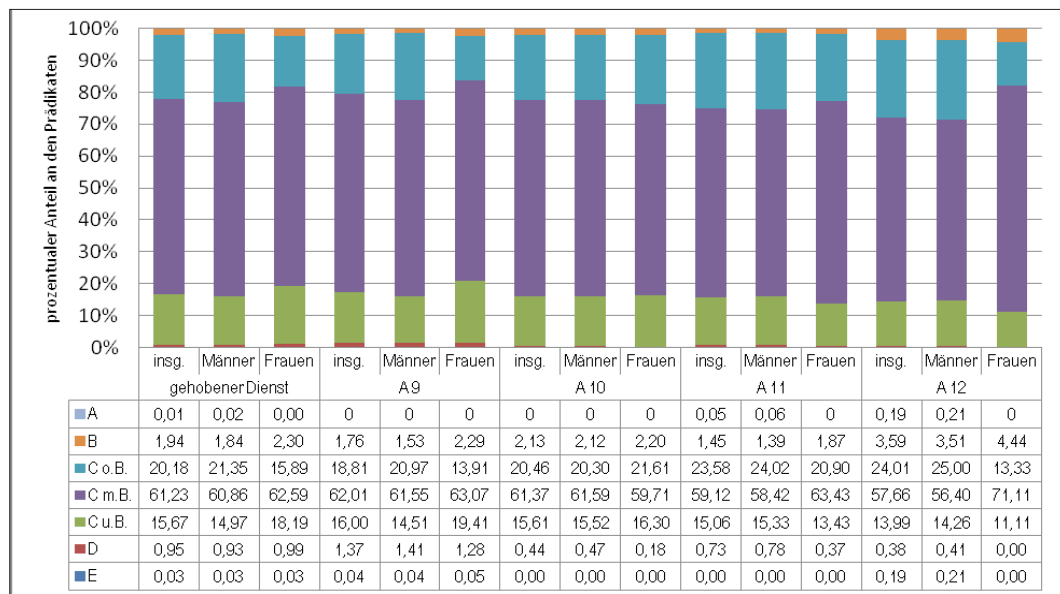
² = Beamtinnen und Beamte in A 13 werden nur auf Antrag beurteilt.

³ = Beschäftigte der Besoldungsgruppe A 16 und der entsprechenden Entgeltgruppe sind von der Regelbeurteilung ausgenommen.

eigene Berechnungen

Im gehobenen Dienst wurden Frauen in allen Besoldungsgruppen zu einem höheren Anteil als Männer mit dem Prädikat B beurteilt. Mit dem oberen Bereich des Prädikates C (C o.B.) wurden hingegen anteilmäßig mehr männliche Beamten beurteilt, mit Ausnahme von A 10. (Abb. 35)

Abb. 35: Niedersachsen: Beurteilungsrunde 2010/2011, prozentuale Verteilung der Prädikate im gehobenen Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen

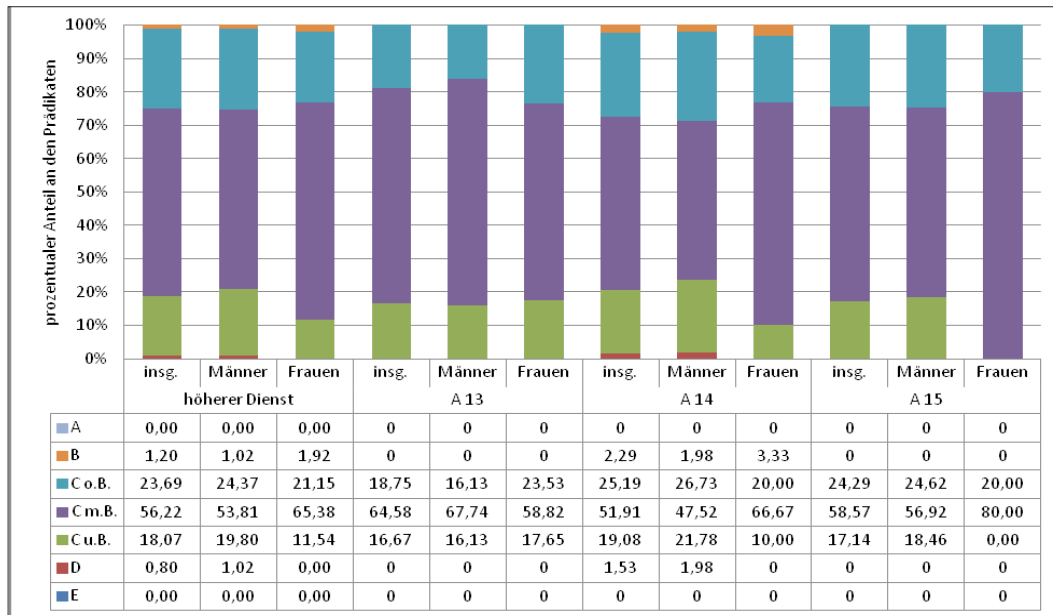


* = Beamtinnen und Beamte in A 13 werden nur auf Antrag beurteilt.

eigene Berechnungen

Bei der Betrachtung des höheren Dienstes ist der Befund bemerkenswert, dass alle Beurteilten in den Besoldungsgruppen A 13 und A 15 ausschließlich das Gesamturteil C (= entspricht voll den Anforderungen) erreichten. Diese Wertungsstufe ist nochmals in drei Bereiche unterteilt, wobei in der Besoldungsgruppe A 13 die Frauen mit einem vergleichsweise hohen Anteil von 23,53 % an allen weiblichen Beurteilten im oberen C-Bereich vertreten sind (16,13 % der Männer). In der Besoldungsgruppe A 15 lagen dagegen die Männer im oberen C-Bereich vorn. In der Besoldungsgruppe A 14 wurde das zweitbeste Gesamturteil B an 3,33 % der Frauen vergeben, dagegen nur an 1,98 % der Männer. Allerdings ist bei der Wertung dieser Daten zu berücksichtigen, dass Frauen in diesen Gruppen zahlenmäßig gering vertreten sind. (s. Abb. 36)

Abb. 36: Niedersachsen: Beurteilungsrunde 2010/2011, prozentuale Verteilung der Prädikate im höheren Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen

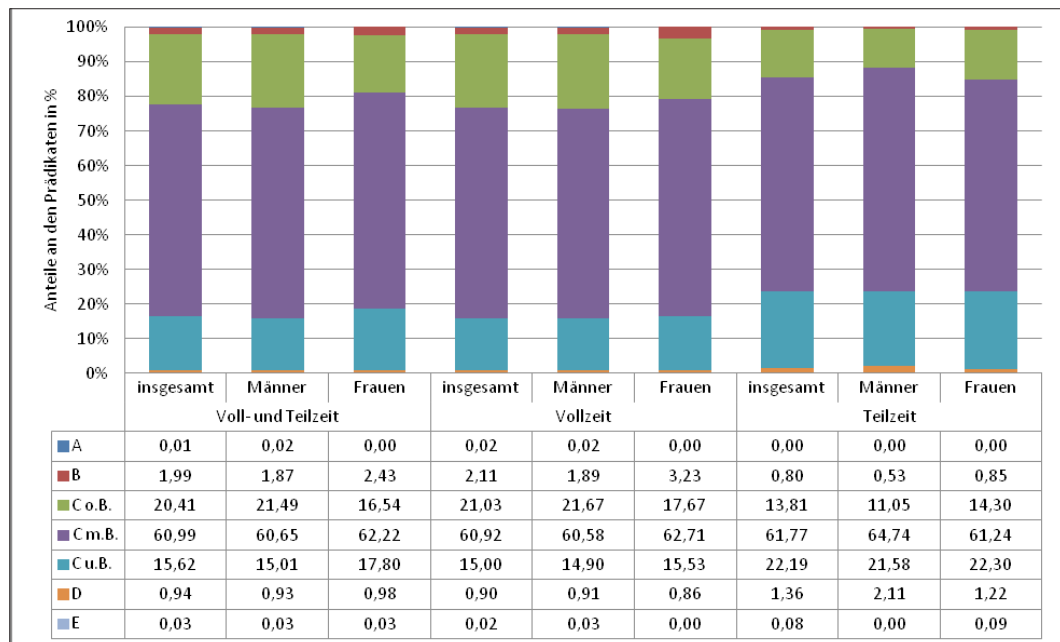


* = Beschäftigte der Besoldungsgruppe A 16 und der entsprechenden Entgeltgruppe sind von der Regelbeurteilung ausgenommen.

eigene Berechnungen

Die nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung aufgeschlüsselten Daten machen deutlich, dass die höchste Wertungsstufe A weder an vollzeit- noch an teilzeitbeschäftigte Frauen vergeben wurde. Hier waren es sehr wenige, nämlich 0,02% der vollzeitbeschäftigten Männer, die mit der Bestnote beurteilt wurden. Die zweitbeste Wertungsstufe B wurde an 0,85% der teilzeitbeschäftigten Frauen vergeben, jedoch mehr als doppelt so häufig an vollzeitbeschäftigte Männer (1,89%) und Frauen (3,23%). Teilzeitbeschäftigte Männer schnitten bei der Verteilung der Wertungsstufe B mit einer Quote von 0,53% jedoch noch schlechter ab als die teilzeitbeschäftigten Frauen. (s. Abb. 37)

Abb. 37: Beurteilungsergebnisse Niedersachsen: Beurteilungsrunde 2010/2011, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Arbeitszeit



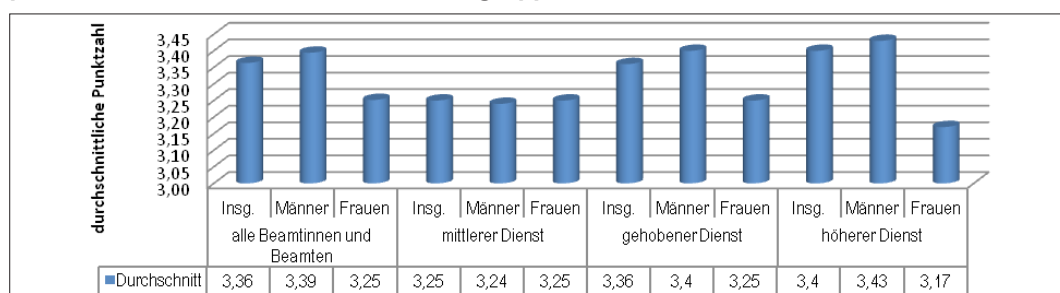
eigene Berechnungen

Nordrhein-Westfalen

Für Nordrhein-Westfalen wurden Daten zur Beurteilungsrunde 2011 zur Verfügung gestellt, die nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen aufgeschlüsselt sind. Aussagen über Beurteilungsergebnisse von Voll- und Teilzeitbeschäftigten sowie für Beamtinnen und Beamte nach Fachbereichen lassen sich daher nicht treffen.

Der Vergleich der Beurteilungsergebnisse nach Frauen und Männern **insgesamt** lässt erkennen, dass Frauen mit einem durchschnittlichen Punktwert von 3,25 schlechter beurteilt wurden als ihre männlichen Kollegen. Hier lag der Durchschnitt bei 3,39 Punkten. Im mittleren Dienst sind die durchschnittlichen Beurteilungsergebnisse von Frauen und Männern in etwa gleich. Im gehobenen und höheren Dienst weisen Frauen jedoch eine niedrigere Durchschnittsnote auf (s. Abb. 38)

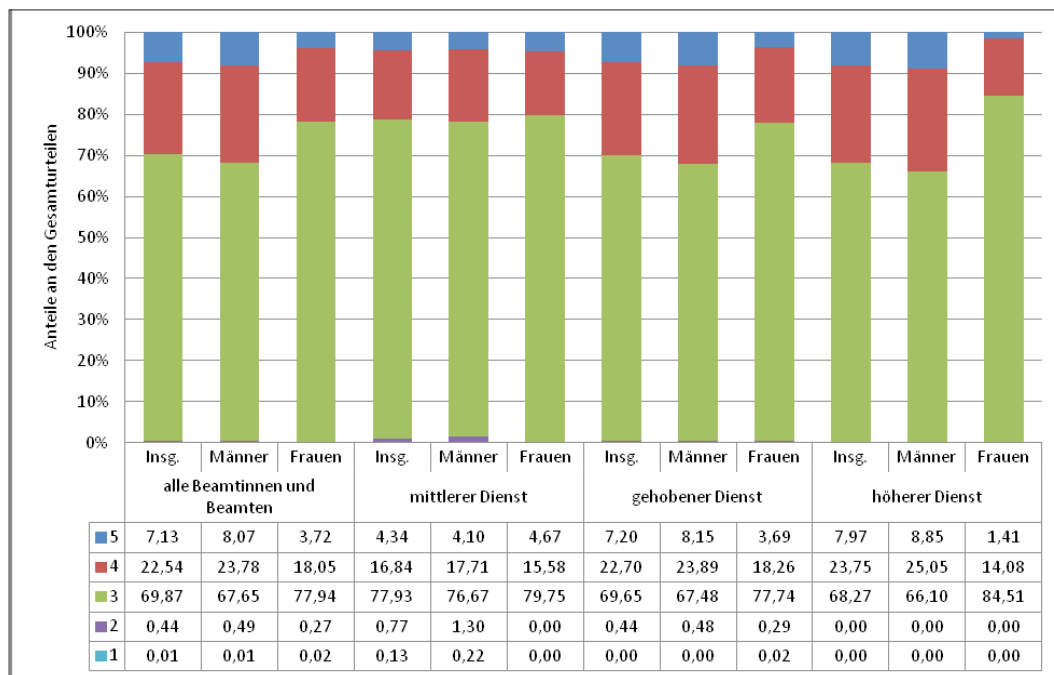
Abb. 38: Nordrhein-Westfalen: Beurteilungsrunde 2011, durchschnittliche Beurteilungspunkte nach Geschlecht und Laufbahngruppen



eigene Berechnungen

Die nach **Laufbahn- und Besoldungsgruppen** differenzierte prozentuale Verteilung der besten Gesamturteile zeigt kein einheitliches Bild: Im mittleren Dienst erhalten etwas mehr Frauen als Männer das beste Gesamturteil (4,67% zu 4,10%). Im gehobenen und im höheren Dienst hingegen sind Frauen deutlich seltener unter den besten und zweitbesten Gesamturteilen vertreten. So erhalten Männer im gehobenen Dienst mehr als doppelt so oft die Bestnote, im höheren Dienst ist es gar mehr als sechsmal so häufig. (s. Abb. 39)

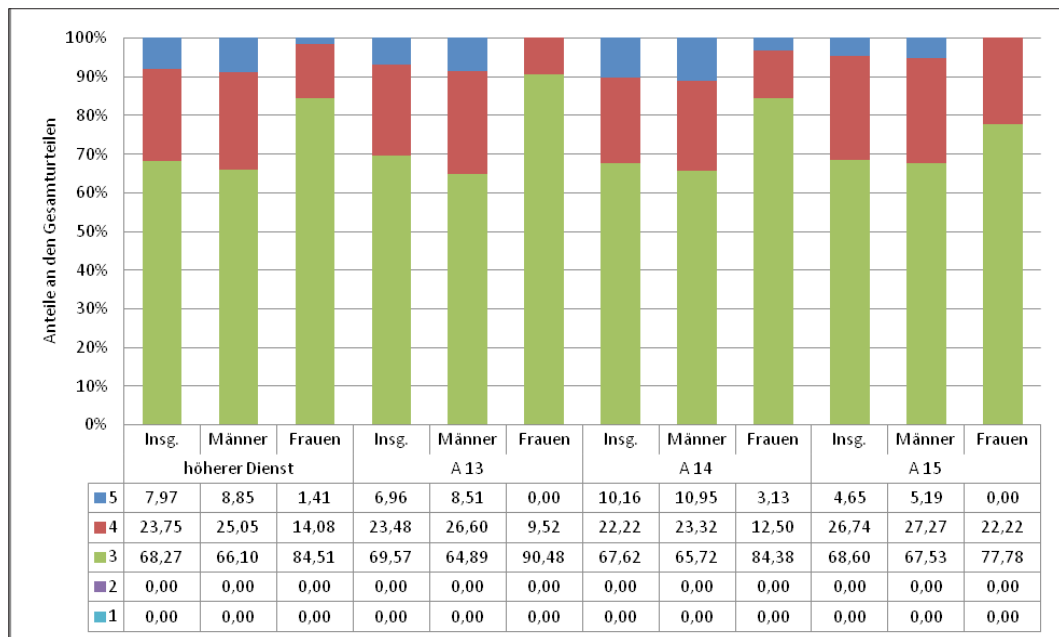
Abb. 39: Nordrhein-Westfalen: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Gesamturteile nach Geschlecht und Laufbahngruppen



eigene Berechnungen

Eine differenzierte Betrachtung ausschließlich des höheren Dienstes weist aus, dass keine der 71 Beamtinnen die höchste Bewertungsstufe erhielt. Auch die zweitbeste Bewertung erreichten Beamtinnen sehr viel seltener als ihre Kollegen. (s. Abb. 40)

Abb. 40: Nordrhein-Westfalen: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Gesamturteile im höheren Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen



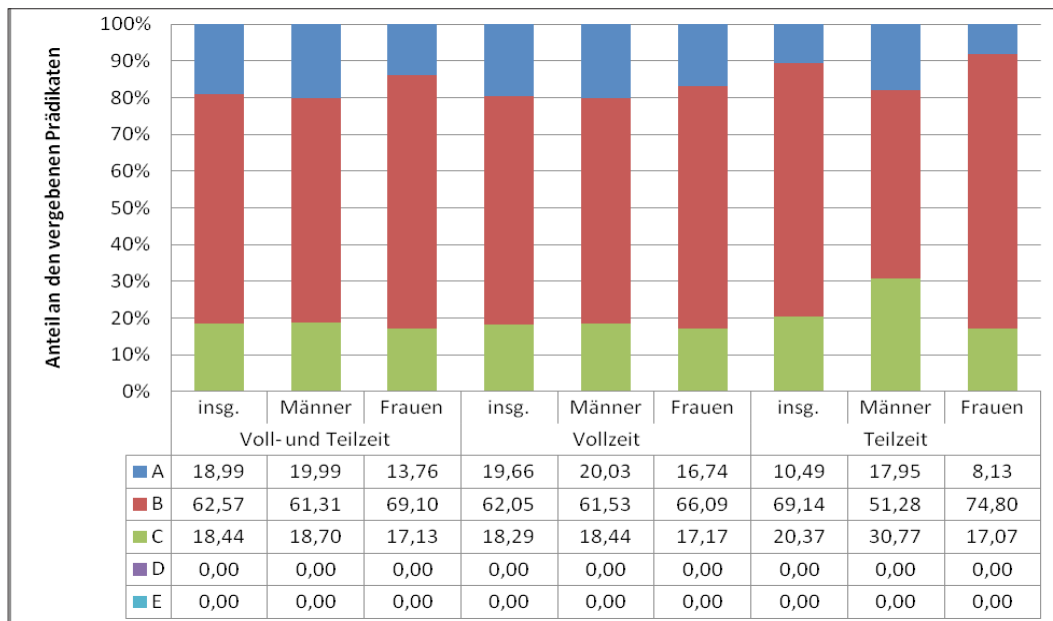
eigene Berechnungen

Rheinland-Pfalz

Für den Polizeivollzugsdienst in Rheinland-Pfalz liegen Daten zur Verteilung der Prädikate nach Arbeitszeit und nach Laufbahngruppen (mittlerer und gehobener Dienst) sowie nach Besoldungsgruppen vor. Im mittleren Dienst sind allerdings lediglich 7 Personen ausgewiesen, davon 6 Männer und 1 Frau, daher wird er nachfolgend nicht näher betrachtet. Daten für den höheren Dienst liegen nicht vor. Darüber hinaus können Aussagen zur prozentualen Verteilung der Prädikate an Frauen und Männer nach Fachbereichen gemacht werden.

Insgesamt erhielten **Frauen** in Rheinland-Pfalz seltener das beste, aber häufiger das zweitbeste Prädikat als **Männer**. Bei den Vollzeitbeschäftigten betrug der Abstand zwischen den Geschlechtern fast 4 Prozentpunkte: es bekamen 20,03% der beurteilten Männer, jedoch nur 16,74% der beurteilten Frauen dieses Prädikat. Von den **teilzeitbeschäftigten Beamtinnen** erhielten nur 8,13% das beste Prädikat, während ihre teilzeitarbeitenden männlichen Kollegen mit 17,95% vertreten waren. Bei Betrachtung des zweitbesten Prädikats fällt das Beurteilungsergebnis für teilzeitbeschäftigte Frauen positiv aus. (s. Abb. 41)

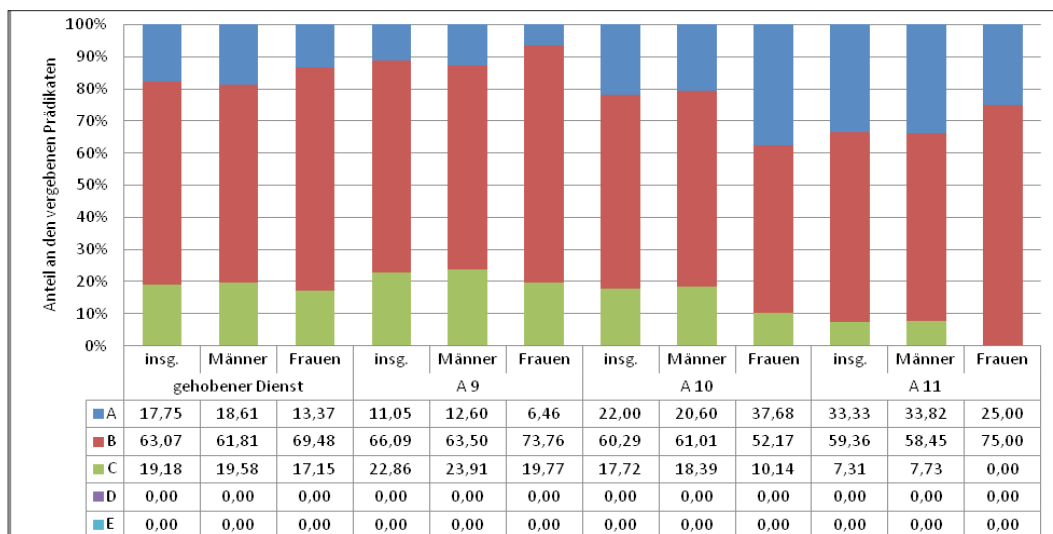
Abb. 41: Rheinland-Pfalz: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Arbeitszeit



eigene Berechnungen

Im **gehobenen Dienst** wurde das höchste Prädikat A durchschnittlich häufiger an Männer als an Frauen vergeben. Bei der Betrachtung der einzelnen Besoldungsgruppen zeigt sich jedoch ein uneinheitliches Bild: Während in A 9 und A 11 Frauen seltener das höchste Prädikat erhielten, lag ihre Quote in A 10 mit 37,68 % deutlich über der der Männer mit 20,60 %. Beim zweitbesten Prädikat B wurden in A 9 und A 11 die Frauen stärker berücksichtigt. Das Prädikat C stellt bereits die schlechteste vergebene Beurteilungsnote dar, hier liegen die Quoten der Männer über denen der Frauen. (s. Abb. 42)

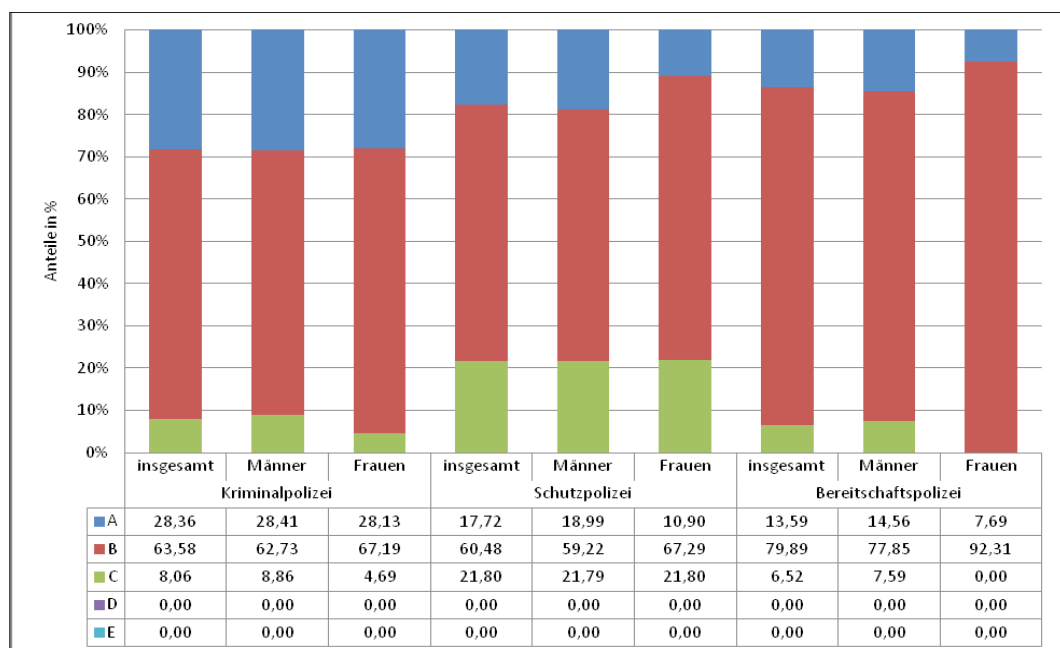
Abb. 42: Rheinland-Pfalz: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate im gehobenen Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen



eigene Berechnungen

Die nach **Fachbereichen** aufgeschlüsselten Daten zeigen, dass bei der Verteilung des Prädikats A bei der Kriminalpolizei nahezu ein Gleichstand der Geschlechter erreicht wurde. Die Differenz fällt nur geringfügig zu Ungunsten der Frauen aus. Bei der Bereitschaftspolizei ist die Differenz am größten: Hier ist die Quote der Männer mit dem Prädikat A mit 14,56 % fast doppelt so hoch wie die der Frauen. Bei der Schutzpolizei erhielten 10,90 % der Frauen, jedoch 18,99 % der Männer dieses Prädikat. In den beiden letztgenannten Bereichen wurde das Gros der Frauen auf die zweibesten Plätze verwiesen. Auch bei der Kriminalpolizei bekam ein höherer Anteil der Frauen das Prädikat B. (s. Abb. 43)

Abb. 43: Rheinland-Pfalz: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Fachbereichen



eigene Berechnungen

Sachsen-Anhalt

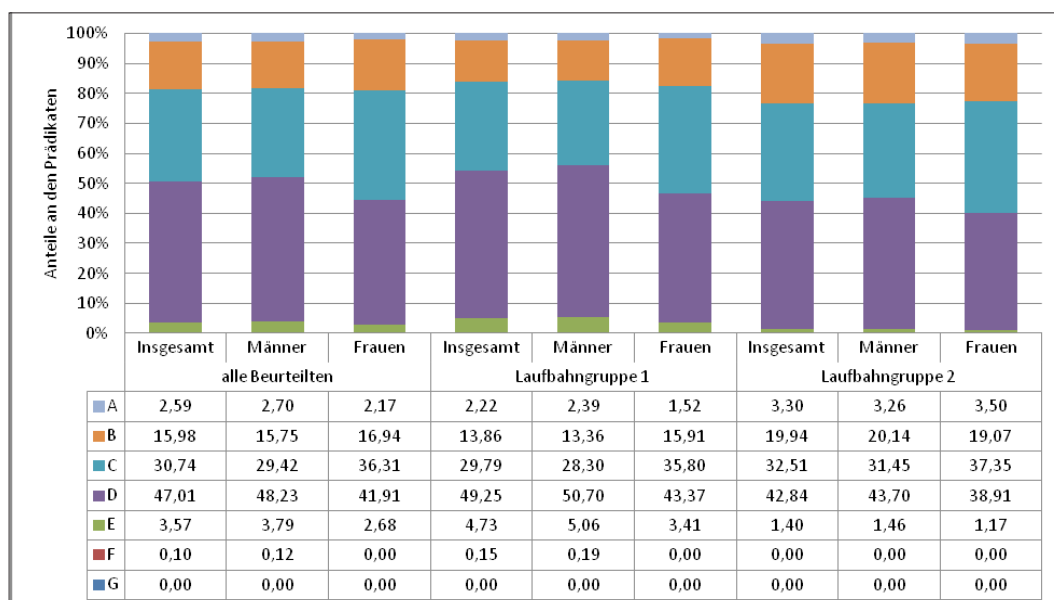
Für den Polizeivollzugsdienst Sachsen-Anhalts liegen Daten zur Vergabe der Gesamtnoten für die Leistungs- und Befähigungsbeurteilung differenziert nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen, nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung und nach Fachbereichen für die Beurteilungsrunde 2011 vor, jedoch erfassen sie nicht durchgängig die gesamte Landespolizei. Entsprechend variiert der Aussagegehalt der Daten: Bei der Gesamtzahl der Beurteilten sind nur die Behörden und Einrichtungen der Landespolizei erfasst, die Daten liefern konnten, und nur, soweit die Beurteilungsrunde 2011 schon abgeschlossen wurde. Die Daten zu den Ergebnissen nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen werden als repräsentativ für die Landespolizei insgesamt eingeschätzt. Erfasst werden 59 % der Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten des Landes und schätzungsweise 75 % der Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten, für die zum Stichtag 01.10.2011 eine Regelbeurteilung zu erstellen war. Die Beurteilungsdaten für Voll- und Teilzeitbeschäftigte zeigen nur Ergebnisse einer Polizeidirek-

tion, einer Polizeieinrichtung und einer anteiligen Polizeieinrichtung. Auf eine Analyse dieser Daten muss verzichtet werden, da sich unter den Beurteilten nur 17 Teilzeitbeschäftigte befinden. Die vorliegenden Daten nach Fachbereichen umfassen zwar ebenfalls nur eine Polizeidirektion und eine Polizeieinrichtung, hier wurden jedoch insgesamt 1.137 Beamte und Beamtinnen beurteilt, so dass diese Zahlen statistisch ausgewertet werden konnten, auch wenn sie nicht als repräsentativ für den gesamten Polizeivollzugsdienst Sachsen-Anhalts gelten können.

Eine Datenerhebung zur vorangegangenen Beurteilungsrunde auf der Grundlage der alten Beurteilungsrichtlinien für den Polizeivollzugsdienst (also zum Beurteilungsstichtag 01.09.2007) liegt nicht vor, da aufgrund der zwischenzeitlich durchgeführten Polizeistrukturreform und der hohen Personalfuktuation diese Angaben ohne Durchsicht sämtlicher Personalakten nicht mehr ermittelt werden können.

Wie hoch war die Quote der beurteilten Frauen und Männer, die bei der **Leistungsbeurteilung insgesamt** das beste Prädikat A erhielten? Nach den repräsentativen Daten nach Laufbahngruppen wurde das beste Prädikat insgesamt lediglich an 2,17% der Beamtinnen vergeben, demgegenüber an 2,70% der Beamten. Bei dem zweitbesten Prädikat B schnitten hingegen die Frauen besser ab: Während dieses Prädikat an 16,94% der Frauen vergeben wurde, waren es bei den Männern nur 15,75%. In der Laufbahngruppe 1 erhielten Frauen seltener das beste Prädikat, waren aber stärker unter den Zweitbesten vertreten. In der Laufbahngruppe 2 wandelt sich das Bild: Hier erhielten Frauen häufiger die Bestnote und seltener die zweitbeste. (s. Abb. 44)

Abb. 44: Sachsen-Anhalt: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate für die Leistungsbeurteilung nach Geschlecht und Laufbahngruppen



* Laufbahngruppe 1 umfasst die Besoldungsgruppen A 7 bis A 9, Laufbahngruppe 2 die Besoldungsgruppen A 9 bis A 15

eigene Berechnungen

Ein genauerer Blick auf die **Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 1** lässt bei der **Leistungsbeurteilung** keinen einheitlichen Trend erkennen: Nur in A 7 schnitten die Frauen mit einer Quote von 1,82% besser ab als die Männer (1,10%). In A 8 und A 9 befanden sich prozentual mehr Männer unter den Bestbeurteilten. In diesen beiden Besoldungsgruppen erreichte ein höherer Anteil der Frauen die zweitbeste Note B. In A 7 waren die Männer mit einem geringfügig höheren Anteil unter den Zweitbesten vertreten (14,92% der Männer und 14,55% der Frauen). (s. Abb. 45)

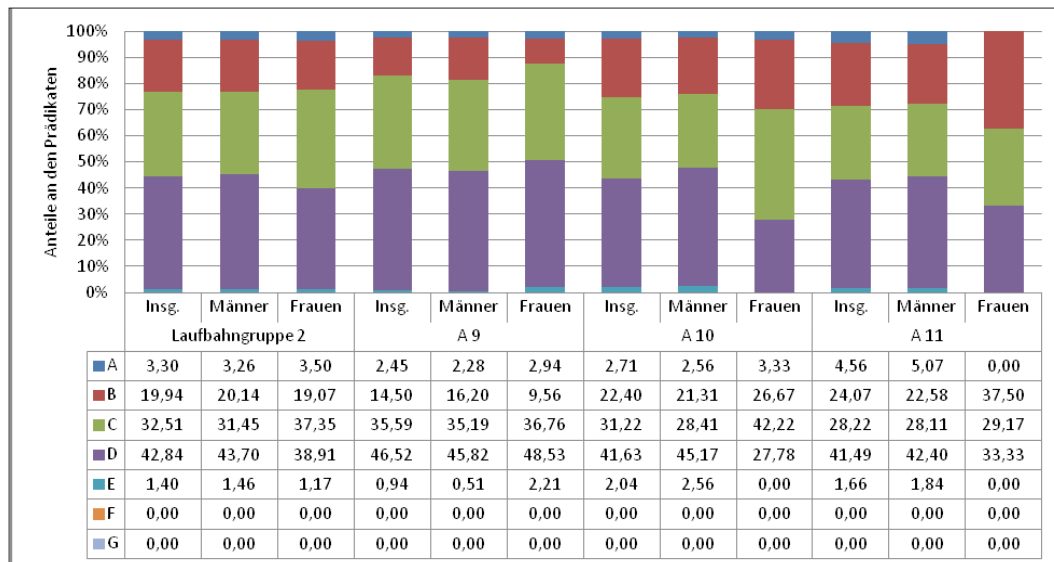
Abb. 45: Sachsen-Anhalt: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate für die Leistungsbeurteilung in Laufbahngruppe 1 nach Geschlecht und Besoldungsgruppen



eigene Berechnungen

In der Laufbahngruppe 2 (A 9 – A 16) wurde das Prädikat A an 3,50% der Frauen und 3,26% der Männer vergeben. Bezogen auf die einzelnen Besoldungsgruppen wird sichtbar, dass Frauen in den Gruppen A 9 und A 10 besser abschneiden als Männer, in A 11 dagegen schlechter. Das zweitbeste Prädikat B wurde insgesamt seltener an Frauen als an Männer verteilt: Während 19,07% der Frauen mit diesem Prädikat beurteilt wurden, waren es bei den Männern 20,14%. Bei der Betrachtung der einzelnen Besoldungsgruppen wird deutlich, dass Frauen in A 9 mit einer Quote von 9,56% besonders schlecht abschneiden (Männer: 16,20%). Dagegen liegen sie in den Besoldungsgruppen A 10 und A 11 mit Abstand vor den Männern. (s. Abb. 46)

Abb. 46: Sachsen-Anhalt: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate für die Leistungsbeurteilung in Laufbahngruppe 2 nach Geschlecht und Besoldungsgruppen

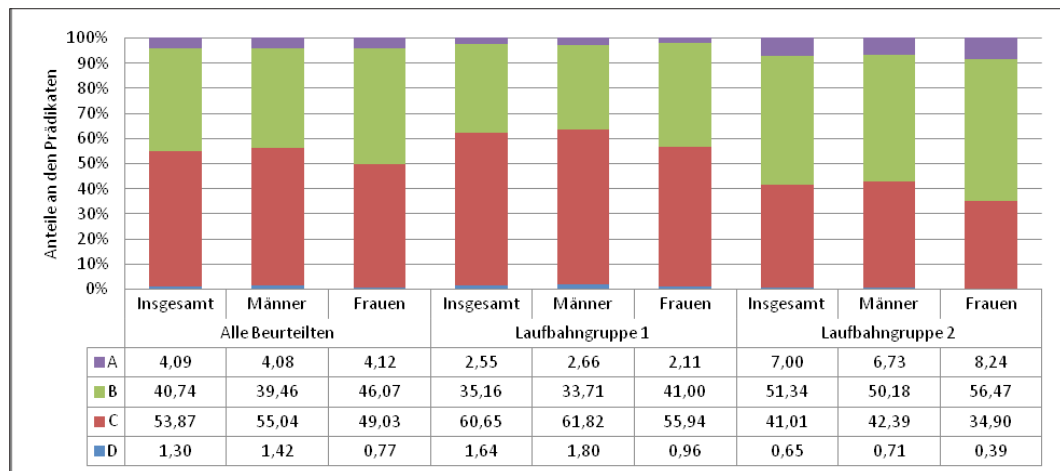


* Aufgrund des geringen Frauenanteils in den höheren Besoldungsgruppen nur bis A 11 ausgewertet.

eigene Berechnungen

Bei der **Befähigungsbeurteilung** (s. Abb. 47) zeigen die Gesamtdaten eine nahezu ausgewogene Verteilung bei der Vergabe des Prädikates A: Es erhielten 4,12% der weiblichen Beurteilten und 4,08% der beurteilten Männer. Deutliche Unterschiede ergeben sich jedoch bei der Betrachtung der Laufbahngruppen. In Laufbahngruppe 1 wurde das beste Prädikat seltener an Frauen (2,11 %) vergeben als an Männer (2,66%), in Laufbahngruppe 2 war es umgekehrt (8,24% zu 6,73%). Das zweitbeste Prädikat B wurde häufiger an Frauen verteilt (46,07%) als an Männer (39,46%). In der Laufbahngruppe 1 erhielten 41 % der beurteilten Frauen, jedoch nur 33,71 % der Männer das zweitbeste Prädikat. Auch in Laufbahngruppe 2 schnitten die Frauen in dieser Kategorie besser ab: 56,47 % von ihnen erhielten ein „B“, jedoch nur 50,18 % der Männer.

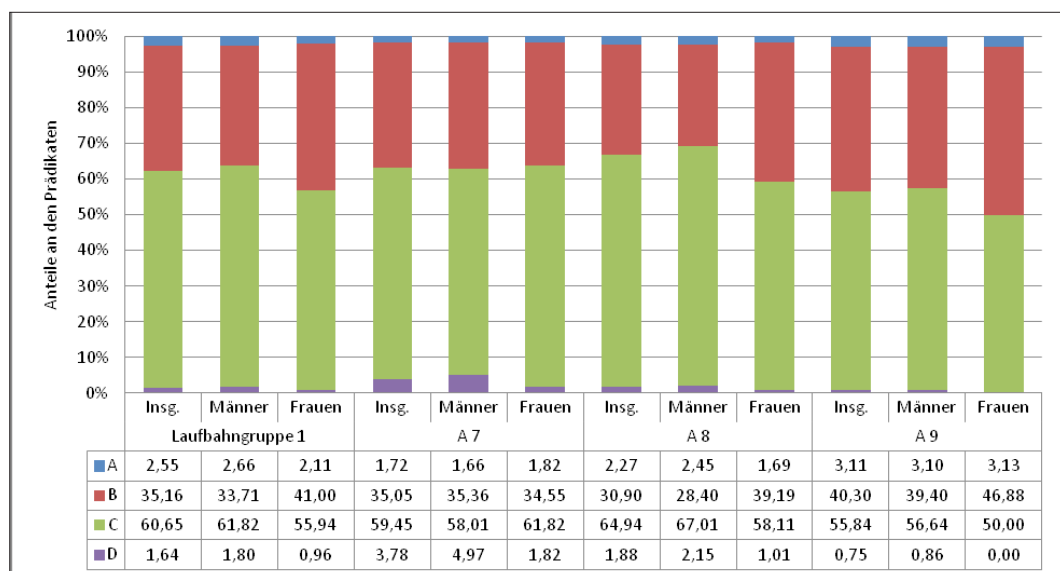
Abb. 47: Sachsen-Anhalt: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate für die Befähigungsbeurteilung nach Geschlecht und Laufbahngruppe



eigene Berechnungen

Innerhalb der Laufbahngruppe 1 (A 7- 9) ist bezüglich der Besoldungsgruppen festzuhalten, dass Frauen bei der Verteilung des besten Prädikats für die **Befähigungsbeurteilung** in A 7 etwas häufiger, in A 8 deutlich seltener und in A 9 etwa gleich häufig berücksichtigt wurden. Die zweitbeste Prädikatsstufe B wurde insgesamt häufiger an Frauen vergeben (41,0%), allerdings bildet auch hier die Besoldungsgruppe 7 eine Ausnahme (34,55%). (s. Abb. 48)

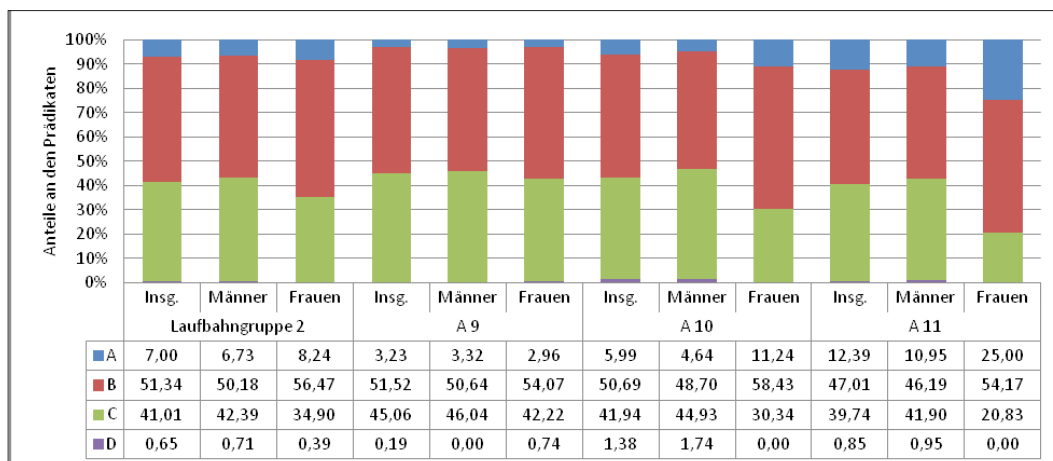
Abb. 48: Sachsen-Anhalt: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate für die Befähigungsbeurteilung in Laufbahngruppe 1 nach Geschlecht und Besoldungsgruppen



eigene Berechnungen

Die Ergebnisse der **Befähigungsbeurteilung** in der Laufbahngruppe 2 nach Besoldungsgruppen weisen aus, dass Frauen hinsichtlich der Bestnote in A 9 schlechter, jedoch in A 10 und A 11 deutlich besser abschneiden als ihre männlichen Kollegen. Bei der zweitbesten Prädikatsstufe B werden Frauen in allen Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2 stärker berücksichtigt als ihre männlichen Kollegen. (s. Abb. 49)

Abb. 49: Sachsen-Anhalt: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate für die Befähigungsbeurteilung in Laufbahngruppe 2 nach Geschlecht und Besoldungsgruppen*

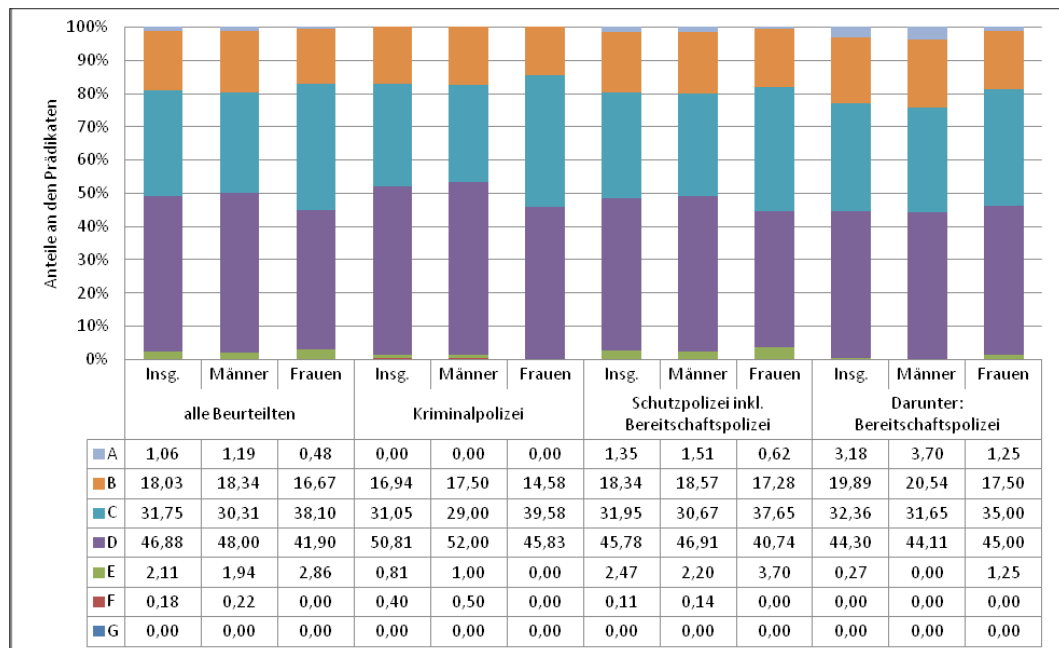


* Aufgrund des geringen Frauenanteils in den höheren Besoldungsgruppen nur bis A 11 ausgewertet.

eigene Berechnungen

Hinsichtlich der geschlechterbezogenen Verteilung der Prädikate nach **Fachbereichen** lässt sich den Daten für die Kriminalpolizei entnehmen, dass bei der **Leistungsbeurteilung** niemand das Prädikat A erhielt. Die zweitbeste Beurteilung bekamen 17,50% der Männer, jedoch nur 14,58% der Frauen. Bei der Schutzpolizei erhielten lediglich 0,62% der erfassten weiblichen Beurteilten das beste Prädikat, dagegen wurde es an 1,51% männlichen Beurteilten vergeben. Auch bei der Bereitschaftspolizei ist die Quote der Frauen mit dem Prädikat A niedriger als die der Männer: Hier waren es nur 1,25% der Frauen, jedoch 3,70% der Männer. (s. Abb. 50)

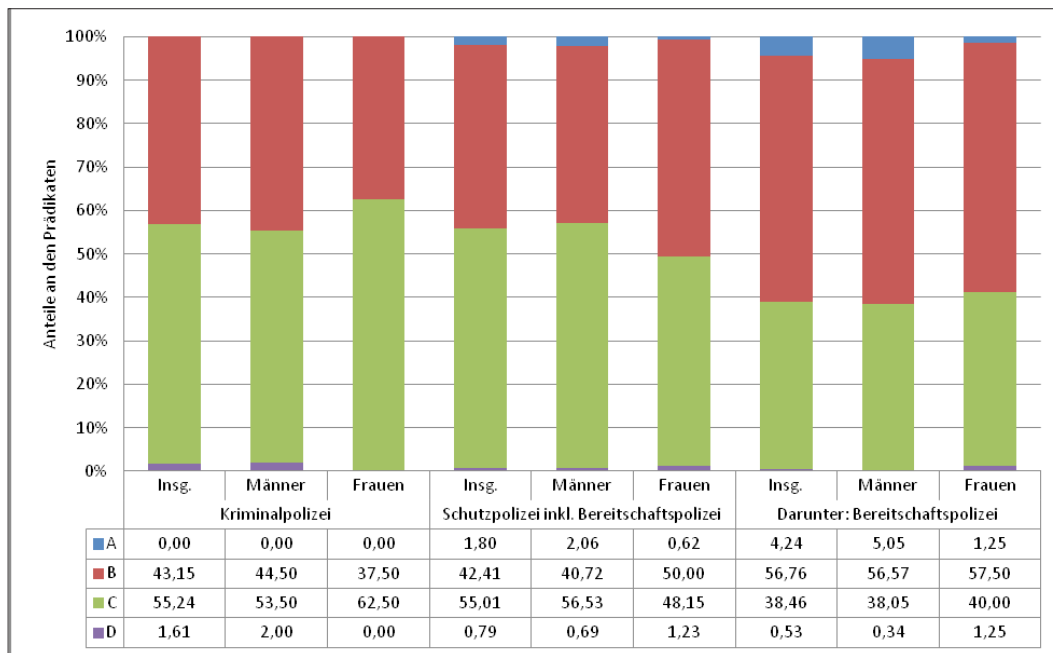
Abb. 50: Sachsen-Anhalt: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate für die Leistungsbeurteilung nach Geschlecht und Fachbereichen



eigene Berechnungen

Bei der **Befähigungsbeurteilung** ergibt sich in allen drei Bereichen ein für Frauen ähnlich ungünstiges Bild wie bei der Leistungsbeurteilung: Bei der Kriminalpolizei erhielt keine Person die beste Beurteilung, die zweitbeste wurde nur an 37,5% der weiblichen Kriminalbeamtinnen, jedoch an 44,5% der männlichen Kriminalbeamten vergeben. Bei der Schutzpolizei war die Quote der Frauen mit dem besten Prädikat mit 0,62% relativ niedrig; im Vergleich hierzu betrug die Quote der Männer 2,6%. Große Unterschiede zeigen sich auch bei der Bereitschaftspolizei: Hier entfiel dieses Prädikat auf nur 1,25% der Frauen, jedoch auf 5,05% der Männer. (s. Abb. 51)

Abb. 51: Sachsen-Anhalt: Beurteilungsrunde 2011, prozentuale Verteilung der Prädikate für die Befähigungsbeurteilung nach Geschlecht und Fachbereichen



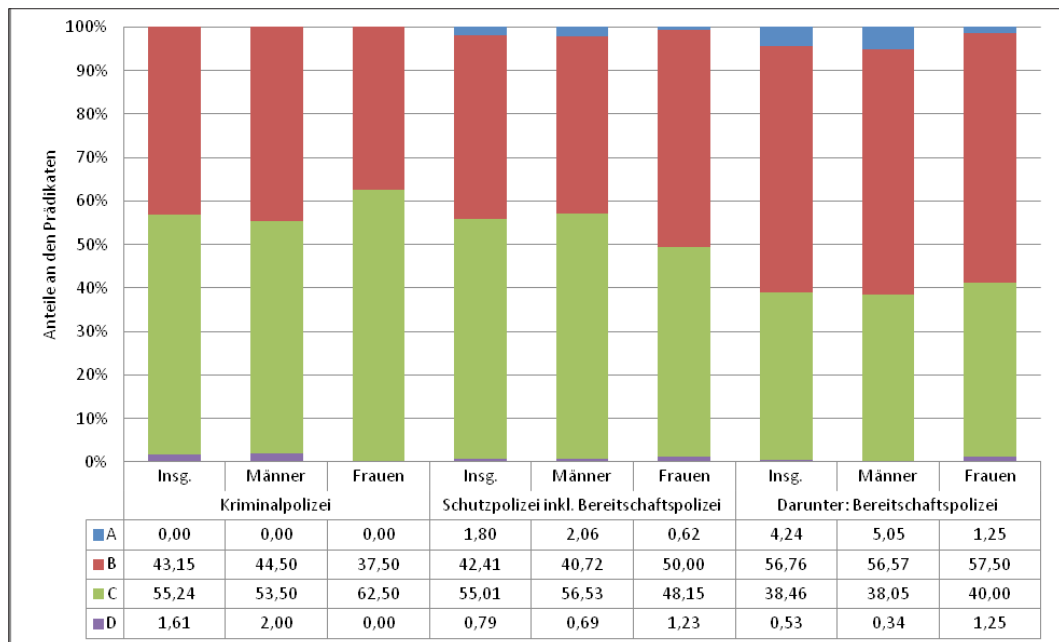
eigene Berechnungen

Schleswig-Holstein

Für Schleswig-Holstein liegen die Daten zur prozentualen Verteilung der Prädikate nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen, nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten sowie nach Fachbereichen für die Beurteilungsrunde 2010/2011 vor.

