

## **IAO entlastet EPA-Mitarbeiter**

Das Verwaltungsgericht der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) hat mehrere Mitarbeiter des Europäischen Patentamts (EPA) entlastet, die mit dem Amt im Streit lagen.

Das Gericht hob insbesondere drei vom EPA-Disziplinarausschuss und Präsident Benoît Battistelli getroffene Entscheidungen gegen die EPA-Mitarbeiter Malika Weaver, Ion Brumme und Elizabeth Hardon auf.

### **Weaver**

Weaver wurde beschuldigt, gegen ihre Pflichten verstoßen zu haben, indem sie „unmäßigen Druck“ auf einen Kollegen ausgeübt habe, um „eine Einigung zwischen dem EPA und diesem Kollegen zu verhindern“.

Zu der Zeit war Weaver die Schatzmeisterin des Exekutivkomitees der Münchner Abteilung der Mitarbeitergewerkschaft des EPA (IGEPA).

Weavers Kollege war in interne Verfahren am EPA involviert und informierte die Verwaltung des EPA, dass Weaver Druck auf ihn ausübe, „seinen Fall vor dem Gericht fortzusetzen, um eine Kostenerstattung zu bekommen“, andernfalls würde die IGEPA „gerichtlich gegen ihn vorgehen“.

Der Mitarbeiter hatte ein Abkommen mit der IGEPA unterschrieben, das es der Gewerkschaft ermöglichte, die Kosten für jegliche von ihm gegen das EPA eingeleitete Gerichtsverfahren zu übernehmen, sofern er nicht gegen einen Teil der Vereinbarung verstieß.

Das Abkommen besagte, dass der Mitarbeiter „das gesamte Verfahren zu jeder Zeit dem Anwalt überlässt, entweder direkt oder über den Justitiar der IGEPA“ und „zu keiner Zeit ohne die vorherige und ausdrückliche Zustimmung des externen Anwalts oder des Justitiars [der IGEPA] direkt mit dem Patentamt bezüglich Angelegenheiten kommuniziert, die das Gerichtsverfahren betreffen“.

Weaver wurde informiert, dass das EPA das Abkommen allgemein als nichtig betrachtete, zumindest teilweise, da es den Mitarbeiter in der Ausübung seiner Rechte unmäßig einschränkte.

Weaver gab den Brief an die IGEPA weiter, die ihn in Auszügen auf ihrer Website veröffentlichte.

Der Disziplinarausschuss kam zu dem Schluss, dass Weaver „ihrer Pflicht zur höchsten Diskretion in Bezug auf vertrauliche Angelegenheiten nicht nachgekommen“ sei und empfahl als Sanktion das zeitweilige Versagen des Aufstiegens in den Dienstaltersstufen für einen Zeitraum von drei Jahren ausgehend vom Ende des Jahres 2015.

Diese Sichtweise wurde von Battistelli unterstützt, der sie als Disziplinarstrafe für schweres Fehlverhalten um einen Dienstgrad und zwei Dienstaltersstufen herabstufte.

Weaver verlangte die Überprüfung der Entscheidung, aber dies wurde als „unbegründet“ abgelehnt. Das Verwaltungsgericht des IAO sagte, dass dies die strittige Entscheidung sei.

Die IAO sagte, dass Weavers Verhalten „unter den Umständen für eine Gewerkschaftsvertreterin angemessen war, welche die – teilweise – für die Finanzierung der [dem Mitarbeiter] gewährten rechtlichen Unterstützung zu verwendenden Ressourcen der IGEPA zu schützen versucht.“

„Dies stellte kein Fehlverhalten dar und konnte keins darstellen, geschweige denn ein schweres Fehlverhalten. Sowohl der Disziplinarausschuss als auch der Präsident irrte sich im Gesetz, als sie ihr Verhalten so charakterisierten.“

Die IAO ordnete an, die strittige Entscheidung aufzuheben und Weaver rückwirkend wieder in den Dienstgrad einzusetzen, den sie ohne die Disziplinarstrafe jetzt bekleiden würde, mit allen rechtlichen Konsequenzen. Weaver wurden außerdem 25.000 € und eine Kostenerstattung zugesprochen.

## **Brumme**

Die zweite Entscheidung, die Brumme betraf, ist mit der von Weaver verbunden. Brumme war beschuldigt worden, im Rahmen der EPA-Dienstvorschriften „gegen die höchsten von ihm erwarteten Integritätsstandards verstoßen zu haben“, indem er Mitarbeiter dazu ermutigt hätte, das erwähnte „unrechtmäßige“ Abkommen zu unterschreiben.

