

Beurteilung! - mit/ohne einheitlichem Maßstab?

Am 1. Januar war Stichtag für die neue Beurteilungsrunde für den höheren Dienst im DPMA. Zuvor war am 21.12.2016 von Amtsleitung und GPR-Vorsitzendem eine neue [Dienstvereinbarung über die dienstliche Beurteilung](#) unterschrieben worden. Im [DPMA-Dialog 2/2017](#) wurde sie vorgestellt und deren Verbesserungen gegenüber der [Version vom 11.5.2015](#) gelobt.

Hält sie, was sie verspricht?

Unserer Ansicht nach auch diesmal nicht, da weiterhin vor allem ein einheitlicher Beurteilungsmaßstab fehlt!

Es sind inzwischen einige Monate vergangen, in denen die zu beurteilenden Kollegen/innen und deren Beurteiler* erste Erfahrungen sammeln konnten. Sind nun alle zufrieden? Mitnichten! Erste Rückmeldungen von Beurteilten und Beurteilern zeigen, dass die wesentlichen Probleme geblieben sind, und zum Teil sogar verschärft wurden.

Wesentliches Ziel dienstlicher Beurteilungen ist die Bestenauslese für Beförderungen. Dazu sind gemäß [Bundeslaufbahnverordnung](#) (BLV) [§ 49 Abs. 1](#) die fachliche Leistung der Beamtin / des Beamten nachvollziehbar darzustellen sowie Eignung und Befähigung einzuschätzen. Die fachliche Leistung ist dabei gemäß BLV [§ 2 Abs. 4](#) und [§ 49 Abs. 2](#) insbesondere nach den Arbeitsergebnissen, der praktischen Arbeitsweise, dem Arbeitsverhalten und ggf. nach dem Führungsverhalten zu beurteilen, also anhand dessen, was sich in der zurückliegenden Zeit gezeigt hat. Die Eignung betrifft gemäß [BLV § 2 Abs. 2](#) insbesondere Persönlichkeit und charakterliche Eigenschaften, die Befähigung ([BLV § 2 Abs. 3](#)) Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstige Eigenschaften, die für die dienstliche Verwendung wesentlich sind.

Die [Dienstvereinbarung über die dienstliche Beurteilung](#) (DVB) soll dazu verbindliche Vorgaben liefern, an denen sich Beurteiler und Beurteilte orientieren, um die oben genannten Ziele aus der BLV erreichen zu können.

Was ist nun das größte Problem auch der neuen Dienstvereinbarung?

Ein Urteil bzw. eine Beurteilung erfordert den Vergleich mit vorgegebenen Normen, Gesetzen, Maßstäben oder ähnlichen den Beurteilten und den Beurteilern zugänglichen Regeln; deshalb enthält die DVB unter anderem Hinweise auf einen einheitlichen bzw. gleichen Beurteilungsmaßstab:

[§ 4 Abs. 1](#) verlangt, dass die Beurteilenden Vorgaben dazu beachten. Gemäß [§ 4 Abs. 2](#) achten die Zweitbeurteilenden auf die Einhaltung gleicher Beurteilungsmaßstäbe und Gewichtungen. Gemäß [§ 17 Abs. 1](#) ist „ein einheitlicher Beurteilungsmaßstab anzuwenden“, wozu auf [Anlage 2](#) verwiesen wird. Dort ist ausgeführt, dass der einheitliche Beurteilungsmaßstab dazu dient, eine Vergleichbarkeit der Beurteilungen zu erreichen, und dass er einen Orientierungsrahmen bieten soll mit dem Ziel, Eignung, Befähigung und fachliche Leistung vergleichbar zu

**Geschäftsstelle
München**

Morassistraße 2
D80469 München

Verantwortlich:

Franz Gotsis
Telefon 089 2195 4077
Jürgen Schuster
Telefon 089 2195 3190

Telefon 089 2157 8433
Telefax 089 2429 5807
post@vbgr.de
www.vbgr.de
München, 24.07.2017

