



## **Bericht über die 249. Sitzung des ABA am 23.5.2013 in Den Haag**

### **Zusammenfassung**

Die 249. Sitzung des ABA (Allgemeiner Beratender Ausschuss) war die dritte Sitzung, zu der der ABA 2013 zusammentrat. Auf der Tagesordnung standen drei Vorschläge zur Stellungnahme: Umverteilung von Aufgaben unter den Direktoren in der Patentverwaltung; Zusammenschluss des B/C-Harmonisierungsausschusses und des Gremiums zur Stellenbewertung für die Laufbahngruppen B und C; sowie ein Dokument mit dem Titel "Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Wohlbefindens der Bediensteten".

### **Umverteilung von Aufgaben unter den Direktoren in der Patentverwaltung**

Im Augenblick gibt es in der Patentverwaltung (PA) fünf Direktionen und vier Direktoren. Sie teilen sich Aufgaben in den Bereichen Kundenbeziehungen (drei Abteilungen), Zuständigkeit für die SIS-Einheiten (29 Abteilungen) und die zentralen Validierungsabteilungen (derzeit 2 Einheiten). Alle Direktionen sind dienstortübergreifend.

Die Amtsleitung machte einen Vorschlag zur Umstrukturierung in vier Direktionen mit vier Direktoren. Demnach wäre eine davon ausschließlich für (direkte) Kundenbeziehungen zuständig. Die übrigen Aufgaben, d. h. die Zuständigkeit für die SIS-Einheiten und die zentralen Validierungsabteilungen, würden dann unter den drei verbleibenden Direktionen und Direktoren aufgeteilt. Damit soll der zunehmenden Bedeutung von Dienstleistungen für externe Kunden Rechnung getragen werden.

Für die meisten Mitarbeiter würde sich weder das Aufgabenprofil noch der Beurteilende ändern, einige hingegen bekämen einen anderen Gegenzeichnenden. Am meisten wären somit die jeweiligen Direktoren betroffen. Einer von ihnen nahm als Experte der Amtsleitung an der Sitzung teil, um den

Vorschlag vorzustellen und Fragen zu beantworten. Er erklärte in der Sitzung, dass die Direktoren den Vorschlag ebenfalls unterstützen.

Bei jeder geplanten Umstrukturierung liegt unser Hauptaugenmerk nicht auf der neuen Struktur an sich, sondern auf den Auswirkungen dieser Umstrukturierung für die betroffenen Bediensteten. Aus diesem Grund wird auch der ABA konsultiert, bevor eine Entscheidung über eine Umstrukturierung getroffen wird: Eine Umstrukturierung ist eine Maßnahme, die das Personal betrifft, und somit ist nach Artikel 38 (3) Statut eine Stellungnahme des ABA erforderlich.

Im vorliegenden Fall sind die Auswirkungen für die Bediensteten jedoch gering. Noch dazu scheinen diejenigen, die am meisten davon betroffen sind, den Vorschlag zu unterstützen. Somit gab der ABA eine einstimmige positive Stellungnahme zu diesem Vorschlag ab.

### **Zusammenschluss des B/C-Harmonisierungsausschusses und des Gremiums zur Stellenbewertung für die Laufbahngruppen B und C**

Der B/C-Harmonisierungsausschuss wurde mit dem Rundschreiben Nr. 253 eingesetzt. Er berät den Präsidenten zu Aspekten der B/C-

Laufbahn, zum Beispiel den Kriterien zur Bewertung des Aufgabenniveaus.

Das Gremium zur Stellenbewertung wurde per Beschluss des Präsidenten vom 23.8.2005 eingesetzt und soll die Einstufung von Stellen in der Laufbahngruppe B oder C nach einer vom EPA beschlossenen Methodik bewerten. Diese Methodik wurde auch dem Harmonisierungsausschuss zur Stellungnahme vorgelegt.

Nach Ansicht der Amtsleitung gibt es zwischen diesen beiden Gremien Überschneidungen, weshalb sie vorschlug, diese zu einem neuen sogenannten B/C-Klassifizierungsausschuss zusammenzufassen. Die Aufgaben dieses neuen Gremiums entsprächen angeblich denen der beiden Vorgängergremien, sodass Synergieeffekte entstünden. Wie diese genau aussehen sollten, wurde allerdings weder in dem Dokument noch in der Sitzung erklärt.

