



## **Bericht über die 230. Sitzung des ABA am 11. und 12.5.2011 in Wien**

### **Zusammenfassung**

*Die 230. Sitzung des ABA (Allgemeiner Beratender Ausschuss) war die dritte Sitzung, zu der der ABA 2011 zusammentrat. Die Tagesordnung umfasste vier Dokumente, die im Zusammenhang mit verschiedenen Abteilungen des Amts standen, sowie zwei Dokumente zur Erweiterung der elektronischen MyFIPS-Anwendung.*

#### **1. Änderung der FinO: Aufnahme einer Bestimmung zur Innenrevision**

Die Amtsleitung schlug vor, die Finanzordnung um einen "Titel VIII - Innenrevision" zu ergänzen, der einen einzigen Artikel umfasst.

Dieser Artikel besagt im Wesentlichen, dass es die Innenrevision gibt und dass sie da ist, um den Präsidenten zu unterstützen. Bei der Ausübung ihrer Tätigkeit muss die Innenrevision unabhängig sein und gemäß "allgemein anerkannten fachlichen Grundsätzen" handeln.

Die Änderung wurde damit begründet, dass durch eine ausdrückliche Erwähnung der Rolle der Innenrevision in der Finanzordnung die Position der Innenrevision gestärkt werde.

Leider ist die Bedeutung vieler im Vorschlag verwendeter Begriffe unklar. Darüber hinaus scheint es seltsam, das erklärte Ziel, nämlich die Bedeutung der Innenrevision durch deren formale Anerkennung in der FinO hervorzuheben, ausgerechnet dadurch erreichen zu wollen, dass ein neuer Artikel nach den "Sonstigen Bestimmungen" eingefügt wird! Schließlich stellte der ABA fest, dass es von dem im Vorschlag erwähnten Ethikkodex mindestens zwei voneinander abweichende Fassungen gibt!

Der ABA hielt diese Anmerkungen in seiner Stellungnahme fest und sprach sich einstimmig dafür aus, den im ABA vorgelegten Vorschlag nicht dem Verwaltungsrat zur Genehmigung

vorzulegen, sondern ihn zunächst entsprechend den Empfehlungen des ABA anzupassen.

#### **2. Ein Gegenzeichnender für alle SCAPes in der Patentverwaltung**

SCAPE steht für "Senior Cluster Advisor and Procedural Expert" (Clusterberater und Experte für Verfahrensfragen). Dabei handelt es sich um Experten der Besoldungsgruppe B4/6, die in den SIS-Einheiten der Patentverwaltung tätig sind (in den meisten Einheiten gibt es einen Experten, in einigen entweder gar keinen oder mehrere). In der letzten Beurteilungsrunde wurden die SCAPes vom jeweiligen Leiter der SIS-Einheit (ebenfalls B4/6) beurteilt und zu diesem Zweck mit den B1/5-Formalprüfern zusammengefasst. Gegenzeichnender war der jeweilige Direktor in der Patentverwaltung. Infolgedessen waren für die 25 bis 30 SCAPes 25 verschiedene Beurteilende und vier verschiedene Gegenzeichnende zuständig.

Im vorgelegten Dokument schlug die Amtsleitung nun vor, für den laufenden Beurteilungszeitraum einen der Direktoren der Patentverwaltung zum Gegenzeichnenden für alle SCAPes zu bestimmen. Dies, so die Amtsleitung, werde es dem Gegenzeichnenden eher ermöglichen, seiner Rolle gerecht zu werden, d. h. in seinem Bereich für eine einheitliche Beurteilung zu sorgen. Der Beurteilende werde sich nicht ändern; jeder SCAPE werde weiterhin durch den Leiter seiner SIS-Einheit beurteilt. Allerdings würden die

SCAPEs bei der Beurteilung nicht mehr mit den Formalprüfern ihrer Einheit verglichen.

