

Dienstvereinbarung über die dienstliche Beurteilung:

- 1. Der VBGR fordert, dass die noch abzuschließende Dienstvereinbarung nur für künftige Zeiträume gelten darf:
Der VBGR unterstützt keine Rückwirkung!**
- 2. Der VBGR fordert, dass die Vergleichsgruppen, innerhalb derer quotierte Noten verteilt werden, gegenüber der geltenden Dienstvereinbarung deutlich verkleinert 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, 02.03.2015

Der Gesamtpersonalrat (GPR) verhandelt derzeit mit der Amtsleitung über eine neue Dienstvereinbarung zur dienstlichen Beurteilung. Die Neuverhandlung war bereits bei Abschluss der letzten Dienstvereinbarung im Jahr 2011 vereinbart, aber erst in der zweiten Jahreshälfte 2014 ernsthaft vorangetrieben worden. 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.

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 (zum Beispiel bei Beförderungen oder Stellenbesetzungen). Der VBGR setzt sich dafür ein, dass die Beurteilungen vom Beurteilten möglichst ohne fremde Hilfe verstanden und inhaltlich überprüft werden können.

**Zu 1: Der VBGR fordert dass die noch abzuschließende Dienstvereinbarung nur für künftige Zeiträume gelten darf:
Der VBGR unterstützt keine Rückwirkung!**

Entsprechend der Information im DPMA-Sofort aus dem Dezember 2014 soll eine mögliche neue Dienstvereinbarung für bereits begonnene und sogar auch für vollständig in der Vergangenheit liegende Zeiträume gelten (zum Beispiel für den Zeitraum vom 01.01.2012 bis 31.12.2014 für die Regelbeurteilung im höheren Dienst).

Der VBGR sieht keinen Grund, warum die [bestehende Dienstvereinbarung](#) nicht weiter angewandt werden kann. Die bestehende Dienstvereinbarung hat zwar einige Schwächen, die wir auch in Flugblättern kritisiert haben ([VBGR aktuell 09/2011](#) und Bericht der [Personalräte des VBGR im GPR 01/2013](#)), sie ist aus unserer Sicht für die Beschäftigten in einigen Punkten nachteilhaft, aber nicht rechtswidrig. Wir hatten den Gesamtpersonalrat damals bereits dafür kritisiert eine derartig wichtige Dienstvereinbarung mit vielen unnötigen Nachteilen ohne ausreichende Diskussion und Beteiligung der Beschäftigten abzuschließen. Sie ist aber nun in Kraft und die Mitarbeiter haben sich auf die Regeln, die dort festgelegt wurden, eingestellt. Ein rückwirkendes Inkrafttreten neuer Regeln stört das Vertrauen der Beschäftigten in die Verlässlichkeit geltender Regeln und wird von uns schon aus diesem Grund abgelehnt. Neue Regeln sollten vor dem Beginn eines neuen Beurteilungszeitraums in Kraft treten, damit sich die Beschäftigten darauf einstellen können.

VBGR aktuell 01/2015

Informationsdienst des VBGR

Da Beurteilungen die Zahl der höherwertigen Stellen nicht erhöhen können, führen neue Regeln meist dazu, dass manche Beschäftigte profitieren und andere nicht, da sich die Reihenfolge der Beurteilten durch geänderte Regeln eben ändern kann. Die Regeln könnten zwar transparenter und genauer belegt sein oder ein leichter überprüfbares Verfahren beinhalten – in so einem Fall würde der VBGR diesen Teil der neuen Regeln begrüßen – aber sie wären in jedem Fall auch dann für alle Beschäftigten überraschend. Neue Regeln können aber – zumindest aus unserer Sicht – auch deutlich schlechter als die bestehenden ausfallen, wobei die Frage was besser oder schlechter ist, natürlich von der Zielsetzung bei den Verhandlungen abhängt. Hier sind sich die Mitglieder des Gesamtpersonalrats untereinander schon nicht einig, geschweige denn die Amtsleitung und der Gesamtpersonalrat. Deshalb können auch die bestgemeintesten neuen Regeln eine Rückwirkung nicht rechtfertigen.

Das von der Amtsleitung vorgebrachte Argument die geltende Dienstvereinbarung könne wegen rechtlicher Mängel nicht weiter verwendet werden, können wir schlicht nicht nachvollziehen. Wenn es so einen schwerwiegenden Mangel geben sollte, der ohne eine völlige Neugestaltung der Dienstvereinbarung nicht behoben werden kann, so sollte die Amtsleitung diesen mit Belegen versehenen Grund veröffentlichen. Der VBGR kennt keinen derartigen Grund. Im Gegenteil: In zahlreichen Gerichtsverfahren der letzten Jahre haben die Gerichte die Gültigkeit der Dienstvereinbarung und die Verwendbarkeit der auf ihr basierenden Beurteilung und Auswahlentscheidungen nie in Frage gestellt.

