

**Eine neue VBGR - Auswertung zur  
Markenstatistik 2021 zeigt, dass die Belastung  
der Prüfungsstellen um bis zu 72,5 %\*\* variiert.  
Dazu kommt, dass es gleichzeitig zu wenige  
Bewerbungen auf die letzte Ausschreibung zur  
Qualifizierung als Markenprüfer\*in gab.**

**Auch im letzten Jahr ist es nicht gelungen, die sich seit Jahren aufbauenden Ungleichheiten bei der Belastung der einzelnen Markenprüfenden mit Neuanmeldungen zu verbessern. Lag die maximale Abweichung zwischen den Pensengrößen der Prüfenden in verschiedenen Teams im Jahr 2020 noch bei bis zu 49,6%, so waren es im letzten Jahr nun bis zu 72,5 %. Nach Meinung des VBGR könnte dies auch eine Ursache für die geringe Anzahl an Bewerbungen auf die letzte Ausschreibung für Markenprüfende sein.**

Der VBGR berichtete schon in den Jahren 2019 und 2021 über die unterschiedliche Belastung der Markenprüfungsstellen mit Neuanmeldungen (vgl. [VBGRinformativ 01/2019](#) und [VBGRaktuell 05/2021](#) ). Auch lässt sich dieses Thema in der Rede zur Personalversammlung im April 2021 (s. [Seiten 16-18](#)) finden. Geschehen ist aus unserer Sicht leider wenig. Zwar wurde entsprechend unseres Vorschlages in einzelnen Markenteams am Standort München eine Poolbearbeitung eingeführt und damit das Problem der überlangen persönlichen Aufgabenlisten gelöst, aber am Grundproblem der unterschiedlichen Personalstärke der Markenteams hat sich nichts geändert. Nach der aktuellen Geschäftsverteilung arbeiten in Jena in den dortigen Markenteams durchschnittlich 6,79 Markenprüfende, während es in den Teams in München nur durchschnittlich 4,71 Prüfer\*innen sind. Wobei dort sogar ein Team lediglich aus 2,65 Prüfer\*innen besteht. In diesem Team erhält jede/r Prüfer/in dann auch 72,5 % mehr Neuanmeldungen als in dem Team mit den meisten Prüfenden.

Die von uns benannten Probleme der unterschiedlichen Belastung und der fehlenden Markenprüfenden wurden letztlich auch durch das Ergebnis der Personalbedarfs-ermittlung (PBE) im Sommer 2021 bestätigt. Leider konnte sich die Amtsleitung erst Ende 2021 dazu durchringen eine neue Ausschreibung für die Qualifizierung zur Markenprüferin bzw. zum Markenprüfer zu veröffentlichen. Für den VBGR ist es bedauerlich, dass obwohl die Ausschreibung bereits vor Weihnachten 2021 veröffentlicht wurde, erst kürzlich eine Entscheidung über die Qualifizierung gefallen ist, da sich durch den späteren Qualifizierungsbeginn und die anstehenden Altersabgänge die Belastungssituation in den Markenteams weiter verschärfen wird.

Sorge macht uns neben der langen Zeit bis zur Entscheidung über die Bewerbungen, die geringe Zahl der vorgesehenen Qualifizierungsplätze. So sollen in München lediglich acht und in Jena vier Kolleginnen und Kollegen an den Start gehen.

Problematisch ist jedoch, dass gerade am Standort München in den nächsten Jahren deutlich mehr Markenprüfende in den Ruhestand gehen werden, als derzeit neu Qualifizierte nachkommen werden. Dies ist das Ergebnis einer kürzlich erfolgten interne Abfrage der Teamleiter\*innen in München unter den älteren Markenprüfer\*innen, ob diese planen einen Antrag auf Versetzung in den Ruhestand zu stellen (§ 52 (3) BBG).

## Geschäftsstelle München

Morassistraße 2  
D-80469 München

Verantwortlich:  
Bernd Kessler  
Telefon 089.2195-4428

Telefon 089.2157-8433  
Telefax 089.2429-5807  
[post@vbgr.de](mailto:post@vbgr.de)  
[www.vbgr.de](http://www.vbgr.de)  
München, 20.06.2022

03/22

**VBGR aktuell 03/2022**

Informationsdienst des VBGR

Der VBGR sieht einen Zusammenhang zwischen der seit Jahren amtsbekanntem teilweise extrem hohen Arbeitsbelastung der Markenprüfungsstellen und der geringen Zahl von Bewerbungen auf die vorgenannte Ausschreibung. Und dass, obwohl die Arbeitsplätze der Markenprüfer\*innen seit der Einführung der Markensachbearbeiter\*innen durchgängig nach dem Endamt der Laufbahn (A13g) bewertet sind (vgl. [VBGRaktuell 05/2021](#), S. 2).

