

## **Positionspapier des VBGR des Jahres 2008**

### **Präambel**

Der Verband der Beschäftigten des gewerblichen Rechtsschutzes im dbb (VBGR) ist die Interessenvertretung seiner Mitglieder, die sich aus den Beschäftigten des Deutschen Patent- und Markenamtes und des Bundespatentgerichts zusammensetzen. Die anstehende Neuorganisation des Patent- und Markenamtes aufgrund der Investitionen in die Informationstechnik, der Umgestaltung der Arbeitsabläufe und der gleichzeitigen Modernisierung der Arbeitsplätze wird von vielen Kolleginnen und Kollegen als Chance gesehen - andere sorgen sich um ihren Arbeitsplatz. Gemeinsam wünschen sie sich deshalb die Nähe und Kompetenz einer erfahrenen gewerkschaftlichen Organisation.

Der Verband der Beschäftigten des gewerblichen Rechtsschutzes im dbb (VBGR) sieht im Deutschen Patent- und Markenamt auch in der Zukunft die zentrale nationale Behörde zur Erteilung von gewerblichen Schutzrechten und hat ein Interesse daran, dessen Ansehen in der Öffentlichkeit und dessen Bedeutung zu stärken. Vor diesem Hintergrund sind alle Anstrengungen zu unternehmen, die geeignet sind, Schutzrechtsanträge mit hoher Qualität in möglichst kurzer Zeit zu bearbeiten, die Kundenzufriedenheit zu erhöhen, die Wirtschaftlichkeit und die Produktivität zu steigern. Grundsätzlich muss jedoch gelten, dass die Qualität der Arbeit (Prüfung, Recherche, Information der Öffentlichkeit) Vorrang vor jeder Steigerung der Bearbeitungsgeschwindigkeit hat, da eine höhere Arbeitsmenge ohne Beachtung der Qualität keinen Wert für die Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland hat. Jeder Arbeitsvorgang einer Behörde muss den gesellschaftlichen Nutzen in den Vordergrund stellen, dies bleibt die Existenzberechtigung jeder Behörde. Unternehmerisches Denken, also eine Gewinnerzielungsabsicht, ist weder gesetzlich gewünscht noch gesellschaftlich vernünftig. Eine ausgewogene Balance zwischen einer hohen Qualität und einer hohen Bearbeitungsgeschwindigkeit zu finden, ist eine Herausforderung, die für den Erfolg des DPMA entscheidend ist.

Eine wichtige Voraussetzung einer erfolgreichen Aufgabenerfüllung des DPMA und des Patentgerichts sind qualifizierte und motivierte Mitarbeiter. Hierfür sind Gerechtigkeit, die Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen und die Transparenz der Behördenleitung im Umgang mit den Beschäftigten eine Grundbedingung. Deshalb muss die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Planung, Durchführung und Überprüfung von Entscheidungen realisiert werden. Leitbild ist eine moderne Behörde, die zwischen der kostengünstigen Umsetzung der ihr übertragenen staatlichen Aufgaben, dem Nutzen für die Gesellschaft und den Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter eine ausgewogene Balance findet.

Um eine effektive Arbeit leisten zu können, setzt dies eine ausreichende Stellenbesetzung voraus, die von einer aufgabengerechten Personalwirtschaft

und Arbeitsorganisation flankiert wird. Mit dem wachsenden Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechniken bedarf es einer auf die zukünftigen Aufgaben ausgerichteten, qualitativ hochwertigen Aus- und Fortbildung aller Mitarbeiter, damit sie in die Lage versetzt werden, für jeden Anmelder kompetent, motiviert, zeitgemäß und serviceorientiert arbeiten zu können. Die Mitarbeiter brauchen die Zuversicht, dass das DPMA gut geführt ist und sich im Wettbewerb zwischen den Ämtern auf europäischer Ebene, dem es zunehmend ausgesetzt ist, behaupten kann.

Der Verband der Beschäftigten des gewerblichen Rechtsschutzes im dbb (VBGR) tritt dafür ein, das Leistungsprinzip als Grundlage bei der Ausgestaltung von Berufsweg, Personalsteuerung und Einkommenslage anzuwenden und fordert eine funktions- und leistungsgerechte Bezahlung. Hierzu muss der Dienstherr klar und deutlich allen Beschäftigten mitteilen was er unter Leistung versteht und was der einzelne Mitarbeiter tun muss, um zu einer guten Beurteilung zu gelangen. Transparenz bei der Benotung, bei Beförderungen sowie Leistungsprämien und -zulagen ist die Grundvoraussetzung für Vertrauen der Mitarbeiter in die Leitung des Amtes.

### **Aufgaben und Arbeitsweise des VBGR**

Zu den traditionellen Gewerkschaftsaufgaben gehört es von jeher, sich den Problemen von Personengruppen zuzuwenden, die besonderen Schutz und Fürsorge benötigen. Dies sind insbesondere die schwerbehinderten Menschen, die Jugend, allein Erziehende, Familien und Senioren. Durch seine Mitgliedschaft im dbb sieht sich der Verband der Beschäftigten des gewerblichen Rechtsschutzes (VBGR) in der Lage, sich für diese Gruppen erfolgreich einzusetzen, da auf die Erfahrung des dbb und der Einrichtungen der dbb-Jugend und der dbb Frauenvertretung zurückgegriffen wird.

Der Verband der Beschäftigten des gewerblichen Rechtsschutzes im dbb (VBGR) ist sich sicher, dass nur mehr Nähe mit einer persönlich überzeugenden Ansprache jedes einzelnen Mitglieds auch das nötige Vertrauen in die Durchsetzungskraft der Gewerkschaftsarbeit schafft. Die Gewerkschaft lebt von dem Engagement ihrer Mitglieder.

Dies stellt der Verband der Beschäftigten des gewerblichen Rechtsschutzes im dbb (VBGR) mit einem verzweigten Vertrauensleutekonzept in allen Bereichen des Deutschen Patent- und Markenamtes und des Bundespatentgerichts sicher.

Der VBGR bemüht sich um ein kooperatives Miteinander mit der Amtsleitung und anderen Verbänden.

Kritik wird durch den VBGR immer sachlich geäußert wobei die Grundlage für die Kritik genau benannt wird. Der VBGR bemüht sich all seine Aussagen wo immer es möglich ist mit öffentlich zugänglichen Quellen zu belegen, die genau zitiert werden. Die einzige Ausnahme sind vertrauliche Quellen, auf denen alleine nie eine öffentliche Verlautbarung basiert. Dem oder den Betroffenen wird mindestens eine Gelegenheit gegeben zu reagieren, ohne dass die Öffentlichkeit oder unsere Mitglieder informiert werden. Erst wenn eine angemessene Frist ohne eine adäquate Reaktion verstrichen ist (im Regelfall mindestens 10

Version vom 04.12.2007, beschlossen in der außerordentlichen Mitgliederversammlung am 23.01.2008

Arbeitstage), wird der VBGR wieder aktiv. Die einzige Ausnahme hiervon ist, wenn aufgrund von Fristen, die der VBGR nicht zu verantworten hat, eine schnelle Reaktion unerlässlich ist.

Der VBGR sieht es ferner als seine Aufgabe an, in der Öffentlichkeit und im DPMA sowie in den mit dem gewerblichen Rechtsschutz befassten Kreisen Einfluss auf die dort herrschende Meinung zu nehmen, um die Ziele des VBGRs einem breiteren Kreis zugänglich zu machen und um diese Ziele besser durchsetzen zu können. Hierzu veranstaltet der VBGR Informationstreffen, verteilt Flugblätter und veröffentlicht Presseerklärungen. Das wesentliche Mittel zur Durchsetzung unserer gewerkschaftlichen Ziele ist es, die Entscheidungsträger und die Öffentlichkeit von den Argumenten des VBGRs zu überzeugen. Arbeitskämpfmaßnahmen und rechtliche Auseinandersetzungen bleiben immer das letzte Mittel einer Auseinandersetzung.

## **Die aktuelle Situation des DPMA ist gekennzeichnet durch:**

1. eine hohe Anzahl an Schutzrechtsanmeldungen, die sich in den letzten Jahren (2003 bis 2006) kaum verändert hat.
2. Umstrukturierungen als Folge von IT-Projekten
3. deutliche und für alle Mitarbeiter spürbare Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen aufgrund von Sparzwängen, die zum Teil darin begründet sind, dass das Amt für die Investitionen einen eigenen Beitrag zur Finanzierung erbringen musste.
4. eine deutliche Verschlechterung der Bezahlung vor allem bei den Beamten: Die Kürzung des Weihnachtsgeldes, die deutliche Verlängerung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich und die ausbleibende lineare Einkommenssteigerung zur Anpassung an die allgemeine Gehaltsentwicklung reduzieren die Motivation der Betroffenen und erschweren die Gewinnung qualifizierten Personals. Seit mehreren Jahren öffnet sich die Schere der Gehaltsentwicklung zwischen der Industrie und dem öffentlichen Dienst kontinuierlich. Dies betrifft sowohl die Besoldung als auch die anderen Aspekte die den öffentlichen Dienst attraktiv machen: Beihilfeleistungen werden stärker gesenkt als dies bei den privat Versicherten in der freien Wirtschaft der Fall ist, Leistungen für Familienangehörige werden eingeschränkt, Pensionäre werden von den Einkommenssteigerungen ausgenommen, die Arbeitsbedingungen werden verschlechtert, ..
5. zunehmende Probleme bei der Personalgewinnung, vor allem im Patentbereich, der Stellen im höheren technischen Dienst für die Prüfertätigkeit nicht mehr besetzen kann. Die Bewerberzahlen im Patentbereich sind auf den tiefsten Stand seit 10 Jahren abgesunken.
6. Das DPMA baut in vielen Bereichen Personal ab, obwohl die zu erledigenden Aufgaben nicht weniger geworden sind. Dies hat zu einer erhöhten Arbeitsbelastung geführt (z.B. in den Registraturen). In manchen Bereichen wird zunehmend befristet Personal eingestellt.

7. geringe und weiter absinkende Investitionen in die Ausbildung der Mitarbeiter, obwohl die technischen Sachverhalte in vielen Bereichen immer komplexer werden und sehr viele Kollegen Bereiche bearbeiten, die sie aus ihrer bisherigen beruflichen Erfahrung nicht kennen.
8. den Druck, die Arbeitsmenge zu steigern unter Vernachlässigung der Qualität. Diese Steigerung der Menge der bearbeitenden Akten pro Mitarbeiter erfolgt vorwiegend durch Druck, da die bei der Beurteilung vergebene Note fast ausschließlich von der Menge abhängt. An die Note (und damit die Arbeitsmenge) sind Arbeitsbedingungen gekoppelt (z.B. ist Telearbeit nur bei hinreichend guter Benotung und damit hoher Arbeitsmenge möglich) und in der Zukunft auch die Bezahlung. Viele Aufgaben werden nicht mehr erfüllt, damit das Ziel hoher Erledigungszahlen leichter erreicht werden kann: Im Patentbereich werden keine §29 Recherchen mehr durchgeführt und die Prüfstoffpflege wird nur noch von wenigen Prüfern ausreichend durchgeführt.
9. Intransparente und von den Mitarbeitern als ungerecht oder willkürlich empfundene Beurteilungen. Sehr oft wird vornehmlich die Arbeitsmenge berücksichtigen ohne auf die Umstände im Einzelfall einzugehen. Die der Beurteilung zugrunde liegende Zahl (meist die Zahl der erledigten Verfahren in den prüfenden Bereichen) spiegelt noch nicht einmal den Arbeitsaufwand wieder.
10. zunehmenden Wettbewerb in nahezu allen Bereichen der Amtstätigkeit mit europäischen Institutionen, den Institutionen anderer Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und anderen übernationalen Organisationen, die auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes tätig sind. Es fehlt an einer strategischen Ausrichtung, eines Konzeptes welche Fähigkeiten im DPMA aus- oder aufgebaut werden müssen, um in Zukunft Erfolg zu haben. Hierzu gehört eine Analyse der Wettbewerbsfähigkeit des DPMA im Vergleich zu anderen nationalen wie internationalen Ämtern, und eine Analyse der in Zukunft zu erwartenden Aufgaben. Auf der Grundlage dieser Analysen sollte ein Plan für die Zukunft erstellt werden. Einen derartigen Plan zu erstellen ist die Aufgabe der Amtsleitung, die sie derzeit in keinem Bereich des DPMA (auch nicht im Patent- und im Markenbereich) wahrnimmt.
11. verminderte Gewährung von Anträgen auf Teilzeitarbeit und Telearbeit. In Folge der Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung wurden Anträge auf Teilzeitarbeit und Altersteilzeit in letzter Zeit verstärkt abgelehnt.
12. einen Trend hochwertige Arbeiten, speziell im IT-Bereich an externe Firmen zu vergeben. Durch dieses „Outsourcing“ werden die Arbeitsbedingungen und die Personalentwicklung der Mitarbeiter im Amt verschlechtert. Hinzu kommt dass das DPMA zunehmend von diesen Firmen abhängig wird und vorhandenes Wissen verloren geht.