Es ist ein Grundprinzip des EPA-Beurteilungssystems, dass die Mitarbeiter mit Kollegen in ähnlicher Position verglichen werden. Obwohl wir das im Dokument identifizierte Problem sehen, glauben wir nicht, dass es durch die vorgeschlagene Lösung tatsächlich beseitigt würde. Wir befürchteten insbesondere, dass der Vorschlag dazu führen könnte, dass sich der Gegenzeichnende unverhältnismäßig in das Beurteilungsverfahren einmischte. Deshalb gaben wir eine negative Stellungnahme zu dem Vorschlag ab. Zudem empfahlen wir, die festgestellten Probleme besser dadurch zu lösen, dass für alle SCAPEs ein einziger Beurteilender (einer der Direktoren der Patentverwaltung) bestimmt wird und der Hauptdirektor als Gegenzeichnender fungiert. So könnte sichergestellt werden, dass die SCAPEs einheitlich beurteilt und mit den richtigen Kollegen verglichen werden.

Die meisten der vom Präsidenten bestellten ABA-Mitglieder schienen unsere Bedenken in Bezug auf den Vorschlag zu teilen und unseren Ansatz für eine gute Lösung zu halten. Sie waren aber auch der Meinung, dass es noch andere Lösungsmöglichkeiten gebe. So leitete der ABA dem Präsidenten zwei getrennte, jedoch nahezu identische Stellungnahmen zu.

### 3. Neuzuordnung der Arbeitssicherheit

Die Sicherheitsbeauftragten gehören derzeit zum Facility Management und unterstehen dem Direktor 4.4.2. Nach deutschem Recht sollten sie jedoch im oberen Bereich der Organisationshierarchie angesiedelt sein. Aufgrund dieses Rechtserfordernisses wurde bereits der Betriebsärztliche Dienst direkt dem VP 4 unterstellt. Zudem müssen die Sicherheitsbeauftragten und die Betriebsärzte bei der Ausübung ihrer jeweiligen Tätigkeit eng zusammenarbeiten.

Nach Auffassung der Vertreter des Personalausschusses im COHSEC (Allgemeiner Ausschuss für Gesundheit, Ergonomie und Sicherheit am Arbeitsplatz) beeinträchtigt die administrative Abhängigkeit vom Direktor 4.4.2 die Unabhängigkeit der Sicherheitsbeauftragten. Daher hatten sie beantragt, die Arbeitssicherheit genau wie den Betriebsärztlichen Dienst direkt dem VP 4 zu unterstellen.

(Ein Unterschied zwischen dem ABA und dem COHSEC besteht darin, dass der COHSEC gemäß seinem Mandat befugt ist, Vorschläge zu Aspekten von Gesundheit, Ergonomie und Sicherheit am Arbeitsplatz zu unterbreiten, während der ABA lediglich Stellung zu Vorschlägen nehmen darf, die ihm vorgelegt werden.)

In ihrem Antrag an den COHSEC hatten die Vertreter des Personalausschusses darauf hingewiesen, dass nach Artikel 26c Beamtenstatut Unabhängigkeit der Betriebsärzte und der Sachverständigen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sichergestellt werden muss. Bei den Betriebsärzten wurde das dadurch erreicht, dass sie direkt dem VP 4 unterstellt wurden. Es ist seltsam, dass dies nicht auch für die Arbeitssicherheit geschehen ist.

Die derzeitige Situation entspricht daher nicht dem deutschen Arbeitsrecht. Eine untergeordnete hierarchische Position innerhalb der HD 4.4 birgt die Gefahr, dass es bei der Umsetzung von Maßnahmen zu Verzögerungen kommt.

Um dem abzuwehren, unterbreitete die Amtsleitung den Vorschlag, den Betriebsärztlichen Dienst in "Betriebsärztlicher Dienst und Arbeitssicherheit" umzubenennen und die Sicherheitsbeauftragten direkt dem VP 4 zu unterstellen.

Der ABA gab eine einstimmige positive Stellungnahme zu dem Vorschlag ab. Allerdings wurde im ABA auch darauf hingewiesen, dass nicht alle Probleme durch die Neuzuordnung von Abteilungen gelöst werden können. So muss beispielsweise klar sein, dass die Sicherheitsbeauftragten eine amtsweite Zuständigkeit haben und sich ihre Arbeit nicht auf die HD 4.4 oder die GD 4 beschränkt. Deshalb empfahl der ABA, ähnlich wie bei den Betriebsärzten zu betonen, dass die Sicherheitsbeauftragten amtsweit für die Sicherheit der Mitarbeiter verantwortlich sind, und nicht nur innerhalb der GD 4 oder gar der HD 4.4.

