

Dienstvereinbarung über die dienstliche Beurteilung:

Der VBGR und seine Personalräte lehnen die aktuelle vom Gesamtpersonalrat am 06.05.2015 gegen die Stimmen der Personalratsmitglieder des VBGR beschlossene Dienstvereinbarung zur dienstlichen Beurteilung von allen Beschäftigten ab.

Die wichtigsten Gründe hierfür sind:

- a) Wir lehnen die Rückwirkung der neuen Regeln auf vergangene Zeiträume ab (konkret auf den Zeitraum vom 01.01.2012 bis 31.12.2014 im höheren Dienst).
- b) Amtsweite Vergleichsgruppen in der sich unabhängig von der ausgeübten Tätigkeit alle Beschäftigten einer Besoldungsstufe oder Entgeltgruppe befinden unterstützen wir nicht (zum Beispiel befinden sich Juristen, Patentprüfer oder IT-Fachleute in einer einzigen Vergleichsgruppe).
- c) Keine vereinbarte Mitbestimmung des Personalrats bei Detailregelungen in einzelnen Organisationseinheiten zu bestimmten Kriterien der Beurteilung (zum Beispiel beim Erlass von Verfügungen mit Gewichtungen der Arbeitsmenge einzelner Tätigkeiten im Patentbereich).
- d) Hinzufügen von einigen kaum belegbaren Kriterien einer Befähigungsbeurteilung (einer Einschätzung) zu Kriterien der Leistungsbeurteilung (einer rückschauenden und objektivierbaren Betrachtung der Leistung aus dem Beurteilungszeitraum). Diese Kriterien – wie zum Beispiel die „Belastbarkeit“ (neu 3.3) – waren zum Teil in der bisherigen Dienstvereinbarung Kriterien der Befähigungsbeurteilung (Seite 5 unten).
- e) Fehlende Angaben zu Art und Umfang der Begründung von Bewertungen von Teilkriterien (Kreuze im Multiple-Choice Stil), die bisher in den Anlagen 3 und 5 enthalten waren (zum Beispiel, dass die Anforderungen an die zu erbringende Leistung den Beschäftigten zu Beginn des Beurteilungszeitraums mitgeteilt werden muss).
- f) Fehlende Grenzen und Bedingungen für die Gewichtung von Teilkriterien (Teilnoten – in der alten Dienstvereinbarung auch nicht enthalten, wegen der geringen Anzahl der Teilnoten weniger kritisch)
- g) Fehlende verpflichtende Warnung an die Beschäftigten bei einer Verschlechterung der gezeigten Leistung aus der Sicht des Erstbeurteilers, ohne die die Note nicht herabgesetzt werden darf (bisher wenigstens bei Anlassbeurteilungen vorhanden: §5 Absatz 5).
- h) Fehlende Berücksichtigung von Änderungswünschen der Schwerbehindertenvertretung (bessere Dokumentation und Begründung des Vergleichsmaßstabes).
- g) Die Beurteilungsnoten muss sich der Erstbeurteiler nun bereits vor dem ersten Beurteilungsgespräch „genehmigen“ lassen (§ 20 Absatz 1 neu). Die Regelung, dass der Erstbeurteiler die Entwürfe der Beurteilungen weisungsfrei erstellen soll, ist weggefallen (bisher § 15).
- h) Durch die neuen Vergleichsgruppen ergeben sich erhebliche Benachteiligungen für Tarifbeschäftigte, die auf Arbeitsplätzen eingesetzt sind, deren tarifliche Bewertung eine Entgeltgruppe ergibt, deren Nummer deutlich kleiner ist, als die beamtenrechtliche Bewertung bei ein und derselben Tätigkeit (im DPMA im gehobenen oder höheren Dienst häufig der Fall): Diese haben künftig kaum eine oder meist gar keine Möglichkeit sich bei Auswahlentscheidungen gegen Beamte durchzusetzen.

**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, 15.06.2015

VBGR aktuell 03/2015

Informationsdienst des VBGR

Dies ist nur ein kleiner Teil der Unzulänglichkeiten und Verschlechterungen gegenüber den geltenden Regeln. Der VBGR wird eine ausführliche Kommentierung erstellen und auf seiner Intranetseite veröffentlichen. Hier findet sich bereits aktuell die [Mitgliederinformation 01/2015 des VBGR](#), welche die Anforderungen des VBGR an eine neue Dienstvereinbarung zur dienstlichen Beurteilung beinhaltet und ausführlich beschreibt.