Daraus resultiert ein akuter Handlungsbedarf in den im Folgenden aufgelisteten Bereichen, in denen der VBGR die Amtsleitung auffordert auch tätig zu werden:

## 1. Personalwirtschaft

Vorausschauende Personalpolitik kann den sich schnell ändernden Gegebenheiten nur dann gerecht werden, wenn das Personal sachgerecht eingesetzt wird. Deshalb fordern wir:

### 1.1. Aufgabengerechte Personalausstattung

Anerkannt wird, dass es in den Jahren 2002 bis 2005 gelungen ist, zusätzliche Stellen vor allem im Patentprüfungsbereich zu erhalten und zu besetzen. Dennoch ist das DPMA auch weiterhin von den linearen Stelleneinsparungen betroffen und muss sich bemühen, wenigstens die Abgänge in den folgenden Jahren nachbesetzen zu können. Im Jahr 2006 gelang dies nicht, im Jahr 2007 ist dies wahrscheinlich auch nicht erreichbar und auch für die folgenden Jahre ist zu befürchten, dass die Situation sich nicht bessert.

### 1.2. Angemessene Bezahlung

Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes dürfen nicht länger von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt werden. Vielmehr müssen sie mit der Privatwirtschaft vergleichbare Gehälter erhalten. Nur so wird man qualifiziertes Personal gewinnen und halten können. Hier wirkt der VBGR zusammen mit seinem Dachverband dbb auf eine Verbesserung hin. Die Gehälter der Beschäftigten sind an der Qualifikation, der Fachkompetenz und der Kaufkraftentwicklung der Standorte zu bemessen. Dies kann etwa durch die Einführung von speziellen Zulagen oder durch eine Höhergruppierung der Mitarbeiter geschehen. Derzeit reichen die Gehälter vieler Kollegen/innen im einfachen und mittleren Dienst kaum aus, um in München die Wohnungsmiete bezahlen zu können.

Der VBGR tritt deshalb für die Einführung von Stellenzulagen für all die Bereiche ein in denen unter den gegebenen Bedingungen kein Personal mehr gewonnen werden kann. Der VBGR setzt sich darüber hinaus im dbb Beamtenbund und Tarifunion dafür ein, dass die Bezahlung im öffentlichen Dienst nicht von der allgemeinen Gehaltsentwicklung abgekoppelt wird. Das DPMA muss auch was diesen Aspekt angeht konkurrenzfähig bleiben, gerade dort, wo es sich um die gleichen Bewerber wie die Industrie bemüht. Eine deutsche Behörde wie das DPMA darf auch nicht grundsätzlich und auf Dauer im Vergleich zu europäischen Behörden unattraktivere Arbeitsbedingungen anbieten. Die Folge wäre, dass das DPMA nur dann einen Bewerber einstellen könnte, wenn dieser von europäischen Behörden abgelehnt worden ist. Durch die Verlagerung der Zuständigkeit für die Besoldung der Beamten auf die Länder wurde die Bezahlung der Beamten in den Bundesländern von denen des Bundes abgekoppelt. Speziell in Bayern bedeutet dies, dass das DPMA am Hauptsitz in München mit sehr hohen Lebenshaltungskosten mit dem Bundesland Bayern um qualifizierte Abgänger der Verwaltungsfachhochschule für Stellenbesetzungen im gehobenen Dienst konkurriert. Bereits jetzt ist die Bezahlung im gehobenen Dienst im DPMA niedriger als in Bayern. Das DPMA wird Schaden nehmen, falls es nur noch die Bewerber verpflichten kann, die in Bayern kein Angebot bekommen haben.

Auch im Bereich des höheren Dienstes müssen konkurrenzfähige Gehälter gezahlt werden, da sonst das Amt nicht mehr attraktiv ist, seine Aufgaben nicht mehr erfüllen kann und im Vergleich zur Konkurrenz (etwa dem EPA,

oder dem Markenamt in Alicante) in seiner Leistung zurückfallen würde. Dies würde die Zukunft des DPMA gefährden und der wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft schaden.

### 1.3. Beförderungen, Personalentwicklung

Die zeit- und leistungsgerechte Beförderung aller Beschäftigten des DPMA muss sichergestellt sein. Dies gilt insbesondere auch für Prüfer aus dem Marken- und dem Patentbereich. Die Laufbahnentwicklungen müssen für die Beschäftigten transparent sein. Die Mitarbeiter müssen Vertrauen in die Gremien des DPMA haben, um die personelle Auswahl bei Beförderungen nachvollziehen zu können. Hierzu ist es nötig, dass alle Mitarbeiter die Regeln kennen, die für die Vergabe höherwertiger Stellen zum Einsatz kommen.

Für transparente und nachvollziehbare berufliche Laufbahnen braucht es feste Regeln, die es den Personalvertretungen und den Beschäftigten erlauben, Auswahlentscheidungen nachzuvollziehen. Transparenz bei den Beförderungen und gerechte, vorher schriftlich festgelegte und allen Beschäftigten bekannte Regeln sind ein hohes Gut. Diese Regeln müssen unter Beteiligung des Personals und seiner Vertreter erstellt werden, damit alle Beschäftigten darauf vertrauen können, dass objektive und nachprüfbar Kriterien bei den Beförderungen ausschlaggebend sind.

Der VBGR setzt sich deshalb für die Aushandlung eines Personalentwicklungskonzeptes mit der Amtsleitung ein, das allen Mitarbeitern zugänglich ist und Entscheidungen für die Beförderung einzelner Beschäftigter nachvollziehbar gestaltet. Die Personalvertretungsgremien müssen durch dieses Personalentwicklungskonzept in die Lage versetzt werden, zu erkennen ob im Einzelfall die Regeln aus dem Personalentwicklungskonzept richtig angewandt worden sind, oder Verstöße vorliegen (siehe auch Punkt 1.5).

Die Führungspositionen müssen attraktiv sein, damit die besten Mitarbeiter diese auch so für erstrebenswert halten und sich um diese Positionen bemühen. Die Anforderungen an Führungskräfte steigen, schon aufgrund der technischen Komplexität der meisten Bereiche im DPMA. Die Führungspositionen müssen für die „richtigen“ Mitarbeiter interessant sein. Unrealistische Anforderungen schrecken gerade die Personen ab, die am Besten geeignet sind. Es liegt im Interesse aller Mitarbeiter, dass die Vorgesetzten ihre Aufgaben engagiert und gut erfüllen und nicht überfordert sind. Die Führungspersonen gestalten die Zukunft des DPMA, in sie haben die Mitarbeiter des DPMA die Erwartung und Hoffnung gesetzt, dass sie auch in Zukunft gerne im DPMA arbeiten.

Die derzeitigen Gruppenleiterzulagen im Patentbereich und Teamleiterzulagen im Markenbereich stellen keinen ausreichenden Anreiz für die Übernahme umfangreicher weiterer Pflichten dar. Auch für Richter am Bundespatentgericht ist es derzeit wenig attraktiv wieder ins DPMA zu wechseln, da dies mit einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einhergeht. Der VBGR sieht dringenden Handlungsbedarf um diese Stellen finanziell wieder ausreichend attraktiv werden zu lassen.

All dies sind Anzeichen, dass das bisherige System für die aktuellen

Herausforderungen nicht sehr gut gerüstet ist. Wir fordern eine Untersuchung ob die derzeitigen Strukturen geändert werden sollten, um den zukünftigen Aufgaben besser gewachsen zu sein.

#### 1.4. Mengenstatistiken in den prüfenden Bereichen

Die im DPMA in allen prüfenden Bereichen vorgenommenen Auswertungen aus überall vorhandenen Mengenstatistiken, die einen entscheidenden Einfluss auf die Beurteilung der Mitarbeiter haben, müssen in Zukunft unter Beteiligung der Personalvertretungen erstellt werden (die Statistiken und deren Auswertung). Der VBGR fordert, dass diese Statistiken den tatsächlichen Arbeitsaufwand besser widerspiegeln, als dies in vielen Bereichen (etwa dem Marken- und dem Patentbereich) derzeit der Fall ist. Eine Statistik darf nicht als Steuerungsinstrument für ein bestimmtes Prüfergebnis missbraucht werden.

Eine Erteilung eines Schutzrechts darf durch die Statistik nicht beeinflusst werden. Der Arbeitsaufwand für eine Zurückweisung eines Schutzrechtsantrags ist mehr als 50% höher, als der einer Erteilung. Dieses Wissen jedes Prüfers (im Marken- und im Patentbereich) ist im Patentbereich durch mehrere Studien unter anderem auch vom wissenschaftlichen Beirat des Bundeswirtschaftsministeriums (Mai 2007) belegt worden.

Der VBGR fordert eine in regelmäßigen Abständen stattfindende Überprüfung des tatsächlichen Arbeitsaufwands einzelner in der Statistik enthaltener Tätigkeiten im Rahmen der Personalbedarfsermittlungen. Die Gewichtung einzelner Tätigkeiten in beurteilungsrelevanten Auswertungen aus der Mengenstatistik muss sich an den ermittelten Zeitaufwänden der Personalbedarfsermittlung richten und unter Einbeziehung der Personalvertretungsgremien erfolgen.

Speziell bei den Gruppenleitern im Patentbereich sagt die derzeit gültige (Mitte 2007) Mengenstatistik nichts über den Arbeitsaufwand in der Betreuung der Gruppenmitglieder aus. Da die Funktion des Gruppenleiters besonders wichtig ist, schließlich nimmt er die einzige Qualitätssicherung im Patentbereich des DPMA war, muss der Arbeitsanteil der Betreuung der Gruppenmitglieder zumindest erfasst werden. Hierzu muss die Anzahl der überprüften Akten und die Anzahl an Beanstandungen zumindest überhaupt gezählt werden.

Der Versuch die Anzahl der erledigten Verfahren auf Kosten der Qualität zu erhöhen, führt zu einer Vielzahl an Ungerechtigkeiten. Auf diese Art wird der Leistungsdruck für die Mitarbeiter erhöht, die eine Mindestqualität der Arbeit erhalten wollen. Mitarbeiter, die wenig Probleme mit einer niedrigen Qualität haben, sind von derartigen Maßnahmen nicht betroffen. Der wohl unangenehmste Effekt dieser künstlichen Erhöhung der Menge ist, dass wirklich gute und außerordentliche Leistungen nichts mehr wert sind: Wer also bei hoher Qualität eine hohe Menge bearbeitet, geht in der Masse unter und wird deshalb nicht gewürdigt.

