

## VBGR – Personalratsarbeit: Zwischenbericht

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als Vorsitzender des VBGR werden ich Sie in unregelmäßigen zeitlichen Abständen über unsere Aktivitäten in den Personalratsgremien informieren.

Die nachfolgende Tabelle greift die Themen, Zeitpunkt und Ergebnis unserer Aktivitäten in übersichtlicher Form auf. Antragstexte unserer Interessenvertreter in den Gremien ÖPR, GPR und HPR sind über LINK in der Tabelle einzusehen (Den Bestimmungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes, insb. § 10, wird bei der Wiedergabe von Texten, ggf. durch Streichungen bzw. Schwärzungen entsprochen).

### Geschäftsstelle München

Morassistraße 2  
D-80469 München

Verantwortlich  
Jürgen Mume  
Telefon 089.2195-3024  
05.08.2005  
Telefon 089.2157-8433  
Telefax 089.2157-8433  
[post@vbgr.dbb.de](mailto:post@vbgr.dbb.de)  
[www.vbgr.dbb.de](http://www.vbgr.dbb.de)

Stichworte	Gremium	Antragstext LINK	Ergebnis
Prüferbeurteilung Transparenz	ÖPR	<a href="#">Antrag_transparenz.pdf</a>	Beschlossen in der Sitzung 1.2.05
Prüferbeurteilung Abteilungs- durchschnitte Leistungsdruck Stunden- kappungen	ÖPR	<a href="#">Antrag_stundenkappung.pdf</a>	Abgelehnt in der Sitzung vom 15.3.05
Leistungsprämien und -Zulagen	ÖPR	<a href="#">Antrag_prämien.pdf</a>	Abgelehnt in der Sitzung vom 5.7.05

Sollten Rückfragen zu den Themen bestehen, so wenden Sie sich bitte an den VBGR bzw. Ihre Interessenvertreter in den Gremien.

Ihr Jürgen Mume

aktuell

Informationsdienst des VBGR

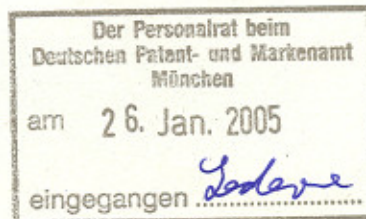
**Benedikt Faust**

Dipl. Physiker, ORR

Zweibrückenstr. 10  
Zi. 3025 A  
Tel. 2619



25.1.2005



**Antrag an den Vorsitzenden des örtlichen Personalrats zur Nachfrage bei der Amtsleitung.**

Sehr geehrter Herr Ermold,

Hiermit beantrage ich, dass mit der Amtsleitung folgender Sachverhalt geklärt und die Ergebnisse dem Personalrat zwecks weiterer Beschlussfassung mitgeteilt werden:

Das Protokoll Abteilungsleiterbesprechung vom 19.1.05 legt unter Punkt 3 dar, dass weitere Einzelheiten zur Beurteilungspraxis für Patentprüfer bestätigt, erläutert und ergänzt wurden. Da es sich dabei um Mitbestimmungstatbestände handelt (vergl. BPersVG §68, Abs.(1) Ziffer 2 und §76, Abs.(2), Ziffer 3) muss der Personalrat über die besagten Einzelheiten unterrichtet sein, um in dieser Hinsicht seine Aufgaben wahrnehmen zu können.

Die im Zusammenhang mit der inzwischen widerrufenen H1-Verfügung vom 3.6.04 (201E-H1) bereits gerügte, verdeckte Handlungsweise darf nicht wieder Raum greifen.

In diesem Zusammenhang sei besonders auf den kürzlich erschienenen Vermerk zu den vom Präsidenten mit den Nachwuchsprüfern durchgeführten Veranstaltungen hingewiesen, wo es unter Punkt 2.4 heißt: „Beurteilungen müssen transparent sein“

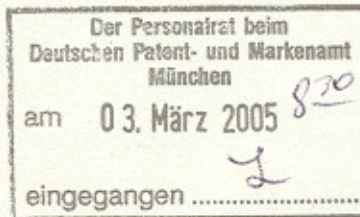
Gruß

Benedikt Faust

Dipl.-Phys. Faust

**Benedikt Faust**

Dipl. Physiker, ORR



Zweibrückenstr. 10  
Zi. 3025 A  
Tel. 2619



2.3.2005

**Antrag an den Vorsitzenden des örtlichen Personalrats zur Erörterung und Vorlage einer Statistik.**

Sehr geehrter Herr Ermold,

Hiermit beantrage ich, mit der Amtsleitung nach Beschlussfassung die nachstehenden Punkte zu erörtern und die Vorlage einer Statistik zu fordern.

