

AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN

DER HEINRICH-HEINE-UNIVERSITÄT DÜSSELDORF

INHALT

SEITE

Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der als wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätigen Beamtinnen und Beamten der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf vom 21. August 2018

2

HERAUSGEBER

Die Rektorin der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Universitätsstraße 1 · 40225 Düsseldorf · www.hhu.de

REDAKTION

Stabsstelle Justitiariat · Gebäude 16.11
Telefon 0211 81-11518 · justitiariat@hhu.de

**RICHTLINIEN FÜR DIE DIENSTLICHE BEURTEILUNG DER ALS WISS. MITARBEITERINNEN
UND MITARBEITER TÄTIGEN BEAMTINNEN UND BEAMTEN
DER HEINRICH-HEINE-UNIVERSITÄT DÜSSELDORF VOM 21.08.2018**

Aufgrund des § 92 des Beamtenengesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 14. Juni 2016 (Artikel 1 des Gesetzes vom 14. Juni 2016 ([GV. NRW. S. 310](#))), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 7. April 2017 ([GV. NRW. S. 414](#)) geändert worden ist, werden folgende Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigten Beamtinnen und Beamten (BRLwiss-HHU) erlassen:

1. Ziel der dienstlichen Beurteilung	2
2. Anwendungsbereich	2
3. Regelbeurteilung	2
3.1 Grundsätze	2
3.2 Ausnahmen von der Regelbeurteilung	2
3.3 Nachteilsausgleich	3
4. Sonstige Beurteilungen	3
4.1 Beurteilung während der laufbahnrechtlichen Probezeit	3
4.2 Beurteilung während der Probezeit gemäß § 22 LBG	3
4.3 Konsumierte Beurteilung	3
4.4 Nachbeurteilung	3
4.5 Beurteilung aus besonderem Anlass	3
5. Inhalt der Beurteilung	4
5.1 Beurteilungsinhalt; Grundsätze	4
5.2 Leistungsbeurteilung	4
5.3 Befähigungsbeurteilung	5
6. Beurteilungsverfahren	5
6.1 Verfahrensablauf; allgemeine Verfahrensregeln	5
6.2 Vergleichsgruppen	5
6.3 Zuständigkeit für Erst- und Endbeurteilung	6
6.5 Erstbeurteilung	6
6.6 Zwischenbeurteilung	7
6.7 Beurteilungskonferenz	7
6.8 Endbeurteilung	7
7. Besondere Verfahrensregelungen	7
7.1 Befangenheit	7
7.2 Zurückstellung	7
7.3 Schwerbehinderte Menschen	7
8. Bekanntgabe der Beurteilung	8
9. Geschäftsmäßige Behandlung der Beurteilungen	8
10. Stichtage	8
11. Inkrafttreten	8

Anlagen: Beurteilungsbögen

1. Ziel der dienstlichen Beurteilung

Dienstliche Beurteilungen verfolgen das Ziel, ein aussagefähiges, möglichst objektives und vergleichbares Bild der Leistungen der Beamtinnen und Beamten zu erstellen und Feststellungen über die erkennbar gewordenen allgemeinen Fähigkeiten und Kenntnisse zu treffen. Sie sollen es dem Dienstherrn ermöglichen, seine Entscheidung über die Verwendung der Beamtinnen und Beamten und über ihr dienstliches Fortkommen, insbesondere über eine Beförderung, am Grundsatz der Bestenauslese auszurichten.

Die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erfordert daher von allen Beurteilungsvorgesetzten ein besonders hohes Maß an Sensibilität, Gewissenhaftigkeit, Objektivität und Verantwortungsbewusstsein. Der Offenheit im Umgang miteinander sowie der Transparenz des Beurteilungsverfahrens kommt dabei eine entscheidende Bedeutung zu. Hierzu dienen vor allem vorbereitende und abschließende Gespräche.

2. Anwendungsbereich

Alternative: Diese Richtlinien gelten für die Beamtinnen und Beamten der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, soweit die Rektorin oder der Rektor ihre dienstvorgesetzte Stelle ist, mit Ausnahme der Professorinnen und Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die als solche in das Beamtenverhältnis berufen sind, und die in § 134 LBG genannten Beamtinnen und Beamten.