#### 1.5. Stellenbesetzung

Offene Stellen sind unverzüglich nachzubesetzen. Dabei gilt der Grundsatz Beamtenplanstellen sind mit Beamten und Angestelltenstellen mit Angestellten zu besetzen.

#### 1.6. Personalwirtschaftliches Gesamtkonzept zur Abfederung der Folgen von Rationalisierungen oder Umstrukturierungen

Da die laufenden IT-Projekte (elektronische Schutzrechtsakte, Projekt EISA und das DV-System Marken) zahlreiche Planstellen/Stellen überflüssig machen werden und sich andere Arbeiten in ihrer Zielsetzung und ihrer Wertigkeit erheblich verändern, muss unverzüglich ein personalwirtschaftliches Gesamtkonzept unter der Beteiligung der Personalvertretungen erstellt werden, das die Folgen für das Personal berücksichtigt, soziale Härten vermeidet und weitere Qualifikations- und Umschulungsmaßnahmen des Personals vorsieht. Der VBGR ist für eine kostengünstige Verwaltung und für eine Ausschöpfung der Möglichkeiten moderner Arbeitsmittel. Nur eine kostengünstige Verwaltung kann das Vertrauen der Öffentlichkeit erhalten. Dabei muss jedoch ein besonderer Augenmerk auf die sozialen Folgen gerichtet werden und allen betroffenen Mitarbeitern die Möglichkeit für eine Verbesserung ihrer Ausbildung und damit für die Verbesserung ihrer Aussichten am Arbeitsmarkt (auch innerhalb der Verwaltung) eingeräumt werden.

#### 1.7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zu einem zeitgerechten Arbeitsumfeld gehört für uns die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir setzen uns für eine weitere Verbesserung der bestehenden Regelungen ein, die die Freistellung zur Kinderbetreuung betreffen.

Wir unterstützen zusammen mit dem dbb die Forderung, den Familienzuschlag zu erhalten. Wir begrüßen die Einrichtung einer Kinderkrippe im DPMA.

Der VBGR setzt sich ferner für eine Ausweitung des Gleitzeitrahmens und einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeiten ein.

#### 1.8. Leistungsgerechte Bezahlung

Die vom Bundesgesetzgeber geschaffenen Instrumente einer leistungsgerechten Bezahlung (Leistungsprämien, Leistungszulagen und Leistungsstufen) sind auch im DPMA vollständig umzusetzen und auszuweiten. Dies ist das wichtigste Steuerungsinstrument das im DPMA zur Verfügung steht und sollte daher konsequent und transparent eingesetzt werden. Transparenz ist nötig bei den Kriterien für die Vergabe von Prämien und bei der Nennung der Personen, die diese erhalten. Damit dieses Instrument die Motivation der Mitarbeiter steigern kann, müssen diese das Vertrauen gewinnen, dass die Vergabe von Prämien wirklich die erbrachte Leistung Einzelner würdigt.

Der Zugang zu Prämien muss allen Mitarbeitern offen stehen: Jeder der sich an seinem Arbeitsplatz in seiner ihm zugewiesenen Tätigkeit besonders engagiert, soll entsprechend positive Entwicklungsmöglichkeiten erhalten. Ein besonderes Engagement betrifft sowohl eine überdurchschnittliche Leistung in dem Kernarbeitsgebiet des Beschäftigten oder ein überdurchschnittliches, belegbares Engagement in Projekten. Eine Projektmitarbeit allein ist jedoch noch kein Anzeichen für eine besondere förderungswürdige Leistung.

Eine leistungsgerechte Bezahlung trifft im Besonderen auch die Vorgesetzten, von denen eine Vorbildfunktion ausgeht. Die Vorgesetzten müssen sich nachvollziehbar für die einzelnen Mitarbeiter einsetzen und ihren Arbeitseinsatz nicht nur überwachen, sondern die Mitarbeiter, für die sie verantwortlich sind, fördern. Dazu gehört, dass die Vorgesetzten Stärken und Schwächen von Mitarbeitern erkennen und benennen (schriftlich und rechtzeitig vor einer Beurteilung) ihre Förderangebote daran ausrichten und

mit den Mitarbeitern aktiv Lösungswege erarbeiten. Ein Vorgesetzter, der zu den Vorgaben auch genau erklären kann, was der einzelne tun kann, um diese Vorgaben zu erfüllen, verdient sich den Respekt und das Vertrauen der Mitarbeiter: Auf diese Weise wird er zur Führungskraft. Das alleinige Erhöhen oder Weiterleiten von Druck kann keine Begründung für eine besser dotierte Stelle sein. Wir unterstützen deshalb die Forderung nach einer „Vorgesetztenbeurteilung“. Die Vorgesetzten, die Hauptabteilungsleiter und die Personalvertretungen brauchen eine Rückmeldung, wie die Belegschaft ihren Vorgesetzten wahrnimmt.

Speziell bei der Beurteilung der Teamleiter im Markenbereich und der Gruppenleiter im Patentbereich muss die Leistung der anvertrauten Mitarbeiter mit berücksichtigt werden und nicht nur die eigene Tätigkeit als Prüfer. Die Leistung der Vorgesetzten (der Abteilungsleiter und Hauptabteilungsleiter) hat einen deutlich höheren Einfluss auf die Arbeit der Behörde und deren Wahrnehmung in der Öffentlichkeit, als die eines Sachbearbeiters oder Prüfers und muss daher genauer erfasst und bewertet werden.

Im Jahr 2005 haben alle Patentprüfer mit ca. 40.000 erledigten Patenverfahren eine außerordentliche Arbeitsleistung erbracht. Derartige herausragende positive Arbeitsergebnisse müssen mit höheren Leistungsprämien anerkannt werden und dürfen nicht, wie geschehen, mit Prämienkürzungen und einer Verringerung des vorhandenen Büroraums eines Prüfers einhergehen.

Der VBGR fordert eine angemessene finanzielle Ausstattung des DPMA, da diese eine Voraussetzung ist für ein glaubwürdiges Instrument, das die Motivation der Mitarbeiter stärken kann.

#### 1.9. Besondere Anforderungen an herausragende Noten

Insbesondere muss bei der Vergabe der Noten „gut“ und „sehr gut“, also der Noten die zu einer Beförderung führen können, ein besonderes Augenmerk auf die Qualität der Arbeit der zu Beurteilenden gerichtet werden. Es gibt in allen Bereichen einen engen Zusammenhang zwischen Arbeitsqualität und Menge. In den prüfenden Bereichen gilt: Je niedriger die eingesetzte Zeit bei der Prüfung oder der Recherche, desto niedriger die Qualität der Arbeit, desto mehr Akten können in der gleichen Zeit bearbeitet werden. Dies trifft den Patentbereich und den Markenbereich. Der VBGR ist der Ansicht, dass schlechte Qualität auf keinen Fall durch eine gute Benotung belohnt werden darf. Wenn Mitarbeiter eine deutlich überdurchschnittliche Menge an Akten bearbeiten (eine Voraussetzung für eine gute Note), dann muss die Qualität ihrer Arbeit besonders genau kontrolliert werden. Hierzu muss die Qualität bei einer geeigneten und zufällig ausgewählten Menge der bearbeiteten Akten (oder Vorgänge) im Beurteilungszeitraum nachvollziehbar überprüft und dokumentiert werden. Die unterste noch vertretbare Menge an Akten oder Vorgängen, die für eine Beurteilung herangezogen und auch nachvollziehbar dokumentiert werden muss, ist beträgt zehn Akten. Im Marken- und im Patentbereich bedeutet dies, dass in der Beurteilung zu 10 Akten genau aufgelistet ist, was die Kritikpunkte waren und was besonders gut erledigt wurde, insbesondere unter dem Einschluss der Recherchequalität.

Mitarbeiter, die ihre Arbeitsmenge durch Absenkung der Qualität erhöhen, erhöhen gleichzeitig die Vorgaben für alle anderen Mitarbeiter und zwingen damit andere ebenfalls zu schlechter Arbeit. Dies ist zum einen unkollegial

und zum anderen schadet es dem DPMA (und damit allen Mitarbeitern) in erheblicher Weise. Ein derartiges Verhalten darf nicht mit guten Noten belohnt werden. Wenn einzelne Mitarbeiter mit hohen Erledigungszahlen (das trifft die Marke, den Patentbereich und alle anderen Schutzrechte ebenso) die Vorgaben für alle dadurch erhöhen, dass sie die Qualität in nicht vertretbarer Weise absenken, müssen deren Erledigungszahlen aus der Statistik entfernt werden.

Sollte eine Überprüfung ergeben, dass die hohe Mengenleistung, etwa eines erfahrenen Mitarbeiters, bei einer hohen Qualität erreicht wurde, dann – und nur dann – ist eine gute oder sehr gute Beurteilung hoch verdient. Dass derartige Mitarbeiter gute oder sehr gute Beurteilungsnoten erhalten, wird vom VBGR unterstützt. Es liegt im Interesse aller Mitarbeiter, dass die besten und geeignetsten Kollegen befördert werden, da diese den hohen Anforderungen einer gerechten und sachlich zutreffenden Beurteilung am wahrscheinlichsten gewachsen sind.

#### 1.10. Aus- und Weiterbildung

Die Aus- und Fortbildung ist für alle Mitarbeiter sehr wichtig um ihre Fähigkeiten zu erhalten und auszubauen, denn die Fähigkeiten der Mitarbeiter sind die Grundlage ihrer Einstufung in Besoldungs- und Bezahlungsgruppen. Jeder Mitarbeiter soll die Möglichkeit erhalten und auch wahrnehmen, sich fachlich und persönlich weiterzubilden. Insbesondere die Weiterentwicklung der Fachkenntnisse im Patentbereich ist in letzter Zeit zu kurz gekommen. Gerade im Patentbereich, in dem ein fachliches Verständnis aktueller technischer Entwicklungen für eine inhaltlich zutreffende Bearbeitung von Anmeldungen wichtig ist, finden kaum Schulungen statt, die dem Prüfer die neuesten technischen Entwicklungen auf seinem Prüfgebiet näher bringen. Dies ist besonders bei der Übernahme von Prüfgebieten wichtig, deren Inhalt der Prüfer bisher noch nie bearbeitet hat.

Auch im Markenbereich ist ein Fachwissen wichtig, um beurteilen zu können, ob eine Marke Unterscheidungskraft hat. Insbesondere im Lebensmittel- und Arzneimittelrecht müssen sich die Prüfer auf dem Laufenden halten. Dieses Fachwissen muss gepflegt und gezielt gefördert werden.

Das Fachwissen der Mitarbeiter ist entscheidend für den Erfolg des DPMA und der Mitarbeiter selbst. Es stellt die Grundlage für die Besoldung dar und ist dafür verantwortlich, dass der Ruf des DPMA in der Öffentlichkeit und der Industrie hoch ist. Ohne ein öffentliches Ansehen, kann das DPMA keine Investitionsmittel einwerben. Unzureichendes Wissen kann dazu führen dass das Patentsystem oder die Prüfung generell in Frage gestellt wird. Wenn die Öffentlichkeit sowieso selbst prüfen muss, braucht sie über ihre Steuergelder auch keine Behörde zu finanzieren, die ihre Arbeit sowieso nicht wahrnimmt.

