

Forderungen des VBGR zur Dienstvereinbarung über die dienstliche Beurteilung

Derzeit wird zwischen der Amtsleitung und dem Personalrat (verantwortlich ist der Gesamtpersonalrat) über eine Änderung der Dienstvereinbarung für die dienstliche Beurteilung verhandelt. Die gültige Dienstvereinbarung stammt vom 12.12.2005 und ist im Intranet unter der Rubrik Formulare (Verwaltung/Beurteilung) zu finden.

1) Keine engeren Quoten als die in der Bundeslaufbahnverordnung festgelegten Obergrenzen für die beiden höchsten Noten.

- 1.1 Quotierungen an sich sind bereits schlecht für die Motivation. Diese unnötig stärker einzuschränken, als es aufgrund der Bundeslaufbahnverordnung nötig ist, lehnen wir ab. Eine Halbierung der Quoten aus der BLV wie im Bundesjustizministerium (BMJ) praktiziert, ist für uns nicht akzeptabel.
- 1.2 Die dritthöchste Note über die Vorgaben der Bundeslaufbahnverordnung hinausgehend zusätzlich zu quotieren, lehnen wir ebenfalls ab.

2) Sofortige Aufnahme von Verbesserungen. Eine Verschiebung der eigenen Forderungen auf später gefährdet deren Durchsetzung

Wir haben in unserem [Flugblatt 07/2009](#) bereits ausführlich erläutert, welche Verbesserungsmöglichkeiten wir in der Dienstvereinbarung und im Beurteilungswesen sehen. Eine Verhandlungsstrategie in der die Personalvertretung zustimmen würde, zuerst lediglich alle Wünsche der Amtsleitung umzusetzen, wobei im Gegenzug lediglich eine Absichtserklärung aufgenommen wird, über die Anliegen der Beschäftigten später zu diskutieren, halten wir für ungeeignet, um eigene Positionen durchsetzen zu können.

Besonders wichtig sind für uns Regeln die zu einer höheren Gewichtung der Arbeitsqualität führen. Ein weiteres Anliegen ist eine transparente und individuelle Beurteilung, also eine Beurteilung, die wirklich auf die Leistung des Beurteilten detailliert eingeht und es der oder dem Beurteilten ermöglicht, den Text der Beurteilung nachvollziehen zu können. Ferner müssen die Beschäftigten Klarheit darüber erhalten, was sie tun müssen, um ihre Beurteilung zu verbessern.

Der VBGR hält nichts von einer Discount-Strategie für das DPMA: Einfach nur oberflächlich, billig und schnell sein zu wollen führt dazu, dass die Anmelder das Vertrauen in das DPMA verlieren und damit unsere Arbeitsplätze gefährdet werden. Das Beurteilungssystem sollte Anreize dazu schaffen, gut zu arbeiten: Dies bedeutet für uns, dass eine detaillierte und damit auch zeitaufwändige Recherche von Marken- und Patentprüfern belohnt und nicht bestraft wird.

Geschäftsstelle
München

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

Verantwortlich

Franz Gotsis
Telefon 089/2195-4077

München, 05.04.2011

4/11

VBGR aktuell

Zu 1) Keine engeren Quoten als die in der Bundeslaufbahnverordnung festgelegten Obergrenzen für die beiden höchsten Noten.

Durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz und die in diesem Zusammenhang geänderte Bundeslaufbahnverordnung (BLV) ist die Vergabe von den beiden höchsten Note mit engeren Quoten (siehe §50 BLV) versehen als dies vor deren Inkrafttreten der Fall war.