Auf den ersten Blick mag es vernünftig erscheinen, die Zahl der Gremien im Amt auf diese Weise zu reduzieren. Wir hatten jedoch eine Reihe von Bedenken.

Erstens: *Nomen est omen*. In der Bezeichnung des neuen Ausschusses sind wichtige Aufgaben des Harmonisierungsausschusses nicht abgedeckt. Dazu gehört etwa die Beratung der hierarchischen Vorgesetzten über die Maßnahmen, die sie im Interesse der Laufbahnentwicklung der ihnen unterstellten Beamten der Laufbahngruppen B und C zu treffen haben. Wir waren deshalb besorgt, dass einige dieser Aufgaben künftig nicht die angemessene Aufmerksamkeit erhalten könnten.

Außerdem haben wir festgestellt, dass der neue Ausschuss weniger Mitglieder haben wird als jedes der Gremien, deren Aufgaben er übernehmen soll. Wir äußerten deshalb Zweifel, ob der neue Ausschuss auch wirklich in der Lage wäre, alle Aufgaben auszuüben, für die bisher der Harmonisierungsausschuss und das Gremium zur Stellenbewertung zuständig waren. Wir befürchteten vielmehr als Folge dieser reduzierten Besetzung, dass die Fachkompetenz, die die beiden Gremien im Laufe der Jahre erworben haben, verloren geht und nicht alle Dienstorte in dem Ausschuss angemessen vertreten sein werden. Dies würde zu einer uneinheitlichen Praxis zwischen den einzelnen Dienstorten führen.

Schließlich merkten wir noch an, dass offenbar für nächstes Jahr eine Änderung des Laufbahnsystems im Amt ins Auge gefasst wird. Da der neue Ausschuss vor dem Inkrafttreten dieser Änderungen wahrscheinlich nur einmal zusammenkommen würde, sahen wir keinen Sinn darin, zum jetzigen Zeitpunkt einen neuen Ausschuss einzusetzen.

Wir gaben deshalb eine negative Stellungnahme zu dem Vorschlag ab, die vom Präsidenten bestellten Mitglieder hingegen eine positive.

### **Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Wohlbefindens der Bediensteten**

Die Amtsleitung legte einen Vorschlag vor, mit dem angeblich die Arbeitsbedingungen und das Wohlbefinden der Bediensteten verbessert werden sollen. Der Vorschlag umfasste den Entwurf eines CA-Dokuments über die Änderung der Artikel 26, 55 und 62 Statut (ärztliche Untersuchung, Arbeitszeit und Krankheitsurlaub) sowie einen Vorschlag zur Änderung des Rundschreibens 22, dem wichtigsten Rundschreiben über die verschiedenen Arten von Urlaub im Amt.

Aus dieser Liste der zu ändernden Regelungen dürfte klar werden, dass sich der Vorschlag nicht auf "klassische" Verbesserungen der Arbeitsbedingungen bezieht, wie etwa eine Verkürzung der Arbeitszeit oder ein größeres Budget für die Amicale.

Vielmehr ging es in dem Vorschlag hauptsächlich darum, wie Bedienstete das Amt über Arbeitsverhinderungen informieren müssen und wie das Amt den Krankheitsurlaub überwacht und kontrolliert. Konkret sieht der Vorschlag folgende zentralen Punkte vor:

- Am ersten Krankheitstag ist der direkte Vorgesetzte telefonisch zu benachrichtigen; ist dies nicht möglich, so kann am ersten Tag ein anderes Benachrichtigungsmittel (z. B. E-Mail) verwendet werden, sofern der Vorgesetzte innerhalb der ersten drei Tage kontaktiert wird.
- Der direkte Vorgesetzte ist telefonisch über eine Verlängerung des Krankheitsurlaubs und dessen voraussichtliche Dauer zu informieren.
- Dem Amt ist die aktuelle/private Telefonnummer mitzuteilen.
- In der Wohnung des Bediensteten wird

eine ärztliche Kontrolle durchgeführt - ohne Anwesenheit Dritter, z. B. Familienangehöriger oder eines Anwalts.

