



Bericht über die 253. Sitzung des ABA am 5.11.2013 in München

Zusammenfassung

Die 253. Sitzung des ABA (Allgemeiner Beratender Ausschuss) war die siebte Sitzung, zu der der ABA 2013 zusammentrat. Auf der Tagesordnung standen drei Vorschläge zur Stellungnahme: die vorläufigen PAX-Zahlen für 2014, ein Dokument zur Übertragung der Aufgaben der Direktion Klassifikationsdienste sowie ein Vorschlag zur Änderung des Rundschreibens Nr. 246, das die Mitarbeiterbeurteilung regelt.

Vorläufige PAX-Zahlen

Seit einiger Zeit ist es üblich, dass die vorläufigen Cluster- und Peer-Referenzprüfer-Daten für PAX (CRED und PRED) für das Folgejahr dem ABA am Jahresende zur Stellungnahme vorgelegt werden. Diese vorläufigen Zahlen dienen lediglich der Planung, nicht aber der Beurteilung. Die endgültigen Zahlen werden dem ABA dann vorgelegt, wenn sie im Folgejahr verfügbar sind.

Uns wurde mitgeteilt, dass die meisten Bereiche laut den Zahlen weitgehend stabil sind. Wo es Änderungen gibt, sind sie zumeist auf Rundungseffekte zurückzuführen und nicht auf irgendwelche systematischen Bewegungen in die eine oder andere Richtung.

Auf der Grundlage des vorgelegten Dokuments und der Informationen des Experten der Amtsleitung gab der ABA die einstimmige Stellungnahme ab, dass die im Dokument enthaltenen Zahlen nach dem korrekten Verfahren berechnet wurden und Produktion und Produktivität in den verschiedenen Gemeinschaftsclustern der GD 1 daher angemessen widerspiegeln.

Übertragung der Aufgaben der Direktion Klassifikationsdienste

Aktuell gehört die Direktion 2.8.3.4 - Klassifikationsdienste - aus historischen Gründen zur HD Informationsmanagement. Auf dem Gebiet

der Klassifikation gibt es zur Zeit aber nur wenige das Informationsmanagement (IM) betreffende Entwicklungen. Die Aufgaben erfordern vielmehr eine Zusammenarbeit bei der CPC und mit den IP5 einerseits sowie operative klassifikationsbezogene Arbeiten andererseits. Die Amtsleitung ist daher der Meinung, dass die derzeitigen Aufgaben der Dir. 2.8.3.4 nur schlecht in die HD Informationsmanagement passen.

Dementsprechend legte die Amtsleitung den Vorschlag vor, einen Teil der von der Dir. 2.8.3.4 wahrgenommenen Aufgaben der HD 1.1 in der GD 1 und die restlichen Aufgaben der Patentverwaltung in der GD 2 zu übertragen. In die GD 1 sollen die Abteilungen "Classification Knowledge Services" und "Management of External Resources for Classification or Indexing (MERC I)" sowie der Direktor der Dir. 2.8.3.4 und sein Assistent umsiedeln. Die Abteilung "Preclassification/ Paratechnicals" soll in die HD Patentverwaltung umziehen.

Bei jeder Umstrukturierung ist für uns der wichtigste Aspekt, dass die betroffenen Mitarbeiter ordentlich behandelt werden. Im vorliegenden Fall wurden anscheinend Anstrengungen unternommen, die Mitarbeiter zu informieren, ihre Bedenken anzuhören und diesen Rechnung zu tragen; dies ist lobenswert.

Da die Mitarbeiter in der Dir. 2.8.3.4 keine IM-Spezialisten sind, gibt es für sie innerhalb der HD Informationsmanagement nur wenige oder gar keine Laufbahnmöglichkeiten. Bei den ständigen Bediensteten, die in die GD 1 versetzt werden, handelt es sich vor allem um ehemalige Prüfer. Diese scheinen keine besonderen Einwände gegen eine Rückversetzung in die GD 1 zu haben. In der GD 1 werden sie sogar bessere Laufbahnaussichten haben. Da es auch für die technischen Assistenten, die in die HD Patentverwaltung versetzt werden sollen, in der HD Informationsmanagement wenig Laufbahnmöglichkeiten gibt, werden diese in der Patentverwaltung voraussichtlich ebenfalls bessere Aussichten haben.

In München wurden die technischen Assistenten von der HD Patentverwaltung an die HD Informationsmanagement ausgeliehen. In Den Haag dagegen wurden sie in die HD Informationsmanagement versetzt, und vor allem einige dieser Mitarbeiter haben uns gegenüber Bedenken geäußert.