Die oberste Note durfte bis zum Inkrafttreten der BLV im Jahr 2009 (bisheriges Recht gilt hinsichtlich der Quoten allerdings noch bis 31.12.2011) an höchstens 15% aller Kolleginnen oder Kollegen einer Vergleichsgruppe vergeben werden, die zweithöchste Note zu höchstens 35%. In der aktuell geltenden BLV ist diese Quote weiter eingeschränkt worden, auf nunmehr (dies gilt zumindest ab 1.1.2012) 10% für die höchste Note und 20% für die zweithöchste Note. Dies bedeutet bereits eine deutliche Verschlechterung, was von uns gegenüber dem DBB in den Anhörungen im Gesetzgebungsverfahren kritisiert wurde. Diese Quoten noch weiter einzuschränken oder gar zu halbieren (wie dies in der Dienstvereinbarung des Ministeriums oder des Bundesamtes für Justiz vorgenommen wurde) führt dazu, dass zunehmend weniger Beschäftigte diese Noten je erreichen können und damit durch die Beurteilung für viele Beschäftigte bereits die Entscheidung für oder gegen eine zukünftige Beförderung (hierzu gehören auch Regelbeförderungen bei Stellenknappheit) festgeschrieben wird. Auf Grund des Artikel 33 des Grundgesetzes und der §21 und §22 (1) des Bundesbeamtengesetzes in Verbindung mit dem §33 der Bundeslaufbahnverordnung sind Beförderungsentscheidungen nach Eignung, Befähigung und Leistung, d.h. auf der Basis der Beurteilung zu treffen. Sofern mehrere Bewerber das Anforderungsprofil einer Stelle erfüllen, entscheidet letztendlich die Beurteilungsnote. Gegen eine Beurteilung vorzugehen, ist sehr viel schwerer als gegen eine Auswahlentscheidung, so dass eine transparente und detailliert begründete Auswahlentscheidung in Zukunft in immer weniger Fällen erforderlich ist. Durch breitere Quoten wird zwar die Zahl der Beförderungsstellen nicht vergrößert, aber die Transparenz der Auswahlentscheidungen verbessert, weil diese detailliert und überprüfbar begründet werden müssen und sich nicht nur auf die Feststellung der Beurteilungsnote beschränken dürfen. Im Übrigen ist es rechtlich sehr viel schwerer gegen eine unzutreffende Beurteilung vorzugehen als gegen eine Auswahlentscheidung. Vorbildlich ist in dieser Hinsicht das Bundespatentgericht, da es in seiner Dienstvereinbarung lediglich die Quoten der BLV übernommen hat, ohne weitere Einschränkungen aufzunehmen.

Zu 2) Sofortige Aufnahme von Verbesserungen in die Dienstvereinbarung:

Unter anderem fordern wir

1. jedem Beschäftigten zu Beginn eines Beurteilungszeitraums mitzuteilen, was von ihr oder ihm erwartet wird. Dies soll überraschende Kriterien am Ende des Beurteilungszeitraums ausschließen, da die oder der Beurteilte dann nicht mehr reagieren kann. Insbesondere Mengenvorgaben in den prüfenden Bereichen sollten vorab mitgeteilt werden.
2. dass die Mengenstatistik in den prüfenden Bereichen die tatsächlich aufgewendete Arbeit widerspiegelt. Es soll nicht so sein, dass jemandem der mehr gearbeitet hat, eine geringere Leistung bescheinigt wird, als dem der weniger arbeiten musste.
3. dass die Gewichtung der Teilnoten festgelegt wird (40% Menge, 40% Qualität und 20% persönliche Eignung und Befähigung). Hierbei sollte eine Mindestleistung sowohl für die Menge als auch für die Qualität festgelegt werden. Dies soll den Stellenwert qualitativ guter Arbeit dadurch verbessern, dass die Teilnote der Qualität ein höheres Gewicht bekommt.
4. dass alle an einer Beurteilung Beteiligten ihren Beitrag schriftlich und namentlich in die Beurteilung einbringen und diesen auch der oder dem Beurteilten gegenüber auf Verlangen begründen müssen.
5. dass die Vergleichsgruppen der tatsächlichen Praxis angepasst werden und die Zahl der Beschäftigten innerhalb einer Vergleichsgruppe auf maximal 50 begrenzt wird. Größere Vergleichsgruppen sind für einzelne Beurteiler nicht mehr überschaubar. Im Patentprüferbereich wäre als Vergleichsgruppe eine Patentabteilung angebracht. So müssen die Quoten in jeder einzelnen Abteilung sichergestellt werden und nicht wie bisher im gesamten Prüferbereich. Ein Blick in die Mengenstatistik der H1 zeigt, dass die Situation in den einzelnen Abteilungen sehr stark unterschiedlich, schon weil der Abteilungsleiter einen erheblichen Einfluss auf die Gewichtung der Kriterien für einzelne Teile der Beurteilung hat. Prüfer aus unterschiedlichen Abteilungen zu vergleichen führt letztendlich zu einem reinen Mengenvergleich bei völlig unterschiedlichem Arbeitsaufwand um diese Arbeitsmenge zu erreichen.