Außerdem unterstrichen wir, dass die Sicherheitsbeauftragten auch die Entscheidungsgewalt über die zur Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlichen Mittel (z. B. Budget, Ressourcen, Einrichtungen) haben müssen, damit ihre Unabhängigkeit gewährt ist.

#### 4. Schaffung eines CIO-Postens in IM

2006 wurde dem ABA ein Vorschlag zu einer neuen Organisationsstruktur für den Automatisierungsbereich der GD 2 zur Stellungnahme vorgelegt. Dieser betraf die Ernennung eines übergeordneten Koordinators, der damals als Hauptdirektor IRPS (Informationsressourcen, -produkte und -dienste) bezeichnet wurde. Dieser sollte eine Führungsrolle unter den Hauptdirektoren in IM übernehmen. Wir hatten 2006 erklärt, dass wir diese Schaffung eines "Über-Hauptdirektors" in der GD 2 nicht unterstützen können. Im Beamtenstatut ist keine Besoldungsgruppe A6(2) vorgesehen. Vielmehr sind alle Hauptdirektoren einander gleichgestellt. Sollte eine besondere Aufsicht erforderlich sein, so ist dies eindeutig die Aufgabe von VP 2. Weitere Einzelheiten sind unseren Berichten über die ABA-Sitzungen im Jahr 2006 zu entnehmen.

Die 2006 vorgeschlagene Struktur wurde nie umgesetzt. Mit dem in der jetzigen ABA-Sitzung vorgelegten Vorschlag unternimmt die Amtsleitung offenbar den Versuch, sie wieder "auszugraben".

Das vorgelegte Dokument umfasste zwei Teile: einen Erläuterungsteil und den Entwurf einer Stellenausschreibung.

In ihrer Erläuterung geht die Amtsleitung allerdings nicht darauf ein, wie der Vorschlag die derzeitige Situation verbessern würde, was für Alternativen untersucht wurden oder warum sich die angestrebten Ziele durch den Vorschlag besser erreichen lassen als durch alternative Möglichkeiten.

Stattdessen enthält die Erläuterung eine zufällige Ansammlung von Modewörtern und Beraterjargon wie

- Modernisierung und Reformierung
- Umwandlung von IM in eine wertschaffende Einheit
- den Geschäftsanforderungen entsprechende Dienstleistungen
- Unterstützung der Geschäftsanforderungen und erforderlichen Dienstleistungen

Wie oben erwähnt, wurde auch der Entwurf der Stellenausschreibung dem ABA vorgelegt. Dies ist ungewöhnlich und, soweit wir wissen, das erste Mal, das dies geschieht. Gemäß Anhang II des Beamtenstatuts ist es in solchen Fällen Aufgabe des Prüfungsausschusses, die

Stellenausschreibung zu genehmigen. Die jetzige Konsultation des ABA kann natürlich die erforderliche Genehmigung der Stellenausschreibung durch den Prüfungsausschuss nicht ersetzen.

In der als Anlage beigefügten Stellenausschreibung sind drei Hauptaufgaben genannt:

1. Ausführung der verbundenen Projekte zur Unterstützung der Geschäftsprozesse;
2. Modernisierung der IM-Arbeitsverfahren;
3. Gewährleistung der Kontinuität der IT-Dienste.

Da der CIO (Chief Information Officer) üblicherweise an der Spitze der IT-Abteilung steht, scheint die Stellenausschreibung also eine klassische CIO-Stelle zu beschreiben.

Der VP 2 nahm als Experte an der ABA-Sitzung teil, um den Vorschlag zu erläutern und Fragen zu beantworten. Er führte aus, dass der Vorschlag eine Reaktion auf die IT-Roadmap sei, die Schwächen des Amts beim Change-Management aufgezeigt habe. So solle der künftige Stelleninhaber die Projekte in IM HD-übergreifend koordinieren, d. h. er wäre für die Änderungsverwaltung und das Projektmanagement im Amt zuständig. Aus diesem Grund werde der Stelleninhaber keine hierarchisch übergeordnete Position innehaben, sondern derselben Besoldungsgruppe angehören wie seine Kollegen, die die bestehenden HDs leiteten.