3. Regelbeurteilung

3.1 Grundsätze

Die Beamtinnen und Beamten sind alle drei Jahre zu einem Stichtag zu beurteilen. Von einer regelmäßigen Beurteilung kann abgesehen werden, wenn sie zum Beurteilungsstichtag nicht zweckmäßig ist; die Gründe hierfür sind aktenkundig zu machen.

3.2 Ausnahmen von der Regelbeurteilung

Von der Regelbeurteilung sind ausgenommen:

- a) Beamtinnen und Beamte, die eine laufbahnrechtliche Probezeit ableisten oder sich im Eingangsamt ihrer Laufbahn befinden,
- b) Beamtinnen und Beamte, die am Beurteilungsstichtag bereits länger als ein Jahr beurlaubt sind,
- c) Beamtinnen und Beamte, die in einem Zeitraum von weniger als sechs Monaten vor dem Stichtag bereits beurteilt worden sind,
- d) Mitglieder der Personalvertretung oder Schwerbehindertenvertretung, die während des gesamten Beurteilungszeitraumes vollständig von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt oder befreit sind,
- e) Beamtinnen und Beamte nach Vollendung des 59. Lebensjahres auf Antrag,
- f) Beamtinnen und Beamte, die sich im Endamt ihrer Laufbahn befinden,
- g) Beamtinnen und Beamte, die eine leitende Funktionen auf Probe (§ 22 LBG) innehaben.

3.3 Nachteilsausgleich

Die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten, die infolge einer Beurlaubung aus familiären Gründen oder der Elternzeit von der Regelbeurteilung ausgenommen sind, ist auf Antrag unter Berücksichtigung der beruflichen Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamter zum Stichtag der Regelbeurteilung fortzuschreiben. Satz 1 gilt entsprechend, wenn Beamtinnen oder Beamte nach Nummer 3.2 Buchstabe d) von der Regelbeurteilung ausgenommen sind.

4. Sonstige Beurteilungen

4.1 Beurteilung während der laufbahnrechtlichen Probezeit

Während der laufbahnrechtlichen Probezeit sind als Grundlage für die Entscheidung über die Bewährung mindestens zwei Beurteilungen über die Eignung, Befähigung und fachliche Eignung der Beamtin oder des Beamten zu erstellen. Die erste Beurteilung soll spätestens zwölf Monate nach der Einstellung erfolgen. Vor Ablauf der Probezeit wird durch die Beurteilung festgestellt, ob sich die Beamtin oder der Beamte in vollem Umfang bewährt hat. Hierbei ist ggfs. auch festzustellen, dass sich die Beamtin oder der Beamte wegen besonderer Leistungen ausgezeichnet hat. Kann die Bewährung während der Probezeit in der Beurteilung vor Ablauf der Probezeit noch nicht abschließend beurteilt werden, ist die Beamtin oder der Beamte spätestens drei Monate vor Ablauf der verlängerten Probezeit erneut zu beurteilen.

4.2 Beurteilung während der Probezeit gemäß § 22 LBG

Beamtinnen und Beamte, denen ein Amt mit leitender Funktion auf Probe gem. § 22 LBG übertragen worden ist, sind rechtzeitig vor Ablauf der gesetzlichen oder festgesetzten Probezeit danach zu beurteilen, ob sie sich bei der Wahrnehmung der übertragenen Führungsaufgaben bewährt haben. Die Beurteilung erfolgt in dem vereinfachten Verfahren gemäß Formblatt in Anlage 3.

4.3 Konsumierte Beurteilung

Vor Entscheidung über eine beurteilungsabhängige Maßnahme ist eine Beurteilung zu erstellen, wenn die Beamtin oder der Beamte nach der letzten Beurteilung befördert worden ist, es sei denn, dass die Erstellung der Beurteilung wegen der bereits bestehenden Vergleichbarkeit der letzten Beurteilung mit den Beurteilungen möglicher Mitbewerberinnen und Mitbewerber nicht erforderlich ist.

4.4 Nachbeurteilung

Für Beamtinnen und Beamte, die an dem Regelbeurteilungsverfahren nicht teilgenommen haben, kann ein Nachbeurteilungsverfahren durchgeführt werden. Dies gilt nicht für Beamtinnen und Beamte, die nach Maßgabe von Nummer 3.2 Buchstaben e) und f) von der Regelbeurteilung ausgenommen waren.