Er wurde außerdem beschuldigt, Weaver dazu aufgefordert zu haben, unangemessenen Druck auf den Mitarbeiter auszuüben und einem anderen in eine interne Untersuchung involvierten Mitarbeiter, Patrick Corcoran, ein vertrauliches internes Dokument vom örtlichen Beratungsausschuss zukommen zu lassen.

Brumme wurde infolge dieser Anschuldigungen von Battistelli entlassen.

Was den unangemessenen Druck anbetrifft, stützte sich die IAO jedoch auf ihre Entscheidung im Fall Weaver und argumentierte, dass die „Vereinigungsfreiheit ,die Einmischung einer Organisation in die Angelegenheiten ihrer Gewerkschaft oder der Organe ihrer Gewerkschaft ausschließt“.

„Eine Mitarbeitergewerkschaft muss die Freiheit haben, ihre eigenen Angelegenheiten zu regeln, ihre eigenen Aktivitäten zu steuern und auch das Verhalten ihrer Mitglieder bezüglich dieser Angelegenheiten und Aktivitäten zu steuern.“

Was das Dokument anbetrifft, sagte die IAO, sie seien „nicht davon überzeugt, dass das von [Brumme] offengelegte Dokument solcher Art war, dass eine Geheimhaltung erforderlich gewesen wäre.“

„Demzufolge irrte das EPA darin, das Verhalten des Klägers als Fehlverhalten zu bewerten.“

Die Entscheidung wurde aufgehoben, und es wurde angeordnet, Brumme wieder in seinen Posten einzusetzen und ihm ein Schmerzensgeld in Höhe von 30.000 € zu zahlen.

## **Hardon**

Hardon wurde beschuldigt, eine Schikanierungskampagne gegen ein gewähltes Mitglied des Zentralen Personalausschusses orchestriert und vorangetrieben oder beim Orchestrieren und Vorantreiben einer Schikanierungskampagne mitgeholfen zu haben. Außerdem soll sie andere Mitarbeiter bedroht haben.

Nach einem langwierigen internen Verfahren wurde Hardon von Battistelli nach einer Empfehlung des Disziplinarausschusses entlassen.

Aber die IAO entschied, dass die Beweislast bei der Organisation liegt, das vorgeworfene Fehlverhalten vor Auferlegung einer Disziplinarmaßnahme zweifelsfrei nachzuweisen.

Die IAO sagte, dass die vom Disziplinarausschuss zugrunde gelegten Beweisanforderungen nicht angemessen gewesen seien, weshalb dessen Empfehlung mit einem Makel behaftet sei, und dass kein angemessener Standard zugrunde gelegt worden sei.

Hardons Fall war zur Revision unter Verwendung angemessener Beweisanforderungen an den Disziplinarausschuss zurückverwiesen worden. Außerdem wird sie eine Entschädigung in Höhe von 20.000 € erhalten.

## **Die Antwort der IGEPa**

Die IGEPA kommentierte die Beschlüsse in diesen Fällen folgendermaßen: „Wir sind dankbar für die klaren Signale vom Verwaltungsgericht bezüglich der ungeheuerlichen Verstöße, aber unserer Ansicht nach ist Vorsicht angebracht.“

„Es sind noch mehr Fälle anhängig, insbesondere der von Laurent Prunier, der 2016 entlassen wurde und dessen Fall noch nicht vom Gericht behandelt werden kann (er wird frühestens im 4. Quartal 2018, aber wahrscheinlich erst später behandelt werden).“

„Außerdem sind wir mit den Ergebnissen in den Fällen Aurélien Pétiaud und Michael Lund nicht glücklich. Unsere Gedanken sind bei ihnen.“

Wie verlautete, war Prunier 2016 gegen den Willen des EPA-Verwaltungsrats entlassen worden.

Der IGEPA zufolge forderte der Verwaltungsrat Battistelli auf, dafür zu sorgen, dass Disziplinarstrafen nicht nur fair sind, sondern auch im Falle eines möglichen externen Gutachters oder eines Schieds- und Schlichtungsverfahrens als fair betrachtet werden.

Außerdem verlangte er, dass der Präsident den Verwaltungsrat informiert, bevor weitere Entscheidungen in Disziplinarverfahren getroffen werden.