Ein geschlechterbezogener Vergleich aller Beurteilten macht die ungünstigere Position der Frauen deutlich, denn es erhielten nur **insgesamt** 4,22% der weiblichen Beamtinnen das höchste Prädikat „übertrifft die Anforderungen erheblich“, hingegen 6,35% der männlichen Beamten. In der Tendenz findet sich diese Positionierung sowohl im mittleren als auch im gehobenen Dienst. Ein ähnliches Bild ergibt sich auch bei der Vergabe des zweithöchsten Prädikats im mittleren und gehobenen Dienst. Eine Auswertung des höheren Dienstes muss unterbleiben, da hier lediglich zwei Beamtinnen beurteilt wurden. (s. Abb. 52)

Abb. 52: Schleswig-Holstein: Beurteilungsrunde 2010/2011, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Laufbahngruppen

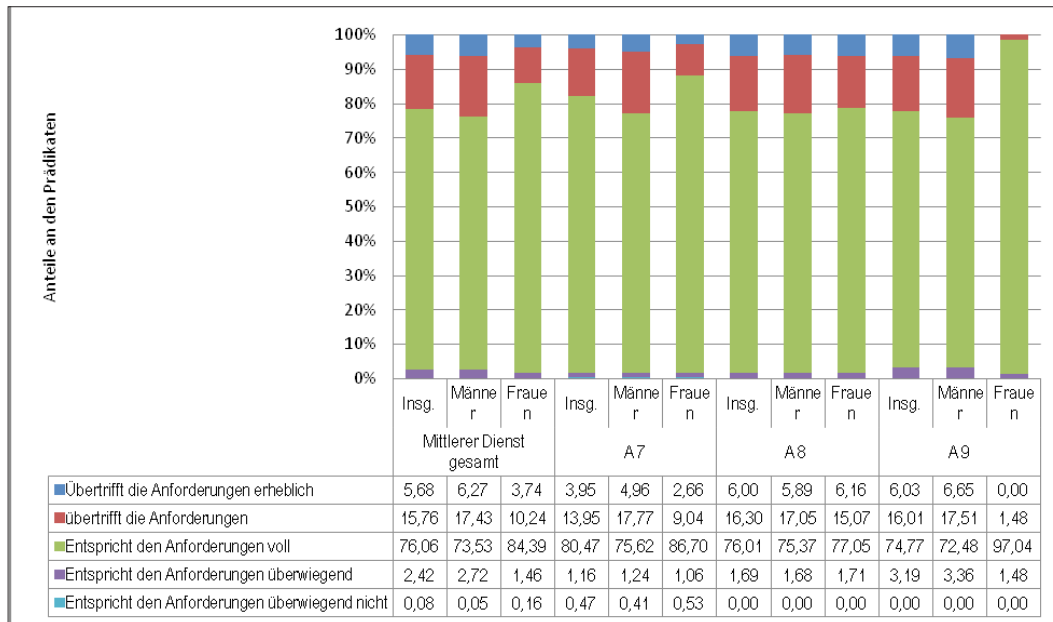


* Eine Auswertung des höheren Dienstes unterbleibt aufgrund der geringen Anzahl beurteilter Beamtinnen.

eigene Berechnungen

Die nach **Besoldungsgruppen** differenzierten Daten lassen für den mittleren Dienst keine einheitliche Tendenz erkennen: In der Besoldungsgruppe A7 betrug die Quote der Frauen mit dem höchsten Prädikat lediglich 2,66%, im Vergleich hierzu erreichten die Männer 4,96%. Ähnlich in A9: Hier wurde das höchste Prädikat an 0% der Frauen, jedoch an 6,65% der Männer vergeben. Anders verhält es sich in A8: Hier bekamen 6,16% der Beamtinnen, jedoch nur 5,89% der Beamten die besten Prädikatsnoten. Auch bei der Vergabe des zweitbesten Prädikats wurden Frauen weniger stark berücksichtigt als Männer. Dabei ist die Differenz in den Besoldungsgruppen A 7 mit 8,7 Prozentpunkten und in A 9 mit 16 Prozentpunkten besonders hoch. In A 9 wurde 97% der Frauen mit dem Prädikat C Mittelmaß bescheinigt, jedoch nur 72,48% der Männer. (s. Abb. 53)

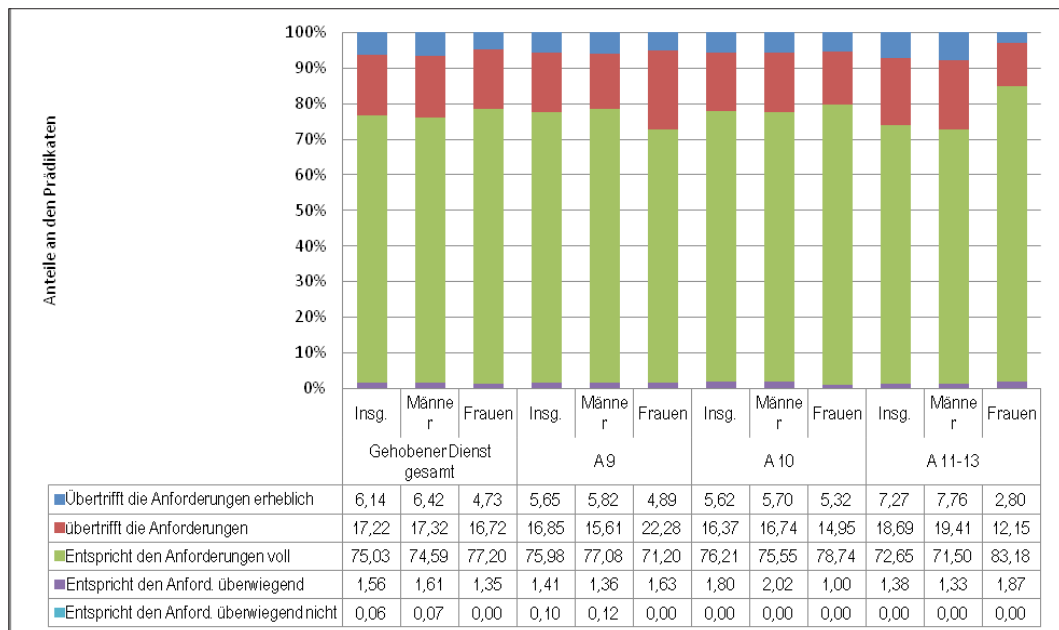
Abb. 53: Schleswig-Holstein: Beurteilungsrunde 2010/2011, prozentuale Verteilung der Prädikate im mittleren Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen



eigene Berechnungen

Im gehobenen Dienst schnitten die Männer in allen Besoldungsgruppen (A 9 bis A 11-13) besser ab, wobei der geschlechterbezogene Unterschied vor allem in den Gruppen A 11-13 ins Auge fällt: Hier wurde nur 2,8% der Frauen eröffnet, dass ihre Leistungen die Anforderungen erheblich übertreffen, hingegen 7,76% der Männer. (s. Abb. 54) Dieser Trend setzt sich auch bei der Vergabe des zweitbesten Prädikats fort, mit Ausnahme der Besoldungsgruppe A 9. Nur hier wurden Frauen stärker berücksichtigt als Männer. In A 10 und A 11 erhielt ein höherer Anteil der Männer das Prädikat "übertrifft die Anforderungen".

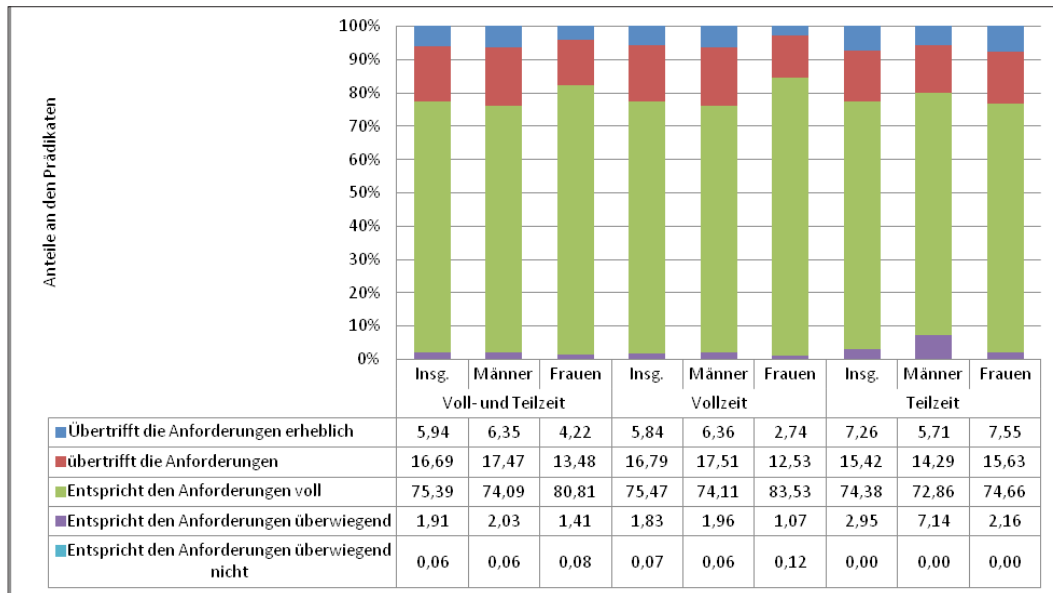
Abb. 54: Schleswig-Holstein: Beurteilungsrunde 2010/2011, prozentuale Verteilung der Prädikate im gehobenen Dienst nach Geschlecht und Besoldungsgruppen



eigene Berechnungen

Die nach **Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten** aufgeschlüsselten Beurteilungsdaten zeichnen ein günstiges Bild für weibliche Teilzeitbeschäftigte: Die höchste Prädikatsnote wurde an 7,55 % der weiblichen Teilzeitbeschäftigten vergeben, dagegen nur an 6,36 % der männlichen Vollzeitbeschäftigten und an 5,71 % der männlichen Teilzeitbeschäftigten. Anders bei den Vollzeitbeschäftigten: Hier erhielten nur 2,74 % der Frauen, jedoch 6,36 % der Männer dieses Prädikat. (s. Abb. 55)

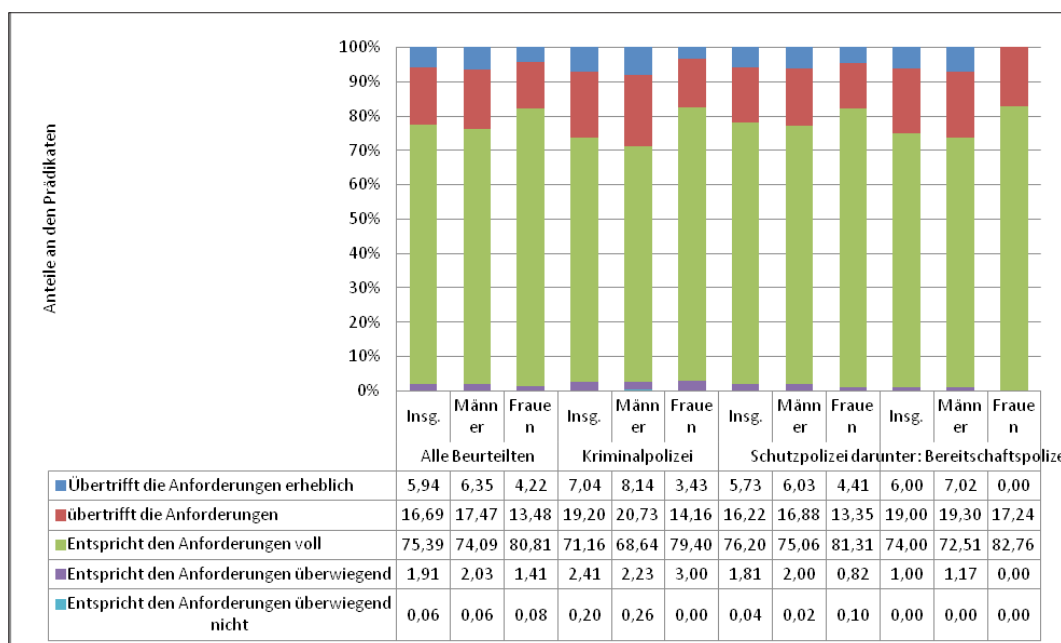
Abb. 55: Schleswig-Holstein: Beurteilungsrunde 2010/2011, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Arbeitszeit



eigene Berechnungen

In allen drei **Fachbereichen**, Kriminal-, Schutz- und Bereitschaftspolizei, ist die Quote der Männer mit dem besten Prädikat höher als die der Frauen: Bei der Kriminalpolizei waren nur 3,43 % der Beamtinnen „Spitze“, jedoch 8,14 % der Beamten. Nicht ganz so weit lagen die Frauen bei der Schutzpolizei zurück: Hier betrug die Quote der Frauen mit dieser Beurteilung 4,41 %, die der Männer 6,03 %. Bei der Bereitschaftspolizei erhielt keine der 29 weiblichen Beschäftigten dieses Prädikat, bei den männlichen Beschäftigten waren es 12, dies entspricht einer Quote von 7,02 %. Auch das zweitbeste Prädikat wurde prozentual seltener an Beamtinnen vergeben als an Beamte, und zwar in allen Fachbereichen. (s. Abb. 56)

Abb. 56: Schleswig-Holstein: Beurteilungsrunde 2010/2011, prozentuale Verteilung der Prädikate nach Geschlecht und Fachbereichen



eigene Berechnungen

2.2 Zusammenfassung der Ergebnisse

Mit den vorgestellten Beurteilungsstatistiken ist es möglich, ein genaueres Bild der Beurteilungspraxis des Polizeivollzugsdienstes in den erfassten zwölf Bundesländern und bei der Bundespolizei unter einem geschlechterbezogenen Blickwinkel zu erhalten. In der Grundtendenz zeichnet sich der Befund ab, dass Frauen und Teilzeitbeschäftigte bei der Beurteilung mehrheitlich schlechter abschneiden als Männer und Vollzeitbeschäftigte. Dies zeigt sich sowohl an den Durchschnittsnoten als auch an der prozentualen Verteilung der Prädikate an Frauen und Männer.

Mehr oder weniger starke Abweichungen von dieser Grundtendenz finden sich in einigen wenigen Bundesländern bzw. partiell in den unteren Besoldungsgruppen, in der Gesamtsicht sind dies jedoch Ausnahmereischeinungen. Dennoch lässt sich daran aufzeigen, dass schlechtere Beurteilungen von Frauen und Teilzeitbeschäftigten kein „Naturgesetz“ sind, sondern ausgewogenere Beurteilungsergebnisse unter bestimmten Bedingungen durchaus erreichbar sind.

Bei einer Betrachtung der Durchschnittsnoten lässt sich zusammenfassend festhalten, dass in den meisten Bundesländern, in denen Durchschnitte berechnet werden konnten⁵, sowie bei der Bundespolizei Männer überwiegend durchschnittlich besser

⁵ In den Bundesländern, in denen qualitative Prädikate vergeben werden und keine Noten oder Punkte, können keine Durchschnitte berechnet werden.

beurteilt wurden als Frauen. Dies zeigen die Daten nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen sowie nach Fachbereichen. Darüber hinaus ist auch eine überwiegend schlechtere Beurteilung von weiblichen Teilzeitbeschäftigten erkennbar: Sie erhielten meist schlechtere Durchschnittsnoten als männliche Voll- und Teilzeitbeschäftigte. Es sind jedoch auch Abweichungen von diesem Trend feststellbar, so z.B. in Brandenburg: Hier erzielten weibliche Polizeivollzugsbeamtinnen geringfügig bessere Gesamturteile als männliche, und zwar in den Besoldungsgruppen A 8, A 10 und A 11. In A 9 und in A 14 herrscht Gleichstand zwischen den Geschlechtern.

Die Durchschnittsnoten von Männern und Frauen weisen nur geringe Unterschiede aus. Daraus kann jedoch noch nicht geschlossen werden, dass eine Gleichbehandlung der Geschlechter bei Beurteilungen und Beförderungen erreicht ist, da die Durchschnittsnoten nichts über die Streuung der einzelnen Beurteilungsergebnisse auf Männer und Frauen aussagen. Sehr viel aussagekräftiger ist diesbezüglich der Indikator „Prozentuale Verteilung der Prädikate bzw. Gesamturteile oder Punkte nach Geschlecht“. Denn bei der Auswahlentscheidung für eine Beförderung ist bei einer begrenzten Anzahl von Beförderungsstellen letztlich entscheidend, wer die besten Beurteilungen erhalten hat. Hierbei können auch geringe Unterschiede ausschlaggebend sein. Die zweitbeste Note dürfte in vielen Fällen für das berufliche Fortkommen kaum von Belang sein, allenfalls könnte sie eine wertvolle positive Leistungs-Rückmeldung für die Beamtinnen und Beamten darstellen.

Um abschließend ein übersichtliches Bild über die Ergebnisse der Bundesländer und der Bundespolizei zu zeichnen, wurden die errechneten Anteile von Frauen und Männern an den vergebenen Bestnoten bzw. höchsten Punktzahlen oder dem besten Prädikat weiter ausgewertet. Statistische Angaben hierzu liegen für nahezu alle erfassten Bundesländer – mit Ausnahme von Baden-Württemberg – vor.

Für die nachfolgende Übersicht wurden die Differenzen der Anteile errechnet, zu denen Frauen und Männer jeweils beste Beurteilungen erhielten. In Abbildung 57 werden diese Differenzen in Prozentpunkten dargestellt. Positive Differenzen stehen für einen höheren Anteil von Männern an der Bestnote (rot gekennzeichnet, ab 5 Prozentpunkten lila), negative Differenzen (blau gekennzeichnet, ab – 5 Prozentpunkten dunkelblau) für einen höheren Anteil von Frauen.

Abb. 57: Differenz der Anteile von Männern und Frauen an der jeweils höchsten vergebenen Note bzw. Punktzahl oder dem besten Prädikat nach Arbeitszeit, Laufbahngruppen und Fachbereichen, in Prozentpunkten

Bundesland/ Polizeibereich	Ge- samt	VZ	TZ	mD	gD	hD	Kripo	Schu- po	Bepo
Bayern ¹	0,77				0,77				
Berlin ²	0,74			0,32	0,94	1,69	0,01	1,57	
Brandenburg ³	0,75	0,62	-4,35	-1,18	2,18		0,43	0,94	2,15
Bremen/Bre- merhaven	9,6/ 3,84/ 3,72 ⁶	12,96	-6,25		3,76	10,34	0,48	4,57	5,99
Hamburg	1,02	0,07	1,86	1,20	0,89		1,98	1,09	1,86
Hessen, Bereit- schaftspolizei	0,06	-0,55	0,00		0,04				
Niedersachsen	0,02	0,02	0,00	0,00	0,02	0,00			
Nordrhein- Westfalen	4,35			-0,57	4,46	7,44			
Rheinland-Pfalz	6,23	3,29	9,82	0,00	5,24		0,28	8,09	6,87
Sachsen-An- halt ⁴	0,67/ 0,53/ 0,71 ⁷	0,67	0,00	0,87	-0,24		0,00	0,89	2,45
Schleswig- Holstein ⁵	2,13	3,62	-1,84	2,53	1,69	5,88	4,71	1,62	7,02
Bundespolizei	6,22	5,28	5,98	7,72	2,48				

1 Es liegen ausschließlich Daten für den gehobenen Dienst vor.

2 Kriminalpolizei inkl. Gewerbeaußendienst, Schutzpolizei inkl. Bereitschaftspolizei

3 Angaben zur zweitbesten Notenstufe, da die höchste Stufe nie vergeben wurde

4 Ergebnisse der Leistungsbewertung. Angaben nach Arbeitszeit: Daten von einer Polizeidirektion und einer Polizeieinrichtung, insgesamt 1.147 Beurteilte; Angaben nach Laufbahngruppen: mittlerer Dienst entspricht Laufbahngruppe 1 (A 7 bis A 9), gehobener Dienst entspricht Laufbahngruppe 2 (A 9 bis A 15), Daten erfassen 75% der beurteilten Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten; Angaben nach Fachbereichen: Daten von einer Polizeidirektion und einer Polizeieinrichtung, insgesamt 1.137 Beurteilte.

5 Schutzpolizei inkl. Bereitschaftspolizei

6 Differenzen variieren je nach Grundgesamtheit der Daten: Die Differenz beträgt 9,6 für die Daten nach Arbeitszeit; 3,84 für die Daten nach Laufbahngruppen; 3,72 für die Daten nach Fachbereichen

7 Differenzen variieren je nach Grundgesamtheit der Daten: Die Differenz beträgt 0,67 für die Daten nach Arbeitszeit; 0,53 für die Daten nach Laufbahngruppen; 0,71 für die Daten nach Fachbereichen

rote Zahlen: höherer Anteil von Männern an der Bestnote, ab 5 Prozentpunkte lila

blaue Zahlen: höherer Anteil von Frauen an der Bestnote, ab 5 Prozentpunkte dunkelblau

grüne Zahlen: Differenz von 0, ausgewogene Anteile

Diese pointierte Übersicht zeigt für die **Gesamtheit der erfassten Beurteilten**, dass die Männer durchgängig höhere Anteile an den Bestbeurteilten erreichten als die Frauen. Besonders große Differenzen finden sich in Bremen/Bremerhaven (9,6 Prozentpunkte), in Rheinland-Pfalz (6,23 Prozentpunkte) und bei der Bundespolizei (6,22

Prozentpunkte). Geringe Differenzen lassen sich bei der Bereitschaftspolizei Hessen (0,06) und in Niedersachsen (0,02) feststellen.

Innerhalb der Gruppe der **Vollzeitbeschäftigten** ist nur bei der Bereitschaftspolizei Hessen eine Differenz zu Gunsten der Frauen erkennbar (0,55 Prozentpunkte). In einigen wenigen Bundesländern stellten die weiblichen **Teilzeitbeschäftigten** einen höheren Anteil an den Bestbeurteilten als die männlichen (Brandenburg, Bremerhaven und Schleswig-Holstein), bei der Bereitschaftspolizei Hessen sowie in Niedersachsen und in Sachsen-Anhalt weisen die Daten auf einen Gleichstand hin.

Bei der Betrachtung der **Laufbahngruppen** sind die Differenzen zwischen Frauen und Männern im mittleren Dienst vergleichsweise gering (mit Ausnahme der Bundespolizei). In zwei von elf Bundesländern zeigen sich höhere Anteile von Frauen unter den Bestbeurteilten (Brandenburg, Nordrhein-Westfalen), in zwei weiteren Bundesländern ausgewogene Ergebnisse zwischen den Geschlechtern (Niedersachsen, Rheinland-Pfalz). Im gehobenen Dienst liegen bis auf Sachsen-Anhalt die Männer vorn, im höheren Dienst werden die Differenzen zu Lasten der Frauen größer. In dieser Laufbahngruppe ist nur für Niedersachsen ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter erkennbar.

Hinsichtlich der **Fachbereiche** sind die Differenzen zwischen den Anteilen an den bestbeurteilten Frauen und Männern bei der Kriminalpolizei am geringsten, bei der Bereitschaftspolizei am größten. In einigen Bundesländern gibt es zwischen diesen Bereichen nennenswerte Unterschiede, so etwa in Bremen/Bremerhaven und Rheinland-Pfalz. Während hier bei der Kriminalpolizei der Anteil der Frauen an den Bestbeurteilten nicht mehr sehr viel geringer ist als der Anteil der Männer, öffnet sich die Schere bei der Schutzpolizei und der Bereitschaftspolizei deutlich zugunsten der Männer.

Alles in allem bleibt das Gesamtbild auch unter Berücksichtigung einer partiell ausgewogenen oder für Frauen günstigeren Beurteilungssituation ernüchternd. Es stellt sich die Frage, inwieweit sich die in diesem Kapitel dargestellten geschlechterbezogenen Unterschiede in den Beurteilungsergebnissen mit sachlichen Faktoren begründen lassen, die nichts mit einer Diskriminierung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten zu tun haben. Um diese Frage zu klären, wird im folgenden Kapitel der rechtliche Begriff der Diskriminierung näher erläutert.

Unter diesem Blickwinkel werden im Anschluss daran die Beurteilungsrichtlinien der Bundesländer und der Bundespolizei auf mögliche mittelbar diskriminierende Bestimmungen hin untersucht, die das statistische Phänomen der geschlechterbezogenen Differenzen in den Beurteilungsergebnissen erhellen können. Darüber hinaus können die Ursachen hierfür in der Beurteilungspraxis liegen. Einen Einblick in das Beurteilungsgeschehen und seine sozio-kulturellen und institutionellen Rahmenbedingungen liefern die Gespräche mit betrieblichen Expertinnen und Experten, die in Kapitel 6 dargestellt werden.

3 Geschlechtsbezogene Diskriminierung in rechtlicher Sicht

Beamtinnen und Beamte im Polizeivollzugsdienst haben einen Anspruch auf eine diskriminierungsfreie Beurteilung, Beförderung und Besoldung. Dieses Recht basiert auf dem grundrechtlich verankerten Gebot der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und dem Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts im europäischen und deutschen Recht. Diese Rechtsperspektive steht im Zentrum der vorliegenden Expertise. Die wichtigsten Bestimmungen werden in Kapitel 3.1 kurz vorgestellt.

Davon zu unterscheiden sind Rechtsansprüche nach dem allgemeinen Gleichheitsgrundsatz. Nach Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes hat „jeder Deutsche (...) nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.“ Hieraus ergibt sich das Prinzip der „Bestenauslese“, dem bei der dienstlichen Beurteilung und der Auswahlentscheidung im Falle einer Stellenbesetzung Rechnung zu tragen ist. Zu verschiedenen Aspekten der Beurteilungspraxis liegen Verwaltungsgerichtsurteile vor, die sich in der Regel auf die korrekte Anwendung der Beurteilungsrichtlinien beziehen, ohne ihre Rechtmäßigkeit im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Beurteilung zu prüfen. In dieser Rechtsperspektive gilt die Beurteilung als ein „Akt wertender Erkenntnis“, der nur einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle zugänglich ist. Demgegenüber ist im Falle eines begründeten Verdachts einer geschlechterbezogenen Benachteiligung gerichtlich zu prüfen, ob eine Beurteilungsentscheidung diskriminierend war. Auch wenn allgemeine beamtenrechtliche Aspekte von Beurteilungen nicht den Schwerpunkt dieser Expertise darstellen, sollen in Kapitel 3.2 dennoch wesentliche beamtenrechtliche Grundlagen und Gerichtsentscheidungen im Überblick dargestellt werden, um die Unterschiede zwischen den rechtlichen Blickwinkeln deutlich machen zu können.

3.1 Das Recht auf eine geschlechtergerechte Beurteilung

Um den Diskriminierungsbegriff zu erhellen und individuelle Rechtsansprüche einer Beamtin bzw. eines Beamten auf eine diskriminierungsfreie Beurteilung und Beförderung sowie diesbezügliche Pflichten des Dienstherrn zu klären, muss sowohl deutsches als auch europäisches Gleichbehandlungsrecht betrachtet werden. Insbesondere letzteres beinhaltet zahlreiche Präzisierungen, die für die Ausgestaltung von Beurteilungsregelungen und deren Anwendung in der Praxis wichtig sind.

Vorweg sei darauf verwiesen, dass europäisches Gleichbehandlungsrecht Anwendungsvorrang vor widersprechendem nationalem Recht hat.⁶ Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das eine Benachteiligung bei der Beurteilung, beim Aufstieg und

⁶ Der deutsche Gesetzgeber hat der Europäischen Union auf Grundlage des Art. 23 GG entsprechende Hoheitsrechte übertragen.

Entgelt aufgrund des Geschlechts verbietet, ist unionsrechtskonform auszulegen. Auch Gesetze, Verordnungen oder Beurteilungsrichtlinien dürfen keine Bestimmungen enthalten, die gegen das grundrechtliche Diskriminierungsverbot verstoßen.

3.1.1 Europäisches Gleichbehandlungsrecht

EU-Charta der Grundrechte⁷

Bereits in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist die Gleichheit der Geschlechter im Arbeitsleben explizit geregelt. Artikel 23 lautet: *„Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgeltes sicherzustellen.“ Dies schließt die Beurteilung als wesentliche Entscheidungsgrundlage für Beförderungen und für Entgelterhöhungen ein. Auch die Zulässigkeit von Vorrangregelungen („Positive Maßnahmen“) wird in der Grundrechtecharta bejaht: „Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.“ (Artikel 23, Satz 2).*

Artikel 157 Abs. 4 AEUV: Vorrangregelungen für Frauen

Der Vertrag zur Arbeitsweise der Europäischen Union AEUV ermöglicht es, Frauen unter bestimmten Voraussetzungen zu begünstigen:

„(4) Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.“

Solche Vergünstigungen können bereits in Beurteilungsrichtlinien berücksichtigt werden. Zulässig ist der Einbezug von Beurteilungsmerkmalen, die sich im Allgemeinen günstiger auf Frauen auswirken (s. hierzu nähere Erläuterungen unter dem Abschnitt EuGH-Entscheidungen). Die Zulässigkeit solcher Vorrangregelungen („Positive Maßnahmen“) wird in Artikel 3 der europäischen Richtlinie 2006/54/EG noch einmal bekräftigt.

Europäische Richtlinie 2006/54/EG

In der sog. Gender-Richtlinie 2006/54/EG wird das Gleichbehandlungsgebot in Beschäftigung und Beruf präzisiert. Ansprüche auf eine diskriminierungsfreie Beurteilung und eine darauf aufbauende Vergütung, z.B. leistungsorientierter Stufenaufstieg beim Grundentgelt, lassen sich aus Artikel 14 dieser Richtlinie ableiten. Hier heißt es:

⁷ Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2007/C 303/01), Amtsblatt der Europäischen Union vom 14.12.2007

„(1) Im öffentlichen und privaten Sektor einschließlich öffentlicher Stellen darf es in Bezug auf folgende Punkte keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben:

- a. die Bedingungen – einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen – für den Zugang zur Beschäftigung oder zu abhängiger ... Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position einschließlich des beruflichen Aufstiegs;
- b. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
- c. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen sowie das Arbeitsentgelt nach Maßgabe von Artikel 141 des Vertrages ...“

Auch die Begriffe „unmittelbare und mittelbare Diskriminierung“ werden in der o.g. Gender-Richtlinie definiert (Artikel 2, Abs. 1):

Danach „bezeichnet der Ausdruck „*unmittelbare Diskriminierung*“ eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“.

Eine „*mittelbare Diskriminierung*“ ist definiert als „eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Merkmale oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Merkmale oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“

EuGH-Entscheidungen

Der Europäische Gerichtshof legt die Gleichheitsgrundsätze näher aus und stellt auf diese Weise die einheitliche Anwendung des Rechts der Europäischen Union durch die nationalen Gerichte sicher. Insofern müssen auch die Verwaltungsgerichte die EuGH-Entscheidungen berücksichtigen. Zu folgenden Einzelaspekten einer diskriminierungsfreien Beurteilung bzw. Beförderung liegen EuGH-Entscheidungen vor:

Zu Vorrangregelungen

Sind Frauen unterrepräsentiert, ist es nach mehreren EuGH-Entscheidungen⁸ rechtlich zulässig, sie bevorzugt zu befördern, sofern sie über eine gleiche oder gleichwerti-

8 EuGH vom 17.10.1995, Rs. C-450/93 „Kalanke“, EuGH vom 11.11.1997, Rs.C-409/95 „Marschall“

ge Qualifikation verfügen und in der Person des Mitbewerbers keine Härtefallgründe gegeben sind. Voraussetzung ist, dass die Bewerbungen Gegenstand einer *objektiven Beurteilung* sind, bei der die besondere persönliche Lage aller Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt wird. Ein automatischer oder unbedingter Vorrang von Frauen wird vom EuGH als nicht zulässig abgelehnt.

Zu Beurteilungsmerkmalen

In der Entscheidung Badeck hat der EuGH festgestellt, dass bei der Beurteilung der Qualifikation eines Bewerbers oder einer Bewerberin *„bestimmte positive und negative Merkmale heranzuziehen (sind). So sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch Familienarbeit erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt, während Dienstalster, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung nur insoweit Berücksichtigung finden dürfen, als ihnen für diese drei Gesichtspunkte Bedeutung zukommt.“*⁹

Präzisiert wurde im Rahmen dieser Entscheidung auch, welche Merkmale bei der Beurteilung keine Berücksichtigung finden bzw. nicht zu Nachteilen führen dürfen: *„Ferner sind Familienstand oder Einkommen des Partners oder der Partnerin unerheblich und Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder Angehörigen dürfen sich nicht nachteilig auswirken. Solche Merkmale begünstigen im allgemeinen Frauen, obwohl sie geschlechtsneutral formuliert sind und sich somit auch zugunsten von Männern auswirken können. Sie sollen offenkundig eine materielle und nicht nur formale Gleichheit herbeiführen, indem sie in der sozialen Wirklichkeit auftretende faktische Ungleichheiten verringern.“*¹⁰

In einigen Bundesländern beeinflussen die Beurteilungsergebnisse nicht nur den beruflichen Aufstieg, sondern auch den Stufenaufstieg beim Grundentgelt und eventuelle leistungsorientierte Vergütungsbestandteile. Besteht ein Verdacht auf eine Entgeltdiskriminierung und wird die Ursache hierfür in einer benachteiligenden Beurteilung gesehen, sind für eine Überprüfung EuGH-Entscheidungen zur leistungsbezogenen Vergütung hinzuziehen. Nach der bisherigen Rechtsprechung stellt der EuGH auf objektive Leistungskriterien ab, die für die Tätigkeit von Bedeutung sind.¹¹

Zum methodischen Verfahren

Nach der Rechtsprechung des EuGH müssen die Leistungskriterien „in transparenter und nachprüfbarer Weise angewandt werden. . . , um jede willkürliche Beurteilung der Qualifikation der Bewerber auszuschließen.“¹² Aus dem Transparenzgebot lässt sich

9 EuGH vom 28.3.2000, Rs. C-158/97 „Badeck u.a.“ Rn. 31

10 EuGH vom 28.3.2000, Rs. C-158/97 „Badeck u.a.“ Rn. 31 und 32

11 Analog EuGH vom 1.7.1986, Rs. 237/85 „Rummler“

12 EuGH vom 6.7.2000, Rs. C-407/98 „Abrahamsson und Anderson“ Rn. 49 und 50

ableiten, dass schon vor der Beurteilung bekannt sein muss, wie die Stufen eines jeden Merkmals definiert sind, d.h. die Regeln der Transformation von Leistungsstandards zu Punktwerten müssen transparent sein.

Zum Leistungsmaßstab

Zur Verwirklichung der Gleichbehandlung dürfen gleiche Sachverhalte, etwa gleiche Arbeit oder gleiche Leistung, nicht ungleich behandelt werden.¹³ In dieser Situation muss der gleiche Maßstab angewendet werden. Entsprechend formulieren Art. 157 AEUV sowie der EUGH bei leistungsbezogener Vergütung: Verrichten Frauen und Männer die gleiche Arbeit, müssen die im Rahmen von Leistungslohn angewendeten Maßeinheiten „gleich“ sein (vgl. Art. 157 Abs. 2 a). Verrichten Frauen und Männer inhaltlich unterschiedliche, jedoch gleichwertige Tätigkeiten, gilt es zu prüfen „*ob die Maßeinheit objektiv geeignet ist*“, ihnen gleiche Verdienstchancen zu ermöglichen.¹⁴

Im Zusammenhang mit dem Leistungsmaßstab werden häufig, insbesondere im öffentlichen Dienst, Vorgaben oder Empfehlungen für Richtwerte thematisiert. Mit ihnen wird eine mehr oder weniger strikte Vorgabe dafür gemacht, zu welchem Anteil Bestnoten oder bestimmte Notenwerte höchstens vergeben werden dürfen. Aus dem Blickwinkel des Gleichbehandlungsrechts ist fraglich, inwieweit ein Maßstab, der sich an statistischen Verteilungsvorgaben oder -empfehlungen orientiert, zugleich ein leistungsgerechter Maßstab ist. Bei Anwendung statistischer Richtwerte kann der Grundsatz der Leistungsgerechtigkeit im Einzelfall verletzt werden und eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts oder einer Teilzeitbeschäftigung erfolgen, die rechtlich nicht legitimierbar ist.¹⁵

Zur Überprüfung des Beurteilungsergebnisses

Eine Person, die sich bei der Beurteilung diskriminiert glaubt, muss sich mit einer Person des anderen Geschlechts vergleichen, die eine gleiche oder eine (nach geschlechtsneutralen Maßstäben bewertete) gleichwertige Arbeit verrichtet.¹⁶ Im Rahmen dieser Vergleichskonstellation ist zu prüfen, ob eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung bei der Beurteilung vorliegt, die wiederum nachteilige Folgen für die Beförderung oder für das Entgelt haben kann. Dabei wird auch die Beurteilungsentscheidung selbst einer Prüfung unterzogen.

Zur Durchsetzung ihres Rechtsanspruchs muss die möglicherweise benachteiligte Person nach der Beweislast-Regelung des Artikels 19 der Richtlinie 2006/54/EG „*Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Dis-*

¹³ EuGH vom 8.4.1976, Rs. 43/75 „Defrenne II“

¹⁴ EuGH vom 31.5.1995, Rs. 400/93 „Royal Copenhagen“

¹⁵ siehe hierzu die deutsche verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung und ihre Diskussion in Abschnitt 3.2

¹⁶ Aus der Einstufung in dieselbe Entgeltgruppe nach dem geltenden Tarifvertrag lässt sich allein noch nicht folgern, dass gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet wird, so der EuGH z.B. im Fall „Brunnhöfer“ am 26.6.2001, Rs. C-381/99, Rn. 44

kriminierung vermuten lassen“. Mit anderen Worten: Sie muss ihren Verdacht durch Anhaltspunkte näher begründen können. Solche Anhaltspunkte können sich auf Merkmale, Verfahren oder Regeln der Beurteilungsrichtlinie selbst oder auf die betriebliche Beurteilungspraxis durch die Beurteilenden beziehen. Werden solche Verdachtsmomente begründet, obliegt es dem Arbeitgeber *„zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.“*, so die erwähnte Richtlinie. Hierbei folgt die Rechtsprechung zum mittelbaren Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts einem „strengen Modell, das nicht jedes zur Rechtfertigung vorgetragene Argument hinnimmt, sondern eine klare Prüfung von Ziel, Relevanz und Verhältnismäßigkeit vorgibt.“ (Winter 2006, S. 498). Dagegen ist bei unmittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nach der rechtlichen Definition keine Möglichkeit der Rechtfertigung vorgesehen. Eine Gleichbehandlung ist zwingend, wenn sich Mann und Frau in einer vergleichbaren Situation befinden, z.B. eine gleich gute Leistung unter vergleichbaren Bedingungen erbringen.

Beurteilung – auch bei Mutterschaftsurlaub

Der EuGH entschied im Fall Thibault, dass auch eine Frau, die sich im Mutterschaftsurlaub befindet, Anspruch auf eine Beurteilung hat: Danach verstößt eine Regelung, die einer Frau den Anspruch auf Beurteilung und damit eine Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg deshalb nimmt, weil sie dem Betrieb wegen eines Mutterschaftsurlaubs ferngeblieben ist, gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (s. Richtlinie 2006/54/EG).¹⁷

3.1.2 Deutsches Gleichbehandlungsrecht

Grundgesetz (GG)

Allgemeiner als die Charta der Grundrechte der Europäischen Union formuliert Art. 3 Abs. 2 GG: *„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“*

Art. 3 Abs. 3 GG lautet: *„Niemand darf wegen seines Geschlechts ... benachteiligt oder bevorzugt werden.“*

¹⁷ EuGH-Entscheidung vom 30.4.1998, Rs. C-136/95 „Thibault“

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

Das AGG setzt u.a. zwei geschlechterbezogene EU-Richtlinien¹⁸ in nationales Recht um, die zwischenzeitlich in der sog. Gender-Richtlinie 2006/54/EG zusammengefasst wurden. Das AGG ist im Einklang mit dieser Richtlinie auszulegen.

Das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts ist in § 7 Abs. 1 AGG geregelt: *„Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden ...“*. Diese Gründe nach § 1 sind ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität und rassistische Gründe.

Nach § 2 Abs. 1 AGG sind Benachteiligungen unzulässig in Bezug auf *„die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig vom Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg.“* Als weitere Anwendungsbereiche werden benannt: *die „Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen ... und Maßnahmen ... beim beruflichen Aufstieg“*.

Nach § 3 Abs. 1 AGG darf eine Frau auch nicht wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft benachteiligt werden.

Diskriminierende Bestimmungen in individuellen oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen sind nach § 7 AGG unwirksam und dürfen nicht angewendet werden.

§ 12 regelt Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers. Dazu gehören auch vorbeugende Maßnahmen. Er soll *„in geeigneter Weise ... auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben.“*

§ 24 regelt, dass die Vorschriften des AGG auch für Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung gelten.

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Dieses Gesetz verbietet in § 4 eine Diskriminierung von Teilzeit- und befristet Beschäftigten.

„(1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.“

18 u.a. die Richtlinien 2000/78/EG und 2002/73/EG, die Diskriminierungsverbote aufgrund des Geschlechts bei Beschäftigung und Entlohnung betreffen.

Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder

Das Bundesgleichstellungsgesetz¹⁹ und die entsprechenden Gesetze der Bundesländer enthalten Regelungen zu Auswahlentscheidungen bei Unterrepräsentanz von Frauen und zu Benachteiligungsverboten bei der Feststellung der Qualifikation, auch bei Teilzeitbeschäftigten. Die Bestimmungen sind zwar unterschiedlich ausführlich formuliert, sie enthalten jedoch im Kern Regelungen, die den oben dargestellten Entscheidungen des EuGH im Wesentlichen entsprechen. Nachfolgend werden die einschlägigen Bestimmungen der in den nächsten Kapiteln näher untersuchten Bereiche, nämlich des Bundesgleichstellungsgesetzes, des Frauenförderungsgesetzes Sachsen-Anhalt²⁰ und des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg²¹ dokumentiert.

19 Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes vom 30. November 2001, zuletzt geändert durch Artikel 15 Absatz 54 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160)

20 Frauenförderungsgesetz (FrFG) Sachsen Anhalt in der Fassung vom 27. Mai 1997 (GVBl. LSA S. 516) Zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 19. Dezember 2005 (GVBl. LSA S. 740)

21 Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG), letzte Änderung: Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts – DRG vom 09.11.2010, In-Kraft-Treten 01.01.2011

Abb. 58: Ausgewählte Bestimmungen des Bundesgleichstellungsgesetzes, des Frauenfördergesetzes Sachsen-Anhalt und des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg

Bundesgleichstellungsgesetz	Frauenfördergesetz Sachsen-Anhalt	Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg
<p>§ 8 Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg, Vergabe von Ausbildungsplätzen</p> <p>Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung und beruflichem Aufstieg bei Vorliegen von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.</p> <p>§ 9 Qualifikation; Benachteiligungsverbote</p> <p>(1) Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze, insbesondere nach den Ausbildungsvoraussetzungen und den beruflichen Erfahrungen. Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung finden nur insoweit Berücksichtigung, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Spezifische, durch Betreuungsaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.</p> <p>(2) Folgende Gründe sind bei der vergleichenden Bewertung nicht zu berücksichtigen:</p> <p>1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungsjahre, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Wahrnehmung von Familienpflichten,</p>	<p>§ 4 Stellenbesetzung</p> <p>(2) Stellt die Einstellungsbehörde fest, dass eine Bewerberin und ein Bewerber für die auszuübende Tätigkeit nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleich qualifiziert sind, ist die Bewerberin einzustellen, wenn der Anteil der Frauen in der Funktion, in der Vergütungs- oder Besoldungsgruppe geringer ist als der der Männer. Dies gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe vorliegen, die auch unter Beachtung der Verpflichtung zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern überwiegen.</p> <p>(3) Wegen einer bestehenden oder gewünschten Schwangerschaft darf niemand von einer Stellenbesetzung ausgeschlossen werden.</p> <p>(4) Für die Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung sind Fähigkeiten und Erfahrungen aus der familiären oder sozialen Arbeit zu berücksichtigen, soweit ihnen für die zu übertragenden Aufgaben Bedeutung zukommt. Dies gilt auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde. Sozial und familiär bedingte Ausfallzeiten dürfen sich nicht nachteilig auswirken.</p>	<p>§ 10 Einstellung, beruflicher Aufstieg</p> <p>(1) Soweit Frauen in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind, hat die Dienststelle unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 GG) nach Maßgabe der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans und entsprechender Personalplanung bei der Besetzung von Stellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie von Stellen für die Berufsausbildung und bei der Beförderung, deren Anteil deutlich zu erhöhen.</p> <p>(2) Bei der Beurteilung der Eignung sind die in der Familienarbeit und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einzubeziehen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden.</p> <p>(3) Bei der Auswahlentscheidung sind Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung nur zu berücksichtigen, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung von Bedeutung sind. Bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Frauen und Männern dürfen geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nicht berücksichtigt werden.</p>

Bundesgleichstellungsgesetz	Frauenfördergesetz Sachsen-Anhalt	Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg
<p>2. die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin,</p> <p>3. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen.</p>		
<p>§ 15 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung</p> <p>(1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.</p> <p>(2) Absatz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte an Telearbeitsplätzen und für Beurlaubte mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung, der Teilzeit- und der Vollzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.</p> <p>(3) Eine Verzögerung im beruflichen Werdegang, die sich aus der familienbedingten Beurlaubung ergibt, ist bei einer Beförderung angemessen zu berücksichtigen, soweit das nicht schon durch eine vorzeitige Anstellung geschehen ist.</p> <p>(4) Die Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf eine Beförderungsreihenfolge und die Möglichkeiten einer Höhergruppierung oder Höherreihung auswirken.</p>	<p>§ 5 Übertragung höherwertiger Tätigkeit, Beförderung, Höhergruppierung</p> <p>(1) Für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, bei Beförderung und Höhergruppierung gilt § 4 entsprechend.</p> <p>(2) Teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern sind die gleichen beruflichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen.</p>	<p>§ 14 Teilzeit, Telearbeit</p> <p>(3) Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit dürfen sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, insbesondere auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Entsprechendes gilt für Beschäftigte an Telearbeitsplätzen</p>

3.2 Die Beurteilung in beamtenrechtlicher Sicht

Im Unterschied zum oben dargestellten geschlechterbezogenen Gleichbehandlungsrecht stehen in der beamtenrechtlichen Perspektive Aspekte der allgemeinen Gleichbehandlung der Bediensteten im Vordergrund. Grundlegender Bezugspunkt ist Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes, wonach jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte hat. Bei der Beförderungsentscheidung hat der Dienstherr das Prinzip der sog. „Bestenauslese“ zu beachten.

