

Zwischen

dem Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
als oberste Dienstbehörde, vertreten durch das - Personalamt –
einerseits

und

dem dbb hamburg
- beamtenbund und tarifunion -

sowie

dem Deutschen Gewerkschaftsbund
- Bezirk Nord -

als Spitzenorganisation der Gewerkschaften und Berufsverbände des Öffentlichen Dienstes
andererseits

wird gemäß § 94 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes

in Ergänzung

der Vereinbarung zur

Reform des Beurteilungswesens

vom 26. Mai 2004

folgende Vereinbarung getroffen:

1. Vorbemerkung

Nach § 4 Absatz 2 der Vereinbarung zur Reform des Beurteilungswesen vom 26. Mai 2004 werden die Behörden und Ämter nach Ablauf des ersten Beurteilungsintervalls für die Regelbeurteilung, frühestens jedoch zum 01.01.2009, dem Personalamt über die Erfahrungen mit der Anwendung der Beurteilungsrichtlinien berichten; ein Zwischenbericht des Personalamtes soll den Spitzenorganisationen drei Jahre nach In-Kraft-Treten der Richtlinien vom Personalamt vorgelegt werden. Dabei ist für die Spitzenorganisationen und den Senat von besonderer Bedeutung, den Anspruch nach **Einhaltung eines einheitlichen Bewertungsmaßstabs** zu erfüllen. Um Fehlentwicklungen zu vermeiden, müssen die Behörden und Ämter frühzeitig erkennen können, ob ihre Beurteilungen auch bei behördenübergreifender Betrachtung die Einheitlichkeit der Maßstäbe wahren. Dazu ist es **nicht** erforderlich, personenbezogene Daten zentral zu verarbeiten. Zielführend ist die

Absplittung der Maßstabsdaten aus den Beurteilungen in Zusammenarbeit von Beurteilern und der zuständigen Personalverwaltung der jeweiligen Behörde, also dem Beteiligtenkreis, der ohnehin – geschützt durch die uneingeschränkt geltenden organisatorischen und verfahrensbezogenen Regelungen und technischen Ausprägungen der hamburgischen Personalverwaltung – mit der Erstellung bzw. Bearbeitung von Beurteilungen befasst ist. Zur zielgerechten Entwicklung des Neuen Beurteilungswesens und zur Erstellung eines aussagekräftigen Zwischenberichts bedarf es im Rahmen der Evaluation einer fortlaufenden flächendeckenden Erhebung der aus den Beurteilungen abgesplitteten anonymisierten Maßstabsdaten (Sachdaten). Dieses Verfahren ist effizient nur mit Hilfe automatisierter Datenverarbeitung möglich, deren Anwendung den Mitbestimmungstatbestand des § 86 Abs. 1 Nr. 4 HmbPersVG erfüllt und die datenschutzrechtliche Zulässigkeit der Übermittlung der erforderlichen Daten voraus setzt. Diesen Anforderungen nachzukommen, ist Zweck dieser Vereinbarung.

Zu unterstreichen ist, dass die Erfassung der Maßstabsdaten sowohl für den bereits vereinbarten Zwischenbericht als auch für den späteren Erfahrungsbericht nach der geltenden §94-Vereinbarung zum neuen Beurteilungswesen nur eine von verschiedenen Erkenntnisquellen bilden können. Es bedarf weiterer Erfahrungswerte über die Wirkungen des Neuen Beurteilungswesens. Die Vertragspartner sind sich einig darüber, dass sie zu gegebener Zeit zusammenkommen werden, um sich über Inhalte des Erfahrungsberichts miteinander zu verständigen

2. Verfahren zur Sachdatenerhebung (Beurteilungsmaßstäbe, Statistikdaten)

2.1 Bei allen Beurteilungen, die ab dem Stichtag 01.04.2006 abgegeben werden (Datum der Beurteilung), wird ein Teil der erhobenen Daten separiert. Dabei handelt es sich um die in der Beurteilung verwendeten Prädikate, **nicht** um die personenbezogenen Daten. Außerdem werden jeweils unterstützend anonyme Statistikdaten zugeordnet. Die Daten werden an das Personalamt weitergegeben. Die genauen Daten ergeben sich aus **Anlage 1, die Bestandteil dieser Vereinbarung ist.**

2.2 Die Datenerhebung bei Beurteilern bzw. den zuständigen Personalabteilungen geschieht auf unterschiedlichen Wegen, je nach technischer Ausstattung der Arbeitsplätze (vgl. „*Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG über den Prozess zur Einführung und Nutzung von Bürokommunikation und zur Entwicklung von E-Government*“ vom 10. September 2001 [§ 94er-Vereinbarung Bürokommunikation]). Bei allen Varianten trennt die jeweils zuständige Personalstelle die Evaluations- und Statistikdaten von den in der Beurteilung enthaltenen personenspezifischen Daten. An das Personalamt weitergeleitet werden nur die anonymisierten Daten. Die jeweils

erforderlichen Schritte ergeben sich aus der Prozessbeschreibung gemäß **Anlage 2, die Bestandteil dieser Vereinbarung ist.**

