

## Schwerpunkte des VBGR für die kommende Wahlperiode des

### Personalrats im DPMA:

#### 1) Überarbeitung der Beurteilungsrichtlinie

Wir halten die bestehende Beurteilungsrichtlinie für stark verbesserungswürdig (siehe Flugblätter 04/2011 und 09/2011).

Folgende Punkte sind uns besonders wichtig:

- a) Ausschöpfung der Quoten der Bundeslaufbahnverordnung (BLV);
- b) Abschaffung unnötiger Quoten für die dritthöchste Beurteilungsnote
- c) Die direkten Vorgesetzten zu Erstbeurteilern machen, sowie alle verwendeten Beurteilungsbeiträge oder Beurteilungsdaten unter Nennung der Ersteller in die Beurteilung aufnehmen (z. B. Gruppenleiter/in).
- d) Stärkung der Qualität gegenüber der Quantität bei Beurteilungen vor allem von Marken- und Patentprüfern.
- e) Für alle Beschäftigten einer Vergleichsgruppe sollten die gleichen Regeln gelten. Deshalb ist insbesondere eine hinreichende Homogenität der Vergleichsgruppe sicher zu stellen.

#### 2) Personalentwicklungskonzepte (für alle Laufbahnen)

Besonders wichtig sind uns:

- a) Ermöglichen eines technischen Karrierewegs (ohne die Notwendigkeit der Übernahme von Personalverantwortung).
- b) Einführung einer Vorgesetztenbeurteilung durch deren Mitarbeiter.

#### 3) Telearbeit

- a) Verbesserung der Transparenz bei der Vergabe der Plätze
- b) Ermöglichen der Telearbeit mindestens für alle Beschäftigten, bei denen soziale oder gesundheitliche Gründe gegeben sind.

#### 4) Private Signaturkarten

Ersatz durch eine Behördensignatur, die nicht die Notwendigkeit eines privatrechtlichen Vertrages nach sich zieht und damit die Haftungsrisiken auf ein erträgliches und übliches Maß reduziert.

#### 5) IT Bereich

- a) Aufbau eigener Kompetenzen zur Verminderung der Abhängigkeiten von externen Firmen und finanzieller Engpässe im DPMA:  
Insourcing vor Outsourcing
- b) Sicherstellung ausreichender Tests vor der Einführung von IT-Anwendungen. (Erst fertigstellen, dann einsetzen).
- c) Rückgabe von Handlungsfreiheiten an die Nutzer der IT-Systeme: Nicht der Nutzer hat sich an das IT-System anzupassen, sondern umgekehrt.
- d) Ausreichende Schulung aller Beschäftigten

#### 6) EU – Patent (ehemals Gemeinschaftspatent, jetzt „unitary patent“)

Das DPMA muss sich im Vorfeld der Einführung des EU Patents, strategisch ausrichten und zukunftsfähige Aufgaben sichern und in diese auch investieren. Wir sind der Meinung, dass wir uns bereits im Vorfeld europäischer Entscheidungen einbringen müssen, selbst dann wenn die genaue Entscheidung noch nicht absehbar ist: Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben.

#### 7) Verbesserung des Stellenwerts der Qualität bei der Schutzrechtsprüfung

Menge ist nicht alles. Eine „Discount-Strategie“ des DPMA unterstützen wir nicht, weil diese weder für das Amt erfolgreich noch vorteilhaft für die Beschäftigten ist.

### Geschäftsstelle München

Morassistraße 2  
D-80469 München

Verantwortlich  
Franz Gotsis  
Telefon 089.2195-4077

Telefon 089.2157-8433  
Telefax 089.2157-8433  
[post@vbgr.de](mailto:post@vbgr.de)  
[www.vbgr.de](http://www.vbgr.de)  
München, 14.02.2012