Das Management, insbesondere in der Patentverwaltung, hat Mitarbeitern in der Vergangenheit empfohlen, sich um eine Diversifizierung ihrer Aufgaben zu bemühen, wobei impliziert wurde, dass sie für diese Bemühungen in ihrer Laufbahnentwicklung belohnt würden. Dies galt auch für die Mitarbeiter, die mit einer Versetzung in die HD Informationsmanagement einverstanden waren. In Ermangelung jeglicher flankierender Maßnahmen ist es für die Mitarbeiter, die von der Rückversetzung in die Patentverwaltung betroffen sind, aber nicht nachvollziehbar, wie dieser Schritt zurück in ihre Ausgangslage die vom Management geweckten Erwartungen erfüllen könnte. In diesem Zusammenhang macht das ABA-Dokument wiederum Hoffnung auf bessere Laufbahnaussichten.

Es wäre bedauerlich, wenn ein Schritt, der im Großen und Ganzen sinnvoll ist, dazu beitragen würde, den Zynismus unter den betroffenen Mitarbeitern zu vergrößern. Dies gilt umso mehr aufgrund des Mangels an zusätzlichen Stellen in der Rahmengruppe B4/B6, der demografischen Entwicklung und des wachsenden Niveaus der in der Gruppe B1/B5 wahrgenommenen Aufgaben. All dies macht den Mitarbeitern wenig Hoffnung, dass die vom Management versprochenen verbesserten Laufbahnaussichten jemals eintreten werden.

Bei der Formulierung der Stellungnahmen in der Sitzung versuchten wir zu sondieren, ob es möglich wäre, eine gemeinsame positive Stellungnahme zu den Beweggründen für den Vorschlag abzugeben, der wir in einer Anlage die Bedenken der Mitarbeiter beifügen wollten.

Diese Vorgehensweise wurde vom VP 1 aber strikt abgelehnt; die Gründe dafür waren nicht wirklich klar.

Dementsprechend erhielt der Präsident zwei Stellungnahmen. Unsere war positiv in Bezug auf den Kern des Vorschlags, verwies aber auf die vorstehenden von Mitarbeitern geäußerten Bedenken. Die Stellungnahme der vom Präsidenten bestellten Mitglieder war ebenfalls positiv.

Änderung des Rundschreibens Nr. 246

Die Amtsleitung legte eine überarbeitete Fassung des Rundschreibens Nr. 246 vor (d. h. des Rechtstextes, der die Beurteilung für alle Bediensteten unterhalb der Besoldungsgruppe A5 regelt). Im Begleitschreiben zum GAC/DOC-Dokument werden die Änderungen damit begründet, dass das neue Beurteilungssystem noch nicht einsatzbereit ist und für 2014 daher ein Beurteilungszeitraum von einem Jahr gelten muss. Ferner geht aus dem Begleitschreiben hervor, dass mit dem neuen Beurteilungssystem generell ein einjähriger Beurteilungszeitraum eingeführt wird.

Der Kern des Vorschlags besteht darin,

- einen expliziten Hinweis auf einen Beurteilungszeitplan einzuführen, der von HR vor Ablauf des vorherigen Beurteilungszeitraums veröffentlicht wird, sowie
- verschiedene in Rundschreiben Nr. 246 vorgesehene Fristen zu verkürzen und Sanktionen für Fristversäumnisse vorzusehen.

Wir hätten eine Diskussion darüber begrüßt, ob ein einjähriger Beurteilungszeitraum allgemein wünschenswert ist. Die gab es aber nicht. Wir hoffen nun, dass eine Diskussion über Kosten und Nutzen eines einjährigen bzw. eines zweijährigen Beurteilungszeitraums spätestens dann stattfinden wird, wenn das neue Beurteilungssystem dem ABA zur Stellungnahme vorgelegt wird.

Im ABA äußerten wir deutlich unsere

Zustimmung dazu, dass Beurteilungen rasch abgeschlossen werden sollten und das Verhalten der beurteilten Mitarbeiter dabei eine wichtige Rolle spielt.

Aus Rückmeldungen der Beförderungsausschüsse wissen wir aber, dass die meisten verspäteten Beurteilungen gewöhnlich von einzelnen Führungskräften oder aus bestimmten Bereichen kommen. Wir vermuten daher, dass ein wichtiger Grund, warum die Erstellung dieser Beurteilungen so lange dauert, das Verhalten der für die Abfassung der Beurteilungen zuständigen Führungskräfte ist und nicht Untätigkeit seitens der beurteilten Mitarbeiter. Somit ist klar, dass die obere Führungsebene die Zahl der verspäteten Beurteilungen ganz einfach durch vermehrte Beaufsichtigung ihrer Beurteilenden reduzieren könnte, indem sie beispielsweise klarstellt, dass deren Beurteilung zum Teil davon abhängt, ob sie Beurteilungen für die ihnen unterstellten Mitarbeiter zeitgerecht erstellen können.

