

## VBGR warnt vor möglichen Einkommensverlusten durch das geplante Dienstrechtsneuordnungsgesetz

**Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) regelt die dienst- und besoldungsrechtlichen Angelegenheiten der Bundesbeamten neu. Der VBGR sieht die Gefahr deutlicher Gehaltseinschnitte für viele Beamten, da das Vorrücken in den Erfahrungsstufen zukünftig ausschließlich von der Leistung, also im DPMA letztlich von der Arbeitsmenge abhängig sein wird.**

Ein Blick in die Gehaltstabelle zeigt, dass zwischen der ersten und letzten Stufe einer Besoldungsgruppe eine erhebliche Differenz besteht (circa 1000 Euro). Wenn die Leistungsbeurteilung bei den Prüfern wie bisher im Wesentlichen die Arbeitsmenge berücksichtigt, hätte das mit Leistung nichts zu tun. Eine besonders oberflächliche Prüfung ist keine Leistung, die belohnt werden sollte. Falls wir im DPMA keine Regelmechanismen finden, die die Qualität bewerten, stärken und belohnen, ist eine weitere Absenkung des Prüfungsniveaus wohl unausweichlich, denn keiner könnte es sich in Zukunft dann noch erlauben, anständig zu arbeiten. Dies hätte negative Konsequenzen für unser Ansehen. Wenn die Anmelder „mit den Füßen abstimmen“ und beispielsweise im Patentbereich keine Prüfungsanträge mehr zu internationalen Anmeldungen im DPMA stellen, würde dies die Arbeit und die Existenz des DPMA als prüfendes Amt auf lange Sicht insgesamt in Frage stellen. Wir brauchen daher dringend Regelmechanismen, die so eine Entwicklung verhindern. Das DPMA lebt vom Engagement seiner Mitarbeiter, derartige Regeln und Vorschläge müssen aus unseren Reihen kommen, da sich außerhalb des Amtes hierfür niemand interessieren wird. Interessenten an einer Mitarbeit melden sich bitte beim Vorstand des VBGR.

Die Regeln für den Übergang der in BesGr. A15 und A16 besoldeten Beamten in die neuen Erfahrungsstufen hat möglicherweise ein verspätetes Erreichen der nächsten Erfahrungsstufe zur Folge (Besoldungsüberleitungsgesetz §3 und §5). Angesichts der guten Einnahmesituation des Bundes und der bereits geleisteten Opfer der Bundesbeamten wäre eine derartige, demotivierende Gehaltskürzung eine Zumutung. Der VBGR hat auf diese Problematik bereits in seiner Stellungnahme zum Gesetz im Februar hingewiesen.

**Auswirkungen auf die Personalgewinnung:** Für die erstmalige Einstufung eines Prüfers in die Besoldungsstufe im Eingangsamts A13 war bisher das Lebensalter ausschlaggebend, so dass Prüfer mit mehr als 10 Jahren Berufspraxis meist in die Besoldungsstufe 6 oder 7 eingestuft wurden. Nach dem neuen Gesetzentwurf erfolgt die erstmalige Einstufung nunmehr nach sogenannten Erfahrungszeiten. Dabei können zwar Zeiten anerkannt werden, wenn sie für die Verwendung förderlich sind, jedoch ist nicht geregelt, um welche Zeiten es sich dabei handeln soll, was im ungünstigen Fall eine Einstufung in die erste Erfahrungsstufe in A13 bedeuten würde was mit einem erheblichen Einkommensverlust von 500-600 Euro monatlich verbunden wäre. Wenn das Gesetz so umgesetzt wird, wird es zur Folge haben, dass es dem Amt in Zukunft nicht mehr möglich sein wird, ausreichend qualifiziertes Personal zu gewinnen. Bereits jetzt sind die Bewerberzahlen rückläufig. Auf die für das Jahr 2007 ausgeschriebenen Stellen für Patentprüfer gingen deutlich weniger Bewerbungen als bisher ein (42 Bewerbungen auf 23 Stellen; Quelle: Protokoll der Abteilungsleiterversammlung vom 07.05.2007). Der Vorsitzende des VBGR hat über den DBB bereits Ende Februar in seiner Stellungnahme diese Bedenken dem Innenministerium mitgeteilt und dies in der Sitzung des DBB-Bundeshauptvorstandes am 16. April 2007 nochmals bekräftigt. Das DPMA steht bei der Nachwuchsgewinnung in einer besonderen Konkurrenzsituation mit der Industrie und sollte aus eigenem Interesse darauf hinwirken, dass über eine Zulage die Gehaltsunterschiede zur Industrie und zu unseren Konkurrenten (z.B. EPA) verringert werden.

**Um die Arbeitsfähigkeit des prüfenden Bereichs im DPMA zu erhalten, ist daher entschlossenes Handeln nötig: Wir brauchen eine Amtszulage um bei der Personalgewinnung am Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben.**

**Geschäftsstelle  
München**

Morassistraße 2  
D-80469 München

Verantwortlich  
Franz Gotsis  
Telefon 089.2195-4077

Telefon 089.2157-8433  
Telefax 089.2157-8433  
[post@vbgr.dbb.de](mailto:post@vbgr.dbb.de)  
[www.vbgr.dbb.de](http://www.vbgr.dbb.de)