4.5 Beurteilung aus besonderem Anlass

Grundlage für Personalentscheidungen soll grundsätzlich die Regelbeurteilung sein; eine Beurteilung aus besonderem Anlass soll nur in Ausnahmefällen erstellt werden, wenn es die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse erfordern (z.B. Ablauf einer Bewährungs- oder Unterweisungszeit, Beförderung, Übertragung von Dienstaufgaben eines höherwertigen Amtes).

Vor einer anstehenden Versetzung ist nur dann eine Anlassbeurteilung zu erstellen, wenn die letzte Regelbeurteilung zum Zeitpunkt der Versetzung länger als 12 Monate zurückliegt.

Eine Beurteilung aus besonderem Anlass vergleicht die zu Beurteilenden mit den übrigen Angehörigen der Vergleichsgruppe, der sie bei einer Regelbeurteilung zugeordnet worden wären.

5. Inhalt der Beurteilung

5.1 Beurteilungsinhalt; Grundsätze

Die Beurteilung besteht aus einer Leistungs- und Befähigungsbeurteilung.

Die Leistungsmerkmale werden nach Punkten, die Befähigungsmerkmale nach Ausprägungsgraden bewertet.

Die Beurteilung schließt mit einem Gesamturteil ab, welches in einem Punktwert ausgedrückt wird. Das Gesamturteil wird in der Regel der Gesamtnote der Leistungsbeurteilung entsprechen.

5.2 Leistungsbeurteilung

a) Grundlage der Leistungsbeurteilung ist eine Aufgabenbeschreibung; diese beinhaltet die den Beurteilungszeitraum prägenden Aufgaben sowie der Beamtin oder dem Beamten übertragene Sonderaufgaben wie eine Projektleitung, die Beteiligung an einem Projekt oder an einer Arbeitsgruppe. In der Regel sollen nicht mehr als fünf Aufgaben benannt werden. Die Beamtinnen und Beamten sind an der Zusammenstellung zu beteiligen.

b) Die Leistungsbeurteilung beinhaltet eine Bewertung der Arbeitsergebnisse. Die Leistungen der Beamtinnen und Beamten sind nach folgenden Merkmalen zu bewerten:

- Arbeitsweise
- Arbeitsgüte
- Arbeitsmenge
- Lösungsorientiertes Verhalten
- Soziales Verhalten
- Führungsverhalten

Sind der Beamtin oder dem Beamten keine Führungsaufgaben übertragen, so ist das Merkmal „Führungsverhalten“ in den Beurteilungsbögen zu streichen.

c) Für die Bewertung der Leistungsmerkmale und die Bildung der Gesamtnote ist folgende Bewertungsskala zu verwenden:

- | | |
|--|----------|
| • entspricht nicht den Anforderungen | 1 Punkt |
| • entspricht teilweise den Anforderungen | 2 Punkte |
| • entspricht im Wesentlichen den Anforderungen | 3 Punkte |
| • entspricht voll den Anforderungen | 4 Punkte |
| • übertrifft die Anforderungen | 5 Punkte |
| • übertrifft die Anforderungen deutlich | 6 Punkte |
| • übertrifft die Anforderungen besonders deutlich | 7 Punkte |
| • übertrifft die Anforderungen in besonders herausragender Weise | 8 Punkte |

d) Die Gesamtnote der Leistungsbeurteilung ist unter Würdigung der Bedeutung der Leistungsmerkmale an dem wahrgenommenen Arbeitsplatz und des Gesamtbildes der Leistungen der Beamtin oder des Beamten zu bilden. Der Punktwert der Gesamtnote soll wegen der bei der Gesamtschau vorzunehmenden unterschiedlichen Gewichtung der Leistungsmerkmale nicht im Wege einer arithmetischen Mittelung gebildet werden.

5.3 Befähigungsbeurteilung

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

- Denk- und Urteilsfähigkeit
- Kommunikationskompetenz
- Kooperationskompetenz
- Selbstmanagementkompetenz
- Leistungsbereitschaft/Motivation
- Personalführungskompetenz

b) Die Befähigungsmerkmale sind nach folgenden Ausprägungsgraden zu bewerten:

- weniger ausgeprägt
- ausgeprägt
- stark ausgeprägt
- besonders stark ausgeprägt

Befähigungsmerkmale, die nicht bewertet werden können, sind zu streichen. Von der Bildung einer Gesamtbewertung ist abzusehen.

c) Besondere Fachkenntnisse und Fähigkeiten, die über die für den Arbeitsplatz erforderliche Vor- und Ausbildung hinausgehen, sollen dargestellt werden.

d) Die Teilnahme an Lehr- und Fortbildungsveranstaltungen ist anzugeben.