Gruß

Benedikt Faust

Mit Schreiben vom 17.8.04 hat der Personalrat zur der Beurteilungspraxis im Patentprüferbereich unter anderem detailliert dargelegt, dass die als Vergleichsmaßstab geltenden Abteilungsdurchschnitte zu hoch angegeben und bei den Beurteilungen der Nachwuchsprüfer die Vergleichsgruppen nach Dienstvereinbarung nicht berücksichtigt werden. Es wurde bereits damals auf den damit erzwungenen besorgniserregenden Anstieg der Arbeitsmengen hingewiesen und mehr Transparenz der Verfahrens-Regeln gefordert.

Die hierauf nach langem Zögern erfolgte Rücknahme der H1-Verfügung vom 3.6.04 am 8.10.04 stellt keine Lösung dieser damals beanstandeten Punkte dar, zumal die Rücknahme

der H1-Verfügung nur den Rückfall in den unklaren Rechtszustand bewirkt, dessen Klarstellung gemäß dem Titel der Verfügung „Klarstellungen und Erläuterungen zur aktuellen Beurteilungspraxis“ beabsichtigt war.

Damit führt der Wegfall der Verfügung nicht automatisch und in allen Abteilungen zugleich zu einem mit der Dienstvereinbarung konformen Zustand. Die Beurteilungspraxis bedarf somit im Rahmen der nun wirksamen Delegationsverfügung nach wie vor der Klarstellung.

Der Personalrat wurde im Übrigen auf die Ergebnisse der mit den Nachwuchsprüfern vom Präsidenten im November 2004 durchgeführten Veranstaltungen vertröstet.

Das Ergebnisprotokoll dieser Veranstaltungen vom 4.1.05 bestreitet zunächst, dass die Arbeitsmenge gravierend angestiegen sei – was im Widerspruch beispielsweise zur Veröffentlichung DPMA aktuell „Unsere Erfolge 2004“ Ausgabe 13/2005 (Steigerung der Erledigungen im Prüfungsverfahren: 8%) steht – und lässt aber, abgesehen von Wunschvorstellungen wie „transparent“, „gerecht“, „fair“, verbindliche Aussagen über die Berechnung des Abteilungsdurchschnitts und die Wahrung der Vergleichsgruppen vermissen.

Durch die kürzlich veröffentlichten Kappungszahlen an Überstunden der Prüfer sieht sich der Personalrat erneut veranlasst, hier auf eine allgemeinverbindliche Antwort der Amtsleitung zu dringen, die der Verunsicherung der Prüfer ein Ende setzt.

Die bekannt gewordene enorme Kappungszahl von 1027 Arbeitsstunden (in allein in der Abt. ..., wobei Pausenzeiten, auf die verzichtet wurde noch gar nicht berücksichtigt sind) über das Jahr 2004 zeigt erneut, dass die stark verzerrten Maßstäbe die Prüfer zu massiver Mehrarbeit antreiben. Da der Zeitaufwand für diese Mehrarbeit in die Statistik nicht einfließt, sehr wohl aber die Arbeitsergebnisse, wird der Leistungsquotient weiter in die Höhe getrieben.

Die mangelnde Akzeptanz der Amtsleitung für die vom Personalrat bereits mehrfach geschilderte Problematik legt nahe, dass es sich dabei um eine gezielte Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung handelt, wie sie nach §76, Abs.2, Ziffer (5) BPersVG der Mitbestimmung unterliegt und deren Wirkung in der Mehrarbeit zu sehen ist.

Zudem fürchtet der Personalrat eine Benachteiligung jener Mitarbeiter, die nicht bereit oder in der Lage sind, über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun und auch Samstags Dienst zu leisten.

Ferner belegt die Menge an Überstunden, dass die geltenden Leistungsvorgaben von einigen Kollegen nur durch einen weitgehenden Verzicht auf Freizeit und Privatleben erfüllt werden können. Solche Verhältnisse stellen eine konkrete Gefahr für die physische und psychische Gesundheit der Betroffenen dar ~~und gefährden darüber hinaus auch die Qualität der Arbeitsergebnisse~~ (§79 BBeamtG).

In diesem Zusammenhang wird insbesondere auch auf das Schreiben des Personalrats vom 2.2.0<sup>5</sup>~~7~~ hingewiesen.

Die Amtsleitung wird ersucht, eine anonymisierte Statistik vorzulegen, die nach Patentabteilungen gegliedert über das Jahr 2004 (ggf. monatsweise) folgendes auflistet:

- Anzahl effektiver <sup>selbstständiger</sup> Nachwuchsprüfer (bis ORR inclusive), deren Arbeitsmenge (in Erledigungen pro Nettoarbeitstage (gem. H1-Vfg.))
- Anzahl effektiver ausbildender Prüfer ohne die obigen Nachwuchsprüfer, deren Arbeitsmenge
- Anzahl effektiver Gruppenleiter und BFKD, deren Arbeitsmenge
- *Arbeitsmenge der Auszubildenden*

Im Zuge der Aufgabe des Personalrats, über die Einhaltung der Dienstvereinbarungen zu wachen, Beschwerden von Beschäftigten zu bearbeiten und von seinem Initiativrecht Gebrauch zu machen (vergl. §68 BpersVG, Abs.(1), Ziffern 2, 3 und 1) sind dem Personalrat diese Angaben in der gleichen Vollständigkeit zugänglich zu machen, wie sie der Dienststelle zur eigenen Meinungsbildung vorgelegen haben.

