

Einladung zur Vorstellung der Kandidatinnen und Kandidaten des VBGR bei der kommenden Personalratswahl mit einem Vortrag eines DBB- Juristen zum Thema „Beurteilungen“

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

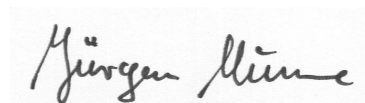
hiermit laden wir alle Mitglieder, sowie alle Kolleginnen und Kollegen herzlich zur Vorstellung der Kandidatinnen und Kandidaten des VBGR für die kommenden Personalratswahlen ein. Wir haben anlässlich des Inkrafttretens der neuen Dienstvereinbarung zur dienstlichen Beurteilung am 1.1.2012 und der gerade laufenden Beurteilungsrunde für den höheren Dienst einen Rechtsanwalt des DBB, der seit über 10 Jahren in Berlin für Konkurrentenstreitverfahren und Überprüfungen von Beurteilung zuständig ist, eingeladen:

Donnerstag, den 1. März 2012
Uhrzeit: ab 16.15 Uhr
Ort: DPMA-Casino, Zweibrückenstraße 12

Es gibt wie immer ***Speisen und Getränke***.

Folgende Tagesordnung ist vorgesehen:

1. Eröffnung und Begrüßung
2. Vorstellung der Kandidatinnen und Kandidaten des VBGR für die kommenden Personalratswahlen
3. Vortrag des DBB-Anwalts Mario Martin über Rechtsschutz bei Beurteilungen, der im Dienstleistungszentrum in Berlin seit dem Jahr 2001 für Konkurrentenstreitverfahren und Rechtsschutz gegen Beurteilungen zuständig ist. Am Ende des Vortrags können Sie Fragen stellen.
4. Allgemeine Fragen zu den Positionen und Zielen des VBGR und der Personalräte des VBGR in der kommenden Wahlperiode.
5. Schlusswort



Dipl. Ing. Jürgen Mume
Vorsitzender

**Geschäftsstelle
München**

Morassstraße 2
D-80469 München

Verantwortlich
Jürgen Mume

Telefon 089.2157-8433
Telefax 089.2157-8433
post@vbgr.dbb.de
<http://www.vbgr.de/>

22. Februar 2012

06/12

VBGR aktuell

Position des VBGR zu den dienstlichen Beurteilungen im DPMA

Der VBGR hat bereits im [Positionspapier](#) vom 23.01.2008 unter den Punkten 1.4, 1.9 und 3 (veröffentlicht auf unserer Internetseite) detaillierte Ziele und Vorstellungen zu einer Überarbeitung der Dienstvereinbarung zur dienstlichen Beurteilung (DV-Berurteilung) vorgestellt. Zentrales Anliegen ist eine transparente und individuelle Beurteilung, die für den Beurteilten nachvollziehbar ist. Wir setzen uns in den prüfenden Bereichen für eine höhere Gewichtung der Qualität ein, weil wir der Überzeugung sind, dass eine hohe Bearbeitungsmenge für unsere Anmelderschaft wertlos ist, wenn die Qualität nicht stimmt: Wir wollen eine ausgeglichene Gewichtung zwischen Menge und Qualität erreichen. Kritisch sehen wir auch den Vergleich zwischen Beschäftigten mit einem hohen Anteil an Sonderfunktionen, die mit anderen Beschäftigten ohne derartige Sonderfunktionen verglichen werden (weil sie innerhalb der gleichen Vergleichsgruppe sind). Weitere Vorschläge zur Veränderung der Dienstvereinbarung zur dienstlichen Beurteilung finden Sie, neben den zitierten Stellen im Positionspapier, auch in den Flugblättern [07/2009](#) und [04/2011](#).

Die Beurteilung wird künftig wichtiger werden, weil sie in immer mehr Situationen als entscheidendes Argument eingesetzt werden wird und auch die Rechtsprechung ihr mehr Bedeutung beimisst (siehe das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 30.06.2011, Aktenzeichen BVerwG 2 C 19.10). Seit dem Inkrafttreten des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes am 12.02.2009 ist eine anforderungsgerechte Leistung die Voraussetzung für das Fortschreiten in den Erfahrungsstufen (§27 Absätze 5 und 6 des Bundesbesoldungsgesetzes). Die Feststellung, ob die dienstliche Leistung den Anforderungen entspricht, wird in einer Beurteilung getroffen, so dass sich diese Beurteilung auch außerhalb von Beförderungsentscheidungen auf das Gehalt auswirken kann. Im DPMA wird sie demzufolge stärker als bisher auch bei Regelbeförderungen eine Rolle spielen. Aus den genannten Gründen sind wir der Meinung, dass die Beurteilung sehr sorgfältig zu erstellen ist und die Möglichkeiten des Beurteilten, die Beurteilung zu überprüfen, gestärkt werden müssen.

Der VBGR sieht juristische Mittel (zum Beispiel Klagen vor dem Verwaltungsgericht) nur als letztes Mittel der Überprüfung von für die Beschäftigten nachteilhaften Regelungen der DV-Berurteilung, die wahrscheinlich auch rechtlich nicht haltbar sind. Dabei können allerdings nur Einzelfälle geprüft werden, in denen sich die rechtlich zu kritisierenden, problematischen Regeln oder Entscheidungen auch ausgewirkt haben. Nicht alles was juristisch nicht beanstandet werden kann, halten wir auch für sinnvoll oder gar gerecht. Wir bevorzugen gerade im Bezug auf Beurteilungen einen breit getragenen Konsens, also eine Dienstvereinbarung, bei der die Beschäftigten auch bei Beurteilungen, die nicht ihren Wünschen entsprechen, wissen, wie diese zustandekamen und was sie tun müssen, um ihre Beurteilung zu verbessern. Wir schrecken allerdings auch vor einer rechtlichen Auseinandersetzung in konkreten Fällen für unsere Mitglieder nicht zurück, wenn unserer Auffassung nach eine rechtlich nicht haltbare Beurteilung vorliegt.

Wir halten die geltende Dienstvereinbarung zur dienstlichen Beurteilung, die der Gesamtpersonalrat am 06.05.2011 mit der Amtsleitung abgeschlossen hat, aus vielen Gründen für nicht im Sinne der Beschäftigten liegend. Um möglichst schnell zu einer Verbesserung der Dienstvereinbarung zu gelangen, hat ein Personalratsmitglied des VBGR den Antrag gestellt, dass der Gesamtpersonalrat die geltende Dienstvereinbarung kündigen möge (siehe den [Antrag mit der Begründung](#), der im Intranetauftritt des VBGR veröffentlicht ist). Leider konnte dieser Antrag keine Mehrheit bei den aktuellen Mitgliedern des GPR finden. Wir bedauern dies ausdrücklich und hoffen, dass die nun zu wählenden Mitglieder anderer Auffassung sein werden!

Zum Vortrag des Anwalts des dbb Dienstleistungszentrums (Herrn Mario Martin)

Herr Martin wird die Rechtsbeständigkeit der Regelungen in der geltenden Dienstvereinbarung zur dienstlichen Beurteilung in Bezug auf die aktuelle Rechtsprechung diskutieren und erklären, welche rechtlichen Möglichkeiten des Vorgehen gegen eine Beurteilung existieren und unter welchen Bedingungen diese erfolgversprechend sind und wann nicht. Wenn Sie hierzu bereits jetzt rechtliche Fragen haben, bitten wir Sie uns vorab Ihre Fragen zu schicken, damit Herr Martin sich entsprechend hierauf vorbereiten kann.