6. Beurteilungsverfahren

6.1 Verfahrensablauf; allgemeine Verfahrensregeln

Das Beurteilungsverfahren ist mehrstufig und besteht aus einer Erst-, einer Zwischen und einer Endbeurteilung. Der Endbeurteilung geht eine Beurteilungskonferenz voraus.

Beurteilungen sind unabhängig von vorausgegangenen Beurteilungen vorzunehmen. Zeitliche Einschränkungen wie zum Beispiel aufgrund einer Mitgliedschaft der oder des zu Beurteilenden in der Personalvertretung oder in Gremien der Hochschulselbstverwaltung, des Einsatzes als Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder als soziale Ansprechperson sind bei der Erstellung der Beurteilungen zu berücksichtigen.

Alle Beurteilungen erfolgen unter Verwendung der diesen Richtlinien als Anlage 1 bis 3 beigefügten Beurteilungsbögen.

6.2 Vergleichsgruppen

Die Bildung von Vergleichsgruppen obliegt dem jeweils zuständigen Personaldezernat. Es werden folgende Vergleichsgruppen gebildet:

Gruppe 1: Als Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigte Beamte und Beamtinnen in den Fakultäten und im Institut für Parteienrecht und –forschung (PRuF)

Der Schwerpunkt der ausgeübten Tätigkeit ist hier überwiegend den Gebieten Forschung und Lehre zuzuordnen. Sie dient damit insbesondere der Gewinnung wissenschaftlicher Erkenntnisse und der Weitergabe derselben im Rahmen der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung und des Wissenstransfers. Das Ziel des PRuF, im Rahmen einer Spezialisierung auf die Grundlagenforschung eine

Synthese und Synergie der vielfältigen und diffundierenden Ergebnisse der bisherigen Forschung zu erreichen, rechtfertigt die Zuordnung des dort tätigen Personals zu dieser Gruppe.

Gruppe 2: Als Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigte Beamte und Beamtinnen in den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten

In der Gruppe 2 ist die hier betriebene Forschung und Lehre nicht eigennützig und vollständig frei, sondern zielgerichtet auf eine Einbindung in die Serviceleistung der Einrichtung.

Diese Gruppe umfasst daher neben den wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten der ULB und des ZIM u.a. das wissenschaftliche Personal im Botanischen Garten, Zentralen Chemikalienlager, USZ und Studium Universale.

6.3 Zuständigkeit für Erst-, Zwischen- und Endbeurteilung

Erstbeurteilende sind die unmittelbaren Fachvorgesetzten der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten.

Die Erstbeurteilenden sind durch die ihnen selbst unmittelbar Fachvorgesetzten zu vertreten. Die Zuständigkeit für die Erstbeurteilung kann durch die Rektorin oder den Rektor abweichend von Satz 1 bestimmt werden, soweit es im Einzelfall erforderlich ist.

Zwischenbeurteilende sind für die Vergleichsgruppe 1 die Dekaninnen und der Dekane der jeweiligen Fakultät der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten, für die Vergleichsgruppe 2 die jeweiligen Leitungen der wiss. Einrichtung, in der die Beamtin oder der Beamte tätig ist. Die Dekaninnen und Dekane werden durch die Prodekaninnen und Prodekane, die Leitungen der wiss. Einrichtungen durch ihre allgemeinen Vertreter vertreten. Die Zuständigkeit für die Zwischenbeurteilung kann durch die Rektorin oder den Rektor abweichend von Satz 1 bestimmt werden, soweit es im Einzelfall erforderlich ist.

Die Endbeurteilung erfolgt durch die Rektorin oder den Rektor.