05/2017

VBGR aktuell 05/2017

Informationsdienst des VBGR

machen. Auf der Suche nach dem einheitlichen Beurteilungsmaßstab erfährt man außerdem noch, dass die Erstbeurteilenden dafür verantwortlich sind, auf Grundlage eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs zu bewerten, und dass die Zweitbeurteilenden die Aufgabe haben, auf die Einhaltung des einheitlichen Beurteilungsmaßstabs zu achten! Des Weiteren verweist [Anlage 2](#) unter Punkt 2 auf Richtwerte, die als Anhaltspunkt dienen. Diese Richtwerte werden auch in der [DVB § 4 Abs. 1, § 8 Abs. 3, § 9 Abs. 5, vor allem § 17 Abs. 3-5 und § 18 Abs. 2, § 19 Abs. 3 und 4, sowie § 20 Abs. 1](#) erwähnt. Gemäß § 19 Abs. 4 stellen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Beurteilungskonferenz die Einhaltung der Richtwerte und gleicher Beurteilungsmaßstäbe, insbesondere vergleichbarer Gewichtungen bei vergleichbar gestalteten Arbeitsplätzen, sicher und führen dazu vor der Beurteilungskonferenz jeweils eine Besprechung in ihrem Verantwortungsbereich mit den Erstbeurteilenden durch (laut [Protokoll der Besprechung der H1-Abteilungsleiter/innen vom 23.1.2017](#) war diese für den 7.2.2017 vorgesehen). Eine ähnliche Besprechung soll gemäß § 18 auch bereits zur Vorbereitung der Stichtagsbeurteilungsrunde erfolgen.

Als Ergebnis zeigt sich somit, dass die einzigen konkreten Hinweise in der DVB für einen einheitlichen bzw. gleichen Beurteilungsmaßstab die Richtwerte betreffen, sowie eventuelle Informationen aus der Beurteilungskonferenz.

Hierzu ist allerdings festzustellen, dass gemäß DVB die „Einhaltung der Richtwerte“ lediglich die Quotierung der beiden höchsten Bewertungsstufen betrifft, und dass uns keinerlei konkrete Vorgaben bekannt geworden sind, die aus der Beurteilungskonferenz heraus an Erstbeurteilende und/oder Vorgesetzte einer Zwischenstufe weitergegeben worden wären. Der einzige konkrete Hinweis betraf die Gewichtung: Bei Prüfern ohne Führungsfunktion sollen die Kompetenzfelder „Fachliche Kompetenz“ und „Methodische Kompetenz“ höher gewichtet werden, bei Prüfern mit Führungsfunktion die Kompetenzfelder „Führungskompetenz“ und „Methodische Kompetenz“ (siehe [FAQ Nr. 21 zur DVB](#)).

Das bedeutet:

Es gibt im DPMA keinen einheitlichen Beurteilungsmaßstab in allen Vergleichsgruppen, der allen Beurteilern bekannt und hinreichend konkret ist, sodass eine Beurteilung danach vorgenommen werden kann!

Hinreichend konkret ist ein Maßstab unserer Ansicht nach dann, wenn die gleiche Leistung bei Anwendung des Maßstabs auch bei unterschiedlichen Beurteilern zur gleichen Beurteilungsnote führt. Da so ein Maßstab noch nicht einmal den Beurteilern bekannt ist, verwundert es nicht, dass auch die Beurteilten so einen Maßstab nicht kennen.

Ein Beurteiler könnte sich nun weigern, ohne Mitteilung eines einheitlichen Maßstabs eine Beurteilung zu erstellen; dienstliche Konsequenzen wären dann allerdings nicht auszuschließen, da die meisten anderen Beurteiler Beurteilungen erstellt haben, ohne auf der Mitteilung eines einheitlichen Maßstabs bestanden zu haben.

Was also machen Beurteiler, zumindest in der H1? Sie tun das, was sie eigentlich nicht dürfen, und werden erfinderisch tätig: Sie schaffen sich ihren eigenen Beurteilungsmaßstab, im Extremfall also mindestens 120 Beurteilungsmaßstäbe, je einer von jeder Gruppenleiterin bzw. jedem Gruppenleiter. Dabei kann unseres Erachtens den meisten Beurteilern zugestanden werden, dass sie sich ernsthaft um eine zumindest gerechte Reihenfolge in der Beurteilung ihrer Mitarbeiter bemühen; dass diese Maßstäbe dann mit denen in Nachbarabteilungen oder -referaten vergleichbar sind, ist allerdings nicht zu erwarten. Ein Vergleich dieser Maßstäbe ist auch deshalb nicht möglich, da nach unserem Kenntnisstand die Maßstäbe nicht dokumentiert sind und deshalb dem Zweitbeurteiler nicht zugänglich gemacht werden können. Es wird berichtet, dass als praktikabler Maßstab auch ein Auffüllen der Quote – sozusagen Top-Down – angesehen wird, oder die Einhaltung der Vorschriften (z.B. Patentgesetz, Prüfungsrichtlinien), oder das Bemühen, sich irgendwie an den Anker-texten zu orientieren, deren Interpretation allerdings auch wieder sehr unterschiedlich ausfallen wird (Wann ist bspw. beim Einzelkriterium „Arbeitsgüte“ eine „In vollem Umfang einwandfreie Arbeitsqualität“ erreicht?).