Der VP 2 erklärte außerdem, dass diese Struktur nur als vorübergehende Lösung gedacht sei, um IM bis zu einer eventuellen größeren Umstrukturierung in der Zukunft funktionsfähig zu halten. Er selbst werde Budgethalter und finanzieller Entscheidungsträger für IM bleiben.

So stellte sich heraus, dass das Amt keinen CIO im üblichen Sinne sucht, sondern einen für Projekt- und Change-Management zuständigen Hauptdirektor.

Als uns dies klar wurde, wiesen wir auf mögliche Probleme hin, die sich aus dieser Struktur ergeben könnten, wie einander widersprechende strategische Ansätze der HDs, Uneinigkeit über die Priorität bestimmter Maßnahmen und die Zuweisung von Ressourcen, um nur einige zu nennen. Außerdem besteht die Gefahr, dass sich diese Konflikte in die unteren Hierarchieebenen fortpflanzen und die Mitarbeiter darunter zu leiden haben. Die vorgeschlagene

Struktur setzt daher voraus, dass die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten aller HDs in IM klar und eindeutig definiert werden, und zwar in einem Maße, das über die derzeitige Praxis im Amt und auch über die in der Anlage des vorgelegten Dokuments enthaltene Stellenbeschreibung hinausgeht. Außerdem würde ein CIO normalerweise direkt dem Präsidenten unterstehen und dem Direktorium angehören, was aber im EPA anscheinend nicht geplant ist. So würden weder die Aufgaben, die der Stelleninhaber haben wird, noch seine hierarchische Stellung im Amt dem entsprechen, was ein hochqualifizierter Bewerber auf eine CIO-Stelle erwarten würde. Das bedeutet, dass es sich entweder als Herausforderung erweisen dürfte, die richtige Person für die Stelle zu finden, oder aber, dass der für die Stelle ausgewählte Bewerber nach Dienstantritt vom Umfang seiner Tätigkeit enttäuscht sein wird.

In unserer Stellungnahme führten wir die vorstehend genannten Gründe an und empfahlen, die Umsetzbarkeit und die Ergebnisse des Vorschlags genau und unvoreingenommen zu prüfen und zu bewerten. Zur Vermeidung von Missverständnissen sollte außerdem die Bezeichnung der neuen Stelle geändert werden, z. B. in HD Projekt- und Change-Management.

Die vom Präsidenten bestellten Mitglieder gaben eine positive Stellungnahme zu dem Vorschlag ab und äußerten ähnliche Bedenken wie wir.

### **MyFIPS-Anwendung**

#### **1. HR Service Desk (Dir. 4.3.3)**

Die Amtsleitung legte dem ABA ein Dokument vor, in dem sie vorschlug, MyFIPS um ein HR Service Desk zu erweitern. Dieser Dienst soll es den Mitarbeitern ermöglichen, Anträge im Zusammenhang mit Gehältern, Zulagen oder Urlaub über MyFIPS an das Service Desk zu schicken. Die entsprechenden elektronischen Formulare gibt es bereits, bisher müssen sie aber in der Regel ausgedruckt, ausgefüllt und in Papierform (oder per E-Mail) an den HR-Sachbearbeiter geschickt werden. Daher ist beabsichtigt, die vorhandenen Formulare in MyFIPS zur Verfügung zu stellen. Wie beim IM Service Desk wird der Mitarbeiter dann eine Auftragsnummer erhalten, die von einem System zur Vorgangsverfolgung der

Firma iET solutions generiert wird. Dieses Tool wird demnächst das IMB/Tivoli-Programm ersetzen, das bisher für die Vorgangsverfolgung im IM-Bereich genutzt wurde.

Ziel des Projekts ist es einerseits, den Service für die Mitarbeiter zu verbessern, und andererseits, die Arbeitsabläufe bei der Bearbeitung von Anträgen in der Personalabteilung zu vereinfachen.

Der zuständige Direktor (4.3.3) erläuterte im ABA, dass die Telefon-, E-Mail- und die persönlichen Kontakte zu den Mitarbeitern aufrechterhalten werden sollen und die Bereitstellung des MyFIPS-Tools als zusätzlicher Dienst zu sehen sei. Der Zeitraum für die Umsetzung des Projekts habe sich auf Ende 2011 verschoben. Die Datenschutzbeauftragte bemerkte, dass noch einige offene Datenschutzfragen geklärt werden müssten. Wie sich herausstellte, werden bis zur konkreten Umsetzung des Projekts wohl noch einige Monate vergehen.

Während dieser Erörterungen wurde auch die allgemeine Frage aufgeworfen, wann genau der ABA bei Projekten konsultiert werden sollte. Zu Beginn des Projekts? In der Mitte? Am Ende? Im ABA war man der Ansicht, dass angesichts des langfristigen Charakters vieler Projekte eine Konsultation kurz vor der Projektumsetzung vermutlich keinen Nutzen mehr bringt, weil es zu diesem Zeitpunkt für eine umfassende Berücksichtigung der Stellungnahme bereits zu spät sein könnte. Der ABA schlug daher vor, dass die Projektmanager die Konsultation des ABA routinemäßig in ihre Zeitplanung einbeziehen sollten, sodass Empfehlungen berücksichtigt und Missverständnisse vermieden werden können. Darüber hinaus sollte es (mindestens) eine Vorabkonsultation geben, die so früh stattfindet, dass das Projektteam auf ihre Ergebnisse reagieren kann, sowie eine abschließende Konsultation vor der endgültigen Umsetzung des Projekts. Letztere wäre obligatorisch, selbst wenn die frühere(n) Konsultation(en) keine wesentlichen Änderungen bedingt hätten.

Nach den Diskussionen gab der ABA eine positive Stellungnahme zu den im Dokument umrissenen Grundsätzen ab. Da einige wichtige Fragen jedoch nicht abschließend geklärt werden konnten, bestand der ABA auf einer weiteren Konsultation vor der endgültigen Umsetzung des Projekts. Er erstellte außer-

dem eine Liste offener Fragen, darunter:

- Datenschutzfragen
- Zeitstempel für elektronisch eingereichte Anträge (als rechtswirksame Empfangsbestätigung)
- Bereitstellung von Freitextfeldern
- Überblick über die Ergonomieaspekte
- Notwendigkeit einer Stellungnahme des ABA zur elektronischen Fassung der einzelnen Formulare

Des Weiteren schlug der ABA in Bezug auf dieses und das nachstehende Thema vor, folgende Optionen zu prüfen:

- dreisprachige Gestaltung des MyFIPS-Portals analog zu den Papierformularen
- Hinzufügung von Links - z. B. zu den einschlägigen Passagen des EPA-Kodex - zur Erläuterung von Fachbegriffen

## 2. MyFIPS-Tool für die jährliche Erklärung über das Einkommen des Ehegatten

Angaben zum Einkommen des Ehegatten werden für die Berechnung der Haushaltszulage sowie der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung benötigt. Dafür muss das Referat Dienstbezüge und Urlaub (REAL) derzeit rund 3 500 Papierdokumente pro Jahr bearbeiten.

Die Amtsleitung schlug vor, diesen Vorgang durch ein neues Tool in MyFIPS zu automatisieren. Sie machte geltend, dass dies zum einen - durch die leichtere Nachverfolgbarkeit der eingereichten Dokumente - den Service für die Mitarbeiter verbessern und zum anderen die Papierstapel in der Personalabteilung verkleinern werde.

Die vorgelegten Screenshots deuten tatsächlich darauf hin, dass einfach nur elektronische Versionen der Papierformulare zur Verfügung gestellt werden sollen, die REAL derzeit benutzt, um die benötigten Daten zu erheben.

Nach den Beratungen gab der ABA eine einstimmige positive Stellungnahme zu dem Vorschlag ab. Ebenfalls einstimmig empfahl er jedoch,

- die Einfügung eines Freitextfelds für Anmerkungen (z. B. weiterführende Erläuterungen) in Betracht zu ziehen,
- das Tool möglichst in allen drei Amtssprachen zur Verfügung zu stellen,

- möglichst Hyperlinks zu den einschlägigen Passagen des Kodex einzubauen, um den Mitarbeitern das Ausfüllen des Formulars zu erleichtern,
- dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiter die Daten einsehen können, die sie online eingereicht haben.

Die vom Zentralen Personalausschuss bestellten Mitglieder des ABA