

## [EPA: Konsultation über Strategieplan 2023, soziale Spannungen bleiben bestehen](#)

[Kluwer Patent Blogger/27. Januar 2019 /2 Kommentare](#)

Das EPA hat eine öffentliche Konsultation eingeleitet, um Ideen für seinen Strategieplan 2023 zu erhalten, der die Vision für das Amt umreißen wird. „Seine Umsetzung wird sicherstellen, dass wir auch künftig qualitativ hochwertige Patentdienstleistungen erbringen können, die Innovationen fördern und zum Wachstum beitragen.“

Ideen können bis spätestens 15. März 2019 durch Ausfüllen des [Beitragsformulars](#) eingereicht werden. Die Konsultation konzentriert sich auf drei Themen: 1) Entwicklung des Patentsystems und künftige Herausforderungen; 2) Bereitstellung hochwertiger Produkte und Dienstleistungen; 3) Soziale Verantwortung und Transparenz. Der endgültige Vorschlag für den Strategieplan 2023 wird dem Verwaltungsrat im Juni 2019 zur Annahme vorgelegt, und die genehmigte Fassung wird auf der EPA-Website veröffentlicht.



Es ist interessant, die Beschreibung des dritten Themas „Soziale Verantwortung und Transparenz“ in der Beitragsvorlage zu lesen. Eingaben zur Verantwortung des EPAs gegenüber der Außenwelt sind willkommen: „Als öffentliche Einrichtung muss das EPA dafür sorgen, dass nicht nur seine Interessengruppen, sondern auch die allgemeine Öffentlichkeit gut über die Tätigkeiten des Amtes und die Art ihrer Durchführung informiert sind. (...) Außerdem versteht sich das EPA als Teil eines umfassenderen Ökosystems, in dem seine Aktivitäten Auswirkungen auf Wirtschaft und Umwelt haben. (...)“

Bei der Konsultation geht es offenbar nicht um interne soziale Fragen, obwohl es viele Anzeichen dafür gibt (über die in diesem Blog [hier](#) und [hier](#) berichtet wird), dass das Klima des Misstrauens und der Angst trotz der Verbesserungen nicht verschwunden ist, seit António Campinos im vergangenen Jahr Benoît Battistelli als EPA-Präsident abgelöst hat.

Wie JUVE Patent in einem Artikel über das EPA letzte Woche [berichtete](#): “Die Tatsache, dass Insider und selbst einige externe Patentanwälte (...) nicht genannt werden wollten, zeigt das tiefe Misstrauen gegenüber dem EPA-Management in einigen Teilen der Belegschaft.“ Laut JUVE Patent gilt die Kritik insbesondere der Hauptgeschäftsführerin für Personalwesen, Elodie Bergot. Sie gilt als Schlüsselfigur im langjährigen Streit zwischen der alten EPA-Führung und Teilen der Belegschaft (...). „Solange sie im Amt ist, hat jeder Angst, sich öffentlich zu äußern. Und an der vorherrschenden Atmosphäre wird sich nichts ändern“, zitierte JUVE Patent einen Insider. Die Seite schrieb auch, dass die drei neuen Vizepräsidenten Nellie Simon, Christoph Ernst und Stephen Rowan, die im vergangenen Oktober gewählt wurden und [seit dem 1. Januar 2019 im Amt sind](#), die Dinge vielleicht zum Besseren wenden können.

Ein Schreiben des Zentralen Personalausschusses (CSC) hat inzwischen gezeigt, dass die [Gespräche](#) zwischen EPA-Präsident Campinos und dem Personal sicherlich nicht immer zu

Verbesserungen für die EPA-Mitarbeiter geführt haben. Der CSC hat am vergangenen Freitag einen Brief an Campinos geschickt, in dem es um die „sehr rücksichtslose Behandlung“ mehrerer Kollegen und das „chaotische“ Personalmanagement ging. „Die Mitarbeiter werden als bloße Nummern betrachtet und genauso behandelt – wie Bauern auf einem Schachbrett.



Abteilungsreorganisationen, die angeblich mehrere aufeinanderfolgende Versetzungen in sehr kurzer Zeit erfordern, sind Vorschläge, die sich auf „die Beschäftigungsbedingungen aller oder einiger Mitarbeiter beziehen“ (Art. 38, Abs. 2, 1. Punkt der Dienstvorschrift) und Gegenstand einer GCC-Konsultation hätten sein sollen. Wenn das Personal in diesem Maß betroffen ist, halten wir die nicht erfolgte Konsultation des GCC mindestens für einen Verstoß gegen die Dienstvorschriften, vor allem aber für eine Verletzung der Sorgfaltspflicht, die das Amt gegenüber seinen Mitarbeitern hat. Weder der CSC noch das betroffene Personal wurden in irgendeiner Weise konsultiert. Wenn die Behandlung, die die betroffenen Mitarbeiter derzeit erfahren, beibehalten wird, würde dies einen neuen Tiefpunkt in den Beziehungen zwischen Personal und Management darstellen. Und das zu einer Zeit, in der wir endlich auf Verbesserungen gehofft hatten.

Wir sind erstaunt über das völlige Fehlen von *“Fingerspitzengefühl“* im Umgang mit den Kollegen. Der schwerfällige Kommunikationsstil erzeugt lediglich Ärger und Demotivation und hat bei einigen unserer Kollegen zu Tränen geführt.“