3. Auswertungen der anonymisierten Daten

Das Personalamt wertet die anonymisierten, lediglich auf die Organisationsebenen Behörde/Amt (bei großen Behörden zusätzlich: Abteilung) beziehbaren Daten zur Maßstabsanwendung aus und stellt die Ergebnisse in einem auf die gesamte hamburgische Verwaltung bezogenen Koordinatensystem dar (bewegt Organisationseinheit x sich in ihrer Maßstabsanwendung innerhalb oder außerhalb der zu erwartenden „Normalverteilung in der Leistungsbewertung“?). Die behördenspezifischen aggregierten und anonymisierten Aussagen aus der zentralen Auswertung der Maßstabsanwendungen werden den Behörden durch das Personalamt jeweils für ihren eigenen Bereich zur weiteren Orientierung in der Anwendung des neuen Beurteilungswesens zur Verfügung gestellt. Die internen Zugriffsregeln auf diese Auswertungen werden vorgegeben; sie orientieren sich an den bestehenden Regelungen und Strukturen für das Personalberichtswesen, das bedeutet, die Empfängerkreise sind legitimierte Personalentwickler bzw. Mitarbeiter der Personalverwaltung, die die Erkenntnisstände der Auswertungen über die horizontalen und vertikalen Beurteilerkonferenzen einbringen können.

Die Beteiligungsrechte der Personalräte bleiben insoweit unberührt.

Hamburg, den 24.01.2006

Freie und Hansestadt Hamburg
für den Senat

.....

Dr. Volker Bonorden

.....

dbb hamburg
beamtenbund und tarifunion

.....

Deutscher Gewerkschaftsbund
-Bezirk Nord -

Anlage 1 zur Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG vom zur Ergänzung
der Vereinbarung zur Reform des Beurteilungswesens vom 26. Mai 2004

Zu erfassende Daten / Kriterien zur Evaluation des
Beurteilungswesens nach Nr. 2.2 der Vereinbarung

Kategorien / Kriterien

Ausprägung

- **6 Kategorien sowie die 17 + 4 Kriterien des Beurteilungswesens**
- **nach den 6 möglichen Beurteilungsstufen**
- **Wichtigkeit des Kriteriums**

Quelle: **Beurteilung**

Zielort: **Evaluationsbogen**

Kategorien zu den beiden Potential-Bereichen

Ausprägung

**Die beiden Potenzialbereiche (fachliches und sonstiges Potenzial;
Führungspotenzial) und ihre Ausprägungen sollen erfasst werden.**

- Fachliches und sonstiges Potenzial
- Potenzialeinschätzung nicht möglich/ entfällt
- Weitere Entwicklungsmöglichkeiten in der jetzigen Aufgabe
- Potenzial für andere/erweiterte Aufgaben
- Potenzial für höherwertige Aufgaben
- Führungspotenzial
- Einschätzung nicht möglich
- Führungspotenzial für erste Führungsaufgabe
- Führungspotenzial für nächst höhere Ebene
- Führungspotenzial für weitere Ebenen

**Ziel: Erkennen können, in welchen Organisationsbereichen Potenzialträger sind,
die bei Bedarf über die Vorgesetzten angesprochen werden können.**

Quelle: **Beurteilung**

Zielort: **Evaluationsbogen**

Geschlecht

Ausprägungen

- **Mann**
- **Frau**

**Ziel: Erkennen können, ob es zu Bewertungsunterschieden zwischen Männern
und Frauen gekommen ist.**

Quelle: **PAISY**

Zielort: **Statistikbogen NBW**

Fälligkeit der Beurteilung

Quelle: PAISY

Zielort: Statistikbogen NBW

Beurteilungsgrund

Ausprägung

- **Anlassbeurteilung**
- **Regelbeurteilung**

Es soll zwischen den Beurteilungsarten in Anlass- und Regelbeurteilung unterschieden werden. Eine weitere Differenzierung in Anlassarten sollte aus pragmatischen Gründen nicht vorgenommen werden.

Ziel: Erkennen können, ob es Bewertungsunterschiede zwischen Anlass- und Regelbeurteilungen gibt.

Quelle: PAISY

Zielort: Statistikbogen NBW

Eingruppierung

Ausprägung

- **Vergütungs-,**
- **Besoldungs- bzw.**
- **Lohngruppe**

Die Laufbahngruppe soll nicht gesondert unterschieden werden, da sie aus der Vergütungs- und Besoldungsgruppe ableitbar ist.

Ziel: Erkennen können, ob es Bewertungsunterschiede zwischen den verschiedenen Laufbahngruppen gibt.

Quelle: PAISY

Zielort: Statistikbogen NBW

Beschäftigungsart

Ausprägungen

Es soll erfasst werden, ob der/die Beurteilte in Voll- oder Teilzeit tätig war. Eine weitere Differenzierung ist nicht notwendig.

- **Vollzeit**
- **Teilzeit**

Ziel: Erkennen können, ob es Bewertungsunterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten gibt.

