

Dienstvereinbarung über die dienstliche Beurteilung:

- 1. Der VBGR fordert, dass die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Regeln zur Beurteilung verbessert werden. Daher unterstützt der VBGR keine Beurteilung ohne eine schriftliche Begründung für jede Teilbewertung: Kreuze ohne Begründung im Multiple-Choice-Stil werden abgelehnt!**
- 2. Der VBGR fordert, dass der Stellenwert der Arbeitsqualität verbessert wird. Die Gewichtungen der einzelnen Teilnoten dürfen nicht ohne relevante und überprüfbare Gründe beliebig variiert werden.**

**Geschäftsstelle
München**

Morassistraße 2
D-80469 München

Verantwortlich
Franz Gotsis
Telefon 089.2195-4077

Telefon 089.2157-8433
Telefax 089.2429-5807

post@vbgr.de
www.vbgr.de

München, 15.04.2015

Der Gesamtpersonalrat (GPR) verhandelt weiterhin mit der Amtsleitung über eine neue Dienstvereinbarung zur dienstlichen Beurteilung. Die oben genannten Forderungen werden aus aktuellem Anlass erhoben, stellen aber nur einen kleinen Teil des Änderungsbedarfs der Dienstvereinbarung dar, den der VBGR sieht. Eine detailliertere Darstellung finden Sie in der [Mitgliederinformation 1/2015](#) und im Positionspapier auf der Internetseite. Wir verweisen auch auf unser Flugblatt [VBGRaktuell 01/2015](#).

Die dienstliche Beurteilung ist durch die neuere Rechtsprechung (z.B. [BVerfG vom 25.11.2011, Aktenzeichen 2 BvR 2305/11](#)) immer wichtiger geworden und mittlerweile sowohl für Beamte wie auch für Tarifbeschäftigte nahezu die einzige Grundlage für eine Auswahlentscheidung bei Beförderungen oder Stellenbesetzungen.

Zu 1: Der VBGR fordert, dass die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Regeln zur Beurteilung verbessert werden. Der VBGR lehnt daher eine Beurteilung ohne eine schriftliche Begründung für jede Teilbewertung ab: Kreuze ohne Begründung im Multiple-Choice-Stil oder zusammengefasste Begründungen zu einer Vielzahl von Kreuzen hält der VBGR für den falschen Weg!

Die bisherige Beurteilung im DPMA (und den meisten anderen Behörden) besteht aus Teilkriterien mit jeweils einer eigenen Bewertung (Teilnote), die gewichtet zu einer Gesamtbewertung zusammengefügt werden. Nach [§49 Absatz 1 der Bundeslaufbahnverordnung \(BLV\)](#) soll in einer Beurteilung die bisher erbrachte Leistung, die Befähigung (Einschätzung der Leistungsfähigkeit in der bestehenden Verwendung) und die Eignung (Prognose für neue Verwendungen) beurteilt werden. Die Leistungsbeurteilung, untergliedert nach Arbeitsmenge und Arbeitsgüte, ist am besten belegbar und hat traditionell - auch in der Rechtsprechung - das höchste Gewicht. Bisher mussten Vorgesetzte sowohl die Arbeitsmenge einer/eines Beschäftigten wie auch ihre/seine Arbeitsgüte begründen und am Ende eine Bewertung vornehmen. Diese schriftliche Begründung für die Bewertung ist eine der wichtigsten Anhaltspunkte für die Beschäftigten, die es Ihnen erlauben soll zu verstehen, wie es zur Bewertung kam. Wer mit der Bewertung zu einem bestimmten Kriterium nicht einverstanden war, konnte in Beurteilungsgesprächen gezielt dazu Fragen stellen, um die Beurteilungsnote besser verstehen und nachvollziehen zu können. Außerdem konnten Argumente vorgebracht werden, um eine korrektere Bewertung und eventuell bessere Benotung zu erreichen.

VBGR aktuell 02/2015

Informationsdienst des VBGR

Würde in Zukunft einige oder alle Teilkriterien einer Beurteilung nur noch eine Bewertung (als Kreuz in einer Skala) ohne individuelle Begründung erhalten, so wäre dem Beurteilten die Nachvollziehbarkeit erschwert bzw. unmöglich gemacht. Begründungslose Teilbewertungen haben schon bisher zu Unverständnis und oft zu Willkür geführt (wie zum Beispiel die jetzige Matrix der Befähigungsbeurteilung): Ausschließlich mit Kreuzen bewertete Kriterien könnten den Vorgesetzten dazu verleiten, eine vorher festgelegte Note (ohne Bezug zur eigentlichen Leistung) nachträglich rechtssicher zu untermauern, oder, was der VBGR für noch kritischer hält, zu einer Beurteilung zu kommen, bei der die/der Vorgesetzte sich die Leistung der/des Beurteilten nicht ansieht und sich die Arbeit diesbezüglich spart. Ein Weglassen einer schriftlichen Begründung für jede Teilbewertung (jedes einzelne Kreuz) wird daher vom VBGR abgelehnt. Falls die Teilkriterien der Leistungsbeurteilung (Arbeitsmenge, Arbeitsgüte und Arbeitsweise) künftig nur noch zusammengefasst beurteilt würden, wäre dies aus unserer Sicht zudem eine deutliche Verschlechterung der aktuellen Regeln.

