

# Kluwer Patent Blog



- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [LinkedIn](#)
- [YouTube](#)

[EPC](#), [EPO](#)

## ILO: EPA-Präsident Battistelli missbrauchte seine Macht, indem er das Streikrecht der Mitarbeiter einschränkte

[Kluwer Patent-Blogger/13. Juli 2021 /Hinterlassen Sie einen Kommentar](#)

Acht Jahre (!) nach den Beschwerden von Dutzenden EPA-Mitarbeitern gegen die Art und Weise, in der sie nach Teilnahme an Streiks behandelt wurden, gibt es in ihren Fällen endlich eine abschließende Entscheidung: Der frühere EPA-Präsident Benoît Battistelli und der Leiter von Human Resources, Elodie Bergot, haben ihre Macht auf unterschiedliche Weise missbraucht, als und nachdem sie im Juli 2013 neue Regeln implementierten, durch die die Streikrechte der Mitarbeiter eingeschränkt wurden. Das Verwaltungsgericht der Internationalen Arbeitsorganisation (ILOAT) stellte dies in [mehreren Entscheidungen klar, die vergangene Woche ergingen](#). In zwei anderen Fällen hat das EPA an frühere Mitarbeiter hohe Entschädigungen für immaterielle Schäden zuzüglich Kosten zu zahlen.



Die Fälle zeigen in erster Linie, wie langsam die Rechtsbehelfsmittel funktionieren, wenn man EPA-Mitarbeiter ist und mit der Amtsleitung in Konflikt gerät. Die meisten davon reichen in die Periode tiefgreifender sozialer Konflikte beim EPA unter der Führung von Battistelli zurück, in der mehrere Führer der Gewerkschaft IGEPA oder von Personalausschüssen aus fragwürdigen Gründen gefeuert oder degradiert wurden (siehe beispielsweise [hier](#), [hier](#) und [hier](#)), und viele umstrittene Maßnahmen implementiert wurden (siehe [hier](#) und [hier](#)). Wenn acht bis dreizehn Jahre ([Fall 4427](#)) nötig sind, um eine abschließende Entscheidung in Fällen herbeizuführen, die sich unmittelbar auf das tägliche Leben von Menschen auswirken, ist dies sehr beunruhigend.

Insbesondere, wenn Maßnahmen eines autoritären Präsidenten zu Dutzenden Konflikten in einer Organisation führen, die über [Immunität von der Gerichtsbarkeit nationaler Gerichte](#) verfügt. Selbst für das ILOAT war dies damals zu viel. Im Jahr 2017 veröffentlichte es ein außergewöhnliches [Dokument](#) über die "Schwierigkeiten, welche durch die Zahl der Beschwerden entstanden, die von Funktionären gegen die Europäische Patentorganisation

(EPO) eingereicht wurden und wodurch die Fähigkeit des Verwaltungsgerichts der ILO, allen übrigen Organisationen zu nutzen, gefährdet wird".

Nachfolger von Battistelli wurde 2018 Präsident António Campinos und die Situation scheint sich verbessert zu haben, jedoch wurden [soziale Konflikte beim](#) EPA nicht beendet. Jüngste Themen waren beispielsweise Ausbildungsreformen und Erziehungsbeihilfen. Vergangene Woche gab der Zentrale Personalausschuss ein Dokument heraus, worin Campinos' Entscheidung verurteilt wurde, die Sekretariatsunterstützung für Personalvertreter einzustellen (indem die letzte von drei Sekretärinnen, die im Mai in den Ruhestand gegangen waren, nicht ersetzt wurde), ein Zustand, der dreißig Jahre lang bestand und einen "Angriff auf das Personal und seine Vertretung" darstellte.

Wenn Konflikte zu Prozessen führen, sollten sie innerhalb einer angemessenen Zeit bearbeitet werden. Nicht nur durch das ILOAT, sondern mehr noch intern. Bei mehreren Konflikten, die 2013 ihren Anfang nahmen, vergingen sechs Jahre, bis der EPA-Berufungsausschuss eine abschließende Entscheidung fällte. Erst nach einer solchen Entscheidung konnte sich ein Beschwerdeführer an das ILOAT wenden.

### **Streikvorschriften**

Die Fälle 4430, 4432, 4433, 4434 und 4435, die das ILOAT in dieser Woche nach seiner 132. Sitzung veröffentlichte, vermitteln ein detailliertes Bild der Art und Weise, wie ein autoritärer und einschüchternder Führungsstil in der Battistelli-Ära funktionierte, als das EPA-Personal damit begann, Demonstrationen und Streiks zu organisieren.

