

## Informationen zur Beurteilung

### Beurteilungen ab dem 1.1.2012 nach der neuen Dienstvereinbarung, abgeschlossen zwischen dem Gesamtpersonalrat und der Amtsleitung

Ab dem 1. Januar 2012 gelten im DPMA leider stark verschlechterte Beurteilungsbedingungen:

1. Der Richtwert (auch Quote genannt) für die Häufigkeit der Vergabe der besten Note hat sich von 15% (bisher) auf 5% verringert. Das bedeutet, dass nur circa 5% der Beschäftigten in einer Vergleichsgruppe die beste Beurteilungsnote erhalten können (kleine Über- und Unterschreitungen dieses Anteils sind möglich). Hinzu kommt dass §17 Absatz 7 festlegt, dass die Amtsleitung (die Präsidentin oder der Präsident) die höchste Note selbst festsetzen kann. Aufgrund der geringen Zahl an Personen mit dieser Note bedeutet die Vergabe der besten Note im Endeffekt eine vorweggenommene Beförderung.
2. Der Richtwert (Quote) für die Häufigkeit der Vergabe der zweitbesten Note hat sich von 35% auf 10% verschlechtert. Dies bedeutet, dass die wenigsten Kolleginnen und Kollegen, die bisher die Notenstufe „gut“ hatten auch weiterhin eine aus unserer Sicht vergleichbare Note erhalten können.
3. Völlig ohne Not, also ohne gesetzlichen Druck ist auch noch die drittbeste Note (bisher vollbefriedigend) mit einem Richtwert (Quote) von 35% versehen worden. Der Text zu der Note, die nunmehr mit E bezeichnet wird, entspricht einer Leistung, die über den Anforderungen liegt (also dem Text für die Note „vollbefriedigend“ der bisherigen Beurteilungsrichtlinie – vormals „über den durchschnittlichen Anforderungen liegende Leistung“). Schließlich kommt es auf die Art der Quotierungen der Noten an, nicht auf deren Umfang.
4. Die neuen Noten A bis C erlauben eine detaillierte Abstufung einer Leistung, die den Anforderungen nicht genügt und sind vom Text her an die Bestimmungen zum Aufstieg in den Erfahrungsstufen des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes ([§ 27 Abs. 5](#)) angepasst: Eine Note zwischen A und C kann bereits für sich den Aufstieg in den Erfahrungsstufen oder eine Beförderung verhindern (siehe Protokollnotiz, letzte Seite), und wirkt sich damit negativ auf das Gehalt aus.

Leider gelten diese neuen Regeln „rückwirkend“, also nicht erst für einen Zeitraum in der Zukunft, sondern für den Beurteilungszeitraum zwischen dem 01.01.2009 und dem 31.12.2011.

Beförderungsämter müssen nach Gesetz (BLV [§32](#) und [§33](#)) und geltender Rechtsprechung zu allererst aufgrund der Beurteilungsnote vergeben werden. Bei einem Notenunterschied von mindestens einer ganzen Note, braucht kein weiteres Argument angebracht werden. Die Überprüfung des Vergabeverfahrens durch den Personalrat wird sich in Zukunft im Regelfall auf die Überprüfung beschränken, ob der zum Zuge gekommene Bewerber tatsächlich die beste Beurteilungsnote hat.

#### Geschäftsstelle München

Morassistraße 2  
D-80469 München

Verantwortlich  
Franz Gotsis  
Telefon 089.2195-4077

Telefon 089.2157-8433  
Telefax 089.2157-8433  
[post@vbgr.de](mailto:post@vbgr.de)  
[www.vbgr.de](http://www.vbgr.de)  
München, 14.12.2011

09/11

**VBGR aktuell**

Der VBGR lehnt diese Verschärfungen des Beurteilungswesens im DPMA weiterhin ab und hält die Zustimmung der Mehrheit des Gesamtpersonalrats zu diesen neuen Regeln für sehr bedauerlich. Wir haben leider vergeblich nach Verbesserungen gesucht, die wir zum Beispiel im Flugblatt ([04/2011](#)) vor der Verabschiedung der Dienstvereinbarung gefordert haben.