Wie die Übersicht wichtiger beamtenrechtlicher Grundlagen zu Beurteilungen und Auswahlentscheidungen zeigt (s. Anhang 2), sind geschlechterbezogene Diskriminierungsverbote berücksichtigt. Dennoch kommt die beamtenrechtliche Rechtsprechung in einigen Punkten zu Resultaten, die unter dem Blickwinkel des Europäischen Rechts hervorhebenswert sind, weil sie entweder Aspekte präzisieren, die für die Geschlechtergleichstellung von Bedeutung sind oder aber in einem Spannungsverhältnis zum genderbezogenen Gleichstellungsrecht stehen. Einige der beamtenrechtlichen Entscheidungen sollen deshalb hier kurz dargestellt und hinsichtlich ihres Verhältnisses zum Gleichstellungsrecht kommentiert werden.

Zu Vorrangregelungen für Frauen entschied das Bundesverwaltungsgericht, dass ein Beförderungsranglistensystem gegen Art. 33 Abs. 2 GG verstößt, das Gruppen allein aufgrund des gleichen abschließenden Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung bildet und innerhalb dieser Gruppen nach Behinderteneigenschaft und Geschlecht der Bewerber differenziert. *„Durch den – vorschnellen – Rückgriff auf die Hilfskriterien „Behinderteneigenschaft“ und „weibliches Geschlecht“ hat sie Schwerbehinderte und Frauen unter Verstoß gegen Art. 33 Abs. 2 GG bevorzugt. Diesen Hilfskriterien darf erst dann Bedeutung beigemessen werden, wenn sich aus dem Vergleich anhand leistungsbezogener Merkmale kein Vorsprung von Bewerbern ergibt.“*²² Bei gleichem Gesamturteil sind nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts *„zunächst die Beurteilungen umfassend inhaltlich auszuwerten und Differenzierungen in der Bewertung einzelner Leistungskriterien oder in der verbalen Gesamtwürdigung zur Kenntnis zu nehmen“*.²³ Das Bundesverwaltungsgericht fordert deshalb, dass der Dienstherr *„für die Differenzierung innerhalb der Gruppe der Beamten mit gleichem Gesamturteil auf einzelne, im Vorhinein generell festgelegte leistungsbezogene Kriterien hätte abstellen müssen.“*²⁴ *„So kann er der dienstlichen Erfahrung, der Verwendungsbreite oder der Leistungsentwicklung, wie sie sich aus dem Vergleich der aktuellen mit früheren Beurteilungen ergibt, Vorrang einräumen“*²⁵. Nach Ansicht des Gerichts sind die Prinzipien der Förderung der Gleichberechtigung und der bevorzugten Berücksichtigung von

22 BVerwG vom 30.06.2011 2 C 19/10, Randziffer 20

23 ebenda, Randziffer 17

24 ebenda, Randziffer 20

25 ebenda, Randziffer 16

Frauen (sowie das Verbot der Benachteiligung Behinderter) „*nicht darauf gerichtet, die Geltung des Leistungsgrundsatzes nach Art. 33 Abs. 2 GG für die Vergabe öffentlicher Ämter generell einzuschränken*“²⁶, sondern seien auf die Fälle gleicher Qualifikation bzw. Leistung beschränkt und überdies nur dann anzuwenden, wenn nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Gleichstellungspolitisch strittig ist hier, ob nicht das Gesamturteil gerade die Feststellung gleicher Qualifikation und Leistung attestieren soll. Die Missachtung des Gesamturteils in Fällen einer gleichen Gesamt-Beurteilung und der nachträgliche Rückgriff auf einzelne Aspekte, die zu eben diesem Gesamturteil geführt haben, hat nämlich zur Folge, dass der Fall „gleiche Qualifikation und Leistung“ niemals auftreten kann und damit die Prinzipien der Förderung der Gleichstellung obsolet werden. Dies kann nicht der Sinn des Gleichstellungsrechts sein.

Die Zulässigkeit von Quoten bzw. Richtwerten für die Notenvergabe stellte das Bundesverwaltungsgericht in einem Urteil aus dem Jahr 2005 fest. Als Voraussetzungen für die Rechtmäßigkeit von Richtwerten bzw. Quoten forderte das Gericht, dass die jeweilige Vergleichsgruppe hinreichend groß sein muss und dass die Beurteilten „*trotz unterschiedlicher Statusämter im Wesentlichen gleiche Dienstaufgaben wahrnehmen*.“²⁷ „*Die Bezugsgruppe muss in dem Sinne homogen zusammengesetzt sein, dass für alle Gruppenmitglieder im Wesentlichen dieselben Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gelten*.“²⁸ Das Gericht ist deshalb von der Zulässigkeit von Richtwerten überzeugt, weil durch sie „*die Beurteiler nicht angehalten (werden), die Note unter Heranziehung sachwidriger Erwägungen zu bilden ... Die ergänzende Angabe (von Richtwerten bzw. Quoten) ... verdeutlicht den gewollten Maßstab ... Die Berechtigung des Dienstherrn, den Aussagegehalt der Noten ... zu konkretisieren und zu verdeutlichen, ist Teil seiner Befugnis, die Notenskala und die Maßstäbe, nach denen die Noten vergeben werden, überhaupt festzulegen*.“²⁹

Dieser Überzeugung kann aus gleichstellungspolitischer und rechtlicher Sicht sowie auf der Grundlage wissenschaftlicher Studien (z.B. Tondorf/Jochmann-Döll 2005, S. 68ff) nicht gefolgt werden. Denn „Vorgaben für eine bestimmte Verteilung der Leistungsbeurteilungen innerhalb einer Organisationseinheit ... sind sachlich nicht begründbar. Sie können die Beurteilenden zur Herstellung von Ungerechtigkeit zwingen. Wenn die Struktur einer Gesamtbeurteilung bereits vor der eigentlichen Beurteilung feststeht, dann erfolgen die Einzelbeurteilungen nicht unvoreingenommen. Bereits die Datensammlung wird gelenkt.“ (Fried et al. 2000, S. 55) Die deutsche verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung hat hierzu bereits Stellung bezogen. So entschied das Verwaltungsgericht Stuttgart³⁰, dass zumindest der vom Erstbeurteiler zu erstellende

26 ebenda, Randziffer 21

27 BVerwG vom 24.11.2005, 2 C 34.04, Leitsatz 2

28 ebenda, Randziffer 17

29 ebenda, Randziffer 15

30 VG Stuttgart vom 29. November 2009, 17 K 3651/04

Beurteilungsentwurf „unabhängig und weisungsfrei“ zustande gekommen sein muss und sich nicht an Richtvorgaben bzw. Spitzensätzen oder vorgegebenen Reihenfolgen orientieren darf.³¹ Auch § 50 Abs. 2 BLV und die Beurteilungsrichtlinien Baden-Württembergs und Nordrhein-Westfalens weisen darauf hin, dass eine Beurteilung dem Einzelfall gerecht werden muss und Richtwerte die Zuordnung einer zutreffenden Gesamtnote nicht verhindern dürfen. Ob und wie dieser Grundsatz umgesetzt wird bzw. werden kann, muss die Analyse der Praxis zeigen.

Hinsichtlich der Zulässigkeit der Quotenvorgabe in der speziellen Ausprägung als **Gaußsche Normalverteilung** entschieden die Verwaltungsgerichte bislang nicht einheitlich. Das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz sah es zwar als zulässig an, „*Richtwerte erfahrungsorientiert aufzustellen. Die Durchschnittswerte dürfen allerdings nicht statistisch als absolute Größen im Sinne der Gaußschen Normalverteilungskurve missverstanden werden.*“³² Das Oberverwaltungsgericht Lüneburg hatte hingegen keine Bedenken, „*wenn der Dienstherr durch die Angabe eines in der betreffenden Verwaltung insgesamt erwarteten Verhältnisses der Noten – hier unter Berücksichtigung der Gauß’schen Normalverteilungskurve – deren von ihm gewollten Inhalt und damit die anzuwendenden Maßstäbe näher bestimmt.*“³³

Für die Vorgabe einer Gaußschen Normalverteilung bei der Beurteilung gelten mindestens dieselben gleichstellungspolitischen und rechtlichen Bedenken wie für Quoten im Allgemeinen. Hinzu kommt, dass die Gaußsche Normalverteilung zwar als bedeutende statistische Verteilungsform gilt, in der statistischen Fachwelt aber weitgehend Einigkeit darüber herrscht, dass es „nur wenige empirische (und zumeist soziologisch wenig bedeutsame) Sachverhalte gibt, die in Grundgesamtheiten normalverteilt sind. Die Bedeutung der Normalverteilung hat andere Gründe ...“ (Diaz-Bone 2006, S. 136)³⁴.

Dem **Einfluss von Zweit- oder Endbeurteilenden** auf das individuelle Beurteilungsergebnis sprach der Verwaltungsgerichtshof München große Bedeutung zu, als er ein Verfahren für zulässig erklärte, nach dem dem/der unmittelbaren Vorgesetzten als Erstbeurteilendem/r von dem/der Endbeurteilenden (im Urteil „Beurteiler“ genannt) ein Gesamtprädikat für die Beurteilung vorgegeben wird, an dem die Beurteilung auszurichten ist. „*Für diese Vorgehensweise spricht, dass nur der Beurteiler aufgrund seines Überblicks über alle Beamten seines Bereichs im Stande ist, diese im Verhältnis zueinander zu bewerten und entsprechend zu reihen. Der unmittelbare Vorgesetzte kann nur die Leistung ... einschätzen, nicht jedoch einen Vergleich zu allen anderen Beamten derselben Besoldungsgruppe herstellen.*“³⁵ Im Gegensatz dazu betonte das

31 Anders hingegen der VGH München vom 13.4.2010, 3 ZB 08.1095: Nach dieser Entscheidung „ist es nicht zu bemängeln, wenn vorgegebene Quoten (die allerdings nur als Richtwerte dienen dürfen und geringfügige Abweichungen zulassen müssen) dergestalt umgesetzt werden, dass die Gesamturteile – unter Zugrundelegung der Quote – nach der endgültigen Rangfolgeliste gegeben werden ...“ (Randziffer 3).

32 OVG Rheinland-Pfalz vom 19.9.2003, 2 A 10795/03, ohne Randziffern

33 OVG Lüneburg vom 19.10.2009, 5 ME 175/09, Randziffer 14

34 vgl. hierzu auch www.michaelbertling.de/beamtenrecht/quoten101.htm

35 VGH München vom 13.4.2010, 3 ZB 08/1095, Randziffer 5

Oberverwaltungsgericht Münster die Wichtigkeit eines individuellen Leistungsbildes des/der zu Beurteilenden und erklärte die Beurteilungsentscheidung einer Endbeurteilungsrunde aufgrund mangelnder Personen- und Sachkenntnis für rechtswidrig.³⁶ Informationsdefizite über die Leistungen des/der zu Beurteilenden können nach dieser Entscheidung auch nicht durch mündliche Informationen des/der Erstbeurteilenden vor der Entscheidung oder durch dessen/deren nachträgliche Einflussnahme ausgeglichen werden.

Aus gleichstellungsrechtlicher Sicht müssen Leistungsbeurteilungen objektiv, sachlich begründbar, transparent und nachvollziehbar sein. Wenn und solange Personen die Leistungsbeurteilung vornehmen (und nicht objektivere Verfahren anstelle persönlicher Einschätzungen treten), haben diese Anforderungen überhaupt nur dann eine Chance erfüllt zu werden, wenn diese Personen die Leistungen des/der zu Beurteilenden intensiv und ausführlich beobachten konnten und geschlechtsneutral einschätzen können. Treffen Zweit- oder Endbeurteilende die Beurteilungsentscheidung ohne eigene Kenntnis und Anschauung der Leistung des/der zu Beurteilenden, wächst die Gefahr einer diskriminierenden Beurteilung, deren Ergebnis letztlich eher auf spekulativen Annahmen denn auf tatsächlich ermittelten Leistungsergebnissen beruht. Wird dadurch eine gleiche oder gleichwertige Leistung einer Frau und eines Mannes ungleich bewertet, dürfte dies unionsrechtlich nicht zulässig sein.³⁷

Zur gerichtlichen Kontrolle der Beurteilungsentscheidung

Während im Falle einer Klage einer Beamtin (oder eines Beamten) aufgrund einer vermuteten Geschlechtsdiskriminierung gerichtlich zu überprüfen wäre, ob eine Beurteilungsentscheidung diskriminierend wirkt, werden im Falle von beamtenrechtlichen Klagen, die sich auf Art. 33 Abs. 2 GG (Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung) beziehen, andere Akzente gesetzt: Hier wird dem öffentlichen Arbeitgeber ein von der Verfassung gewährleisteter Beurteilungsspielraum zugestanden, der nur beschränkt einer gerichtlichen Kontrolle unterliegt. *„Soweit eine dienstliche Beurteilung auf reine Werturteile gestützt wird, kann das Verwaltungsgericht jedoch nicht die Darlegung und den Nachweis der einzelnen „Tatsachen“ verlangen, die dem Werturteil untrennbar miteinander verschmolzen zugrunde liegen; diese Werturteile selbst sind einer beweismäßigen Prüfung nicht zugänglich“*, führt das Bundesverfassungsgericht³⁸ aus. Demnach soll nur der öffentliche Arbeitgeber durch die für ihn handelnden Organe über die Auslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ein persönlichkeitsbezogenes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Bewerber den fachlichen und persönlichen Anforderungen des konkreten Amtes entspricht. Deshalb soll sich die gerichtliche Kontrolle darauf beschränken, ob der öf-

36 OVG Münster vom 6.12.2010, 6 A 596/10

37 Darauf deutet die Entscheidung des EuGH vom 26.6.2001, Rs. C-381/99 „Brunnhof“, Randziffern 76ff. hin, wonach die vermutete Leistungsfähigkeit einer Arbeitnehmerin keine zulässige Rechtfertigung für die Zahlung eines geringeren Entgelts darstellt. Dieser Grundsatz müsste analog auch auf Beurteilungen anzuwenden sein.

38 BVerfG Urteil vom 29. Mai 2002 – 2 BvR 723/99 Rn. 13 mit Verweis auf BVerwG Urteil vom 26.06.1980 – 2 C 8.78

fentliche Arbeitgeber den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem er sich frei bewegen kann, verkannt hat, ob er von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachwidrige Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat.³⁹

3.3 Schlussfolgerungen für die gleichstellungspolitische Prüfung

Dienstliche Beurteilungen müssen nicht nur im Einzelfall gerecht sein, sondern auch im Vergleich zu anderen Beamtinnen und Beamten. Das Allgemeine⁴⁰ Gleichbehandlungsgesetz stellt (neben anderen Merkmalen) auf eine gerechte Beurteilung von Frauen und Männern, das Teilzeit- und Befristungsgesetz auf eine gerechte Beurteilung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten ab. Da Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten nicht zufällig erheblich überrepräsentiert sind, wird jede Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten gleichzeitig als Benachteiligung von Frauen gewertet (vgl. Kocher 2007, S. 17). Insofern sind mit diesen Rechtsgrundlagen bereits die maßgeblichen Merkmale der Vergleichsgruppen genannt, auf die es in der vorliegenden Expertise ankommt. Dagegen stellen die beamtenrechtlichen Bestimmungen auf eine „allgemeine“ Gleichbehandlung der Beamtinnen und Beamten bei der Beurteilung ab, die eine erweiterte Vergleichsperspektive unter den Bediensteten eröffnet.

Da für die vorzunehmende Prüfung einer geschlechtergerechten Beurteilung die genderbezogenen Rechtsgrundlagen maßgeblich sind, basieren die verwendeten Analyseinstrumente ausschließlich auf diesen Rechtsquellen. Danach gilt für die Leistungsbeurteilung der Grundsatz, dass Beamtinnen und Beamte, die eine gleiche oder gleichwertige Leistung erbracht haben, gleiche Beurteilungsergebnisse erhalten müssen. Wann liegt eine gleiche, wann eine gleichwertige Leistung vor? Analog der Definitionen von gleicher und gleichwertiger Arbeit lässt sich eine gleiche Leistung definieren als eine Leistung, die im Hinblick auf die gewählten (diskriminierungsfreien) Leistungsmerkmale identisch ist. Sie wird in der Regel von Beamtinnen und Beamten erbracht werden, die weitgehend gleiche Arbeit unter gleichen Bedingungen verrichten. Eine gleichwertige Leistung ist dagegen eine inhaltlich andersartige Leistung, die jedoch im Hinblick auf die gewählten Merkmale von gleichem (Punkt)Wert ist. Eine gleichwertige Leistung wird von Beamtinnen und Beamten erbracht werden können, die eine unterschiedliche, jedoch gleichwertige Arbeit erbringen. Da die Leistungsbeurteilung aufgabenbezogen erfolgen muss, ist eine aktuelle und umfassende Stellenbeschreibung wesentlicher Bezugspunkt der Leistungsbeurteilung.

39 BVerwG 30. Januar 2003 – 2 A 1/02 -; ebenso Hanseatisches Oberlandesgericht Bremen 27. Dezember 2000 – 1 U 20/00 – OLG Hamburg Schleswig auch BVerwG vom 25.11.2005, 2 C 34.04 Randziffer 10

40 Die Titulierung des Gesetzes als „Allgemeines“ Gleichbehandlungsgesetz ist missverständlich, da es in diesem Gesetz nicht um den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, sondern um spezielle Gleichbehandlungsaspekte geht.

Der Begriff der Gleichwertigkeit verweist auf Verfahren der Leistungsbewertung. Für sie gelten – wie in Kapitel 4.1 beschrieben – bestimmte rechtliche Anforderungen, die sich auf die Kriterien, auf die methodische Vorgehensweise sowie auf ergänzende Regeln beziehen. Mit welchen Instrumenten diese Anforderungen geprüft werden, wird im folgenden Kapitel dargestellt.

4 Analyse der Beurteilungsrichtlinien

Im vorliegenden Kapitel werden die Beurteilungsrichtlinien der Bundesländer und Polizeibereiche daraufhin überprüft, ob sie Bestimmungen enthalten, die zu einer mittelbaren Diskriminierung nach Geschlecht führen können. Sie läge vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren es ermöglichen, gleiche oder gleichwertige Leistungen von Frauen und Männern ungleich zu beurteilen.

Die Analyse der Beurteilungsrichtlinien erfolgt mit Hilfe eines von den Autorinnen entwickelten Diskriminierungs-Checks. Er konzentriert sich auf fünf Aspekte, die sich nach Befunden der Diskriminierungsforschung als kritische Regelungspunkte herausgestellt haben:

- den Aufgabenbezug der Beurteilung und die Anpassung der Merkmale an die jeweilige Tätigkeit (Abschnitt 4.1.1)
- die Auswahl und Definition der Beurteilungsmerkmale (Abschnitt 4.1.2)
- die Regelungen zur Einstufung und Bewertung (Abschnitt 4.1.3)
- den Beurteilungsmaßstab (Abschnitt 4.1.4)
- methodische und prozessbezogene Bestimmungen des Beurteilungsverfahrens. (Abschnitt 4.1.5).

Im Folgenden werden die Richtlinien aus Baden-Württemberg, Sachsen-Anhalt und der Bundespolizei einer ausführlichen Analyse unterzogen (Abschnitt 5.1). Die wesentlichen Regelungen aus den drei Richtlinien finden sich in mehreren synoptischen Darstellungen im Anhang 3, Abbildungen I bis VII. Im Anschluss daran erfolgt eine Kurzanalyse der Richtlinien der anderen Bundesländer (4.2). Im Anhang 4 befindet sich eine Übersicht aller analysierten Beurteilungsrichtlinien.

4.1 Analyse der Richtlinien aus Baden-Württemberg, Sachsen-Anhalt und der Bundespolizei

4.1.1 Aufgabenbezug der Beurteilung

Die Leistungsbeurteilung muss sich auf die konkrete Tätigkeit des Beamten/der Beamtin beziehen, da ansonsten Beurteilungsverzerrungen entstehen können. Ein klarer Aufgabenbezug der Beurteilung darf daher in keiner Regelung fehlen. Weitere Prüffragen beziehen sich auf den Aspekt, wie detailliert die Tätigkeitsbeschreibung ausfallen muss. Die Leistungsbeurteilung sollte auch ganzheitlich sein, d.h. der Merkmalskatalog der Richtlinie sollte alle relevanten Leistungsaspekte der Tätigkeiten im Polizeivollzugsdienst berücksichtigen. Hinsichtlich dieses Anspruchs stellt sich die Frage, wem die Aufgabe einer ganzheitlichen Merkmalsauswahl überlassen wird: Erfolgt die

funktionsspezifische Anpassung der Beurteilungsmerkmale und ihre Gewichtung bereits im Vorfeld durch die Organisation oder wird sie in das subjektive Ermessen der/des jeweiligen Beurteilenden gestellt? Die wichtigsten Prüffragen und Erläuterungen zu diesem Aspekt finden sich in dem folgenden Teil des Diskriminierungs-Checks. (Abb. 59)

Abb. 59: Diskriminierungs-Check zum Aufgabenbezug der Beurteilung

Fragen zum Aufgabenbezug der Beurteilung	Erläuterungen
<p>1. Gibt es eine Regelung, wonach zwingend ein Bezug zu den Aufgaben hergestellt werden muss? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p>Eine Regelung sollte diesen Aufgabenbezug vorsehen, da die Beurteilung hierdurch ihre sachliche Basis erhält. Ansonsten besteht das Risiko, dass ein Rückgriff auf sachlich nicht gerechtfertigte Leistungserwartungen oder Schemata erfolgt, die sich auf das Geschlecht der Stelleninhaber/in beziehen.</p>
<p>2. Ist vorgeschrieben, dass die Tätigkeitsbeschreibung umfassend sein muss, d.h. sämtliche Aufgaben – auch Routineaufgaben – beinhalten muss? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p>Manche Regelungen sehen vor, dass lediglich einige wenige, prägende Aufgaben zu berücksichtigen sind. In diesem Fall könnten Routineaufgaben unbeachtet bleiben, die ebenfalls bestimmte Fähigkeiten erfordern, wie z.B. Ausdauer oder Genauigkeit. Das Ziel einer ganzheitlichen Beurteilung könnte dann bei jenen (ggf. frauendominierten) Tätigkeiten verfehlt werden, an denen diese Aufgaben anfallen.</p>
<p>3. Gelten auch Funktionsbezeichnungen als Bezugspunkt der Beurteilung als ausreichend? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p>Mitunter werden Funktionsbezeichnungen als ausreichend angesehen, die nur einen pauschalen Aufgabenbezug darstellen. Auch hier besteht das Risiko, dass die Beurteilung bestimmte Leistungsanforderungen von (ggf. frauendominierten) Stellen nicht angemessen berücksichtigt.</p>
<p>4. Sind auch die Zeiträume darzustellen, in denen bestimmte Tätigkeiten verrichtet wurden? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p>Eine solche Regelung ist positiv im Sinne einer ganzheitlichen leistungsgerechten Beurteilung, da sie etwaige Veränderungen der Tätigkeit im Beurteilungszeitraum sichtbar macht.</p>
<p>5. Gibt es eine Regelung, wonach auch die Rahmenbedingungen systematisch zu berücksichtigen sind, unter denen die Leistungen erbracht werden, z.B. technische Ausstattung, Personalbesetzung u.a.m.? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p>Die Rahmenbedingungen von zwei Stellen derselben Laufbahn-/Besoldungsgruppe können unterschiedlich sein und sollten daher bei der Beurteilung systematisch berücksichtigt werden. Ansonsten besteht das Risiko einer nicht einzelfallgerechten Gesamtbewertung.</p>
<p>6. Decken die geregelten Merkmale die relevanten Aspekte der Tätigkeiten von Männern und Frauen vollständig ab? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p>Um Leistung und Befähigung vollständig erfassen und würdigen zu können, müssen die in der Beurteilungsrichtlinie geregelten Merkmale die Charakteristika der Tätigkeiten, das „Wesen der Leistung“ vollständig abdecken. Dabei müssen auch Merkmale berücksichtigt werden, die bei überwiegend von Frauen ausgeübten Tätigkeiten vorkommen.</p>
<p>7. Haben die Beurteilenden einen subjektiven Entscheidungsspielraum bei der Auswahl und Gewichtung der Merkmale? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p>Für jede Stelle sollte vorab festgelegt werden, welche der Haupt- und Untermerkmale für die einzelne Tätigkeit von Bedeutung sind. Auf Basis dieser Festlegung gilt es sodann zu definieren, welches Gewicht jeder Merkmalsbereich bei der Gesamtbeurteilung erhalten soll. Hat die beurteilende Person einen subjektiven Spielraum, können also Merkmale nach eigenem Ermessen hinzugefügt oder entfernt werden, kann dies zu einer nicht gerechtfertigten geringeren Punktzahl und zu einer Benachteiligung führen.</p>
<p>8. Ermöglicht die Richtlinie, dass ggf. auch Merkmale beurteilt werden, die für eine Tätigkeit nicht von Bedeutung sind? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p>Bereits im Vorfeld sollten die funktionsrelevanten Merkmale und ihre Gewichtungen feststehen, so dass durch Beurteilung unbedeutender Merkmale keine Benachteiligungen entstehen können.</p>

Zu den **Fragen 1-3** des Diskriminierungs-Checks lässt sich festhalten, dass die Beurteilungsrichtlinie für Sachsen-Anhalt einen Aufgabenbezug der Beurteilung nur in sehr allgemeiner Form vorschreibt, während die Beurteilungsrichtlinien der Bundespolizei und Baden-Württembergs präzisere Regelungen beinhalten. Allerdings brauchen nach diesen Regelungen nur die „prägenden Tätigkeiten“ sowie „Sonderaufgaben von besonderem Gewicht“ und übertragene „Nebenämter“ (Baden-Württemberg) bzw. „in der Regel nicht mehr als fünf Tätigkeiten“ benannt werden, in bestimmten Tätigkeitsbereichen ist sogar die Funktionsbezeichnung ausreichend (Bundespolizei). Eine durchgängige differenzierte Erfassung der Tätigkeit, ggf. auch der Rückgriff auf eine umfassende, auf den Beurteilungszeitraum zutreffende Stellenbeschreibung, wäre für eine einzelfallgerechte Beurteilung erforderlich. Besonders risikoreich sind Hinweise auf überwiegend von Frauen (oder Männern) wahrgenommene Funktionen, die es heute nicht mehr gibt („Schriftgutverwaltung“, „Fernschreibdienst“) sowie Öffnungsklauseln für die freie Auswahl weiterer Funktionsbezeichnungen („oder soweit die Funktionsbezeichnung eine hinreichend genaue Tätigkeitsbeschreibung ergibt“).

In Baden-Württemberg und bei der Bundespolizei sind die in **Frage 4** thematisierten Zeiträume für die Wahrnehmung von Tätigkeiten und damit etwaige Veränderungen, wie z.B. Beförderungen, zu benennen.

Zu Frage 5: In keiner der drei untersuchten Richtlinien ist geregelt, dass auch die -möglicherweise heterogenen – Rahmenbedingungen der Leistungserbringung bei der Beurteilung zu berücksichtigen sind.

Die **Frage 6** nach der Abdeckung aller relevanten Tätigkeitsmerkmale kann abschließend nur im jeweiligen Einzelfall und auf Basis vorliegender Tätigkeitsbeschreibungen beurteilt werden. An dieser Stelle kann deshalb nur festgehalten werden, dass in den drei untersuchten Richtlinien quantitative und qualitative Leistungsdimensionen, sowie psycho-soziale, physische und organisatorische Aspekte berücksichtigt werden. Als Leitlinie für die nicht-diskriminierende Auswahl von Merkmalen kann möglicherweise ein Urteil des EuGH zur Frage diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung herangezogen werden⁴¹. Hier heißt es: „*Ein System ist nicht allein deshalb diskriminierend, weil bei einem seiner Kriterien auf Eigenschaften abgestellt wird, die Männer eher besitzen. Ein System der beruflichen Einstufung muss jedoch, um insgesamt nicht diskriminierend zu sein ..., so ausgestaltet sein, dass es ... als gleichwertig anerkannte Arbeitsplätze umfasst, bei denen andere Kriterien berücksichtigt werden, hinsichtlich deren die weiblichen Arbeitnehmer besonders geeignet sein können.*“ (Randziffer 15). Auch für Beurteilungen müsste gelten, dass „*Kriterien zu berücksichtigen sind, hinsichtlich deren die Arbeitnehmer beider Geschlechter besonders geeignet sein können.*“ (Leitsätze).

41 EuGH vom 1.7.1986, Rs. 237/85 „Rummler“

Auf **Frage 7** ist zu antworten, dass die Auswahl der zu beurteilenden Merkmale in den Richtlinien für die Bundespolizei und Sachsen-Anhalt nicht abschließend geregelt ist. Weitere Merkmale können durch die Beurteilenden hinzugefügt werden. Für die zusätzliche Aufnahme von Merkmalen ist nur in der Richtlinie Sachsen-Anhalts die Zustimmung der Leitung der Behörde oder Einrichtung erforderlich. Im Rahmen der Befähigungsbeurteilung können, wie bei der Bundespolizei auch, besondere Fachkenntnisse und Fähigkeiten ergänzt werden. Für die spätere Gesamtbewertung ist nach der Richtlinie Baden-Württembergs zusätzlich die „Gesamtpersönlichkeit“ zu würdigen. Damit ist ein weiteres Beurteilungsmerkmal eingeführt, dessen Definition und Gewichtung jedoch offen bleiben. Hiermit sind Spielräume für subjektive, wenig transparente Bewertungsaspekte eröffnet, die Einfallstore für Beurteilungsverzerrungen – auch zuungunsten von Angehörigen eines Geschlechts – bieten.

Frage 8 thematisiert die Beurteilung nicht relevanter Merkmale. Diesbezüglich ist nach der Bedeutung von „körperlicher Leistung“ bzw. „sportlicher Fähigkeiten“ an Arbeitsplätzen zu fragen, die keine entsprechenden physischen Anforderungen stellen. Dem trägt die Richtlinie der Bundespolizei insoweit Rechnung, als sie als Maßstab für die Beurteilung der körperlichen Leistung die Anforderungen des Arbeitsplatzes vorgibt (Ziffer 5.1.3 der Richtlinie, vgl. Anhang 3). In Baden-Württemberg ist zu sportlichen Fähigkeiten Stellung zu nehmen (Ziffer 3.2.4 der Richtlinie, vgl. Anhang 3). In Sachsen-Anhalt existieren keine derartigen speziellen Vorgaben hinsichtlich dieses Merkmals.

4.1.2 Merkmale der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung

Die Merkmale der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung können in verschiedener Hinsicht eine Quelle von Geschlechtsdiskriminierung sein. Konkrete Fragen und Erläuterungen finden sich im nachstehenden Teil des Diskriminierungs-Checks (Abb. 60). Die einschlägigen Regelungen hierzu finden sich in Anhang 3. Einen Überblick über die geregelten Merkmale und Untermerkmale finden sich in Abb. 60 in diesem Abschnitt.

Abb. 60: Diskriminierungs-Check zu Merkmalen der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung

Fragen zu den Beurteilungsmerkmalen	Erläuterungen
1. Beziehen sich die ausgewählten Merkmale der Leistungsbeurteilung überwiegend auf feststellbare Leistungsergebnisse? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Die Merkmale der Leistungsbeurteilung können sich auf Leistungsergebnisse (Output) oder auf die Person, d.h. deren Eigenschaften und Verhaltensweisen beziehen. Während Leistungsergebnisse eher mit Fakten oder Belegen begründbar und besser nachvollziehbar sind, sind charakterliche Eigenschaften von Personen (z.B. Teamfähigkeit oder Belastbarkeit) nur subjektiv einschätzbar. Durch die Abhängigkeit von subjektiven Wertvorstellungen und (Vor-)Urteilen bergen eigenschaftsbezogene Merkmale ein hohes Risiko von geschlechterbezogenen Beurteilungsverzerrungen. Darüber hinaus besteht kein zwingender Zusammenhang zum Arbeitsergebnis. So erbringen z.B. Personen, die Fortbildungsbereitschaft signalisieren, nicht zwangsläufig bessere Leistungen. Verhaltensbezogene Kriterien sind ebenfalls nicht unproblematisch, denn hierbei hängt die Beurteilung davon ab, wie lange und intensiv das Verhalten von Beschäftigten beobachtet wird. Darüber hinaus ist die Wahrnehmung von menschlichem Verhalten geprägt durch subjektive Werteschemata und Stereotype, die wie WahrnehmungsfILTER wirken. Dasselbe Verhalten wird bei Männern und Frauen mitunter unterschiedlich gewertet: Er zeigt ein „offensives Kommunikationsverhalten“, sie tendiert zu „Aggressivität“. Auch müssen Personen, die häufig länger arbeiten, nicht leistungsfähiger sein als Personen, die die Arbeitszeit einhalten.
2. Sind die ausgewählten Merkmale überschneidungsfrei? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Die Beurteilungsmerkmale sollten inhaltlich unterschiedliche Sachverhalte erfassen und sich nicht überschneiden. Ansonsten wächst die Gefahr, dass gleiche oder ähnliche Leistungsaspekte unter unterschiedlichen Bezeichnungen doppelt beurteilt werden. Dies erhöht das Gewicht desselben oder eines ähnlichen Leistungsaspekts und begünstigt Personen, bei denen er besonders zu Buche schlägt. Diese „versteckte“ Gewichtung kann sich zum Nachteil eines Geschlechts auswirken.
3. Sind die Merkmale eindeutig beschrieben? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Eine eindeutige Definition der Merkmale sorgt dafür, dass Beurteilte und Beurteilende ein gleiches Verständnis von dem Merkmal entwickeln können und fördert einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab. Dadurch können Beurteilungsergebnisse besser nachvollzogen werden.
4. Gibt es Beurteilungsmerkmale, die von Frauen (oder Männern) mit Familienaufgaben schwerer zu erfüllen sind als von Beschäftigten ohne diese Aufgaben? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Beispiele für solche Merkmale sind: zeitliche Flexibilität, räumliche Mobilität, Fortbildung(sbereitschaft) in der Freizeit, Bereitschaft zu Überstunden. Solche Kriterien bzw. Kriterien, die entsprechend ausgelegt werden können (z.B. Engagement), können mittelbar diskriminieren.

<p>5. Gibt es Beurteilungsmerkmale, die durch Geschlechterstereotype geprägt sind, d.h. im Pauschalurteil als typisch männlich oder typisch weiblich gelten?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p>Männer gelten im stereotypen Denken als durchsetzungsfähiger, belastbarer, technisch geschickter und rationaler als Frauen. Dagegen wird Frauen höhere soziale Kompetenz wie höheres Einfühlungsvermögen oder größere Kommunikationsfähigkeit zugeschrieben. Solche Kriterien bzw. entsprechende Beschreibungen können zu geschlechtsbezogenen Beurteilungsverzerrungen führen, d.h. die Personen benachteiligen, die vermeintlich nicht über entsprechende Kompetenzen verfügen.</p>
--	--

Zu Frage 1: In allen drei Richtlinien bezieht sich nur ein Teil der Beurteilung auf Ergebnisse der Leistung (z.B. Leistungsumfang, Leistungsqualität), die potentiell relativ gut belegbar und nachvollziehbar sind. Ein weiterer Teil bezieht sich auf die Person des/der Beurteilten, deren Eigenschaften, Charaktermerkmale und Verhaltensweisen, die allerdings schwerer belegbar und nachweisbar sind: Eigenschaftsbezogene Merkmale wie Ideenreichtum, Bereitschaft zur Teamarbeit oder Auffassungsgabe erfordern subjektive psychologische Einschätzungen und unterliegen somit einem besonders hohen Risiko der Verzerrung bei der Beurteilung durch individuelle Wertvorstellungen und Leistungserwartungen, die auch durch Geschlechterstereotype oder Vorurteile geprägt sein können. Verhaltensbezogene Merkmale wie Sozialverhalten oder Führungsverhalten, Umgang mit Konfliktsituationen, Verhandlungs- und Vernehmungsgeschick sind zwar in Arbeitssituationen beobachtbar, jedoch besteht auch hier ein Risiko der Verzerrung, da die subjektive Wahrnehmung von Verhaltensweisen durch Werteschemata der beurteilenden Person „gefiltert“ wird (Fried/Wetzel/Baitsch 2000, 23 ff). Darüber hinaus stellt sich die Frage nach der Beobachtungsintensität und -qualität: Wie häufig, wie lange und wie genau kann ein bestimmtes Verhalten beobachtet werden? Eine vergleichende Betrachtung der Richtlinien zeigt, dass einige Merkmale in einer Richtlinie als persönliche Eigenschaften definiert sind (z.B. Bereitschaft zur Teamarbeit in Sachsen-Anhalt), in der anderen als beobachtbare Verhaltensweisen (teamorientiertes Handeln bei der Bundespolizei).

Hinsichtlich **Frage 2**, die den Aspekt der Überschneidungen von Merkmalen problematisiert, lässt sich festhalten, dass diese Gefahr insbesondere bei der Bundespolizei und in Sachsen-Anhalt besteht. Hier einige Beispiele für Merkmale, die gemeinsame Schnittmengen aufweisen und daher ein vergleichsweise hohes Gewicht erhalten:

- „Fachkenntnisse“ und „Arbeitsergebnisse“: Ein hohes Maß an Fachkenntnissen müsste sich entsprechend im Arbeitsergebnis niederschlagen. Damit werden zwei Seiten derselben Medaille beurteilt (Bundespolizei). Gleiches gilt für die Merkmale „Fachliches Wissen“ und „Rechtmäßigkeit“ und „Zweckmäßigkeit des Handelns“ (Sachsen-Anhalt).
- Gemeinsame Schnittmengen gibt es bei den Merkmalen „Vertretung des Verantwortungsbereichs“, „Verantwortungsbereitschaft“ und „Zuverlässigkeit“: Wer den eigenen Verantwortungsbereich „angemessen und erfolgreich“ vertritt, hat damit

Verantwortung übernommen und verhält sich gleichzeitig „loyal und gewissenhaft“ (Bundespolizei).

- „Eigenständigkeit“ und „Initiative“: Wer Arbeitsergebnisse eigenständig, d.h. ohne Anleitung und Kontrolle erzielt, handelt in der Regel aus eigenem Antrieb (Sachsen-Anhalt).
- „Auffassungsgabe“ und „Denk- und Urteilsfähigkeit“: Um Sachverhalte und Fragestellungen eigenständig und folgerichtig zu durchdenken, zu bewerten und Urteile überzeugend zu begründen, bedarf es der Fähigkeit, Sachverhalte zutreffend und differenziert zu erfassen (Bundespolizei).

Zur näheren Beschreibung der Merkmale (**Frage 3**) ist festzustellen, dass diese in den Anlagen zu den drei Richtlinien zwar mit kurzen Stichworten oder Sätzen beschrieben sind, jedoch wären an mehreren Stellen konkretere und eindeutige Beschreibungen erforderlich, um ein einheitliches Verständnis zu fördern. Einige Beispiele:

- Das Merkmal „Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern“ wird in Sachsen-Anhalt umschrieben mit „Würdigung der Interessen der betroffenen Personen im weiteren Sinne“. In Baden-Württemberg sind hierzu im Rahmen der Beschreibungshilfen präzisere Formulierungen gefunden worden (Auswahl aus Stufe 5): „setzt notwendige polizeiliche Maßnahmen mit großem Einfühlungsvermögen hervorragend durch – reagiert selbst in brisanten Konfliktsituationen souverän und löst sie überzeugend“.
- Das Merkmal „Initiative“ wird bei der Bundespolizei lediglich definiert mit: „Aufgaben werden eigeninitiativ begonnen und zu Ende geführt.“ In Sachsen-Anhalt wird im Rahmen der Beschreibung desselben Merkmals ein neues Merkmal, nämlich „Prioritätensetzung“ eingeführt. Die Beschreibung von „Initiative“ lautet dort: „Aus eigenem Antrieb Aufgaben unter Berücksichtigung der Prioritäten in Angriff nehmen.“ Konkreter formuliert die Richtlinie Baden-Württemberg: „zeigt sich darin, wie jemand Aufgaben erkennt und löst, sich eigene Ziele setzt und Vorschläge einbringt“.
- In einzelnen Fällen ist auch fraglich, inwieweit die erläuternden Stichworte dem allgemeinen Verständnis des Merkmals entsprechen und es zutreffend umschreiben, z.B. „Denk- und Urteilsvermögen = Auffassungsgabe, Einfallsreichtum, konzeptionelles Arbeiten“ (Sachsen-Anhalt). Näherliegend erscheinen Umschreibungen, die auf die „Fähigkeit, Sachverhalte und Probleme praxisorientiert zu analysieren und Entscheidungen situationsgerecht zu treffen“ abstellen (Baden-Württemberg).

Inwieweit die Richtlinien Beurteilungskriterien enthalten, die von Frauen (und Männern) mit Familienaufgaben schwerer zu erfüllen sind als von Beschäftigten ohne diese Aufgaben (**Frage 4**), lässt sich nicht abschließend beantworten. Dies hängt davon ab, wie bestimmte Begriffe von den Beurteilenden näher ausgelegt und welche konkreten Leistungserwartungen gestellt werden. Offen bleibt beispielweise, ob es sich positiv in der Beurteilung eines Beamten niederschlagen würde, wenn er seinen „Kenntnisstand“ in der dienstfreien Zeit erweitert, während eine Beamtin mit Familienpflichten dies aus

zeitlichen Gründen nicht leisten kann. Dass sich Merkmale wie „Leistungsumfang“ oder „Initiative“ auf die reguläre Arbeitszeit beschränken, ist in den Merkmalsdefinitionen und Beschreibungshilfen nicht eindeutig zu Ausdruck gebracht. Das Merkmal „termingerechtes Arbeiten“ (Untermerkmal von „besondere Fachkenntnissen und Fähigkeiten“) wird wie folgt beschrieben: „Die Arbeitsergebnisse liegen zu den vorgegebenen Terminen bzw. einem für den Arbeitsablauf zweckmäßigen Zeitpunkt vor“ (Sachsen-Anhalt). Würde es positiv beurteilt werden, wenn ein Beamter diese Termine durch Opfern dienstfreier Zeit halten würde?

Abb. 61: (Sub-)Merkmale für die Leistungs- und Befähigungsbeurteilung in Baden-Württemberg, bei der Bundespolizei und in Sachsen-Anhalt

Baden-Württemberg*	Bundespolizei*	Sachsen-Anhalt*
<p>Leistungsmerkmale</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Leistungsverhalten und Leistungsergebnisse <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Leistungsumfang 1.2 Leistungsgüte 1.3 Planung und Disposition 1.4 Initiative und Selbständigkeit 2. Sozialverhalten <ol style="list-style-type: none"> 2.1 Sozialverhalten nach innen gegenüber Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern, Kolleginnen und Kollegen einschließlich Vorgesetzten 2.2 Sozialverhalten nach außen im Umgang mit Bürgern 3. Mitarbeiterführung <ol style="list-style-type: none"> 3.1 Zielvereinbarung, Beurteilen Fördern und Motivieren 3.2 Umgang mit Konfliktsituationen 3.3 Delegieren und Kontrollieren <p>Befähigungsmerkmale</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fachwissen und Lernfähigkeit 2. Mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit 3. Verhandlungs- und Vernehmungsgeschick 4. Entscheidungs- und Urteilsfähigkeit 5. Ausdauer und Belastbarkeit 	<p>Leistungsmerkmale</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitsergebnisse <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Qualität und Verwertbarkeit 1.2 Arbeitsmenge und Termingerechtheit 1.3 Zweckmäßigkeit des Mitteleinsatzes 2. Fachkenntnisse 3. Arbeitsweise <ol style="list-style-type: none"> 3.1 Eigenständigkeit 3.2 Initiative 3.3 Vertretung des Verantwortungsbereichs 3.4 Dienstleistungs-Orientierung 3.5 Mündlicher Ausdruck 3.6 Schriftlicher Ausdruck 4. Soziale Kompetenz <ol style="list-style-type: none"> 4.1 Verantwortungsbereitschaft 4.2 Zuverlässigkeit 4.3 Zusammenarbeit und teamorientiertes Handeln 4.4 Umgang mit Konfliktsituationen 5. Führung <ol style="list-style-type: none"> 5.1 Organisation 5.2 Anleitung und Aufsicht 5.3 Delegation 5.4 Motivierung 5.5 Förderung von Mitarbeitern 6. Körperliche Leistung (einschl. -fähigkeit und -bereitschaft) <p>Befähigungsmerkmale</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Auffassungsgabe 2. Denk- und Urteilsfähigkeit 3. Entscheidungs- und Durchsetzungsvermögen 4. Verhandlungsgeschick 5. Ideenreichtum 6. Konzeptionelles Arbeiten 7. Organisatorische Fähigkeit 8. Genauigkeit 	<p>Leistungsmerkmale</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitsgüte <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Fachliches Wissen und Können 1.2 Gründlichkeit 1.3 Rechtmäßigkeit des Handelns 1.4 Zweckmäßigkeit des Handelns 1.5 Schriftlicher Ausdruck 1.6 Mündlicher Ausdruck 2. Arbeitsmenge <ol style="list-style-type: none"> 2.1 Arbeitsumfang 2.2 Termingerechtes Arbeiten 2.3 Belastbarkeit 2.4 Körperliche Leistung 3. Arbeitsweise <ol style="list-style-type: none"> 3.1 Organisation des Arbeitsbereiches 3.2 Eigenständigkeit 3.3 Initiative 3.4 Bereitschaft zur Teamarbeit 3.5 Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern 4. Führungsverhalten <ol style="list-style-type: none"> 4.1 Wahrnehmung der Führungsverantwortung 4.2 Motivierung und Förderung der Mitarbeiter 4.3 Vereinbarung und Kontrolle der Arbeitsergebnisse <p>Befähigungsmerkmale</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Denk- und Urteilsvermögen 2. Organisationsvermögen 3. Kommunikation und Zusammenarbeit 4. Führungsfähigkeit

Baden-Württemberg*	Bundespolizei*	Sachsen-Anhalt*
	9. Leistungsbereitschaft und Belastbarkeit 10. Selbständigkeit des Handelns 11. Fähigkeit zum Führen von Mitarbeitern (soweit nicht bereits als Vorgesetzter beurteilt) 12. Lernfähigkeit und -bereitschaft	

Quelle: Baden-Württemberg: Ziffer 3.1.3 und 3.2.2 der Beurteilungsrichtlinie; Bundespolizei: Anlage 2 und 3 der Beurteilungsrichtlinie; Sachsen-Anhalt: Anlage 2 der Beurteilungsrichtlinie

* Die aufgeführten Einzelmerkmale werden in Anlagen zu den Richtlinien näher erläutert.

Zu prüfen ist auch, ob Beurteilungskriterien verwendet werden, die entweder als solche oder durch ihre Definition geschlechtsdiskriminierende Effekte haben können, weil sie Geschlechterstereotype reproduzieren (typisch männlich – typisch weiblich) und damit einen unvoreingenommenen, geschlechtsneutralen Blick auf die Leistung oder die Person erschweren. **(Frage 5)** Dies ist für eine Reihe der Merkmale aus den zu untersuchenden Beurteilungsrichtlinien der Fall, wie die folgenden Beispiele zeigen.

- Initiative und Selbständigkeit: Formulierungen aus dem Beschreibungskatalog Baden-Württembergs lehnen sich an männliche Stereotypen an, wie z.B. bei Stufe 5: „schreitet mit großer Sicherheit zielstrebig auch in den schwierigsten Situationen ein – erzielt durch Eigeninitiative, Tatkraft und Spürsinn große Erfolge – ... – entscheidet auch unter Zeitdruck sehr überlegt und entschlossen ...“. Die Formulierungen für die Merkmale Initiative und Eigenständigkeit bei der Bundespolizei und in Sachsen-Anhalt sind sehr knapp formuliert und wirken dadurch neutraler. Sie lassen aber gleichzeitig großen Spielraum für subjektive Einflüsse bei den Beurteilenden.
- Bereitschaft zur Teamarbeit (Sachsen-Anhalt), Zusammenarbeit und teamorientiertes Handeln (Bundespolizei) bzw. Sozialverhalten nach innen (Baden-Württemberg): Bei der Definition dieses Merkmals werden in den Richtlinien einzelne Formulierungen verwendet, die zu stereotypen Vorstellungen weiblicher Eigenschaften und Verhaltensweisen tendieren. In der Richtlinie Sachsen-Anhalts heißt es u.a.: „Leistung und Stimmung der Gruppe positiv beeinflussen“. Ähnliches gilt für die Bundespolizei: „Hilfestellung wird gewährt, Vertretungen werden übernommen.“ In den Beschreibungshilfen für Baden-Württemberg findet sich in Stufe 5: „ist eine ausgesprochene Bereicherung für Arbeitsgruppen und Sonderkommissionen – hat zu allen ein sehr gutes Verhältnis – fördert in vorbildlicher Weise durch das eigene Verhalten den Zusammenhalt – wirkt ausgeglichen und agiert ausgleichend ...“.

4.1.3 Einstufungen, Teil- und Gesamtbewertungen

Nachfolgend soll überprüft werden, ob die Regelungen zur Einstufung in die Bewertungsskalen und zur Ermittlung des Teil- und Gesamtergebnisses Diskriminierungspotentiale beinhalten. Der nachfolgende Teil des Diskriminierungs-Checks thematisiert daher Regelungen zu den Beurteilungsstufen, zur Gewichtung der Merkmale und zur Ermittlung der Beurteilungsergebnisse sowie zu Verwendungshinweisen.