Ein wichtiges Element in diesen Fällen ist die im Juni 2013 gefällte Entscheidung CA/D 5/13 des EPA-Verwaltungsrats, "wodurch ein neuer Artikel 30a der Dienstvorschriften für dauerhaft beim Europäischen Patentamt angestellte Mitarbeiter in Bezug auf das Streikrecht und ergänzend zu den bestehenden Artikeln 63 und 65 betreffend unerlaubte Abwesenheit und die Zahlung einer Vergütung geschaffen wurde. (...) Absatz 10 von Artikel 30a ermächtigt den Präsidenten zur Festlegung weiterer Bedingungen und Konditionen (...) Ausgehend von dieser Bestimmung, gab der Präsident das Rundschreiben Nr. 347 heraus, welches 'Richtlinien für den Fall eines Streiks' enthielt. Dieser Text trat am 1. Juli 2013 in Kraft, zur gleichen Zeit wie die Entscheidung CA/D 5/13."

[Fall 4430](#) dreht sich um die Frage, ob Battistelli das Recht hatte, das Rundschreiben Nr. 347 herauszugeben. Die ILOAT-Entscheidung ist eindeutig: Er war dazu nicht berechtigt. Die Gründe sprechen für sich:

16. (...) Eine Prüfung seiner Klauseln offenbart Folgendes:

(I) Rundschreiben Nr. 347, Absatz 1: Bei dieser Klausel gibt es zwei Probleme. Erstens geht sie über die Definition in den geänderten Dienstvorschriften hinaus. Dies kann nicht als untergeordnetes normatives Rechtsdokument geschehen (Urteil 3534). Zweitens "Bummelstreik" und "Dienst nach Vorschrift" sind legitime Formen von Arbeitskämpfmaßnahmen, die durch das normale Konzept des Streikrechts abgedeckt sind. Dementsprechend verletzte diese Klausel das Streikrecht, indem erklärt wurde, dass Mitarbeiter, die sich an diesen Formen von Arbeitskämpfmaßnahmen beteiligen, nicht den "durch das Streikrecht gewährten Schutz" im üblichen Sinne genießen.

(II) Rundschreiben Nr. 347, Absatz 2: Durch die Festlegung von mindestens 10 Prozent der Mitarbeiter, die zum Streik aufrufen können, hat das Rundschreiben das Streikrecht aller Mitarbeiter verletzt, die zusammen mit anderen möglicherweise streiken möchten, wenn die Gesamtzahl der Mitarbeiter weniger als 10 Prozent beträgt.

(III) Rundschreiben Nr. 347, Absatz 3: Wenn die Klasse, die berechtigt ist, darüber abzustimmen, ob der Streik beginnen sollte, über (und möglicherweise weit über) die streikwilligen Mitarbeiter hinausgeht, hat die betreffende erweiterte Klasse ein Vetorecht gegen den Streik. Dieses Problem wird am Ende dieser Bestimmung durch die Prozentsätze (40 Prozent der Mitarbeiter und 50 Prozent der Stimmberechtigten) kumuliert. Darüber hinaus hat die Anforderung, dass die Abstimmung durch das Amt durchzuführen ist, das Streikrecht verletzt. Die Mitarbeiter selbst sollten in der Lage sein, Vorkehrungen für die Abstimmung zu treffen (...).

(IV) Rundschreiben Nr. 347, Absatz 4: Durch die zeitliche Begrenzung der Streikdauer wurde das Streikrecht verletzt. Streikendes Personal sollte selbst in der Lage sein, die Länge des Streiks festzulegen.

17. In Anbetracht der vorgenannten Verletzungen des Streikrechts, die sich auf das gesamte Rundschreiben Nr. 347 auswirken, ist das Rundschreiben rechtswidrig und sollte aufgehoben werden."

Für die Beschwerden im vorliegenden Fall wurden immaterielle Schadensersatzansprüche in Höhe von 2.000 Euro zuerkannt. Das EPA musste auch an jeden Beschwerdeführer 800 Euro für Kosten zahlen.

#### **Fall 4434**

[Fall 4434](#) ging für Battistelli ebenfalls negativ aus. Das ILOAT urteilte, dass er, indem er sich weigerte, für den Streik im November 2013 eine Abstimmung durchzuführen (IFLRE), die Regeln verletzte, die er selbst in seinem – rechtswidrigen – Rundschreiben 347 festgelegt hatte.