#### 1.11. Technische Karrierewege

Generell sollte neben einer Karriere durch die Übernahme von Personalverantwortung auch eine technische Karriere möglich sein. Hierzu sollte den Prüfern verstärkt die Möglichkeit geboten werden, ihr technisches Wissen in technischen Veranstaltungen unter Beweis stellen zu können. Dies würde das Ansehen des DPMA in der Wirtschaft, bei den Anmeldern und in der Öffentlichkeit stärken. Hierzu könnten sich Prüfer verstärkt in Fachvorträgen engagieren und wissenschaftliche Veröffentlichungen anfertigen, sowie zu einer Mitarbeit an Forschungsaufgaben freigestellt werden. Dies trifft vornehmlich den Patentprüferbereich, ist aber auch in der

H2 bezüglich Datenbanktechnologien und Suchalgorithmen, automatisierten Tests, Langzeitarchivierungsstudien und verwandten Themen sowie im Markenbereich (z.B. Recherche, Linguistik, rechtliche Weiterentwicklungen) wichtig. Derartige Berufslaufbahnen, also gleichwertige Fach- und Führungslaufbahnen, sind in erfolgreichen Industrieunternehmen üblich.

Neben einer angemessenen Bezahlung ist die Förderung und Anerkennung von guten Leistungen eine wichtige Motivation der Mitarbeiter. Wenn die Amtsleitung unter Leistung die reine Erledigung von Arbeitsmengen versteht, dann verkommen Prüfer (in allen Schutzrechtsbereichen) zu Fließbandarbeitern ohne Beachtung der Qualität. Bei Fließbändern in der Industrie ist jedoch eine Arbeitsmenge ohne ausreichende Qualität nicht nur völlig wertlos, sondern ein beträchtlicher Schaden. Dies ist auch im DPMA so, wobei die Auswirkungen sich erst nach Jahren zeigen und in erster Linie nicht der eigene Betrieb, also unsere Behörde, sondern die Gesellschaft geschädigt wird. Derartige, negative Folgen sind dann aber kaum mehr in den Griff zu bekommen.

Im DPMA muss die Qualität der Arbeit und der Ausbildung (siehe Punkt 4) stärker honoriert werden, hierzu müssen Möglichkeiten geschaffen werden die Fachkenntnisse der Mitarbeiter auch zu präsentieren.

#### 1.12. Besetzung strategisch wichtiger Aufgabenfelder

Um in der Zukunft erfolgreich die Entwicklung des gewerblichen Rechtsschutzes gestalten zu können, muss das DPMA auf wichtigen Themenfeldern Kompetenzen sammeln. Um auf Dauer gegenüber den europäischen Strukturen eine Existenzberechtigung zu erhalten, muss man sich um die Positionierung des DPMA Gedanken machen. Das DPMA braucht ein Selbstverständnis und strategische Ziele. Die Mitarbeiter müssen die Zuversicht haben, dass ihr Wissen auch in Zukunft gebraucht wird und dass sie ohne innere Zweifel und mit Stolz den Wert des DPMA für die Gesellschaft vertreten können. Hierzu muss das DPMA seine Stärken ausbauen und Kompetenzen dort dazugewinnen, wo in Zukunft die Gesellschaft Bedarf an Leistungen haben wird. Mit großer Sorge nehmen die Mitarbeiter die Tendenz wahr, dass sich die Bundesregierung vor allem um die europäischen Institutionen kümmert, und dem DPMA die Rolle eines Amtes mit niedrigen Kosten zuweist. Das DPMA investiert in der letzten Zeit vor allem in die Reduktion der Personalkosten, aber kaum in eine Verbesserung der angebotenen Dienstleistungen oder in eine bessere Ausbildung der eigenen Mitarbeiter. Das DPMA zu einem Amt zu machen in dem man Dienstleistungen zu einem niedrigen Preis und einer immer niedrigeren Qualität bekommt, ist nicht im Interesse der Beschäftigten, da dann das Augenmerk lediglich auf der Kostenreduktion liegt.

Derzeit fehlt dem DPMA Wissen bezüglich der Durchsetzbarkeit der erteilten Schutzrechte. Die Schiedsstelle für Arbeitnehmererfindungsrecht ist ein erster Ansatz, der ausgebaut werden sollte.

Eine Schiedsstelle für Verletzungsstreitigkeiten aus Patenten und Gebrauchsmustern für kleinere Streitwerte würde das Prozesskostenrisiko der Anmelder reduzieren, die Durchsetzbarkeit von Schutzrechten verbessern, Wissen über die Folgen und die Nutzbarkeit von gewerblichen Schutzrechten im DPMA generieren und den Mitarbeitern des Amtes Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen.

Auch das Ansiedeln einer Stelle für Geschmacksmusterlösungen im DPMA erachtet der VBGR als sinnvoll.

Im Bereich der IT-Technik, sollten die wichtigsten Anwendungen im Haus gepflegt und verbessert werden können. Hierzu gehört vor allem die Software, die nur bei uns im Amt eingesetzt werden kann oder die dem Amt einen besonderen Wettbewerbsvorteil verschafft. Der VBGR ist der Meinung, dass hierzu auch Mitarbeiter nötig sind, die solche Änderungen an Programmen oder Verbesserungen selbst umsetzen können, also auch selbst in der Lage sind zu programmieren. Dadurch könnte das DPMA sehr viel selbstbewusster gegenüber den Firmen auftreten, die für das Amt solche Software erstellen. Das DPMA wäre so in der Lage in wirtschaftlich guten und schwierigen Zeiten seine Wettbewerbsfähigkeit aus eigenen Kräften heraus zu verbessern.

Folgende Sofortmaßnahmen sind zu treffen:

- Erstellung eines Personalentwicklungskonzepts unter Beteiligung der Personalvertretungen, das die Regeln für die Auswahl von Führungskräften transparent macht.
- Erstellen eines personalwirtschaftlichen Gesamtkonzepts wie die Auswirkungen der neuen Verwaltungssysteme auf die Beschäftigten abgemildert werden können. Hier sind Umschulungen und gezielte Fördermaßnahmen nötig, die vor der Einführung des Verwaltungssystems greifen.
- Herstellung von Transparenz in der Beurteilung, der Vergabe von Prämien und bei Beförderungen. Hierzu gehören ausführliche schriftliche Stellenbeschreibungen mit den Kriterien der Vergabe sowie schriftlichen Begründungen, die eine Kandidatenauswahl aufgrund der veröffentlichten Kriterien erläutert und damit überprüfbar macht.
- Nennung der herangezogenen Akten bei der Beurteilung der Arbeitsqualität der Mitarbeiter entsprechend der derzeit gültigen Dienstvereinbarung, damit diese genau verstehen können, wie ihre Note zustande kommt, und was sie tun müssen, um letztere zu verbessern.
- Neuordnung der Beurteilung der Vorgesetzten. Die Ergebnisse bei der Betreuung der Mitarbeiter müssen ein Bestandteil der Beurteilung der Vorgesetzten sein. Ein Vorgesetzter, der sich aktiv um seine Mitarbeiter kümmert, muss anders beurteilt werden als jemand, der sich in dieser Hinsicht nicht engagiert.
- Erstellung eines Fortbildungsplans im Rahmen jeder Beurteilung in Zusammenarbeit mit dem Mitarbeiter. Die Fortbildung soll sowohl zu einer Stärkung der fachlichen Kompetenz führen als auch die persönliche Eignung für weiterführende Stellen abklären.
- Schaffung der Möglichkeit einer sachgerechten Einarbeitung bei der Übernahme neuer Aufgabenbereiche, wie z.B. neuer Prüfungsgebiete, und die Bereitstellung der nötigen Mittel hierfür.
- Bei der Vergabe der Noten „gut“ und „sehr gut“ muss in Zukunft in einem Anhang zur Beurteilung eine Liste mit einer angemessenen Anzahl der vom jeweiligen Mitarbeiter bearbeiteten Akten enthalten. Die in der Beurteilung

aufgelisteten und genau betrachteten Akten müssen zufällig ausgewählt sein. Die unterste, gerade noch vertretbare Zahl von Vorgängen (oder Akten) die sich in einer Beurteilung unter Nennung des Aktenzeichens wieder finden müssen beträgt zehn (10) Akten. Die Qualität der bearbeiteten Verfahren muss bei diesen Akten nachvollziehbar in der Beurteilung einzeln für jedes der Beurteilung zu Grunde liegende Verfahren (unter Angabe des Aktenzeichens und der Vorgangsnummer) einsehbar sein. Im Patent- und im Markenbereich muss hierzu ein Kriterienkatalog erarbeitet werden, der den Umfang und die Qualität der Recherche und der Prüfung beinhaltet.

- Wiederbelebung der Wohnungsfürsorge zur Versorgung der Kollegen/innen in den unteren und mittleren Einkommensgruppen mit bezahlbarem Wohnraum in Ballungsräumen.
- Koppelung der Gehälter im DPMA an die Gehaltsentwicklung in den Wirtschaftsbereichen, die dem jeweiligen Aufgabenfeld im DPMA entsprechen.
- Erstellung eines Konzeptes durch die Amtsleitung wie sich das DPMA im internationalen Wettbewerb in Zukunft behaupten kann und will. Hierzu gehört eine Liste mit Tätigkeitsfeldern und Kompetenzen, die im DPMA eine hohe Priorität besitzen und deshalb ausgebaut und gefördert werden.

## 2. Arbeitsumfeld

Die Qualität und die bei einer bestimmten Qualität erzielbare Arbeitsmenge ist wesentlich mit den Bedingungen am Arbeitsplatz verknüpft. Wir fordern:

### 2.1. Mehr Büroräume für die prüfenden Bereiche

Die Arbeitsplatzgestaltung und Ausstattung muss sich nach den Aufgaben und Zielen der angestrebten modernen Verwaltung richten. Die Raumplanung hat sich dabei an der Personalausstattung und dem Bedarf zu orientieren. Arbeitsplätze an denen die Mitarbeiter konzentriert schwierige Sachverhalte durchdenken müssen, eignen sich nicht für ein Büro mit einer Doppelbelegung. Generell ist bei der Nutzung von Räumen für Aufgaben, die nicht zum Kernbereich des DPMA gehören, darauf zu achten, dass das DPMA selbst keinen Schaden nimmt, etwa dadurch, dass es seine Aufgaben nur schlechter als bisher wahrnehmen kann. Auftragnehmern aus privaten Firmen auf längere Zeit Räume im DPMA zur Verfügung zu stellen ist nur dann sinnvoll, wenn diese Räume auch ohne eine Beeinträchtigung der Aufgaben im DPMA entbehrt werden können.

### 2.2. Verbesserung der Arbeitssicherheit

Durch den massiven Einsatz von Bildschirmarbeitsplätzen steigen die gesundheitlichen Risiken der Beschäftigten, die unbedingt durch die Verbesserung der Arbeitsplatzbedingungen aufgefangen werden müssen. Wir fordern die strikte Einhaltung der Arbeitssicherheitsvorschriften, mit regelmäßigen Arbeitsplatzuntersuchungen und Gefährdungsanalysen. Dazu gehört es auch, die gesundheitliche Fürsorge sicherzustellen (Einweisung und Unterrichtung der Beschäftigten, regelmäßige Augenuntersuchungen,

Kostenübernahme für Sehhilfen).