Die Amtsleitung wird erneut gebeten, innerhalb eines Monats darzulegen, was sie in Anbetracht der geschilderten Missstände unternimmt und den Personalrat mit dem <sup>n</sup>ersten Willen zur Einigung als gleichberechtigten Partner einzubeziehen.

Der Personalrat beim  
Deutschen Patent- und Markenamt  
München

am 27. Juni 2005

eingegangen ..... *Seebach* .....

Zweibrückenstr. 10  
Zi. 3025 A  
Tel. 2619

**Benedikt Faust**

Dipl. Physiker, RD



27.6.2005

**Antrag an den Vorsitzenden des örtlichen Personalrats zur Erörterung der aktuellen Vergabepraxis der Leistungsprämien.**

Sehr geehrter Herr Ermold,

Hiermit beantrage ich, dass der ÖPR im Hinblick auf die aktuelle Vergabepraxis der Leistungsprämien folgendes beschließe:

1. Die Aufhebung der aktuellen Regelung zur Zuerkennung von Leistungsprämien (vergl. Schreiben des Leiters H4 vom 18.2.05) mit Fristsetzung zu fordern.
2. Die Mitbestimmung über die geltenden Kriterien zur Festsetzung von Leistungsprämien gem. §75 Abs.3 Nr.4 BPersVG einzufordern.
3. Wiedervorlage bei Unterbleiben einer Rückäußerung der Amtsleitung. Kommt die Amtsleitung den Punkten 1 und 2 nicht nach, beim Verwaltungsgericht einen Beschlussantrag verbunden mit einem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung zu diesen Punkten einzureichen.

Begründung:

Die vom Leiter H4 erlassene Regelung vom 18.2.05 sieht vor, dass besonderer Fleiß und besonderer Arbeitseinsatz allein keinen Tatbestand für die Gewährung einer Leistungsprämie

darstellen. Vielmehr komme es auf „konkret darzulegende, über den eigenen Aufgabenbereich hinausgehende besondere Leistungen an“.

Letztere, tautologisch formulierte Anforderung an die für eine Leistungsprämie zu erbringenden Leistungen ist aber in der Regel unerfüllbar, da von Beamten und Angestellten erwartet wird, dass sie Leistungen innerhalb ihres Aufgabenbereiches erbringen und nicht außerhalb. Dies gilt insbesondere in Abteilungen mit klar definiertem Aufgabenbereich, wie der Patentprüfung.

So hat nach §52 Abs.1 BBG der Beamte seine Aufgaben unparteiisch und gerecht zu erfüllen und bei seiner Amtsführung auf das Wohl der Allgemeinheit Bedacht zu nehmen. Die beanstandete Regelung des Leiters H4 nötigt jedoch den Beamten, so er denn eine Leistungsprämie erlangen will, außerhalb seines eigenen Aufgabenbereichs tätig zu werden und das sogar mit besonderem Leistungswillen.

Wird die Regelung jedoch alternativ so ausgelegt, dass der über den eigenen Aufgabenbereich hinausgehende „erweiterte“ Aufgabenbereich dem Beamten zugewiesen wird, so ist die Vergabe einer Leistungsprämie den eigenen Einflussmöglichkeiten weitgehend entzogen und legt sie in die Hand dessen, der den fiktiven Aufgabenbereich zuweist.

Es widerspricht aber dem Prinzip der Motivation durch Leistungsprämien (vergl. Durchführungshinweise zu §3 LPZV vom 25.9.02), welches sich an alle Mitarbeiter richtet, wenn nur ein so privilegierter Personenkreis begünstigt wird.

Die vom Leiter H4 erlassene Regelung ist daher rechtswidrig und aufzuheben. Über eine Nachfolgeregelung hat der Personalrat mitzubestimmen.

Als Beleg für diese Einwände ist anzuführen, dass in Arbeitsbereichen mit klar definierten Aufgabenbereich, wie z.B. der H1 im Jahr 2004 nur ein Bruchteil der zur Verfügung gewesenen Mittel ( ) tatsächlich als Leistungsprämie ausbezahlt wurde, denn es fiel den betreffenden Abteilungsleitern verständlicherweise schwer, solche Aufgaben, die nicht zum Aufgabenbereich gehören, zu finden.

Da aber die Mittel jedoch nicht zuletzt aufgrund der Kürzungen der Sonderzahlungen für Beamtinnen und Beamte des Bundes sowie die Streichung des Urlaubsgeldes ab dem Jahr 2004 gewonnen werden, dürfen sie den Mitgliedern dieser Statusgruppe nicht, wie vorstehend gezeigt, durch paradoxe Regelungen vorenthalten werden.

Faust

Dipl.-Phys. Faust