

## Ausbildungsnotstand?

Dipl.-Ing. Axel Pfeiffer, Beetz & Partner, München

veröffentlicht in KRS 4/00, S. 169

Im Durchschnitt der letzten Jahre schlossen jährlich ca. 75 Bewerberinnen die Ausbildung zum Beruf der Patentanwaltsfachangestellten ab. 75. Ist das viel, ausreichend oder wenig?

Manches deutet auf letzteres hin: Es könnte wenig sein, vielleicht sogar viel zu wenig. Ganz banal und direkt erfährt das jeder Patentanwalt, der qualifiziertes Personal braucht. Die Suche nach guten Mitarbeitern gleicht der berühmten Suche nach der Stecknadel im Heuhaufen. Und in Zahlen ausgedrückt: Pro Jahr werden ca. 80 bis 90 neue Patentanwälte "gebacken", was also bedeutet, daß tendenziell weniger Patentanwaltsfachangestellte als Patentanwälte entstehen. Die Relation verschärft sich, wenn man bedenkt, daß sich in der zum Vergleich herangezogenen Zahl der neuen Patentanwälte nicht all diejenigen widerspiegeln, die sachlich auf dem Gebiet des Patentwesens arbeiten. Insbesondere in den Patentabteilungen der Industrie gibt es viele kompetente Leute, die wie ein Patentanwalt arbeiten, auch die EP-Qualifikation erworben haben, dementsprechend auch den Bedarf nach Patentanwaltsfachangestellten erhöhen, aber in der o. g. Vergleichszahl nicht auftauchen, weil sie die deutsche Qualifikation nicht erwerben. Nimmt man hinzu, daß die Ausbildungszahlen bei den Fachangestellten in der Vergangenheit noch deutlich niedriger waren als der o.g. Durchschnitt, kann man sich vorstellen, daß die Qualifikation heute insoweit dünn gesät ist. Auch von der "Basis" her kriegt man diesen Eindruck bestätigt: Von den eigenen Fachangestellten hört man als Patentanwalt, man solle schön nett sein, denn Personalberater hätten schon zu Hause angerufen und sich erkundigt, ob sie wechseln wollten. Natürlich war das mit dem "nett sein" nur ein Scherz, denn nett sind wir auch ohne den Wink mit dem Zaunpfahl. Aber Spaß beiseite: Das mit dem Personalberater war Ernst!

Tolle Szenarien sind das: Anstatt Qualifikation zu schaffen, ist man so schlau, sie sich (für gutes Geld!) gegenseitig abzuwerben. Daß diese Art der Mangelverwaltung langfristig nicht der qualifizierten Arbeit des Berufsstandes dient, bedarf wohl keiner weiteren Erläuterung. Man kann sich allerdings fragen, warum der Berufsstand so ausbildungsmuffelig ist. Eine Mutmaßung hierzu: Möglicherweise steckt dahinter ein Bild der Azubis, wonach diese (a) kaum da, (b) zu aufwendig und (c) zu dumm bzw. frühestens nach zwei Jahren zu etwas zu gebrauchen seien.

Unseren Erfahrungen nach ist das alles anders, glücklicherweise besser. Neben dem Urlaub hätte der Ausbilder mit jährlich ca. 55 planbaren Berufsschultagen zu rechnen. Die Azubi-Gehälter sind auch angesichts dieser Abwesenheiten und der anfänglichen Kenntnislosigkeit der Azubis für die Patentanwälte tragbar, man kann sich hierzu bei der Patentanwaltskammer erkundigen. Und schließlich: Man findet durchaus qualifizierte Bewerberinnen, die unkapriziös, motiviert und mit Verstand an die Arbeit gehen und die somit schnell wertvolle Mitarbeiter werden. Summa summarum kann man sagen, daß die Ausbildung von Patentanwaltsfachangestellten weit weniger "frustrant" ist als dies häufig (vielleicht auch mangels Erfahrung) angenommen wird. Es gibt keinen Grund, sich hier so zögerlich zu verhalten, wie dies unser Berufsstand tut. Lohn der Mühe sind gut ausgebildete Kräfte, die die Bedürfnisse der Ausbildungskanzlei kennen und diesen gerecht werden, wenn sie nach der Ausbildung bleiben. Und wenn sie gehen, wird man öfter als bisher Bewerbungen von qualifizierten Fachangestellten haben, die bei einem der Kollegen gegangen sind, denn denen geht's insoweit auch nicht besser. Den Personalberater braucht's dann jedenfalls nicht mehr, denn - um das Bild

wieder aufzunehmen - der Heuhaufen ist zwar nach wie vor groß, aber es liegen auf einmal mehr Stecknadeln darin.