Übermäßig hohe Temperaturen, wie sie derzeit im Haupthaus des DPMA und in Teilen der Dienstgebäude in Jena und Berlin in jedem Sommer auftreten, führen zu erheblichen gesundheitlichen Belastungen, und können unter Umständen dauerhafte und folgeschwere Schädigungen hervorrufen. Insbesondere sind schwerbehinderte und gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeiter gefährdet und besonders belastet. Diese schlechten Arbeitsbedingungen in den Sommermonaten mindern zudem die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter erheblich. Da in der Zukunft mit weiter steigenden Temperaturen in den Sommermonaten zu rechnen ist, wird sich diese Situation verschärfen. Da die Gesundheit der Mitarbeiter auf keinen Fall gefährdet werden darf, ist dringender Handlungsbedarf gegeben. Wir fordern daher effektive Schutzmaßnahmen, die so schnell wie möglich realisiert werden. In der Vergangenheit waren die meisten Versuche erfolglos und gingen ausschließlich zu Lasten der Mitarbeiter (sog. „Hitzeferienregelung“). Wir werden besonders gefährdeten Mitarbeitern raten, sich bei Beschwerden aufgrund von extremen Temperaturen krankzuschreiben zu lassen. Erzwungener Urlaub zu Lasten des Gleitzeitkontos („Hitzeferienregelung“) ist bei den derzeitigen Wochenarbeitszeiten für die meisten Mitarbeiter, mangels der Möglichkeit entsprechende Überstunden zu sammeln, weder eine Alternative noch ein respektvoller Umgang.

Dass ein kranker Mitarbeiter am Arbeitsplatz nichts verloren hat, ist bekannt, die Begründung hierfür auch. Dass ein Mitarbeiter jedoch auch bei einer klaren Gefährdungslage nicht warten soll bis daraus ernsthafte gesundheitliche Probleme entstehen, ist nicht so bekannt. Die Mitarbeiter sind gehalten rechtzeitig zu handeln, also sobald die ersten Anzeichen von Problemen aufgrund der Gefährdungslage erkennbar sind.

Ein einziger Fall von Dienstunfähigkeit kommt die öffentliche Hand sehr viel teurer als die Durchführung von Schutzmaßnahmen. Auch der Mitarbeiter selbst hat bei einer Dienstunfähigkeit erhebliche Mehrkosten zu tragen, von den gesundheitlichen und persönlichen Konsequenzen einmal völlig abgesehen. Auch die Ausrüstung des Arbeitsplatzes selbst ist zu verbessern: Die derzeit im Einsatz befindlichen Tastaturen sind für die Benutzung, die in manchen Bereich im DPMA (vor allem Patentbereich) eingesetzt werden, nicht geeignet. An dieser Stelle müssen Verbesserungen durch Eingabehilfen erfolgen, die der Benutzer selbst in der Hand halten kann. Die große Zahl der an Sehenscheidenentzündung erkrankten Mitarbeiter zeigt dass hiervon viele Mitarbeiter betroffen sind und es im Interesse des DPMA liegt, die Situation zu verbessern.

Dass Lärm krank macht ist eine mittlerweile anerkannte Tatsache. Dass ein zu hoher Geräuschpegel am Arbeitsplatz die Konzentration beeinträchtigt, ist jedoch eine uralte Binsenweisheit. Hier ist zu untersuchen ob die Arbeitsumgebungen im Patentamt noch den gesetzlichen Vorgaben und dem allgemein akzeptierten Stand der Technik entsprechen.

Um einfache Maßnahmen unbürokratisch und schnell umsetzen zu können, fordern wir ein eigenes Budget für diese Aufgaben. Damit könnten Maßnahmen, wie die Sanierung der zu schwach dimensionierten Scharniere der Fenster an den Stirnseiten des Haupthauses in München sowie kontinuierliche Messungen der Temperatur verbunden mit Sonderlösungen für besonders gefährdete Mitarbeiter aus eigener Kraft und unverzüglich durchgeführt werden.

All dies zeigt, dass die eingangs geforderte Gefährdungsanalyse der

Arbeitsplätze der Mitarbeiter wichtig ist. Der VBGR tritt dafür ein, dass diese unverzüglich und unter Beteiligung der Personalvertretungen durchgeführt wird. Der Abschlussbericht dieser Untersuchung muss mindestens in den Teilen den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden, die ihren eigenen Arbeitsplatz betreffen. Der VBGR tritt jedoch für eine vollständige Veröffentlichung ein.

### 2.3. Telearbeit

Telearbeit ist ein geeignetes Instrument, um die seit Jahren geforderte Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu realisieren, aber auch um dem Platzmangel im DPMA entgegenzutreten. Die Amtsleitung hat dies in vorbildlicher Art und Weise genutzt und ihr gebührt in diesem Zusammenhang unsere Anerkennung. Diese Arbeitsform ist auch wichtig um den Arbeitsplatz im DPMA attraktiv zu halten, um guten Nachwuchs zu gewinnen aber auch um die langjährigen Mitarbeiter zu motivieren.

Die häuslichen Arbeitsplätze brauchen eine besondere Ausstattung, die in der Regel besser als im Amt sein muss, damit die Mitarbeiter in Telearbeit gleiche Ergebnisse bezüglich der Arbeitsmenge und der Arbeitsqualität erzielen können. Hierbei sollte auf die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeiter eingegangen werden. Der Versuch, Einheitsarbeitsplätze in häuslicher Umgebung einzurichten, wird dem Gedanken der Telearbeit nicht gerecht. Die Amtsleitung wird gebeten, diesem Bereich besondere Aufmerksamkeit zu widmen, um bei ungewollten Entwicklungen frühzeitig reagieren zu können.

Der VBGR fordert, eine sorgfältige Begleitung des Projekts mit einer kontinuierlichen Auswertung der Ergebnisse, um auf positive wie negative Entwicklungen dieses neuen Projekts schnell und unter Beteiligung der Personalvertretungen reagieren zu können.

### 2.4. Flexibilisierung der Arbeit

Der VBGR tritt für eine weitere Flexibilisierung der Arbeit ein. Dies ist eines der wesentlichen Vorteile des DPMA gegenüber der Industrie bei der Gewinnung von Personal. Die Amtsleitung sollte sowohl die Anträge auf Teilzeit unterstützen als auch die Nutzbarkeit von „Sabbaticals“ ermöglichen. Sabbaticals sind längere Arbeitspausen unter Verzicht auf einen Teil des Gehalts. Das Beamtengesetz ermöglicht derartige Modelle.

Der VBGR tritt auch für einen flexibleren Gleitzeitrahmen ein, damit die sehr hohe Wochenstundenzahl im Beamtenbereich ohne allzu große Einbußen der Lebensqualität abgeleistet werden können.

### 2.5. Arbeitsbelastung im Patentbereich

Obwohl die Anzahl der Anmeldungen seit Jahren auf einem hohen Niveau verharret, erhöht sich der Arbeitsaufwand kontinuierlich. Dies liegt an dem kontinuierlichen Anstieg der verfügbaren technischen Information weltweit und damit des Prüfstoffs – dies sind die bei einer Prüfung zu betrachtenden Dokumente - in unseren Datenbanken. Damit hat der Patentbereich eine besondere Stellung, denn er muss, um seine Qualität und seine Arbeitsmenge halten zu können, jedes Jahr um 3% (Mittelwert) effektiver werden.

Nahezu kein Unternehmen in der freien Wirtschaft könnte diese Aufgabe auf Dauer lösen. Das technische Wissen kennt keine Rezession und die Anzahl der Staaten, die durch Forschung auf Weltniveau einen Wettbewerbsvorteil suchen,

erhöht sich laufend. Um diese Herausforderung zu meistern, müssen alle verfügbaren Ressourcen im DPMA genutzt werden. Eine Steigerung der Effizienz durch Investitionen darf kein Wunsch sein, sondern muss bei jeder Investition nachgewiesen werden. Auch bei Investitionen kommt es auf die Qualität an, und nicht nur auf die Menge des eingesetzten Geldes. Es darf auf keinen Fall so sein, dass die Steigerung der Effizienz durch eine Erhöhung des Drucks auf den einzelnen Prüfer zustande kommt, wie dies in den letzten Jahren der Fall war. Solche Leistungsreserven sind schnell erschöpft und führen zu einem „Burn-Out“ der Mitarbeiter, also einem späteren sehr tiefen Absacken der Leistungsfähigkeit. Wir wollen verhindern, dass kurzfristig erhöhte „Produktionszahlen“ zu langfristigen Problemen führen, deren Lösung den jungen und den zukünftigen Mitarbeitern überlassen wird.

Eine Aufgabe die derzeit nicht mehr ausreichend wahrgenommen wird, ist die Prüfstoffpflege im Patentbereich. Dadurch werden Probleme für die Zukunft geschaffen, da eine Gruppenmappenrecherche zunehmend schwerer und weniger aussagekräftig wird: Dies legt den Grundstein für längere Bearbeitungszeiten pro Anmeldung, aufgrund einer längeren Recherche. Die Prüfstoffpflege bedeutet, dass die Dokumente, die für die Beurteilung der Patentfähigkeit betrachtet werden müssen, in einzelne Gebiete eingeteilt werden. Dies erleichtert die Suche nach relevantem Stand der Technik, sie reduziert die Komplexität der Datenbank, da man nur noch in bestimmten Teilmengen aus einer immer größer werdenden Menge an Dokumenten suchen muss. Der zweite Vorteil ist, dass auch die Öffentlichkeit, die Unternehmen, die privaten Erfinder und die Öffentlichkeit allgemein einen besseren Überblick über den Stand der Technik erhalten. Der letzte Vorteil liegt darin, dass ein Prüfer der die weltweit erscheinende Literatur in regelmäßigen zeitlichen Abständen von wenigen Wochen durchsieht sein Prüfgebiet auf diese Art sehr viel besser kennenlernt. Ohne eine gute Prüfstoffpflege muss deshalb die Qualität der Recherche abnehmen. Dieser Prozess ist schleichend, macht sich also nur nach und nach über mehrere Jahre bemerkbar, ist aber dafür kaum mehr umkehrbar. Da die Prüfstoffpflege eine Aufgabe ist, die für alle europäischen Patentämter wichtig ist und auch alle gleichermaßen vor Probleme stellt, bietet es sich an sich im europäischen Rahmen die Kosten für diese Aufgabe zu teilen. Derzeit erzielt das europäische Amt bei der Prüfstoffpflege im Mittel über alle Gebiete sehr viel bessere Ergebnisse, als das DPMA. Das liegt daran, dass dort auch sehr viel mehr Geld in diese Aufgabe investiert wird. Das DPMA könnte dies als europäische Aufgabe ansehen und durch einen eigenen Beitrag an Ressourcen (Geld und Personal) dem EPA bei der Klassifizierung helfen. Im Gegenzug könnte dies im DPMA allen Prüfern freigestellt werden, ob sie die DEKLA weiter pflegen. Dies wäre ein Beitrag zur Kostenreduktion im DPMA und ein Beitrag um eine gerechtere Arbeitsbelastung der Patentprüfer im DPMA selbst zu erreichen: Es gibt bereits sehr viele Prüfer, die ihren Prüfstoff nicht mehr pflegen. Die, die das dennoch tun werden derzeit benachteiligt, da der Zeitaufwand für die Pflege des Prüfstoffs nicht für das Erhöhen der Zahl der beurteilungsrelevanten Aktionen zur Verfügung steht. Da jedoch die einzelnen Patentprüfer ihren Prüfstoff nicht mehr selbst einsortieren und damit gar nicht zu Gesicht bekommen und deshalb mit einer Absenkung der Recherchequalität im DPMA zu rechnen ist, müsste in die Ausbildung und das Kennenlernen des Prüfstoffs investiert werden.

Die wichtigsten Handlungsmöglichkeiten des DPMA bestehen in den Schwerpunkten, die es bei der Verwendung seiner Investitionsmittel setzen

kann. Schwerpunkte wie etwa die Prüfstoffverwaltung im Patentbereich sind wichtig um die Wettbewerbsfähigkeit des DPMA zu erhalten.

