

Beschluss

19. Hauptversammlung vom 18. – 22. November 2013

Beurteilungssystem III/55

Das geltende Beurteilungssystem führt seit seiner Einführung zu Beginn des Jahres 2007 und trotz einer umfassenden Überarbeitung infolge höchstrichterlicher Rechtsprechung in 2009 streitkräfteweit zu Unzufriedenheit und stößt vielfach auf Ablehnung. Im Grunde wurde es nie akzeptiert, weder von den zu beurteilenden Soldatinnen und Soldaten noch von den beurteilenden und Stellung nehmenden Vorgesetzten.

Auch objektiv haben sich im Laufe der Jahre Mängel gezeigt, die auch durch Nachsteuerungen beispielsweise bei der Vergleichsgruppenbildung nicht behoben werden konnten. Zudem kommt es im Zuge des Wegfalls der ZDv 20/6 Nr. 902 (Aufhebung der Beurteilungen ganzer Bereiche) aktuell dazu, dass die Wertungsbereiche 1 und 2 teilweise stark überzeichnet werden. Die Inflation galoppiert erneut. Damit aber wird ein Hauptziel des geltenden Systems, nämlich die Inflationsresistenz, verfehlt.

Die ZDv 20/6 in ihrer bestehenden Form ist damit ein Auslaufmodell und bedarf einer grundlegenden Überarbeitung, eines Neuansatzes. Das Beurteilungssystem muss wieder dem Einzelnen gerecht werden!

Es muss insbesondere gewährleistet, dass

1. Beurteilungen verstärkt im Dialog zwischen dem Beurteiler und dem zu beurteilenden Soldaten entstehen,
2. dabei ein einheitlicher Beurteilungsmaßstab zur Anwendung kommt,
3. der Beurteilungsprozess für den Beurteilten transparenter wird und die Beurteilung auf diese Weise nachvollziehbar ist,
4. der mit der Beurteilung verbundene Aufwand deutlich reduziert wird.

Im Einzelnen:

1. Die Beurteilung ist in erster Linie ein kommunikativer Prozess zwischen dem Beurteiler und dem zu beurteilenden Soldaten. Beurteilungen sind daher im Dialog zu erstellen.
 - a. Beurteilte dürfen von Verschlechterungen im Beurteilungszeitraum nicht erst bei der Beurteilung selbst erfahren.
 - b. Falls zu besorgen ist, dass sich das Gesamtniveau der nächsten Beurteilung im Vergleich zur letzten Beurteilung verschlechtert, ist dies dem zu beurteilenden Soldaten unverzüglich förmlich zu eröffnen.
2. Es muss gewährleistet werden, dass ein einheitlicher Beurteilungsmaßstab zur Anwendung kommt, gerade auch mit Blick auf die statusunabhängige Dienstpostenbesetzung (zivil/militärisch) in den gemischten Bereichen.
 - a. Zur Gewährleistung einer einheitlichen Maßstabsfindung ist zu prüfen, ob an dem klassischen Beurteilungsverfahren „von unten nach oben“ festgehalten werden soll oder ob der im Beurteilungssystem der Beamten der Bundeswehr verfolgte „Top-Down-Ansatz“ eher zielführend ist. Möglicherweise sind beide Ansätze auch zu kombinieren.
 - b. In jedem Fall ist eine Einheitlichkeit der Vergleichsgruppen anzustreben.
3. Die Transparenz des gesamten Beurteilungsprozesses muss erhöht werden.
 - a. Das geltende System ist anfällig für Anwendungsfehler und ignoriert insbesondere die menschliche Neigung, unangenehme Wahrheiten zu umgehen. Es ist nicht zielführend, dauerhaft darauf zu verweisen, dass nicht das System, sondern der Anwender Fehler produziere. Wenn Fehler wiederkehrend und beharrlich gemacht werden, müssen diese vom System ausgeschlossen werden.
 - b. In diesem Zusammenhang muss auch die Praxis der Abstimmungsgespräche kritisch überprüft werden, die nicht nur zu Lasten der Transparenz geht, sondern auch dem Dialog bei der Erstellung der Beurteilung entgegensteht (s.o.)
 - c. Es ist außerdem zu prüfen, ob eine Rangplatzmitteilung durch die beurteilenden Vorgesetzten erfolgen soll.
4. Der Aufwand für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen ist derzeit generell zu hoch und muss deutlich reduziert werden.
 - a. In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, ob
 - i. die Beurteilungsintervalle, ggf. in Abhängigkeit zu Status und Laufbahnsituation, zu verlängern sind;
 - ii. eine Unterscheidung der Beurteilung für Offiziere und Unteroffiziere nach Inhalt und Umfang sachgerecht und zielführend ist;
 - iii. eine Trennung der Beurteilung in planmäßige Leistungs- und anlassbezogene Persönlichkeits- und Potentialbeurteilungen vorzunehmen ist.
 - b. In jedem Fall ist auch der mit SASPF verbundene Aufwand signifikant zu reduzieren. Die DV-Unterstützung durch SASPF ist dazu besser auf die Kenntnisse und Bedürfnisse der Nutzer abzustimmen. Alle für Auswahlverfahren entscheidungsrelevanten Parameter aus dienstlichen Beurteilungen müssen auch in SASPF auswertbar sein.