- Der Bedienstete muss während des Krankheitsurlaubs von 10:00 - 12:00 und 14:00 - 16:00 Uhr zuhause sein (dies ist nicht auf Arbeitstage beschränkt).
- Nach insgesamt 30 Arbeitstagen Krankheitsurlaub über den Zeitraum der letzten 12 Monate wird eine verpflichtende ärztliche Untersuchung durchgeführt.
- Der Betriebsärztliche Dienst hat die Aufgabe, die oben genannten Untersuchungen durchzuführen und Kontakt mit dem Bediensteten aufzunehmen.

Wir haben im ABA auf Rückmeldungen der Bediensteten hingewiesen, die es reichlich zynisch fanden, für ein solches Maßnahmenpaket die Bezeichnung "Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Wohlbefindens" zu verwenden. Aus Sicht der Bediensteten geht es in dem Vorschlag vielmehr um Vorschriften zur Regulierung und Überwachung von Krankheitsurlaub.

Der Vorschlag bezog sich auf eine Benchmark-Studie, in der die Krankenstände im Amt mit denen anderer internationaler Organisationen verglichen wurden. Unserer Ansicht nach spielt in diesem Kontext auch der Datenschutz eine Rolle, weshalb wir rechtzeitig vor der Sitzung die Amtsleitung aufgefordert haben, uns a) die in den Dokumenten genannte Benchmark-Studie, b) etwaige Berichte der Datenschutzbeauftragten und c) eine etwaige Stellungnahme der GD 5 vorzulegen. Eigentlich sollten wir diese Informationen nicht extra anfordern müssen. Aus der Rechtsprechung des VGIAO geht ganz klar hervor, dass das Amt dem ABA alle erforderlichen Informationen vorlegen *muss*, damit dieser eine begründete Stellungnahme abgeben kann.

Dennoch erhielten wir keine der angeforderten Informationen. In der Sitzung erfuhren wir dann, dass die Datenschutzbeauftragte tatsächlich konsultiert worden war und einige Einwände gegen Teile des Vorschlags vorgebracht hatte, doch wurde uns nichts Näheres darüber gesagt. Ebenso wenig wurde erklärt, wie die Amtsleitung mit diesen Einwänden umzugehen gedenkt. Ohne die Benchmark-Studie war es

außerdem schwierig, das Ausmaß des angeblichen Problems zu bewerten, d. h. zu beurteilen, ob der Vorschlag angemessen ist.

Gegen diese Behandlung des ABA haben wir entschieden protestiert.

Im ABA wurde außerdem erläutert, dass der Vorschlag auf der besten Praxis beruhe, wie sie zum Beispiel in der britischen Literatur beschrieben werde. Diese zeige, dass ein früher (telefonischer) Kontakt zwischen einem kranken Bediensteten und seinem Vorgesetzten ein wichtiger Faktor für das Wohlbefinden sei. Ein Kernprinzip des Vorschlags sei, den Kontakt zwischen Bediensteten und Vorgesetzten zu stärken und zu verbessern. Laut Literatur sei dies eine zentrale Voraussetzung für das Wohlbefinden der Mitarbeiter.

Darauf erklärten wir, sofern die Kultur im Amt überhaupt einer nationalen Kultur ähnlich sei, dann wahrscheinlich eher der deutschen als der britischen. Wir hatten Bedenken, ob sich das, was in einer britischen Umgebung akzeptabel ist, auf das Amt übertragen lässt.

Vor der Sitzung erhielten wir von der IGEPA ein Gutachten über die Rechtmäßigkeit dieses Vorschlags aus Sicht des deutschen Rechts.

Daraus ging hervor, dass einige zentrale Aspekte des Vorschlags gegen deutsches Recht verstoßen. Das Amt vertritt die Auffassung, dass es sich nicht nach deutschem Recht richten muss. Wir wiesen jedoch darauf hin, dass es im erst kürzlich vom Präsidenten unterzeichneten Verhaltenskodex heißt, das Amt werde "das geltende nationale Recht des Landes einhalten, in dem [es] sich [befindet]". Ferner heißt es dort, dass "unsere Vorrechte und Immunitäten ... uns nicht daran [hindern], unseren Verpflichtungen nach dem geltenden nationalen Recht nachzukommen." Diese Zusage wurde vor weniger als einem Monat gemacht!