"18. Die Beschwerdeführer haben Anspruch auf immateriellen Schadensersatz wegen der Entscheidung des Präsidenten, keine Abstimmung für einen Streik durchzuführen, den sie und andere entsprechend den Bestimmungen des Rundschreibens Nr. 347 verlangten, was insofern einen Machtmissbrauch darstellte, als der Präsident zur Ausübung einer Befugnis berechtigt zu sein behauptete, was jedoch nicht der Fall war. Das Verhalten des Präsidenten beinhaltete eine signifikante und einseitige Beeinträchtigung des Streikrechts der Beschwerdeführer, selbst nach dem materiell einschränkenden Konzept gemäß Rundschreiben Nr. 347 und CA/D 5/13. Diese immateriellen Schäden werden für jeden einzelnen Beschwerdeführer mit einer Summe von 6.000 Euro veranschlagt.

19. Die Beschwerdeführer haben Anspruch auf Erstattung der Kosten, die kollektiv mit einer Summe von 8.000 Euro veranschlagt werden."

In einem ähnlichen [Fall 4432](#) betreffend eine andere verbotene Urabstimmung (UNITY) hatte ein Beschwerdeführer ebenfalls Anspruch auf 8.000 Euro für immaterielle Schäden.

#### **Fall 4433**

Die [Fälle 4433](#) und [4435](#) zeigen, wie die Leitung des EPA die Gehälter von Mitarbeitern, die sich an Streiks beteiligten, über Gebühr reduzierte. Im [Fall 4433](#) wurde ein von der IGEPa (Gewerkschaft) rechtmäßig angesetzter Streik widerrechtlich als unberechtigte Abwesenheit und nicht als Streiktag angesehen. Das Gehalt des Beschwerdeführers wurde als Strafmaßnahme um 1/20 statt um 1/30 gekürzt. Im [Fall 4435](#) wurde das Gehalt des Beschwerdeführers ebenfalls um 1/20 gekürzt, selbst für Streiktage, die den rechtswidrigen EPA-Streikvorschriften entsprachen. Davon abgesehen, relativierte das ILOAT ein Schreiben von Elodie Bergot, dem Hauptdirektor Human Resources, vom Juli 2013, worin die Warnung ausgesprochen wurde, dass künftige nicht genehmigte Abwesenheitszeiten zu Disziplinarmaßnahmen führen würden, "in dem Versuch, die Ausübung des gesetzlichen Streikrechts durch Drohung zu unterdrücken".

Einige Zitate zu [Fall 4433](#): "Am 2. Juli 2013 fand der von der IGEPa angekündigte Posten-Streik statt. Am 9. Juli 2013 erhielt der Beschwerdeführer, der sich am Streik beteiligt hatte, vom Hauptdirektor Human Resources ein Schreiben, in dem ihm mitgeteilt wurde, dass, da die Arbeitskämpfmaßnahme am 2. Juli nicht die neuen Regeln erfüllt hätte, seine Abwesenheit an diesem Tag als unentschuldigtes Fehlen angesehen würde und ein entsprechender Abzug von seinem Lohn vorgenommen würde. (...)"

"10. (...) die Definition des Begriffs 'Streik' in Artikel 30a beschreibt eine Verhaltensweise (...) und berücksichtigt nicht, ob diese Verhaltensweise darauf zurückzuführen war, dass die Verfahren für einen Streikaufruf eingehalten wurden. (...) Er beteiligte sich an einer rechtmäßigen Aktivität, allerdings einer Aktivität, die zu einem Gehaltsabzug führte. Dies hätte nicht als unerlaubtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz stigmatisiert werden und auf dieser Grundlage zu einem Gehaltsabzug führen dürfen. Die Entscheidung, auf der gegebenen Grundlage einen Abzug vorzunehmen, war rechtswidrig. Deshalb sollte sie aufgehoben werden.

11. Der zweite und alternative Grund, weshalb der Abzug rechtswidrig war, ergab sich aus der falschen Ansicht des EPA, es habe keinen rechtmäßigen Streik gegeben, weil keine Abstimmung entsprechend Absatz 3 des Rundschreibens Nr. 347 stattgefunden habe. (...) Aber diese Bestimmung ist selbst rechtswidrig (siehe Urteil 4430, Erwägungsgrund 16). Dem ist so, weil sie signifikant von dem fundamentalen Streikrecht abwich, welches von diesem Gericht als etwas anerkannt wird, auf das Mitarbeiter einen rechtmäßigen Anspruch haben (...)."

