

Verband der Beschäftigten des Gewerblichen Rechtsschutzes

Die Kompetenzgewerkschaft im Deutschen Patent- und Markenamt



Die Dienstvereinbarung zur Beurteilung wird neu verhandelt. Position des VBGR und Aufruf zur Mitwirkung:

Die derzeit gültige Beurteilungsrichtlinie vom 17. November 2005 wird in Kürze überarbeitet und neu verhandelt. Dies ist erforderlich, da sich mit Inkrafttreten des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes (5. Februar 2009) und der Bundeslaufbahnverordnung (13. Februar 2009, kurz BLV) die gesetzlichen Rahmenbedingungen geändert haben (siehe insbesondere §§46 bis 50 BLV).

Wie bisher ist die dienstliche Beurteilung die wesentliche Grundlage für Beförderungen. Mit den neuen Regelungen ist nun das Erreichen der nächsthöheren Erfahrungsstufe und damit ein Teil der Besoldung abhängig davon, dass bei der dienstlichen Beurteilung eine anforderungsgerechte Leistung festgestellt wird. Außerdem ist eine bestimmte Beurteilungsnote eine Vorbedingung für die Erlangung dienstlicher Vorteile (etwa als Zugangsvoraussetzung für Telearbeit oder als Auswahlkriterium für einen Prüfer austausch).

Der VBGR setzt sich über seine Vertreter in den Personalratsgremien dafür ein, dass bei der Überarbeitung der Beurteilungsrichtlinie diese nicht nur an die neue BLV angepasst wird, sondern, dass darüber hinaus noch Änderungswünsche mit aufgenommen werden, welche einerseits die Mitglieder des VBGR an uns herangetragen haben und welche andererseits in unserem Positionspapier vom 23. Januar 2008 zu finden sind (http://www.vbgr.de/positionen/positionspapier_23012008.pdf). Unser Ziel ist es, eine Verbesserung der Beurteilungspraxis im Hinblick auf Objektivität und Nachvollziehbarkeit (Transparenz) zu erreichen, wobei wir der Arbeitsqualität einen höheren Stellenwert als bisher beimessen wollen.

Einige der vom VBGR derzeit befürworteten Änderungsvorschläge sind:

1. Die Mengenstatistik, welche die Grundlage für die in der Beurteilung zu bewertende Arbeitsmenge in den prüfenden Bereichen (Marken- und Patentbereich) darstellt, sollte besser an den tatsächlichen Aufwand angepasst sein. Hierzu muss die Gewichtung der einzelnen Tätigkeiten in regelmäßigen Abständen überprüft und angepasst werden. Ein hoher persönlicher Arbeitsaufwand sollte sich auch in einer entsprechenden Mengenbewertung in der Beurteilung widerspiegeln. Hierzu gehört die bereits im VBGR-Flugblatt 03/2008 geforderte Höherbewertung von Zurückweisungen im Patentbereich (im Vergleich zu Erteilungen), da deren durchschnittlicher Aufwand deutlich höher liegt (siehe Erläuterungen auf unserer Internetseite zu diesem Flugblatt). Im VBGR-Flugblatt 12/2008 haben wir nachgewiesen, dass sich die Nichtberücksichtigung des höheren Aufwands auf die Ergebnisse der Patentprüfungen ausgewirkt. Ferner ist auch die qualitative Zusammensetzung (Schwierigkeit) der Pensen zu gewichten und den Betroffenen mitzuteilen, wie dies auch in der Verfügung des Hauptabteilungsleiters I/1 vom 22.12.2008 (vgl. S. 3 unten) vorgesehen ist.
2. Da die Mengenvorgaben für alle Beschäftigten eines Bereichs durch die meist sehr hohen Mengenleistungen der mit den beiden obersten Notenstufen bewerteten

Geschäftsstelle München

Morassistraße 2
D-80469 München
Telefon 089.2157-8433
Telefax 089.2157-8433
post@vbgr.dbb.de
www.vbgr.dbb.de

