

Kurzmeldungen und Positionen

1. **Besoldungserhöhung und Ortszuschlag**
2. **Erleichterung des Aufstiegs – Gemeinsame Aktion**
3. **Kommentar zum Ergebnis der PBE in der Marke**
4. **Ausstattung mit Kommentaren**
5. **Zukunft von Telearbeit und „Home-Office“**
6. **Neugründung von 3 Patentabteilungen in Jena**
7. **Einführung einer neuen Personalverwaltungssoftware
PVS-Plus und allgemeines zur IT-Konsolidierung**

Geschäftsstelle München

Morassistraße 2
D-80469 München

Verantwortlich
Franz Gotsis

Telefon 089.2157-8433
Telefax 089.2429-5807
post@vbgr.de
www.vbgr.de

München, 16.06.2021

04/2021

1. Besoldungserhöhung

Der ursprüngliche BMI-Entwurf zur Besoldungserhöhung 2021 sah die Einführung von regional gestaffelten Ergänzungszuschlägen für kinderreiche Beamte*innen vor. Für Beamte mit Wohnort in München hätte der regionale Ergänzungszuschlag aufgrund der Zuordnung zur Wohngeldstufe VII einen Zuschlag von 500,- € für das erste Kind bedeutet. In Jena (Wohngeldstufe IV) hätte der Zuschlag für das erste Kind 206,- € betragen sollen. Diese Pläne, mit denen [Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts](#) zur amtsangemessenen Besoldung umgesetzt werden sollten, wurden vom BMF ohne Begründung gestoppt. Einen Artikel dazu finden Sie im [dbb magazin 04/2021](#). **Im Ergebnis bedeutet dies, dass die aktuelle Besoldungshöhe von Beamten mit 3 oder mehr Kindern nach wie vor in verfassungswidriger Weise zu niedrig ist (Widersprüche sinnvoll).** Keine Unterstützung fanden die regionalen Ergänzungszuschläge bei den DGB Gewerkschaften, was wohl zur Ablehnung geführt hat. Näheres lesen Sie [hier](#) (Link auf eine Veröffentlichung der Gewerkschaft ver.di).

2. Erleichterung des Aufstiegs – Gemeinsame Aktion

In einem gemeinsamen Schreiben an den Hauptpersonalrat forderten je ein Mitglied der Gewerkschaften VBGR, ver.di und Liste Freie Beamte diesen auf, sich für die in anderen Geschäftsbereichen der Bundesministerien erfolgreich eingeführte Anwendung des § 27 BLV (Ausnahmen für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte) auch im Bereich DPMA einzusetzen.

3. Ergebnis der PBE in der Marken bestätigt Position des VBGR

Seit Jahren mahnte unser Personalratsmitglied Bernd Kessler auf Personalversammlungen, aber auch der VBGR eine bessere personelle Ausstattung der Markenprüfer*innen an (vgl. <http://vbgr.de/vbgraktuell/2019/VBGRinformativ-01-2019.pdf>). Das in Teambesprechungen bekanntgegebene Ergebnis der PBE geht von einem Bedarf von gerundet 100 Markenprüfer*innen und 42 Markensachbearbeitern*innen aus. Dies heißt im Moment, dass dem Markenbereich derzeit nur ca. 60 % der notwendigen Prüfer*innen und Markensachbearbeiter*innen zur Verfügung stehen.

4. Ausstattung mit Kommentaren in den Schutzrechtsbereichen

Der VBGR tritt dafür ein alle in den Schutzrechtsbereichen des DPMA Arbeitenden neben dem Zugang zu einem elektronischen Kommentar auch einen gedruckten Kommentar zur Verfügung zu stellen. Dies erleichtert die Arbeit beträchtlich und verringert den Aufwand in Schreiben, Bescheiden oder Beschlüssen den Anmeldern oder Antragstellern eine Rechtsquelle zu nennen. Die elektronischen Werke erleichtern die Suche, wenn man schon weiß was man will, die gedruckten Bücher erlauben sich leichter in ein Thema einzulesen und tatsächlich Bildschirmspausen zu nutzen.

VBGR aktuell 04/2021

Informationsdienst des VBGR

5. Zukunft von Telearbeit und „Home-Office“

Der VBGR setzt sich dafür ein, ein möglichst hohes Maß an Flexibilität der Arbeitszeit zu erhalten (oder wo möglich auszubauen) und Änderungen nur mit ausreichendem Vorlauf und nach einer ausführlichen Diskussion mit offenem Ergebnis umzusetzen. Hintergrund ist das angekündigte Auslaufen von Notmaßnahmen aufgrund der Pandemie.

6. Neugründung von 3 Patentabteilungen in Jena

Der VBGR tritt dafür ein, nur sich freiwillig meldende Kolleginnen und Kollegen im Patentbereich nach Jena zu versetzen. Unserem Verständnis nach, sollen in Jena erfahrene PatentprüferInnen die neu Einstellenden einlernen und in einem Umfang, dass ein erfahrene/r PatentprüferIn einen neu eingestellten ausbildet. Dieses Vorgehen unterstützen wir, sofern es gelingt genügend Interessenten für Jena zu finden.

Derzeit haben sich zwar einige Interessenten für den Aufbau der Patentabteilungen in Jena beworben, aber wohl noch nicht so viele, dass alle Positionen besetzt werden können. Auch wenn sich im ersten Anlauf noch nicht so viele PatentprüferInnen finden lassen, die zu einer Versetzung bereit sind, sollte Freiwilligkeit Vorrang vor dem schnellen Aufbau der Patentabteilungen in Jena haben.

