

Vorschlag des VBGR für ein Prämiensystem für alle Beschäftigten im Deutschen Patent- und Markenamt:

**** Wer? ** Was? ** Wofür? ** Wieviel? ** Wann? ****

Das DPMA plant den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Regelung von Prämienvergaben. Hierzu werden die Amtsleitung und der Gesamtpersonalrat demnächst Verhandlungen aufnehmen. Im Folgenden möchten wir Sie über die Grundlagen für ein Prämiensystem und die Vorstellungen des VBGR informieren.

Schon längere Zeit existiert im DPMA bei den verbeamteten Kolleginnen und Kollegen ein Prämienvergabesystem im DPMA. Grundlage hierfür ist der [Paragraph 42a](#) des Bundesbesoldungsgesetzes ([BBesG](#)) bzw. die Bundesleistungsbesoldungsverordnung ([BLBV](#)). Nachdem das System der leistungsorientierten Bezahlung (LoB) im Bereich der Tarifbeschäftigten in der Vergangenheit zu einigen Problemen und Unmut unter der Belegschaft geführt hat, hat sich die Amtsleitung des DPMA entschlossen, auch für die nicht verbeamteten Kolleginnen und Kollegen ein Prämiensystem einzuführen. Grundlage hierfür ist die Alternativmöglichkeit zum tarifvertraglichen Leistungsentgelt nach §18 TVÖD (Bund) ([BMI-Leistungsentgelt](#)). Detaillierte Anwendungshinweise sind in einem Rundschreiben des Bundesministeriums des Inneren BMI vom 20. Februar 2014 zu finden ([Durchführungshinweise](#)). Da aber auch das bisherige Vergabesystem von Prämien bei Beamten zu Unmut geführt hat, ist es naheliegend die Vergabe von Prämien für beide Beschäftigtengruppen in unserem Hause zu vereinheitlichen und gleiche Regeln für beide Statusgruppen mit dem Gesamtpersonalrat in einer Dienstvereinbarung festzulegen.

Wozu dient ein Prämiensystem: Einfach gesagt hat ein Prämiensystem zwei Ziele: Zum Einen soll es die Beschäftigten motivieren eine gute Arbeitsleistung zu erbringen. Zum Anderen soll es diejenigen aber finanziell belohnen, die eine solch herausragende Leistung erbracht haben. Um dieses erreichen zu können, ist das höchste Gebot an ein von allen akzeptiertes Prämiensystem eine größtmögliche Transparenz für alle Beschäftigten zu gewährleisten.

Hier liegt es nach Ansicht des VBGR bei dem gegenwärtigen System im Argen. Kaum ein Beschäftigter erfährt gegenwärtig wer eine Prämie für welche Arbeitsleistung bekommen hat. Allenfalls einzelne Vertreter des Personalrats haben die Möglichkeit einer Einsichtnahme. Durch die gegenwärtige Praxis geht der Aspekt des Leistungsanreizes somit vollständig ins Leere. Teilweise verkommt das System ins Gegenteil – durch die Intransparenz des aktuellen Systems wird vermutet, dass Prämien nicht nur für herausragende besondere Leistungen gemäß [§ 4 BLBV](#) vergeben werden.

Geschäftsstelle
München

Morassistraße 2
D-80469 München

Verantwortlich
Dr. Volker Jörgens
Telefon 089.2195-2712

Telefon 089.2157-8433
Telefax 089.2429-5807

post@vbgr.de
www.vbgr.de

München, 18.11.2015

VBGR aktuell 06/2015

Informationsdienst des VBGR

Der VBGR befürwortet den Abschluss einer Dienstvereinbarung (DV) mit verbindlichen Regeln. Um eine größtmögliche Transparenz und damit Akzeptanz aller Beschäftigten zu erreichen, schlägt der VBGR vor, dass künftig die wichtigsten Fakten zur Prämienvergabe im Intranet des DPMA veröffentlicht werden. Hierzu gehören nach unserer Ansicht einerseits generelle Daten wie:

- das Gesamtbudget aller gezahlten Prämien in einem Jahr, aufgeteilt nach den Beschäftigtengruppen Beamte und Tarifbeschäftigte und
- der Vergabeschlüssel (maximale und minimale Höhe der Prämien, Anzahl der Prämienempfänger, Aufteilung des Gesamtvolumens nach Hauptabteilungen)

Andererseits müssten aber auch individuelle Daten zu einzelnen Prämienzahlungen veröffentlicht werden. Der VBGR schlägt vor, dass neben den generellen Daten (s.o.) folgende **Informationen zur Prämienvergabe im Intranet des DPMA** veröffentlicht werden:

1. **Wer?** Welche(r) Beschäftigte(r) bekommt eine Prämie?
2. **Was?** Um welche Art von Prämie handelt es sich (Einzelprämie oder Teamprämie)?
3. **Wofür?** Für welche Arbeitsleistung wurde die Prämie ausgezahlt? Dies soll als Anreiz für alle anderen Beschäftigten dienen Gleiches oder Vergleichbares zu schaffen.
4. **Wieviel?** Wie hoch ist die Prämienzahlung? Um den Anreiz selber eine Prämie zu erlangen zu erhöhen, sollten die oder der Beschäftigte auch wissen, ob es sich lohnt eine herausragende Leistung zu erbringen.
5. **Wann?** Wann gab es eine Prämie nach erbrachter Arbeitsleistung? Dies würde vor allem den Personalvertretungen dienen festzustellen, ob aktuelle Prämien zeitnah vergeben wurden und ihnen die Möglichkeit eröffnen ggfs. zu intervenieren.

Neben der Information der Beschäftigten über die wichtigsten Punkte bei der Vergabe von Prämien im DPMA, hätte eine Veröffentlichung aller dieser Informationen den Vorteil, dass ein Verdacht von unbegründeten Prämienvergaben ohne Bezug zu einer dienstlichen Leistung im DPMA erst gar nicht aufkommen wird.

Neben diesen Veröffentlichungsdaten sollte auch die Beteiligung der Personalvertretung (örtliche Personalräte und Gesamtpersonalrat) am Vergabeverfahren detailliert festgelegt werden. Hier könnte beispielsweise in einer Dienstvereinbarung fixiert werden, ob der Personalvertretung die Liste der Prämienvergaben vor Zahlung und Veröffentlichung vorgelegt werden muss und ob diese ein Vetorecht (ggfs. unter welchen Bedingungen) hat. Auch Fragen nach einer möglichen Evaluierung der Dienstvereinbarung oder die Fixierung eines vertraglichen Endes der DV müssten festgelegt werden. Für weitere Informationen verweist der VBGR auch auf sein bereits 2008 veröffentlichtes [Positionspapier \(Seite 8, Punkt 1.8\)](#) und sein [Flugblatt 10/2012](#) zu LoB.

Da bislang noch keine Dienstvereinbarung zur Prämienzahlung im Deutschen Patent- und Markenamt existiert, betritt das Amt hier relatives Neuland. Umso mehr würde sich der VBGR über eine lebhafte Diskussion mit allen Beschäftigten im Hause freuen und bittet Sie, als Beschäftigte(r) sich hieran intensiv zu beteiligen. **Wenden Sie sich direkt an die Personalvertreter Ihres Vertrauens oder auch an die Vorstandsmitglieder des VBGR.**