Verantwortlich

Franz Gotsis
Telefon 089.2195-4077

Friedrich Meierhuber
Telefon 089.2195-3161

Dr. Volker Jörgens
Telefon 089.2195-2712

Bernd Kessler
Telefon 089.2195-4428

München, 15.12.2009

7/09

Kollegen beeinflusst werden, sollte bei den quotierten Notenstufen („gut“ und „sehr gut“), die im Regelfall eine Voraussetzung für eine Beförderung auf eine Führungs- oder Richterstelle sind, die Arbeitsqualität besonders genau geprüft werden. Diese Kolleginnen und Kollegen stellen außerdem die nächste Generation an Führungskräften, die das künftige Arbeitsklima und den künftigen Erfolg des DPMA entscheidend beeinflussen werden. Um das Vertrauen in eine nachvollziehbare und sachgerechte Personalauswahl zu stärken, sollte besonders darauf geachtet und dies auch begründet werden, dass die hohe Mengenleistung, der mit Spitzennoten bewerteten Kollegen, bei hoher Qualität und nicht etwa auf deren Kosten erbracht wurde. Aus diesem Grund fordern wir, dass in der dienstlichen Beurteilung in den prüfenden Bereichen mindestens bei den beiden Spitzennoten die Aktenzeichen genannt werden, anhand derer die Beurteilung der Qualität erfolgt ist. Wir halten eine Zahl von mindestens 10 zufällig ausgewählten Akten in einem Regelbeurteilungszeitraum von 3 Jahren für eine angemessene untere Grenze.

3. Allen Beschäftigten in allen Bereichen sollte zu Beginn des Beurteilungszeitraums schriftlich mitgeteilt werden, was im künftigen Beurteilungszeitraum von ihnen erwartet wird. Dies ist auch die geltende Rechtsprechung. Damit soll sichergestellt werden, dass keine überraschenden Kriterien bei der Beurteilung herangezogen werden.

Ferner sollen die Vorgesetzten den Beurteilten – vorzugsweise schriftlich – bei der Eröffnung der Beurteilung mitteilen, durch welche Verbesserungen ihrer Leistungen sie zur nächsthöheren Beurteilungsnote gelangen können. Dies soll das Verständnis der Gründe für die Beurteilungsnote erleichtern und bei den Beurteilten Klarheit darüber schaffen, wo genau sie mit Verbesserungen ansetzen sollen. Insbesondere bei der Qualität und der persönlichen Eignung ist dies aus den derzeitigen Beurteilungen oft nicht erkennbar.

4. Bei Patentprüfern sollte ein Feld in die Beurteilung aufgenommen werden, in das der für den Beurteilten zuständige Gruppenleiter seine Einschätzung der Leistung des Beurteilten eintragen kann. Sowohl beim Beurteilungsgespräch vor Anfertigen der Beurteilung als auch bei der Eröffnung der Beurteilung sollte der zuständige Gruppenleiter zugegen sein. Diese Formalisierung der Beiträge der Gruppenleiter soll sicherstellen, dass diese bei der Erstellung der Beurteilung gefragt werden. Dadurch wird einerseits die Nachvollziehbarkeit der Beurteilung verbessert und andererseits die Position der Gruppenleiter gestärkt. Ferner ist deren Anwesenheit bei Beurteilungsgesprächen deshalb so wichtig, da diese in der Regel die Leistungen und die Eignung des Beurteilten am Besten kennen.
5. Die Gewichtung von Qualität, Quantität und persönlicher Befähigung hat in der Regel in einem festen Verhältnis von 40:40:20 zu erfolgen. Abweichungen im Einzelfall müssen überprüfbar begründet werden. Hierdurch soll verhindert werden, dass die Mengenleistung im Wesentlichen allein die Note entscheidet und die Qualität, der Aufwand, die Komplexität und der Schwierigkeitsgrad der Arbeit in den Hintergrund treten. Damit wird zudem eine Gleichbehandlung der Beschäftigten sichergestellt.

Wir möchten daher alle Kolleginnen und Kollegen dazu aufrufen, sich mit Vorschlägen für die künftige Beurteilungsrichtlinie direkt an Ihre o.g. VBGR-Vertreter in den Personalratsgremien zu wenden.

Wir hoffen auf eine rege Teilnahme und werden uns dafür einsetzen, dass möglichst viele Ihrer Verbesserungsvorschläge realisiert werden.