

[ILOAT sieht weitere Verstöße gegen Personalrechte im Europäischen Patentamt](#)

[Kluwer Patent blogger/Juli 9, 2022 /Kommentar](#) hinterlassen

Das EPA hat gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit verstoßen, indem es die Wahl der Mitglieder des Beschwerdeausschusses und anderer satzungsgemäßer Organe des EPA durch das Personal eingeschränkt hat. Dies entschied das Verwaltungsgericht der Internationalen Arbeitsorganisation in einem Fall, der am 6. Juli 2022 veröffentlicht wurde. In einem anderen Fall urteilte es, dass die Beschränkungen für die Nutzung des internen Mailsystems im Jahr 2013 rechtswidrig waren und aufgehoben werden müssen.



Die beiden Fälle gehen auf die Präsidentschaft von Benoit Battistelli zurück, eine Zeit tiefer sozialer Konflikte, der Entlassung oder Degradierung zahlreicher Mitarbeiter und Gewerkschaftsvertreter sowie der Einführung von Maßnahmen, die die Rechte des Personals einschränken. In einer Reihe von Entscheidungen seit 2018 hat das ILOAT geurteilt, dass Battistellis [Entlassungen](#) (Fälle 4042, 4043, 4047, 4051, 4052) und Maßnahmen, [die die Bedingungen für die Personalratswahlen](#) (Fall 4482) [präzisierten](#), [das Streikrecht der Bediensteten einschränkten](#) und/oder die [Gehälter von Bediensteten, die an Streiks teilnahmen, übermäßig kürzten](#) (Fälle 4430, 4432, 4433, 4434 und 4435), rechtswidrig waren und gegen grundlegende Rechte der Bediensteten verstießen.

Auch die [Rechtssache 4550](#) passt in dieses Schema. Sie betrifft einen vom Verwaltungsrat gebilligten Beschluss des EPA-Präsidiums (CA/D 2/14 vom 28. März 2014, umgesetzt insbesondere durch Rundschreiben Nr. 356), "Artikel 36 der Dienstordnung (...) dahingehend zu ändern, dass die Personalvertretung künftig verpflichtet ist, die Personen, die sie in die meisten statutarischen Organe der Organisation und insbesondere in den Beschwerdeausschuss beruft, ausschließlich aus ihren eigenen Reihen auszuwählen, während es zuvor möglich war, andere Bedienstete des Amtes zu diesem Zweck zu berufen. Damit wurde einer Praxis ein Ende gesetzt, nach der

Die Personalvertretung hat es häufig vorgezogen, für diese verschiedenen Gremien und insbesondere für den Beschwerdeausschuss Bedienstete zu benennen, die aufgrund ihrer Fähigkeit, die Bediensteten bestmöglich zu vertreten, aus dem Kreis der Mitglieder der Personalvertretung ausgewählt wurden.

Der Beschwerdeausschuss war und ist ein entscheidendes Gremium innerhalb des EPA, da er die erste Instanz ist, an die sich Bedienstete im Falle von Konflikten mit der Leitung wenden müssen. Die Entscheidung CA/D 2/14 wurde als eine Möglichkeit gesehen, die Macht und Unabhängigkeit der Personalvertretung innerhalb des paritätischen Beschwerdeausschusses zu untergraben; der Beschwerdeführer in diesem Fall ist ein ehemaliges Mitglied des Beschwerdeausschusses, ein von der Personalvertretung benannter Experte, der selbst kein gewählter Personalvertreter war. Er musste aufgrund der neuen Vorschriften zurücktreten. Aus Protest gegen die Entscheidung CA/D 2/14 weigerte sich die Zentrale Personalvertretung, neue Mitglieder zu ernennen.

In seiner Entscheidung vom 6. Juli 2022 urteilte das Gericht, dass die Entscheidung CA/D 2/14 das Recht des Personals auf Vereinigungsfreiheit verletzt.

9 Im vorliegenden Fall geht aus den Akten hervor, dass die der Personalvertretung auferlegte Verpflichtung, die in den Beschwerdeausschuss zu entsendenden Mitglieder ausschließlich aus den eigenen Reihen auszuwählen, die Qualität der effektiven Vertretung des Personals in diesem Gremium in verschiedener Hinsicht erheblich beeinträchtigt hat.