München, 30.05.2007

03/07

aktuell

## **Arbeitsbedingungen im Amt**

**Die globale Erwärmung ist eines der wichtigsten Themen in der Öffentlichkeit und der Politik und trifft fast alle Mitarbeiter des DPMA in besonderer Weise. Wegen einer mangelnden Wärmedämmung des Haupthauses, kommt es seit Jahren in den Sommermonaten zu sehr hohen Temperaturen, die deutlich über den vorgeschriebenen Temperaturen der relevanten Verordnungen liegen (Arbeitsstättenverordnung ArbeitsStättVO, in Verbindung mit der Arbeitsstättenrichtlinie ASR Nummer 6). Im Juli 2006 hat der Sicherheitsbeauftragte des DPMA Herr Detterbeck Messungen durchgeführt die belegen, dass die Vorgaben (maximal 26 Grad Raumtemperatur. Bei über 32°C liegenden Außentemperatur reicht es aus, wenn die Raumtemperatur 6 Grad unter der Außentemperatur liegt) an keinem einzigen Tag eingehalten wurden. Die gemessenen Werte lagen meist mehr als 10 Grad über den Grenzwerten. Durch die Abmietung des Breiterhofs und die dadurch erfolgte Doppelbelegung vieler Zimmer wird sich die Situation in diesem Sommer weiter verschärfen.**

Die bisher von der Amtsleitung getroffenen Maßnahmen (Arbeitsbeginn ab 5 Uhr morgens und Kernzeitende um 12 Uhr) gingen ausschließlich zu Lasten der Mitarbeiter und können von Beamten, die 41 Stunden pro Woche arbeiten müssen, in Zukunft gar nicht wahrgenommen werden, da sich derart hohe Zeitguthaben im Rahmen der aktuellen Dienstzeitvereinbarung gar nicht erarbeiten lassen. Darüber hinaus war und ist es die Pflicht der Amtsleitung effektive Maßnahmen zu ergreifen, um für gesundheitlich unbedenkliche Temperaturen am Arbeitsplatz zu sorgen. Die Gesundheit der Mitarbeiter ist ein sehr hohes Gut, dass nicht leichtfertig aufs Spiel gesetzt werden darf. Zu hohe Temperaturen können zu ernsthaften gesundheitlichen Schäden führen. Besonders anfällig sind vor allem ältere Mitarbeiter, Mitarbeiter mit Erkrankungen der Atemwege oder des Herz/Kreislaufsystems, sowie Mitarbeiter mit hohem Blutdruck.

Generell gilt, dass bei Anzeichen von Dehydrierung und Erschöpfung sofort ärztliche Hilfe in Anspruch genommen werden sollte. Ferner sollte der Betriebsarzt Dr. Pohl informiert werden, damit er über die aktuelle Situation der Gesundheit der Beschäftigten Bescheid weiß, um Gegenmaßnahmen ergreifen zu können. Über den Amtsarzt erfährt auch die Amtsleitung und das Ministerium, wie es um die Arbeitsbedingungen im Amt bestellt ist. Die eigene Gesundheit durch ein Ausharren am Arbeitsplatz bei Temperaturen um die 30 Grad (oder mehr) zu gefährden, nutzt weder dem DPMA noch den Mitarbeitern. Möglicherweise auftretende Spätschäden oder gar eine Arbeitsunfähigkeit sind weitaus teurer und schädlicher als nicht fristgerecht bearbeitete Akten.

Gleiches gilt für Beschwerden, die möglicherweise auf die Arbeitsplatzgestaltung zurückzuführen sind. In letzter Zeit vermehrt auftretende Sehenscheidenentzündungen oder Rückenprobleme sind für die Betroffenen sehr unangenehm und können umso leichter behandelt werden, je früher sich diese beim Amtsarzt melden, wozu wir hiermit alle Betroffenen aufrufen. Dieser kann regelnd eingreifen und geeignete Maßnahmen (etwa Investitionen, die medizinisch angezeigt sind) veranlassen. Eine ausschließliche Behandlung durch den Hausarzt hat zur Folge, dass das Amt von dieser Entwicklung keine Kenntnis erlangt. Auch hier gilt: Ein Ausharren am Arbeitsplatz verschlimmert im Regelfall die Probleme sowohl für das Amt als auch für den betroffenen Mitarbeiter.

Der VBGR gewährt seinen Mitgliedern Rechtsschutz in Zusammenhang mit arbeits- oder dienstrechtlichen Streitfällen.

## **Richtigstellung des Flugblatts VBGR-Info 02/07 vom 25.04.2007**

In diesem Flugblatt befinden sich inhaltliche Fehler, für die wir uns entschuldigen wollen. Fälschlicherweise wurde im Absatz 2 behauptet, die Amtsleitung hätte die Dienstvereinbarung zur Internetnutzung gekündigt. Dies ist nicht richtig. Vielmehr hat der Gesamtpersonalrat in seiner Sitzung vom 14. bis 16.06.2005 diese Dienstvereinbarung gekündigt, um zu einer verbesserten Dienstvereinbarung zu gelangen.

Ebenfalls unrichtig ist, dass seit dem Jahr 2005 etwa 50 Disziplinarverfahren eröffnet wurden. Richtig ist vielmehr, dass im gleichen Zeitraum etwa 50 Voruntersuchungen, die zu Disziplinarverfahren führen können, eingeleitet wurden. Eine Rückfrage bei der Verwaltung ergab, dass die Zahl der tatsächlich begonnenen Disziplinarverfahren jedoch deutlich geringer war.

Dies ändert jedoch nichts an der Auffassung des VBGR, dass eine geringfügige private Nutzung sowohl im Sinne der Beschäftigten liegt, als auch für das DPMA von Vorteil ist. Eine Verschlechterung der Nutzbarkeit des Internets oder ein aufwändiges Protokollieren der Nutzung zur Beweissicherung würde die Produktivität der Mitarbeiter stark reduzieren.

Information: <http://info.dpma.de/personalvertretungen/Gesamtpersonalrat>