Abb. 62: Diskriminierungs-Check zu Einstufungen, Teil- und Gesamtbewertung

Fragen zur Einstufung und Bewertung	Erläuterungen
1. Bleibt die Anzahl der Stufen überschaubar, so dass eine Abgrenzung zur nächst höheren Stufe gut nachvollziehbar ist? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Eine Beurteilungsskala mit mehr als fünf Stufen bringt Probleme der Trennschärfe mit sich. Für die Beurteilenden ist es bei stark ausdifferenzierten Beurteilungsskalen nicht leicht, eine bestimmte Einstufungsentscheidung zu treffen. Zugleich ist es für die Beurteilten nicht ohne weiteres nachvollziehbar, warum diese und nicht die angrenzende bessere Stufe vergeben wurde.
2. Sind die Beurteilungsstufen der einzelnen Merkmale eindeutig und diskriminierungsfrei beschrieben? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Die Beurteilungsstufen beschreiben die Ausprägungsgrade der einzelnen Merkmale. Wenn sie nicht oder nicht eindeutig beschrieben sind, ermöglichen sie Spielräume für subjektive Deutungen sowie für Geschlechterstereotype und Vorurteile. Auch hinsichtlich der Diskriminierungsfreiheit der Stufendefinitionen gilt, dass sie Beschäftigte mit Familienpflichten nicht benachteiligen und nicht anfällig für Geschlechterstereotype sein dürfen (vgl. Abb. 60, Fragen 4 und 5).
3. Erfolgt die Gewichtung der berücksichtigten Merkmale transparent und der Funktion angemessen? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Soll den Beurteilungsmerkmalen unterschiedliche Bedeutung für die Gesamtbeurteilung beigemessen werden, dann muss diese Gewichtung transparent erfolgen, um nachvollziehbar und überprüfbar zu sein. Weder durch einzelne Gewichtungen noch durch die Verwendung verschiedener Gewichtungen darf eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts entstehen.
4. Werden Teil- oder Gesamtbewertung nachvollziehbar und transparent aus den Einzelbeurteilungen ermittelt? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Zwar gilt, dass subjektive Einzelbeurteilungen nicht dadurch objektiv(er) werden, dass sie arithmetisch (und damit scheinbar objektiv) verarbeitet werden, z.B. durch Bildung von Summen oder Mittelwerten. Dennoch muss die Ermittlung von Teil- und Gesamtbewertungen oder ergebnissen nachvollziehbar und überprüfbar erfolgen. Dies kann z.B. durch mathematische Berechnung gewährleistet werden.

<p>5. Falls aus der Beurteilung direkte Konsequenzen gezogen werden: Werden diese systematisch aus den Beurteilungsergebnissen abgeleitet?</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p>Wenn sich Konsequenzen nicht aus den Beurteilungsergebnissen ableiten lassen, werden Spielräume für geschlechterbezogene Vorurteile, Einstellungen und Stereotype eröffnet, die zu Diskriminierung führen können. Die Konsequenzen müssen nachvollziehbar sein.</p>
--	--

Hinsichtlich der Anzahl der geregelten Stufen (**Frage 1**) finden sich Unterschiede in den drei untersuchten Beurteilungsrichtlinien: Bei der Leistungsbeurteilung wird zwischen fünf (Baden-Württemberg), sieben (Sachsen-Anhalt) und neun Punktstufen bei fünf Notenstufen (Bundespolizei) differenziert. Insbesondere das Punktesystem bei der Bundespolizei dürfte damit zu Schwierigkeiten bei der eindeutigen Abgrenzung führen, z.B. in welchem Fall werden herausragende Leistungen „überwiegend“, in welchem „häufig“ erbracht? Wann entspricht eine Leistung den Anforderungen „in jeder Hinsicht“ und wann „im Allgemeinen“? Zusätzlich sind dort die differenzierteren Punktstufen zu Notenstufen zusammenzufassen – ein Schritt, der zunächst angestrebte Differenzierungen wieder nivelliert. Die Befähigungsmerkmale werden bei der Bundespolizei und in Sachsen-Anhalt in vier Stufen beurteilt, in Baden-Württemberg sind es fünf Stufen.

Die Beurteilungsstufen werden zwar in allen untersuchten Beurteilungsrichtlinien beschrieben (**Frage 2**), jedoch werden bei der Beschreibung meist vage Begriffe verwendet, die von verschiedenen Personen unterschiedlich interpretiert werden können. So ist nicht ganz eindeutig, wann (bei der Bundespolizei) eine Befähigung z.B. als „besonders stark“ oder „stärker“, als „normal“ oder „schwächer“ ausgeprägt gelten soll. Auch bleibt unklar, bis wann (in Baden-Württemberg) Anforderungen als „übertroffen“ gelten und ab wann sie „in besonderem Maße übertroffen“ werden. Gleiches gilt für die Differenzierung der Stufen, nach denen eine beurteilte Person die Anforderungen „in außergewöhnlichem Maße“, „erheblich“ oder ohne weitere Ergänzung übertrifft (Sachsen-Anhalt). (Weitere Beispiele können der Abb. III im Anhang 3 entnommen werden.)

Um der Uneindeutigkeit der Stufenbeschreibungen entgegenzuwirken, wurde in Baden-Württemberg ein Beschreibungskatalog entwickelt, der für jede Stufe jedes Beurteilungsmerkmals Verhaltensbeschreibungen enthält. Die Beurteilenden sollen aus den teilweise mehr als zehn Verhaltensbeschreibungen drei auswählen, die dem gewählten Punktwert bzw. der gewählten Stufe entsprechen (vgl. Punkt 4.2 der Richtlinie in Anhang 3). Die Verfahrensweise und ihre Problematik sollen am Beispiel des Merkmals „Leistungsumfang“ verdeutlicht werden. Abbildung 63 enthält die Verhaltensbeschreibungen für die Stufen 4 und 5.

Abb. 63: Verhaltensbeschreibungen für die Stufen 4 und 5 des Beurteilungsmerkmals Leistungsumfang (Baden-Württemberg)

Stufe	Merkmal „Leistungsumfang“ <i>Definition:</i> zeigt sich darin, in welchem Maße jemand unter Berücksichtigung des Arbeitsumfangs und des Schwierigkeitsgrades geforderte Ergebnisse in angemessener Zeit erreicht
4	Erledigt auch schwierige Aufgaben immer zeitgerecht – bewältigt auch bei starken Belastungen und schwierigen Aufgaben immer eine große Arbeitsmenge – <u>hält auch kurzfristige Termine ein</u> – zeigt bei der Aufgabenerledigung stets einen rationellen Arbeitseinsatz – schafft in der zur Verfügung stehenden Zeit umfassende Ergebnisse, berücksichtigt auch Details und lässt keinen Gesichtspunkt aus – <u>arbeitet auf breiter Ebene sehr fleißig</u> – schafft oft mehr als andere – <u>nutzt stets vorhandene Technik und arbeitet dadurch immer schnell und effektiv</u> – ist bereit, sich über vorgegebene Zuständigkeiten hinaus einbinden zu lassen – <i>vermittelt bei der Aufgabenerledigung zusätzlich Erfahrung und Wissen an Kolleginnen/Kollegen, ohne dadurch weniger zu schaffen</i> – arbeitet gern in Arbeitsgruppen mit und trägt Zusatzbelastungen, ohne die eigenen Aufgaben zu vernachlässigen
5	Erledigt auch großen Arbeitsanfall in der Mindestzeit – schafft auch unter Zeitdruck hervorragende und umfassende Arbeitsergebnisse – bewältigt auch bei stärksten Belastungen und hohem Schwierigkeitsgrad eine sehr große Arbeitsmenge – kommt in der zur Verfügung stehenden Zeit zu immer äußerst umfassenden Arbeitsergebnissen und berücksichtigt jedes erhebliche Detail – arbeitet auf sehr breiter Ebene überaus fleißig – nutzt stets vorhandene Technik, baut Anwendungsmöglichkeiten aus und arbeitet dadurch immer überaus schnell und effektiv – schafft stets mehr als andere – überschreitet nie die vereinbarten, auch kurzfristigsten Termine – bietet sich an, bei Projekten mitzuarbeiten, die über die festgelegten Zuständigkeiten hinausgehen – vermittelt auch bei stärksten Belastungen und schwierigen Aufgaben zusätzlich Wissen und Erfahrung an Kolleginnen/Kollegen, ohne dadurch weniger zu schaffen – arbeitet gerne und äußerst effektiv in Arbeitsgruppen mit, übernimmt dabei von sich aus schwierige Aufgaben und Zusatzbelastungen, ohne die eigenen Aufgaben zu vernachlässigen

Aus Abb. 63 ist ersichtlich, dass der beurteilenden Person verschiedene Möglichkeiten der Operationalisierung der Stufen des Merkmals „Leistungsumfang“ angeboten werden (z.B. Termineinhaltung, Techniknutzung, systematisches Arbeiten u.a.m.). Sie kann sich aus Stufe 4 diese, aus Stufe 5 jene Dimension auswählen – so dass letztlich zwei Personen nach unterschiedlichen Untermerkmalen beurteilt werden können. Der Sinn einer Beurteilungsskala ist es jedoch, Steigerungen in ein und derselben Dimension eines Merkmals abzubilden, um auf diese Weise Leistungsunterschiede bei den Beschäftigten beurteilen zu können. Dies ist hiermit nicht mehr gewährleistet. Vielmehr wird den Beurteilenden durch die selektive Auswahl von drei Verhaltensbeschreibungen ein subjektiver Entscheidungsspielraum eröffnet (und zugemutet), den sie entsprechend ihrer persönlichen Wertungen und subjektiven Wahrnehmungen nutzen können. Dabei können geschlechterbezogene Vorurteile und Stereotype großen Einfluss nehmen.

Zur Verdeutlichung sei angenommen, eine Beurteilende oder ein Beurteilender wähle für eine Beamtin die drei unterstrichenen Verhaltensbeschreibungen aus Stufe 4 und für einen Beamten die fett gedruckten Beschreibungen aus Stufe 5. Der Paarvergleich in Abb. 64 stellt die angenommene Beurteilung und ihre Begründungen in einer Übersicht zusammen. Mit den aufgeführten und möglicherweise zutreffenden Beschreibungen ist jedoch nichts über die Leistung der Person unter den anderen Unteraspekten

des Merkmals ausgesagt. So könnte es z.B. auch für die Beamtin zutreffen, dass sie sich für Projekte anbietet, die über ihre festgelegte Zuständigkeit hinausgehen. Auch der Beamte könnte tatsächlich kurzfristige Termine einhalten. Um gleiche oder vergleichbare Leistungen gleich beurteilen zu können, müssen alle Beurteilten nicht nur unter denselben Beurteilungskriterien, sondern auch nach den gleichen Unteraspekten beurteilt werden. Dies ist hier nicht sichergestellt. Vielmehr können durch eine selektive Auswahl von Leistungsdimensionen – bewusst oder unbewusst – Stärken und Schwächen von Beschäftigten hervorgehoben oder vernachlässigt werden, durch die erhebliche Benachteiligungen entstehen können (im Übrigen nicht nur unter dem Geschlechteraspekt).

Für die Auswahl der Merkmalsaspekte gibt es keinerlei Anhaltspunkte oder Vorgaben außer der, dass sie der gewählten Stufe entsprechen müssen. Dies verweist auf eine zusätzliche Problematik: Nach der hier zugrunde liegenden Logik der Beurteilung von beobachtetem Verhalten müsste zunächst das zutreffende bzw. beobachtete Verhalten bestimmt werden, aus dem sich dann die zutreffende Stufe ergibt. Wird zunächst die Stufe festgelegt und dann durch entsprechende Auswahl von Verhaltensbeschreibungen begründet, dienen die Verhaltensbeschreibungen eher der nachträglichen Rechtfertigung einer Beurteilung denn als Ausgangspunkt für eine folgerichtig abgeleitete Beurteilung.

Abb. 64: Paarvergleich zur Vergabe von Beurteilungsstufen bei möglicher Auswahl von Verhaltensbeschreibungen aus einer Beschreibungshilfe für Baden-Württemberg

	Beamtin	Beamter
Kriterium	Leistungsumfang	Leistungsumfang
Vergebene Stufe	4	5
Begründung der Stufenvergabe	mit folgenden Beschreibungshilfen: <ul style="list-style-type: none"> • hält auch kurzfristige Termine ein • arbeitet auf breiter Ebene sehr fleißig • nutzt stets vorhandene Technik und arbeitet dadurch immer schnell und effektiv 	mit folgenden Beschreibungshilfen: <ul style="list-style-type: none"> • schafft auch unter Zeitdruck hervorragende und umfassende Arbeitsergebnisse • bietet sich an, bei Projekten mitzuarbeiten, die über die festgelegten Zuständigkeiten hinausgehen • arbeitet gerne und äußerst effektiv in Arbeitsgruppen mit, übernimmt dabei von sich aus schwierige Aufgaben und Zusatzbelastungen, ohne die eigenen Aufgaben zu vernachlässigen

Auf eine vollständige Analyse des Beschreibungskatalogs muss an dieser Stelle verzichtet werden. Die aufgezeigte Problematik dürfte jedoch auch auf weitere Beurteilungsmerkmale zutreffen.

Mit **Frage 3** des Diskriminierungs-Checks wird das Augenmerk auf die Gewichtung der Beurteilungsmerkmale gelegt. Keine der drei untersuchten Richtlinien nennt Ge-

wichtungsfaktoren explizit (vgl. Anhang 3). Vielmehr sollen die Gewichtungen ohne Vorgabe weiterer Anhaltspunkte von den Beurteilenden vorgenommen werden. So ist in Baden-Württemberg die Gesamtbewertung „unter Berücksichtigung der Bedeutung der Submerkmale sowie Würdigung ihrer Gewichtung“ vorzunehmen. Bei der Bundespolizei soll jede und jeder Beurteilende zwei Leistungsmerkmale aus jeder Merkmalsgruppe als besonders wichtig kennzeichnen, wobei nicht vorgeschrieben wird, diese Gewichtung zu quantifizieren. Die Gesamtnote ist dann „unter Würdigung der Gewichtung“ zu bilden. Für Sachsen-Anhalt wird vorgegeben, dass die Gesamtbewertung der Leistung und die Gesamteinschätzung der Befähigung „unter angemessener Gewichtung“ ermittelt werden. Keine dieser Regelungen ist geeignet, eine für die Beurteilten oder für andere bzw. Zweitbeurteilende transparente und nachvollziehbare Gewichtung sicherzustellen. Vielmehr können Gewichtungen von den Beurteilenden nach eigenem Ermessen festgelegt und überdies auch beliebig oft und breit von Beurteilung zu Beurteilung variiert werden.

Nach den Bestimmungen der untersuchten Beurteilungsrichtlinien werden Teil- oder Gesamtbewertungen auf unterschiedlichen Wegen ermittelt (**Frage 4**). In Baden-Württemberg werden zunächst Teilergebnisse für die Leistungs- und die Befähigungsbeurteilung arithmetisch ermittelt. Die abschließende Gesamtbewertung erfolgt nicht arithmetisch, sondern frei. Einzige Vorgabe hierbei ist, dass sich die Gesamtbewertung schlüssig aus den Einzelbewertungen ergeben muss. Neben der Gewichtung der Submerkmale ist auch die Gesamtpersönlichkeit des/der Beurteilten zu berücksichtigen. Damit gerät ein neues Merkmal in den Fokus der Beurteilung, das weder inhaltlich noch von seiner Gewichtung definiert ist, sondern große subjektive Spielräume eröffnet. Dass die Gesamtbewertung mit „zwei Stellen hinter dem Komma in Viertelstufen“ anzugeben ist, entspricht damit weder der Methode noch der Objektivität des Ergebnisses. Nachvollziehbarkeit und Überprüfbarkeit scheinen daher in keinem Fall ausreichend gegeben zu sein.

Bei der Bundespolizei wird eine Gesamtnote für die Leistungsbeurteilung ermittelt, und zwar nicht arithmetisch, sondern „unter Würdigung der Gewichtung und des Gesamtbildes des Leistung“, wobei nähere Angaben zur Interpretation dieser Begriffe nicht gemacht werden. Es wird lediglich vorgeschrieben, die Vergabe der Höchstpunktzahl 9 bei einzelnen Leistungsmerkmalen besonders zu begründen, wenn dies zu einer entsprechenden Gesamtnote führt. Der Vergabe der höchsten Punktzahl bei einzelnen Leistungsmerkmalen und der Gesamtnote wird damit eine besondere Hürde vorangestellt. Eine Gesamtbewertung aus Leistungs- und Befähigungsbeurteilung soll bei der Bundespolizei zwar nicht ermittelt werden, jedoch soll bei der Bildung der Gesamtnote auf den Einklang zwischen diesen beiden Teilbeurteilungen geachtet werden. Ein zu Abweichungen führender Einfluss der Befähigungsbeurteilung muss eingehend begründet werden. Auch diese Vorgaben lassen viele Fragen der Interpretation und Anwendung offen, die von den Beurteilenden jeweils individuell beantwortet werden können und müssen.

In Sachsen-Anhalt werden Teilergebnisse für die Leistungs- und die Befähigungsbeurteilung zusammengefasst, eine Gesamtbewertung aus beiden Teilergebnissen erfolgt nicht. Zwar müssen die jeweiligen Bewertungen hinreichend konkret und schlüssig begründet werden, doch ermöglicht die Formulierung „in freier Würdigung“ so vielfältige Möglichkeiten der Bewertung, dass (Geschlechter-)Stereotypen oder Vorurteile großen Einfluss nehmen und nicht direkt nachvollzogen bzw. aufgedeckt werden können.

Als Konsequenz aus der Beurteilung werden in Baden-Württemberg Förderungs- und Verwendungshinweise gegeben, in Sachsen-Anhalt wird ein Verwendungsvorschlag gemacht und bei der Bundespolizei werden besondere Interessen, Förderung und Verwendungswünsche des Beamten vermerkt. Als Voraussetzung für eine diskriminierungskritische Prüfung fordert **Frage 5** des Diskriminierungs-Checks eine systematische Herleitung dieser Konsequenzen, damit Spielräume für Diskriminierungen vermieden werden.

Die Richtlinie für die Bundespolizei enthält hierzu nur wenige Regelungen: Zwar ist hier der Vermerk von Interessen und Verwendungswünschen zwingend vorgegeben (und nicht nur eine Kann- oder eine Soll-Vorschrift wie in Baden-Württemberg oder Sachsen-Anhalt), weitere Vorgaben für eine systematische Ableitung werden jedoch nicht gegeben. In den beiden anderen Richtlinien sollen zusätzliche Angaben zur Konkretisierung gemacht werden. So sollen die Förderungs- und Verwendungshinweise in Baden-Württemberg „auf der Grundlage der Beurteilung“, in Sachsen-Anhalt „unter Berücksichtigung der Leistungsbeurteilung und der ... Befähigungsbeurteilung“ erfolgen. In Baden-Württemberg wird gefordert, dass Aussagen zum Bedarf und zum Interesse des/der Beurteilten an Förderung und Fortbildung gemacht werden, außerdem zu Stärken, Neigungen und Verwendungswünschen. In Sachsen-Anhalt ist eine eingehende Begründung des Verwendungsvorschlags zu formulieren. Berücksichtigung sollen neben den dienstlichen Belangen auch die persönlichen Entwicklungschancen sowie die Verwendungs- und Fortbildungswünsche des/der Beurteilten finden. Abschließend kann gesagt werden, dass die Richtlinien für Baden-Württemberg und Sachsen-Anhalt zwar einige Anhaltspunkte für eine Überprüfung der Verwendungshinweise bzw. vorschläge liefern, jedoch bleiben sie auch hier der subjektiven Einschätzung des Beurteilenden überlassen und können nicht objektiv hergeleitet werden.

4.1.4 Vorgabe von Richtwerten zur Gewährleistung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes

Unter dem Blickwinkel der Gleichbehandlung der Geschlechter ist maßgeblich, dass das Beurteilungsergebnis die tatsächlich erbrachte Leistung von Frauen und Männern angemessen abbildet. Dies kann durch Verteilungsvorgaben (Richtwerte, Quoten) erschwert werden, da es sich hierbei um eine angenommene Vorweg-Klassifikation der Leistungsverhältnisse in der Beurteilungsgruppe handelt, die von der tatsächlichen Streuung der Leistung abweichen kann. Die Durchsetzung von Richtwerten kann u.U.

zu einer ungerechtfertigten Unterbewertung der Leistung und Befähigung einzelner beurteilter Personen führen. Gleiche oder gleichwertige Leistungen von Frauen und Männern könnten ungleich beurteilt werden, wenn es mehr leistungsstarke Beschäftigte gibt, als es die Richtwerte vorsehen. In diesen Fällen müssen die Erst- oder Zweibeurteiler/innen Auswahlentscheidungen zu Ungunsten einzelner Beschäftigter treffen. Dabei können Aspekte eine Rolle spielen, die nichts mit Leistung zu tun haben, sondern mit der Arbeitszeit (Teilzeitarbeit), einer (angenommenen) Doppelbelastung durch Familie und Beruf, einem geringeren Dienstalster, Unterbrechungszeiten oder einer vermeintlich geringeren Berufs- und Aufstiegsmotivation. Solche Entscheidungskriterien wirken in der Regel zu Ungunsten von Frauen. Zu Gunsten von männlichen Beamten könnten Überlegungen wirken, die die (angenommene) Funktion des „Familienernährers“ oder die längere Dienstzeit betreffen. Auch eine Folgenabschätzung, wie die „Quotenopfer“ voraussichtlich reagieren werden, kann bei der Auswahlentscheidung den Ausschlag geben. (vgl. Tondorf/Jochmann-Döll 2005, S. 69f)

Wie groß die Risiken einer geschlechterbezogenen Benachteiligung durch Richtwerte sind, kann mit dem nachfolgenden Diskriminierungs-Check eingeschätzt werden.

Abb. 65: Diskriminierungs-Check zur Vorgabe von Richtwerten und zur Gewährleistung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs

Fragen zu Richtwerten	Erläuterungen
1. Sind Richtwerte für die Verteilung der zu beurteilenden Beamten und Beamtinnen auf bestimmte Notenstufen geregelt? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Richtwerte gehen davon aus, dass es einen bestimmten Anteil leistungsstarker, durchschnittlich leistender und leistungsschwacher Beschäftigter gibt. Solche Vorgaben können Beurteilerinnen und Beurteiler dazu veranlassen, die Beurteilungsergebnisse so festzulegen, dass sie den rechnerischen Vorgaben entsprechen. Oder es erfolgen spätere Anpassungen an die Richtwerte durch den/die Zweitbeurteiler/in oder die Leitung. Sind mehr Beschäftigte leistungsstark als vorgegeben, müssen Auswahlentscheidungen getroffen werden, in die Geschlechterstereotype oder andere leistungsfremde Überlegungen einfließen können, z.B. „Sie ist ja Hinzuverdienerin.“ oder „Sie ist noch nicht so lange im Betrieb.“
2. Sind Richtwerte für alle Notenstufen, d.h. nicht nur für Spitzenwerte, geregelt? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Erstrecken sich die Richtwerte auf alle Notenstufen, ist vorab für alle Beurteilten entschieden, zu welchem Prozentsatz sehr gute, gute, mittlere und schlechte Noten vergeben werden. Dies verschärft die Problematik leistungsfremder Verteilungsvorgaben, die zu Lasten von Frauen gehen können. Bei Regelungen, in denen sich die Richtwerte nur auf die besten Bewertungen (Spitzenwerte) beschränken, hat die beurteilende Person zumindest noch Spielraum bei der Vergabe der mittleren und schlechten Bewertungen.

<p>3. Gelten diese Richtwerte verbindlich, so dass sie in jedem Falle einzuhalten sind? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p>Müssen die Richtwerte in jedem Fall eingehalten werden, ist das Risiko relativ hoch, dass leistungsfremde Auswahlkriterien Einfluss nehmen und leistungsstarke weibliche Beschäftigte schlechter beurteilt werden als es ihrer tatsächlichen Leistung entspricht.</p> <p>Eine Regelung, nach der Richtwerte geringfügig überschritten werden dürfen, schafft zwar einen begrenzten Spielraum für leistungsgerechte Beurteilungen, sie kann jedoch das Risiko einer leistungsfremden, diskriminierenden Beurteilung nicht ganz ausschließen.</p>
<p>4. Gibt es eine Regelung, wonach die Einzelfallgerechtigkeit durch die Richtwerte generell nicht beeinträchtigt werden darf? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p>Eine solche Regelung verringert das Risiko einer leistungsfremden diskriminierenden Beurteilung.</p>
<p>5. Falls Abweichungen von den Richtwerten möglich sind: Wird ihre Durchsetzung durch Verfahrensvorschriften, z.B. Einholen der Zustimmung des Dienstvorgesetzten, Erörterungen erschwert? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p>Abweichungen eröffnen Chancen für eine einzelfallgerechte Beurteilung. Jedoch kann ein Überschreiten der Richtwerte ein aufwändiges Prozedere nach sich ziehen und von Erstbeurteilenden als zu arbeitsaufwändig, als „nicht gern gesehen“ oder als anderweitig nachteilig eingeschätzt werden. Wenn Abweichungen viel Arbeit verursachen, kann es im Interesse der Beurteilenden liegen, von vornherein die Richtwerte einzuhalten.</p>

Zu den **Fragen 1 und 2** lässt sich festhalten, dass in allen drei Richtlinien Richtwerte geregelt sind, allerdings mit unterschiedlichen Verteilungen. Nach der Richtlinie von Baden-Württemberg dürfen nicht mehr als 30 % der bezeichneten Beurteilten eine sehr gute bis gute Gesamtbewertung erhalten, während auf 70 % der Beurteilten mittlere bis schlechte Bewertungen entfallen sollen. Dagegen können nach den Richtlinien für die Bundespolizei und für Sachsen-Anhalt 50 % der Beurteilten eine sehr gute bzw. gute Note erhalten. Im Übrigen ist nur in Baden-Württemberg explizit geregelt, dass die Festlegung von Quoten unterhalb der Spitzensätze und von Durchschnittswerten bei den Einzel- und Gesamtbewertungen nicht zulässig ist. Die Unterschiedlichkeit der Richtwerte-Verteilungen zeigt, dass es sich um politische Setzungen handelt, denn es ist nicht nachvollziehbar, warum es in einem Bereich maximal 30 %, in anderen maximal 50 % sehr gute bis gute Beamte und Beamtinnen gibt. Das Diskriminierungspotential ist in Abhängigkeit von den tatsächlichen Leistungsverhältnissen „vor Ort“ einzuschätzen. Gibt es faktisch einen hohen Anteil leistungsstarker Beschäftigter und einen niedrigen Richtwert als Obergrenze für Spitzengruppen, dürfte das Risiko der Ungleichbehandlung und ggf. auch der Geschlechtsdiskriminierung vergleichsweise höher sein als in Bereichen mit einem höheren Richtwert. Es wäre statistisch zu prüfen, wie die Spitzennoten nach Geschlecht sowie nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten vergeben werden.

Wie verbindlich sind die Richtwerte? Bezüglich der **Fragen 3 und 4** ist zunächst festzuhalten, dass Richtwerte in keiner der drei Richtlinien als absolut verbindlich vorge-

geben gelten, sondern als „Orientierungsrahmen“ (Baden-Württemberg), „keine absoluten Größen“ (Bundespolizei) bzw. als „Richtwertempfehlungen“ (Sachsen-Anhalt) zu verstehen sind. In allen drei untersuchten Bereichen ist formal geregelt, dass die Einzelfallgerechtigkeit durch die Richtwerte nicht beeinträchtigt werden darf. Für die Bundespolizei gilt allerdings einschränkend, dass eine Überschreitung der Richtwerte nur geringfügig (um +5 %) möglich ist.

Zu Frage 5: Unter welchen Bedingungen können sich Abweichungen von den Richtwerten durchsetzen? Abweichungen des Erstbeurteilers oder der Erstbeurteilerin werden in allen drei Bereichen nicht unhinterfragt akzeptiert, sondern haben bestimmte Prozeduren zur Folge. In Baden-Württemberg bedarf eine Abweichung der Zustimmung durch den Dienstvorgesetzten des jeweiligen Leiters der Beurteilungskonferenz. Dieser legt nach Vorliegen sämtlicher Beurteilungsübersichten unter Berücksichtigung der Spitzensätze die endgültige Beurteilung im Einzelfall fest. Bei der Bundespolizei wird der Zweitbeurteiler oder die Zweitbeurteilerin im Falle „erheblicher“ Abweichungen zur Stellungnahme aufgefordert. Bleiben sie bestehen, zielen Gespräche bzw. Beurteilungskonferenzen darauf, die Richtwerte einzuhalten. In Sachsen-Anhalt hat sich der Zweitbeurteiler im Falle von Abweichungen die notwendigen zusätzlichen Kenntnisse zu verschaffen, „um maßstabswahrend tätig werden zu können“, „erforderlichenfalls“ in Erörterung mit den Erstbeurteilern und weiteren Vorgesetzten. Er ist weiterhin befugt, vom Beurteilungsergebnis des Erstbeurteilers abzuweichen, wenn er dies für angezeigt hält. Er hat ein solches abweichendes Beurteilungsergebnis schlüssig und nachvollziehbar zu begründen. Falls keine Einigung erzielt wird, entscheidet der Leiter der Behörde oder Einrichtung. Inwieweit dies in Kenntnis der tatsächlichen Leistungsverhältnisse in den Beurteilungsgruppen geschieht, wäre zu hinterfragen.

4.1.5 Beurteilungsverfahren

Gegenstand dieses letzten Abschnitts ist das Beurteilungsverfahren in seiner Gesamtheit. Hierbei werden auch Prozesse und Rahmenbedingungen thematisiert.

Abb. 66: Diskriminierungs-Check zum Beurteilungsverfahren

Fragen zum Beurteilungsverfahren	Erläuterungen
1. Ist geregelt, dass die Beurteilenden hinsichtlich möglicher Beurteilungsverzerrungen und –fehler auch im Hinblick auf das Geschlecht der Beurteilten, verpflichtend geschult werden? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Schulungen fördern nicht nur das Verständnis und die einheitliche Anwendung der Regelungen der Beurteilungsrichtlinie. Sie sollten darüber hinaus für Gefahren der geschlechterbezogenen Diskriminierung sensibilisieren und Wege zu ihrer Vermeidung aufzeigen.
2. Ist geregelt, dass auch die Beschäftigten über Verfahren, Inhalte und ihre Rechte informiert werden? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Auch Beschäftigte benötigen umfassendes Wissen zum Beurteilungssystem, um seine Ergebnisse nachvollziehen, einordnen und überprüfen zu können.

<p>3. Wird sichergestellt, dass die Beurteilenden einen ausreichenden Leistungseindruck gewinnen konnten? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p>Wenn die Leistungsfeststellung nicht auf mess- oder zählbaren Größen beruht, hängt die Qualität einer Beurteilung im Wesentlichen von der Dauer, der Häufigkeit und der Intensität der Beobachtung durch den Beurteilenden/die Beurteilende ab. Mitunter haben die Beurteilenden jedoch keine hinreichenden Möglichkeiten der Beobachtung, weil die Leistung an anderen Orten erbracht wird. Bei entsprechenden Merkmalen, beispielsweise „Sozialverhalten nach außen im Umgang mit Bürgern“ muss daher sichergestellt sein, dass Beurteilende bei der Vergabe einer Note einen ausreichenden Leistungseindruck gewinnen konnten.</p>
<p>4. Werden in der Richtlinie die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten beim Beurteilungsprozess konkretisiert? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p>Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten nach dem jeweils geltenden Gesetz sollten in der Richtlinie benannt sein, z.B. das Recht auf Beteiligung an Beurteilungsgesprächen.</p>
<p>5. Werden in der Richtlinie die Rechte Personalrats im Beurteilungsprozess konkretisiert? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p>Die Rechte des Personalrats nach dem jeweils geltenden PersVG sollten in der Richtlinie benannt sein, z.B. das Recht auf Beteiligung bei Beurteilungsgesprächen.</p>
<p>6. Gibt es klare Regelungen zu Einwendungen oder Änderungsanträgen der Beschäftigten gegen die Beurteilung? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p>Wenn sich Beschäftigte nicht gerecht beurteilt fühlen, benötigen sie klare Regelungen darüber, wie sie in diesem Falle vorgehen können.</p>
<p>7. Kann das vorangegangene Beurteilungsergebnis durch einen entsprechenden Vermerk ohne weitere Beurteilung fortgeschrieben werden? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p>Um festzustellen, dass die Leistung eines/einer zu Beurteilenden im Vergleich zur vorangegangenen Beurteilung gleich geblieben ist, muss der Beurteilende/die Beurteilende eine vollständige Beurteilung aller Merkmale vornehmen. Dann muss diese Beurteilung auch dokumentiert werden, um nachvollziehbar und überprüfbar zu sein. Sobald, z.B. aus Gründen der Vereinfachung, auf eine vollständige Beurteilung verzichtet wird, handelt es sich um eine ungeprüfte und deswegen möglicherweise unzutreffende Einschätzung, die sich zu Ungunsten von Beschäftigten, auch aufgrund ihres Geschlechts auswirken kann.</p>
<p>8. Werden die Beurteilungsergebnisse nach Geschlecht und Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigung differenziert aufbereitet und ausgewertet? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p>	<p>Nach Geschlecht differenzierte Statistiken können Hinweise auf Benachteiligungen bei der Beurteilung geben, denen dann im Einzelfall nachgegangen werden kann. Diese Transparenz ist eine notwendige Bedingung für die Überprüfung der Diskriminierungsfreiheit der Beurteilungen. Sie müssen deshalb auch den Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung stehen.</p>

In keiner der drei untersuchten Richtlinien werden Schulungen für Beurteilende oder Beurteilte geregelt (**Frage 1 und 2**).

Hinsichtlich der Frage, ob und wie sichergestellt wird, dass Beurteilende einen ausreichenden Leistungseindruck gewinnen konnten (**Frage 3**), legt die baden-württembergische Richtlinie den Grundsatz der Beurteilungsnähe für die Auswahl der Beur-

teilenden fest. Als Mindestanforderung gilt: „Der zu beurteilende Polizeibeamte muss dem Beurteiler persönlich bekannt sein.“ Da dies für eine Leistungseinschätzung allein nicht ausreichen dürfte, hat sich der Beurteilende „gegebenenfalls die erforderlichen Kenntnisse über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung bei entsprechend kundigen anderen Vorgesetzten (Beurteilungsberater) ... zu verschaffen“. Auch bei der Bundespolizei sind im Falle des Fehlens eigener unmittelbarer Erkenntnisse über die Leistung und Befähigung des zu Beurteilenden „Stellungnahmen von Vorgesetzten einzuholen und sonstige Erkenntnisquellen auszuschöpfen.“ Auf welche brauchbaren Quellen sich die Beurteilung stützen könnte, ist nicht geregelt. Für Sachsen-Anhalt wird geregelt, dass in verschiedenen Situationen Beurteilungsbeiträge abzufordern bzw. zu erstellen sind, in denen der Beurteilende/ die Beurteilende keinen ausreichenden Leistungseindruck gewonnen haben kann.

Eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (**Frage 4**) ist ausschließlich bei der Bundespolizei geregelt. Hiernach nimmt die Gleichstellungsbeauftragte am Beurteilungsvorgespräch teil, wo allgemeine Verfahrensfragen besprochen und Informationen zum vorgegebenen Beurteilungsmaßstab und zur Umsetzung der Richtwerte gegeben werden. Auf Wunsch der Beurteilten/des Beurteilten kann die Gleichstellungsbeauftragte zu der Eröffnung der Beurteilung hinzugezogen werden. Die Personalvertretung (Frage 5) kann in Baden-Württemberg auf Verlangen der/des Beurteilten am Beurteilungsgespräch teilnehmen. Bei der Bundespolizei nimmt eine Vertreterin oder ein Vertreter des Personalrats (wie die Gleichstellungsbeauftragte) am Beurteilungsvorgespräch teil sowie auf Wunsch an der Eröffnung der Beurteilung. Für Sachsen-Anhalt ist festgelegt, dass die Personalvertretung an der Maßstabskonferenz teilnimmt, in der die Ergebnisse der vorangegangenen Beurteilungsrunde erörtert sowie Fragen der Richtwertempfehlungen und einer einheitlichen Anwendung des Beurteilungsmaßstabs besprochen werden.

Die Regelungen bezüglich Einwendungen und Änderungen einer Beurteilung (**Frage 6**) sind in den drei untersuchten Richtlinien sehr unterschiedlich. In Baden-Württemberg wird ganz allgemein festgelegt, dass die/der Beurteilte „auf Wunsch oder wenn ... [sie/er] Einwendungen geltend macht, über die Rechtsbehelfe zu belehren und auf die Möglichkeit eines Änderungsantrags hinzuweisen ist, ohne diese Prozeduren jedoch näher zu beschreiben. In der Richtlinie der Bundespolizei werden die Gründe aufgezählt, aus denen die zuständige Behörde eine Beurteilung von Amts wegen aufheben kann, nämlich „wenn Verfahrensfehler vorliegen, die Beurteilungsrichtlinie verletzt wurde, anzuwendende Begriffe oder der gesetzliche Rahmen verkannt wurden, der Beurteilung ein unrichtiger Sachverhalt zugrunde lag, allgemein gültige Bewertungsmaßstäbe missachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt wurden.“ Welche Schritte eine Beurteilte/ein Beurteiler hierfür einleiten müsste, wird nicht beschrieben. In Sachsen-Anhalt kann sich die/der Beurteilte schriftlich zu der Beurteilung äußern. Unklar bleibt, wer daraufhin entscheidet, ob die Beurteilung aufzuheben und neu zu

erstellen ist. Jedenfalls kann die/der Beurteilte verlangen, dass die Stellungnahme zur Personalakte genommen wird, wenn die ursprüngliche Beurteilung beibehalten wird.

Hinsichtlich der **Frage 7** treffen die untersuchten Richtlinien gegensätzliche Festlegungen. Während in Baden-Württemberg die Aufrechterhaltung der vorangegangenen Beurteilung bei gleichbleibender Leistung explizit ausgeschlossen wird, gibt es diese Möglichkeit bei der Bundespolizei im Falle notwendiger aktueller Leistungsnachweise für Auswahlentscheidungen, Entscheidungen über eine Leistungsstufe bzw. die Hemmung des Stufenaufstiegs. Auch in Sachsen-Anhalt kann die Anlassbeurteilung unter bestimmten Voraussetzungen in Form eines „aufrechterhaltenden Vermerks“ erfolgen. Hierzu müssen das Leistungs- und Befähigungsbild des Beamten/der Beamtin sowie sein/ihr statusrechtliches Amt, der zugewiesene Dienstposten und der Erstbeurteiler/die Erstbeurteilerin gleichgeblieben sein.

Zur statistischen Aufbereitung und Veröffentlichung der nach Geschlecht differenzierten Beurteilungsdaten (**Frage 8**) ist in Baden-Württemberg und bei der Bundespolizei nichts geregelt. Die Richtlinie Sachsen-Anhalts schreibt zwar vor, dass dem zuständigen Ministerium eine Statistik über die Gesamtbewertungen der Beurteilungen vorzulegen ist, jedoch wird auf dem hierfür vorgesehenen Formblatt nicht nach Geschlecht unterschieden.

4.2 Analyse der Richtlinien weiterer Bundesländer

Eine intensive vergleichende Analyse der Beurteilungsrichtlinien der anderen 14 Bundesländer⁴² kann im Rahmen dieser Expertise nicht erfolgen. Dennoch soll ein Überblick darüber ermöglicht werden, wie die für eine diskriminierungskritische Analyse zentralen Aspekte in den übrigen Bundesländern geregelt wurden. Hierzu werden in diesem Abschnitt einige Fragen des Diskriminierungs-Checks ausgewählt und die Analyseergebnisse für die einzelnen Bundesländer stichwortartig in einer Synopse dargestellt.

4.2.1 Aufgabenbezug der Beurteilung

Die kurz gefasste Analyse hinsichtlich der Regelungen zum Aufgabenbezug der Beurteilungen bezieht sich auf die Fragen, ob bei der Beurteilung ein Bezug zu den Aufgaben hergestellt werden muss und ob vorgeschrieben ist, dass die Tätigkeitsbeschreibung sämtliche Aufgaben berücksichtigen muss. Es wird außerdem geprüft, ob auch Funktionsbeschreibungen als Bezugspunkt der Beurteilung ausreichen und ob die Be-

42 Die Richtlinie des Bundeskriminalamtes lag nicht vor.

Für Bayern wurde die aktuelle Beurteilungsrichtlinie vom 8. April 2011 ausgewertet. Die Daten, die für die statistische Analyse in Kapitel 3 zur Verfügung standen, stammen aus der Beurteilungsrunde 2009, die noch nach der vorherigen Richtlinie durchgeführt wurde. Es wird in der Synopse darauf hingewiesen, wenn die Richtlinien gravierend voneinander abweichen.

urteilenden einen subjektiven Entscheidungsspielraum bei Auswahl und Gewichtung der Leistungsmerkmale haben.

Abb. 67: Diskriminierungsrechtliche Analyse zum Aufgabenbezug der Beurteilung für weitere Bundesländer

Bundesland	Ergebnisse der Analyse
Bayern	<ul style="list-style-type: none"> - Ein Aufgabenbezug ist zwar nicht explizit geregelt, jedoch sollen Tätigkeiten und die Zeiträume, in denen sie ausgeübt wurden, im Beurteilungsbogen eingetragen werden.
Berlin	<ul style="list-style-type: none"> - Leistungsbeurteilung erfolgt auf der Grundlage des Anforderungsprofils. Es wird der Beurteilung als Anlage beigefügt. - Prägende Sonderaufgaben sollen aufgeführt werden. - Weitere Einzelmerkmale aus dem Anforderungsprofil sind gegebenenfalls zu ergänzen.
Brandenburg	<ul style="list-style-type: none"> - Den Aufgabenbereich prägende Tätigkeiten sowie Sonderaufgaben von besonderem Gewicht sind im Vordruck zu beschreiben. Die Aufgabenbeschreibung wird explizit als Grundlage der Leistungsbeurteilung bezeichnet.
Bremen	<ul style="list-style-type: none"> - Das Arbeitsgebiet prägende Tätigkeiten sowie Sonderaufgaben sind im Vordruck zu beschreiben. - Weitere Merkmale können ergänzt werden, wenn sie für den Dienstposten prägend sind.
Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> - Vergleichbare Funktionen werden zu Gruppen zusammengefasst, welche die Aufgabenbeschreibung, das Anforderungsprofil und die Kernaufgaben enthalten. - Alle Kriterien sind zu beurteilen.
Bereitschaftspolizei Hessen	<ul style="list-style-type: none"> - Ein Aufgabenbezug der Beurteilung ist nicht detailliert geregelt. - Wenn die ausgeübte Tätigkeit es nicht zulässt, kann von der Beurteilung der Merkmale „Arbeitstempo“, „Führungserfolg“ und „bürgerorientiertes Verhalten“ abgesehen werden. Bei allen weiteren Merkmalen sind die Gründe dafür darzulegen, wenn sie nicht beurteilt werden. Die Nichtbeurteilung darf keinen Einfluss auf das Gesamturteil haben.
Mecklenburg- Vorpommern	<ul style="list-style-type: none"> - Die Leistungsbeurteilung erfolgt auf der Grundlage der in der Aufgabenbeschreibung aufgelisteten Tätigkeiten. - Die Tätigkeiten sind auf dem Beurteilungsbogen einzutragen. - Auf die Beurteilung einzelner Merkmale kann bei entsprechenden Tätigkeiten verzichtet werden.
Niedersachsen	<ul style="list-style-type: none"> - Im Rahmen der Beurteilung werden die dienstlichen Tätigkeiten unter besonderer Benennung der prägenden Tätigkeiten und Sonderaufgaben erfasst. - Nicht zutreffende Merkmale sind nicht zu bewerten.
NRW	<ul style="list-style-type: none"> - Im Rahmen der Beurteilung werden die dienstlichen Tätigkeiten unter besonderer Benennung der prägenden Tätigkeiten und Sonderaufgaben erfasst. - Der/die zu Beurteilende soll daran beteiligt werden. Es sollen nicht mehr als fünf Aufgaben benannt werden.
Rheinland-Pfalz	<ul style="list-style-type: none"> - Es wird eine Aufgabenbeschreibung als Grundlage der Leistungsbeurteilung erstellt; prägende Tätigkeiten, besondere Verwendungen und Aufgaben sind anzugeben. - Es sind alle Submerkmale zu bewerten; das Submerkmal „Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern“ braucht nicht beurteilt zu werden, wenn es nicht tätigkeitsrelevant ist.
Saarland	<ul style="list-style-type: none"> - Im Beurteilungsbogen ist eine Auflistung der Verwendungen im Beurteilungszeitraum vorgesehen. - Es sind nur zutreffende Merkmale zu beurteilen; andere sind mit „nicht erprobt“ zu kennzeichnen.

Sachsen	<ul style="list-style-type: none"> - Der Beurteilung ist eine Beschreibung der Aufgaben voranzustellen, wobei die prägenden Aufgaben anzuführen sind. - Einzelne Merkmale können unter Angabe der Gründe unberücksichtigt bleiben, wenn sie für die Tätigkeit nicht relevant sind.
Schleswig-Holstein	<ul style="list-style-type: none"> - Als Grundlage der Beurteilung dient eine Aufgabenbeschreibung, in der besondere Anforderungen in qualitativer und quantitativer Hinsicht hervorzuheben sind. - Leistungsmerkmale sind zu bewerten, wenn die Tätigkeit eine Beobachtung ermöglicht. Eine fehlende Beurteilung eines Befähigungsmerkmals ist begründungspflichtig.
Thüringen	<ul style="list-style-type: none"> - Grundlage ist eine Aufgabenbeschreibung, die prägende Aufgaben und Sonderaufgaben von besonderem Gewicht darstellen sowie den Bezug zu den Beurteilungsmerkmalen verdeutlichen soll. - Für jedes Beurteilungsmerkmal ist zu prüfen, inwieweit die Anforderungen, bezogen auf das Statusamt und die übertragenen Aufgaben, erfüllt wurden.

4.2.2 Merkmale der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung

Hinsichtlich der Merkmale der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung werden die Beurteilungsrichtlinien daraufhin überprüft, ob sich die ausgewählten Merkmale auf Leistungsergebnisse (im Unterschied zu charakterlichen Eigenschaften oder verhaltensbezogenen Kriterien) beziehen und ob die Merkmale eindeutig beschreiben sind.

Abb. 68: Diskriminierungsrechtliche Analyse zu Merkmalen der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung für weitere Bundesländer

Bundesland	Ergebnisse der Analyse
Bayern	<ul style="list-style-type: none"> - Merkmale beziehen sich überwiegend auf Eigenschaften und Verhaltensweisen, die nur subjektiv einschätzbar oder beobachtbar sind. - Auch bei Merkmalen, die sich auf das Arbeitsergebnis beziehen, erfolgt eine subjektive Einschätzung durch die beurteilende Person. - Eine Definition der Merkmale erfolgt nicht oder nur in kurzen Stichworten.
Berlin	<ul style="list-style-type: none"> - Merkmale beziehen sich auf Eigenschaften und Verhaltensweisen, die nur subjektiv einschätzbar oder beobachtbar sind. - Bei Führungskräften wird das Merkmal „Gleichstellung“ beurteilt. („wirkt aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen hin; setzt den Frauenförderplan konsequent um“) - Die Einzelmerkmale sind kurz in Form von Verhaltensbeschreibungen definiert.
Brandenburg	<ul style="list-style-type: none"> - Merkmale beziehen sich überwiegend auf Eigenschaften und Verhaltensweisen, die nur subjektiv einschätzbar oder beobachtbar sind. - Auch bei Merkmalen, die sich auf das Arbeitsergebnis beziehen, erfolgt eine subjektive Einschätzung durch die beurteilende Person. - Die 11 allgemeinen Leistungsmerkmale (ohne Führungskräfte) werden lediglich benannt. Die Befähigungsmerkmale werden stichwortartig beschrieben. - Bei Führungskräften wird das Merkmal „Gleichstellung von Frau und Mann“ beurteilt.
Bremen	<ul style="list-style-type: none"> - Merkmale beziehen sich überwiegend auf Eigenschaften und Verhaltensweisen, die nur subjektiv einschätzbar oder beobachtbar sind. - Auch bei Merkmalen, die sich auf das Arbeitsergebnis beziehen, erfolgt eine subjektive Einschätzung durch die beurteilende Person. - Die Merkmale werden durch kurze Stichworte sowie mit Hilfe eines Fragenkatalogs definiert.

Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> - Die Kriterien der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung beziehen sich überwiegend auf beobachtbare Verhaltensweisen, aber auch auf Fach- und Methodenkenntnisse, Eigenschaften sowie ergebnisbezogene Aspekte wie Arbeitsmenge und -qualität. - Die Kriterien werden durch kurze Beschreibungen definiert. Auch die Potenziale zur Übernahme von Führungsfunktionen werden näher umschrieben. Diese Operationalisierungen sind nicht abschließend. Sollte ein zusätzliches Kriterium erforderlich sein, kann es nach Verständigung in einer Maßstabskonferenz aufgenommen werden.
Bereitschaftspolizei Hessen	<ul style="list-style-type: none"> - Merkmale beziehen sich auf Verhaltensweisen und Eigenschaften, die nur subjektiv einschätzbar oder beobachtbar sind. - Auch bei Merkmalen, die sich auf das Arbeitsergebnis beziehen, erfolgt eine subjektive Einschätzung durch die beurteilende Person. - Die Merkmale werden mit kurzen Stichworten präzisiert. - Besondere Kenntnisse und Fertigkeiten, die über die Anforderungen des Arbeitsplatzes hinausgehen, jedoch für das Gesamturteil von Bedeutung sind, sind zu vermerken, z.B. Arbeit in Projektgruppen, Familienarbeit.
Mecklenburg-Vorpommern	<ul style="list-style-type: none"> - Merkmale beziehen sich überwiegend auf Eigenschaften und Verhaltensweisen, die nur subjektiv einschätzbar oder beobachtbar sind. - Auch bei Merkmalen, die sich auf das Arbeitsergebnis beziehen, erfolgt eine subjektive Einschätzung durch die beurteilende Person. - Die Merkmale werden im Rahmen von Fragestellungen präzisiert.
Niedersachsen	<ul style="list-style-type: none"> - Merkmale beziehen sich überwiegend auf Eigenschaften und Verhaltensweisen, die nur subjektiv einschätzbar oder beobachtbar sind. - Auch bei Merkmalen, die sich auf das Arbeitsergebnis beziehen, erfolgt eine subjektive Einschätzung durch die beurteilende Person. - Die Merkmale werden stichwortartig beschrieben.
NRW	<ul style="list-style-type: none"> - Merkmale beziehen sich auf Eigenschaften und Verhaltensweisen, die nur subjektiv einschätzbar oder beobachtbar sind. - Die Merkmale werden stichwortartig beschrieben. - Bei Führungskräften wird das Merkmal „Beachten der Ziele der Gleichstellung“ beurteilt. - Es „sind Lebens- und Diensterfahrung zu berücksichtigen, soweit sie sich in der Ausprägung der Leistungs- und Befähigungsmerkmale oder in der Eignung der Beamtin oder des Beamten niederschlagen; in der Regel ist anzunehmen, dass sich Diensterfahrung positiv auf das Leistungsbild auswirkt.“
Rheinland-Pfalz	<ul style="list-style-type: none"> - Merkmale beziehen sich überwiegend auf Eigenschaften und Verhaltensweisen, die nur subjektiv einschätzbar oder beobachtbar sind. - Auch bei Merkmalen, die sich auf das Arbeitsergebnis beziehen, erfolgt eine subjektive Einschätzung durch die beurteilende Person. - In einem Beschreibungskatalog und im Beurteilungsbogen werden die Merkmale definiert. - Bei Führungskräften ist „Gleichstellung“ ein Beurteilungsmerkmal („wie jemand zur Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beiträgt“) auf dem Beurteilungsbogen. Jedoch findet es sich im Beschreibungskatalog nicht wieder.
Saarland	<ul style="list-style-type: none"> - Merkmale beziehen sich überwiegend auf Eigenschaften und Verhaltensweisen, die nur subjektiv einschätzbar oder beobachtbar sind. - Auch bei Merkmalen, die sich auf das Arbeitsergebnis beziehen, erfolgt eine subjektive Einschätzung durch die beurteilende Person. - Die Merkmale werden im Beurteilungsbogen durch jeweils ein bis drei Fragen konkretisiert.

Sachsen	<ul style="list-style-type: none"> - Merkmale beziehen sich überwiegend auf Eigenschaften und Verhaltensweisen, die nur subjektiv einschätzbar oder beobachtbar sind. - Auch bei Merkmalen, die sich auf das Arbeitsergebnis beziehen, erfolgt eine subjektive Einschätzung durch die beurteilende Person. - Die Merkmale werden kurz definiert und durch Verhaltensbeschreibungen konkretisiert.
Schleswig-Holstein	<ul style="list-style-type: none"> - Merkmale beziehen sich überwiegend auf Eigenschaften und Verhaltensweisen, die nur subjektiv einschätzbar oder beobachtbar sind. - Auch bei Merkmalen, die sich auf das Arbeitsergebnis beziehen, erfolgt eine subjektive Einschätzung durch die beurteilende Person. - Die Merkmale werden kurz stichwortartig definiert und durch ein bis drei Fragen konkretisiert. - Bei Führungskräften ist das Merkmal „Frauenförderung“ („Bemühen um die Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und die Umsetzung frauenfördernder Maßnahmen) zu beurteilen.
Thüringen	<ul style="list-style-type: none"> - Merkmale beziehen sich überwiegend auf Eigenschaften und Verhaltensweisen, die nur subjektiv einschätzbar oder beobachtbar sind. - Auch bei Merkmalen, die sich auf das Arbeitsergebnis beziehen, erfolgt eine subjektive Einschätzung durch die beurteilende Person. - Die einzelnen Merkmale werden in einer Anlage erläutert

4.2.3 Einstufungen, Teil- und Gesamtbewertungen

Die vergleichende Darstellung bezieht sich auf die Fragen, ob die Anzahl der Stufen überschaubar bleibt und ob die Beurteilungsstufen der Merkmale eindeutig beschrieben und transparent gewichtet sind. Außerdem wird danach gefragt, ob Teil- oder Gesamtbewertungen nachvollziehbar und transparent aus den Einzelbeurteilungen ermittelt werden.

Abb. 69: Diskriminierungsrechtliche Analyse zu Einstufungen, Teil- und Gesamtbewertungen für weitere Bundesländer

Bundesland	Ergebnisse der Analyse
Bayern	<ul style="list-style-type: none"> - Die Bewertung der Einzelmerkmale erfolgt in einem breiten Spektrum von 1 bis 16 Punkten, ohne dass die einzelnen Ausprägungsstufen definiert werden. - Ausgewählte Merkmale (5 für Führungskräfte, 5 für Sachbearbeiter/innen und Vertretungen von Leitungspositionen) sind doppelt zu gewichten. Dazu zählen Eigeninitiative und Selbständigkeit sowie Teamverhalten. Lediglich einfach gewichtet werden z.B. die Merkmale Verhalten nach außen und Organisationsfähigkeit. - Ein Gesamturteil wird nicht nachvollziehbar abgeleitet, sondern „in freier Würdigung der Einzelmerkmale sowie der ergänzenden verbalen Hinweise“ ausgedrückt.
Berlin	<ul style="list-style-type: none"> - Für die Leistungseinschätzung ist eine fünfstufige Bewertungsskala (A bis E), für die Befähigungseinschätzung eine zweistufige Skala (ausgeprägt, stark ausgeprägt) vorgesehen. - Die Stufen sind nur allgemein definiert. - Eine Gewichtung der Merkmale ist nicht explizit geregelt. - Eine Gesamteinschätzung wird für die Leistungsbeurteilung nicht als rechnerischer Durchschnitt ermittelt, sondern unter Berücksichtigung der prägenden Merkmale vorgenommen. Halbstufige Bewertungen und zusätzliche wertende Attribute sind zulässig.

Brandenburg	<ul style="list-style-type: none"> - Leistungsbeurteilung: 10 Benotungsstufen, die zu 5 Einstufungen zusammengefasst werden - Befähigungsbeurteilung: 5 Stufen (I-V) - Keine Regelungen zur Gewichtung der Merkmale - Das Gesamturteil ist aus Leistungs- und Befähigungsbeurteilung unter Nutzung der 10 Benotungsstufen zu bilden. Kein arithmetisches Mittel.
Bremen	<ul style="list-style-type: none"> - 5 Bewertungsstufen, die in einer Anlage beschrieben werden. (Lt. Dienstanzweisung maximal 9 Punkte pro Merkmal.) - Jede Bewertung eines Einzelmerkmals ist zu begründen. - Eine Gewichtung wird nicht explizit vorgegeben. - Die Gesamtnote wird nicht arithmetisch ermittelt. Sie darf nicht im Widerspruch zu den Einzelbeurteilungen stehen. Sie ist zu begründen. Es wird kein Gesamturteil über Leistungsbeurteilung sowie Eignungs- und Befähigungsbeurteilung gebildet.
Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> - Prädikate A bis E für jedes Kriterium (verbalisierte Skala). - Das Gesamturteil wird als individuelle Bewertung und Gewichtung der beurteilenden Person vergeben. Es darf nicht rechnerisch ermittelt werden. Das Gesamturteil ist zu begründen.
Bereitschaftspolizei Hessen	<ul style="list-style-type: none"> - Leistungs- und Befähigungsbeurteilung: 7 Stufen mit Punktwerten zwischen 1 (schlechteste) und 15 (beste). - Die Kriterien werden unterschiedlich gewichtet. Mit Faktor 2: Beurteilungskriterien der Leistungsbeurteilung, „Besondere persönliche Befähigung“ und „Soziale Kompetenz“ der Befähigungsbeurteilung. Mit Faktor 1: „Allgemeine Befähigung“, „Fachliches Können“. - Das Gesamturteil ergibt sich aus dem Mittelwert der Punkte der bewerteten Kriterien.
Mecklenburg-Vorpommern	<ul style="list-style-type: none"> - 5 Bewertungsstufen in 15 Punkten, die für jedes Merkmal definiert werden. - Gewichtungen werden nicht explizit erwähnt. - Eine Gesamtbewertung wird arithmetisch ermittelt. Abweichungen hiervon sind zu begründen.
Niedersachsen	<ul style="list-style-type: none"> - Bei der Leistungsbeurteilung 5 Stufen (A bis E), bei der Befähigungseinschätzung 3 Stufen (stärker – normal – geringer ausgeprägt), die teils allgemein, teils mit Bezug auf einzelne Merkmale definiert sind. - Eine Gewichtung wird nicht explizit erwähnt. - Bei dem Gesamturteil wird die mittlere Stufe C in einen oberen, mittleren und unteren Bereich binnendifferenziert. - Die Leistungsbeurteilung wird zu einem Teilergebnis zusammengefasst, die Befähigungseinschätzung nicht. - Das Gesamturteil wird nicht arithmetisch gebildet, sondern unter „Einbeziehung der Gesamtpersönlichkeit“.
NRW	<ul style="list-style-type: none"> - 5 Bewertungsstufen mit maximal 5 Punkten. - Gesamtnote „ist aus der Bewertung der Leistungs- und Befähigungsmerkmale unter Würdigung ihrer Gewichtung und der Gesamtpersönlichkeit zu bilden“. Sie wird nicht arithmetisch gebildet. - Eine Gewichtung wird nicht explizit vorgegeben.
Rheinland-Pfalz	<ul style="list-style-type: none"> - 5 Bewertungsstufen (A bis E) für die Leistungsbeurteilung, die ausführlich im Beschreibungskatalog definiert werden. Für die Befähigungsbeurteilung sind ebenfalls 5 Stufen (I bis V) vorgesehen, die allgemein benannt werden. - Besonders wichtige Submerkmale sollen bei der zusammenfassenden Bewertung nach Ermessen der Beurteilenden entsprechend gewichtet werden. - Nur die Leistungsbewertung schließt mit einer Gesamtbewertung ab, die nicht arithmetisch zu erfolgen hat. Hierbei können gleich gute Leistungen unterschiedlich bewertet werden, wenn Beamte und Beamtinnen desselben Statusamtes unterschiedlich schwierige Dienstposten wahrnehmen.

Saarland	<ul style="list-style-type: none"> - 5 Wertungsstufen, die beschrieben werden. - Eine unterschiedliche Gewichtung der Merkmale ist nicht vorgesehen. - Das Gesamturteil ist als Mittelwert aus den Einzelbeurteilungen zu errechnen; Abweichungen von dieser Regel sind zu begründen.
Sachsen	<ul style="list-style-type: none"> - 7 Bewertungsstufen mit maximal 16 Punkten, die allgemein beschrieben sind. - Gewichtungen werden nicht explizit erwähnt. - Das Gesamturteil wird nicht arithmetisch berechnet, sondern unter Würdigung der Schwierigkeit und des Umfangs des Aufgabengebietes gebildet und muss begründet werden.
Schleswig-Holstein	<ul style="list-style-type: none"> - 5 Leistungsebenen bei der Leistungsmerkmalen, 4 Ausprägungsgrade bei den Befähigungsmerkmalen; jeweils ohne weitere Definition - Eine Gewichtung wird nicht explizit vorgegeben, jedoch für die Gesamtbewertung der Leistung gefordert. - Die Leistungsbeurteilung endet mit einer Gesamtbewertung, die nicht als Mittelwert arithmetisch zu ermitteln ist, sondern „unter besonderer Gewichtung der den Aufgabenbereich prägenden Merkmale und unter Würdigung des Gesamtbildes der Leistungen“.
Thüringen	<ul style="list-style-type: none"> - 6 Bewertungsstufen mit 1 – 6 Punkten, die einzeln definiert werden - In den Definitionen der Bewertungsstufen für das Gesamturteil werden Anforderungen an Ausprägungen einzelner Beurteilungsmerkmale formuliert (z.B. müssen für die Bewertung „übertrifft die Anforderungen“ Beamt/innen des höheren und gehobenen Dienstes „über eine gute mündliche und schriftliche Ausdrucksweise verfügen, Initiative entwickeln sowie Planungsvermögen besitzen“). - Gesamturteilen kann der Zusatz „obere Grenze“ und „untere Grenze“ hinzugefügt werden. - Eine Gewichtung ist nicht explizit vorgesehen. - Für das Gesamturteil stellt das arithmetische Mittel der Einzelbeurteilungen einen „beachtlichen Anhaltswert“ dar, darf aber um maximal einen Punkt abweichen.

4.2.4 Vorgabe von Richtwerten zur Gewährleistung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs

In diesem Abschnitt wird vergleichend dargestellt, ob es zur Gewährleistung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs, ob es Richtwerte für alle oder für bestimmte Notenstufen gibt, wie verbindlich sie sind und ob es explizite Regelungen gibt, die der Einzelfallgerechtigkeit bei der Beurteilung den Vorrang vor der Einhaltung von Richtwerten geben.

Abb. 70: Diskriminierungsrechtliche Analyse zu Richtwerten zur Einhaltung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs für weitere Bundesländer

Bundesland	Ergebnisse der Analyse
Bayern	<ul style="list-style-type: none"> - Richtwerte oder Quotenvorgaben sind in der Beurteilungsrichtlinie von 2011 nicht mehr vorgesehen. Im Jahr 2009 wurden vom Bayerischen Innenministerium noch Beurteilungsrichtwerte vorgegeben.
Berlin	<ul style="list-style-type: none"> - Richtwerte oder Quotenvorgaben sind nicht vorgesehen. - Im Rahmen von Koordinierungsgesprächen wird auf die Anwendung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe hingewirkt. - Der/die Zweitbeurteilende kann von der ursprünglichen Beurteilung abweichen, wenn er/sie dies für die einheitliche Anwendung des Beurteilungsmaßstabs für geboten hält.
Brandenburg	<ul style="list-style-type: none"> - Richtwerte sind nicht vorgesehen, jedoch ist bei der Zuordnung der Notenstufen zu beachten, dass nach allgemeiner Erfahrung die Mehrzahl der Beamten die Anforderungen des Mittelwertes erfüllt. - Der/die Beurteiler/in (höhere/r Vorgesetzte/r) hat auf die Anwendung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe zu achten. - Der/die Beurteiler/in kann vom Urteil des Entwerfers (i.d.R. unmittelbare/r Vorgesetzte/r) abweichen, wenn er/sie dies aufgrund eigener Erkenntnisse zur Leistung oder Befähigung des/der Beurteilten für angezeigt hält.
Bremen	<ul style="list-style-type: none"> - Nach der Dienstanweisung für die Polizei Bremen geben die jeweiligen Dienstvorgesetzten den Vorbeurteilenden Richtwerte für die einzelnen Vergleichsgruppen vor. Im Fachbereich Polizei sollten 5 % der Beamten 81 bis 90 Punkte (höchste Stufe) und 25 % 70 bis 80 Punkte (zweithöchste Stufe) erzielen. „Die Vorbeurteiler haben sich zu bemühen, diesen Maßstab bei den Regelbeurteilungen einzuhalten.“ - Hinweise auf den Vorrang der Einzelfallgerechtigkeit finden sich nicht.
Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> - Es werden Richtwerte vorgegeben, von denen nach oben oder unten mit schlüssiger Begründung abgewichen werden kann. Dies gilt nicht für die Statusämter ab A 11, jedoch soll hier im Sinne der Richtwerte beurteilt werden. - Eine prozentuale maximale Abweichung gibt es nicht. - Erst- und Zweitbeurteilerin und -beurteiler sollen sich an den Richtwerten orientieren, Abweichungen sollen als Ausnahmen verstanden werden.
Bereitschaftspolizei Hessen	<ul style="list-style-type: none"> - Es werden Richtwerte vorgegeben: mindestens 55 % untere vier Stufen, 25 % drittbeste Stufe, 15 % zweitbeste und 5 % höchste Stufe. - Sofern die Prozentzahl einer Wertungsstufe nicht ausgeschöpft wird, kann die Differenz einer darunterliegenden Wertungsstufe zugeschlagen werden. - Die Richtwerte stellen keine absolute Größe dar. Die Zweitbeurteilerkonferenz kann im Interesse der Einzelfallgerechtigkeit Abweichungen zulassen.
Mecklenburg-Vorpommern	<ul style="list-style-type: none"> - Es sind Richtwerte einzuhalten, die in der Beurteilungsrichtlinie nicht näher bestimmt sind. - Hinweise auf den Vorrang der Einzelfallgerechtigkeit finden sich nicht.
Niedersachsen	<ul style="list-style-type: none"> - Die Beurteilenden wirken darauf hin, „dass sich die Gesetzmäßigkeiten der Gauß'schen Normalverteilungskurve in der Gesamtschau der Beurteilungen in den jeweiligen Vergleichsgruppen wiederfinden lassen“. - Hinweise auf den Vorrang der Einzelfallgerechtigkeit finden sich nicht.
NRW	<ul style="list-style-type: none"> - Es sind Richtsätze als Orientierungsrahmen (Obergrenzen) geregelt. - Bestnote (5 Punkte) 10 %, Zweitbestnote (4 Punkte) 20 % - Allerdings dürfen die Richtsätze im Einzelfall die zutreffende Gesamtnote nicht verhindern. Auf die Weisungsunabhängigkeit der Beurteiler und Beurteilerinnen wird hingewiesen.

Rheinland-Pfalz	<ul style="list-style-type: none"> - Es sind Richtwerte vorgegeben: Gesamturteil A: 10 %, B: 30 %, C: „die Mehrzahl“. - „Die Beurteiler tragen diesem Orientierungsrahmen Rechnung.“ - Auf die Unabhängigkeit und Weisungsungebundenheit der Beurteilenden „unter Beachtung allgemeiner Beurteilungsvorgaben“ wird hingewiesen. - Die Einzelfallgerechtigkeit hat Vorrang vor der Einhaltung der Richtwerte.
Saarland	<ul style="list-style-type: none"> - Es wird von dem Erfahrungssatz ausgegangen, dass die Mehrzahl der Beurteilten die mittlere Bewertungsstufe erreicht. - Dieser Erfahrungssatz sowie die Anwendung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes soll durch Abstimmungen zwischen den Zweitbeurteilenden vor der Erstellung der Beurteilungen gewährleistet werden.
Sachsen	<ul style="list-style-type: none"> - Es sollen Richtwerte berücksichtigt werden, wobei an etwa 60 % derselben Vergleichsgruppe 6 bis einschließlich 10 Punkte vergeben werden sollen. Dies entspricht den mittleren drei von sieben Stufen. - Die Richtwerte dürfen eine zutreffende Beurteilung nicht verhindern.
Schleswig-Holstein	<ul style="list-style-type: none"> - Das Innenministerium legt Richtwerte für die einzelnen Laufbahnabschnitte fest, die in der Richtlinie nicht genannt werden. - In Koordinierungsgesprächen soll u.a. die Anwendung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes erreicht werden. Hierfür tragen die Zweitbeurteilenden Verantwortung. - Auf die Unabhängigkeit und Weisungsungebundenheit der Erstbeurteilenden wird hingewiesen.
Thüringen	<ul style="list-style-type: none"> - Es werden Richtwerte für die Vergabe der Gesamturteile vorgegeben: 5 % „hervorragend“, 15 % „übertrifft erheblich die Anforderungen“, 30 % „übertrifft die Anforderungen“, 50 % die unteren drei Bewertungsstufen - Die Richtwerte dürfen im Einzelfall die Vergabe des zutreffenden Gesamturteils nicht verhindern (Einzelfallgerechtigkeit). Im Ausnahmefall dürfen sie deshalb über- oder unterschritten werden.

4.2.5 Ausgewählte Aspekte des Beurteilungsverfahrens

Die nachfolgende synoptische Darstellung der Regelungen zum Beurteilungsverfahren bezieht sich auf Schulungen von Beurteilenden und Beurteilten sowie auf die Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates im Prozess der Beurteilung. Außerdem werden die Regelungen zu Einwendungen oder Änderungsanträgen der Beurteilten verglichen und nach Vorgaben zur (geschlechterbezogenen) statistischen Auswertung der Beurteilungsergebnisse gesucht.

Abb. 71: Diskriminierungsrechtliche Analyse von Aspekten des Beurteilungsverfahrens für weitere Bundesländer

Bundesland	Ergebnisse der Analyse
Bayern	<ul style="list-style-type: none"> - Schulungen für Beurteilende und Beurteilte sind nicht geregelt. - Eine Beteiligung von Personalvertretung und/oder der Gleichstellungsbeauftragten ist nicht vorgesehen. - Erhebt der/die Beurteilte Einwendungen gegen die Beurteilung, wird sie überprüft. Keine weiteren Verfahrensbestimmungen. - Keine Regelung zur Erfassung und Auswertung der Beurteilungsergebnisse.

Berlin	<ul style="list-style-type: none"> - Verpflichtende Teilnahme von Beurteilenden an Qualifizierungsmaßnahmen zu Beurteilungen. Die Beurteilten sind nicht nur schriftlich zu informieren. - Personalvertretung und Frauenvertreterin können an den Koordinierungsgesprächen teilnehmen. - Die Personalvertretung erhält die Beurteilungen sowie eventuelle Gegendarstellungen der Beurteilten zur Mitwirkung (Mit-Unterzeichnung des Formulars). - Das Verfahren bei Gegendarstellungen und Änderungsanträgen ist kurz beschrieben. - Im Rahmen einer Geschäftsanweisung ist ein behördenweites Beurteilungscolling geregelt, in dem nach Geschlecht und weiteren Kriterien, mit Ausnahme der regelmäßigen Arbeitszeit, differenziert wird.
Brandenburg	<ul style="list-style-type: none"> - Schulungen sind in der Verwaltungsvorschrift nicht geregelt. - Vor Erstellung der Beurteilung durch die Entwerferin/den Entwerfer wird ein Entwurfsgespräch geführt. Hier hat der/die zu Beurteilende Gelegenheit, alle seiner/ihrer Auffassung nach bei der Beurteilung zu berücksichtigenden Gesichtspunkte vorzutragen. Auf Wunsch des/der zu Beurteilenden kann eine Person des Vertrauens am Eröffnungsgespräch teilnehmen. - Der/die Beurteilte kann im Vordruck das Einverständnis mit der Beurteilung bzw. nur die Kenntnisnahme bestätigen. Weitere Bestimmungen über Einwendungen oder Widersprüche sind nicht in der Verwaltungsvorschrift enthalten. - Der Arbeitsbesprechung der Staatssekretäre ist eine nach Laufbahngruppen und Geschlecht aufgeschlüsselte Übersicht der Beurteilungsergebnisse vorzulegen.
Bremen	<ul style="list-style-type: none"> - Schulungen werden nicht erwähnt. - Zur Beteiligung der Personalvertretung oder der Gleichstellungsbeauftragten finden sich keine Bestimmungen. Beurteilende können jedoch Personen ihres Vertrauens bei der Besprechung der Beurteilung hinzuziehen. - Über Einwendungen entscheidet der/die Dienstvorgesetzte des/der Beurteilenden. Ein sich evtl. anschließendes Widerspruchsverfahren ist erwähnt. - Eine statistische Auswertung der Beurteilungsergebnisse ist nicht geregelt.
Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> - Schulungen werden nicht erwähnt. - Es gibt umfangreiche Erläuterungen. - Gegenvorstellungen der beurteilten Person können geäußert und darüber hinaus auch schriftlich gefasst und zur Beurteilung hinzugefügt werden. Das Verfahren im Falle eines schriftlichen Widerspruchs ist kurz erläutert. - Eine statistische Auswertung der Beurteilungsergebnisse ist in den Erläuterungen nicht thematisiert.
Bereitschaftspolizei Hessen	<ul style="list-style-type: none"> - Fortbildungsveranstaltungen finden vor der jeweiligen Beurteilungsrunde zwecks Vermittlung der wesentlichen Grundlagen und der Förderung einheitlicher Bewertungsmaßstäbe statt. - Frauenbeauftragte und Personalrat sind Mitglieder der Zweitbeurteilerkonferenz. - Der Personalrat hat der Beurteilungsrichtlinie zugestimmt. - „Die Rechte der Frauenbeauftragten wurden gewahrt.“ - Die beurteilte Person kann die Unterschrift unter die Beurteilung verweigern. Weitere Bestimmungen zu Einwendungen oder Widerspruch sind nicht in der Richtlinie enthalten. - Eine statistische Auswertung der Beurteilungsergebnisse ist nicht geregelt.

<p>Mecklenburg-Vorpommern</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Schulungen werden nicht erwähnt. - Auf das Personalvertretungsgesetz wird im Zusammenhang mit der Durchführung von Beurteilerkonferenzen hingewiesen. - Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten werden nicht erwähnt. - Die beurteilte Person kann bei der Bekanntgabe und Erörterung eine Person ihres Vertrauens aus der Dienststelle hinzuziehen. - Das Formular sieht die Möglichkeit einer Stellungnahme der beurteilten Person vor. - Eine statistische Auswertung der Beurteilungsergebnisse ist nicht geregelt.
<p>Niedersachsen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aus- und Fortbildungen sowie ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch sind vorgesehen. - Die Erst- und Zweitbeurteilenden sollen in ihre Aufgabe der Einhaltung eines einheitlichen Maßstabs eingewiesen werden. - Frauenbeauftragte und ein Mitglied der Personalvertretung nehmen an den Maßstabskonferenzen teil. - Bei Einwendungen entscheidet der/die Zweitbeurteilende auf Basis einer Stellungnahme des/der Erstbeurteilenden nach einem Erörterungsgespräch. Hieran kann eine Person des Vertrauens des/der Beurteilten teilnehmen. - Eine statistische Auswertung der Beurteilungsergebnisse ist nicht geregelt.
<p>NRW</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Schulungen werden nicht erwähnt. - Die Gleichstellungsbeauftragte ist in die Maßstabsbildung einzubeziehen. Sie wird in die Beurteilerbesprechung einbezogen. Eine Mitwirkung des Personalrates wird nicht vorgesehen. - Es besteht die Möglichkeit zu einer schriftlichen Gegenäußerung zu der Beurteilung mit der Folge einer möglichen Änderung. - Eine statistische Auswertung der Beurteilungsergebnisse ist nicht geregelt.
<p>Rheinland-Pfalz</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Die Beurteilenden werden im Rahmen von Schulungen für die Gleichstellung der Geschlechter bei Beurteilungen und anderen Führungsinstrumenten sensibilisiert. - Der/die Zweitbeurteilende ist verpflichtet, in einem Gespräch mit den Erstbeurteilenden Aspekte der Gleichstellung von Frau und Mann sowie der Beurteilung von Teilzeitbeschäftigten zu erörtern. - An diesem Gespräch kann ein Mitglied der Personalvertretung, im Bedarfsfall auch die Gleichstellungsbeauftragte teilnehmen. - Die Personalvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte sind über allgemeine Beurteilungsvorgaben und Gesamtübersichten in Kenntnis zu setzen. Diese sind im Bedarfsfall zu erörtern. - Ein anderer Beurteiler kann nach Anhörung der Personalvertretung bestimmt werden, wenn Bedenken im Hinblick auf eine ordnungsgemäße Beurteilung bestehen. - Ein Widerspruchsrecht der Beurteilten wird erwähnt. - Bei definierten Anlässen sind die Leistungsgesamtbewertungen statusamtsbezogen, nach Geschlecht und Voll-/Teilzeitbeschäftigung anonymisiert zu veröffentlichen. (Vergabe eines Beförderungsamtes, prüfungsfreier Aufstieg in den gehobenen Dienst, Zulassung zum gehobenen Dienst)
<p>Saarland</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Schulungen werden nicht erwähnt. - Beteiligungsrechte des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten werden nicht erwähnt. - Es wird ein Antrag auf Abänderung der Beurteilung erwähnt, über den der/die Zweitbeurteilende entscheidet. - Eine statistische Auswertung der Beurteilungsergebnisse ist nicht geregelt.
<p>Sachsen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Schulungen werden nicht erwähnt. - Rechte der Personalvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten werden nicht benannt. - Die Möglichkeit einer Stellungnahme des/der Beurteilten ist vorgesehen. - Eine statistische Auswertung der Beurteilungsergebnisse ist nicht geregelt.

Schleswig-Holstein	<ul style="list-style-type: none"> - Schulungen werden nicht erwähnt. - Ein Mitglied des Personalrats und die Gleichstellungsbeauftragte nehmen an den Koordinierungsgesprächen sowie an den im Zusammenhang mit Gegenvorstellungen der Beurteilten zu führenden Gesprächen teil. - Das Recht der Beurteilten auf eine Gegenvorstellung sowie deren Behandlung und die Vorgehensweise im Falle der Nicht-Einigung werden beschrieben. - Eine statistische Auswertung der Beurteilungsergebnisse ist nicht geregelt.
Thüringen	<ul style="list-style-type: none"> - Schulungen werden nicht erwähnt. - Beteiligungsrechte des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten werden nicht erwähnt. - Rechte der Beurteilten auf Einwendungen oder Änderungsanträge werden nicht erwähnt. - Eine statistische Auswertung der Beurteilungsergebnisse ist nicht geregelt.

4.3 Zwischenfazit

Als Fazit dieses Kapitels ist festzuhalten, dass die Weichen für eine potentielle Benachteiligung von weiblichen Beamtinnen und Teilzeitbeschäftigten teilweise bereits in den Beurteilungsrichtlinien gestellt werden, indem sie Spielräume dafür eröffnen, dass in die Beurteilung auch konkurrierende normative Vorstellungen, Vorurteile, Geschlechterstereotype und handfeste Interessenlagen einfließen können. So werden vielfach Beurteilungsmerkmale geregelt und definiert, die von den Beurteilerinnen und Beurteiler nur subjektiv eingeschätzt und/oder beobachtet werden können. Die Art und Weise der Bewertung bringt das Problem der Anwendung uneinheitlicher Leistungsmaßstäbe mit sich, das auch mit der Vorgabe von Quoten bzw. Richtwerten nicht zufriedenstellend gelöst werden kann. Die Richtlinien formulieren mitunter schwer miteinander vereinbare Ansprüche, etwa den Vorrang der Einzelfallgerechtigkeit und die Einhaltung von Richtwerten, die in der Praxis nicht problemlos zu realisieren sind. Zugleich fehlen vielfach Regelungen, mit denen die Beurteilungspraxis transparenter und objektiver gestaltet werden könnte und mit denen sich Diskriminierungsgefahren ausschließen ließen, etwa durch stärker objektivierbare Merkmale bzw. Ziele oder durch Vorgaben zu statistischen Auswertungen der Beurteilungspraxis und zu ihrer Evaluation.

Zugleich sind einige positive Aspekte in Beurteilungsrichtlinien hervorzuheben, die für die Gleichstellung förderlich sind:

- Eine Beschreibung der Tätigkeiten als Grundlage der Beurteilung wird in den meisten Richtlinien gefordert – allerdings in unterschiedlicher Tiefe und Breite.
- In Berlin, Brandenburg und Rheinland-Pfalz ist das erfolgreiche Bemühen um die Gleichstellung von Frauen und Männern ein Beurteilungskriterium für Führungskräfte.
- Bei der Bereitschaftspolizei Hessen sind in der Beurteilung besondere Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermerken, die über die Anforderungen des Arbeitsplatzes hinausgehen, aber für das Gesamturteil von Bedeutung sind. Hierzu zählen Projektarbeit oder Familienarbeit.

- In Bayern und bei der Bereitschaftspolizei Hessen sind Gewichtungen explizit angegeben.
- Bei der Bereitschaftspolizei Hessen sowie in Mecklenburg-Vorpommern und im Saarland wird das Gesamtergebnis der Beurteilung arithmetisch ermittelt, wodurch zwar die Subjektivität der Einzelbewertungen nicht aufgehoben werden kann, jedoch wird dadurch ein weiteres Risiko für subjektive und ggf. diskriminierende Bewertungen vermieden.
- In Bayern und Berlin wird auf die Vorgabe von Richtwerten verzichtet.
- In einigen Bundesländern (Berlin, Bereitschaftspolizei Hessen, Niedersachsen, und Schleswig-Holstein) und bei der Bundespolizei ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrats in weichenstellenden Phasen einer Beurteilungsrunde geregelt. In Rheinland-Pfalz werden die Interessenvertretungen unterrichtet. In Nordrhein-Westfalen ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten vorgesehen, in Sachsen-Anhalt die des Personalrats.
- In Berlin sowie in eingeschränkter Form auch in Brandenburg und Rheinland-Pfalz werden geschlechterdifferenzierende Statistiken zu den Beurteilungsergebnissen erstellt und veröffentlicht.
- Vereinzelt werden Schulungen für Beurteilende und Beurteilte sowie eine Sensibilisierung der Beurteilenden für genderbezogene Fragen und Diskriminierungspotenziale geregelt (Berlin und Rheinland-Pfalz).

5 Die Beurteilungspraxis unter dem Blickwinkel der Gleichstellung

Wie die Beurteilungsstatistiken zeigen, schneiden Frauen im Polizeivollzugsdienst bis auf einige Ausnahmen schlechter ab als Männer. Die Analyse der Beurteilungsrichtlinien hat darüber hinaus deutlich gemacht, dass bereits hier Spielräume für eine potentielle Benachteiligung von Frauen bei der Beurteilung eröffnet werden. In diesem Kapitel richtet sich der Blick auf die Beurteilungspraxis: Wie erklären betriebliche Expertinnen und Experten die statistischen Differenzen in den Beurteilungsergebnissen? Werden sie als sachlich gerechtfertigt angesehen oder werden benachteiligende Mechanismen identifiziert, die auf die Beurteilungsrichtlinien oder die Beurteilungspraxis zurückgeführt werden? In den Gesprächen mit den betrieblichen Expertinnen und Experten interessierte nicht nur, wie die Beurteilungsergebnisse zustande kommen, sondern auch, ob sie die alleinige Entscheidungsbasis für die Beförderung bilden, wie es die Beurteilungsrichtlinien vorsehen. Dabei ging es insbesondere darum zu klären, inwieweit in der betrieblichen Praxis auch nach anderen Gesichtspunkten befördert wird, die möglicherweise zu einer Benachteiligung von Frauen führen.

Diese beide Themenkomplexe werden in den nachfolgenden Abschnitten behandelt: In Abschnitt 5.1 wird hinterfragt, inwieweit es bei der Beurteilung tatsächlich ausschließlich um Leistung, Eignung und Befähigung geht und somit die Beurteilungsergebnisse als diskriminierungsfrei betrachtet werden können. In Abschnitt 5.2 wird der Stellenwert der Beurteilungsergebnisse für die Beförderung erörtert: Geht es bei der Beförderung ausschließlich um Leistung, Eignung und Befähigung, so dass davon ausgegangen werden kann, dass das Prinzip der diskriminierungsfreien Bestenauslese tatsächlich zum Durchbruch kommt und leistungsstarke Beamtinnen (und Beamte) sowie Teilzeitbeschäftigte eine faire Aufstiegschance erhalten?

Als Interviewpartnerinnen und -partner stellten sich betriebliche Vertreterinnen und Vertreter aus den Bundesländern Baden-Württemberg und Sachsen-Anhalt sowie von der Bundespolizei zur Verfügung. Es handelte sich jeweils um eine Vertreterin/einen Vertreter des Personalreferats des jeweils zuständigen Innenministeriums, Behördenleitungen von Polizeidirektionen, Erstbeurteilerinnen und -beurteiler, Personalräte und Gleichstellungsbeauftragte des Innenministeriums sowie der untersuchten Polizeibehörden.

5.1 Geht es bei der Beurteilung ausschließlich um Leistung?

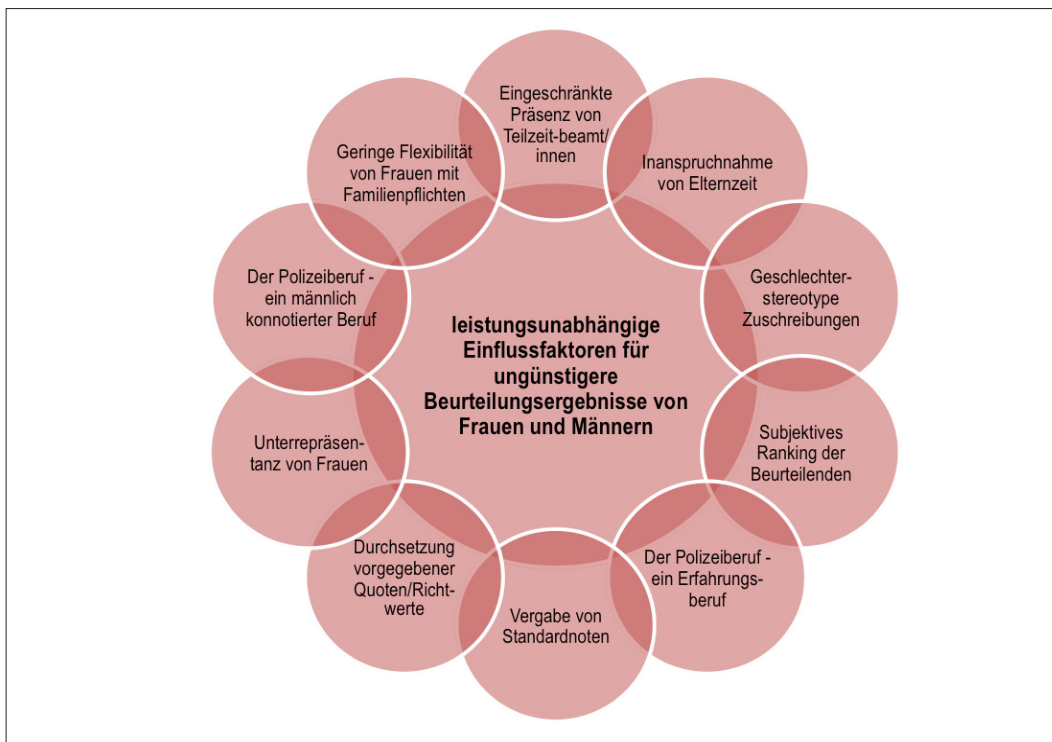
Die statistisch festgestellten unausgewogenen Beurteilungsergebnisse zwischen den Geschlechtern sowie zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten wurden von den betrieblichen Expertinnen und Experten mit vielfältigen Einflussfaktoren erklärt, die

teils als sachlich gerechtfertigt, teils als benachteiligend gedeutet wurden. Sie lassen sich thematisch wie folgt gliedern (vgl. Abb. 72):

- Der Polizeiberuf – ein männlich konnotierter Beruf
- Geringere Flexibilität von Frauen mit Familienpflichten
- Eingeschränkte Präsenz von Teilzeitbeamtinnen und -beamten
- Inanspruchnahme von Elternzeit
- Geschlechterstereotype Zuschreibungen von Eigenschaften und Verhaltensweisen
- Subjektives Ranking als Grundlage der Beurteilung
- Der Polizeiberuf – ein Erfahrungsberuf
- Vergabe von Standardnoten nach Laufbahnentwicklung
- Durchsetzung vorgegebener Richtwerte
- Unterrepräsentanz von Frauen

Die Auflistung ist nicht als Rangreihe zu verstehen. Vielmehr wirken diese Einflussfaktoren in der betrieblichen Praxis häufig und auf vielfältige Art und Weise zusammen und beeinflussen sich gegenseitig. Sie sollten deshalb nicht isoliert gesehen werden.

Abb. 72: Einflussfaktoren für unterschiedliche Beurteilungsergebnisse von Frauen und Männern



Im Folgenden werden die genannten Einflussfaktoren näher erläutert und durch Zitate aus den Gesprächen verdeutlicht. Den einzelnen Gesprächspartnerinnen und -partner wurden zum Zwecke der Anonymisierung jeweils zwei zufällig ausgewählte Buchstaben zugeordnet. Als Quellennachweis werden einer der Buchstaben sowie die Zeit im Gespräch in Minuten und Sekunden angegeben.

5.1.1 Der Polizeiberuf – ein männlich konnotierter Beruf

Bis Ende der 1970er Jahre wurde der „Polizeiberuf“, zumindest im Westen Deutschlands, ausschließlich von Männern ausgeübt. Nach der Einschätzung der meisten Befragten gilt dieser Beruf auch heute noch in den Köpfen vieler Beamtinnen und Beamten als „Männerberuf“, obgleich Frauen in den letzten Jahrzehnten gezeigt haben, dass auch sie diesen Beruf ausüben können. Männer scheinen in dieser tradierten Sicht besonders prädestiniert für operative Tätigkeiten, Frauen gelten in den Augen mancher dafür eher weniger geeignet.

„Wenn Sie einen aus der ganz alten Schule haben, kann es schon sein, dass er sagt: Die schlimmste Entscheidung des ... [Polizeivollzugsdienstes] war, die Frauen zuzulassen. Solche Menschen gibt's auch noch.“ (C 41:31)

Ein Personalrat aus einer anderen Behörde berichtet ebenfalls, dass er häufiger diese Sichtweise wahrnimmt und bezeichnet sie als Vorurteil:

„Ja, mir begegnet ja sehr oft dieses Vorurteil: Der Polizeiberuf ist halt eine Männerdomäne und die Frauen, na gut, die müssen wir halt dulden.“ (I 33:32)

Die männliche Prägung des Polizeivollzugsdienstes erklärt ein betrieblicher Experte in Verbindung mit der patriarchal geprägten Gesellschaft insgesamt. Sie lässt sich aber auch durch den „harten Job“ erklären:

„Also, gesamtgesellschaftlich nehmen wir uns sicher auch nicht raus. Insofern repräsentieren wir sicherlich auch den ... gesamtgesellschaftlichen Durchschnitt. Insofern ist es schon so, dass man ganz klar auch sagen muss, wir sind eine Organisationseinheit und Organisationsform, die, also, es ist ein sehr harter Job.“ (e 15:05)

In der männlich geprägten Welt des Polizeivollzugsdienstes ist – wie eine Gleichstellungsbeauftragte beobachtet – ein spezifisches Gemeinschaftsgefühl unter männlichen Polizisten entstanden, das sie vereint und eine emotionale Nähe schafft, die Frauen aber ausschließt.

„Die sind wirklich zum Teil wie Freunde, wie Kumpels, in ihrer Gemeinschaft. Und eine Frau ist niemals Kumpel.“ (R 65:25)

Wollen Frauen in dieser Männerdomäne nicht als Ausnahme gelten, sondern als gleichwertig anerkannt sein, müssen sie schon etwas Besonderes leisten. Gute oder sehr gute Beurteilungsergebnisse sind für sie oftmals schwerer erreichbar als für Männer. Ein leitender Beamter nimmt in seinem Bereich wahr, dass die Leistungen von Frauen und Männern nicht mit demselben Maßstab gemessen werden:

„Ich denke so, dass die Frau tatsächlich noch ein Stück weit mehr, die muss die 9plus leisten, um die 9 zu bekommen. Das ist schon hier so ein Phänomen. Das ist einfach so.“ (P 21:18)

5.1.2 Geringere Flexibilität von Frauen mit Familienpflichten

Eine weitere Erklärung für schlechtere Beurteilungen von Frauen wird von mehreren Befragten darin gesehen, dass all jene, die Familienpflichten haben, zeitlich nicht so flexibel sind und sich daher „*nicht in die Organisation einpassen*“ können.

Die Chancen von Frauen und Männern mit Familienpflichten, eine sehr gute Beurteilung zu erhalten, beurteilt ein Befragter

„um es vorsichtig auszudrücken, weniger gut, eindeutig, eindeutig weniger gut. ... Da wird das Nicht-ständig-zur-Verfügung-stehen als – ja, umgemünzt als, das hat mit Leistungsfähigkeit zu tun, so wird es umgemünzt.“ (A 36:02)

Bei der Beurteilung wird demnach Leistung auch als zeitliche Verfügbarkeit und Flexibilität der Beurteilten ausgelegt, so dass (meist männliche) Beamte, die stets verfügbar sind und dienstliche Tätigkeiten verrichten können, bessere Beurteilungsnoten erhalten als Frauen, die ihre Arbeitszeit aufgrund familiärer Verpflichtungen nicht spontan und flexibel verlängern können:

„Dieses Nicht-zur-Verfügung-stehen-jederzeit und die Präsenz, dies schlägt sich in der Beurteilung im Leistungspunkt nieder. Und da vergleicht man einen Mann, der immer da ist und dann sagt man, der ist ja deshalb leistungsfähiger, das sagt man uns auch so, auf den kann ich immer zurückgreifen. Und jetzt ist die Frau um fünf Uhr weg, also muss ich auf den Mann zurückgreifen, der im Nebenzimmer sitzt und sagen, du musst das noch schnell machen, die Kollegin musste schon weg. ... Dann kriegt der die bessere Note.“ (d 39:50)

Dies führt nicht nur zu schlechteren Beurteilungen, sondern auch zur Aufgabe bzw. zum Verlust von Tätigkeiten, in denen diese Beamtinnen leistungsstark, aber zeitlich nicht so flexibel sind wie andere Beamtinnen und Beamten, die keine Familienpflichten übernehmen.

„Wenn ich zum Beispiel in Kriminalermittlungen bin und da ist irgendein Tatort oder so etwas, da fährt man raus und kann halt nicht um fünf Schluss machen. Und da sagen die Frauen, ich muss aber um fünf weg, weil zu Haus ist niemand. Und das führt dann tatsächlich so weit, die Frau muss den Arbeitsplatz wechseln. Und dann ist die dann aus dem Bereich draußen, in dem sie eigentlich ganz gut ist und an sich Leistung bringen kann. Aber wenn sie sich dann da nicht in die Organisation einpassen kann, kommen die Frauen oft schon von selber und sagen, tut mich woanders hin.“ (A 36:36).

Oft bleibt dann nur noch eine Arbeit, die im Polizeivollzugsdienst als weniger bedeutend angesehen wird, und die es der/den Betroffenen erschwert, ihre Leistung zu zeigen. Diese Praxis des Personaleinsatzes erscheint als Sachzwang und führt zu Nachteilen in den beruflichen Entwicklungschancen dieser Kolleginnen, die nichts mit ihrer Leistung, Eignung und Befähigung zu tun hat. Der Befragte führt weiter aus:

„Frauen können es körperlich, sie können es geistig und von ihrer Leistungsfähigkeit her, jedoch sie sind nicht immer verfügbar und das ist eine Einschränkung, die dann zum Nachteil geht.“ (A 37:40)

In einer anderen Behörde fühlen sich Betroffene nicht fair beurteilt, berichtet ein befragter Personalrat. Daher ist die gerechte Beurteilung für Frauen und Männer mit Familienpflichten ein aktuelles gleichstellungspolitisches Thema. Seitens des Personalrats

“wurde in den Gesprächen mit der Behördenleitung darauf hingewiesen, dass die Inanspruchnahme von ... familienfreundlichen Arbeitszeiten nicht zu einer tendenziell schlechteren Beurteilung führen darf. Dies wird von den betroffenen Kolleginnen und Kollegen subjektiv meist anders wahrgenommen.“ (N 9:08)

Aus seiner Sicht bedarf es

„einer kritischen Betrachtung immer noch existierender althergebrachter Führungsansichten, die mehr auf eine Anwesenheit während der regelmäßigen Arbeitszeit als auf die tatsächliche Leistungsfähigkeit abstellen, was eine negative Verschiebung der Beurteilung bewirken kann. Das relativ hohe Durchschnittsalter in der Polizei ... – immer weniger Kolleginnen und Kollegen haben Kinder im eigenen Haushalt -, einhergehend mit hohem Personalabbau und damit verbundener Belastungserhöhung des Einzelnen bedingt außerdem eine geringer werdende Akzeptanz von familienfreundlichen Arbeitszeiten, insbesondere bei den Schichtdienst leistenden Kollegen. Dies überträgt sich auch auf deren Vorgesetzten und kann zu einer nicht sachgerechten Beurteilung führen.“ (N 11:06)

Minuspunkte bei der Beurteilung gibt es offenbar nicht nur dann, wenn Frauen regelmäßig familienfreundliche Arbeitszeiten nutzen bzw. einen pünktlichen Feierabend beanspruchen, sondern auch, wenn sie plötzlich wegen einer Erkrankung des Kindes ausfallen. Jedoch liege es in der persönlichen Verantwortung der Beurteilenden, den betreuungsbedingten Ausfall nicht in die Beurteilung einfließen zu lassen, so ein befragter Erstbeurteiler:

„Und dann gibt es ja auch noch diesen Punkt mit „Kind krank“, „Sonderurlaub für Kind krank“. ... Auch das wirkt sich das dann dadurch aus, dass Frauen diesen Sonderurlaub häufiger nehmen. Und deswegen hat man dann vielleicht auch das Gefühl, diese Frauen sind weniger belastbar. Und das ist eben dann Leistungsmerkmal Nummer 6 „körperliche Leistung“: nicht so belastbar, fällt häu-

figer aus. Und das schwebt so mit. Da kann man sich dann auch nicht 100%ig davon frei machen, sondern da muss man sich sehr bewusst drauf konzentrieren und sagen: Hier, jetzt mal reduziert, rechnen wir mal alle diese Sonderurlaubstage mal raus, die zählen nicht. Welche körperliche Belastbarkeit hat sie denn, wenn sie im Dienst ist?“ (C 9:41

5.1.3 Eingeschränkte Präsenz von Teilzeitbeamtinnen und Beamten

Während im vorangegangenen Abschnitt die (Un-)Gleichbehandlung von Vollzeitbeschäftigten mit Familienpflichten bei der Beurteilung thematisiert wurde, geht es im Folgenden um eine vergleichende Betrachtung der Beurteilungspraxis von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. Im Polizeivollzugsdienst sind es überwiegend Frauen, die Teilzeitmodelle in Anspruch nehmen. Befragt nach den möglichen Gründen für die tendenziell schlechteren Beurteilungen für diese Gruppe, wird von einem Personalverantwortlichen die Wahrnehmung geäußert, dass Teilzeitbeschäftigte oft als weniger leistungsfähig eingeschätzt werden.