Einzelne wenige Lichtblicke (Verbesserung aus unserer Sicht gegenüber der bis [April 2015 geltenden Dienstvereinbarung](#)) werden durch andere Verschlechterungen wieder relativiert oder in ihr Gegenteil verkehrt: So ist zum Beispiel die vom VBGR bereits 2011 erhobene Forderung (z.B. [VBGRaktuell 04/2011](#) oder [VBGRaktuell 09/2011](#)), die seit 2011 unnötig über das in der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) geforderte Maß hinaus stärker eingeschränkten Quoten für die Spitzennoten auf das zurückzuführen, was im [§ 50 BLV](#) festgelegt ist, nun umgesetzt worden. Da aber durch die Vergrößerung der Vergleichsgruppen die quotierten (guten) Beurteilungsnoten nun fast beliebig im gesamten Amt hin- und hergeschoben werden dürfen, ohne dass die Beschäftigten dies erkennen können, verbessern sich die Aussichten auf gute Noten dadurch im Einzelfall nicht nachvollziehbar (sie können sich für einzelne Kolleginnen und Kollegen sogar verschlechtern). Dass die Amtsleitung die höchsten Noten nicht mehr selbst festlegen kann, scheint auf den ersten Blick den Einfluss der Amtsleitung auf die Notenvergabe einzuschränken. Da aber an den Beurteilungskonferenzen die Amtsleitung ebenfalls teilnehmen kann und vor allem der Erstbeurteiler im Gegensatz zu früher nicht mehr weisungsfrei den ersten Entwurf erstellen kann, haben die Amtsleitung und verschiedene Ebenen der Vorgesetzten einen weit größeren Einfluss auf die Beurteilungsnoten als bisher. Da hilft es auch nicht, dass die Hauptabteilungsleiter (Zweitbeurteiler) im Fall von Änderungen am Entwurf des Erstbeurteilers dies begründen müssen, da sie, ohne etwas begründen zu müssen, den Erstbeurteiler anweisen können Änderungen in ihrem Sinne vorzunehmen.

Positiv ist, dass die Beschäftigten auf eine Beurteilung ab dem Alter von 55 Jahren verzichten können, was aber bis jetzt in der [bis April 2015 geltenden Dienstvereinbarung in § 4 Absatz \(3\) b](#) auch schon der Fall war. Dies ist deshalb kein Grund für den Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung.

Das Ziel des VBGR und seiner Personalräte war es:

- a. Die zu beurteilenden Beschäftigten in die Lage zu versetzen, soweit wie möglich, ihre eigene Beurteilung ohne fremde Hilfe zu verstehen und auf Richtigkeit der beurteilten Grundlagen prüfen zu können. Die für den Einzelnen schwer zu prüfende Anwendung gleicher Maßstäbe (ob an alle vergleichbaren Beschäftigten die gleichen Maßstäbe angelegt worden sind), sollte dadurch erleichtert werden, dass die Grundsätze eines Vergleichs schriftlich gefasst und veröffentlicht werden (etwa wie eine Mengenermittlung durch die Gewichtung der Tätigkeiten genau erfolgt und wie ein Leistungsdurchschnitt ermittelt wird, mit dem die/der Beurteilte verglichen wird).
- b. Die Beurteilung soll sich zum weitaus überwiegenden Teil (mehr als 75%) auf die tatsächlich gezeigten Leistungen stützen und damit objektivierbar sein. Einen subjektiven Einfluss der Führung wollen wir allerdings dennoch zulassen, damit auch persönliche Einschätzungen, die schwer begründbar sind, möglich bleiben (Bauchgefühl). Dieses Bauchgefühl darf aber die objektivierbare und damit nachprüfbare Leistung nicht überwiegen: Eine schlechte Beurteilungsnote trotz einer guten, tatsächlichen Leistung darf aus unserer Sicht nicht möglich sein (wie auch das Gegenteil).
- c. Das Beurteilungsverfahren soll so nachprüfbar und transparent wie möglich sein und den Betroffenen an allen Stellen im Verfahren, an denen beurteilungsrelevante Entscheidungen getroffen werden, auch Gehör eingeräumt werden.

Gemessen an den obigen Zielen stellt die neue Dienstvereinbarung aus der Sicht des VBGR eine Verschlechterung gegenüber der bis zum April 2015 geltenden Dienstvereinbarung dar. Die Möglichkeit der Beschäftigten sich gegen unzutreffende Beurteilungen zu wehren, sind mit der neuen Dienstvereinbarung teilweise erheblich eingeschränkt worden: Um beweisen zu können, dass ungleiche Maßstäbe angelegt wurden (man also trotz gleicher Leistung schlechter beurteilt wird als ein Konkurrent), muss man nun umfangreiche Vergleiche von Beurteilungen anfertigen, was zeitaufwändig und schlussendlich deshalb teuer ist.

Der VBGR bedauert, dass die Mehrheit der Mitglieder des Gesamtpersonalrats, die über die Wahlvorschlagslisten „Freie Liste Beamte“ und „ver.di“ gewählt wurden, dieser neuen Dienstvereinbarung zugestimmt und damit die bestehenden Regeln aus unserer Sicht ohne Not insgesamt deutlich verschlechtert haben.