10. Da die Personalvertretung durch den Beschluß CA/D 2/14 auch verpflichtet war, aus ihrer Mitte die Personen zu benennen, die zur Vertretung des Personals in zahlreichen anderen statutarischen Gremien berufen sind, hatte diese Verpflichtung zum einen die praktische Folge, daß die Zeit, die die Mitglieder der Personalvertretung, die in allen fraglichen Gremien und insbesondere im Beschwerdeausschuß tätig sind, für diese Aufgaben aufwenden konnten, erheblich eingeschränkt wurde. Diese eingeschränkte Zeitverfügbarkeit beeinträchtigte die Fähigkeit der Personalvertreter, die Mitglieder des Beschwerdeausschusses waren, ihre Aufgaben effizient zu erfüllen. (...)

11. Zweitens ist hervorzuheben, dass die Mitglieder der Personalvertretung, bei denen es sich häufig um Gewerkschaftsvertreter handelt, in der Regel vom Personal auf der Grundlage ihrer Fähigkeit gewählt werden, die kollektiven Interessen des Personals vor den Behörden der Organisation wirksam zu vertreten. Sie verfügen nicht unbedingt über eine spezifische Ausbildung für die Rolle des Beschwerdeausschusses, und ihr Profil, das sich gut für die Verteidigung der Position einer Personalvertretung und für soziale Verhandlungen eignet, entspricht im Allgemeinen nicht den Funktionen der Mitglieder des Beschwerdeausschusses, die völlig anders sind und insbesondere eine gewisse juristische Kompetenz erfordern, um erfolgreich ausgeübt werden zu können. Dies ist der Hauptgrund dafür, daß die Personalvertretung es bis zur Verabschiedung des Beschlusses CA/D 2/14 häufig vorgezogen hat, "Experten" von außerhalb ihrer eigenen Mitglieder in die Beschwerdekommision zu berufen. Diese Möglichkeit besteht nach der Reform nicht mehr, was sich wahrscheinlich auf die Qualität der Personalvertretung in der Beschwerdekommision auswirken wird (...).

12. Drittens hat die Ernennung von Personalausschussmitgliedern zu Mitgliedern des Beschwerdeausschusses, wie der Beschwerdeführer zu Recht feststellt, den Nachteil, dass sich Interessenkonflikte vervielfachen, da sie selbst in ihrer Eigenschaft als Personalvertreter zahlreiche Beschwerden einlegen. (...)

13. Schließlich wird die Qualität der Personalvertretung im Beschwerdeausschuss, die sich aus der Beschränkung der Ernennungsbefugnis der Personalvertretung ergibt, noch dadurch beeinträchtigt, dass der Präsident des Amtes die Möglichkeit behält, jeden Bediensteten im

aktiven Dienst in den Beschwerdeausschuss zu ernennen - sei es als Vorsitzender, stellvertretender Vorsitzender oder Mitglied.

Beschäftigung. Diese uneingeschränkte Wahlfreiheit, die es dem Präsidenten in asymmetrischer Weise ermöglicht, die Personen mit den besten Fähigkeiten zu ernennen, die folglich im Rahmen des Beschwerdeausschusses wirksam angehört werden können, verschafft der Verwaltung einen erheblichen Vorteil gegenüber dem Personal, was die Qualität ihrer Vertretung im Beschwerdeausschuss angeht. Dadurch wird das Ungleichgewicht, das durch den Beschluß CA/D 2/14 hinsichtlich der Zusammensetzung des Beschwerdeausschusses entstanden ist, noch verschärft.

Das ILOAT urteilte, dass "die Artikel 7 und 13 des Beschlusses CA/D 2/14 des Verwaltungsrats zur Änderung von Artikel 36 (...)" aufzuheben seien und dass "aufgrund der Aufhebung der Artikel 7 und 13 die Personalvertretung wieder die Möglichkeit haben wird, Mitglieder der Beschwerdekommision zu ernennen, die nicht zu ihren Mitgliedern gehören, und dass das EPA folglich entweder das Rundschreiben Nr. 356 ändern oder neue Regeln für den Abzug von Arbeitszeit für die Mitglieder des Beschwerdeausschusses erlassen, die denen des Rundschreibens für die Mitglieder der Disziplinarausschüsse und der Prüfungsausschüsse, die unter den gleichen Bedingungen ernannt werden, entsprechen.