„Eine Teilzeitpolizistin ist nicht so leistungsfähig wie vielleicht sogar ein teilzeitbeschäftigter Mann oder ein Vollzeitbeschäftigter sowieso. Davon geht man von vornherein erst mal aus, ohne dass sich das dann an den echten Leistungen festmacht. Man könnte fast sagen, das sind Vorurteile.“ (d 4:10)

Die schlechteren Beurteilungen von Teilzeitbeschäftigten sind nach Ansicht einer Befragten auf verschiedene Faktoren zurückzuführen. Insbesondere haben sie aus ihrer Sicht mit zwei Problemen zu tun: Aufgrund ihrer zeitlich eingeschränkten Präsenz sind sie für die Beurteilenden weniger sichtbar als Vollzeitbeschäftigte. Darüber hinaus sind sie nicht in gleichem Maße verfügbar.

„Die Begründung für die schlechten Teilzeiterinnen ist eigentlich immer die: Man sieht sie zu wenig, sie sind nie da, wenn man sie braucht und sie werden weniger realisiert.“ (R 5:40)

Ein leitender Beamter verweist auf die eingeschränkte zeitliche Flexibilität von Teilzeitbeschäftigten und die bislang ungelösten betrieblichen Probleme, die daraus für die operative Arbeit entstehen:

„Da passen die Frauen auch nicht so in die Schichtdienstmodelle. Man muss für sie in der Organisation, sagen wir mal, besondere Arbeitsplätze oder Dienstposten raussuchen, wo die dann wegen ihrer Teilzeit Verwendung finden können. Und das wird dann zum Nachteil der Frauen ausgelegt. Und man will sich natürlich auch nicht bemühen, die Organisation ein Stück weit umzustellen oder anzupassen, um solche Möglichkeiten zu erreichen.“ (d 4:39)

Bei der Illustration dieser Beurteilungspraxis wird auch deutlich, dass nicht die Leistung der Teilzeitbeschäftigten an ihrem Arbeitsplatz, sondern ihr Leistungsbeitrag „für die Gesamtorganisation“ bewertet wird:

„Die Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten sind ... aus meiner Sicht nicht aufzuheben sind, weil ... wenn es um das operative Geschäft geht. Wenn man raus muss, wenn man ... bereitstehen muss, wenn das Blaulicht angeht, dann fehlt denen die Flexibilität im Einsatz. ... Da sagt diese Frau in meinem Beispiel zu Recht, völlig zu Recht, ist ja auch vollkommen ok: „Ich hab‘ keine Möglichkeit der Versorgung meines Kindes nach 12 Uhr. Ich muss es da abholen. Ich kann nicht den Einsatz mitmachen.“ Und das sind dann die Momente, wo deren Wertigkeit und damit deren Leistung für die Gesamtorganisation ganz automatisch schlechter bewertet wird.“ (q 51’41)

Hinzu kommt nach Auffassung eines Befragten die Annahme von Erstbeurteilenden, Frauen und insbesondere Teilzeitbeamtinnen seien im Dienst aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen weniger bei der Sache als Vollzeitbeamte:

„Eine Frau, die hat ihren Kopf noch irgendwo anders, bei der Familie oder sonst irgendwo, geht vielleicht auch pünktlich heim, weil sie heimgehen muss ..., all diese Dinge sind unterschwellig in der subjektiven Beurteilung mit drin. Nicht immer bewusst, es spielt einfach mit.“ (d 15:20)

Eine Befragte bestätigt diese Auffassung und formuliert beispielhaft mögliche Unterstellungen von Erstbeurteilenden gegenüber teilzeitbeschäftigten Beamtinnen:

„Die schielt ja ständig nur auf die Uhr!‘ Oder, ganz übel: ‚Die ist in Gedanken ja immer daheim bei ihren Kindern!‘ Das habe ich noch nie gehört, dass einem Mann das unterstellt wurde, dass er gedanklich bei den Kindern ist. So ein Unsinn!‘“ (R 60:42)

Diese Annahmen können insbesondere dann in die Beurteilung einfließen, wenn das Leistungsverhalten der Teilzeitbeschäftigten aufgrund der Lage und Dauer ihrer Arbeitszeit nur eingeschränkt beobachtbar ist.

„Ich könnte es allgemein dahingehend erklären: Es gibt ja auch die unterschiedlichsten Teilzeitmodelle. Manche, die kommen zwei Tage in der Woche, meinetwegen regelmäßig montags und dienstags und dann mittwochs, donnerstags und freitags machen sie frei. Wenn sie bloß 16 Stunden oder 20 Stunden, machen sie eben zweieinhalb. Und dann sind sie im Tagesdienst, ihre Stammdienstgruppe ist im Schichtdienst und just an dem Montag, wo der Kollege in Tagesdienst ist, habe ich dienstfrei, als Beispiel, als sein Chef. Sehe ich ihn gar nicht. Muss mir also von anderen erzählen lassen, wie der seine Arbeit gemacht hat. An dem Dienstag habe ich vielleicht sogar Nachtschicht, komme nachmittags und er war vormittags da. Sehe ich ihn auch nicht. Mittwoch, Donnerstag und Freitag ist

der Kollege selber nicht da. Am Wochenende ist er auch nicht da. Dann sehe ich ihn erst mal – die ganze Woche habe ich ihn nicht gesehen. Und in der nächsten Woche sehe ich ihn vielleicht mal einen Tag. Also, es ist auch so dieses altbekannte Spiel: Aus den Augen, aus dem Sinn.“ (I 18:17)

Teilzeitbeschäftigte arbeiten häufig ausschließlich im Tagdienst. Dadurch arbeiten sie im Verlauf einer Woche mit verschiedenen Dienstgruppen, die im Wechselschichtdienst arbeiten. Die Wahrnehmung ihrer Gesamtleistung durch den/ Beurteiler/die Beurteilerin wird dadurch erschwert, wie ein Befragter an einem Beispiel illustriert:

„Wenn Sie jetzt nur Teilzeit arbeiten, können Sie sehr gut sein, aber in der Wahrnehmung des Dienstgruppenleiters sind Sie erstens natürlich nicht den gesamten Schichtbetrieb da, sondern Sie arbeiten für die anderen Dienstgruppen mit. Ganz real sind Sie ja, wenn Sie nur Tagdienst machen zum Beispiel, in jeder der 5 Dienstgruppen aktiv, aber nur einer zugeordnet, organisatorisch. Das heißt, die Erfolge, die Sie erzielen, erzielen Sie nicht zu 100% für Ihre Dienstgruppe, sondern eben nur zu 20% für Ihre Dienstgruppe. Dann haben Sie reduzierte Stunden, Sie haben zahlenmäßig höchstwahrscheinlich weniger, einfach weil Sie weniger da sind, und wenn Sie dann auch noch nicht für die langen Streifengänge eingeteilt werden, sondern für den Sicherungsposten oder dafür, dass Sie die Tür auf- und zumachen und kopieren, dann haben Sie diese Treffer erst recht nicht.“ (C 35:29)

In dieser Äußerung wird bereits angedeutet, dass Teilzeitbeamtinnen und -beamte – ähnlich wie Vollzeitbeschäftigte mit Familienpflichten – mitunter Tätigkeiten zugewiesen bekommen, die ihnen nur eingeschränkte Möglichkeiten bieten, sich zu profilieren und sehr gute Leistungen zu zeigen. Als Beispiel wird eine teilzeitbeschäftigte Beamtin erwähnt,

„die arbeitet im Flughafen bei der Grenzkontrolle und sie bekommt immer die Maschinen, wo die wenigsten Aufgriffe sind.“ (L 22:55)

Es wird von Einzelfällen berichtet, bei denen Teilzeitbeschäftigte in der Verwaltung als „Mädchen für alles“ betrachtet werden:

„Das hat manchmal dann auch soziale Unarten zur Folge. Also, wir haben leider auch Einzelfälle gehabt – ich versuch‘ so was natürlich zu unterbinden, dagegen-zusteuern – wo die Kollegen dann sagen: ... Andrea, es hat an der Tür geklingelt, mach doch mal auf. Andrea, wir brauchen eine Kopie, zieh mal die Kopie. Also, auf einmal ist diese Kollegin das Mädchen für alles. Und das ist natürlich eine Schikane, die nicht zulässig ist und die man nicht akzeptieren kann. Ich hab sie aber leider beobachtet. Da muss man dann offensiv dazwischengehen und versuchen das aufzulösen. Und das resultiert eben aus diesen höchst unpraktikablen abweichenden Arbeitszeiten.“ (i 31:34)

Zum Nachteil wird es Teilzeitbeschäftigten darüber hinaus negativ ausgelegt, dass sie in geringerem Maße bereit und in der Lage sind, Überstunden zu leisten.

„Die sind also auch nicht bereit, gewisse Überstunden zu machen, weil es gibt ja eine entsprechende Einschränkung, warum sie nur Teilzeit machen können und um die Zeit Feierabend haben müssen. Und ein Kollege, der dieses Handicap nicht hat und Vollzeit arbeiten kann, der sagt: „15 Uhr? Ich kann noch eine Stunde bleiben, ich kann noch dies und jenes noch machen.“ (I 24:00)

Die zeitlichen Einschränkungen von Teilzeitbeschäftigten werden auch als geringere Zuverlässigkeit ausgelegt, man kann nicht immer mit ihnen rechnen, wenn „Not am Mann“ ist. Hier komme der Berufsethos der Polizei ins Spiel, der noch immer lebendig sei – so ein leitender Beamter:

„Der Ethos der Polizei: Man ist da, wenn man gebraucht wird, wenn man sich auf jemanden verlassen kann. Und wenn man hier Einschränkungen hat, ... dann wird diese Leistung einfach schlechter bewertet. Wenn Sie ... über Monate in Einsatz müssen und Sie haben Teilzeitkräfte ..., die ... nicht mitkönnen in diesen Einsatz, sondern diese Einsätze immer auf den gleichen Schultern lasten, dann sind die anderen Kollegen einfach in den Augen der anderen nicht voll einsetzbar. Und nicht voll einsetzbar ist im Ergebnis: Sie haben nicht die Leistungskraft wie die anderen. ... Das ist noch etwas, was in der Polizei einfach drinsteckt. ... Ich kann an dem Mechanismus nicht viel ändern. Das ist ein Ethos, der ist drin in der Polizei.“ (q 58:24)

Mit diesem Zitat wird zugleich zum Ausdruck gebracht, dass Teilzeitbeschäftigte als Belastung empfunden werden: Weil sie nur eingeschränkt zur Verfügung stehen, müssen die anderen mehr leisten.

Ein weiterer maßgeblicher Grund für schlechtere Beurteilungen wird in unangemessenen Leistungserwartungen gesehen, die an Teilzeitkräfte gestellt werden. Damit wird die zentrale Frage des Leistungsmaßstabs angesprochen. Wird „der Level“ von den Beurteilenden zu hoch angesetzt, ist er von Teilzeitbeschäftigten objektiv nicht erreichbar.

„Das ist aber auch eine Frage der Akzeptanz, wissen Sie. Und wenn Sie jetzt sagen, das ist für mich der Level, den ein Kollege bringen muss und auf diesem Level bewerte ich die Kollegen, dann kann die [gemeint ist: die Teilzeitkraft, Anm. d. Verf.] den gar nicht bringen, diesen Level.“ (q 51'17)

Daher plädiert eine Befragte für eine faire Beurteilung der Leistung von Teilzeitbeschäftigten, d.h. für die Betrachtung ausschließlich der Zeiten, in denen die Teilzeitbeschäftigten anwesend sind. Dabei müssten allerdings auch die durch die Reduzierung der Arbeitszeit bedingten Folgen angemessen berücksichtigt werden:

„Es darf immer nur das beurteilt werden, was tatsächlich gezeigt worden ist. Nämlich in den Zeiten, wo sie da war. Die Arbeit wird bewertet. So ist ja der Grundsatz. Und wenn eben halt einmal im Monat eine Woche die Frau ausfällt wegen Kinderbetreuung, dann wären die drei Wochen zu bewerten. Inwieweit sich dann aber bei dem Beurteiler, diese eine Woche, die da fehlt, eben halt da irgendwo niederschlägt, das kann ich nicht sagen. Das kommt eben halt wirklich auf den Beurteiler drauf an, wie stark er das ausblendet, was da eben natürlich durch den Ausfall an Folgen auch entsteht. Ich meine: Arbeitsmenge und Termin-gerechtigkeit. Dass da natürlich auch was liegenbleibt, ist klar. Aber im Zweifel holt die das alles wieder nach, wenn sie wieder da ist. Dann ist es sogar eher positiv zu bewerten.“ (G 81:09)

5.1.4 Inanspruchnahme von Elternzeit

Um Familienpflichten in den ersten Lebensjahren der Kinder erfüllen zu können, nehmen viele Beamtinnen und zunehmend auch Beamte Elternzeit in Anspruch. Auch dieser Umstand kann sich nachteilig auf die Beurteilung auswirken, wie der folgende Fall einer Beamtin zeigt, die ein Kind bekommen hatte, in Elternzeit gegangen war und nun in den Polizeivollzugsdienst zurückgekehrt ist:

*„Sie ist vor drei Jahren mit einer sehr guten Note beurteilt worden, sollte auch befördert werden. Kommt wieder. Nach drei Jahren kriegt sie drei Noten tiefer. Warum auch immer. Mittlerweile war ein Inspektionsleiterwechsel, der hat sich die Sache angeguckt und hat gesagt: Wir müssen hier Recht sprechen. Hier ist was falsch gelaufen. ... Und dann hat der Inspektionsleiter sich mit Herrn X in Verbindung gesetzt und dann wurde die Note geändert wieder.“
(I: „Weil es konnte nicht nachgewiesen werden, dass die Leistung wirklich so schlecht war?“)
„Nein, nein. Sie war nur nicht da und man brauchte die gute Note für einen anderen. So banal, wie sich's anhört.“ (L 10:14)*

Befragt zu möglichen Problemen bei der Beurteilung von Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen, erläutert ein Befragter, dass auch die Einbeziehung von Zeiträumen der Elternzeit in den Gesamtbeurteilungszeitraum in der Behörde thematisiert wurde:

„Ein Schwerpunkt in diesen Besprechungen war insbesondere das Problem der Einbeziehung von Zeiträumen der Elternzeit im Gesamtbeurteilungszeitraum. Hierbei wurde seitens der Behörde explizit darauf hingewiesen, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit nicht zu einer tendenziell schlechteren Beurteilung führen darf.“(b 5:11)

Das Problem für Beamte und Beamtinnen in Elternzeit besteht darin, dass möglicherweise über einen langen Zeitraum keine aktuelle Beurteilung für sie vorliegt. Ein Erst-

beurteiler illustriert dieses Problem und schlägt Anlassbeurteilungen als Lösungsmöglichkeit vor:

„Die kommen zurück und je nachdem, wie die jetzt in diese Beurteilungszyklen reinfallen, könnte es sein, die kommt jetzt grad 2011 am 1. August wieder zurück, die Beurteilung ist grad vorbei. Sie hat keine Beurteilung. Und jetzt: Wie wird sie da einsortiert? Sie hat keine gültige Beurteilung. Man müsste jetzt Anlassbeurteilungen machen.“ (c 16:04)

5.1.5 Geschlechterstereotype Zuschreibungen von Eigenschaften und Verhaltensweisen

Als eine mögliche Ursache für schlechtere Beurteilungen von Frauen gelten nach Befunden der Diskriminierungsforschung geschlechterstereotype Zuschreibungen von persönlichen Eigenschaften und Verhaltensweisen nach dem Motto „typisch männlich – typisch weiblich“. Die betrieblichen Expertinnen und Experten wurden danach befragt, inwieweit nach ihrer Wahrnehmung bzw. eigenen Einschätzung Frauen bei bestimmten Beurteilungsmerkmalen besser abschneiden als Männer und umgekehrt, bei welchen Merkmalen Männer stärker punkten könnten als Frauen.

Nicht unmaßgeblich ist in diesem Zusammenhang die Tatsache, dass die Beurteilenden überwiegend männlich sind, wie ein Personalverantwortlicher für den Polizeivollzugsdienst seines Bundeslandes feststellt:

„Die Beurteilung ist doch eine absolut männerdominierte Welt. Fast alle Beurteiler sind männlich, bis auf 2 oder 3 Ausnahmen. Und ich denke mal, dass der Prozess in den Köpfen noch nicht so richtig stattgefunden hat.“ (d 3:33)

Manche Kriterien sind nach Ansicht einer Befragten für Geschlechterstereotype besonders anfällig:

„Dann wird in der Regel gesagt, dass Männer viel besser planen können, viel besser in die Zukunft, viel eher strategisch arbeiten können. Frauen verlieren sich ganz gern im Klein-klein. Sehen Vieles auch viel zu emotional. Während der Mann ist der rationale Denker. ...“ (R 56:49)

Vielfach werden in diesem Zusammenhang die Beurteilungsmerkmale angesprochen, die das soziale Verhalten im Innen- und Außenverhältnis betreffen. Hier wird Frauen oftmals eine höhere Sozialkompetenz unterstellt, wie eine Befragte zum Ausdruck bringt. Aus diesem Grunde – so das Argument – würden ihnen bestimmte berufliche Rollen im Polizeivollzugsdienst zugewiesen:

„Die Frau hat dafür zu sorgen, dass die Sozialkompetenz bei der Polizei beim Bürger besser ankommt und die Männer, die sind dafür zuständig, mit ihrer maskulinen Stärke zu sorgen, dass da Sachen durchgesetzt werden und was halt alles

dazugehört. ... Es könnte auch sein, dass ... natürlich bei der Mehrheit der Männer dann das auch besser bewertet wird. Weil, das ist ihnen vertraut, das gehört auch zur Polizei, die müssen ja auch Mordseinsätze leisten.“ (I 43:03)

Doch es gibt offenbar auch ein „Schubladendenken“, wonach Frauen im Hinblick auf die Zusammenarbeit als schwieriger gelten als Männer. Ein Befragter äußert sich hierzu wie folgt:

„Ich könnte mir vielleicht vorstellen hier im sozialen Bereich. Was man ja auch manchen Frauen auch nachsagt und teilweise auch erlebt und ich hab's dann auch immer hinterfragt, diese Zickigkeiten. Wir haben es ja oft, dass es gerade unter Frauen so ist, dass sie nicht so gut miteinander können und das ein bisschen länger einander hinterher tragen als es bei Männern ist. So Art der Zusammenarbeit und Umgang mit Konfliktsituationen. Oder dass sich Frauen bestimmte Sachen etwas mehr zu Herzen nehmen. Wenn sie mal kritisiert worden sind, vielleicht sogar zu Unrecht. Oder zumindest: sie sind der Meinung, dass es zu Unrecht war, ist ja dann völlig egal. Dass sie damit ein bisschen schwerer umgehen als Männer und wenn sie dann noch ein bisschen nah am Wasser gebaut haben, auch noch in der Ecke stehen und erst mal für den weiteren Dienst nicht mehr zu gebrauchen sind. Also für ne gewisse Zeit. Das fällt dann vielleicht mehr ins Gewicht.“ (I 74:00)

Ein Vertreter des Personalrats geht davon aus, dass auch körperliche Aspekte, wie etwa ein zierlicher Körperbau einer Frau oder die physische Stärke eines Mannes, sich nachteilig bzw. begünstigend auf die Beurteilung auswirken können.

„Es gibt vielleicht burschikose Frauen und es gibt auch Frauen, die recht feminin und zurückhaltend rüberkommen. Und das heißt ja noch lange nicht, dass die nicht die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Mannes hat. Aber trotzdem wirken sie dann aufgrund ihrer Zierlichkeit manchmal vielleicht auch so. Und dann ist der eine oder andere Vorgesetzte vielleicht doch geneigt, das auch in der Beurteilung negativ niederzuschreiben.“ (p 33:46)

Hinsichtlich des Wunsches nach einer Beförderung werden ebenfalls Unterschiede zwischen Männern und Frauen gemacht. Zum einen wird davon ausgegangen, dass bei weiblichen Beamten der Karrierewunsch nicht so stark ausgeprägt sei wie bei ihren männlichen Kollegen, sie seien auch mit weniger anspruchsvollen Tätigkeiten zufrieden. Zum anderen gebe es eine Menge Frauen, die karriereorientiert sind, was ihnen eher negativ ausgelegt wird:

„Also, ich habe schon den Eindruck, dass – um mal den Begriff zu wählen – Karrierebewusstsein, Karrieremachen, bei den Frauen nicht ganz so wichtig ist wie bei den Männern. Es gibt zwar eine ganze Menge Frauen, wo es sehr deutlich kommt, diese ... Wo man dann auch ein bisschen sagt: „Karrieregeil“. Das fällt bei Frauen vielleicht ein bisschen mehr auf als bei Männern, aber ... im Allge-

meinen sind die Frauen meistens zufriedener, wenn sie nicht in Führungsfunktionen sind und hier Karriere machen.“ (I 62:05)

Für einen Beurteiler oder eine Beurteilerin mit einer solchen Auffassung stellt sich möglicherweise die Frage, ob für eine weibliche Beamtin, die (vermeintlich) gar nicht befördert werden will, eine gute Beurteilungsnote „verbraucht“ werden soll. Im Interesse der Einhaltung der Richtwerte könnte es naheliegend erscheinen, die gute Note an eine (männliche) Person zu vergeben, der stärker karriereorientiert ist.

Zu den Geschlechterstereotypen gehört auch die Zuschreibung „Frauen sind zurückhaltend“, sie stellen ihr Licht unter den Scheffel und werden daher vom Vorgesetzten weniger wahrgenommen. Auch dies könne ihnen bei der Beurteilung zum Nachteil gereichen.

„Das, was auch so ein bisschen in der Natur der Frauen auch liegt, das können wir im mittleren Dienst beobachten, dass die doch da etwas zurückhaltender sind. (I: In welcher Hinsicht zurückhaltender?)

Also, die machen ihre Arbeit super solide und gewissenhaft und auch richtig gut, fallen aber gar nicht so sehr auf. ... Also, es gibt durchaus Männer, die sind eben halt viel – ja, weiß jetzt nicht, ob ich die richtigen Adjektive jetzt dafür nutze, aber – ja, forscher, die sind ständig präsent, die sind immer da. Auch wenn die Frauen immer da sind, aber die merkt man halt vielleicht gar nicht so sehr als Vorgesetzter. Also, das merkt man im mittleren Dienst.“ (G 27:15)

Allerdings gilt diese Erklärung nicht für die Beamtinnen im gehobenen Dienst, betont dieselbe Interviewpartnerin:

„Im gehobenen Dienst, da sind unsere Frauen eigentlich ganz tough, die wir da haben. Von daher können wir uns das jetzt noch nicht wirklich so in dem Sinne erklären (gemeint sind die schlechteren Beurteilungsergebnisse, Anm. d. Verf.) Wir wollen jetzt auch unseren Vorgesetzten keine Böswilligkeit unterstellen, also das will ich definitiv nicht.“ (G 28:06)

Einige Befragte äußern sich dahingehend, dass sie selbst keine grundsätzlichen Unterschiede in den Eigenschaften und Verhaltensweisen von Frauen und Männern sehen und stereotype Zuschreibungen daher ablehnen:

„An sich würde ich nie sagen, dass es grundsätzlich einen Unterschied zwischen Männern und Frauen gibt. Das darf es an sich auch nicht geben. Selbst bei den sozialen Kompetenzen erwarte ich auch von fremden Männern und Frauen gleiche. Also, ich erwarte überall sowieso gleiche Leistungen. Bei den sozialen Kompetenzen wird ja immer einer Frau im Zweifel unterstellt, dass sie da sogar Vorteile hat und ggf. kommunikativer ist, mit Konfliktsituationen besser umgehen kann – wie auch immer. Aber das würde ich auch nicht so pauschal sagen.“ (G 74:32)

Einige Befragte bringen nur ihre eigene kritische Position gegenüber Geschlechterstereotypen zum Ausdruck. Vielfach bleibt es dann offen, inwieweit und welche Beurteilungsmerkmale hierfür anfällig sind. Eine Befragte einer Behörde ist jedoch der Ansicht, dass die Beurteilungsrichtlinie keine Kriterien enthalte, bei denen Frauen oder Männer allein durch den Einfluss von Geschlechterstereotypen bessere Beurteilungen erreichen könnten:

„Nein. Das Beurteilungssystem enthält keine geschlechtsspezifischen Kriterien.“ (f 4:29)

Ein anderer Befragter ist ähnlicher Ansicht und führt aus:

„Die Klassifizierung als typisch weiblich und typisch männlich erscheint mir als vorurteilsbehaftet und auf den Polizeivollzugsdienst nicht übertragbar und ist daher in den Beurteilungsrichtlinien auch nicht erkennbar.“ (N 10:19)

5.1.6 Subjektives Ranking als Grundlage der Beurteilung

Nach den Beurteilungsrichtlinien sind Leistung, Eignung und Befähigung mit Hilfe der Merkmale induktiv zu ermitteln. Die Bewertung der einzelnen Merkmale führt zwar nicht immer auf mathematischem Weg zu einer Gesamteinschätzung, doch diese muss zumindest schlüssig aus der Bewertung der Einzelmerkmale herzuleiten sein. In der Beurteilungspraxis geht es jedoch auch „andersrum“, wie ein Erstbeurteiler berichtet.

Ausgangspunkt ist die subjektive Gesamteinschätzung der zu beurteilenden Personen, die sich dann in der Beurteilung der einzelnen Merkmale widerspiegeln soll.

„Man hangelt sich an diese Geschichte ran. Im Prinzip geht man das Ziel manchmal andersrum an. So, und ich hab ein Ziel, das ist die Gesamtpersönlichkeit. Dieser Beamte, den schätze ich im Moment so ein, den kann ich im Vergleich mit den andern im Moment so einsortieren. Und dann versucht man, dem Kollegen so gerecht zu werden, aber immer dieses Ziel im Hinterkopf. Das weicht sicher von dieser idealtypischen Beurteilung ab.“ (O 46:33)

(I: „Woher kommt denn dann die Sicherheit, das ist ein 4,25er, ein 4,5er Kollege? ... Aus welcher Beobachtung, mit welchen Merkmalen begründet sich dann diese Sicherheit Ihrer Einschätzung?“)

„Die Sicherheit ergibt sich, in dem man im Kopf ... hat, zu sagen, das ist mein Bester, das ist mein Zweitbester oder die sind vielleicht gleich.“ (O 49:03).

Bei der Betrachtung der einzelnen Merkmale gilt es dann, die Höchstnoten zu platzieren:

„Wenn man sagt, der Kollege, Gesamtwürdigung, der gehört sortiert im Bereich 4,25, 4,5 rein, das ist einer unserer Besten, das ist der Beste vielleicht. So, jetzt müssen wir aber 5er vergeben. ... Und jetzt zu den Merkmalen. Und jetzt sagen

wir, okay, in dem Bereich, das ist seine Stärke. Und jetzt kommt „formuliert hervorragend und im Prinzip alles gleich druckreif“. (c 38:11)

Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist ein solches Vorgehen kritisch zu hinterfragen. Denn wenn, wie oben von betrieblichen Expertinnen und Experten beschrieben wurde, weibliche Beamtinnen in der männerdominierten Welt des Polizeivollzugsdienstes noch keineswegs überall als gleichwertig akzeptiert sind, und wenn die Erfüllung familiärer Pflichten und die daraus folgenden Arbeitszeiterfordernisse als organisatorische Belastung empfunden werden, und wenn außerdem nach wie vor Geschlechterstereotype wirksam sind, dann kann auch ein der Beurteilung vorangestelltes subjektives Ranking zu einer entsprechend niedrigen Einordnung einer Beamtin führen, die dann nachträglich durch eine entsprechende Bewertung der Einzelmerkmale legitimiert würde.

Auf Vermutungen einer erbrachten Leistung und ein subjektives Ranking müsste – so ein Beurteiler – regelmäßig in all jenen Fällen zurückgegriffen werden, bei denen die Leistung der Beurteilten nicht ausreichend beobachtet werden kann bzw. wird. Er sieht das Problem, dass er aufgrund der großen Anzahl der Beurteilten gar nicht in der Lage ist, das Leistungsverhalten in der erforderlichen Intensität zu beobachten. Daher bezieht er den jeweiligen direkten Vorgesetzten mit ein, der eine Einschätzung abgeben muss, auch wenn er das Leistungsverhalten ebenfalls nicht beobachtet hat:

„Aufgrund der oftmals vorhandenen dienstlichen Entfernung zwischen Erstbeurteiler und Beamten ist eine eigene Einschätzung einzelner Merkmale kaum möglich. In diesen Fällen – also eigentlich im Regelfall – wird eine Einschätzung auf Grundlage der Zuarbeit des direkten Vorgesetzten vorgenommen. Dieser muss eine eigene Einschätzung zu den beobachtbaren Einzelmerkmalen abgeben, auch wenn er selbst ein bestimmtes Verhalten ebenso wenig beobachtet hat.“ (H 3:16)

Bei deutlich über 100 unterstellten Beamten sind einzelfallgerechte Beurteilungen kaum mehr möglich:

„Die eigenen fragmentalen Feststellungen führen leicht zu einem falschen Gesamtbild.... Spätestens dann, wenn der Erstbeurteiler nicht mehr alle Beamten beim richtigen Namen nennen kann, dürfte es ihm am notwendigen eigenen Eindruck fehlen.“ (H 5:15)

5.1.7 Der Polizeiberuf – ein Erfahrungsberuf

Statistische Differenzen in den Beurteilungsergebnissen von Frauen und Männern erklärten viele der Befragten damit, dass der Polizeiberuf ein Erfahrungsberuf sei und weibliche Polizeibeamtinnen aufgrund kürzerer Dienstzeiten noch nicht so viel Erfahrung ansammeln konnten und daher weniger leistungsfähig seien als ihre dienstälteren männlichen Kollegen. Folglich seien schlechtere Beurteilungen von Frauen vielfach

auf ihr geringeres Dienstalter zurückzuführen – eine sachliche Begründung, die nicht als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gedeutet wird.

Allerdings wurde nicht durchgängig die Auffassung vertreten, dass mehr Dienstjahre stets zu einer besseren Leistung befähigen. Differenziert wurde zwischen dienstälteren Beamtinnen und Beamten, deren langjährige Berufserfahrung tatsächlich zu einer gesteigerten Leistung führt, und jenen, bei denen dies nicht der Fall ist. Diesen Beamt/innen eine „ehrliche“ Beurteilung auszustellen, erscheint als Problem, da aus sozialen Erwägungen heraus die Beurteilung positiv ausfallen soll, obwohl dies nicht der gezeigten Leistung entspricht. Ein Erstbeurteiler berichtet hierzu:

„Die sozialen Aspekte sind bei uns sehr ausgeprägt. Die fließen dann letztlich ein, wenn man manchmal etwas verbiegt in diese Richtung“. (O 10:11)
„... Man soll das in die Beurteilung einfließen lassen und müsste dann letztendlich das im Bereich der Leistungsgüte, des Leistungsverhaltens oder auch des Fachwissens mit einfließen lassen ... natürlich auch Verhandlungs-, Vernehmungsgeschick, Entscheidungs- und Urteilsfähigkeit ... , wo ich dann in die Richtung natürlich ohne Problem den Kollegen besser beurteilen kann.“ (O 26:16)
„Letztendlich, wenn Sie diese Kriterien anschauen und die Leistung vergleichen, kann man immer diese Dinge ziehen.“ (O 25:19)

Allerdings dürfe man sich bei dieser Lösung auch nicht „überheben“.

Eine Grundlage für die Berücksichtigung der Erfahrung bei der Beurteilung finden manche Befragte in ihren offiziellen Vorgaben, denn:

„Es heißt aber auch in der Beurteilungsrichtlinie – also das ist auch ein Satz, auf den ich immer mit gepocht hab‘ – dass ja die allgemeine Lebenserfahrung auch eine gewisse Rolle mit spielen soll.“ (I 39:24)

Somit werden nicht nur soziale Erwägungen, sondern auch dienstliche Anforderungen als Argumente dafür angeführt, dass (lebens-)erfahrene Beamtinnen und Beamte bessere Leistungen bringen und deshalb auch eine bessere Beurteilung verdienen. Die „allgemeine Lebenserfahrung“ wird dabei anhand des Lebensalters gemessen, auch wenn dies nicht immer deckungsgleich ist. Dass ältere Polizeibeamt/innen auch für die Dienstausbung, insbesondere gegenüber älteren Bürgerinnen und Bürgern, besser geeignet erscheinen als jüngere, zeigt folgendes Beispiel:

„Ich gehe jetzt noch nicht mal von einer Straftat aus, sondern nur mal dieses „Dudu-machen“. Das kommt doch gegenüber einem 55-60-Jährigen schon ganz anders an, wenn da so ein junges Mensch ankommt, vielleicht sogar noch ein bisschen unbeholfen, weil ihm die Erfahrung da noch fehlt, als wenn ein gesetzter 55-Jähriger ankommt und ihm vielleicht sogar noch auf die Schulter klopft und sagt: „Hör mal, so kannst du das aber nicht machen.“ Der junge Stift soll

sich das gar nicht mal wagen, zu so einem älteren Menschen zu sagen: „Na Opa, so geht das aber nicht!“ ...“ (I 40:07)

Es handelt sich bei dieser Beurteilungspraxis also nicht um einen unbewussten oder ungewollten Beurteilungsfehler eines Beurteilers/einer Beurteilerin, sondern um eine kollektive Strategie, die dem Senioritätsprinzip Geltung verschaffen soll. Auch der Personalrat plädiert dafür, dass sich in der Beurteilung eine „gewisse Lebenserfahrung“ niederschlägt:

„Und dahingehend sollte man dann für gewisse Lebenserfahrung doch schon ein gewisses Maß mit beimessen und berücksichtigen auch in der Beurteilung und – versuchen wir vom Personalrat auch immer – einen gewissen Altersbonus mitzugeben oder auch bei der Beförderung einen gewissen Alterstopf zu geben.“ (P 41:36)

Eine solche Beurteilungspraxis wird jedoch nicht unwidersprochen hingenommen. Eine Gleichstellungsbeauftragte kritisiert:

„Ich habe einen Altgedienten mit 3,75 oder mit 4,0, sagen wir mal. Und eine junge Frau, die das erst seit 5 Jahren macht. Und der Altgediente hat die 4,0 und die junge Frau auch eine 4,0. Und dann bin ich immer gekommen und habe gesagt, im ChancenG [Anm. d. Verf.: gemeint ist das Chancengleichheitsgesetz] steht drin: Bei gleicher Befähigung, Eignung und Leistung sollte die Frau den Vorzug kriegen. „Ja, das berücksichtigt aber nicht die Erfahrung!“ Und der Alte hat einfach mehr Erfahrung wie diese junge Kollegin. Ich hab‘ dann ganz ketzerisch und frech gesagt: „Also, wenn der Alte in diesen langen Jahren es immer noch nicht geschafft hat, auf 4,25 sich hochzuarbeiten, und die eine Frau hat’s in dieser Kürze der Zeit, dann muss sie doch viel besser sein wie der Mann!“ „Nein, so kann man das nicht sehen!“ Da kommt immer der Spruch: „Die Frau macht ihren Weg. Die ist irgendwann auch mit dabei!“ Da sag‘ ich: „Ich will doch nicht, dass die Frau warten muss im ganz normalen Verfahren, wenn die gut ist!“ Aber das zählt halt bei der Polizei nicht. Da zählt die Erfahrung, die jemand hat und eben auch das Dienstaltes.“ (K 16:14)

Eine andere Befragte betont ebenfalls, dass auch bei dienstälteren Beamtinnen und Beamten eine gute Beurteilung durch entsprechende Leistungen begründet sein muss. Die Vergabe eines „Dienstaltersbonus“ bei der Beurteilung akzeptiert sie allerdings bei Beamtinnen und Beamten, die bald in Pension gehen.

„Wobei in einer längeren Dienstzeit aber auch dementsprechend die bessere Leistung sein muss. ... Also, wenn jemand zwar länger arbeitet, aber immer stagniert, na, dann wird er eben immer wieder gleich beurteilt. Nur weil er länger dabei ist? ... Es kommt jetzt, wie gesagt, drauf an, wenn es eben in Richtung Pension geht, dann schon. Ok, so ab 55 sollte man schon ... Wir kommen alle dort hin.“ (a 60:17)

Wo das Senioritätsprinzip in der Beurteilung gewahrt werden soll, wird dienstjüngeren, aber leistungsstarken Frauen nur in besonderen Fällen eine bessere Note gegeben als dienstälteren Männern.

*„Das müssen absolute Spitzenfrauen sein, ja? Also, es ist klar, ich meine in der Organisation ist behaftet, dass ein Beruf wie der Polizeiberuf als Erfahrungsberuf natürlich mit zunehmender Erfahrung auch eine bessere Bewertung erhält.“
(F 8:37)*

Auf die Schwierigkeit vieler Polizeibeamtinnen, diese Erfahrung anzusammeln, weist eine Kollegin hin, wenn sie berichtet, dass Frauen

„... dann ja nicht so viel Erfahrung kriegen, weil die Ausfallzeiten haben wegen der Familie. Das kommt ja dann auch noch dazu.“ (R 19:37)

5.1.8 Vergabe von Standardnoten nach Laufbahnentwicklung

Mehrere Befragte berichten, dass für die Vergabe der Noten bzw. Prädikate bestimmte Grundregeln der „Deckelung“ gelten, die nicht in allen Fällen der tatsächlichen Leistung der Beamten und Beamtinnen entsprechen. Damit soll sichergestellt werden, dass Beamtinnen und Beamte im Eingangsamt einer Laufbahngruppe eher durchschnittliche Noten erhalten, um die Möglichkeit einer positiven Leistungsentwicklung und damit die Motivation zur Leistungssteigerung aufrecht zu erhalten.

„Wir haben bei uns die Grundregel, dass wir im Eingangsamt, und zwar sowohl A 7 mittlerer Dienst als auch A 9 gehobener Dienst, dass wir im Eingangsamt die 3,75 nicht überschreiten.“ (q 3:48)

„Genauso im gehobenen Dienst bei A 9. Die Beurteilung nach einem Jahr gehobener Dienst ist bei uns eine 3,5. Und die 3,75 ist bereits die Ausnahme und Einzelfall ...“ (q 4:22)

Eine Gleichstellungsbeauftragte illustriert dies am eigenen Beispiel und am Beispiel einer Kollegin, die sich über diese Beurteilungspraxis beschwert hat:

„Man fängt irgendwo unten an. Also, ich erinnere mich noch, als ich angefangen habe, habe ich mich drüber beschwert bei meinem Vorgesetzten, warum ich nur 7,0 Punkte habe und keine 8, weil 8 war grad die höchste Punktzahl. Ich wollte es halt mal wissen, nach welchem Kriterium. Der guckt mich dann ganz entsetzt an und sagt: „Frau xxx, das ist Ihre erste Beurteilung! Wir brauchen ja auch noch Potenzial nach oben bei Ihnen!“ So läuft das im Prinzip bei der Polizei auch ab. Also, ich weiß jetzt ganz konkret von Hilstrup, also von dieser Hochschule der Polizei für den höheren Dienst, die kommen dann mit 3,5 an. Alle! Die erste Beurteilung ist 3,5. Mit der Option dann irgendwann vielleicht mal in Richtung 5,0 sich entwickeln zu können. Nur die, ich glaub, zwei oder drei Besten des Jahr-

gangs kriegen, egal, wie die hier arbeiten, 3,75. Als Einstieg. Ja. Und danach ist dann wieder sozusagen der Wettbewerb eröffnet. Und eine Frau hat sich bei mir beschwert, dass man bei ihr dann bei der zweiten Beurteilung wieder auf 3,5 zurückgegangen ist. Und dann hat ihr Vorgesetzter gesagt: „3,75 haben Sie ja nur gekriegt, weil Sie das beste Ergebnis aus Hilstrup mitgebracht haben. Jetzt stehen Sie wieder im normalen Wettbewerb.“ Dann hat sie gesagt: „Ja, bin ich jetzt schlechter? Hab ich Sie enttäuscht?“ „Nein, das nicht. Aber wir brauchen doch ein Spektrum, brauchen doch im Prinzip eine möglichst breit angelegte Basis, auf der wir Sie dann aufbauen können. So ein Schmarrn!“ (r 14:17)

Zur Deckelung der Noten im Eingangsamts gehört in logischer Konsequenz, dass Beurteilungsnoten nach einer Beförderung zunächst abfallen, um sich dann in der neuen Laufbahngruppe wieder langsam steigern zu können. Eine Befragte erläutert die Begründung:

„Es wird immer argumentiert, wenn jemand eine Beförderung hatte, zum Beispiel von A 13 nach A 14. A 14 ist qualitativ eben viel höher angesiedelt wie A 13. Deshalb sei es gerechtfertigt, dass, wenn einer in A 13 mit einer 4,0 aus der letzten Beurteilung rausgelaufen ist und er ist jetzt befördert nach A 14, dass man ihn dann wieder zurücknimmt auf 3,75, weil er ist ja jetzt hier ... (I.: in einer neuen Vergleichsgruppe?) Ja, genau. Da muss man für eine 4,0 ganz anderes leisten wie für eine 3,75.“ (K 17:40)

Wer dieses „System“ kennt und anerkennt, der akzeptiert letztlich auch nach einer Beförderung eine schlechtere Note, wie ein Befragter am Beispiel einer weiblichen Beamtin schildert:

„In der Regel, wenn die Note akzeptiert wird, als auch, sagen wir mal, eine schlechtere Note akzeptiert wird, weil die Kollegin, die jetzt das System kennt und weiß, ich bin jetzt gerade Hauptmeisterin geworden, ich kann nicht erwarten, dass ich wieder eine Note in diesem Bereich kriege, und sie kriegt dann ne 3,5 oder 3,75, dann wird das akzeptiert und abgehakt. Dann gibt's kein Gespräch, keinen Gesprächsbedarf letztendlich.“ (O 53:32)

Jedoch werden in Einzelfällen auch Ausnahmen gemacht, wie die nachfolgende Äußerung zur Regel der Absenkung nach erfolgtem Aufstieg zeigt:

„Zumindest ich habe das als Erstbeurteiler immer so gehandelt, dass zwar in den meisten Fällen eine Absenkung erfolgte, aber nicht generell, wie man es woanders versucht hat umzusetzen, eine pauschale Absenkung nach dem Motto: Du wirst generell um mindestens zwei Noten abgesenkt, wenn nicht sogar um drei. In einigen Ausnahmefällen war es auch möglich, dass er überhaupt nicht abgesenkt worden ist.“ (P 12:07)

Auch wenn grundsätzlich Einverständnis bei dem nachfolgend zitierten Erstbeurteiler mit den Regeln der Deckelung und Absenkung bestand, so forderte er dennoch Spielräume bei der Vergabe der Standardnoten hinsichtlich der Frage, wie stark die Absenkung nach der Beförderung sein soll und wie lange sie wirksam sein soll.

*„Aber dass sie abgesenkt werden, ist auch richtig. Es ist folgerichtig, weil ja alle diejenigen, die den gleichen Dienstgrad haben, schon diese Leistung, die der, der befördert worden ist, dieses Leistungsniveau hatten die ja schon. Sonst wären die ja nicht befördert worden. Also, das heißt, er kommt neu in diese Gruppe dazu und muss sich jetzt in einer anderen Vergleichsgruppe messen. Das mit zu berücksichtigen, ist grundsätzlich in Ordnung, die Frage ist: Wie stark senke ich ihn ab? Wie lange senke ich ihn ab? Und kann ich denn wirklich bei jemandem, der brilliant ist, kann ich den pauschal absenken? Das kann ich eigentlich nicht.“
(i 27:15)*

Ein anderer Erstbeurteiler akzeptierte eine durchgängige Absenkung der Note nach einer Beförderung nicht, da dies den Eindruck erwecke, der Beamte bzw. die Beamtin habe in ihrer Leistung nachgelassen. Dies sei nicht akzeptabel, wenn die Leistung und die zu beurteilenden Kriterien gleich geblieben seien:

„Der Kollege wird befördert, zu Recht. ... Auf einmal ist der schlecht. ... Jetzt ist ja der Beamte wieder schlecht, weil er muss sich ja in einer anderen Vergleichsgruppe vergleichen. Ich hab' einen Spitzenbeamten, der hervorragend formuliert, der alles bestens macht, der kriegt einen Stern weiter drauf, dann macht der alles durchschnittlich. Er formuliert einigermaßen. Ich muss mit denselben Kriterien wie vorher ihn in einem höheren Amt schlechter beurteilen, ihm ganz andere Eigenschaften zuschreiben. Und das ist, was in diesem System schlecht ist, sehr sehr schlecht. Es ist doch derselbe Mensch ...“ (c 49:58)

Grundsätzlich erscheinen die genannten Regeln geschlechtsneutral, d.h. sie betreffen prinzipiell nicht nur Frauen, sondern auch Männer nachteilig, die leistungsstärker sind als es die gesetzte Obergrenze ihrer Besoldungsgruppe erlauben würde. Jedoch dürfte es bei Frauen aufgrund der durchschnittlich häufigeren Unterbrechungen ihrer Erwerbstätigkeit und Karriere länger dauern als bei Männern, die Deckelung der Beurteilungsnote zu überwinden oder das Abfallen des Beurteilungsergebnisses nach einem Aufstieg auszugleichen. Darüber hinaus ist es für sie wegen der hier aufgezeigten, vielfältigen Mechanismen generell schwieriger, ihrer Leistung angemessene, sehr gute Beurteilungsnoten zu erhalten, weshalb sie von Deckelung und Absenkung nach Aufstieg härter getroffen sein dürften als Männer. Außerdem ist bisher nicht geklärt, inwiefern die oben genannten Spielräume und Ausnahmen gleichermaßen männliche und weibliche Beamte begünstigen.

5.1.9 Durchsetzung vorgegebener Richtwerte

Die Gleichbehandlung der Geschlechter bei der Beurteilung ist dann gewährleistet, wenn die Leistung von Frauen und Männern unvoreingenommen und möglichst objektiv erfasst, bewertet und in der Beurteilung dokumentiert wird. Die Erstbeurteilerinnen und -beurteiler sollen daher „weisungsfrei“ zu einem Urteil kommen, das dem Einzelfall gerecht wird. Wenn die Erstbeurteilungen möglicherweise besser sind als es die einzuhaltenden Richtwertvorgaben zulassen, müssen Korrekturen vorgenommen werden. Es gilt dann zu entscheiden, bei wem die Note nach unten korrigiert werden soll. Bei dieser Auswahlentscheidung können vorgenannte Faktoren wie Teilzeitarbeit, Familienaufgaben, das Lebens- oder Dienstalalter oder geschlechterstereotype Annahmen hinsichtlich der Eignung oder Karriereorientierung von Frauen den Ausschlag geben. Solche offen diskutierten Fälle gibt es in allen drei Bereichen, ihre Anzahl hält sich jedoch in Grenzen. Denn es ist nach Einschätzung der befragten Expertinnen und Experten in der Praxis sehr viel verbreiteter – und damit gleichzeitig schwerer erkennbar und nachprüfbar –, dass der Erstbeurteiler/die Erstbeurteilerin die Beurteilungen von vornherein so abfasst, dass sie den Richtwerten entsprechen.