Trotzdem ist es offensichtlich für viele Beamte\*innen nicht attraktiv, sich zu bewerben. Beispielsweise nimmt man als Markenprüfer\*in auch Aufgaben des höheren Dienstes wahr (vgl. [Ausschreibungstext](#) im Dez. 2021). Während der grundsätzlich 3 Jahre und 9 Monate dauernden Qualifizierung wird man genauso wie die meisten Markensachbearbeiter\*innen/Sachbearbeiter\*innen im DPMA lediglich nach A11 bezahlt. Auch schließen längst nicht alle, die die Qualifizierung beginnen, diese auch erfolgreich ab. Gerade in letzter Zeit gab es einige Kollegen\*innen, die von sehr hohen Anforderungen berichteten und die dann aus verschiedenen Gründen die Qualifizierung vorzeitig beendeten oder sie unterbrachen und so als Markenprüfer\*in nicht zur Verfügung stehen. Wenn sich daran nichts ändert, könnte dies dazu führen, dass von den 12 Personen, die die Ausbildung zum Markenprüfer\*in beginnen, nicht alle am Ende der Qualifizierung auch tatsächlich Markenprüfer\*in würden.

### **Vorschläge zur Steigerung der Attraktivität:**

Der VBGR empfiehlt die seit Jahren vorhandene Möglichkeit des Einsatzes als nationale/r Sachverständige/r beim Amt der Europäischen Union für geistiges Eigentum (EUIPO) in Alicante auch für Beamte des gehobenen Dienstes wieder einzuführen (vgl. [VBGRaktuell 04/2004](#)). Vorstellbar wären daneben auch Kooperationen mit der WIPO oder anderen nationalen Markenämtern. Dabei sollte die Einsatzdauer allerdings von vornherein zeitlich beschränkt sein, damit die Stellen wieder an neue Interessenten\*innen vergeben werden können und nicht frei bleiben müssen.

Wir sind der Meinung, dass die mit der Wahrnehmung einer Markenprüfungsstelle verbundene Verantwortung und die vielfältigen Aufgaben bei diesen besonderen Dienstposten eine Bewertung nach A13g+Z rechtfertigen, zumindest bei einem Teil der Markenprüfer\*innen mit Sonderaufgaben. Der VBGR hatte dies bereits im Oktober 2020 einem [Schreiben an die damalige Staatssekretärin des BMJ](#) vorgeschlagen.

Wir sind der Meinung, dass die Zahl der zugewiesenen Akten pro Prüfer\*in von vornherein auf die Aktenmenge zu begrenzen ist, die in hoher Qualität zu schaffen ist. Damit würde die Arbeit planbarer werden und ein Personalmangel würde nicht auf dem Rücken der Prüfer\*innen ausgetragen. Es sollte wieder dauerhaft gelten, dass die Qualität der Arbeit vor deren Schnelligkeit zu beachten ist. Der aktuelle seit vielen Jahren andauernde Zustand des Personalmangels sollte die Ausnahme und nicht die Regel sein.

### **Wir fordern die Amtsleitung auf,**

- dafür zu sorgen, dass die Arbeitsbelastung der Kolleginnen und Kollegen in der Markenprüfung endlich gleichmäßig verteilt wird und Spitzen in der Arbeitsbelastung Einzelner vermieden werden (zum Beispiel durch die Beschränkung der Pensen auf eine maximale Zahl an Akten),
- alle vorhandenen statistischen Zahlen, einschließlich des Ergebnisses der Teamleiterumfrage zu den beabsichtigten vorzeitigen Altersabgängen, offen zu kommunizieren,
- sich gegenüber dem BMJ und dem Bundestag auch für die Genehmigung neuer Planstellen in der Marke einzusetzen, da deren Notwendigkeit durch das PBE-Ergebnis nachgewiesen wurde,
- auf die Einhaltung von Bildschirmspausen zu achten,
- und mehr Gewicht auf die Weiterbildung bei den Markenprüfern zu legen.

Nachdem kürzlich die offenen Teamleitungen in München besetzt wurden, sollte nun der Schwerpunkt auf die Beseitigung der ungleichen personelle Ausstattung der Teams mit Prüfer\*innen sowie die unterschiedlichen Größen der Pensen gelegt werden. Es ist uns nicht verständlich, warum Zahl der Vollzeitprüfer\*innen zwischen acht und weniger als drei pro Team schwankt.

\*\* Die ursprünglich von uns in der ersten Version des Flugblatts angegebene maximale Abweichung von 79 % war nicht richtig, da im Flugblatt leider nicht berücksichtigt wurde, dass die Neuanmeldungen der Klasse 39 seit 2021 komplett von den Markenprüfenden in der Dienststelle Jena bearbeitet werden. Dadurch erhöht sich der Zahl der in Jena bearbeiteten Neuanmeldungen von 34359 auf 35703. Nach der Neuberechnung der Belastungen der Prüfer/innen sinkt somit der Wert der maximalen Abweichung von 79 % auf 72,5 % . Wir bitten dies zu entschuldigen.

Dies ändert aber an der Grundaussage im VBGR aktuell 03/2022 nichts, da die Problematik des fehlenden Nachwuchs bei den Markenprüfenden und der vielen anstehenden Altersabgänge insbesondere in der Dienststelle München besteht und diese am stärksten belastet ist. Diese Situation verschärft sich zusätzlich, wenn wie kürzlich eine kurz vor dem Ende der Qualifizierung stehende Mitarbeiterin auf eine höherwertige Stelle außerhalb der Markenabteilung umgesetzt wird. Einen Standort auf Kosten eines anderen Standorts zu stärken, führt am Schluss zu Problemen für beide Standorte und alle Beschäftigte, da wir Teil ein und derselben Behörde sind.