Wir können verstehen, dass es bei einem einjährigen Beurteilungszeitraum notwendig ist, dass Beurteilungen rasch - z. B. Ende Mai - zur Verfügung stehen, aber die überwältigende Mehrheit der Beurteilungen werden bereits in diesem Zeitraum fertiggestellt. In der GD 1 sind dies beispielsweise rund 95 %.

Deshalb erklärten wir, dass wir die vorgeschlagenen Änderungen nicht für erforderlich halten. Die große Mehrheit der Beurteilungen werden in einem Zeitrahmen erstellt, der selbst bei einem einjährigen Beurteilungszeitraum unproblematisch ist. Die Zahl der verspäteten Beurteilungen könnte deutlich reduziert werden, wenn die obere Führungsebene ihrer Aufsichtsfunktion gerecht würde.

Was den Vorschlag selbst anbelangt, waren wir der Auffassung, dass die Amtsleitung dem ABA zumindest den Entwurf eines Beurteilungszeitplans hätte vorlegen sollen. Dann hätte der ABA Informationen dazu gehabt, wie das Beurteilungsverfahren nach den vorgeschlagenen neuen Regeln aussehen soll. Wir erklärten, dass wir auch erwarten, dass der endgültige Zeitplan dem ABA zur Stellungnahme vorgelegt wird, bevor er den Mitarbeitern bekannt gemacht wird.

Zu den vorgeschlagenen Fristen gehört eine Frist von 15 Arbeitstagen, die zum einen der

Mitarbeiter hat, um zum Beurteilungsentwurf Stellung zu nehmen, und zum anderen der Beurteilende (und der Gegenzeichnende), um wiederum darauf zu reagieren. Grundsätzlich ist dies wahrscheinlich ausreichend. Allerdings sieht der Vorschlag keinen Mechanismus vor, der sicherstellt, dass der Mitarbeiter (bzw. der Beurteilende/Gegenzeichnende) tatsächlich 15 Arbeitstage Zeit hat. Im ABA erklärten VP 1 und VP 4 sowie der Experte der Amtsleitung (HD HR), die 15-Tage-Frist laufe ab dem Zeitpunkt, an dem beispielsweise der Beurteilende die Beurteilung an den Beurteilten absende.

Wir wiesen in aller Deutlichkeit darauf hin, dass dies unserer Meinung nach nicht akzeptabel ist. Es war interessant festzustellen, dass die vom Präsidenten bestellten Juristen im ABA (VP 3, VP 5 und HD Patentinformation) dies ebenfalls zu erkennen schienen. Es wird Fälle geben, in denen die Beurteilung - absichtlich oder versehentlich - übermittelt wird, wenn der Mitarbeiter entweder abwesend ist oder kurz darauf abwesend sein wird, z. B. wegen Urlaubs. Dies könnte insbesondere dann vorkommen, wenn es Streitigkeiten zwischen einem Mitarbeiter und seinem Beurteilenden gibt. Wir machten deutlich, dass es aus unserer Sicht nicht hinnehmbar ist, dass Mitarbeiter auf diese Weise ihr Recht auf Stellungnahme verlieren können. Zudem wird dies später zu mehr Streitigkeiten, z. B. der Anfechtung von Beurteilungen, führen.

Während 15 Arbeitstage wahrscheinlich ausreichen, damit ein Mitarbeiter seine Beurteilung lesen und dazu Stellung nehmen kann (vorausgesetzt, er hat tatsächlich 15 Arbeitstage zur Verfügung), sind 10 Arbeitstage unserer Meinung nach nicht genug für die Entscheidung des Mitarbeiters, die Beurteilung zu akzeptieren oder ein Schlichtungsverfahren zu beantragen. In diesem Stadium muss der Mitarbeiter die Sache sorgfältig überdenken und vermutlich Daten suchen und prüfen. Wahrscheinlich wird er auch die örtliche Personalvertretung oder andere Kollegen seines Vertrauens zurate ziehen. All dies braucht Zeit. Wir äußerten die Befürchtung, dass Mitarbeiter darauf reagieren könnten, indem sie Schlichtungsverfahren in Fällen beantragen, in denen sie dies vielleicht nicht getan hätten, wenn sie mehr Bedenkzeit gehabt hätten.

Ein weiterer grundlegender Einwand betraf die Auswirkungen von Fristversäumnissen. Im

Vorschlag gelten Fristen sowohl für Mitarbeiter wie auch für Beurteilende/Gegenzeichnende. Die Folgen sind allerdings nicht ausgewogen.

Wenn der Mitarbeiter (aus welchen Gründen auch immer) eine Frist versäumt, wird dies so ausgelegt, als ob er die Beurteilung *akzeptiert*, d. h. die Beurteilung bleibt, wie sie ist.