## 2.6. Arbeitsbelastung im Markenbereich

Die Feststellungen für den Patentbereich gelten im Wesentlichen auch im Markenbereich. Der VBGR hält die folgenden Maßnahmen zur Wahrung der Qualität und einer gerechten Arbeitsverteilung geeignet:

- Eine Festlegung auf eine klassenbezogene statt einer endziffernbezogener Bearbeitung. Das Ansammeln von Spezialwissen in einzelnen technischen Bereichen wird dadurch stark behindert. Information bei wichtigen Anmeldern einzuholen (Informationsreisen) wird dadurch unmöglich gemacht, sich aus Literatur und Zeitschriften zu informieren ebenfalls. Eine Zuweisung einer Anmeldung an einzelne Prüfer aufgrund der zufälligen Reihenfolge der Anmeldung (die Endnummern werden in der Reihenfolge des Eingangs vergeben) reduziert die Qualität der Recherche, da sich Prüfer nicht so gut in eine große Zahl von Themenbereichen einarbeiten können, als in eine kleine Zahl.

Besonders zur Klärung der Eintragungsfähigkeit von Bildmarken, die technische Pictogramme oder Symbole technischer Sachverhalte enthalten, muss ein Spezialwissen vorhanden sein. Bei der Eintragung von Marken ist nicht nur darauf zu achten, ob der gewählte Begriff oder das Bild beschreibend ist, sondern auch ob gesetzliche oder für die Bundesrepublik vertragliche vereinbarte Eintragungshindernisse vorliegen. Diese Eintragungshindernisse kann man nur finden, wenn man gezielt danach sucht, da der Begriff an sich oder Teile davon in vielen Quellen verwendet werden (etwa der Treffer 35 000 von 50 000 in einer Suchmaschine wäre die relevante rechtliche Vereinbarung). Zwischenstaatliche Vereinbarungen über die Schutzzfähigkeit von Begriffen oder Symbolen wären über Internetsuchmaschinen gar nicht recherchierbar, schon gar nicht ob diese noch gelten.

- Reduktion des Aufwands zur Klärung der Waren- und Dienstleistungsverzeichnisse. Dazu sollte die baldige Einführung einer elektronischen Klassifikation durch eine Datenbank, ähnlich der beim Harmonisierungsamt in Alicante vorhandenen, angestrebt werden. Anmelder, die andere Begriffe wählen, müssten über eine zusätzliche Gebühr für die Klärung des Verzeichnisses zur Kasse gebeten werden. Dass dieses Ziel erreichbar ist, zeigt sich seit Jahren im Bereich IR Ausland – Inland. Generell sind bei der Bemessung des Personalbedarfs der Teams nicht die Anmeldezahlen, sondern vor dem Hintergrund der umfangreicheren Bearbeitung der Verzeichnisse - insbesondere in den Klassen 9, 38, 42 - die durchschnittliche Bearbeitungszeit bis zur Eintragung zugrunde zu legen. Die durchschnittlichen Bearbeitungszeiten sollten in den Personalbedarfsermittlungen für jedes Gebiet getrennt ermittelt werden. Natürlich wirkt sich die längere Bearbeitungszeit auch auf die Bearbeitungsmenge der Kolleginnen und Kollegen aus und ist bei der Beurteilung entsprechend zu berücksichtigen.

- Entlastung der Markenprüfer von den nicht zu ihrer Kerntätigkeit gehörenden Aufgaben wie z.B. Kontenbearbeitung, Anmelderkklärung, Umschreibungen, Erfassen von Teilversagungen, Aktenabschlüsse

- Überprüfung des Konzeptes der „ganzheitlichen Prüfung“. Die von KPMG im Jahr 2000 erstellte Studie, die dazu geführt hat dass ein Großteil der Markenprüfer formale Kontrollaufgaben übernommen haben, hat sich unserer Ansicht nach als eine Fehlentwicklung erwiesen, die korrigiert werden muss. Die Prüfer müssen sich vornehmlich um die Prüfung des Inhalts einer

Markenanmeldung kümmern und sollten ihre Zeit nicht mit Formalprüfungen verbringen. Wir sind der Meinung dass damit die Arbeitszeit von hoch spezialisierten und teuren Fachkräften unsachlich verwendet wird und erhebliche und unnötige Kosten entstehen. Eine interne Überprüfung des Konzepts könne zum Anlass genommen werden, eine externe Überprüfung anzustoßen, die die Grundlage für eine Änderung dieses überholten Konzepts zur Folge haben könnte. Der VBGR hält dieses Konzept der „ganzheitlichen Prüfung“ für eine Fehlentwicklung.

- Pflege der im H3-Bereich verwendeten Software durch fest angestelltes Personal des DPMA. Dies soll eine Weiterentwicklung des Systems im Sinne einer höheren Wettbewerbsfähigkeit des Markenbereichs sicherstellen. Wir treten dafür ein, dass diese Weiterentwicklung durch hierfür zu rekrutierende Mitarbeiter der Hauptabteilung 3 erfolgt.

## 2.7. Neue Medien

Eine beschränkte und klar geregelte private Nutzung der elektronischen Medien (Internet und E-Mail) ist, wie in anderen Bundesbehörden (z. B. Bundesamt zur Sicherheit in der Informationstechnik - BSI, BMJ) zuzulassen.

Unter einer vertretbaren privaten Nutzung des Internets am Arbeitsplatz versteht der VBGR, eine Nutzung im zeitlichen Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen, die nicht dazu geeignet ist dem Ruf des DPMA zu schaden.

Eine Betrachtung der An- und Abfahrten der öffentlichen Verkehrsmittel, des Wetters, sowie der Informationen der Schule die die eigenen Kinder besuchen, hält der VBGR für eine vertretbare Nutzung des Internets, die im Interesse des DPMA liegt. Mitarbeiter die die Gelegenheit haben mit Hilfe des Internets und von E-Mail ihren persönlichen Bereich besser regeln zu können, sind motivierter und sorgenfreier und deshalb auch leistungsfähiger.

Der VBGR unterstützt keine Nutzung des Internets, die dem Ansehen des DPMA schaden kann: Eine Nutzung von „chat-rooms“ oder Foren, Bekanntschaftsvermittlungen, der Aufruf von Seiten mit Pornographie aus privaten Gründen, das Mitbieten in Versteigerungen, die Abfassung von Tagebüchern oder Ähnliches wird vom VBGR nicht toleriert.

Es ist die Aufgabe der Amtsleitung Sachverstand in geeigneten Bereichen zum Schutz des DPMA und der Mitarbeiter anzusammeln, um zwischen einer vertretbaren und einer nicht erwünschten Nutzung unterscheiden zu können. In den Jahren 2006 und 2007 sind dem DPMA technische Details über Fälle von Disziplinarverfahren zugetragen worden, die nach der Ansicht des VBGR besorgniserregend sind. Hier sollte sich die Amtsleitung mit der Personalvertretung auf ein gemeinsames Vorgehen verständigen. Insbesondere ist nach der Ansicht des VBGR hier der Rat des BSI einzuholen.

## 2.8. Investitionsmittel

Die Investitionen sind das wesentliche Gestaltungsmittel der Amtsleitung, da nahezu alle Maßnahmen oder Veränderungen im DPMA Geld benötigen. Die finanziellen Mittel im DPMA sind seit Jahren sehr knapp, so dass nie alle wichtigen Vorhaben realisiert werden können. Dies bedeutet, dass das vorhandene Geld sorgfältig verwaltet werden muss und vor allem sparsam dort eingesetzt werden sollte, wo es dem DPMA den größten Nutzen erbringt.

Deshalb setzen wir uns für Transparenz bei der Verwendung aller Finanzmittel ein. Um das Vertrauen der Kunden, der Mitarbeiter und der Auftragnehmer in das DPMA zu stärken müssen Ausschreibungen so abgehalten werden, dass

jeder Wettbewerber den gleichen Zugang zu Informationen hat und mehrere ernstzunehmende Angebote für jede Leistung eingeworben werden können. Hierzu müssen die Ausschreibungsunterlagen, wie auch die Abschlussberichte und Abnahmeprotokolle, Wirtschaftlichkeitsgutachten und die Entscheidungsgrundlagen für die Vergabe auch für die Mitarbeiter offen einsehbar sein.

Mit Investitionen kann und muss das DPMA sich für künftige Aufgaben rüsten. Ein effizienter und effektiver Einsatz der Investitionsmittel in allen Bereichen des Amtes ist hierzu unabdingbar. Wir sind im Vergleich zu vielen unserer Konkurrenten (etwa dem europäischen Patentamt) deutlich kleiner und verfügen nicht zu letzt aus diesem Grund auch über weniger Investitionsmittel. In vielen Bereichen der gewerblichen Schutzrechte sind Aufgaben unabhängig von der Zahl der Anmeldungen und damit der Größe des Amtes (etwa bei der Prüfstoffpflege im Patentbereich). Letzteres bedeutet, dass ein großes Amt sich mehr und größere Investitionen als ein Kleines leisten kann, da es alle seine Fixkosten auf viele Anmeldungen umlegen kann. Deshalb haben große Ämter in diesem Zusammenhang einen Wettbewerbsvorteil. Das DPMA steht aber nicht nur in Konkurrenz mit europäischen Organisationen, sondern zunehmend – hier ist die Entwicklung noch ganz am Anfang – mit den nationalen Ämtern anderer europäischer Staaten, die teilweise deutlich niedrigere Personalkosten aufweisen. Ein Wettkampf mit anderen Ämtern um die geringsten Kosten im Patentwesen zu führen, hält der VBGR für schädlich. Dies geht fast immer zu Lasten der Qualität, der Bezahlung der Mitarbeiter und der Öffentlichkeit, da dies die Kosten nur verschiebt. Eine Situation, in der nur die finanzkräftigen Anmelder zu ihrem Recht kommen, widerspricht unserer Grundüberzeugung. Unter diesen Voraussetzungen ist es selbstverständlich, dass man mit dem knappen Geld sehr sorgfältig umgehen muss, und sich ständig überlegen muss ob man die vorhandenen Mittel bestmöglich einsetzt.

Aus den oben genannten Gründen, ist der VBGR der Meinung, dass alle Aufgaben, die für die Wettbewerbsfähigkeit des DPMA nicht zentral sind, gemeinschaftlich in Zusammenarbeit mit anderen Staaten gelöst werden sollten, um sich deren Kosten und Risiken teilen zu können. Dies betrifft alle Aufgabenbereiche im DPMA.

Derzeit sind speziell im Patentbereich die IT-Arbeitsmittel (DEPATIS) denen unserer Konkurrenz (EPOQUE) unterlegen. Das im DPMA erstellte System hat sicher seine Stärken in der Bedienbarkeit (es werden andere Schwerpunkte gesetzt), kann jedoch in der Verfügbarkeit der Daten nicht mehr mithalten (Fachdatenbanken wie WPI, INSPEC, MEDLINE, IEEE, Literaturprüfstoff, ...). Dies liegt hauptsächlich daran, dass das DPMA für die Beschaffung der Lizenzen einfach nicht genug Finanzmittel besitzt. Andere Fähigkeiten des Recherchesystems EPOQUE, wie die schnelleren und umfangreicheren Suchalgorithmen, und die mächtige Makrosprache, können im DPMA aus Kostengründen ebenfalls nicht nachgebildet werden. Wir sind der Meinung, dass sich dies nur dann ändern kann, wenn wir von den Entwicklungen auf europäischer Ebene profitieren können. Nur dann sind wir in der Lage, uns durch die Entwicklung von Erweiterungen oder Zusätzen abheben zu können. Derzeit verschlingt das Gleichziehen der Funktionalität bereits den Großteil der verfügbaren Mittel. Hierzu braucht der Patentbereich IT-Werkzeuge, die auf dem gemeinschaftlichen System des europäischen Amtes aufbauen oder diese

zumindest mit Nutzen. Die Recherche ist die Kernaufgabe des Patentbereichs, denn die Prüfung und der Prüfbescheid sind ohne eine gute Recherche völlig wertlos. Ein zweitbestes EDV-System würde auf Dauer eine Benachteiligung unseres Amtes zur Folge haben. Auch bezogen auf das geplante Verwaltungssystem im Patentbereich (Elektronische Schutzrechtsakte, kurz EISA) hält der VBGR es für sehr wichtig, Synergien mit anderen Patentämtern zu nutzen, wo immer dies möglich ist. Derart hohe Kosten wie die des Projekts EISA, mit den damit verbundenen Sparauflagen, binden finanzielle Mittel und schränken den Handlungsspielraum des DPMA über Jahre hinaus drastisch ein. Der VBGR fordert zusätzlich zur Nutzung von Synergien mit anderen Patentämtern, den Aufbau eines eigenen Realisierungswissens: Fachkräfte mit Programmierkenntnissen könnten dauerhaft und unabhängig von der jeweiligen Haushaltslage unsere Systeme verbessern.