"13. Insbesondere im Kontext der Tatsache, dass die Organisation stark umstrittene Bestimmungen hinsichtlich Streiks übernommen hatte, einschließlich einer Forderung, dass alle Mitarbeiter (oder Teile des Personals) über die Frage abstimmen müssten, ob der Streik stattfinden solle, würde die Erklärung [des Hauptdirektors Human Resources], dass notwendigerweise Disziplinarmaßnahmen wegen unentschuldigtem Fehlen ergriffen würden, welches von der Organisation nicht als Streik angesehen wurde, eine ziemlich eindeutige politische Auswirkung im weitesten Sinne des Ausdrucks haben. (...)

14. (...) die soeben erwähnte Drohung war ein Versuch, den Beschwerdeführer einzuschüchtern, noch verstärkt durch die Übernahme einer falschen Interpretation seiner eigenen normativen Rechtsdokumente durch das EPA. Sie beinhaltete einen Versuch, durch Drohung die Ausübung des rechtmäßigen Streikrechts zu unterdrücken. Aus diesem Grund hat der Beschwerdeführer Anspruch auf immateriellen Schadensersatz, der mit einer Summe von 4.000 Euro veranschlagt wird."

## Fall 4435

Die Beschwerde im [Fall 4435](#) lautete, dass das EPA für Abwesenheit wegen der Beteiligung an einem Streik mehr Geld (1/20 des Monatsgehalts pro Tag) abzog als für Abwesenheit in anderen Fällen. Auch hier befand das ILOAT, dass die EPA-Leitung im Unrecht sei und den Abzug als Mittel zur Bestrafung von Streikteilnehmern benutzte.

"13. (...) Artikel 65(1)(c) zusammen mit Artikel 65(1)(d) (mit Anwendung des 1/20-Verfahrens) unterscheiden sich von dem Verfahren der Berechnung von Gehaltsabzügen aus anderen Gründen (das 1/30-Verfahren).

14. Die Frage, die sich nach Meinung des Gerichts sofort erhebt, lautet, ob Artikel 65(1)(c) eine Strafmaßnahme ist. In seinen Einlassungen anerkennt das EPA, dass das 1/30-Verfahren immer noch angewandt würde, um Gehaltsabzüge bei anderen genehmigten Abwesenheitszeiten zu berechnen, einschließlich unbezahlten Urlaubs aus persönlichen Gründen, Elternzeit und Familienurlaub. (..)"

"15. Außerdem könnte der Abzug für beim Streik verbrachte Arbeitstage, wenn überhaupt, insgesamt den Betrag erheblich überschreiten, den ein Mitarbeiter verdient hätte, wenn er gearbeitet hätte, sodass die Bestimmung dann strafenden Charakter habe. Der Beschwerdeführer hat gezeigt, dass dies so ist, indem er sich auf ein Beispiel mit einem Streik über einen ganzen Monat bezog, wobei die Zahl der Arbeitstage für den betreffenden Monat 20 übersteigt (was häufig vorkommt). Unter solchen Umständen würde der Betrag, der für Arbeitstage im Streik für diesen Monat durch Anwendung von Artikel 65(1)(c) abgezogen würde, das für den betreffenden Monat fällige Monatsgehalt überschreiten.

16. Während Folgendes an sich nicht beweist, dass Artikel 65(1)(c) eine Strafmaßnahme ist, wird dennoch der Standpunkt vertreten, dass der Betrag, der für jeden Tag unerlaubter Abwesenheit (was 'prima facie' ein Fehlverhalten darstellt) abgezogen wird, der gleiche ist, der für jeden Tag abgezogen wird, an dem ein Mitarbeiter streikt, was völlig rechtmäßig ist. Dies stützt den Schluss, dass Artikel 65(1)(c) den Charakter einer Strafmaßnahme hat."

"Aus obigen Gründen

1. wird das EPA dem Beschwerdeführer die Beträge erstatten, die für die vollen oder Teil-Arbeitstage abgezogen wurden, an denen er sich in 2013 und 2014 im Streik befand, zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozent p.a., abzüglich der Beträge, die im Rahmen der Dienstvorschriften hätten abgezogen werden können, weil sie vor den Änderungen durch CA/D 5/13 bereits bestanden.