6.4 Erstbeurteilung

a) Die Erstbeurteilenden beurteilen unabhängig und sind nicht an Weisungen gebunden. Sie geben den zu Beurteilenden rechtzeitig vor Erstellung der Beurteilung Gelegenheit, ihre Beurteilung möglicherweise beeinflussende Gesichtspunkte zu äußern (z.B. auf der Basis einer Selbstbeurteilung). Die oder der Erstbeurteilende hat zu dokumentieren, dass das Gespräch stattgefunden hat.

b) Soweit die Erstbeurteilerin oder der Erstbeurteiler einen wesentlichen Teil des Beurteilungszeitraumes nicht mit eigenen Erkenntnissen abdecken kann, ist eine früher vorgesetzte Person – möglichst die frühere Erstbeurteilerin oder der frühere Erstbeurteiler – um einen Beurteilungsbeitrag zu bitten.

Ist oder war die oder der zu Beurteilende am Beurteilungsstichtag oder während des Beurteilungszeitraums länger als sechs Monate an eine andere Dienststelle abgeordnet, ist durch das Personaldezernat ein Beurteilungsbeitrag der anderen Dienststelle einzuholen und der Erstbeurteilerin oder dem Erstbeurteiler zur Verfügung zu stellen.

Hat die oder der zu Beurteilende während des Beurteilungszeitraums den Arbeitsplatz innerhalb der HHU gewechselt und kann die Erstbeurteilerin bzw. der Erstbeurteiler die auf dem früheren Arbeitsplatz erbrachten Leistungen nicht aus eigener Kenntnis beurteilen, so hat sie oder er sich die erforderlichen Kenntnisse z.B. durch Heranziehung sachkundiger ehemaliger Vorgesetzter zu verschaffen, wenn der Einsatz auf dem früheren Arbeitsplatz wenigstens sechs Monate betragen hat.

Dies gilt entsprechend, wenn die Erstbeurteilerin oder der Erstbeurteiler den Arbeitsplatz gewechselt hat.

6.5 Zwischenbeurteilung

Die unter 6.3 benannten Zwischenbeurteiler geben eine eigene Beurteilung der Leistungsmerkmale ab und bilden ebenfalls eine Gesamtnote. Eine abweichende Beurteilung ist unter Verwendung des Beurteilungssformulars in Anlage 1 vorzunehmen.

6.6 Beurteilungskonferenz

Die Beurteilungen sind pro Vergleichsgruppe jeweils in einer abschließenden Beurteilungskonferenz mit dem Ziel zu erörtern, leistungsgerecht abgestufte und untereinander vergleichbare Beurteilungen zu erreichen.

Die Beurteilungskonferenz für die Vergleichsgruppe 1 besteht aus sechs Mitgliedern, die sich wie folgt zusammensetzen: für die Philosophische und die Math.-Naturwissenschaftliche Fakultät der/die jeweilige Dekan/in und ein stimmberechtigtes Mitglied der Professorenschaft, für die Juristische und die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der/die jeweilige Dekan/in.

Die Beurteilungskonferenz für die Vergleichsgruppe 2 besteht aus vier Mitgliedern, die sich wie folgt zusammensetzen: Leitung der ULB und des ZIM, für die Philosophische und die Math.-Naturwissenschaftliche Fakultät der/die jeweilige Dekan/in.

Die Beurteilungskonferenz wird von der Rektorin oder vom Rektor oder einer von ihr oder ihm bestimmten Person aus dem Kreis der Mitglieder geleitet. Die Dekane können sich durch stimmberechtigte Mitglieder der Professorenschaft ihrer Fakultät vertreten lassen.

An den Beurteilungskonferenzen nehmen die Leitung des Personaldezernates und die Gleichstellungsbeauftragte beratend teil.

6.7 Endbeurteilung

Die Rektorin oder der Rektor entscheidet abschließend über die Leistungs- und Befähigungsbeurteilung sowie über die Gesamtnote. Sie oder er kann unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Beurteilungskonferenz von den Vorbeurteilungen abweichen, wenn sie oder er dies im Interesse eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes oder aufgrund eigener Erkenntnisse für geboten hält. Eine abweichende Beurteilung ist unter Verwendung des Beurteilungssformulars in Anlage 1 vorzunehmen.

7. Besondere Verfahrensregelungen

7.1 Befangenheit

Liegen Tatsachen vor, die aus der Perspektive eines objektiven Dritten auf eine Befangenheit von Beurteilenden schließen lassen, so legt die oder der jeweilige Dienstvorgesetzte die Beurteilungszuständigkeit neu fest. Die Entscheidung ist zu begründen, aktenkundig zu machen und bekannt zu geben.