Beschäftigte, die in München verwurzelt sind, aus ihrem Umfeld herauszureißen, würde zu einem sehr schlechten Start in Jena und zu erheblichen Härten und Spannungen führen, die nicht auftreten müssen. Der VBGR tritt sowohl bei der Prüfung wie auch beim Umgang mit Mitarbeitern dafür ein, dass eine hohe Qualität wichtiger ist als eine hohe Schnelligkeit.

Der VBGR wird sich dafür einsetzen, dass nur dann jemand versetzt wird, wenn sie oder er eine Versetzung explizit wünscht.

7. Einführung einer neuen Personalverwaltungssoftware PVS-Plus und allgemeines zur IT-Konsolidierung

Wie in vielen Flugblättern (z.B. [VBGRaktuell 02/2018](#)) und in Personalversammlungen erläutert, besteht die Bundesregierung und der Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages auf einer sehr weit gehenden Zentralisierung der Informationstechnik (IT) der Bundesverwaltung.

Zu dieser Zentralisierung gehört auch die Zentralisierung der Rechenzentren (Hardware) auf wenige Standorte und die Nutzung zentral bereitgestellter Lösungen. Im Rahmen dieser Zentralisierung wird das bestehende Personalverwaltungssystem [EPOS](#) durch [PVS-Plus](#) (siehe auch die [Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage von Abgeordneten](#)) ersetzt. Im DPMA wird PVS-Plus bereits seit Anfang April eingesetzt. Grundsätzlich hat der Personalrat beim Einsatz von IT-Systemen ein Mitbestimmungsrecht. Dieses Mitbestimmungsrecht dient dazu vertretbare Kompromisse beim Datenschutz und bei der Verhaltens- und Leistungsüberwachung der Beschäftigten zu finden.

Da die IT-Zentralisierung auf höchster Ebene (Kabinetts und Bundestag) beschlossen wurde und keine alternativen Lösungen zur Verfügung gestellt werden (entwickelt werden), ist die Mitsprachemöglichkeit der Personalvertretung gering, da es in aller Regel keine Alternativen gibt.

So ist auch im DPMA trotz fehlender Zustimmung des zuständigen Gesamtpersonalrats das IT-System [PVS-Plus](#) (SAP basiert) zur Verwaltung fast aller persönlichen Daten der Beschäftigten im DPMA im April in Betrieb gegangen (es bleiben noch Papierakten). Dieser Übergang schließt mit ein, dass künftig die Daten der Beschäftigten nicht mehr lokal im DPMA, sondern im ITZ-Bund in einem von dieser Behörde betriebenen Rechenzentrum gespeichert werden. Wir kennen keine rechtlich verbindliche Zusicherung, dass die Daten nicht in Auszügen oder gänzlich an Firmen weitergegeben werden (zum Beispiel um Outsourcing zu betreiben). Diese Daten stehen über eine „On-Line“-Schnittstelle im Intranet der Bundesverwaltung mit mehreren Hunderttausenden Nutzern zur Verfügung. Die Zugänge zu den Daten sind „nur“ durch Passwörter geschützt.

Wir halten es für sehr wichtig, dass trotz der vorgenannten Schwierigkeiten der zuständige Gesamtpersonalrat vor einer Zustimmung zum Einsatz jeder IT-Lösung versteht, welche Daten von Beschäftigten wo genau und von wem gespeichert und verarbeitet werden. Besonders kritisch sehen wir die Möglichkeit über „Berichte“ Auszüge aus den Daten im Excel-Format zu erstellen, die dann beliebig weiterverarbeitet werden können ohne dass das System dies nachverfolgen kann. Gleiches gilt für die zahlreichen automatisierte Schnittstellen (Bundeskasse, Familienkasse, Netwerkverbindungen im DPMA, ...), die wir zumindest genau kennen wollen, bevor wir – die Personalräte des VBGR – dem Einsatz solcher Software zustimmen. Wir kennen auch das Datenmodell (welche Felder existieren) und die Zugangsmöglichkeiten der Inhaber von Rollen und Rechte auf diese Felder nicht. Das Vorgenannte ist keine abschließende Aufzählung.

Grundsätzlich steht der VBGR dafür ein im DPMA möglichst viel IT-Kompetenz zu erhalten ohne jedoch die Beschlüsse der Bundesregierung und des Bundestags zu ignorieren. Wir halten es für wichtig, dass das DPMA die Leistungen, die für unsere Behörde spezifisch sind, also in anderen Behörden nicht anfallen, so gut wie nur irgend möglich erledigt: Im Fall der Patentprüfung heißt das auf Weltniveau, da wir mit vielen großen Behörden im Wettbewerb stehen und eine Lösung, die nur funktioniert im Wettbewerb nicht genug ist. Aufgrund der weitgehenden sozialen Zusagen des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (in der Rahmendienstvereinbarung die vom Hauptpersonalrat unter unserer Beteiligung ausgehandelt wurden) müssen sich die Mitarbeiter der IT keine Sorgen um ihre Arbeitsplätze, ihr Einkommen oder die weitere Verwendung am Standort machen. Sorgen müssen sich die Nutzer der IT machen, also zum Beispiel die Schutzrechtsabteilungen in der Marke oder im Patentbereich, wenn das DPMA wichtige Kompetenzen zur Realisierung von IT-Lösungen nicht mehr im Haus hat und mehr und mehr abhängig wird: Das kann zur Folge haben, dass die Priorität von Änderungswünschen des DPMA gering wird und möglicherweise Lösungen (sehr) lange brauchen oder nicht wettbewerbsfähig sind, sondern „nur“ funktionieren.