2. Das EPA wird dem Beschwerdeführer 800 Euro für Kosten zahlen."

## Fall 4427

Weitere ILOAT-Entscheidungen in dieser Woche zeigen, wie schlecht einige Mitarbeiter behandelt wurden. Im [Fall 4427](#) aus dem Jahr 2008 (!) musste das EPA 50.000 Schweizer Franken für immaterielle Schäden zuzüglich Kosten in Höhe von 8.000 Schweizer Franken zahlen.

"9. (...) der Vizepräsident zog in der umstrittenen Entscheidung vom Juli 2013 keinen Vergleich zwischen den Pflichten des Beschwerdeführers als Patentprüfer und dem Rang des Beschwerdeführers. Es gab auch keinen Versuch, zu erklären, dass das EPA mit der Versetzung des Beschwerdeführers sowohl formell als auch substantiell den gebotenen Respekt für seine Würde gezeigt hätte, insbesondere indem es ihn mit Arbeiten der gleichen Verantwortlichkeitsstufe betraut hätte, die ihm in seiner früheren Position oblagen und seinen Qualifikationen entsprachen (...). Zweitens (...) lieferte der Vizepräsident keine Erklärung zur Widerlegung der Schlussfolgerung des internen Berufungsausschusses (IAC), dass die Begründung des EPA, der Beschwerdeführer sei zu DG1 versetzt worden, weil dort Personal benötigt wurde, im Fall des Beschwerdeführers jeder Überzeugungskraft entbehrte. Der Vizepräsident erklärte auch nicht, wie die Rotationspolitik auf den Beschwerdeführer anwendbar wäre, da diese Versetzung nicht auf Leihbasis und zeitlich unbegrenzt erfolgte. In Anbetracht des Mehrheitsvergleichs der jeweiligen Interessen des EPA und des Beschwerdeführers an der Versetzung und seiner Schlussfolgerung, die Versetzung läge nicht im Interesse einer der Parteien, reichte es dem Vizepräsidenten darüber hinaus auch nicht, lediglich dadurch zu widersprechen, dass er die Position der Minderheit des internen Berufungsausschusses (IAC) akzeptierte. Vielmehr musste er erklären, weshalb er anderer Meinung war als die Mehrheit.

10. Der Beschwerdeführer hatte Anspruch auf eine umfassendere Erklärung für seine Versetzung von der Verwaltungsposition, die er etwa 16 Jahre innehatte, in eine Position, die tatsächlich der eines neu eingestellten Patentprüfers entsprach, wengleich sein Dienstgrad beibehalten wurde. (...)

11. Die Behauptung des Beschwerdeführers, dass die Entscheidung, ihn in die Position eines Patentprüfers zu versetzen, die Sorgfaltspflicht des EPA und seine Würde verletzt, ist gut begründet, wenn man die würdelose Behandlung und Demütigung berücksichtigt, die ihm aus seiner Versetzung von dem Verwaltungsposten, den er etwa 16 Jahre innehatte, in eine Position erwachsen, die tatsächlich dem Dienstgrad eines Patentprüfers entsprach. Das Gericht hat in dem Urteil 4240, Erwägungsgrund 16, zum Beispiel konsequent ausgeführt, dass eine Organisation die Interessen und die Würde von Mitarbeitern sorgfältig zu berücksichtigen habe, wenn sie eine Versetzung vornehme, der der betreffende Mitarbeiter widerspreche. Dem EPA hätte klar sein müssen, dass die Verantwortlichkeiten des Beschwerdeführers in der neuen Position signifikant von den Verantwortlichkeiten abwichen, die mit seiner früheren Position verbunden waren, und dass sie mit seinen früheren Verantwortlichkeiten objektiv nicht vergleichbar waren. Darüber hinaus gibt es keine Beweise dafür, dass die berechtigten Einwände des Beschwerdeführers gegen die beabsichtigte Versetzung von der Verwaltung gebührend berücksichtigt wurden, bevor die Versetzung stattfand."

Im [Fall 4415](#) bezieht sich das ILOAT auf einen früheren EPA-Mitarbeiter, der im Jahr 2017 ohne Berücksichtigung seines medizinischen Zustands entlassen wurde und der Anspruch auf 80.000 Euro für materielle Schäden und 40.000 Euro für immaterielle Schäden hatte.