Im Markenbereich ist die finanzielle Sicherstellung der jeweils notwendigen Weiterentwicklung des DV Systems Marken sowohl hinsichtlich der Anpassung an rechtlicher Änderungen, als auch der nach Ansicht der Mitarbeiter notwendigen Anpassung in funktioneller Hinsicht außer in begründeten Ausnahmen durch eine im Amt geschaffene Lösung mit eigenen Fachkräften sicherzustellen. Eine langfristige Abhängigkeit von einem Anbieter, der ohne ernsthafte Konkurrenz bei fast jeder Veränderung der Verwaltungsabläufe mit einem Folgeauftrag zu seinen Konditionen rechnen kann, ist unter allen Umständen zu vermeiden. Ein hoher Finanzbedarf im IT-Bereich hat, wie sich dies in der Vergangenheit gezeigt hat, fast immer eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im DPMA zur Folge (Verlust an Büroräumen mit der Folge von Doppelbelegungen in fast allen Bereichen,). Im Patentbereich ist eine derartige Gefahr bei dem Projekt der elektronischen Schutzrechtsakte (EISA) ebenfalls unbedingt zu vermeiden.

Generell ist die EDV sehr wichtig, sie ist aber nicht der einzige Bereich, in den das DPMA investieren sollte. Die Informationsbeschaffung (Bibliothek, Zugang zu Datenbanken, ...) und die Mitarbeiterausbildung haben einen ebenso hohen Stellenwert. Die besten Informationssysteme mit den schnellsten und umfangreichsten Algorithmen sind mit unvollständigen Daten oder schlecht ausgebildeten Mitarbeitern nicht in der Lage, gute Ergebnisse zu liefern. Die Antwort auf die Informationsvielfalt in den Datenbanken unserer Konkurrenz (etwa dem EPA) kann nicht darin liegen, auf deren Daten zu verzichten.

Das DPMA sollte auf die Erfahrungen und Fähigkeiten seiner Mitglieder im IT-Bereich zurückgreifen und den Mitarbeitern die Möglichkeit geben, ihr Prüfgebiet mit den Algorithmen zu bearbeiten, mit denen die Mitarbeiter am besten umgehen können. Unsere technischen Systeme müssen rückwärtskompatibel erweiterbar sein. Speziell in diesem Zusammenhang sollte auf die Ergebnisse der universitären Forschung zurückgegriffen werden. Das DPMA müsste diese Forschung vorantreiben und sich in diesem Zusammenhang engagieren. Im Moment ist die Situation in diesem Bereich völlig unbefriedigend.

### **3. Qualität**

Das derzeit hohe Ansehen des DPMA in der Öffentlichkeit hängt im Wesentlichen von der Qualität seiner Arbeit ab. In den letzten Jahren wurde jedoch die Qualität der

Recherche und der Prüfung vernachlässigt, um mit den steigenden Anmeldezahlen zurechtzukommen zu können. Die Mitarbeiter haben das Gefühl dass die Qualität der Arbeit nicht mehr wichtig ist und dass es die Amtsleitung es mit ihrem Eintreten für Qualität nicht ernst meint.

Der Hintergrund für die Geringschätzung der Arbeitsqualität sind Einsparziele an Personal die durch die Politik vorgegeben werden. Die Folgen dieser Sparmaßnahmen der öffentlichen Hand trafen nicht nur das DPMA, sondern haben in vielen anderen Bereichen Probleme ergeben (Lebensmittelkontrolle: Gammelfleischskandale, Baubehörden: eingestürzte Eishalle, Schulen: PISA, Flugsicherung: Skyguide...). Diese hängen meist eng mit einer zu geringen Personalausstattung und nicht erfolgten Investitionen in diesen Bereichen zusammen. Erst wenn die Öffentlichkeit durch aufgedeckte Misstände oder Unfälle wachgerüttelt wurde, hat die Politik reagiert und Fehlentwicklungen korrigiert.

Auch im Patentbereich gibt es seit mehreren Jahren eine öffentliche Diskussion um sogenannte „Trivialpatente“, also zu unrecht erteilte Schutzrechte. Diese Diskussion trifft zwar hauptsächlich das europäische und amerikanische Patentamt, dennoch ist auch das DPMA davon betroffen.

Wenn die politisch Verantwortlichen den allgemeinen Sparzwängen nachgeben und ein Absenken der Beschäftigtenzahlen im DPMA bei steigender Arbeitsmenge auf Kosten der Qualität erzielen wollen, wird ein nachhaltiger Vertrauensverlust bei den Anmeldern und in der Öffentlichkeit riskiert. Es darf nicht vergessen werden, dass das Patentsystem von der Akzeptanz und dem Vertrauen der Öffentlichkeit lebt. Das DPMA ist eben nicht nur für die Anmelder da, sondern für die gesamte Gesellschaft. Schließlich werden von ungerechtfertigt erteilten Schutzrechten mehr als 80 Millionen in Deutschland lebende Personen geschädigt. Wenn das DPMA dieses Vertrauen der Gesellschaft verspielt, dann sind alle Arbeitsplätze in den prüfenden Bereichen gefährdet. Eine Arbeitsmenge ohne eine Mindestqualität hat keinen Wert, weder für die Anmelder, noch für die Öffentlichkeit. Eine geringe Qualität bei der Prüfung, die sich in einer sachlich nicht begründeten hohen Erteilungsqualität niederschlägt, zwingt alle Unternehmen auch die kleinsten Veränderungen anzumelden, da sie sonst befürchten müssen durch Anmeldungen der Konkurrenz behindert zu werden. Die Folge wäre ein weiterer Anstieg an Anmeldungen, den die Wirtschaft finanzieren müsste, die dann erst recht nicht sachgerecht geprüft werden könnten. Eine weitere Folge einer niedrigen Prüfungsqualität ist, dass die Unternehmen selbst in die Prüfung aller sie möglicherweise betreffenden Patente investieren müssen. Jedes Unternehmen müsste für eine Prüfung von erteilten Patenten anderer Anmelder Ressourcen einsetzen, mit der Folge eines erheblichen gesamtwirtschaftlichen Schadens. Wer in der Industrie eine hohe Zahl von Produkten fertigt, und dabei einen hohen Anteil an defekten Teilen minderer Qualität in Kauf nimmt, wird nicht gut benotet sondern verliert seinen Arbeitsplatz.

Um der Politik, dem Ministerium und Lobbygruppen nachweisen zu können, welche Einflüsse Änderungen der Verwaltungsvorschriften oder Sparmaßnahmen haben, brauchen wir aussagekräftige und unabhängig ermittelbare Kennzahlen, mit denen man die Qualität unseres Amtes messen kann. Dies gilt für alle Bereiche unserer Behörde. Hierzu muss das DPMA in eine Qualitätssicherung investieren und seine Arbeitsqualität mit seinen wichtigsten Konkurrenten in regelmäßigen Abständen vergleichen. Die derzeit wichtigste Konkurrenz im Patentbereich ist das europäische Patentamt (EPA). Hier sollten regelmäßig, amtsweite und unabhängige Vergleichszahlen erhoben werden (etwa durch ein unbeteiligtes drittes Amt oder durch eine gegenseitige Überprüfung).

Version vom 04.12.2007, beschlossen in der außerordentlichen Mitgliederversammlung am 23.01.2008

Diese Vergleichszahlen dürfen nicht dazu missbraucht werden, einzelne Prüfungsstellen zu vergleichen, da sonst das Ergebnis des Vergleichs von der Arbeitsqualität des Prüfers im europäischen Amt abhängt, auf die der deutsche Prüfer keinen Einfluss hat. Auch das englische und das japanische Amt wären als Vergleich interessant. Die Ergebnisse dieser Vergleiche könnten dem Ministerium, der Amtsleitung, der Politik und den Anmeldern vor Augen führen, welche Konsequenzen Sparmaßnahmen oder sonstige Eingriffe haben. Derzeit werden von der Amtsleitung erhöhte Mengenanforderungen im Patentbereich trotz einem gewachsenen Arbeitsaufwand pro Anmeldung, einfach an die Abteilungsleiter und Prüfer weitergeleitet, obwohl diese nicht wissen wie sie die Vorgaben erfüllen sollen. Die Amtsleitung hat die Pflicht für jede Aufgabe, die sie an ihre Mitarbeiter weiterleitet, sicherzustellen, dass die Mitarbeiter die Mittel und die Möglichkeiten dazu haben, diese Aufgaben auch zu erledigen. Ein reines Weiterleiten von Anforderungen aus dem Ministerium an die Mitarbeiter wird der Verantwortung und den Pflichten der Amtsleitung nicht gerecht.

Die Mitglieder des VBGR wissen, dass eine beliebig hohe Qualität bei der Prüfung und der Recherche zu Schutzrechtsanträgen beliebig lange dauert und deshalb extrem teuer und damit nicht wünschenswert ist. Eine reine, unüberprüfte Eintragung von Schutzrechten ist weder von den Anmeldern noch von der Öffentlichkeit gewünscht und widerspricht den geltenden Gesetzen. Um in diesem Spannungsfeld die richtige Balance zu finden, müssen wir aussagekräftige Kennzahlen ermitteln, die einen offenen und ehrlichen Diskurs ermöglichen. Derzeit besteht in allen Bereichen des DPMA ein erheblicher Handlungsbedarf um ein zu starkes Absinken der Qualität zu verhindern. Dies betrifft besonders die prüfenden Bereiche. Bei der Prüfung von Schutzrechten hängt die Qualität der für die Recherche eingesetzten Zeit direkt mit der Qualität zusammen. Der VBGR wird hier Vorschläge erstellen, wie möglicherweise die Qualität der Prüfung und der Recherche anhand von Kennzahlen beurteilt werden kann. Hierbei ist dem VBGR klar, dass eine Statistik, schon gar keine isolierte Zahl, nie alleine eine gute Aussage über die Qualität liefern kann - über die Arbeitsmenge im Übrigen auch nicht. Es bedarf immer einer sorgfältigen Analyse durch erfahrene Mitarbeiter. Der VBGR ist sich der Missbrauchsgefahr weiterer Statistiken bewusst, sieht jedoch keine andere Wahl als eine Überwachung der Qualität in Form einer Statistik über Kenngrößen, damit einem weiteren Mengendruck auf einzelne Prüfer entgegengewirkt werden kann. Um zu verhindern, dass die Statistik dazu missbraucht wird einzelne Mitarbeiter unter Druck zu setzen, müssen die Kennzahlen auf Abteilungsebene oder Gruppenebene gesammelt und veröffentlicht werden. Auch in den anderen Bereichen (etwa dem IT-Bereich) ist die Qualität der Arbeit wichtig: Diese muss auch dort gemessen und mit der Konkurrenz verglichen werden.