In allen drei Untersuchungsbereichen wurden Hinweise darauf gegeben, dass die Erstbeurteilerinnen und -beurteiler keineswegs „weisungsfrei“ und „ungebunden“ die Beurteilungen erstellen können:

„Genaue statistische Angaben darüber, wie häufig durch den Personalbereich gesteuert auf den Erstbeurteiler Einfluss genommen wird, liegen hier nicht vor. Die Erstbeurteiler werden allerdings durch den Zweitbeurteiler gezielt angehalten, die Richtwertempfehlungen einzuhalten.“ (M 2:24)

Ein Erstbeurteiler aus einer anderen Behörde berichtet:

„Ich habe die Quote vor mir. Ich weiß, was mir – in Anführungszeichen – in meiner Organisation rechnerisch eigentlich zustehen müsste und man orientiert sich dann bereits in diese Richtung.“ (c 35:45)

Für eine Erstbeurteilerin/einen Erstbeurteiler ist es nach den Schilderungen eines Experten sogar persönlich nachteilig, wenn er/sie eine Beurteilungsnote gegen den vorgegebenen Richtwert durchsetzen will:

„Es gibt drei Möglichkeiten. Möglichkeit Nummer 1 ist und das kommt immer wieder mal vor und das macht jeder Erstbeurteiler eigentlich nur einmal. Der sagt: „Hier ist mir die Quote egal. Ich mache das jetzt so. Egal, was der Chef dann da meint und dann soll der halt gefälligst das runtersetzen. Da muss er entscheiden. Ich schmeiß ihm halt sozusagen alles vor die Füße.“ Das macht der deswegen nur einmal, weil ein guter Zweitbeurteiler Verständnis dafür hat und sagt: „Ja, wir zwei arbeiten zum ersten Mal zusammen. Ich versteh dich da sehr gut. Du musst aber auch meine Seite verstehen. Wir müssen hier eine Quote ein-

halten. Jetzt gehen wir die Kandidaten mal zusammen durch und zukünftig achtest du da drauf, dass du die Quote einhältst wie ich sie dir vorgebe. Und wenn du das nicht tust, ist das eine nicht umgesetzte Führungsleistung von dir.“ Das heißt, es geht dann in seine Beurteilung rein. Ja? Das heißt, er macht’s einmal und nie wieder.“ (i 60:15)

Folgende Vorgehensweise wird als die für eine Erstbeurteilerin/einen Erstbeurteiler beste Lösung dargestellt:

„Möglichkeit Nummer 2, das ist die eleganteste, ist, dass der Erstbeurteiler schon von vornherein darauf hindeutet, dass er einen Kandidaten hat, der besser beurteilt werden sollte, obwohl er’s von der Quote her nicht kann. Und dann versucht er, seinen Zweitbeurteiler zu überreden. Und der Zweitbeurteiler wird dann sagen: „Ja, können wir machen“ oder „Können wir nicht machen“, weil wir einen Ausgleich in einem anderen Arbeitsbereich suchen. Und die allerbeste Lösung ist dann eigentlich die sogenannte Beurteilungskonferenz, um das dann auszudiskutieren. Ich weiß nicht, ob Sie das kennen. Das heißt, wir machen das natürlich auch als Inspektion, dass wir dann alle Erstbeurteiler an einen Tisch holen und durchsprechen: Welche Wackelkandidaten haben wir denn? Wen würden wir denn gerne noch mit reinnehmen? Und wenn wir merken – das ist fast immer so – wir haben jetzt noch 5 oder 6 Kandidaten, die da noch mit rein sollten in die bessere Note, dann tauschen wir uns da in der Runde tatsächlich über diese 5, 6 Kandidaten aus, wer denn aus der Wahrnehmung aller in Summe sozusagen auf Listenplatz 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 stehen würde. So dass dann man sagt: „Ok, also wir kommen zu dem Ergebnis, von diesen 6 Kandidaten, wenn jetzt platzmäßig noch ein oder zwei wirklich die bessere Note kriegen könnten, von der Quote her, ist Kandidat A der leistungsstärkste, Kandidat B ist der zweite.“ Und dann versuchen wir auch unter Verletzung unserer Quote, die Direktion davon zu überzeugen, dann vielleicht doch 2 oder 3 zu nehmen.“ (C 61:02)

Die schlechteste Lösung für eine Führungskraft ist aus Sicht desselben Experten folgende:

„Die dritte Variante ist dann tatsächlich, mit dem Zweitbeurteiler auszuhandeln, damit man sein Gesicht vor dem Mitarbeiter wahrt, dass der Zweitbeurteiler die Note runtersetzt. Also, das heißt, man gibt ihm die bessere Note und dann sagt der Zweitbeurteiler „Njet!“ Aktenkundig. Und schreibt rein: „Ich streiche dieses, jenes und jenes Merkmal, setze das runter, die Endnote wird um einen Punkt runtergesetzt. Zweitbeurteiler. Das ist eine ganz schwache Nummer eigentlich. ... (C 65:15)

Wie auch immer eine Erstbeurteilerin/ein Erstbeurteiler vorgehen mag: Mit der Vorgabe von Richtwerten ist vorprogrammiert, dass es sog. „Quotenopfer“ gibt. Nach Auf-

fassung eines leitenden Beamten ist es dann angesichts der vorherrschenden Denkweisen naheliegend, dass eher die Frau ausgegrenzt wird als der Mann:

„Wir haben ja im Spitzenbereich eine Quotierung und da muss der Vorgesetzte sich natürlich entscheiden: Wer kommt da mit seiner besten Beurteilung in den quotierten Bereich. Und insbesondere wenn ich da noch Konkurrenzen hab, das sind immerhin 30%, dann grenzt man eher die Frau aus als den Mann.“ (A 16:9)

5.1.10 Unterrepräsentanz von Frauen

Frauen haben es in männerdominierten Bereichen und Tätigkeiten generell schwerer anerkannt zu werden als in gemischtgeschlechtlichen Bereichen – diese Auffassung wird von einigen Befragten vertreten. Sie geben der Hoffnung Ausdruck, dass sich die Beurteilungsergebnisse bei stärkerer Repräsentanz von Frauen im Polizeivollzugsdienst ändern könnten.

Auf die Frage, wie die statistischen Beurteilungsergebnisse interpretiert und erklärt werden, wird vereinzelt auch die Unterrepräsentanz von Frauen als Ursache für geschlechterbezogene Unterschiede in den Beurteilungsergebnissen angeführt. Für eine befragte Person wird bei einer allgemeinen Betrachtung der vorgelegten Daten

„die Tendenz deutlich, dass Frauen im Allgemeinen etwas besser beurteilt werden als Männer ... Es kann vermutet werden, dass diese Tendenz ... auch eine Folge des vergleichsweise geringen Frauenanteils im Polizeivollzug sind, so dass einerseits die Bewertungen sich stärker konzentrieren ... und andererseits Einzelbewertungen sich stärker bemerkbar machen. Es ist daher zu erwarten, dass ein höherer Frauenanteil im Polizeivollzug auch zu einer größeren Bandbreite bei den Beurteilungsergebnissen führen wird. Im Ergebnis hat sich aber mein Eindruck bestätigt, dass im Beurteilungsverfahren keine geschlechtsspezifischen Benachteiligungen erfolgen.“ (F 2:24)

Dieses Argument gilt allerdings nur, wenn nur wenige Personen in der statistischen Auswertung berücksichtigt werden. Spätestens ab einer Größenordnung von mehreren Hundert Beurteilten kann von einer repräsentativen Streuung der Ergebnisse ausgegangen werden.

5.2 Es geht bei der Beförderung nicht immer nur um die Beurteilung

Die bisherigen Äußerungen zeigen zunächst auf, dass es aufgrund verschiedener Regeln, Kriterien und Verfahrensweisen zu Beurteilungsverzerrungen kommt, die in besonderer Weise Beschäftigte aufgrund des Geschlechts, der Teilzeitarbeit und des Alters benachteiligen. Sie bestätigen indirekt, dass eine enge Verknüpfung zwischen Beurteilung und Beförderung besteht: die Beurteilungsergebnisse entscheiden maß-

geblich über den beruflichen Aufstieg und das Einkommen. Doch ist dies ein allgemeingültiges Prinzip? Inwieweit kann eine Beamtin im Polizeivollzugsdienst davon ausgehen, dass sie bei Erreichen einer sehr guten Beurteilung auch tatsächlich befördert wird und eine Besoldungserhöhung erfährt? Lohnt sich ihre Leistung, oder setzen sich in der betrieblichen Praxis konkurrierende Gerechtigkeitsvorstellungen und Interessenlagen durch, die gleichheitswidrig sein könnten?

Eine häufig angeführtes Argument in den Interviews mit betrieblichen Experten und Expertinnen war, dass nicht allein die aktuellen und älteren Beurteilungsergebnisse bei der Beförderung eine Rolle spielen dürften, sondern dass auch die „Lebensleistung“ berücksichtigt werden müsse.

„Ein Chef, der ein bisschen auf die sozialen Belange schaut, wird in der Regel hier die Leistung, und somit vielleicht einen Jüngeren, eher mal benachteiligen zu Gunsten von einem älteren, vielleicht nicht so leistungsstarken, der aber aufgrund sozialer Aspekte in seinen Augen – das ist wieder das Stichwort: Wie honoriere ich Lebensleistung? – der das unter dem Stichwort Lebensleistung jetzt dort mit reinnimmt und sagt: Ok, aber der kriegt jetzt halt das kleine Prä ‚Lebensleistung‘.“ (B 15:14)

Vor diesem Hintergrund war es vielen Befragten ein besonderes Anliegen, die Gruppe der (überwiegend noch männlichen) Polizeibeamten noch vor ihrer Pensionierung ins Endamt zu befördern. Dies erschien einem leitenden Beamten als „Naturgesetz“. Es bewirkt, dass jüngere Frauen (und Männer) zurückstehen müssen, um einem älteren Polizeibeamten vor der Pensionierung noch die Beförderung ins Endamt zu ermöglichen:

„Dass die jungen Frauen, eine 29-/28-jährige Frau war die Jüngste, dass die jetzt nicht dransteht, einem – zumal sie erst seit einem dreiviertel Jahr Hauptmeisterin ist – einem 56-Jährigen das Beförderungsamt wegzunehmen, das ist einfach ein Naturgesetz, sag’ ich’s einfach mal so. Das wird so nicht anders gehen.“ (q 12:20)

Diese sozialen Erwägungen haben jedoch auch eine finanzielle Dimension: es geht dabei letztlich auch um die Rente. Daher ist es wichtig, den richtigen Zeitpunkt für die Beförderung zu beachten:

„Und da sagen wir: Wir haben aber jetzt auch einige, die kurz vor dem sogenannten Altersstrafraum stehen, also demnächst 58 Jahre alt werden. Und ruhegehaltstfähig ist ja nur das Amt, was ich vor zwei Jahren, bevor ich in Pension eintrete, was ich dort innehatte. Wenn ich also ein Jahr, bevor in Pension gehe, noch befördert werde, nutzt mir das für die Rente nichts mehr.“ (P 42:43)

Das Vorgehen beschreibt ein Solidarprinzip zwischen den älteren und den jüngeren Kolleginnen und Kollegen, quasi einen „Generationenvertrag“. Nicht zuletzt auch mit Blick auf die eigene Person äußert ein Befragter:

„Wenn das immer so gemacht wird, habe ich im Zweifelsfall vielleicht auch mal diese Situation, den Vorteil davon, dass ich dann auch mal dies Gnadenbrot kriege und befördert werden kann.“ (P 52:01)

Als solidarische Gegenleistung erleichtern die älteren, bereits ins Endamt beförderten Kollegen eine Beförderung jüngerer, indem sie die ihnen eigentlich zustehende gute Note „abgeben“:

„Wenn ich jetzt zum Beispiel 55 Jahre alt bin und ich hab meinen Hauptkommissar, dann ist es mir egal, wie ich danach beurteilt werde, weil mit der 8 oder 9 kann ein anderer befördert werden. Dann geb‘ ich die ab. Dann lass ich mich lieber mit einer 7 oder mit einer 6. Wenn ich im Endamt bin. Wenn ich’s realistisch sehe. So ist das halt, die Realität.“ (a 16:56)

Ältere Kollegen haben ab einem bestimmten Alter das Recht, auf ihre Beurteilung zu verzichten. Doch sie machen nicht davon Gebrauch, sondern lassen sich weiterhin beurteilen, aber mit durchschnittlichem Ergebnis, damit andere, jüngere befördert werden können.

„Dieses Seine-Note-anbieten, die im Endamt sind, das ist eigentlich gängig. Wir sprechen mit denen, wenn jemand ausbefördert ist, der auch nirgendwo mehr hin will, der lebensälter ist und der dann die Möglichkeit hat, auf seine Beurteilung zu verzichten. Das darf er nämlich auch, sobald er diesen Altersstrafraum erreicht hat. Dann versuchen wir, die zu überreden, diesen Verzicht nicht auszusprechen, und sich bereit zu erklären, sich im Interesse der Dienststelle notenmäßig zu opfern. Das heißt, er ist ja ins Endamt gekommen mit ‘ner Topnote, sonst wäre er da nicht gelandet. Und dann fragen wir ihn, ob er denn im Rahmen der Solidarität der Dienststelle bereit wäre, nicht auf die Beurteilung zu verzichten und dabei in Kauf zu nehmen, bescheinigt zu bekommen, dass er nur noch mittelmäßige Leistung erbringt. ... In aller Regel machen die mit.“ (C 61:30)

Ein Erstbeurteiler konkretisiert, welche Gruppen von dieser Praxis begünstigt werden und zeigt zugleich auf, dass ein höheres Dienstalter nicht automatisch zu einer höheren Leistung führt, sondern dass es in dem physisch und psychisch belastenden Polizeiberuf im Alter auch zu Leistungseinschränkungen kommen kann.

„Es geht um die Kollegen, die jetzt im unteren Drittel, aber treu ihre Arbeit leisten, die vielleicht auch eine große Energie bringen, aber ihre Grenzen einfach haben, einfach vielleicht auch nicht mehr können und dass die mitgezogen werden sollen. Weil unser System würde es nicht zulassen.“ (c 30:02)

Dieses „Mitziehen“ wird von mehreren Befragten als ein Akt der sozialen Gerechtigkeit, ja als „Gnadenakt“ beschrieben.

„Ein Kollege, der schwächer beurteilt ist, soll jetzt gnadenhalber die Beförderung erhalten“ (c 11:09)

Diese Beförderungspraxis wird keineswegs nur „top down“ durchgesetzt, sondern ist als kollektiver Grundsatz geregelt:

„Da gibt's interne Regelungen, wo man akzeptiert, auch vom Personalrat akzeptiert, dass ein schwächer beurteilter Kollege befördert wird.“ (O 10:51) ...

„Das kann man nur lösen, indem man sich miteinander bespricht, indem man diese Dinge so regelt, wie wir sie hier in manchen Bereichen regeln konnten, dass eben akzeptiert wird vom Personalrat und von den Kollegen, dass auch ein Kollege, der nicht die Spitzenbeurteilung hat, jetzt dran ist und befördert werden darf.“ (O 27:07)

Von einem Beurteiler wird die Lösung, eine Beförderung nicht nur nach dem Prinzip der Bestenauslese vorzunehmen, als eine „sehr gute Lösung“ eingeschätzt, da sie von dem Zwang befreit, eine allzu stark geschönte Beurteilung auszustellen:

„Diese Lösung, die die Polizeidirektion auch mitträgt, ist eine sehr gute Lösung, dass dieses Überheben nicht passiert, dass wir den Kollegen zwar eine durchschnittliche ordentliche Beurteilung geben können, ihn aber nicht überheben, wo jeder sagt, diese Beurteilung ist aber nicht in Ordnung, sondern die sehen genau: Okay, und der ist jetzt dran und das akzeptiere ich jetzt und erhebe meine Hand nicht und sage, ich wär eigentlich dran.“ (c 27:57)

Bei aller Solidarität wird diese Praxis dennoch nicht von allen Befragten akzeptiert. Teilweise wird die dienstaltersbezogene Beurteilungs- und Beförderungspraxis als „eigentlich widersinnig“ eingeschätzt:

„Unser Beurteilungssystem dient ja zweierlei Dingen: Und zwar dient es einerseits der Möglichkeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich zu bewerben, erfolgreich zu bewerben irgendwohin. Dafür halte ich es für ausgesprochen gut. Das andere, was ich für fragwürdig erachte, ist eben dieses unsägliche Thema Beförderung. Ich halte Beförderungen per se für eine schlechte Erfindung. Sie führen zu nichts, sie streuen Unzufriedenheit, sie wecken Erwartungshaltungen bei den Mitarbeitern, die nur aufgrund von Kassenanschlag befriedigt werden können oder nicht. Und wir haben nämlich eigentlich in unserem Bundesbesoldungsgesetz das Thema Erfahrung durch die Altersstufen widerspiegelt. Also, das heißt, wenn die Kollegen lebensälter sind, nein, nicht lebensälter, sondern dienstälter sind ..., dann wird irgendwann auch das Gehalt auch ein Stück weit angehoben. Jetzt aber deswegen zu sagen: Ja, der ist aber lebensälter, der muss

doch jetzt mal befördert werden, ist eigentlich widersinnig. Weil die Gesetzeslage sieht ja schon eine Verbesserung vor, nämlich im Sinne der Dienstaltersstufen. (i 49:03)

Gleichstellungsbeauftragten erscheint die Praxis der Beförderung mit Blick auf das Dienstalter als nicht sachlich gerechtfertigte Begünstigung männlicher Beamter, vor allem dann, wenn deren Beförderung mit der einer sehr gut beurteilten jüngeren Beamtin in Konkurrenz steht:

„Da war ein ganz alter Kollege dabei und dann war das Argument: „Wir können das doch nicht machen, dass wir den mit A 12 in den Ruhestand schicken. Das hat es bisher noch nicht gegeben.“ Da habe ich gesagt: „Na, der hat doch alle Zeit der Welt gehabt, in den letzten Jahren sich die Sporen zu verdienen.“ „Na, so gut war er dann auch nicht. Aber es ist Gesetz, dass einer mit A 13 in den Ruhestand geht und der muss jetzt ... Das ist die letzte Chance!“ Da fällt mir nichts mehr ein.“ (R 32:01)

Frauen profitieren gegenwärtig weniger als Männer von dieser Praxis,

„weil wir ja erst Mitte der 80er Jahre die Frauen bei der Polizei integriert haben, vorher war das je eine reine Männerbastion, und das resultiert aus dieser Zeit noch.“ (B 15:50)

Doch dieser Nachteil, so ein Befragter, werde sich im Zeitablauf automatisch auflösen, denn es handelt sich um eine Situation,

„wo die Frauen klassisch aufgrund ihres Alters noch nicht so weit sind. Klar, weil sie noch nicht so lang in der Polizei sind.“ (h 85:22)

Einer befragten Gleichstellungsbeauftragten erscheint es allerdings als nicht sicher, dass die Gruppe der durchschnittlich dienstjüngeren Beamtinnen von der beschriebenen Solidarität in gleicher Weise profitieren wird, wenn sie das entsprechende Dienstalter erreicht hat und kurz vor dem Ruhestand steht:

„Wir wissen natürlich jetzt nicht, was ist mit den Frauen. Weil, die fangen ja jetzt an mit 17 oder was weiß ich, oder noch jünger. Plus 25 gibt noch kein Pensionsalter. Ob's bei denen noch klappt, so, wie die zurück sind, ob die das noch aufholen bis ins Endamt? Das wäre interessant, ob man dann noch die Argumentation aufrecht erhalten kann. (R 33:47)

Perspektivisch müssten noch eine Reihe anderer Kriterien für die Beurteilung zugelassen werden:

„Wir bräuchten eigentlich jetzt Erfahrungsstufen, ... Unsere Beurteilung soll ja formell auch so gehalten werden, dass diese Erfahrung mit einfließt. Die Gewerkschaft fordert ja eigentlich das alte Modell, zu sagen: Okay, diese Beur-

teilung ist nur ein Teil – bestimmte Punktzahl. Der andere bringt ne lange Wartezeit, bringt ne andere Punktzahl. Vielleicht am Anfang auch noch die Lehrgangsnote, die Eingangsnote der Schule, gibt noch ne Punkteanzahl. Und so bekommt man dann eine Lösung, wo auch ein schwächerer Kollege irgendwann einmal zum Ziel kommt, ohne dass man ihn auf einmal beurteilungsmäßig überhebt.“ (O 25:36)

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass den befragten betrieblichen Expertinnen und Experten viele Gründe für die unausgewogenen Beurteilungsergebnisse von Frauen und Männern bereits bekannt sind. Sie werden allerdings häufig nicht unter dem Aspekt der Geschlechter- oder Altersdiskriminierung hinterfragt, sondern erscheinen auf den ersten Blick als sachlich begründet. Es ist durch die Zitate deutlich geworden, dass einige Ursachen für die durchschnittlich schlechteren Beurteilungen von Frauen und Teilzeitbeamtinnen und -beamten in der betrieblichen Beurteilungspraxis zu verorten sind. So fließen leistungsfremde Faktoren wie Dienstalalter, arbeitszeitbedingte Aspekte, Geschlechterstereotype oder soziale, status- und einkommensbezogene Interessenlagen in die Beurteilung ein, was sich zu Ungunsten von jüngeren Frauen oder Teilzeitbeamtinnen auswirkt. Vereinzelt machen die Zitate jedoch auch deutlich, dass sich die Organisationen schwer damit tun, sich von der Kultur des männlichen, vollzeitbeschäftigten Polizeibeamten zu verabschieden und dies auch organisatorisch umzusetzen. Einige Befragte setzen mit einer grundlegenden Kritik am bestehenden Beurteilungs- und Beförderungswesen an und sehen Probleme – allerdings nicht nur im Hinblick auf Frauen – durch eine zu enge Verknüpfung von Beurteilung und Beförderung und letztlich eine Überfrachtung der Beurteilungen bedingt. Dabei steht nicht in Zweifel, dass das Leistungsprinzip seine Berechtigung hat. Würde dies auf transparente und faire Weise zum Durchbruch kommen, wäre dies auch für Frauen und Teilzeitbeamtinnen von Vorteil.

6 Fazit und Gestaltungsempfehlungen von der und für die Praxis

6.1 Die Befunde im Überblick

Als Fazit lässt sich festhalten, dass die statistischen Daten zu Beurteilungen darauf hinweisen, dass Frauen im Polizeivollzugsdienst in der Mehrheit der untersuchten Bereiche schlechter beurteilt wurden als ihre männlichen Kollegen bzw. als Vollzeitbeschäftigte. Dies trifft auch auf Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten zu. In der Gesamtsicht erreichten die männlichen Polizeibeamten höhere Anteile an den Bestbeurteilten und dürften daher bessere Beförderungs- und Einkommenschancen haben als die weiblichen. Nur in einigen wenigen Bundesländern stellten die weiblichen Teilzeitbeschäftigten einen höheren Anteil an den Bestbeurteilten als die männlichen, in einigen wenigen Bundesländern wurde ein Gleichstand erreicht. Eine differenzierte Betrachtung nach Laufbahngruppen macht deutlich, dass die Differenzen zwischen Frauen und Männern im mittleren Dienst vergleichsweise gering sind. Im gehobenen Dienst und höheren Dienst werden die Differenzen zu Lasten der Frauen größer. Hinsichtlich der Fachbereiche sind die Unterschiede zwischen den Anteilen von Frauen und Männern an den Bestbeurteilten bei der Kriminalpolizei am geringsten, bei der Bereitschaftspolizei am größten. Diese statistischen Ergebnisse zeigen eine „Schiefelage“ zu Ungunsten der Frauen, die sich nicht mehr sachlich mit individuellen Leistungsunterschieden erklären lässt. Sie erhärten die Vermutung, dass das Geschlecht bei der Beurteilung eine Rolle spielt, und begründen die Notwendigkeit, die Beurteilungsregelungen und die Beurteilungspraxis näher zu analysieren.

Die Analyse der Beurteilungsrichtlinien bestätigt die Hypothese, dass einige Weichen für eine ungünstigere Beurteilung von weiblichen Beamtinnen und Teilzeitbeschäftigte bereits in den Beurteilungsrichtlinien gestellt werden, indem sie subjektive Spielräume dafür eröffnen, dass in die Beurteilung auch leistungsfremde Aspekte wie soziale Gerechtigkeitsvorstellungen, Vorurteile, Geschlechterstereotype und handfeste Interessenlagen einfließen können. Es werden Beurteilungsmerkmale geregelt und definiert, die von den Beurteilerinnen und Beurteilern nur subjektiv eingeschätzt und/oder beobachtet werden können. Mit der Merkmalsauswahl ist daher bereits vorprogrammiert, dass Entscheidungen über Beförderungen und damit verbundene Besoldungserhöhungen von Frauen und Männern wesentlich von der subjektiven Wahrnehmung und Urteilsbildung der (überwiegend männlichen) Vorgesetzten abhängig gemacht werden. Bei der Einschätzung von Eigenschaften und Verhaltensweisen der Beurteilten stellt sich die Frage nach der hierfür erforderlichen Qualifikation und Beobachtungsintensität der Beurteilenden. Die mittels Quoten und Richtwerten beabsichtigte Vermeidung von Einheitsnoten und Mildtendenzen wirft Probleme einer leistungsgerechten und fairen Beurteilung auf, da diese Verteilungsvorgaben auf spekulativen Annahmen ei-

ner Leistungsstaffelung unter den Beurteilten beruhen. Die Richtlinien formulieren mitunter schwer miteinander zu vereinbarende Ansprüche, etwa den Vorrang der Einzelfallgerechtigkeit und die Einhaltung von Richtwerten, die in der Praxis nicht problemlos zu realisieren sind. Zugleich fehlen vielfach Regelungen, mit denen die Beurteilungspraxis transparenter, objektiver und diskriminierungsfreier gestaltet werden könnte, etwa durch stärker objektivierbare Merkmale bzw. Ziele oder durch Vorgaben zu statistischen Auswertungen der Beurteilungspraxis und zu ihrer Evaluation. Doch es lassen sich auch einige Beispiele für positive Ansätze entdecken, wie z.B. gleichstellungsbezogene Beurteilungskriterien und Sensibilisierungsmaßnahmen, transparente und arithmetische Gewichtungen und Berechnungen des Gesamtergebnisses, eine Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten und Personalrat sowie die Erstellung von geschlechterdifferenzierenden Beurteilungsstatistiken.

Die Interviews mit den betrieblichen Expertinnen und Experten ermöglichten einen Einblick in die betriebliche Beurteilungspraxis und förderten eine Vielfalt von Mechanismen zu Tage, die zu schlechteren Beurteilungen von Frauen führen. So wird bei den Leistungserwartungen vielfach noch immer vom Prototyp eines männlichen, vollzeitbeschäftigten und flexiblen Polizeibeamten ausgegangen, was Beschäftigten mit geringerer Flexibilität und Präsenz – meist Frauen mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigte – als Leistungseinschränkung ausgelegt wird und ihnen Minuspunkte bei der Beurteilung bringt. In der Männerdomäne des Polizeivollzugsdienstes ist es offenbar ein verbreitetes Anliegen, „Dienstalter“ und „Lebensleistung“ mittels einer guten Beurteilung anzuerkennen, auch wenn dabei der „Stift verbogen“, d.h. die Beurteilung geschönt werden muss. Da die älteren Jahrgänge überwiegend männlich sind, zählen jüngere Frauen dadurch seltener zu den Bestbeurteilten. Es kommt offenbar in der Praxis vor, dass leistungsstarke Frauen auf den verdienten Aufstieg verzichten müssen, weil ältere Kollegen noch rechtzeitig vor der Pension ins Endamt befördert werden sollen. Berichtet wurde auch über eine Beurteilungspraxis, wonach Beurteilende bereits ein subjektives Ranking im Kopf haben, das sich bei der Notenfindung bestätigen soll. Die Gespräche brachten jedoch auch das Resultat zu Tage, dass die Ergebnisse der Beurteilung nur eine begrenzte Rolle spielen und manchmal auch leistungsschwächere männliche Beamte befördert werden, weil sie ein gewisses Dienstalter erreicht haben. Die befragten betrieblichen Expertinnen und Experten konnten viele Gründe für die unausgewogenen Beurteilungsergebnisse von Frauen und Männern benennen, aber nicht immer wurde darin ein möglicher Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot bei der Beurteilung und Beförderung gesehen.

6.2 Das gleichstellungspolitische Ziel

Gleichstellungspolitisches Ziel ist eine Beurteilung, die ausschließlich die Leistungen von Beamtinnen und Beamten widerspiegelt, die im Rahmen der Tätigkeit in der individuell vereinbarten Arbeitszeit erbracht werden. Eine solche „ehrliche“ Beurteilung

wird dem Einzelfall gerecht und schließt Gesichtspunkte aus, die mit dem Geschlecht, einer reduzierten Arbeitszeit, der Übernahme von Familienaufgaben, dem Alter oder der Verweildauer im Amt zu tun haben. Insoweit liegt es im Interesse der Gleichstellung, dass das Leistungsprinzip bei der Beurteilung zur Geltung gelangt, indem die Leistungen von Frauen und Männern anhand von möglichst objektivierbaren Kriterien nachvollziehbar und transparent festgestellt und bewertet werden.

Eine geschlechtergerechte Beurteilung wird jedoch nur erreichbar sein, wenn bestimmte Vorbedingungen erfüllt sind:

Erstens müssen vollzeitbeschäftigte Frauen (und Männer) mit Familienpflichten sowie Teilzeitbeschäftigte in Bereichen tätig sein können, die ihrer Qualifikation entsprechen und die ihnen die Möglichkeit bieten, sich zu profilieren. Dieser Aspekt betrifft das Handlungsfeld eines gleichstellungsorientierten Personaleinsatzes.

Zweitens muss gewährleistet sein, dass die Beurteilungsergebnisse auch tatsächlich die Entscheidungsgrundlage für die Beförderung bilden, damit (jüngere) Frauen und (ältere) Männer gleiche Beförderungschancen erhalten. Eine bevorzugte Beförderung von leistungsschwächeren Dienstälteren aus „sozialen Gründen“ würde selbst eine diskriminierungsfreie Beurteilung ins Leere laufen lassen. Dieser Aspekt betrifft das Handlungsfeld der Gleichbehandlung der Geschlechter bei Beförderungsentscheidungen. Damit soll nicht ausgeschlossen sein, dass soziale, einkommensbezogene Belange von Beamten und Beamtinnen im Rahmen der Personalpolitik Berücksichtigung finden.⁴³

Wie kann dieses gleichstellungspolitische Ziel erreicht werden? Hierzu haben die befragten Expertinnen und Experten bereits einige Vorschläge gemacht, die hier einfließen und durch perspektivische Überlegungen auf Basis der Befunde dieser Expertise ergänzt werden. Diese Empfehlungen sind – genauso wie die Ursachen für die differierenden Beurteilungsergebnisse – vielfältig. Sie setzen an unterschiedlichen Punkten des Beurteilungswesens (im engeren Sinne) an, thematisieren darüber hinaus jedoch auch die Ziele und Funktionen von Beurteilungen im Rahmen einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik.

6.3 Wege zur Gleichbehandlung bei der Beurteilung

Geschlechtergerechte Beurteilungen und Beförderungen sind durch eine Reihe von Maßnahmen erreichbar:

⁴³ Unter dem Blickwinkel der Gleichbehandlung wäre zu hinterfragen, ob eine Auslegung des Sozialkriteriums allein als „Dienstalter“ nicht mittelbar diskriminierend wirkt, wenn einstellungsbedingt mehrheitlich Männer ein höheres Dienstalter haben als Frauen. Es wäre auch zu diskutieren, inwieweit das Sozialkriterium weiter ausgelegt werden müsste und genauso Anwendung finden könnte auf alleinerziehende Teilzeitbeschäftigte, die mit ihrer Besoldung an die Grenzen eines Existenz sichernden Einkommens gelangen und nur eine geringe Pension zu erwarten haben.

1. Erfassung und Analyse des Ist-Zustands

Eine statistische Erfassung und Auswertung der Beurteilungsergebnisse unter dem Blickwinkel der Gleichbehandlung mittels aussagekräftiger Kriterien ist noch nicht in allen Bereichen des Polizeivollzugsdienstes eine Selbstverständlichkeit. Gleichstellungsbeauftragte berichten, dass sie vielfach entsprechende Daten abfragen und auch erhalten, jedoch liegen sie nicht überall in der erforderlichen Differenzierung vor. Die genauere Kenntnis des Ist-Zustandes ist jedoch die unverzichtbare Basis für die Problemanalyse auf landesweiter wie auf lokaler Ebene und die Entwicklung von Maßnahmen. Die Ergebnisse sollten innerbetrieblich in anonymisierter Form veröffentlicht werden. In einigen Beurteilungsrichtlinien ist auf das Prinzip des Gender Mainstreaming verwiesen, das zum Einstieg eine Erfassung und Analyse des Ist-Zustandes vorsieht.⁴⁴

2. Sensibilisierung und Schulung der Beurteilenden und Beurteilten

Vielfach sind ungleiche Beurteilungsergebnisse auf Sichtweisen und Bewertungen von Beurteilenden zurückzuführen, in die unbewusst oder bewusst leistungsfremde Aspekte hineinspielen, die mit einem männlich geprägten Berufsverständnis, Geschlechter(rollen)stereotypen und gruppenspezifischen Interessen zu tun haben. Einstellungsänderungen sind erfahrungsgemäß nicht leicht zu erzielen. Vielfach wurde in Gesprächen darauf hingewiesen, dass es insbesondere ältere Kollegen sind, die die Frauen als „Störfaktor“ sehen und ihre Leistung geringer schätzen, jedoch ist nicht darauf zu setzen, dass sich der Wandel in den Köpfen mit der Verjüngung der Belegschaften von selbst ergibt. Anstöße seitens der Führung sind hierfür nötig. Ein wichtiges Signal „von oben“ ist zuallererst ein klares und nachhaltiges Bekenntnis zur Gleichstellung der Frauen im Polizeivollzugsdienst. Befragte Expertinnen und Experten betonten mehrfach, dass den Worten aber auch Taten folgen müssen. So sollte das Thema Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsthema bei allen Schulungen und Fortbildungen einfließen, nicht nur in Führungskräfte Seminaren und nicht nur in Schulungen zum Beurteilungssystem. Eine Sensibilisierung kann erfahrungsgemäß nur dann erfolgen, wenn für Polizeibeamtinnen und -beamte Gelegenheiten und Räume geschaffen werden, in denen sie gesellschaftlich verbreitete und eigene Geschlechter(rollen) bilder und Geschlechterstereotype reflektieren und hinterfragen können. Gleichstellungspolitisches Handeln im Dienstalltag sollte daher nicht nur proklamiert, sondern tatsächlich gelebt und auch geprüft und bei etwaiger Nichtbeachtung sanktioniert werden (siehe Punkt 5 dieses Abschnitts). Insgesamt und langfristig wäre anzustreben, dass sich die Organisationen vom Modell des „männlichen, vollzeitbeschäftigten, flexibel einsetzbaren Polizeibeamten“ lösen und sich kulturell und organisatorisch stärker auf eine vielfältige Belegschaft mit unterschiedlichen arbeitszeitlichen Möglichkeiten und Bedürfnissen einstellen.

Nicht nur Beurteilende, sondern auch Beurteilte sollten über die Kriterien und Verfahren der Beurteilung sowie über ihre Rechte informiert sein; auch sie benötigen für

⁴⁴ z.B. in Punkt 1.4 der Beurteilungsrichtlinie des Landes Niedersachsen sowie in einer Geschäftsanweisung des Polizeipräsidiums in Berlin

einen sensiblen und aufmerksamen Umgang mit „Geschlechterfragen“ Gelegenheiten, um geschlechterbezogene Aspekte ihrer Tätigkeiten und diesbezügliche persönliche Einstellungen und Normen zu reflektieren. Entsprechende Schulungen für diesen Kreis sind bislang allerdings nur selten geregelt.

Wie in den Interviews verschiedentlich berichtet wurde, verzichtet ein nennenswerter Teil der Beurteilten auf das Beurteilungsgespräch, da vielfach nur interessiert, ob es dieses Mal für eine Beförderung „gereicht“ hat oder nicht. Allerdings wurde auch angemerkt, dass Frauen häufiger ein Interesse an einem Gespräch signalisieren. Solche Beurteilungsgespräche sollten möglichst geführt werden, um ein sachlich begründbares Ergebnis zu erläutern und transparent zu machen und ein motivierendes Leistungsfeedback zu ermöglichen. Für den Fall, dass Beschäftigte mit dem Ergebnis nicht einverstanden sind, sollten die Bestimmungen zu Einwendungen und Änderungen möglichst konkret in der Beurteilungsrichtlinie geregelt sein.

3. Objektivierung der Beurteilung

Fortschritte wären erreichbar, wenn es gelänge, subjektive Spielräume von Beurteilenden einzuschränken und dadurch den Einfluss von Vorurteilen, männlich geprägten Berufsbildern, Geschlechterstereotypen, Sympathien bzw. Antipathien oder Status- und Einkommensinteressen in die Beurteilung einzuschränken. Sollen diese „Einfallstore“ für Benachteiligungen geschlossen werden, bietet es sich an, die Beurteilung auf ergebnisbezogene Merkmale (Output-Größen) zu beschränken, die eine objektivere Feststellung der erbrachten Leistung ermöglichen. Nachweise wären durch Belege, Fakten oder statistische Methoden möglich. Sie könnten zeigen, inwieweit konkrete (Qualitäts-) Standards bei der Aufgabenerfüllung eingehalten werden und inwieweit sich inputorientierte Merkmale, wie Ausbildungsstand bzw. Ausbildungsergebnis, Qualifikationen, persönliche Eigenschaften, Lebens- oder Diensterfahrung tatsächlich in der Leistung niederschlagen.

Die Konzentration der Beurteilung auf solche Output-Größen ermöglicht es einerseits den Beurteilten, die Beurteilungsergebnisse eher nachzuvollziehen und zu akzeptieren. Andererseits könnte eine solche Merkmals- und Methodenauswahl aber auch die Erst- und Zweitbeurteilenden entlasten, da sie sich nicht auf das konflikthanfällige Terrain einer subjektiven Einschätzung persönlicher Eigenschaften von Polizeibeamtinnen und -beamten begeben müssten und auch die oft schwierige oder gar unmögliche genauere Beobachtung von Verhaltensweisen vor Ort entfielen. Denkbar wäre (partiell) auch eine Feststellung der Leistung auf Basis objektivierbarer Leistungsziele, die sich an vereinbarten Qualitätsstandards orientieren.

4. Anwendung geschlechtergerechter Beurteilungsmaßstäbe

Mit dieser Maßnahme soll erreicht werden, dass sich die Beurteilung nur auf die Leistung bezieht, die im Rahmen der Tätigkeit und in der individuell vereinbarten Arbeitszeit erbracht wird. Wo sich dagegen Überstunden oder flexibler Arbeitseinsatz in einer besseren Beurteilungsnote niederschlagen, können Beschäftigte mit Familienpflichten

– und dies sind überwiegend Frauen – systematisch dadurch benachteiligt werden, dass sie in der Regel nicht länger als vereinbart oder zu anderen Zeiten arbeiten können. Dies gilt auch für die Leistungsbeurteilung von Teilzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit zumeist bewusst so gelegt haben, um „die zweite Schicht“ der Kinderbetreuung oder Pflege verantwortungsvoll bewältigen zu können. Auch die Folgewirkungen einer reduzierten Arbeitszeit auf die Leistung sind angemessen zu berücksichtigen. Wenn Termine beispielsweise aufgrund von Teilzeitarbeit oder Krankheit des Kindes nicht einhaltbar sind, darf sich dies nicht in Minuspunkten bei der Beurteilung niederschlagen. Teilweise sind diese Grundsätze bereits in Beurteilungsrichtlinien geregelt, wenn es etwa heißt, dass *„bei der Ausgestaltung des Beurteilungsmaßstabs und der Auslegung von Beurteilungskriterien (...) dem Prinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gender Mainstreaming) Rechnung zu tragen“* ist und *„geschlechterspezifische Ausgangsbedingungen und Auswirkungen (...) daher angemessen zu reflektieren“* sind.⁴⁵ Diesen Grundsätzen muss auch die Beurteilungspraxis entsprechen.

Doch nicht nur die Vermeidung negativer Einflüsse auf die Beurteilung kann sich im Hinblick auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern positiv auswirken, sondern auch die Berücksichtigung von Leistungen und erworbenen Kompetenzen im familiären oder sozialen Bereich. So regelt z.B. die Beurteilungsrichtlinie für die Polizei Niedersachsens unter Nr. 7, dass im Beurteilungsvordruck in dem Abschnitt *„Besonderes außerdienstliches Engagement“* *„auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit während der Familienphase wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit mit einzubeziehen [sind], soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.“*⁴⁶

Zur Sicherstellung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe sollte darauf geachtet werden, dass Männer und Frauen sowie Voll- und Teilzeitbeschäftigte *mit gleichen Tätigkeiten* nach denselben Merkmalen und –maßstäben beurteilt werden. Dieser Rechtsgrundsatz, der für die leistungsbezogene Vergütung gilt, sollte analog auch bei der Beurteilung angewendet werden (Nähere Erläuterungen hierzu in Kapitel 4). Schwieriger ist die Gewährleistung eines chancengleichen Maßstabs bei Beamtinnen und Beamten, die *unterschiedliche Tätigkeiten* verrichten. Sind diese Tätigkeiten *gleichwertig* und derselben Besoldungsgruppe⁴⁷ zugeordnet, müssen die angewendeten Leistungsmaßstäbe objektiv geeignet sein, Frauen und Männern sowie Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten Beurteilungsnoten zu geben, die ihnen gleiche Beförderungschancen eröffnen.⁴⁸

45 S. Punkt 1.4 der Beurteilungsrichtlinie NRW

46 Ähnliches regelt die Richtlinie für die Bereitschaftspolizei Hessen in Punkt 3.3: Kenntnisse und Fertigkeiten, die durch Familienarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeiten erworben wurden, können als Besonderheiten, die für das Gesamturteil von Bedeutung sind, berücksichtigt werden.

47 Allerdings ist dieselbe Besoldungsgruppe in gleichstellungsrechtlicher Hinsicht noch kein zuverlässiges Indiz für die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten. Voraussetzung ist eine geschlechtsneutrale Bewertung der Stelle.

48 Näheres hierzu siehe Kapitel 4

5. Steuerung und Kontrolle eines geschlechtergerechten Leistungsmaßstabs

Der von einzelnen Beurteilenden angelegte Maßstab kann durchgängig moderat oder hoch sein, er kann aber auch interindividuell verschieden sein. Im Ergebnis kann beides zu einer Ungleichbehandlung der Beurteilten führen. Die Vorgabe von Richtwerten bzw. Quoten kann dieses Problem nicht zufriedenstellend lösen, da es sich hierbei im Kern um die Durchsetzung einer fiktiven Leistungsstreuung handelt, die nicht immer dem Einzelfall gerecht wird und selbst eine Ungleichbehandlung verursachen kann. Mehrere Expertinnen und Experten forderten aus diesem Grunde, möglichst schnell aus der Quote „herauszukommen“ bzw. auf Richtwerte zu verzichten; dem haben einige Beurteilungsrichtlinien bereits Rechnung getragen.

Von einigen Experten und Expertinnen wurde auch über eine Quotierung der Noten nachgedacht, da die bisherigen Bemühungen kaum Wirkung gezeigt haben. Damit war gemeint, dass unter den Beurteilten mit den besten Noten ein bestimmter Prozentsatz den Frauen zufällt. Allerdings ist nicht nur ungeklärt, inwieweit eine geschlechterbezogene Quotierung der Noten rechtlich zulässig ist, es ist auch fraglich, ob sie gleichstellungspolitisch wünschenswert ist, da Richtwertvorgaben der Herstellung eines geschlechtergerechten Leistungsmaßstabes generell nicht förderlich sind.

Von anderen betrieblichen Experten wurde demgegenüber die Auffassung vertreten, dass Quoten oder Richtwerte verzichtbar seien, wenn es durchgängig „zuverlässige“ Vorgesetzte gäbe, die in aller Konsequenz Leistung objektiv beurteilen und auch Negativleistung „klar und deutlich, aber freundlich“ bescheinigen würden (Interview i, 107'50). Um diese Idealvorstellung zu erreichen, empfiehlt es sich, die Beurteilenden jeweils vor einer Beurteilungsrunde für geschlechtergerechte, einheitliche Maßstäbe zu sensibilisieren. Hierbei sollten aussagefähige Beurteilungsstatistiken, die „Schief-lagen“ in den Maßstäben (nicht nur) von Frauen und Männern sowie Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sichtbar machen können (s. Punkt 1 dieses Abschnitts), gemeinsam analysiert und, wo Probleme der Ungleichbehandlung sichtbar werden, entsprechende Gleichbehandlungsziele formuliert und vereinbart werden. Wenn die Dienststelle auch in anderen Bereichen über gleichstellungspolitische Ziele diskutiert und das Bewusstsein für Genderfragen bei den Führungskräften bereits entwickelt ist, wird dies für die Beurteilenden keine „exotische“ Diskussion sein. Nach der Beurteilungsrunde werden die Beurteilungsergebnisse wiederum statistisch erfasst und es kann ersichtlich werden, inwieweit das Maßstabsproblem gelöst werden konnte. Die Steuerung und Kontrolle eines einheitlichen Leistungsmaßstabs wird demnach als Prozess verstanden, bei dem die Beurteilungsstatistiken eine wichtige Informationsgrundlage darstellen. Da auch die Beurteilenden beurteilt werden – soweit sie nicht unter die Ausnahmeregelungen fallen – könnte die Berücksichtigung von Gleichstellungsbelangen auch zu ihren Beurteilungsmerkmalen gehören, wie es in einigen Bundesländern bereits der Fall ist.⁴⁹

⁴⁹ In den Beurteilungsrichtlinien für die Polizeivollzugsdienste in Berlin, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein.

6. Größere Transparenz der Beurteilungsentscheidung

Diese Anforderung lässt sich mit Durchschaubarkeit und Nachvollziehbarkeit der Beurteilungsentscheidung durch die Beurteilten umschreiben. Hierzu gehört es offenzulegen, welche Beurteilungsmerkmale und welche jeweilige Stufe angewendet wurden. Dieser Grundsatz ist nicht neu und wird partiell auch verwirklicht. Problematisch bleiben jedoch allgemeine Stufendefinitionen wie „entspricht den Anforderungen“. Sie sind unterschiedlich auslegbar und genügen dieser Anforderung nicht. Es bedarf hier näherer Beschreibungen von konkreten Leistungsstandards, die realitätsnah und erreichbar sein müssen, so dass die gesamte Bandbreite der Stufen bzw. Noten ausgeschöpft werden kann. Zugleich sollte die Anzahl der Stufen beschränkt werden, da mehr als fünf Stufen Abgrenzungsprobleme schaffen. So dürfte es etwa bei einer 10-stufigen Skala⁵⁰ nicht leicht zu entscheiden und zu begründen sein, warum die Notenstufe 8 („übertrifft die Anforderungen stets erkennbar, wobei gelegentlich herausragende Leistungen gezeigt werden“) und nicht die Notenstufe 9 („übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße durch überwiegend herausragende Leistungen“) vergeben wurde.

7. Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist entsprechend der gesetzlichen Vorgaben an allen wichtigen Fragen der Beurteilung und Beförderung zu beteiligen. Hierzu gehört auch die Einbeziehung in die Maßstababildung und die Teilnahme an Besprechungen und Konferenzen der Beurteilerinnen und Beurteiler. Dies ist nur in einigen Beurteilungsrichtlinien explizit geregelt und offenbar nicht überall selbstverständliche Praxis.⁵¹ Eine Reihe von Beurteilungsrichtlinien regelt das Recht der Gleichstellungsbeauftragten, an Beurteilungsgesprächen teilnehmen zu können. Ihr sind nach Geschlecht differenzierte Beurteilungsstatistiken zur Verfügung zu stellen, da diese eine notwendige Bedingung für die Überprüfung der Diskriminierungsfreiheit der Beurteilungen darstellen. Die Herstellung von Chancengerechtigkeit bei der Beurteilung kann Inhalt des Gleichstellungsplanes werden.

6.4 Die Beurteilung im Rahmen einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik

Beurteilungen, die dem Einzelfall gerecht werden und den genannten Voraussetzungen entsprechen, könnten einen großen Beitrag zu einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik leisten: Sie könnten dazu führen, dass leistungsstarke Frauen schneller als bisher aufsteigen und auch im Polizeivollzugsdienst vermehrt Führungspositionen übernehmen. Dies wäre allerdings nur dann möglich, wenn bei der Beförderung tatsächlich und ausschließlich die Beurteilungsergebnisse berücksichtigt würden, was

50 S. Punkt 5.2.5 BeurtVV Brandenburg; ähnlich breite Differenzierungen sehen die Richtlinien für Bayern, die Bereitschaftspolizei Hessen, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen vor.

51 Die Richtlinien von Berlin, der Bereitschaftspolizei Hessen, von Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und der Bundespolizei sehen eine Beteiligung der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in unterschiedlicher Intensität und mit unterschiedlicher Verbindlichkeit vor.

bislang nicht überall der Fall ist. Wie berichtet wurde, müssen z.B. mitunter leistungsstarke Frauen zugunsten von leistungsschwächeren, aber dienstälteren Polizeibeamten bei der Beförderung zurückstehen.

Wo es notwendig erscheint, soziale Belange von Beamtinnen und Beamten zu berücksichtigen, wie etwa die Anerkennung einer langjährigen treuen Dienstausbübung in materieller oder immaterieller Form, sollte dies auf transparente Weise geschehen und es sollten hierfür andere Möglichkeiten und Instrumente genutzt und ggf. ausgebaut werden. Befragte Expertinnen und Experten sprechen sich für einen offenen Umgang mit sozialen Gerechtigkeitsvorstellungen aus, anstatt sie zu verbrämen. Auffällig war, dass „soziale Aspekte“ in den Gesprächen ausschließlich für ältere, männliche Beamte geltend gemacht wurden, obwohl auch Frauen, so etwa weibliche teilzeitarbeitende Alleinerziehende, schnell an die Grenzen eines existenzsichernden (Renten-)Einkommens gelangen und einen besonders hohen Bedarf an Beförderungen haben dürften.

Den Vorschlägen betrieblicher Expertinnen und Experten, zwischen dem Leistungsprinzip und sozialen Prinzipien sichtbar zu unterscheiden, ist zu folgen, da die Leistungsbeurteilung ansonsten überfrachtet und letztlich entwertet wird. Sie könnte dann keine der ihr zugedachten Funktionen zuverlässig erfüllen. Eine einzelfallgerechte und transparente Leistungsbeurteilung böte nicht nur Frauen im Polizeivollzugsdienst faire Chancen bei der beruflichen Entwicklung und bei der Besoldung. Auch die Polizei als öffentlicher Arbeitgeber und die Bürgerinnen und Bürger könnten von einer Gleichbehandlung bei der Beurteilung profitieren, wenn die ihr innewohnenden Potentiale für die Leistungsmotivation und die Steigerung der Arbeitszufriedenheit der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten genutzt werden würde.