02/12

**VBGR aktuell**

- 8) **Stärkung der Unabhängigkeit der Prüfungsstellen (Marke und Patent)**  
Zum Schutz des Vertrauens der Öffentlichkeit in eine sachliche Prüfung, darf weder die oder der Vorgesetzte noch die Amtsleitung in das Prüfungsverfahren mit rechtlich nicht vorgesehenen Mitteln einwirken.
- 9) **Verbesserung der Transparenz der Verwaltung und der Amtsleitung**  
Grundlegende Regelungen, die die Beschäftigten direkt betreffen, sollten vorab allen Betroffenen mitgeteilt werden, damit diese die Möglichkeit erhalten Kommentare abzugeben oder begründete Einwände geltend zu machen.  
Dies betrifft insbesondere:
- a) IT-Systeme und deren Spezifikationen, sowie deren Abnahmeprotokolle sollten allen Beschäftigten offen stehen.
  - b) Fehler und Probleme sollten offen dargestellt und nicht klein geredet oder verschwiegen werden. Völlig inakzeptabel ist es diese Fehler der IT-Systeme als psychisches Problem von Mitarbeitern darzustellen, also zu unterstellen, die Unzulänglichkeiten des Systems und die daraus entstehenden Probleme bei der Arbeit seien eingebildet und lägen an den Beschäftigten selbst.
  - c) Vorschläge des DPMA für Gesetzesänderungen oder Verordnungen sollten vorab (also vor der Entscheidung und natürlich erst Recht vor deren Inkrafttreten) den Beschäftigten mitgeteilt werden (Patentgesetzänderungen, Markengesetzänderungen, Verordnungen zur elektronischen Aktenführung, Verfügungen zur Bewertung der Arbeitsmenge).
- 10) **Personalratsarbeit**
- a) Detaillierte Prüfung und Kontrolle aller Vorlagen in den Personalratsgremien. Dies schließt die Anforderung aller relevanter Unterlagen (nach §68 (2) Bundespersonalvertretungsgesetz) mit ein.
  - b) Einsatz für mehr Transparenz der Personalratsgremien durch regelmäßige, in erster Linie schriftliche Berichte und eine Information der Beschäftigten vor grundlegenden Entscheidungen, damit deren Wünsche und Anregungen mindestens angehört werden. Die Personalräte des VBGR werden in Grundsatzfragen ihre Positionen vorab in den wesentlichen Punkten veröffentlichen.  
Die Personalräte sind in ihren Entscheidungen zwar frei, aber den Wählern (also den Beschäftigten) gegenüber verantwortlich und damit zur Rechenschaft verpflichtet.
- 11) **Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten der Markenprüfer**  
Nach derzeitigem Stand müssen Markenprüfer auf ihre Regelbeförderungen mehr als 5 Jahre und künftig wohl Jahrzehnte warten, auch wenn sie ihre Aufgaben erfolgreich erfüllen. Dies ist für uns angesichts der langen Ausbildung (Fachhochschulstudium und nachfolgend 5 Jahre Ausbildung zum Markenprüfer) nicht akzeptabel.  
Eine solche Entwicklung könnte in Zukunft auch bei Patentprüfern drohen (etwa in Folge des EU-Patents und Sparzwängen im Haushalt, zum Beispiel durch allzu sorglosen Umgang mit finanziellen Mitteln in IT-Projekten.)
- 12) **Outsourcing und Trend der Verlagerung von Aufgaben in Dienstleistungszentren**  
Der VBGR ist der Meinung, dass alle dauerhaft für das DPMA wichtigen Aufgaben auch vom DPMA mindestens teilweise selbst wahrgenommen werden müssen.  
Verantwortung kann man nicht fremd vergeben. Dies bedeutet, dass für alle Aufgaben, die das DPMA zu erbringen hat, auch eigene Kompetenz aufgebaut oder erhalten bleiben muss. Dies betrifft sowohl den IT-Bereich als auch wichtige Kompetenzen der Verwaltung (Haushalt, Stellenbewertung, Einstellungen, ...).  
Die Erfahrungen mit der BImA (Bundesanstalt für Immobilienaufgaben) zeigen, dass die Beschäftigten in solchen Konstellationen besonders gefährdet sind und man frühzeitig den Entwicklungen entgegenwirken muss, da Reaktionen, die erst dann erfolgen, wenn die Entscheidungen umgesetzt werden, zu spät kommen.