

Position des VBGR zum Umgang mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen, speziell im DPMA als Folge der Umstrukturierung durch die Einführung von elektronischen Bearbeitungssystemen.

**Geschäftsstelle
München**

Morassistraße 2
D-80469 München

Verantwortlich
Franz Gotsis
Telefon 089.2195-4077

Telefon 089.2157-8433
Telefax 089.2157-8433
post@vbgr.de
www.vbgr.de
München, 16.08.2011

06/11

a) Befristungen als Ausnahme

Der Einsatz von befristet Beschäftigten sollte die Ausnahme bleiben und lediglich für solche Aufgaben vorgesehen werden, die wirklich nur vorübergehend anfallen. Der Grund ist die besondere Belastung der betroffenen Beschäftigten, die eine erhebliche Unsicherheit in ihrer Lebensplanung in Kauf nehmen müssen. Der VBGR ist gegen die Nutzung der gesetzlichen Möglichkeit im öffentlichen Dienst Befristungen nach [§14 Absatz 2 TzBfG \(Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge\)](#) von Arbeitsverhältnissen ohne Sachgrund auszusprechen. Wir sind der Überzeugung, dass die Angabe eines Grundes für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses besonders im öffentlichen Dienst in allen Fällen zumutbar ist. So ist es möglich die Gründe für eine Befristung zu überprüfen. Nicht alle Begründungen sind sowohl rechtlich als auch moralisch vertretbar. So hat beispielsweise das Bundesarbeitsgericht in einem vom dbb geführten Rechtsstreit entschieden, dass Befristungen von Arbeitsverträgen, die mit mangelnden Haushaltsmitteln begründet werden, rechtswidrig sind ([BAG vom 17.03.2010 – Aktenzeichen 7 AZR 843/08](#)). Die so beanstandeten Arbeitsverträge mussten in dauerhafte Verträge umgewandelt werden. Der VBGR ist allerdings der Auffassung, dass bereits festangestelltem Personal auch eine künftige Beschäftigung garantiert werden soll. Dies ist manchmal nur dadurch möglich, dass bestimmte Arbeitsplätze, die dauerhaft benötigt werden, für festangestellte Beschäftigte deren Aufgaben künftig wegfallen, freigehalten werden. Dies hat zur Folge, dass die für festangestelltes Personal vorgehaltenen Arbeitsplätze in der Zwischenzeit – bis zum Wegfall der Aufgaben der dauerhaft beschäftigten Mitarbeiter – nur befristet besetzt werden können. Eine derartige Begründung wäre für alle nachvollziehbar und könnte auch offen mitgeteilt werden: Genau das, nämlich die Zuordnung neuer Arbeitsplätze an Beschäftigte deren Aufgaben wegfallen, wäre der wesentliche Inhalt eines Personalkonzepts, das wir seit Jahren fordern.

b) Personalauswahl

Wenn aufgrund von Sachzwängen zeitlich befristet Zusatzaufgaben anfallen, die vom Stammpersonal nicht übernommen werden können oder sollen, dann sollten hierfür, soweit dies möglich ist, Beschäftigte herangezogen werden, die aus gesicherten Beschäftigungsverhältnissen kommen und wieder in solche zurückkehren können. Wir unterstützen deshalb den Einsatz von Beamten aus den Auffanggesellschaften der mittlerweile privatisierten und ehemals bundeseigenen Unternehmen (Telekom, Bundesbahn, Stichwort Vivento) um Personalengpässe im DPMA auszugleichen.

VBGR aktuell

c) Rücksicht auf das Personal bei Rationalisierungen oder Organisationsänderungen

Wir sind der Meinung, dass die Projektplanung von IT-Projekten Rücksicht auf das Personal nehmen muss. Dies bedeutet, dass zum Beispiel im Projekt ELSA PatGbm nicht alle Projektstufen gleichzeitig hätten durchgeführt werden sollen:

- c.1) Ablösung der Anwendungen des alten Verwaltungsrechners, dem ZVR (z.B. Verwaltung der Patentrolle)
- c.2) vollelektronische Aktenverwaltung (Einscannen und Ablösung der Papierakte)
- c.3) Workflow für **alle** Geschäftsprozesse, mit einhergehender Personalreduktion
- c.4) vollelektronische Gebrauchsmusterverwaltung