Quelle: PAISY

Zielort: Statistikbogen NBW

PAISY-Firma und Organisationseinheit

Die Organisationsmerkmale sollen die ersten beiden Ebenen (Behörde, Amt) umfassen, bei großen Behörden ggf. auch die 3. Ebene (Abteilung).

Ziele: Bereiche erkennen können, in denen die Beurteilung einzelner Kategorien /Kriterien weit vom Durchschnitt abweichen, um Hinweise zum Umgang mit dem Thema Maßstäblichkeit zu bekommen. Dabei dürfen die Bereiche nicht zu klein sein, um einen Rückschluss auf einzelne Beurteilende auszuschließen.

Ein Richtwert sollte hier – wenn überhaupt - zunächst der durchschnittliche Hamburg-Wert sein. Nach 1-2 jähriger Erfahrung sollte das Vorgehen nochmals überprüft werden.

Quelle: PAISY

Zielort: Statistikbogen NBW

AB-Schlüssel (ausgeübter Beruf)

Ausprägung

Gemäß Schlüsselverzeichnis

Quelle: PAISY

Zielort: Statistikbogen NBW

Datum der Beurteilung

Quelle: PAISY

Zielort: Statistikbogen NBW

Anlage 2 - zur Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG vom zur Ergänzung
der Vereinbarung zur Reform des Beurteilungswesens vom 26. Mai 2004

Prozessbeschreibung der Datenerfassung

- 1. Beurteilende, die über die Erweiterte Sicherheit im E-Mail-Verkehr verfügen,** erhalten von ihrer Personalstelle per Mail verschlüsselt das Beurteilungsformular mit den bereits automatisch ausgefüllten Stammdaten des zu Beurteilenden. Aus Teilen dieser Daten wird später der Statistikbogen (siehe Anlage 1) gefüllt. Die Erstbeurteilenden schicken ihre abgestimmte und unterschriebene Beurteilung an die Personalstelle wie bisher. Daneben senden sie das ausgefüllte Exemplar unter Nutzung der Erweiterten Sicherheit an die Personalstelle. Die Personalstelle löst in dem elektronischen Exemplar eine Funktion aus, die automatisch die Daten für den Evaluationsbogen und den Statistikbogen generiert und diese verschlüsselt an ein Funktionspostfach im Personalamt schickt. Das Auswertungsprogramm des Personalamts greift direkt auf diese verschlüsselten Daten zu. Diese technische Lösung wird voraussichtlich bis zum Frühjahr 2006 zur Verfügung stehen.
- 2. Sofern die Beurteilenden noch nicht über die Erweiterte Sicherheit im E-Mail-Verkehr verfügen,** laden sie sich wie bisher das Beurteilungsformular aus dem Intranet oder Internet herunter. Das Formular erzeugt mit dem Ausfüllen der Beurteilung automatisch den Evaluationsbogen, der keine persönlichen Daten enthält. Nachdem die Beurteilung mit der Zweitbeurteilerin bzw. dem Zweitbeurteiler abgestimmt und mit der bzw. dem Beurteilten besprochen ist, geben die Beurteilerinnen und Beurteiler den ausgedruckten Evaluationsbogen zusammen mit der Beurteilung in einem geschlossenen Umschlag an ihre Personalabteilung. Diese erstellt den anonymen Statistikbogen und fügt ihn mit dem Evaluationsbogen zusammen.
- 3. Sofern die Beurteilenden an ihrem Arbeitsplatz über keinen Computer verfügen und somit nicht in der Lage sind, die Beurteilung elektronisch zu erstellen,** erhalten sie den Beurteilungsbogen mit der ausgefüllten ersten Seite und einer Erläuterung zum Ausfüllen des Evaluationsbogens von der Personalabteilung zugeschickt, füllen wie bisher den Vordruck manuell aus, stimmen ihn mit der Zweitbeurteilerin/ dem Zweitbeurteiler ab und schicken die abgestimmte und unterschriebene Beurteilung und den Evaluationsbogen an die Personalabteilung zurück. Diese erstellt den anonymen Statistikbogen und fügt ihn mit dem Evaluationsbogen zusammen.

Bei den unter 2. und 3. beschriebenen Varianten werden die beiden Datenblätter (Evaluationsbogen und Statistikbogen) von der Personalabteilung im geschlossenen Umschlag (als vertrauliche Personalsache gekennzeichnet) an das Personalamt geschickt und dort durch organisatorische Maßnahmen so verwahrt, dass ein Missbrauch ausgeschlossen wird. Eine nachträgliche Zuordnung der Daten zur Person ist nicht möglich. Die Datenblätter werden eingescannt, die Daten in geschützten Bereichen gespeichert und das Papier anschließend vernichtet. Die eingescannten Datensätze werden dann vom Auswertungsprogramm des Personalamts eingelesen. Die einscannende Stelle wird voraussichtlich das Statistische Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein sein.

Bei allen drei beschriebenen Wegen zur Datenerfassung werden die gespeicherten Daten unter verschiedenen Gesichtspunkten statistisch ausgewertet. Die Anonymisierung bleibt gewährleistet.