7.2 Zurückstellung

Beurteilungen, die zum vorgesehenen Beurteilungstichtag nicht zweckmäßig sind (insbesondere bei längerer Abwesenheit wegen Krankheit, bei schwebenden Disziplinarverfahren oder in ähnlich

schwerwiegenden Fällen), können – auch auf Antrag der Beamtin oder des Beamten – ausnahmsweise zurückgestellt werden. Für diesen Fall sind sie nach Fortfall des Hemmnisses nachzuholen.

7.3 Schwerbehinderte Menschen

Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen ist die Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (§ 13 Abs. 3 LVO).

Die bevorstehende Beurteilung eines schwerbehinderten oder ihm gleichgestellten behinderten Menschen teilt das Personaldezernat der Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig mit und ermöglicht ihr ein vorbereitendes Gespräch mit der oder dem Erstbeurteilenden, sofern der schwerbehinderte oder ihm gleichgestellte behinderte Mensch einem solchen Gespräch zustimmt.

Im Beurteilungsgespräch soll zwischen den Beteiligten festgestellt werden, ob eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit Einfluss auf die Arbeitsleistung hat. Das Ergebnis des Gespräches ist auf Wunsch der zu beurteilenden Person in der Beurteilung zu dokumentieren. Die Schwerbehindertenvertretung kann auf Wunsch der zu beurteilenden Person zum Beurteilungsgespräch hinzugezogen werden. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist zu dokumentieren.

Im Übrigen sind die Richtlinien zum SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im nordrhein-westfälischen Landesdienst), RdErl. des IM vom 14.11.2003-25-5.35.00- 5/03- SMBl. NRW. 203030, zuletzt geändert durch den RdErl. des IM vom 9.12.2009 – 21 – 24.12.01 anzuwenden.

8. Bekanntgabe der Beurteilung

Die Beurteilung ist der Beamtin oder dem Beamten innerhalb von drei Monaten nach dem Beurteilungsstichtag auszuhändigen oder zu übersenden und es ist auf Wunsch ein abschließendes Gespräch zu führen. Die Bekanntgabe soll grundsätzlich durch die Erstbeurteilerin oder den Erstbeurteiler vorgenommen werden. Bei wesentlichen Abweichungen soll sie durch die Endbeurteilerin oder den Endbeurteiler erfolgen.

Die Beamtin oder der Beamte ist berechtigt, zu dem abschließenden Gespräch ein Mitglied der Personalvertretung oder die Vertrauensperson der Schwerbehinderten hinzuzuziehen.

Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen. Der entsprechende Aktenvermerk ist zusammen mit der Beurteilung zu den Personalakten zu nehmen.

9. Geschäftsmäßige Behandlung der Beurteilungen

Beurteilungs- und Gesprächsnotizen, Beurteilungsbeiträge sowie Beurteilungen sind vertraulich zu behandeln. Unterlagen, die von den Beurteilenden im Zusammenhang mit der Beurteilung erstellt worden sind, aber nicht zu den Personalakten genommen werden, sind spätestens mit der Bekanntgabe der Beurteilung zu vernichten.

10. Stichtage

Die Regelbeurteilungen erfolgen erstmals zum Stichtag 01.06.2018. Ab dem Jahr 2019 ist Stichtag für die Regelbeurteilungen nach Nr. 3 dieser Richtlinie der 01.06. des Beurteilungsjahres.

Der Beurteilungszeitraum beginnt mit dem Tag, der auf den vorangegangenen Stichtag folgt und endet mit dem aktuellen Stichtag. Beträgt der Beurteilungszeitraum zu diesem Stichtag weniger als sechs Monate, so wird die Regelbeurteilung erst zum darauffolgenden Stichtag erteilt und schließt an die letzte Regelbeurteilung an. Die Regelbeurteilung erstreckt sich auch dann auf den vollen Beurteilungszeitraum, wenn sie den Beurteilungszeitraum einer Anlassbeurteilung beinhaltet. Die Anlassbeurteilung ist in ihren Feststellungen und Ergebnissen unverändert in die Regelbeurteilung einzubeziehen.

11. Inkrafttreten

Diese Beurteilungsrichtlinie tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Düsseldorf, den 21. August 2018

Die Rektorin der
Heinrich-Heine-Universität
Düsseldorf

Anja Steinbeck
(Univ.-Prof. Dr. iur.)