Weiter argumentierten wir, dass wir es für unklug halten, wenn das Amt einen Vorschlag umsetzt, der dem Rechtssystem unseres größten Sitzstaats deutlich widerspricht. Dies wird die Akzeptanz bei den Bediensteten, die in Deutschland arbeiten (ca. 60 %), nicht erhöhen. Zudem sind die Dienstleister, mit denen das Amt bei der Umsetzung von Teilen des Vorschlags zusammenarbeiten wird, an das deutsche Recht gebunden. Das Amt kann

deshalb auf Probleme bei der Umsetzung stoßen. Insbesondere verletzen offenbar die Teile des Vorschlags, die ärztliche Kontrollen in der Wohnung des Bediensteten betreffen, das deutsche Grundgesetz und den Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention. Die Verpflichtung, während des Krankheitsurlaubs zu bestimmten Uhrzeiten zuhause zu sein, verstößt außerdem gegen die Fürsorgepflicht und das nationale Recht. Wir wiesen darauf hin, dass das deutsche Bundesverfassungsgericht mehrfach angekündigt hat, es werde Klagen von Bediensteten internationaler Organisationen gegen Vorschriften behandeln, die diesen Bediensteten einen dem deutschen Grundgesetz entsprechenden Rechtsschutz absprechen. Wir hielten es deshalb für unklug, wenn das Amt aktiv eine Regelung einführt, die solche Klagen provozieren könnte.

Besorgt waren wir außerdem über die veränderte Rolle des Betriebsärztlichen Dienstes. Derzeit hat der Betriebsärztliche Dienst bei den Mitarbeitern einen recht guten Ruf. Seine Aufgabe besteht darin, den Bediensteten Hilfe und Rat bei gesundheitsbezogenen Fragen zu geben. In dem Vorschlag wird seine Rolle jedoch auf die Überprüfung und Kontrolle des Krankheitsurlaubs erweitert. Das heißt, es wäre kein Dienst mehr für kranke Bedienstete, sondern für die Amtsleitung. Dies gehört unserer Ansicht nach aber zu den Aufgaben des ärztlichen Beraters. Wir befürchteten, dass bei einer Vermischung dieser Funktionen das Vertrauen der Bediensteten in den Betriebsärztlichen Dienst schwinden würde.

Anscheinend war auch nicht daran gedacht worden, den Betriebsärztlichen Dienst mit den für diese Zusatzaufgaben erforderlichen Ressourcen auszustatten. Es würde dem Ansehen des Betriebsärztlichen Dienstes bei den Mitarbeitern nur schaden, wenn seine Ressourcen umorientiert würden, um nicht mehr Dienstleistungen für die Mitarbeiter, sondern für Vorgesetzte und die Personalabteilung zu erbringen. Wir fanden das bedauerlich.

Aus den oben genannten Gründen gaben wir eine negative Stellungnahme zu dem Vorschlag ab und empfahlen dem Amt, ihn *nicht* weiterzuverfolgen. Als Anlage fügten wir unserer Stellungnahme das oben genannte Rechtsgutachten der IGEPA bei. Wir stellten

außerdem fest, dass der Vorschlag vor dem ABA auch dem COHSEC zur Stellungnahme zugeleitet worden war. Dieser hatte ebenfalls eine Reihe kritischer Anmerkungen vorgebracht, denen wir uns in unserer Stellungnahme anschlossen.

Die vom Präsidenten bestellten Mitglieder gaben eine positive Stellungnahme zu dem Vorschlag ab. Sie fügten ihrer Stellungnahme jedoch eine Reihe von Änderungsvorschlägen bei. Einige waren rein redaktioneller Art, andere hingegen sollten Einwände der Datenschutzbeauftragten beheben. Da wir diese Einwände aber nie zu Gesicht bekommen haben, können wir auch nicht beurteilen, ob sie ausgeräumt worden sind.

Die vom Zentralen Personalausschuss bestellten Mitglieder des ABA