Wenn dagegen der Beurteilende/Gegenzeichnende die Frist für die Stellungnahme zu den Bemerkungen des Mitarbeiters versäumt oder die Bemerkungen einfach ignoriert, wird dies so ausgelegt, als ob er die Bemerkungen des Mitarbeiters *zurückweist*, d. h. die Beurteilung bleibt ebenfalls, wie sie ist.

Wir erklärten, dass dies nicht akzeptabel ist. Um die Parallelität der Folgen (Gleichbehandlung) und nicht des Endergebnisses sicherzustellen, sollte die logische Folge eines Fristversäumnisses durch den Beurteilenden/Gegenzeichnenden darin bestehen, dass die Bemerkungen des Mitarbeiters *akzeptiert* werden, d. h., dass die Beurteilung nach den Wünschen des Mitarbeiters geändert wird.

Aus unserer Sicht führt die Ungleichbehandlung wahrscheinlich zu einer weiteren Eskalation wie beispielsweise Schlichtungsverfahren oder Beschwerde.

Vorstehend haben wir dargelegt, warum wir glauben, dass der Vorschlag zu mehr Schlichtungsverfahren pro Beurteilungszeitraum führen könnte. Im Falle der einjährigen Beurteilung wird es allerdings mehr Beurteilungszeiträume geben. Selbst wenn der Prozentsatz der Schlichtungsanträge einfach nur konstant bleibt, wird sich die Zahl der Schlichtungsverfahren verdoppeln. Dies wird das System vermutlich überlasten. Das Dokument enthält keine Angaben dazu, wie das Schlichtungsverfahren ausgebaut werden könnte, z. B. durch die Ernennung weiterer Schlichter. Der Experte der Amtsleitung erklärte zu Beginn der Sitzung, als nächster Schritt sei beabsichtigt, Maßnahmen zur Beschleunigung des Schlichtungsverfahrens einzuführen. Wenn die vorgesehenen Maßnahmen den im vorliegenden Dokument vorgeschlagenen ähneln, dann sollte dies für die Mitarbeiter Anlass zur Besorgnis sein!

Aus all diesen Gründen hielten wir den Vorschlag für unnötig und inakzeptabel. Wir gaben

daher eine negative Stellungnahme zu dem Dokument ab.

Die vom Präsidenten bestellten Mitglieder gaben eine positive Stellungnahme zu dem Vorschlag ab.

Protokoll der 250. Sitzung

Die 250. Sitzung des ABA fand am 13.6.2013 statt. Es wurde ein Protokoll erstellt, das kurz nach der Sitzung zur Stellungnahme versandt wurde, und wir nahmen umgehend Stellung dazu. In jener Sitzung waren die neuen Streikregelungen erörtert worden. Wir hatten damals darauf hingewiesen, dass wir für einige Aspekte dieser Regelungen nur einen Präzedenzfall finden konnten, nämlich die von Mussolini 1927 eingeführte *Carta del lavoro*.

Leider scheinen einige der vom Präsidenten bestellten Mitglieder - insbesondere der VP 1 - dies als Angriff gegen *ihre Person* und nicht gegen den *Vorschlag* aufgefasst zu haben. So hat der VP 1 es bis jetzt nicht zugelassen, dass das Protokoll jener Sitzung genehmigt wird.

Mehr als eine Woche vor der 253. Sitzung haben wir die Amtsleitung davon unterrichtet, dass einige unserer Mitglieder, die an der 250. Sitzung teilgenommen hatten, in der 253. Sitzung nicht anwesend sein würden. Sollte die Amtsleitung die Sache weiterverfolgen wollen, wären wir nur bereit, (erneut) über dieses Thema zu sprechen, wenn uns die vorgeschlagenen Änderungen rechtzeitig vor der Sitzung zugesandt würden.

Vor der Sitzung erhielten wir keine Änderungsvorschläge. Wir nahmen daher an, dass dieses Thema endgültig abgeschlossen sei. Zu unserer Überraschung erschien die Amtsleitung stattdessen in der 253. Sitzung mit einem Stapel Papierkopien des Protokolls der 250. Sitzung mit Änderungsvorschlägen. Wir erklärten, dass wir nicht bereit seien, dieses Thema zu erörtern, bevor nicht alle Mitglieder, die an der Sitzung teilgenommen hatten, Gelegenheit zur Stellungnahme gehabt hätten. Dementsprechend wurde dieser Punkt von der Tagesordnung der 253. Sitzung gestrichen. Nach der Sitzung erhielten wir eine elektronische Fassung des Vorschlags mit Änderungen, die mit "Track Changes" markiert waren. Diese zeigen, dass die vorgeschlagenen Änderungen

erst früh am Morgen der 253. Sitzung vom
Büro des VP 1 eingefügt worden waren!

Die vom Zentralen Personalausschuss
bestellten Mitglieder des ABA