Erst diese Entscheidung alle diese Teilprojekte gleichzeitig durchzuführen, hat zu einer angespannten Personalsituation und dem Einsatz der vielen befristet Beschäftigten geführt. Diese Entscheidung wurde im DPMA und aus unserer Sicht ohne äußeren Zwang getroffen. Es wäre unserer Meinung nach durchaus möglich und auch technisch angezeigt gewesen, die einzelnen Projektschritte nacheinander durchzuführen und insbesondere den „Workflow“ (Arbeitsablaufsteuerung) Prozess für Prozess und damit modular zu realisieren. Dies hätte neben Vorteilen für das Personal auch ein technisch besseres und in der Zukunft leichter, also billiger änderbares Programm zur Folge gehabt, das auch besser zu testen und deshalb stabiler gewesen wäre: Prozesse könnten so erst dann freigeschaltet werden, wenn sie weitgehend fehlerfrei sind. Die Art und Weise wie diese Projekte gestartet und durchgeführt wurden bzw. werden, war und ist mit einer dauerhaften Abhängigkeit von externen Firmen verbunden und ging mit einer hohen Arbeitsbelastung und einer Verunsicherung des Personals einher. Ferner verstieß das Verfahren unserer Meinung nach gegen das Vergaberecht (Verstoß gegen [§7 VOL/A](#) vom 20.11.2009, ehemals §8 – Beschreibung der Leistung vor der Ausschreibung in einer Weise, dass der Preis zuverlässig ermittelt werden kann). Wegen der mangelnden Ausführlichkeit der Ausschreibungsunterlagen wurde das DPMA auch im [Bericht des Bundesrechnungshofs](#) des Jahres 2010 – Seite 26 u. 27 bezüglich des Markenverwaltungssystems kritisiert. Dass die Details des Projekts (die Spezifikation) erst nach der Ausschreibung und der Vertragsunterzeichnung in Benutzerausschüssen festgelegt wurden, war letztlich auch der Grund, warum zum Zeitpunkt der Ausschreibung und der Vertragsunterzeichnung nicht klar war (letzteres gilt auch für ELSA Marke), was aus dem durch die Projekte betroffenen Personal wird. Dies bedeutete für die betroffenen Kollegen eine erhebliche Unsicherheit über ihren künftigen beruflichen Einsatz.

d) Hilfen für aus dem DPMA ausscheidende befristet Beschäftigte

Wir sind der Auffassung, dass die befristet Beschäftigten, die während der Einführungsphase von IT-Projekten (wie z.B. ELSA) wegen der Übernahme von Aufgaben des Stammpersonals (unbefristete Arbeitsverhältnisse) während dieser Zeit nicht an Schulungsmaßnahmen teilnehmen können. Dies ist schon deshalb nicht möglich, weil diese als Ersatz für das Stammpersonal benötigt werden, dass sich genau in dieser Zeit in Schulungen befindet.

Wir fordern jedoch, dass befristete Arbeitsverhältnisse nicht einfach auslaufen, sondern eine verhältnismäßige (zur Länge der befristeten Beschäftigung) Hilfe zur Erlangung einer künftigen Arbeitsstelle gegeben wird. Aus diesem Grund tritt der VBGR dafür ein, dass entsprechend den Abfindungsregeln aus dem Kündigungsschutzgesetz (auf die wegen der befristeten Beschäftigung kein Rechtsanspruch besteht, siehe [§1a Kündigungsschutzgesetz](#)) für jedes Jahr der Zugehörigkeit zum DPMA ein ½ Monat an Wiedereingliederungshilfe in Form von Schulungen freiwillig gewährt wird (zum Beispiel im Anschluss an die Tätigkeit der befristet Beschäftigten). Der VBGR ist sich bewusst, dass dies einen erheblichen Aufwand darstellt, der gesetzlich nicht zwingend vorgeschrieben ist. Es wäre aber ein Zeichen dafür, dass das DPMA die Arbeit der befristet Beschäftigten schätzt und sich um deren Zukunft nicht nur Sorgen macht, sondern ihnen auch konkrete Hilfen zur Verbesserung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt gibt.