Fall 4551

Die Rechtssache 4551, die ebenfalls auf die Ära Battistelli zurückgeht, ist besonders interessant im Hinblick auf die Beschränkungen, die beim EPA noch immer für die Verwendung von Massen-E-Mails gelten. Einige Zitate:

Am 13. Mai 2013 veröffentlichte der Präsident des Amtes das Kommuniké Nr. 26 mit dem Titel "Wenn genug ist genug - die Verwendung von Massen-E-Mails innerhalb des Amtes". Er stellte fest, dass die Personalvertreter zunehmend Massen-E-Mails verwendeten und dass diese E-Mails in vielen Fällen polemisch und sachlich falsch seien. Er kündigte daher an, dass er in Kürze Regeln für die Massenkommunikation aufstellen werde. (...) Ab dem 3. Juni würden für den Versand von E-Mails an mehr als fünfzig Adressaten die im Kommuniké Nr. 10 vom 29. März 2006 festgelegten Kriterien gelten. Demnach dürfen nur befugte Bedienstete Massen-E-Mails versenden, die Informationen zur Unterstützung des Auftrags, der Ziele und der Zielsetzungen des EPA, zur berufsbezogenen Informationsbeschaffung und zum Erhalt oder Erwerb von Kenntnissen im Zusammenhang mit den beruflichen Aufgaben austauschen wollen.

Das Gericht ist der Auffassung, dass das EPA mit dem Kommuniké Nr. 10 und der Bekanntmachung vom 28. Dezember 2011 ein angemessenes Gleichgewicht bei der Verwendung von Massen-E-Mails geschaffen hat. (...) Das Kommuniké vom 31. Mai 2013 ist vielmehr insoweit rechtswidrig, als es die Verwendung von Massen-E-Mails einschränkt, indem es für die Versendung von Massen-E-Mails an mehr als fünfzig Adressaten eine vorherige Genehmigung durch die Organisation vorschreibt. Sie ist rechtswidrig, weil sie eine unterschiedslose Beschränkung vorsieht, ohne spezifische Gründe für diese Maßnahme zu nennen, unabhängig von technischen Schwierigkeiten bei der Versendung der E-Mails und zudem auf unbestimmte Zeit.

Die Organisation hat nicht vorgetragen, dass diese Vorabgenehmigung aus technischen Gründen erforderlich war, und hat keine Beweise dafür vorgelegt, dass Massen-E-Mails an mehr als fünfzig Adressaten den Betrieb des IT-Systems beim EPA gefährden könnten.

Aus dem Wortlaut der beiden angefochtenen Kommunikés geht nämlich hervor, dass der wahre Grund für das Erfordernis einer vorherigen Genehmigung darin bestand, eine Vorabzensur des Inhalts der Mitteilungen vorzunehmen. Im Kommuniké vom 13. Mai 2013 wurde der "Missbrauch" von Massenmitteilungen durch die Personalvertreter beklagt und der Umstand hervorgehoben, dass diese "in vielen Fällen polemisch und sachlich falsch" seien.

Die Mitteilung vom 31. Mai 2013 verlangte eine Genehmigung für den Versand von Massen-E-Mails, gab aber keinen weiteren Grund an, da sie

wurde nicht erläutert, ob eine Genehmigung aus technischen oder anderen Gründen erforderlich war. (...)'

Die Organisation war nicht befugt, die Kommunikation zwischen Personalvertretern und Bediensteten zu unterbinden oder zu behindern, nur weil sie nach Ansicht der Organisation "polemisch" oder "sachlich falsch" war oder "rachsüchtige persönliche Angriffe" enthielt. Das EPA konnte nicht nachweisen, dass die Mitteilungen über die Grenzen legitimer, wenn auch harscher Kritik hinausgingen und in den Bereich grober Verletzungen der Rechte der Organisation oder von Einzelpersonen vordrangen. Im vorliegenden Fall waren die von der Organisation ergriffenen Maßnahmen unverhältnismäßig".

Erst vor wenigen Wochen erklärte die Gewerkschaft SUEPO, das EPA habe die [Verwendung von EPA-Mailadressen](#) für die Technologia-Umfrage über die Arbeitsbedingungen in der Organisation [nicht gestattet](#). Nach der Lektüre des ILOAT-Urteils in der Rechtssache 4551 fragt man sich, ob diese Einschränkung noch aufrechterhalten werden kann.