## **4. Aus- und Fortbildung**

Von hoher Bedeutung für das DPMA ist eine bestmögliche Qualifizierung, d.h. Ausbildung und Fortbildung der vorhandenen Kolleginnen und Kollegen für ihre Aufgaben in einem modernen gewerblichen Schutzrechtssystem. Schulungen und Fortbildungen steigern den Wert der einzelnen Mitarbeiter und sind nicht nur für die öffentliche Verwaltung, sondern auch für den einzelnen Mitarbeiter wichtig. Die Einstufung und die Eignung für höherwertige Tätigkeiten im DPMA oder in internationalen Organisationen hängen wesentlich von den Fähigkeiten des Mitarbeiters ab. Ein Mitarbeiter, in den man viel investiert hat und der besondere schwer zu erlernende Fähigkeiten hat, muss gut behandelt werden, denn er ist nicht leicht zu

ersetzen. In einer globalisierten Welt ist ein flexibel einsetzbarer Mitarbeiter ein hoher Wert. Neben einer Stärkung der eigenen Zufriedenheit und der Verbesserung der eigenen Arbeitsleistung steigt mit den Fähigkeiten der Mitarbeiter auch das Ansehen des DPMA in der Öffentlichkeit. Von letzterer hängt das DPMA als der Bundesregierung (und damit der Politik) unterstellte Behörde besonders ab. Für den einzelnen Mitarbeiter bedeutet dies, dass er sich Karrieremöglichkeiten eröffnen kann, etwa um zu internationalen Organisationen zu wechseln, was für den Mitarbeiter selbst vorteilhaft ist, aber auch für das DPMA, da damit der Einfluss Deutschlands in internationalen Behörden gestärkt wird. Die Bundesregierung hat bereits vor einiger Zeit erkannt, dass der Anteil deutscher Staatsbürger in internationalen Gremien und Behörden vergleichsweise niedrig ist, und Programme zur Erhöhung dieses Anteils aufgelegt, von denen das DPMA derzeit nur in sehr geringem Ausmaß profitiert.

Die Schulung im DPMA muss daher kontinuierlich verbessert und ausgeweitet werden:

#### **4.1. Vorrang von Qualität in der Aus- und Fortbildung der Beschäftigten**

Nur wer eine gute Ausbildung absolviert hat und diese pflegt, kann später auch gute Leistungen erbringen. In allen Bereichen muss die Qualität der Ausbildung eindeutig Vorrang vor der Quantität der zu erledigenden Arbeit haben.

In den prüfenden Bereichen darf die Vorgabe hoher Erledigungszahlen anstatt der Sicherstellung einer hohen Ausbildungsqualität nicht Handlungsmaxime sein. Ein besonderes Augenmerk muss auf die fachliche (technische) Ausbildung gelegt werden. Kurse über die rechtlichen Aspekte der Schutzrechte werden im DPMA im Patentbereich in ausreichender Zahl angeboten, die fachlichen, technischen Kenntnisse werden hingegen fast gar nicht gestärkt. Die Fachkenntnisse sind jedoch die Voraussetzung für eine gute Recherche und eine zutreffende Beurteilung des Standes der Technik. Im Markenbereich hingegen müssen die rechtlichen Kenntnisse in den Bereichen mit Spezialgesetzgebung (z.B. Wein-, Arznei- und Lebensmittelrecht) verstärkt vermittelt werden. Hierfür ist der Aufbau von klassenbezogenen Fachkenntnissen unerlässlich.

Auch in der Informationstechnik ist eine technische Ausbildung auf hohem Niveau unerlässlich. Um die Arbeit von Zulieferern richtig bewerten zu können und um selbst Lösungen realisieren zu können, ist technisches Wissen im IT-Bereich nötig, das in so einem schnelllebigen Sektor sehr schnell veraltet und deshalb gepflegt werden muss.

Auch bei der Informationsgewinnung und deren Aufbereitung im Bibliotheksbereich ist Fachwissen unerlässlich. Letzteres ist eines der wesentlichen Stärken im DPMA, etwa im Vergleich zum EPA.

#### **4.2. Kenntnisse von Fremdsprachen**

Fremdsprachen werden in Zukunft immer wichtiger. Die immer wiederkehrende Diskussion von Englisch als Verfahrenssprache und der in letzter Zeit verstärkt stattfindende Prüfer austausch sind nur einige Beispiele hierfür. Auch für die Recherche im Patentbereich sind Kenntnisse in Fremdsprachen (wie zum Beispiel Englisch, Französisch oder Japanisch) unabdingbar und wirken sich in der Qualität der Recherche unmittelbar aus. Gute Fremdsprachenkenntnisse, die für die Arbeit relevant sind, sollten sich in der Beurteilung bei der Arbeitsqualität bemerkbar machen und sind deshalb zu

berücksichtigen.

#### **4.3. Mehr Aufstiegsverfahren**

Die Möglichkeiten eines Regel- und Verwendungsaufstiegs beziehungsweise die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II für besonders qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mehr als bisher zu nutzen.

#### **4.4. Fachliche Laufbahn**

Die Stärkung der fachlichen Kompetenz sollte nicht ausschließlich dadurch belohnt werden, dass der jeweilige Mitarbeiter eine Position erhält, in der er Personalverantwortung übernimmt und seine fachlichen Kenntnisse auf seinem Spezialgebiet nicht mehr zur Geltung bringen kann. Hier muss eine fachliche Laufbahn oder die Vergabe von Prämien, Leistungsstufen und Zulagen ermöglichen dass technische Fachkräfte motiviert werden. Das Pflegen eines Prüfgebiets, also die Aufbereitung des Standes der Technik ist eine wichtige Voraussetzung für eine zügige und zutreffende Recherche in allen prüfenden Bereichen. Auch in der Informationstechnik ist es wichtig sich fachlich weiterzubilden, damit das DPMA wirklich moderne Hilfsmittel selbst erstellen oder in Projekten mit externen Anbietern als kompetenter Partner wahrgenommen werden kann.

Dieses Fachwissen sollte im DPMA verstärkt gefördert werden, in dem den Mitarbeitern die Gelegenheit gegeben wird dieses Fachwissen auch zu präsentieren. Falls sich bestimmte Mitarbeiter auf diese Weise einen herausragenden Ruf erwerben, so muss es möglich sein dies auch zu honorieren, ohne dass dieser Mitarbeiter Personalverantwortung übernehmen muss. Nicht jeder fachlich herausragende Mitarbeiter ist auch eine gute Führungskraft oder strebt dieses Ziel an.

#### **4.5. Ausbildung**

Die Ausbildungsinitiative der Bundesregierung hat zu einer Vielzahl neuer Stellen für Auszubildende im DPMA geführt, die leider nicht alle übernommen werden können. Um diesen jungen Menschen einen guten Start ins Berufsleben zu geben, muss die Ausbildung breit angelegt werden, so dass deren Kenntnisse in der Wirtschaft oder anderen Behörden auch verwendet werden können. Ebenso muss die räumliche Ausstattung der Arbeitsplätze so ausgestaltet werden, dass die Arbeitsumgebung eine gute Ausbildung ermöglicht.

#### **4.6. Personal schulen, bei denen absehbar ist, dass deren Aufgaben in Zukunft entfallen**

Vorrangig müssen diejenigen Mitarbeiter/innen, deren jetzige Aufgaben durch die Modernisierung des DPMA entfallen, für die neuen Aufgaben qualifiziert werden. Hier müssen die Vorgesetzten eine besondere Sensibilität entwickeln und Angebote erhalten, um ihre Sozialkompetenz zu stärken.

#### **4.7. Schulung von Vorgesetzten**

Die Vorgesetzten müssen speziell im Beurteilungswesen kontinuierlich geschult werden, da die Anforderungen an sie steigen. Die Beurteilungen werden in Zukunft für den einzelnen Mitarbeiter immer wichtiger, da sowohl das Gehalt (die Erreichung von Erfahrungsstufen) als auch die Flexibilisierung der Arbeit (die Gewährung von Telearbeit) davon abhängig ist. Gerechte und

zutreffende Beurteilungen können nur von solchen Führungskräften erstellt werden, die gut geschult sind und selbst ein hohes Maß an Fachwissen aufweisen.

Im Patentbereich ist hierfür ein hohes Maß an technischem Wissen nötig, um die Schwierigkeitsgrade der Prüfgebiete richtig bewerten zu können. Der VBGR tritt hier für kleinere Abteilungen ein, damit ein Abteilungsleiter eine bessere Chance hat diesen Anforderungen auch gerecht zu werden.

## 5. Kontrollfunktion

Die Personalvertretungen, deren Mitglieder sich zum großen Teil aus den verschiedenen Verbänden rekrutieren, haben als wichtige Aufgabe die Kontrolle der Amtsleitung. Diese Aufgabe nimmt auch der VBGR wahr.

In einer idealen Welt würde eine Amtsleitung sich ausschließlich um die Belange der Mitarbeiter und um ihren gesetzlichen Auftrag kümmern und keinerlei Tätigkeiten nachgehen, die nur den einzelnen Personen nutzen. Jedermann weiß, dass wir nicht in einer idealen Welt leben, und dass Kontrollfunktionen äußerst wichtig sind. Die Gewerkschaften und das Personalvertretungsgesetz sind aus gutem Grund geschaffen worden. Bittere Erfahrungen aus der Vergangenheit, auch aus der jüngsten Vergangenheit (siehe die Skandale um die BaFin, der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, oder die europäische Kommission in Brüssel) zeigen dass eine wirksame Kontrolle der Amtsleitungen durch die Beschäftigten nötig ist, um Schaden von den Institutionen, der Öffentlichkeit und letztlich auch den Beschäftigten abzuwenden.

Eine Gewerkschaft kann und will keine Amtsleitung ersetzen, muss aber die Aktivitäten letzterer kritisch und konstruktiv verfolgen und hinterfragen, weil die Folgen fehlerhafter Entscheidungen fast immer mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung von den Mitarbeitern allein getragen werden müssen. Die Personen, die hohe Ämter bekleiden und damit für unser Amt Verantwortung tragen, sind meist nicht von den späteren Folgen ihrer Entscheidungen betroffen, da sie dann entweder bereits im Ruhestand oder an eine andere Stelle befördert worden sind. Eine Gewerkschaft, die nur dann eingreift, wenn die negativen Folgen von Entscheidungen sichtbar sind, greift zu spät ein. Im Nachhinein lässt sich dann zwar noch die Schuld zuweisen, aber die Konsequenzen der vorangegangenen Managementfehler lassen sich nicht mehr abwenden.

Nur zu kritisieren und zu mahnen wird dem Auftrag, die Zukunft zu gestalten, nicht gerecht. Wir müssen uns bereits bei der konzeptionellen Gestaltung unseres Arbeitsumfeldes einbringen und zeigen, dass nicht nur kritisieren, sondern durch die Einbringung eigener Vorschläge auch konstruktiv mitgestalten können.

Aus diesem Grund wollen wir zu all den von uns aufgeworfenen Themen einen konstruktiven Dialog mit der Amtsleitung suchen, um im Interesse aller Beschäftigten sachgerechte Lösungen zu erreichen.

Wir rufen unsere Mitglieder und alle Beschäftigten dazu auf, sich an diesem Dialog aktiv zu beteiligen. Überlassen Sie die Gestaltung Ihrer Arbeitsbedingungen und Ihres Arbeitsumfeldes nicht dem Zufall, ergreifen Sie die Initiative und gestalten Sie mit uns zusammen die Zukunft Ihres Berufslebens mit.