Eine rückwirkendes Inkrafttreten ist nach aktueller Rechtsprechung (z.B. [VGH München vom 14.02.2014, Aktenzeichen 3 CE 13.2193](#)) rechtlich nicht zu beanstanden, wenn der zuständige Personalrat (im DPMA der Gesamtpersonalrat) dem zugestimmt hat (aber eben nur dann). Wir hoffen dass die Amtsleitung ihre Haltung überdenkt und die regelwidrig vorläufig gestoppte Beurteilungsrunde für den höheren Dienst nach geltenden Regeln endlich beginnt. Außerdem hoffen wir, dass zumindest der Gesamtpersonalrat so einer Rückwirkung nicht zustimmt. Leider haben die Mitglieder des VBGR im Gesamtpersonalrat keine ausreichende Mehrheit um dies alleine sicherstellen zu können.

2. Der VBGR fordert, dass die Vergleichsgruppen innerhalb derer quotierte Noten verteilt werden, gegenüber der geltenden Dienstvereinbarung deutlich verkleinert werden.

Vergleichsgruppen im Sinne der Dienstvereinbarung sind Gruppen von Beschäftigten innerhalb derer die quotierten Noten (mit Richtwerten versehenen Noten) verteilt werden müssen und zu denen ein Notenspiegel veröffentlicht werden muss, aus dem unter anderem hervorgeht, wie oft welche Note vergeben worden ist. Wir halten es für sehr wichtig einer leider oft vernachlässigte Pflicht mehr Geltung zu verschaffen: Der Überprüfung der Anwendung gleicher Maßstäbe für eine bestimmte Beurteilungsnote in einer Vergleichsgruppe (was die Teilnoten mit einschließt). Damit man gleiche Maßstäbe überprüfen kann, müssen (aus unserer Sicht zwingend) die Mitarbeiter einer Vergleichsgruppe ähnliche zu beurteilende Tätigkeiten verrichten. Die Leistung, die in der geltenden Dienstvereinbarung eine Note „E“ rechtfertigt, ist für einen Bibliotheksmitarbeiter etwas anderes als für einen Mitarbeiter des Haushaltsreferats oder einer Patentabteilung. Schon jetzt haben zu große Vergleichsgruppen zu Verwerfungen und viel Unmut geführt: Hierzu gehört die Vergleichsgruppe 3 (Patentprüfer), die alle Patentprüfer der gesamten Hauptabteilung 1 umfasst und zum Beispiel dazu geführt hat, dass sich Spitzennoten in bestimmten Patentabteilungen gehäuft haben (z.B. 3 Richterernennungen aus einer Patentabteilung in einem Jahr). Ein anderes Beispiel ist die Vergleichsgruppe 7, die sowohl Markenprüfer, wie auch Mitarbeiter der Verwaltung und Tarifbeschäftigte aller Hauptabteilungen umfasst: Auch diese Art des Zuschnitts der Vergleichsgruppe hat des Öfteren die Frage nach der Vergleichbarkeit der Leistungen aufgeworfen. Gemeint war hier ob denn Tarifbeschäftigte und Beamte systematisch anders beurteilt werden und ob denn in allen Organisationseinheiten die gleichen Maßstäbe (Leistungen) für das Erreichen einer bestimmten Beurteilungsnote nötig waren. Hinzu kam dass regelwidrig seit dem Inkrafttreten der geltenden Dienstvereinbarung noch nie ein Notenspiegel für die Vergleichsgruppe 7 veröffentlicht wurde. Der einzige tatsächlich veröffentlichte [Notenspiegel für den höheren Dienst](#) zeigt eine teilweise extreme Überschreitung der Richtwerte bei höheren Dienstposten (siehe Veröffentlichung der [VBGR-Personalräte im GPR 01/2013](#)).

Die bestehenden Vergleichsgruppen so neu zu fassen, dass noch mehr Beschäftigte sich in ein und derselben Vergleichsgruppe zusammengefasst werden, halten wir für eine deutliche Verschlechterung der geltenden Regeln, die wir nicht mittragen. Zudem verstößt diese Vergrößerung unserer Ansicht nach auch gegen geltende Rechtsprechung (siehe zum Beispiel [das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 25.10.2011 Aktenzeichen 1 WB 51/10](#), speziell die Absätze 40 und 41 oder die Entscheidung [vom 24.11.2005 mit dem Aktenzeichen 2 C 34/04](#), speziell Absatz 14□). Danach müssen die Vergleichsgruppen homogen (ähnliche Tätigkeiten) und für den Zweitbeurteiler (der die Note festsetzt), der für die gleichmäßige Anwendung der Maßstäbe in der Vergleichsgruppe verantwortlich ist, überschaubar sein. Ob diese Regelungen dann unter dem Begriff „Vergleichsgruppe“ oder anderweitig garantiert werden ist für uns nicht entscheidend.

Aus der Rechtsprechung gibt es allerdings auch die Forderung, dass eine Vergleichsgruppe hinreichend groß sein muss (mindestens 20 Personen). Wir haben dem Flugblatt einen Vorschlag beigefügt, der versucht diesen beiden Vorgaben besser als bisher gerecht zu werden. Um dem Vorwurf zu entkräften, dass die Tarifbeschäftigten oder die Beamten systematisch besser oder schlechter bewertet werden, sollte der Notenspiegel unserer Auffassung nach für jede Vergleichsgruppe nach beiden Statusgruppen getrennt veröffentlicht werden.