Der VBGR erachtet es als sehr wichtig, dass eine Beurteilung individuell auf die Leistung des Beurteilten eingeht und die oder den Beurteilten in die Lage versetzt das Zustandekommen der Beurteilungsnote nachvollziehen zu können. Ferner sollte aus der Beurteilung hervorgehen in welchen Bereichen eine Verbesserung möglich ist und was zu tun ist, um zur nächstbesseren Note zu gelangen. Entscheidend ist hierbei ein Text der verständlich ist und erkennen lässt, dass sich der Vorgesetzte mit der Leistung des Beurteilten auseinandergesetzt hat und ausgewogen alle Aspekte der Leistung abwägt. Dies ist eine der wichtigsten Ziele einer Benotung und für die Motivation der Mitarbeiter sehr wichtig. Ein Eindruck, dass es nicht auf die dienstliche Leistung, sondern etwa auf die persönliche Nähe zum Vorgesetzten ankommt, hätte verheerende Auswirkungen auf das Arbeitsverhalten und den Respekt der Beschäftigten vor ihren Führungskräften. Um keine Missverständnisse aufkommen zu lassen, möchten wir betonen, dass ein Beurteilungssystem gleich welcher Art keine bessere Stellenausstattung hervorrufen kann. Das Beurteilungssystem kann und soll aber die Regeln zum Zugang zu höherwertigen Ämtern liefern und vor allem Vertrauen in eine Auswahl der Führungskräfte nach der dienstlichen Leistung und der Befähigung stärken (also den im Dienst gezeigten Eigenschaften des Beschäftigten).

Eine Beurteilung im öffentlichen Dienst hat die Aufgabe bei Auswahlentscheidungen für höhere Dienstposten (Karriereschritte, um etwa als Vorgesetzte oder Vorgesetzter eingesetzt zu werden) ein entscheidendes Argument zu sein. Die Beurteilung regelt zu dem aber auch die Reihenfolge in der Regelbeförderungen vergeben werden, falls nicht ausreichend Stellen für alle Bewerber vorhanden sein sollten. Zum Beispiel ist in der Markenabteilung nicht für alle Interessenten eine Beförderungsstelle im gehobenen Dienst nach A12 oder A13 vorhanden so dass Wartelisten erforderlich sind, deren Reihenfolge auch auf Basis der Beurteilung erstellt werden muss. Sollten sich die A15-Stellen im höheren Dienst so weit verknappen, dass nicht mehr alle Beschäftigten auf A15-wertigen Stellen (Referatsleiter, Erinnerungsprüfer, Patentprüfer) verzögerungsfrei befördert werden können, so wird auch hier die Beurteilungsnote für die Reihenfolge herangezogen werden. Auch bisher musste ein Beurteilter mit einer Note „befriedigend“ (vom Text her der Note D entsprechend) eine zusätzliche Wartezeit auf eine Regelbeförderung in Kauf nehmen.

## Begründungslose Bewertung im Multiple Choice-Stil

Uns sind Bestrebungen zu Ohren gekommen diese schon zu ungunsten der Beschäftigten verschärften Regeln noch weiter zu verschlechtern, in dem die schriftliche Begründung zu den wesentlichen Beurteilungsmerkmalen (wie Menge und Qualität) zu Gunsten eines Bewertungssystems in der Form einer „**Multiple Choice Frage**“ (wie im Bundesministerium der Justiz) verändert werden soll, bei der die Beurteilerin oder der Beurteiler lediglich ankreuzen muss, was sie oder er glaubt wie dieses Beurteilungsmerkmal vom Beurteilten erfüllt wurde. So eine nochmalige und unnötige Verschlechterung des Beurteilungssystems würde auf eine in der Regel (also bei den meisten Beschäftigten) begründungslose Beurteilung hinauslaufen, die der **VBGR völlig ablehnt**.

## Empfehlungen des VBGR

Nun ist die Situation nicht mehr zu ändern und man muss, soweit dies möglich ist, das Beste daraus machen. Die rückwirkende Geltung der neuen Bestimmungen für einen Zeitraum vor dem Inkrafttreten der neuen Regeln ist bedenklich und hält möglicherweise einer rechtlichen Überprüfung nicht stand. Wir raten den Beschäftigten möglichst detaillierte Aufzeichnungen über den eigenen Leistungsstand (sowohl bezüglich der Arbeitsmenge – EISA zählt derzeit noch „falsch“ – als auch bezüglich der Arbeitsqualität) vorzuhalten. Wir empfehlen allen Beschäftigten sich auf das Beurteilungsgespräch gut vorzubereiten und bereits beim ersten Gespräch alle Argumente, die die eigene Leistung positiv herausstellen am Besten schriftlich dem die Beurteilung erstellenden Vorgesetzten mitzuteilen. Wenn Sie eine besonders kritische Auseinandersetzung erwarten, nehmen Sie eine Person Ihres Vertrauens zum dem Beurteilungsgespräch mit und fragen Sie nach den Gründen für die Einschätzung des Beurteilers. Sie sollten nach dem Gespräch in der Lage sein, die Gründe anhand konkreter Leistungen zumindest nachvollziehen zu können. Dies kann durch die Nennung von Aktenzeichen geschehen, oder die Nennung konkreter Vergleichsmaßstäbe.