



Bericht über die 232. Sitzung des ABA am 19.7.2011 in Den Haag

Zusammenfassung

Die 232. Sitzung des ABA (Allgemeiner Beratender Ausschuss) war die fünfte Sitzung, zu der der ABA 2011 zusammentrat. Auf der Tagesordnung standen Dokumente zur Umstrukturierung von Abteilungen in der Patentverwaltung, zur Migration von FIPS-Daten in den Lotus-Notes-Kalender und zur Einführung von Kompetenzbereichen in der GD 1.

Umstrukturierung in der Patentverwaltung

Die vorgeschlagene Umstrukturierung von Abteilungen in der Patentverwaltung umfasst zwei voneinander unabhängige Teile. Ein Teil betrifft Den Haag und dort die Integration der Einheit "Besondere Recherchen und Leistungen" (SSO) in die Eingangsstelle Den Haag, der andere die Integration der Einheit "Kundendatenerfassung" (CDR) in die Eingangsstelle München. Da die beiden Maßnahmen nur Bedienstete am betreffenden Dienstort tangieren, war ursprünglich beabsichtigt, die Themen im jeweiligen örtlichen Beratenden Ausschuss (öBA) zu erörtern. Stattdessen entschied der Präsident aber, dass der ABA konsultiert werden sollte, weil beide Umstrukturierungen innerhalb einer Hauptdirektion (Patentverwaltung) umgesetzt würden, die dienstortübergreifend arbeite.

Bedauerlicherweise machte sich die Amtsleitung nicht die Mühe, die für den jeweiligen öBA bestimmten Dokumente in ein einziges ABA-Dokument umzugestalten, sondern legte nur ein Dokument mit einem Deckblatt und einem Konglomerat von Anlagen vor. Dabei war nicht wirklich klar, zu welchem Teil der ABA Stellung nehmen sollte. Die Zusatzinformationen des Sachverständigen der Amtsleitung trugen auch nicht gerade zu einer Klärung bei.

Schließlich erklärten wir uns aufgrund der Unübersichtlichkeit des Dokuments und der

Ausführungen des Sachverständigen in der Sitzung außerstande, eine vollständige begründete Stellungnahme abzugeben. Zudem sprachen wir uns dafür aus, dass - wie ursprünglich geplant - die örtlichen Beratenden Ausschüsse in München und Den Haag konsultiert werden sollten. Auf der Grundlage der Erörterungen im ABA machten wir aber verschiedene Anmerkungen, die bei diesen Konsultationen berücksichtigt werden sollten, z. B.:

- Die Hierarchie innerhalb der Abteilungen muss gewahrt bleiben, da sich die Tätigkeiten der verschiedenen Einheiten erheblich unterscheiden.
- Laut dem Dokument ist derzeit nicht beabsichtigt, dass sich die Aufgaben von Bediensteten ändern sollen. Dennoch waren wir darüber besorgt, dass dort von einer "ersten Phase" die Rede ist, weil dies die Frage aufwirft, von welchem Zeithorizont ausgegangen wird und welche langfristigen Auswirkungen für die Bediensteten zu erwarten sind.
- Für die zusammengelegte Einheit in Den Haag ist keine Expertenstelle vorgesehen. Wie es in München langfristig aussehen wird, ist nicht klar; zumindest kurzfristig wird die zusammengelegte Einheit aber über einen Experten für Verfahrensfragen verfügen. In Anbetracht der Größe sowie der spezialisierten und heterogenen Tätigkeitsfelder der Einheiten erscheint es

uns wünschenswert, dass in jeder Einheit dauerhaft eine Expertenstelle ("SCAPE") vorhanden ist, d. h. eine in München und eine in Den Haag.

- Eine Kosten-Nutzen-Analyse für den Vorschlag liegt nicht vor. Auch erläuterte der Sachverständige der Amtsleitung nicht, wie die angeblichen Vorteile - reibungsloserer Betrieb und bessere Koordinierung der Einheiten - zustande kommen sollen, nachdem ja eingeräumt wird, dass die zusammengelegten Einheiten ganz unterschiedliche Aufgaben wahrnehmen.

Die vom Präsidenten bestellten Mitglieder gaben eine positive Stellungnahme zu dem Vorschlag ab, machten aber verschiedene Anmerkungen, die unseren Anmerkungen größtenteils widersprachen. Sie bemerkten aber ganz treffend, dass die Auswirkungen der einschlägigen Projekte im Rahmen der IT-Roadmap sorgfältig verfolgt werden müssen, damit die neuen Workflows und Tools auch tatsächlich den "erwarteten qualitativen Nutzen" bringen.

Schnittstelle für die Migration von FIPS-Daten in den Lotus-Notes-Kalender

Laut Amtsleitung hat die Überprüfung des Gleitzeitensystems ergeben, dass Vorgesetzte und Mitarbeiter gleichermaßen an zusätzlichen Angaben zu An- und Abwesenheitszeiten im Kalender von Lotus Notes (LN) interessiert sind. Derzeit ist im LN-Kalender automatisch nur der Jahresurlaub sichtbar, der ohnehin per LN beantragt wird. Daher legte die Amtsleitung einen Vorschlag vor, wonach An- bzw. Abwesenheitsdaten aus FIPS - aufgrund von Dienstreisen, Fortbildung, Heimaturlaub, Sonderurlaub, Krankheit, Gleitzeit und Kompensationszeit - in den LN-Kalender migriert werden sollen. Aus Datenschutzgründen sollen die entsprechenden Einträge nicht mit genauer Bezeichnung erscheinen. Außerdem sieht der Vorschlag vor, dass Abwesenheiten aufgrund von Teilzeit oder verminderter Arbeitszeit sowie Zeitguthaben oder Fehlzeiten nicht migriert werden.

Dadurch dürfte besser erkennbar sein, ob ein Kollege gerade oder in Zukunft anwesend ist, was beispielsweise für die Planung von Sitzungen zweckmäßig wäre. Der ABA befand, dass die Umsetzung des Vorschlags für die Bediensteten hilfreich wäre, und gab daher

eine positive Stellungnahme ab. Er machte aber auch verschiedene Anmerkungen:

- Das Tool ist nur sinnvoll, wenn Kalender eingesehen werden können. Es gibt jedoch Bedienstete, deren Kalender geschlossen ist und die nicht wissen, wie sie ihn öffnen können. Daher schlug der ABA vor, dass die Bediensteten in der entsprechenden Mitteilung auf dieses Problem hingewiesen werden und klare Informationen dazu erhalten sollten, wie sie ihre Kalender freigeben können.
- Der ABA regte an, dass IM nochmals prüfen sollte, ob die teilzeitbedingten Abwesenheiten tatsächlich nicht von FIPS (wo die Daten gespeichert werden müssen) in LN transferiert werden können.
- Der ABA zeigte sich besorgt darüber, dass LN wohl mittelfristig ersetzt werden soll. Seine Mitglieder hoffen, dass die mit diesem Vorschlag aufgenommene Funktion dann nicht verlorengeht.

Kompetenzbereiche

Die Amtsleitung legte dem ABA ein Dokument mit dem Titel "Verfahren zur Unterstützung der Einführung von Kompetenzbereichen in der GD 1" zur Stellungnahme vor.

Laut Herrn Hey, der als Experte der Amtsleitung an der ABA-Sitzung teilnahm, würde die Einführung von Kompetenzbereichen eindeutig zu einer Verbesserung von Qualität, Effizienz und Arbeitsbedingungen führen, weil dann alle auf einem bestimmten Gebiet tätigen Prüfer an einem Dienort zusammengefasst wären. Aus historischen Gründen im Zusammenhang mit der Einführung von BEST sei dies aber nicht der Fall.

Weiter erläuterte Herr Hey, dass die Erörterungen über die Kompetenzbereiche im Jahr 2008 mit der Vorlage von GAC/DOC 44/2008 an den ABA begonnen hätten. Daraufhin sei dem MAC eine Empfehlung zugegangen, und seitdem hätten der Zentrale Personalausschuss und die Amtsleitung immer wieder darüber beraten, wie die Kompetenzbereiche eingeführt werden sollten. Nun sei das Konzept weiterentwickelt worden, und die Amtsleitung wolle es ausweiten und die Einrichtung von Kompetenzbereichen in der GD 1 gegebenenfalls pragmatisch unterstützen. Dabei müssten

die Interessen der betroffenen Bediensteten berücksichtigt werden. Das Tempo der Einführung wie auch die Festlegung, wo (d. h. auf welchem Gebiet der Technik) ein Prüfer arbeite, seien aber Management-Entscheidungen. Solche Ermessensentscheidungen des Managements könnten von der Innovations-tätigkeit auf einem bestimmten Gebiet abhängig gemacht werden. Wichtigstes Thema im Dokument für die Konsultation des ABA seien die Konfliktlösung und die Notwendigkeit, einen entsprechenden Prozess einzuführen. Dazu gehöre auch ein Verfahren, das mit einer klaren Entscheidung ende, gegen die der betroffene Bedienstete Beschwerde einlegen könne.

Wir erläuterten, dass der ABA vom Präsidenten um eine Stellungnahme zum gesamten Dokument gebeten worden sei, das Hintergrundinformationen zu den Kompetenzbereichen sowie Abschnitte zu ihrer Einführung, zur Konsultation und zur Konfliktlösung enthalte. Daher äußerten wir unsere Absicht, zum gesamten Dokument Stellung zu nehmen und uns nicht auf einen Teil davon zu beschränken.

Zum Hintergrund der Kompetenzbereiche stellten wir fest, dass eine genaue Definition dieses Begriffs fehlt. Beispielsweise ist unklar, was ein technisches Gebiet ist, wie groß ein Kompetenzbereich sein sollte oder welcher zeitliche Rahmen für die Einführung eines Kompetenzbereichs vorgesehen ist. Außerdem fehlt im Dokument nicht nur eine Kosten-Nutzen-Analyse; die Amtsleitung konnte im ABA überhaupt keine Zahlen zu den Kosten der Einführung von Kompetenzbereichen vorlegen. Soweit uns bekannt ist, scheinen diese ganz erheblich zu sein. Für Berlin beispielsweise sind die Kosten offenbar auf 2 000 Manntage in drei Jahren veranschlagt. Im Übrigen wurde 2009 ein Dokument zu den sogenannten "optimalen Praktiken" für die Einführung von Kompetenzbereichen erstellt. Ob die Leitung der GD 1 noch zu diesem Dokument steht, ist nicht klar.

Bezüglich des Prozesses zur Schaffung und Umsetzung bemerkten wir, dass es im entsprechenden Abschnitt des Dokuments lediglich heißt, dass die Bediensteten unterrichtet werden und ein Plan für die Einführung der Kompetenzbereiche erstellt werden könnte (sic). Danach folgt eine Auflistung von Punkten, die der (optionale)

Plan enthalten könnte.

Der Abschnitt zur Konsultation beginnt mit der Aussage, dass es der optimalen Praxis entspricht, Mitarbeiter einzubeziehen, wenn über organisatorische Veränderungen nachgedacht wird. Laut dem restlichen Teil dieses Abschnitts beschränkt sich die Beteiligung der Prüfer bei der Schaffung von Kompetenzbereichen aber auf eine oberflächliche Konsultation. So lässt sich der Prozess wohl eher wie folgt zusammenfassen:

- Der Hauptdirektor entscheidet.
- Der Direktor wird einbezogen.
- Der Prüfer wird unterrichtet!

Wir wiesen darauf hin, dass die Prüfer nicht lediglich konsultiert, sondern aktiv einbezogen werden sollten. Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn die Einrichtung von Kompetenzbereichen dazu führt, dass Prüfer auf (für sie) neuen technischen Gebieten arbeiten müssen. Eine solche Einbindung muss auch die Festlegung des Schulungsbedarfs und weiterer Unterstützungsmaßnahmen umfassen, für die das Amt zu sorgen hat. Wir betonten nochmals, dass das Dokument zu den optimalen Praktiken Empfehlungen zur Konsultation und Einbeziehung der betroffenen Prüfer enthält.

Gegen den Abschnitt Konfliktlösungsverfahren hatten wir massive Bedenken. Insbesondere scheint der dargelegte Prozess nicht mit anderen Verfahren des Amts wie dem internen Beschwerdeverfahren abgestimmt zu sein.

Deshalb fiel unsere Stellungnahme zu diesem Vorschlag negativ aus. Zudem haben wir verschiedene Maßnahmen vorgeschlagen, die vor der Schaffung weiterer Kompetenzbereiche getroffen werden sollten, darunter:

- eine Studie zu den bisherigen Erfahrungen mit den Kompetenzbereichen, damit die Amtsleitung feststellen kann, unter welchen Bedingungen die Einführung eines Kompetenzbereichs lohnenswert ist
- eine (formale und inhaltliche) Überprüfung und Neugestaltung der Maßnahmen, die das Personal betreffen, vor dem Hintergrund der Äußerungen im ABA zur Wiedervorlage im ABA zur Stellungnahme
- die Beachtung des Dokuments zu den "optimalen Praktiken" und der dort dargelegten Maßnahmen vor der

Schaffung von Kompetenzbereichen

Die vom Präsidenten bestellten Mitglieder gaben eine positive Stellungnahme zu dem Vorschlag ab, äußerten aber verschiedene

4

Bedenken, die unseren Einwänden ähnelten.

Die vom Zentralen Personalausschuss bestellten Mitglieder des ABA