* Wenn im Weiteren der Begriff „Mitarbeiter“, „Kollege“, „Beurteiler“ o.ä. verwendet wird, sollen damit immer alle Geschlechter gemeint sein.

Als weitere Probleme einer Beurteilung mit der aktuell [geltenden DVB](#) sehen wir:

- Die 12 (ohne Führungsfunktion) bzw. 13 Einzelkriterien überlappen sich teilweise in ihrer Zielrichtung, sodass eine Differenzierung zwischen den Einzelkriterien nur schwer möglich ist, bspw. bei 1.1 („führt Arbeitsvorgänge selbständig ... aus“) – 2.2 („erkennt eigenständig zu erledigende Aufgaben“) – 3.3 („greift Aufgaben- und Problemstellungen auf“) – 4.1 („arbeitet eigenverantwortlich“), oder 3.2 („praktiziert ... eine respektvolle Gesprächskultur“) – 4.2 („nimmt die Belange und Wünsche der Kolleginnen und Kollegen wahr und geht auf sie ein“) – 4.3 („äußert Kritik adressatengerecht, sachlich, klar und respektvoll“).
- Die Mehrzahl der 13 Einzelkriterien betrifft nicht die fachliche Leistung, also das, was sich in der zurückliegenden Zeit konkret gezeigt hat, sondern Fähigkeiten (= Befähigung), die gemäß BLV lediglich einzuschätzen sind, weshalb u.E. die DVB im Widerspruch zur BLV steht.
- Eine gemäß BLV vorzunehmende Einschätzung der Eignung fehlt völlig.
- Vor allem bei der Vergleichsgruppe A15 mit ca. 750 zu Beurteilenden hat kein einziger Zweitbeurteiler einen Gesamtüberblick über alle hier zu beurteilenden Kollegen/innen, auch nicht in der H1, wo mit der geltenden DVB Abteilungsgruppenleiter als Zweitbeurteiler eingeführt wurden. Wir sehen darin eine Verschlechterung gegenüber der bisherigen DVB, da die Abteilungsgruppenleiter nur für einen Teil der Patentprüfer zuständig sind, sodass bereits systembedingt kein einheitlicher Beurteilungsmaßstab möglich wäre.
- Auch die [aktuell geltende Version der DVB](#) – ebenso wie die bisherige – wird auf einen Beurteilungszeitraum angewandt, der vor dem jeweiligen Inkrafttreten der Dienstvereinbarung liegt.

Abschließend kann nur festgestellt werden, dass wir derzeit mit dieser Dienstvereinbarung über die dienstliche Beurteilung leben müssen. Ein „möglichst aussagekräftiges, differenziertes und vergleichbares Bild der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung“ ([siehe DVB § 1 Abs. 2](#)) ist damit unserer Meinung nach nicht möglich, eher das Gegenteil. Eine Änderung kann vermutlich erst mit der nächsten Wahl erreicht werden. Aufgrund der oben genannten Mängel hat der VBGR deshalb bisher diese Dienstvereinbarung in den entscheidenden Sitzungen abgelehnt.

Die hier gemachten Ausführungen beziehen sich überwiegend auf den höheren Dienst; die genannten Probleme betreffen die anderen Laufbahngruppen jedoch in ähnlicher Weise.

Weitere Hinweise zur Problematik der DVB können in der sehr ausführlichen [VBGR-Mitgliederinformation 01/2015](#) im Intranet nachgelesen werden.

Die [aktuell geltende Version der Dienstvereinbarung](#) zur dienstlichen Beurteilung vom 21.12.2016 mit FAQ finden Sie im Intranet des DPMA, ebenso die bis zu diesem Datum geltende [Version der Dienstvereinbarung vom 11.05.2015](#).

* Wenn im Weiteren der Begriff „Mitarbeiter“, „Kollege“, „Beurteiler“ o.ä. verwendet wird, sollen damit immer alle Geschlechter gemeint sein.