Literatur

Bayerischer Landtag (2010): Dienstliche Beurteilung der Polizeikräfte in Bayern im Jahr 2009 und Chancengleichheit in Teilzeitarbeit, Schriftliche Anfrage an den Bayerischen Landtag, Landtagsdrucksache 16/3359 vom 2.3.2010.

Bevan, Stephen/Thompson, Marc (1994): Merit Pay, Performance Appraisal and Attitudes to Womens's Work. Final Report of a Study by the Institute for Employment Studies for the Equal Opportunities Commission, Brighton.

Breisig, Thomas (2005): Personalbeurteilung, 3. Auflage, Köln.

Diaz-Bone, Rainer (2006): Statistik für Soziologen, Konstanz.

Dudek, Sonja (2009): Diversity in Uniform? Geschlecht und Migrationshintergrund in der Berliner Schutzpolizei, Wiesbaden.

Fried, Andrea/Wetzel, Ralf/Baitsch, Christof (2000): Wenn zwei das Gleiche tun ... - diskriminierungsfreie Personalbeurteilung, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.), Zürich.

Gewerkschaft der Polizei (2010): Antrag C 87/1 betreffend Chancengleichheit in der Polizei, angenommen von dem 24. Ordentlichen Bundeskongress vom 22. – 24.11.2010.

Klages, Helmut (1997): Neue Herausforderungen und Möglichkeiten der Leistungsmessung und –beurteilung. In: Reinerland, Heinrich/Unland, Holger (Hrsg.): Die Beurteilung – Vom Ritual zum Personalmanagement, Baden-Baden, S. 21-34.

Knospe, Sandra (2008): Gender at Work. Der mögliche Einfluss von "gender" auf Personalbeurteilungen. Eine Untersuchung im Polizeibereich, Saarbrücken.

Kocher, Eva (2007): Tarifpolitik und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, hrsg. von ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesverwaltung, Berlin.

Krell, Gertraude (2011): Diskriminierungs- und Gleichstellungspotential von Leistungsbeurteilungen In: Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, 6. Aufl., Wiesbaden, S. 261-274.

Krell, Gertraude/Mückenberger, Ulrich/Tondorf, Karin (2011): Gender Mainstreaming – (nicht nur) für Politik und Verwaltung. In: Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, 6. Aufl., Wiesbaden, S.85-104.

Kugler-Maier, Ursula (2011): Polizistinnen haben schlechtere Karrierechancen. In: RP-Report 01/2011, S. 65f.

Mauch, Siegfried (2011): Rekrutierung und Personalauswahl, in: Blanke, Bernhard/Nullmeier, Frank/Christoph, Reichard/Wewer, Göttrik (Hrsg.): Handbuch zur Verwaltungsreform, 4. aktualisierte und ergänzte Aufl., Wiesbaden, S. 311-320.

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit (2005): Gender Mainstreaming in Niedersachsen, Hannover.

o.V.: Auswertung der Beurteilungsergebnisse. In: Streife, Heft 10/2000, S. 18-19, Innenministerium Nordrhein-Westfalen (Hrsg.).

Projektgruppe 159 (2009): Überprüfung der dienstlichen Beurteilungen von Teilzeitbeschäftigten im Hinblick auf eine familienbewusste Personalführung, Projektstudie Nr. 159, hrsg. von der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Fachbereich Polizei, Hahn-Flughafen, unveröffentlichte Studienarbeit.

Reinermann, Heinrich/Unland, Holger (Hrsg.) (1997): Die Beurteilung – Vom Ritual zum Personalmanagement, Baden-Baden.

Strohmeier, Gerd, unter Mitarbeit von Christiana Gransow (2011): Studie zur Berufszufriedenheit in der Bundespolizei (Strohmeier-Studie), hrsg. von der Technischen Universität Chemnitz, Chemnitz 2011.

Schettgen, Peter (1996): Arbeit, Leistung, Lohn. Analyse und Bewertungsmethoden aus sozioökonomischer Perspektive. Stuttgart.

Schreyögg, Friedel (2011): Beurteilungsverfahren sind nicht geschlechtsneutral, in: Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, 6. Aufl., Wiesbaden, S. 275-282.

Tondorf, Karin/Jochmann-Döll, Andrea (2005): (Geschlechter-)Gerechte Leistungsvergütung? Vom (Durch-)Bruch des Leistungsprinzips in der Entlohnung, Hamburg.

Anhang

1. Datenerhebungsbogen, blanko
2. Übersicht über beamtenrechtliche Grundlagen zu Beurteilungen und Auswahlentscheidungen
3. Synoptische Darstellung wesentlicher Regelungen aus den Beurteilungsrichtlinien Baden-Württembergs, Sachsen-Anhalts und der Bundespolizei
 - Abb. I: Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien für Baden-Württemberg, die Bundespolizei und Sachsen-Anhalt zum Aufgabenbezug der Beurteilung
 - Abb. II: Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien für Baden-Württemberg, die Bundespolizei und Sachsen-Anhalt zu Beurteilungsmerkmalen
 - Abb. III: Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien für Baden-Württemberg, die Bundespolizei und Sachsen-Anhalt zur Einstufung und Bewertung
 - Abb. IV: Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien für Baden-Württemberg, die Bundespolizei und Sachsen-Anhalt zu Einzelbeurteilungen und zur Ermittlung einer Gesamtbewertung
 - Abb. V: Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien für Baden-Württemberg, die Bundespolizei und Sachsen-Anhalt zu Förderungs- und Verwendungshinweisen
 - Abb. VI: Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien für Baden-Württemberg, die Bundespolizei und Sachsen-Anhalt zur Vorgabe von Richtwerten zur Gewährleistung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs
 - Abb. VII: Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien für Baden-Württemberg, die Bundespolizei und Sachsen-Anhalt zum Beurteilungsverfahren
4. Übersicht über die analysierten Beurteilungsrichtlinien

Anhang 1

Datenerhebungsbogen, blanko⁵²

Expertise, gefördert von der

Beurteilungen im Polizeivollzugsdienst -
Gewährleistung der Gleichstellung
der Geschlechter?

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Datenerhebungsbogen

für das Bundesland	XY
bearbeitet von	
Kontaktdaten für Rückfragen	Telefon: E-Mail:

Herzlichen Dank,

dass Sie diesen Datenerhebungsbogen ausfüllen und damit die Expertise zu Beurteilungen im Polizeivollzugsdienst unterstützen und um einen wichtigen Beitrag bereichern!

Sie haben die Möglichkeit, die Tabellen direkt in der Datei zu befüllen oder aber auch handschriftlich auszufüllen.

Bitte, senden Sie den ausgefüllten Erhebungsbogen spätestens bis zum x.y. 2012 per E-Mail oder Post an eine der unten angegebenen Adressen zurück. Später eingehende Erhebungsbögen können in der Expertise leider nicht mehr berücksichtigt werden.

Für zwischenzeitlich auftretende Fragen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne unter den angegebenen Telefonnummern oder E-Mail-Adressen zur Verfügung.

Projektbearbeiterinnen und Ansprechpersonen

Dr. Andrea Jochmann-Döll
GEFA Forschung & Beratung
E-mail:
Tel. ...

Dr. Karin Tondorf
E-Mail: ...
Tel:...

⁵² Der hier gezeigte Datenerhebungsbogen dient als Beispiel, denn er wurde jeweils an die Beurteilungsrichtlinie des Polizeibereiches angepasst.

1. Angaben zur Struktur der Bediensteten und der Beurteilten

Wir bitten Sie um Angaben zur letzten regelmäßigen Leistungsbeurteilung. Bitte tragen Sie die für Ihr Bundesland zutreffende Jahreszahl ein.

Beurteilungsrunde im Jahr _____

Bedienstete	Insgesamt	Männer	Frauen
Beamte und Beamtinnen im Polizeivollzugsdienst			
Beurteilte			
Nicht Beurteilte			

2. Angaben zu Ergebnissen der letzten regelmäßigen Leistungsbeurteilung von Beamtinnen und Beamten, nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Gesamturteil (Notenstufen)	Zahl der Beamtinnen / Beamten, Gesamt			Zahl der Beamtinnen / Beamten in Vollzeit			Zahl der Beamtinnen / Beamten in Teilzeit		
	Insg.	M	F	Insg.	M	F	Insg.	M	F
1									
2									
3									
4									
5									
	Durchschnitt aller Gesamturteile			Durchschnitt aller Gesamturteile			Durchschnitt aller Gesamturteile		

3. Angaben zu Ergebnissen der letzten regelmäßigen Leistungsbeurteilung von Beamtinnen und Beamten, nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen

3.1 mittlerer Dienst (falls zutreffend)

Gesamturteil (Notenstufen)	Zahl der Beamtinnen/ Beamten im mittleren Dienst Gesamt			Besoldungsgruppe A7			Besoldungsgruppe A8			Besoldungsgruppe A9		
	Insg.	M	F	Insg.	M	F	Insg.	M	F	Insg.	M	F
1												
2												
3												
4												
5												
	Durchschnitt aller Gesamturteile			Durchschnitt aller Gesamturteile			Durchschnitt aller Gesamturteile			Durchschnitt aller Gesamturteile		

3.2 gehobener Dienst

Gesamturteil (Notenstufen)	Zahl der Beamtinnen/ Beamten im gehobenen Dienst Gesamt			Besoldungsgruppe A9			Besoldungsgruppe A10			Besoldungsgruppe A11			Besoldungsgruppe A 12		
	Insg.	M	F	Insg.	M	F	Insg.	M	F	Insg.	M	F	Insg.	M	F
1															
2															
3															
4															
5															
	Durchschnitt aller Gesamturteile			Durchschnitt aller Gesamturteile			Durchschnitt aller Gesamturteile			Durchschnitt aller Gesamturteile			Durchschnitt aller Gesamturteile		

3.3 höherer Dienst

Gesamt- urteil (Notenstu- fen)	Zahl der Beamtinnen/ Beamten im höhe- ren Dienst Gesamt			Besoldungsgruppe A13			Besoldungs- gruppe 14			Besoldungs- gruppe A15		
	Insg.	M	F	Insg.	M	F	Insg.	M	F	Insg.	M	F
1												
2												
3												
4												
5												
	Durchschnitt aller Gesamturteile			Durchschnitt aller Gesamturteile			Durchschnitt aller Gesamturteile			Durchschnitt aller Gesamturteile		

4. Angaben zu Ergebnissen der letzten regelmäßigen Leistungsbeurteilung von Beamtinnen und Beamten, nach Fachbereichen

Gesamt-urteil (Notenstufen)	Zahl der Beamtinnen/ Beamten bei der Kriminal- polizei			Zahl der Beamtinnen/ Beamten bei der Schutzpolizei			Zahl der Beamtinnen/ Beamten bei Bereitschafts- polizei		
	Insg.	M	F	Insg.	M	F	Insg.	M	F
1									
2									
3									
4									
5									
	Durchschnitt aller Gesamt- urteile			Durchschnitt aller Gesamt- urteile			Durchschnitt aller Gesamt- urteile		

Vielen Dank!

Bitte zurücksenden an:

Dr. Andrea Jochmann-Döll
 GEFA Forschung & Beratung
 E-Mail: ...

Anhang 2

Übersicht über beamtenrechtliche Grundlagen zu Beurteilungen und Auswahlentscheidungen

Grundgesetz – Art. 33 Abs. 2

Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.

Beamtenstatusgesetz – BeamStG**§ 9 Merkmale der Ernennung**

Ernennungen sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität vorzunehmen.

Bundesbeamtengesetz**§ 9 Auswahlkriterien**

Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber richtet sich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität. Dem stehen gesetzliche Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben, insbesondere Quotenregelungen mit Einzelfallprüfung sowie zur Förderung schwerbehinderter Menschen nicht entgegen.

§ 22 Beförderungen

(1) Für Beförderungen gelten die Grundsätze des § 9. Erfolgt die Auswahlentscheidung auf der Grundlage dienstlicher Beurteilungen, darf das Ende des letzten Beurteilungszeitraums zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung höchstens drei Jahre zurückliegen.

(2) Beförderungen, die mit einer höherwertigen Funktion verbunden sind, setzen eine mindestens sechsmo-
natige Erprobungszeit voraus.

§ 25 Benachteiligungsverbote

Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit dürfen sich bei der Einstellung und dem beruflichen Fortkommen nicht nachteilig auswirken. Dies gilt auch für Teilzeit, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung, wenn nicht zwingende sachliche Gründe vorliegen.

Bundeslaufbahnverordnung – BLV*

§ 3 Leistungsgrundsatz

Laufbahnrechtliche Entscheidungen sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung unter Berücksichtigung des § 9 des Bundesbeamtengesetzes und des § 9 des Bundesgleichstellungsgesetzes zu treffen.

§ 33 Auswahlentscheidungen

(1) Feststellungen über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind in der Regel auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilungen zu treffen. Frühere Beurteilungen sind zusätzlich zu berücksichtigen und vor Hilfskriterien heranzuziehen. Die §§ 8 und 9 des Bundesgleichstellungsgesetzes sind zu beachten.

...

(3) Liegt keine aktuelle dienstliche Beurteilung vor, ist jedenfalls in folgenden Fällen die letzte regelmäßige dienstliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamten fiktiv fortzuschreiben:

3. bei Elternzeit mit vollständiger Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit ...

§ 48 Regelbeurteilung, Anlassbeurteilung

(1) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten sind regelmäßig spätestens alle drei Jahre oder wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern zu beurteilen.

§ 49 Inhalt der dienstlichen Beurteilung

(1) In der dienstlichen Beurteilung sind die fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten nachvollziehbar darzustellen sowie Eignung und Befähigung einzuschätzen.

(2) Die fachliche Leistung ist insbesondere nach den Arbeitsergebnissen, der praktischen Arbeitsweise, dem Arbeitsverhalten und für Beamtinnen oder Beamte, die bereits Vorgesetzte sind, nach dem Führungsverhalten zu beurteilen. Soweit Zielvereinbarungen getroffen werden, soll der Grad der Zielerreichung in die Gesamtbewertung der dienstlichen Beurteilung einfließen.

(3) Die Beurteilung schließt mit einem Gesamturteil und einem Vorschlag für die weitere dienstliche Verwendung. Sie bewertet die Eignung für Leitungs- und Führungsaufgaben, wenn entsprechende Aufgaben wahrgenommen werden, und kann eine Aussage über die Eignung für Aufgaben der nächsthöheren Laufbahn enthalten.

§ 50 Beurteilungsverfahren und Beurteilungsmaßstab

(1) Die dienstlichen Beurteilungen erfolgen nach einem einheitlichen Beurteilungsmaßstab und in der Regel von mindestens zwei Personen. Einzelheiten des Beurteilungsverfahrens regeln die obersten Dienstbehörden in den Beurteilungsrichtlinien. Sie können diese Befugnis auf andere Behörden übertragen.

(2) Der Anteil der Beamtinnen und Beamten einer Besoldungsgruppe oder einer Funktionsebene, die beurteilt werden, soll bei der höchsten Note zehn Prozent und bei der zweithöchsten Note zwanzig Prozent nicht überschreiten. Im Interesse der Einzelfallgerechtigkeit ist eine Über- oder Unterschreitung um jeweils bis zu fünf Prozentpunkte möglich. Ist die Bildung von Richtwerten wegen zu geringer Fallzahlen nicht möglich, sind die dienstlichen Beurteilungen in geeigneter Weise entsprechend zu differenzieren.

(3) Die dienstliche Beurteilung ist der Beamtin oder dem Beamten in ihrem vollen Wortlaut zu eröffnen und mit ihr oder ihm zu besprechen. Die Eröffnung ist aktenkundig zu machen und mit der Beurteilung zu den Personalakten zu nehmen.

(4) Das Ergebnis eines Beurteilungsdurchgangs soll den Beurteilten in Form eines Notenspiegels in geeigneter Weise bekannt gegeben werden. Hierbei soll der Anteil an Frauen, Männern, Teilzeit- und Telearbeitskräften und schwerbehinderten Menschen jeweils gesondert ausgewiesen werden, wenn die Anonymität der Beurteilungen gewahrt bleibt.

Beurteilungsrichtlinien des Bundes und der Bundesländer, der Landespolizeivollzugsdienste, der Bundespolizei, des Bundeskriminalamtes ...

* Die BLV gilt für die Beamtinnen und Beamten des Bundes. Bundesländer und Kommunen erlassen für ihre Beamtinnen und Beamten eigene Laufbahnverordnungen, die von der BLV abweichen können. Auf eine Darstellung sämtlicher Laufbahnverordnungen wird an dieser Stelle verzichtet.

Anhang 3

Synoptische Darstellung wesentlicher Regelungen aus den Beurteilungsrichtlinien Baden-Württemberg, Sachsen-Anhalts und der Bundespolizei

Zu Kapitel 4.1.1: Aufgabenbezug

Abb. I: Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien für Baden-Württemberg, die Bundespolizei und Sachsen-Anhalt zum Aufgabenbezug der Beurteilung

Richtlinie Baden-Württemberg	Richtlinie Bundespolizei	Richtlinie Sachsen-Anhalt
<p>„3.1.1 Aufgabenbeschreibung Grundlage der Leistungsbeurteilung ist eine Beschreibung der Dienstaufgaben. Die Aufgabenbeschreibung soll die den allgemeinen Aufgabenbereich des Polizeibeamten im Beurteilungszeitraum prägenden Tätigkeiten sowie ihm übertragene Sonderaufgaben von besonderem Gewicht und übertragene Nebenämter auführen. Funktionsbeschreibungen und Geschäftsverteilungspläne können zugrunde gelegt werden.“</p> <p>„3.1.3 ... Während des Beurteilungszeitraums erfolgte Beförderungen sind in der Beschreibung des Tätigkeitsgebietes kenntlich zu machen.“</p> <p>Anlage 1: einseitiges Formular zur Darstellung des Tätigkeitsgebiets und der Aufgaben im Beurteilungszeitraum</p>	<p>„5.1.2 Tätigkeitsbeschreibung Grundlage der Leistungsbeurteilung ist eine Tätigkeitsbeschreibung. In der Tätigkeitsbeschreibung sind die den Arbeitsplatz prägenden Tätigkeiten – ggf. unter Angabe der Zeitabschnitte und den jeweils wahrgenommenen Aufgaben – aufzuführen. Es sollen in der Regel nicht mehr als fünf Tätigkeiten benannt werden. Es ist darauf zu achten, dass gleiche Funktionen einheitlich beschrieben und gewichtet werden. Bei Beamten des ärztlichen Dienstes, der Hausverwaltung, des Haussicherungsdienstes, der Schriftgutverwaltung, des Boten-, Fernschreib- und Fernsprechdienstes oder soweit die Funktionsbezeichnung eine hinreichend genaue Tätigkeitsbeschreibung ergibt, kann als Tätigkeitsbeschreibung die Funktionsbezeichnung verwandt werden. Nebenämter, die von dem Beamten wahrgenommen werden, sind zu benennen.“</p>	<p>„2.1 Die dienstliche Beurteilung erfasst die von dem Beamten im Beurteilungszeitraum wahrgenommenen Aufgaben und die in diesem Zusammenhang erkennbar gewordene Leistung und Befähigung.“</p>

<p>„3.2.3 Besondere Fachkenntnisse und Fähigkeiten Besondere Fachkenntnisse und Fähigkeiten, die über die allgemeine Vor- und Ausbildung hinausgehen, sind darzustellen, soweit sie für die dienstliche Verwendung und berufliche Entwicklung von Bedeutung sein können.“</p> <p>„3.2.4 Sportliche Fähigkeiten Zur sportlichen Befähigung und zu sportlichen Aktivitäten ist Stellung zu nehmen“</p>	<p>„5.1.3 ... Soweit für den Arbeitsplatz wichtige Leistungsmerkmale nicht vorgegeben sind, können diese hinzugesetzt und bewertet werden.“</p> <p>„5.2.2 Befähigungsmerkmale ... Die Beurteiler streichen die Befähigungsmerkmale, die sie nicht beobachten können. Soweit sie Befähigungsmerkmale erkennen, die nicht vorgegeben sind, können sie diese hinzusetzen und bewerten. Die besonderen Laufbahnanforderungen erfordern bei Polizeivollzugsbeamten die Bewertung der körperlichen Leistung einschließlich Fähigkeit und Bereitschaft. Hierbei ist zu bewerten, inwieweit die körperliche Leistung den Anforderungen des Arbeitsplatzes entspricht.“</p> <p>„5.2.3 Allgemeine Bemerkungen zur Befähigung Kenntnisse und Fertigkeiten, die über die vom Arbeitsplatz geforderten hinausgehen, sind als allgemeine Bemerkungen zur Befähigung ohne Bewertung gesondert zu erfassen, soweit sie beobachtet werden können. ...</p> <p>Im Übrigen können sie als eigene Angaben des Beamten auf seinen Wunsch in die Beurteilung aufgenommen werden ...“</p>	<p>„5.1 ... Ergänzende Merkmale können für eine Gruppe von Beamten mit Zustimmung des Leiters der Behörde oder Einrichtung zusätzlich aufgenommen werden, wenn sonst ein wesentlicher Teil des Aufgabengebietes nicht bewertet werden kann.“</p>
---	---	--

Zu Kapitel 4.1.2: Beurteilungsmerkmale

Abb. II: Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien für Baden-Württemberg, die Bundespolizei und Sachsen-Anhalt zu Beurteilungsmerkmalen

Baden-Württemberg	Bundespolizei	Sachsen-Anhalt
<p>„3. Inhalt der Beurteilung 3.1 Leistungsbeurteilung ... 3.1.2 Hauptmerkmale Zu beurteilen sind das Leistungsverhalten und die Leistungsergebnisse, das Sozialverhalten und gegebenenfalls die Mitarbeiterführung.“</p> <p>„3.1.3 Submerkmale Zur Bewertung der Hauptmerkmale sind folgende Submerkmale zu beurteilen.“ (siehe Abbildung 60) „Merkmale, die in Ausnahmefällen nicht kontrolliert werden können, sind offen zu lassen. Das Merkmal Mitarbeiterführung ist nur dann zu bewerten, wenn sich aus der Beschreibung der Funktion oder der Dienstaufgabe ergibt, dass der Polizeibeamte nicht nur vorübergehend Führungsfunktionen wahrzunehmen hat. ...“</p> <p>„3.2 Befähigungsbeurteilung 3.2.1 Hauptmerkmale Zu beurteilen sind die Fachkenntnisse und Fähigkeiten, die für die weitere dienstliche Verwendung und berufliche Entwicklung des Polizeibeamten von Bedeutung sind.“</p> <p>„3.2.2 Submerkmale Zur Bewertung der Hauptmerkmale sind folgende Submerkmale zu beurteilen.“ (siehe Abb. 61)</p>	<p>„5.1.3 Leistungsmerkmale Die Leistungsmerkmale sind in Anlage 2 erläutert.“</p> <p>„5.2.2 Befähigungsmerkmale Die Befähigungsmerkmale sind in Anlage 3 erläutert.“</p>	<p>„5. Einzelmerkmale 5.1 Die Einzelmerkmale der Leistungs- und der Befähigungsbeurteilung sind in der Anlage 2 zusammenfassend dargestellt und erläutert. Nicht beobachtbare Merkmale sind nicht zu bewerten. Ergänzende Merkmale können für eine Gruppe von Beamten mit Zustimmung des Leiters der Behörde oder Einrichtung zusätzlich aufgenommen werden, wenn sonst ein wesentlicher Teil des Aufgabengebietes nicht bewertet werden kann.“</p> <p>„5.2 Das Führungsverhalten ist zu bewerten, wenn dem Beurteilten innerhalb des Beurteilungszeitraumes für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens sechs Monaten Dauer mehr als eine Person regelmäßig unterstellt war.“</p>

Zu Kapitel 4.1.3: Einstufung und Bewertung

Abb. III: Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien für Baden-Württemberg, die Bundespolizei und Sachsen-Anhalt zur Einstufung und Bewertung

Baden-Württemberg	Bundespolizei	Sachsen-Anhalt
<p>4.1 Beurteilungsstufen: „1 Punkt (= 1,00 bis 1,49 Punkte) entspricht den Anforderungen nicht</p> <p>2 Punkte (= 1,50 bis 2,49 Punkte) weist zwar Mängel auf, entspricht im wesentlichen aber noch den Anforderungen</p> <p>3 Punkte (= 2,50 bis 3,49 Punkte) entspricht uneingeschränkt den Anforderungen</p> <p>4 Punkte (= 3,50 bis 4,49 Punkte) übertrifft die Anforderungen</p> <p>5 Punkte (= 4,50 bis 5,00 Punkte) übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße“</p> <p>Diese Stufen gelten auch für die Befähigungsbeurteilung.</p>	<p>Beurteilungsstufen für die Leistungsbeurteilung: Notenstufe 1: 9 Punkte = übertrifft die Anforderungen durch stets besonders herausragende Leistungen</p> <p>Notenstufe 2: 8 Punkte = übertrifft die Anforderungen durch überwiegend herausragende Leistungen 7 Punkte = übertrifft die Anforderungen durch häufig herausragende Leistungen</p> <p>Notenstufe 3: 6 Punkte = entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht, wobei gelegentlich herausragende Leistungen erbracht werden 5 Punkte = entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht 4 Punkte = entspricht im allgemeinen den Anforderungen</p> <p>Notenstufe 4: 3 Punkte = entspricht zum Teil noch den Anforderungen, weist jedoch in wesentlichen Bereichen Mängel auf 2 Punkte = entspricht nur noch zum Teil den Anforderungen und weist in wesentlichen Bereichen gravierende Mängel auf</p> <p>Notenstufe 5: 1 Punkt = entspricht in keiner Weise den Anforderungen</p> <p>Beurteilungsstufen für die Befähigungsbeurteilung: A = besonders stark ausgeprägt B = stärker ausgeprägt C = normal ausgeprägt D = schwächer ausgeprägt</p>	<p>6.1 Bewertungsstufen für die Leistungsbeurteilung: A = übertrifft die Leistungsanforderungen in außergewöhnlichem Maße</p> <p>B = übertrifft die Leistungsanforderungen erheblich</p> <p>C = übertrifft die Leistungsanforderungen</p> <p>D = entspricht den Leistungsanforderungen in jeder Hinsicht</p> <p>E = entspricht den Leistungsanforderungen im Wesentlichen</p> <p>F = entspricht den Leistungsanforderungen mit Einschränkungen</p> <p>G = entspricht nicht den Leistungsanforderungen</p> <p>6.4 Ausprägungsgrade für die Befähigungsbeurteilung A = besonders stark befähigt B = stark befähigt C = befähigt D = weniger befähigt</p>

Zu Kap. 4.1.3: Einzelbeurteilungen und Gesamtbewertung

Abb. IV: Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien für Baden-Württemberg, die Bundespolizei und Sachsen-Anhalt zu Einzelbeurteilungen und zur Ermittlung einer Gesamtbewertung

Baden-Württemberg	Bundespolizei	Sachsen-Anhalt
<p>„4.2 Für die Submerkmale dürfen nur volle Punkte vergeben werden. Aus dem Beschreibungskatalog ... sind mindestens drei, den Submerkmalen zugeordnete und dem gewählten Punktwert entsprechende Beschreibungen auszuwählen und auf den Beurteilungsbogen zu übertragen. Freie oder ergänzende Formulierungen sind zulässig, soweit sie zur Bewertung des Polizeibeamten in der konkreten Verwendung erforderlich sind. Vermerke wie „unverändert“ oder eine Verweisung auf eine frühere Beurteilung genügen nicht, auch wenn sich die Beurteilung gegenüber einer früheren Beurteilung nicht ändert.“</p> <p>„4.3 Die <u>Leistungs- und Befähigungsbeurteilung</u> sind jeweils mit einem Ergebnis abzuschließen, das sich aus dem arithmetischen Mittel der ... vergebenen Einzelbewertungen mit zwei Stellen hinter dem Komma ergibt. ...“</p>	<p>„5.1.3 Leistungsmerkmale Die Beurteiler streichen die Leistungsmerkmale, die wegen der Art der angefallenen Aufgaben im Beurteilungszeitraum nicht beobachtet werden konnten. ... Die besonderen Laufbahnanforderungen erfordern bei Polizeivollzugsbeamten die Bewertung der körperlichen Leistung einschließlich Fähigkeit und Bereitschaft. Hierbei ist zu bewerten, inwieweit die körperliche Leistung den Anforderungen des Arbeitsplatzes entspricht. Soweit für den Arbeitsplatz wichtige Leistungsmerkmale nicht vorgegeben sind, können diese hinzugesetzt und bewertet werden. Die für die Aufgabenerfüllung besonders wichtigen Leistungsmerkmale sind zu kennzeichnen (Gewichtung). Dafür sollen höchstens zwei Leistungsmerkmale jeweils einer Merkmalsgruppe ausgewählt werden.“</p> <p>„5.1.4 Beurteilung der Leistungsmerkmale Anhand eines jeden Leistungsmerkmals ist für die in der Tätigkeitsbeschreibung aufgeführten Tätigkeiten zu prüfen, inwieweit der Beamte den Anforderungen des Arbeitsplatzes gerecht wird.“</p> <p>„5.2.2 ... Art und Auswahl der <u>Befähigungsmerkmale</u> lassen keine durchgehend gleiche oder ähnliche Bewertung zu. Eine zusammenfassende Bewertung ist ausgeschlossen.“</p>	<p>„6.2 Die Bewertung eines Einzelmerkmals mit der Bewertungsstufe A, B, F oder G ist zu begründen.“</p> <p>„6.3 Die Bewertungen der Einzelmerkmale der Leistungsbeurteilung sind unter angemessener Gewichtung in freier Würdigung in einer Gesamtbewertung entsprechend Nr. 6.1 zusammenzufassen. Die Gesamtbewertung ist zu begründen. Die Begründung muss hinreichend konkret sein und die Bewertung schlüssig tragen.“</p> <p>„6.5 Die Bewertungen der <u>Befähigungsbeurteilung</u> sind unter angemessener Gewichtung in freier Würdigung in einer Gesamteinschätzung entsprechend Nr. 6.4 zusammenzufassen. Die Gesamteinschätzung ist zu begründen. Die Begründung muss hinreichend konkret sein und die Bewertung schlüssig tragen.“</p>

<p>„4.4 Gesamtbewertung Die Beurteilung schließt mit einer Gesamtbewertung ab. Sie ist aus den für alle 14 Submerkmale vergebenen Einzelbewertungen ... unter Berücksichtigung der Bedeutung der Submerkmale sowie Würdigung ihrer Gewichtung und Würdigung der Gesamtpersönlichkeit des Polizeibeamten zu bilden und in Punkten mit zwei Stellen hinter dem Komma in Viertelstufen festzusetzen. Die Einzelbewertungen müssen dabei die Gesamtbewertung schlüssig tragen. ... Eine Gesamtbewertung unter 1,50 Punkte oder mit 4,50 Punkten und mehr ist näher zu begründen.“</p>	<p>„5.5 Gesamtnote der Beurteilung 5.5.1 Aus der Benotung der einzelnen Leistungsmerkmale ist unter Würdigung der Gewichtung und des Gesamtbildes der Leistung eine Gesamtnote zu bilden. ... Die Vergabe der Note „9 Punkte“ ... bei einzelnen Leistungsmerkmalen muss besonders begründet werden, wenn sie zu einer entsprechenden Gesamtnote führt.“ „5.5.2 Grundsätzlich ist auf den Einklang zwischen Leistungs- und Befähigungsbeurteilung zu achten. ... Gibt die Befähigungsbeurteilung Anlass, für die Bildung der Gesamtnote über die Note der Leistungsbewertung hinauszugehen oder hinter ihr zurückzubleiben, ist dies eingehend zu begründen.“</p>	<p>Es wird keine Gesamtbewertung aus Leistungs- und Befähigungsbeurteilung vorgenommen.</p>
---	---	---

Zu Kapitel 4.1.3: Förderungs- und Verwendungshinweise

Abb. V: Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien für Baden-Württemberg, die Bundespolizei und Sachsen-Anhalt zu Förderungs- und Verwendungshinweisen

Baden-Württemberg	Bundespolizei	Sachsen-Anhalt
<p>„3.3 Förderungs- und Verwendungshinweise In den Förderungs- und Verwendungshinweisen wird auf der Grundlage der Beurteilung die persönliche und berufliche Eignung für die übertragenen Dienstaufgaben beurteilt. ... [Sie] sollen Vorschläge oder Hinweise für die Verwendung des Polizeibeamten enthalten. Der Bedarf für Maßnahmen zur Förderung und Fortbildung sowie besondere Interessen des zu beurteilenden Polizeibeamten nach Teilnahme an dienstlicher Fortbildung können vermerkt werden. Der Verwendungsvorschlag soll die besonderen Stärken, Neigungen, Interessen und Verwendungswünsche des zu beurteilenden Polizeibeamten darstellen. ...“</p>	<p>„5.6 Besondere Interessen, Förderung und Verwendungswünsche des Beamten Besondere Interessen und Verwendungswünsche des Beamten sind im Formblatt zu vermerken. Soweit die Beurteilung Folgerungen für die Förderung und Verwendung nahe legt, sind sie von den Beurteilern im Formblatt anzugeben.“</p>	<p>„7. Verwendungsvorschlag Der Verwendungsvorschlag ist eine wesentliche Grundlage für die weitere Personalplanung. Mit dem Verwendungsvorschlag werden unter Berücksichtigung der ... Leistungsbeurteilung und der ... Befähigungsbeurteilung Empfehlungen zur weiteren laufbahnbezogenen Verwendung ausgesprochen. Alle Beurteiler sind gehalten, den Verwendungsvorschlag unter Berücksichtigung der Entwicklungsmöglichkeiten des Beamten differenziert und sorgfältig zu erstellen und eingehend zu begründen. Dazu ist eine möglichst realistische Einschätzung der persönlichen Entwicklungschancen vorzunehmen; die Verwendungs- und Fortbildungswünsche des Beamten sollen neben den dienstlichen Belangen angemessen berücksichtigt werden.“</p>

Zu Kapitel 4.1.4: Beurteilungsmaßstab

Abb. VI: Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien für Baden-Württemberg, die Bundespolizei und Sachsen-Anhalt zur Vorgabe von Richtwerten zur Gewährleistung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs

Baden-Württemberg	Bundespolizei	Sachsen-Anhalt
<p>„5.4 Spitzensätze Um eine einheitliche Anwendung des Bewertungsmaßstabs und eine Vergleichbarkeit der Beurteilungen von Polizeibeamten sicherzustellen, sind nachstehende Spitzensätze zu berücksichtigen.“</p> <p>„5.4.3 Bei der Festlegung der Gesamtbewertungen ist für die Vergabe von 4,75 bis 5,00 Punkten ein Spitzensatz von bis zu 5 vom Hundert, ... von 4,25 bis 4,50 Punkten ... von bis zu 10 vom Hundert, ... von 4,00 Punkten ... von bis zu 15 vom Hundert jeweils als Obergrenze zu berücksichtigen.</p> <p>Die Spitzensätze gelten als Orientierungsrahmen und dürfen im Einzelfall eine dem zu beurteilenden Polizeibeamten gerecht werdende Gesamtbewertung mit der jeweils zutreffenden Punktzahl nicht verhindern. Eine insoweit erforderliche Abweichung bedarf der Zustimmung durch den Dienstvorgesetzten des jeweiligen Leiters der Beurteilungskonferenz.“</p> <p>„5.4.2 Die Festlegung von Quoten unterhalb der Spitzensätze und von Durchschnittswerten bei den Einzel- und Gesamtbewertungen ist nicht zulässig.“</p> <p>„5.5 Werden die Spitzensätze nicht eingehalten, dürfen die Beurteilungen nicht eröffnet werden. Das weitere Verfahren und die Einhaltung der Spitzensätze obliegt dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten des Leiters der Beurteilungskonferenz.“</p> <p>„5.3.1 Der Leiter der Beurteilungskonferenz gewährleistet das einheitliche Vorgehen bei der Beurteilung. Er legt nach Vorliegen sämtlicher Beurteilungsübersichten unter Berücksichtigung der</p>	<p>„5.4.1 Richtwerte Um die Vergleichbarkeit der Beurteilungen zu verbessern, werden Richtwerte für die Notenstufen festgelegt: Notenstufe 1 (weit über Durchschnitt) 15 % Notenstufe 2 (über Durchschnitt) 30 %</p> <p>Die Richtwerte stellen keine absoluten Größen dar und können im Interesse der Einzelfallgerechtigkeit geringfügig überschritten werden (+5 v.H.). Für die Unterschreitung der Richtwerte gelten keine Einschränkungen. ...</p> <p>Die Richtwerte sind auch bei der Erstellung aktueller Leistungsnachweise zu beachten.“</p> <p>„5.4.2 Die Ernennungsbehörden gewährleisten, dass bei Beurteilungen einheitliche Bewertungsmaßstäbe angewendet und die Beurteilungsrichtwerte nicht überschritten werden.“</p> <p>„6.4 Beurteilungskonferenzen ... Bei erheblichen Abweichungen von den Richtwerten fordert die Ernennungsbehörde den/die jeweiligen Zweitbeurteiler/in zur Stellungnahme auf. Bleibt die erhebliche Abweichung von den Richtwerten bestehen, ist innerhalb weiterer drei Wochen eine Beurteilungskonferenz mit dem Ziel durchzuführen, die Einhaltung der Richtwerte zu gewährleisten. ...</p> <p>Anstelle einer Beurteilungskonferenz kann der Leiter oder Vertreter der für das Personalwesen zuständigen Stelle auch bilaterale Gespräche mit dem jeweiligen Zweitbeurteiler, der die Richtwerte überschreitet, führen. Ziel der Konferenz bzw. Gespräche ist es, die Einhaltung der Richtwerte zu gewährleisten.“</p>	<p>„9.2 Richtwertempfehlungen Zur Gewährleistung der einheitlichen Anwendung des Beurteilungsmaßstabs werden bei Regelbeurteilungen für die drei höchsten Bewertungsstufen der Gesamtbewertung der Leistungsbeurteilung folgende Richtwertempfehlungen festgelegt: Bewertungsstufe A: 5 % Bewertungsstufe B: 15 % Bewertungsstufe C: 30 %</p> <p>Die Richtwertempfehlungen bezeichnen keine zwingend einzuhaltende untere oder obere Grenze. Sie dürfen im Einzelfall die Zuordnung der jeweils zutreffenden Gesamtbewertung nicht verhindern.“</p> <p>„10.2 Der zuständige Zweitbeurteiler hat ... insbesondere durch Beratungen mit den jeweiligen Erstbeurteilern auf die einheitliche Anwendung des Beurteilungsmaßstabs hinzuwirken.“</p> <p>„10.3 Ergeben sich nach Auswertung der Erstbeurteilungen Abweichungen vom Beurteilungsmaßstab, hat sich der Zweitbeurteiler, erforderlichenfalls in Erörterung mit den Erstbeurteilern und weiteren Vorgesetzten, die notwendigen zusätzlichen Kenntnisse zu verschaffen, um maßstabswahrend tätig werden zu können. Der Zweitbeurteiler ist befugt, vom Beurteilungsergebnis des Erstbeurteilers abzuweichen, wenn er dies zur Gewährleistung der Maßstabsgerechtigkeit unter Beachtung der Richtwertempfehlungen oder aufgrund eigener Erkenntnisse zum Leistungs- und Befähigungsstand des Beamten für angezeigt hält. Der Zweitbeurteiler hat ein abweichendes Beurteilungsergebnis schlüssig und nachvollziehbar zu begründen.“</p>

Baden-Württemberg	Bundespolizei	Sachsen-Anhalt
<p>Spitzensätze (Nr. 5.4) die endgültige Beurteilung im Einzelfall fest.“</p>		<p>10.4 Die personalführende Stelle prüft, ob sich die Gesamtbewertung an den Richtwertempfehlungen orientiert. Bei Einhaltung: Eröffnung und Erörterung der Beurteilung durch Erstbeurteiler. Bei Abweichung: Überarbeitung durch den Zweitbeurteiler. Soweit keine Einigung zu erzielen ist, entscheidet der Leiter der Behörde oder Einrichtung.</p> <p>10.5 Überschreitungen der Richtwertempfehlungen sind von der personalführenden Stelle zu begründen.</p>

Zu Kapitel 4.1.5: Beurteilungsverfahren

Abb. VII: Bestimmungen der Beurteilungsrichtlinien für Baden-Württemberg, die Bundespolizei und Sachsen-Anhalt zum Beurteilungsverfahren

Baden-Württemberg	Bundespolizei	Sachsen-Anhalt
<p>„4.2 ... Vermerke wie „unverändert“ oder eine Verweisung auf eine frühere Beurteilung genügen nicht, auch wenn sich die Beurteilung gegenüber einer früheren Beurteilung nicht ändert.“</p> <p>„5.1.1 ... Die Beurteiler werden ... unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Beurteilungsnähe (vgl. Nr. 5.2.1) ... bestimmt.“</p> <p>„5.2.1 Der zu beurteilende Polizeibeamte muss dem Beurteiler persönlich bekannt sein. Er hat sich gegebenenfalls die erforderlichen Kenntnisse über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung bei entsprechend kundigen anderen Vorgesetzten (Beurteilungsberater) des zu beurteilenden Beamten ...“</p> <p>„6.3 Auf Wunsch oder wenn der Polizeibeamte Einwendungen geltend macht, ist er bei der Bekanntgabe der Beurteilung über die möglichen Rechtsbehelfe zu belehren und insbesondere darauf hinzuweisen, dass er einen Änderungsantrag stellen kann. Auf Verlangen des zu beurteilenden Polizeibeamten ist an Beurteilungsgesprächen ... ein Mitglied der Personalvertretung zu beteiligen.“</p> <p>Keine Regelungen zu Schulungen, zur statistischen Auswertung und zur Beteiligung der GB (BfC)</p>	<p>„3.3 Aktuelle Leistungsnachweise Vor Auswahlentscheidungen, Entscheidungen zur Gewährung einer Leistungsstufe oder Hemmung im Aufstieg in die nächsthöhere Stufe sind aktuelle Leistungsnachweise erforderlich. ... Würde innerhalb der letzten zwölf Monate weder eine Beurteilung noch ein aktueller Leistungsnachweis ... abgegeben und haben sich Leistungen und Befähigung nicht verändert, erhalten die Beamten mit unverändertem Leistungsbild hierüber eine Feststellung ...“</p> <p>„4.2 Soweit dem Erstbeurteiler eigene unmittelbare Erkenntnisse der Leistung und Befähigung des zu beurteilenden Beamten fehlen, sind ... Stellungnahmen von Vorgesetzten einzuholen und sonstige Erkenntnisquellen auszuschöpfen.“</p> <p>„6.1 Allgemeine Verfahrensregeln ... Die für Widerspruchsentscheidungen zuständige Behörde kann eine Beurteilung auch von Amts wegen aufheben, wenn Verfahrensfehler vorliegen, die Beurteilungsrichtlinie verletzt wurde, anzuwendende Begriffe oder der gesetzliche Rahmen verkannt wurden, der Beurteilung ein unrichtiger Sachverhalt zugrunde lag, allgemein gültige Bewertungsmaßstäbe missachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt wurden.“</p>	<p>3.2.4 Eine Anlassbeurteilung kann für Beamte bis einschließlich Besoldungsgruppe A16 in Form eines „aufrechterhaltenden Vermerks erfolgen, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> a) das Leistungs- und Befähigungsbild des Beamten, b) das statusrechtliche Amt des Beamten, c) der zugewiesene Dienstposten und d) der Erstbeurteiler gegenüber der letzten Regelbeurteilung gleichgeblieben sind.“ <p>11. Beurteilungsbeitrag Beurteilungsbeiträge sind abzufordern bzw. zu erstellen, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> - der Erstbeurteiler nicht unmittelbarer Vorgesetzter ist, - ein Wechsel im Unterstellungsverhältnis stattgefunden hat, - Erstbeurteiler oder unmittelbarer Vorgesetzter in Altersteilzeit gehen oder aus der Dienststelle ausscheiden, - der Beamte abgeordnet worden ist. <p>„13.2 Durch Unterschrift bestätigt der Beamte den Empfang und die Erörterung der Beurteilung. Eine Anerkennung des Beurteilungsergebnisses ist mit der Unterschriftsleistung ... nicht verbunden. ...“</p>

Baden-Württemberg	Bundespolizei	Sachsen-Anhalt
<p>„6.3 Auf Wunsch oder wenn der Polizeibeamte Einwendungen geltend macht, ist er bei der Bekanntgabe der Beurteilung über die möglichen Rechtsbehelfe zu belehren und insbesondere darauf hinzuweisen, dass er einen Änderungsantrag stellen kann. Auf Verlangen des zu beurteilenden Polizeibeamten ist an Beurteilungsgesprächen ... ein Mitglied der Personalvertretung zu beteiligen.“</p> <p>Keine Regelungen zu Schulungen, zur statistischen Auswertung und zur Beteiligung der GB (BfC)</p>	<p>„6.3 Beurteilungsvorgespräch ...Daran nehmen teil: ... - Vertreter der zuständigen Personalvertretung ... - Gleichstellungsbeauftragte(r) Themen der Besprechung sind neben allgemeinen Verfahrensfragen die Information über den vorgegebenen Beurteilungsmaßstab sowie die Umsetzung der Richtwerte. ...“</p> <p>„6.7 Eröffnung ... Auf Wunsch des zu Beurteilenden kann ein Vertreter des Personalrates und/oder die Schwerbehindertenvertretung und/oder die Gleichstellungsbeauftragte an diesen Erörterungen teilnehmen.“</p> <p>Keine Regelungen zu Schulungen und zur statistischen Auswertung</p>	<p>„13.4 Der Beamte kann sich zu der Beurteilung schriftlich äußern. Ist daraufhin die Beurteilung abzuändern, ist diese aufzuheben und unter Beachtung der Regelungen dieser Richtlinie neu zu erstellen. Bleibt die eröffnete Beurteilung auch nach Äußerung des Beamten unverändert, kann er verlangen, dass seine Stellungnahme mit der Beurteilung zur Personalakte genommen wird.“</p> <p>„10.1 Das Verfahren der Beurteilung beginnt ... mit einer Maßstabskonferenz des Leiters der Behörde oder Einrichtung unter Einbeziehung der zuständigen Personalvertretung mit allen Zweitbeurteilern, in der Fachhochschule Polizei mit allen Erstbeurteilern. Gegenstand der Erörterung sind die Auswertung der analytisch aufbereiteten Beurteilungsergebnisse der vorangegangenen Regelbeurteilungsrunde, die zahlenmäßige Darstellung der auf der Grundlage der Richtwertempfehlungen errechneten Anteile der Gesamtbewertungen der Leistungsbeurteilungen sowie die Verpflichtung zur einheitlichen Anwendung des Beurteilungsmaßstabs ...“</p> <p>„10.5 Eine Zusammenfassung aller Ergebnisse der Gesamtbewertungen der Leistungsbeurteilungen ... ist dem Ministerium für Inneres und Sport durch die personalführenden Stellen ... auf dem Vordruck gemäß Anlage 5 zur Überwachung der ... Richtwertempfehlungen vorzulegen. Überschreitungen der Richtwertempfehlungen sind zu begründen.“</p> <p>Keine Regelungen zu Schulungen und zur Beteiligung der GB</p>

Übersicht über die analysierten Beurteilungsrichtlinien

Bundesland bzw. Bereich	Bezeichnung	Wurde analysiert in der Fassung vom
Baden-Württemberg	Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums über die dienstliche Beurteilung der Beamten und Beamtinnen des Polizeivollzugsdienstes	22.01.2007
Bayern	Dienstliche Beurteilung, Leistungsfeststellungen nach Art. 30 und Art. 66 BayBesG in Verbindung mit Art. 62 LfBG für die Beamten und Beamtinnen der bayerischen Polizei und des Bayerischen Landesamtes für Verfassungsschutz	8.4.2011
Berlin	Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes	22.6.2002
Brandenburg	Verwaltungsvorschrift des Ministeriums des Innern über die dienstliche Beurteilung der Beamten im Landesdienst	16.11.2010
Bremen	Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Zuständigkeitsbereiches des Senators für Inneres und Sport	1.5.2010
Bundespolizei	Richtlinien für die Beurteilung der Beamtinnen/Beamten im Bundesgrenzschutz	1.3.2002
Hamburg	Erläuterungen zur Beurteilungsrichtlinie (Online-Dokument der Hamburgischen Polizei)	9.12.2010
Hessen, Bereitschaftspolizei	Richtlinien für das Beurteilungsverfahren beim Hessischen Bereitschaftspolizeipräsidium	10.3.2011
Mecklenburg-Vorpommern	Beurteilungsrichtlinien für die Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern	23.7.2002
Niedersachsen	Beurteilungsrichtlinien für die Polizei des Landes Niedersachsen	11.7.2008
Nordrhein-Westfalen	Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten im Bereich der Polizei	8.7.2010
Rheinland-Pfalz	Beurteilungen im Bereich der Polizei des Landes Rheinland-Pfalz (Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Inneres und Sport)	15.10.2005
Saarland	Beurteilungsrichtlinien	15.3.2009
Sachsen	Verordnung der Sächsischen Staatsregierung über die dienstliche Beurteilung der Beamten	16.2.2006
Sachsen-Anhalt	Beurteilungsrichtlinien für den Polizeivollzugsdienst des Landes Sachsen-Anhalt	22.9.2011
Schleswig-Holstein	Richtlinien über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten im Polizeivollzugsdienst des Landes Schleswig-Holstein	1.7.2005
Thüringen	Beurteilungsrichtlinie der Thüringer Polizei	19.3.2001
Bundeskriminalamt	Lag nicht vor	

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39 Telefon: 02 11/77 78-0
40476 Düsseldorf Telefax: 02 11/77 78-225



www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt.