



8 February 2022
su22009cpd – 0.2.1

Erläuterungen zu den Arbeitskampfmaßnahmen "Dienst nach Vorschrift" und "langsames Arbeiten"

1. Sind Arbeitskampfmaßnahmen/Aktionen wie "Dienst nach Vorschrift" (work to rule) und "langsames Arbeiten" (go slow) legal?

Die Antwort ist eindeutig:

Ja, solche Arbeitskampfmaßnahmen/Aktionen sind völlig legal.

Das EPA hatte seit langer Zeit mit eigens dafür eingeführten Regelungen versucht, Arbeitskampfmaßnahmen "Dienst nach Vorschrift" ("work to rule") und "langsames Arbeiten" ("go slow") zu unterdrücken. Diese Regelungen, insbesondere das Rundschreiben 347 wurden vom Verwaltungsgerichtshof der Internationalen Arbeitsorganisation (VGIAO), in dem aufsehenerregenden Urteil 4430 vom 07.07.2021 für rechtswidrig und nichtig erklärt. Damit wurde die langjährige Verletzung des fundamentalen Rechts auf Streik und auf Vereinigungsfreiheit durch das EPA letztinstanzlich festgestellt.

In dem Urteil 4430 heißt es unter Punkt 16(i) wörtlich:

"Secondly, “go slow” and “work to rule” are legitimate forms of industrial action protected by the ordinary conception of the right to strike. Accordingly, by declaring that employees engaging in these forms of industrial action did not have the “protection granted by the right to strike” as ordinarily understood, this provision violated the right to strike." (Unterstreichungen hinzugefügt)

Jede Kollegin und jeder Kollege, die einer der Arbeitskampfmaßnahmen "Dienst nach Vorschrift" ("work to rule") und "langsames Arbeiten" ("go slow") folgen, sind durch das Recht auf Streik und durch das Recht auf Vereinigungsfreiheit rechtlich geschützt.

2. Sind solche Arbeitskampfmaßnahmen/Aktionen wirksam?

Ja, solche Arbeitskampfmaßnahmen/Aktionen haben sich im EPA in der Vergangenheit als sehr wirksam herausgestellt.

Vor der Einführung der rechtswidrigen Regelungen (siehe oben) wurde zuletzt im Jahr 2001 von der IGEPA (SUEPO) zu einer solchen Aktion (genannt "Blocking B84/85 communications") aufgerufen. Sie wurde im Wesentlichen von Patentprüferinnen und -prüfern durchgeführt.

Die Aktion zielte darauf ab, nach dem Beschluss einer Erteilung eines Patents die weitere Bearbeitung der Akte und damit die Veröffentlichung des Erteilungsbeschlusses im Europäischen Patentblatt zu verzögern.

Da die Mitgliedsstaaten erst nach dem wirksamen Erteilungsbeschluss ihren Anteil an den Jahresgebühren vom Anmelder erhalten können, wurden durch diese Arbeitskampfmaßnahme die Geldzahlungen der Patentinhaberinnen und -inhaber an die Mitgliedstaaten deutlich verzögert, was dort zu verringerten Einnahmen führte.

Während der damaligen Phase des Arbeitskampfes teilte der amtierende EPA Präsident, Ingo Kober, in seinem Rundschreiben Nr. 74 vom 28.03.2001 unter anderem mit:

"The action plan adopted on 27 March also calls for a blocking of B84/85 communications. During the past two years, these actions have already caused serious damage and disruption. They are deliberately designed so that the participants can only be identified long afterwards, if at all. They seek, through (covert) industrial action, to pressurise Management, which has no possibility of taking counter-measures."

Um den Arbeitskampf zu beenden, machte das EPA damals umfangreiche Zusagen an die Bediensteten.

3. Wie könnte so eine Arbeitskampfmaßnahme/Aktion unter den heutigen Bedingungen aussehen?

Grundsätzlich können alle Kolleginnen und Kollegen bei den Aktionen "Dienst nach Vorschrift" oder "Langsames Arbeiten" mitmachen, in dem sie sich genau an die geltenden Arbeitszeitregelungen halten und die vorgegebenen tägliche Arbeitszeit nicht zu überschreiten.

Gleichwohl können sich an den Aktionen besonders alle Patentprüfer/-innen, Formalprüfer/-innen und alle Kolleginnen und Kollegen beteiligen, die in Recherche, den Patenterteilungsprozess und in die Veröffentlichung des Erteilungsbeschlusses eingebunden sind.

Es sind aber auch alle Direktoren und Teamleiter aufgerufen, ihren Beitrag zu den Aktionen zu leisten, denn mit den Forderungen zur Gehaltsmethode und zur Karriere werden schließlich auch ihre Interessen mit vertreten.

Als erste Maßnahme werden alle Prüferinnen und Prüfer dazu aufgerufen, sich auf die Abarbeitung des Rechercherückstands zu konzentrieren. Da der Rechercherückstand vom Jahr 2020 zum Jahr 2021 angestiegen ist, sollten - auch wenn in einzelnen Direktoraten oder Teams kein oder nur ein geringer Rechercheeingang vorliegt - im Durchschnitt genug Rechercheakten dafür vorhanden sein. Wenn der Rechercheeingang in einem Team zu gering sein sollte und gar keine Rechercheakten auf Halde liegen, dann bleiben auf jeden Fall noch die weiteren Maßnahmen für eine Beteiligung an den Aktionen.

Mit der zweiten Maßnahme soll die Qualität der Erteilungen deutlich verbessert werden. Laut Qualitätsbericht lag die Quote der nicht zu beanstandeten Erteilungen in den vergangenen Jahren deutlich unter 80%. Daher werden alle Prüferinnen und Prüfer aufgerufen, die Vorschriften des EPÜ, die Entscheidungen der Kammern und die internen Vorschriften für die Patentprüfung, insbesondere für Erteilungen, besonders sorgfältig anzuwenden.

Als Beispiel sei auf die Internal Patent Instruction (IPI) "Bringing the description in line with the amended claims" vom 20.07.2020, insbesondere auf Punkt 3.1 hingewiesen, in der es heißt:

"The applicant is asked in the first place to perform the amendments needed in the description, in particular when the examiner proposes a suggestion to overcome objections."

Die Erwiderung der Anmelderin/des Anmelders auf einen Bescheid zur Aufforderung zur Anpassung der Beschreibung sollte dann später im Jahr vorliegen und kann gegebenenfalls entsprechend weiter bearbeitet werden.

Zur Zusammenarbeit und Wissensaustausch zu ermutigen ist Schlüsselinitiative 4 (Key Initiative 4, „Encourage collaborative work and knowledge transfer“) unter Ziel 3, „Deliver high-quality products and services efficiently“ des strategischen Plans 2023. Um im Sinne der Ziele des EPA und im Einklang mit dem Strategischen Plan 2023 die vertrauensvolle Zusammenarbeit untereinander zu verbessern, werden alle Kolleginnen und Kollegen, Prüferinnen und Prüfer, Formalprüferinnen und Formalprüfer, Teammanagerinnen und Teammanager, Direktorinnen und Direktoren aufgerufen, noch respektvoller, ruhiger, kollegialer und vertrauensvoller miteinander umzugehen. Es geht vor allem darum, sich gegenseitig bei der Verbesserung der Qualität zu helfen und in Diskussionen sachlich, offen, konstruktiv und wohlwollend zusammenzuarbeiten. Etwaige Anschuldigungen stehen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit deutlich entgegen.

Bei der Abarbeitung des Rechercherückstands können sich die Stock Manager, Teammitglieder und Teammanager untereinander austauschen, um eine faire Verteilung der Rechercheakten abzusprechen. Dazu könnten auch die jeweiligen individuellen Ziele im Verhältnis zum Teamziel berücksichtigt werden.

Bei der Verbesserung der Qualität sind die Patent- und Formalprüferinnen und –prüfer besonders gefragt. Sollten hier Rückfragen oder Diskussionen untereinander erforderlich sein, so ist ein respektvoller und kollegialer Umgang untereinander im Hinblick auf eine Stärkung der vertrauensvollen Zusammenarbeit sehr wichtig.

Der Zusammenarbeit der Mitglieder der Prüfungsabteilung ist – wie auch im strategischen Plan 2023 betont (siehe dort, Seite 68) – von zentraler Bedeutung. Grundsätzlich sollte daher die ursprüngliche Zusammensetzung der Prüfungsabteilung nicht wahllos, sondern nur in besonderen Fällen, wie zum Beispiel bei Pensionierung oder des verlängertem Krankheitsurlaub eines Mitglieds geändert werden. So gehen die Ergebnisse von Beratungen und schon geleisteter Arbeit nicht unnötig auf dem Weg zu einer verbesserten Qualität verloren.

Die Mitglieder der Prüfungsabteilung sollten allein unter sich in persönlichen und vor allem vertraulichen Gesprächen über eine Patentanmeldung beraten und diskutieren, wie in der Sachprüfung einer Anmeldung weiter verfahren werden soll¹. Dadurch kann jedes einzelne Mitglied offen und ohne Furcht seine eigene Meinung ausdrücken. Bei Zweifeln sollte lieber einmal zu viel als einmal zu wenig in der Prüfungsabteilung über eine Patentanmeldung beraten werden. Die Diskussion sollte auf jeden Fall auch vertraulich bleiben, und es sollten keine Mitschriften erstellt werden. Eine Notiz in der Patent Workbench sollte daher allgemein gehalten bleiben, damit kein einzelnes Mitglied identifiziert werden kann.

Dies betrifft insbesondere die Fälle, in denen Nachfragen des Vorgesetzten zum Stand der Sachprüfung erfolgen. Hier sollte auch nur die Prüfungsabteilung als Ganzes an den

¹ siehe auch Rechtsprechung der Beschwerdekammern, T305/01, Gründe, Punkt 5.3;

Vorgesetzten Auskunft geben, um eine unangemessene Beeinflussung eines einzelnen Mitglieds der Prüfungsabteilung zu vermeiden. Dem Vorgesetzten könnte also als Ergebnis einer Beratung der Prüfungsabteilung beispielsweise mitgeteilt werden, dass die Prüfungsabteilung beschlossen hat, den ersten Prüfer zu beauftragen, einen weiteren Bescheid nach Regel 71(3) EPÜ zu erlassen.

Auch wenn interne Anweisungen möglicherweise etwas anderes suggerieren: Allein die Prüfungsabteilung, also nur ihre Mitglieder allein sind dafür zuständig, gemeinsam über eine Patentanmeldung zu entscheiden. Ihr Name und ihre Unterschrift unter der Entscheidung dienen zur Identifizierung des Urhebers der Entscheidung und drücken aus, dass sie die alleinige und volle Verantwortung für den Inhalt übernehmen. Dieses Erfordernis zielt darauf ab, Willkür und Missbrauch zu verhindern und sicherzustellen, dass überprüft werden kann, ob die zuständige Stelle die Entscheidung getroffen hat². Im Übrigen können alle von jemandem außerhalb der Prüfungsabteilung erteilten Anweisungen zum konkreten Vorgehen in einem einzelnen Prüfungsverfahren im vertraulichen Teil der jeweiligen Prüfungsakte dokumentiert werden.

Es ist allgemein zu berücksichtigen, dass die Gehaltseinbußen durch die Anwendung der Gehaltsmethode in den letzten zwei Jahren weitaus höher liegen, als Gehaltsgewinne durch Beförderung oder dem schnellstmöglichen Fortschreiten in der Karriere, also dem gleichzeitigen Aufsteigen um zwei Dienstaltersstufen.

Bei den Aktionen können die Formalprüfer/-innen und Kolleginnen und Kollegen mithelfen, die nach dem internen Erteilungsbeschluss der Prüfungsabteilung die Akte weiter bearbeiten. Sie werden gebeten, mit angemessener Sorgfalt und Ruhe alle Unterlagen der Anmeldung auf Richtigkeit zu prüfen, bevor sie sie auf dem internen Weg zur Veröffentlichung im Patentblatt weiter geben und gegebenenfalls Rückmeldung zu geben, um etwaige Qualitätsprobleme auszuräumen.

Da alle Vorgesetzten, wie Teamleiter und Direktoren, zumindest auch von den Aktionen gegen die Verschlechterung der Gehaltsmethode profitieren, ist eher von ihrer impliziten Solidarität mit ihren Teammitgliedern auszugehen. Die Vorgesetzten können alle Maßnahmen unterstützen, indem sie die Zusammensetzung der Prüfungsabteilungen stärken, die Prüfungsabteilungen ungehindert und sachlich unabhängig ihre Aufgaben erledigen lassen und allen anderen Kolleginnen und Kollegen den Rücken frei halten.

Was das höchste Management betrifft: Zwar würde eine Beseitigung der Verschlechterung der Gehaltsmethode auch ihnen helfen; gleichwohl gibt es für sie bessere Möglichkeiten, zum Beispiel mit hohen Boni und Zulagen, die finanziellen Einbußen auszugleichen. Von dieser Seite ist also eher mit Versuchen zu rechnen, die Aktionen zu torpedieren und die Solidarität unter den Unterstützern aufzuweichen. Hier sind Standhaftigkeit und Kollegialität gefragt, aber auch Kreativität, um Möglichkeiten zu finden, sich an den Aktionen weiter zu beteiligen und sich nicht offen gegen etwaige konkrete Anweisungen zu stellen.

Es gilt: Lasst uns alle gemeinsam ein deutliches Signal unseres Unmuts an den Verwaltungsrat senden!

² siehe auch Rechtsprechung der Beschwerdekammern, J16/17, Leitsatz, Seite 2 und J9/10, Gründe, Punkt 2.8