Ein Kreuz bei der Bewertung eines Teilkriteriums einer dienstlichen Beurteilung wäre für den VBGR dann akzeptabel, wenn die Grundlage, die zu diesem Kreuz (Bewertung) geführt hat, an der gleichen Stelle von der/dem Beurteilten nachgelesen werden kann. Eine Begründung, die mehrere Teilkriterien (Kreuze) umfasst, ist nicht ausreichend, da die Zuordnung einer Begründung zu einem Kreuz zumindest stark erschwert ist. Im Gegenzug zu dem hierfür höheren Aufwand für die Beurteiler sollte die Zahl der Kriterien reduziert werden. Kreuze mit einer individuellen auf Tatsachen gestützten Begründung hätten gegenüber Bewertungen die ausschließlich in Textform erfolgen den Vorteil, dass versteckte Abstufungen (Tendenzen) erschwert würden. Diese versteckten Abstufungen sind problematisch, weil sie oft für den Beurteilten erst im Nachhinein erkennbar und einige Vorgesetzte diese Abstufungen nicht kennen oder zumindest nicht bewusst verwenden.

Bewertungen sind einer gerichtlichen Überprüfung zudem kaum oder gar nicht zugänglich, die Tatsachen (Beobachtungen), die zu einer Bewertung (gut/schlecht) führen demgegenüber schon (siehe [BVerwG, Aktenzeichen 2 A 1/97, Absatz 21](#)).

Zu 2: Der VBGR fordert, dass der Stellenwert der Arbeitsqualität (in den aktuellen Beurteilungen Arbeitsgüte genannt) durch ein Mindestgewicht der Teilnote verbessert wird. Auch aus diesem Grund sollten die Gewichtungen der einzelnen Teilnoten schriftlich festgelegt und nicht ohne relevante, vorher definierte und überprüfbare Gründe variiert werden.

Beurteilungen werden als Steuerungsinstrument zur Beeinflussung des Verhaltens der Beschäftigten genutzt. Solange diese Beeinflussung für die Beschäftigten nachvollziehbar ist, vorher bekannt gegeben wurde und mit der Arbeitsleistung zu tun hat, gibt es dagegen auch nichts einzuwenden. Dabei muss allerdings die fachliche Unabhängigkeit einzelner Tätigkeiten (z.B. bei Patentprüfern, Markenprüfern, Datenschutzbeauftragten, etc.) gewahrt bleiben! Klar definierte Teilkriterien mit einer aussagekräftigen und individuellen Begründung erhöhen die Transparenz, wenn deren Stellenwert (Gewichtung als Bereich) vorher festgelegt wurde und bekannt ist (starre Formeln sind rechtlich nicht zulässig). Die Beschäftigten können sich hierauf einrichten und entsprechend agieren. Wenn im Einzelfall die Gewichtung aufgrund besonderer Verhältnisse geändert werden soll, so muss dafür eine detaillierte, schriftlich nachlesbare und deshalb nachvollziehbare Begründung gegeben werden.

Eine große Zahl an Teilkriterien ohne ein bekanntes Gewicht führt demgegenüber dazu, dass die Beurteiler sich im Einzelfall Kriterien heraussuchen können, welche das höchste Gewicht haben sollen bzw. eher unwichtig sind. Willkür wäre somit Tür und Tor geöffnet! Einzelne Kriterien, in denen ein Beurteiler gut oder schlecht ist, könnten in einem Fall zu einer guten Beurteilung (wenn den gut bewerteten Kriterien ein höheres Gewicht gegeben wird) und in einem anderen Fall bei gleicher Leistung zu einer schlechten Beurteilung führen (falls den schlechter bewerteten Teilkriterien ein höheres Gewicht gegeben wird). Eine Auswahlentscheidung auf der Basis der derartig erstellter Beurteilungen wäre deshalb zweifelhaft. Auch detaillierte Begründungen können fehlende Gewichtungen nicht ersetzen und diese Art der Ungleichbehandlung allenfalls erschweren.

Der VBGR setzt sich dafür ein, dass die Arbeitsqualität gegenüber den sonstigen Kriterien in der Beurteilung einen höheren und für die Beurteilten verlässlichen Stellenwert erhält. In den letzten Jahren wurde nach Einschätzung des VBGR der Arbeitsmenge gegenüber der Arbeitsgüte vor allem in den unter starkem Mengendruck stehenden, prüfenden Bereichen im DPMA eine höhere Priorität gegeben. Dies liegt und lag neben dem Mengendruck der hohen Anmeldezahlen und den Wunsch der Politik mit wenig Personal auszukommen auch an der einfacheren Möglichkeit die Arbeitsmenge zu bestimmen, nämlich durch „Erbsenzählen“ sprich durch Zählen von einzelnen als Tätigkeiten akzeptierten Verwaltungsabläufen. Die Gewichte der einem einzelnen Beschäftigten zugeordneten Verwaltungsabläufen (Punktwert) wurde in einigen Bereichen zur Steuerung des Verhaltens der Beschäftigten eingesetzt, indem gewünschte Ergebnisse höher bewertet wurden als ungewünschte (meist losgelöst vom tatsächlichen Aufwand, der nie systematisch ermittelt wurde).

Die Bewertung der Arbeitsqualität erfordert deutlich mehr Fachkenntnisse als die Bewertung der Arbeitsmenge nach obigen Regeln und ist demgegenüber erheblich schwieriger und deshalb auch aufwendiger, zumal die ermittelte Qualität, nach Überzeugung des VBGR, in der Beurteilung anhand von Beispielen belegt werden muss. Andererseits stellt die Qualität der Arbeit das Aushängeschild des DPMA dar und ist der wichtigste Grund für dessen Existenz: „Billig sein“ können andere Staaten in Europa besser! Es muss daher, unserer Meinung nach, auch im Interesse der Beschäftigten alles dafür getan werden, dass die Qualität der Prüfung der Anträge der Anmelder den Ansprüchen der Anmelderschaft gerecht wird. Nicht zurückstehen darf dabei auch die Qualität der Tätigkeiten im Inneren des DPMA, welche keine direkte Außenwirkung haben. Eine hohe Qualität einzelner Tätigkeiten führt zu Vertrauen und erhöhter Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten.