

Position des VBGR zu einer Dienstvereinbarung zum Betrieb des IT-Systems „EISA Marke“

Der Gesamtpersonalrat kann bei der Einführung des IT-Systems mitbestimmen, so dass ohne dessen Zustimmung das System nicht betrieben werden darf.

Der VBGR und seine Personalräte im Gesamtpersonalrat fordern, dass eine Dienstvereinbarung, die den dauerhaften Betrieb des IT-Systems EISA Marke erlaubt, erst dann abgeschlossen wird, wenn dessen gesamter Funktionsumfang bekannt ist und sich nicht mehr gravierend und schnell ändert (was frühestens 12 Monate nach dem Start des Betriebs erreicht wird).

Der VBGR hat sich bereits mehrfach zu dem IT-System EISA Marke geäußert, zuletzt in den Flugblättern [VBGRaktuell 01/2014](#) und [VBGRaktuell 04/2013](#). Mit diesem IT-System soll eine rein elektronische Aktenführung bei Markenmeldungen ermöglicht werden. Ein wesentliches Ziel der Einführung dieser elektronischen Aktenbearbeitung ist den Aufwand bei der Bearbeitung der Markenmeldungen zu reduzieren. Dies wird zum Wegfall von Aufgaben und damit auch von Arbeitsplätzen führen (Rationalisierung). Der Gesetzgeber hat dem Personal Mitspracherechte eingeräumt in dem seine gewählten Vertreter (Personalräte) bei den Bedingungen der Einführung von IT-Systemen wie EISA mitentscheiden dürfen.

Wichtige Bedingungen für die Zustimmung der Personalräte des VBGR im Gesamtpersonalrat zu einer Dienstvereinbarung (DV) für den Betrieb des IT-Systems EISA Marke:

- 1) Vor dem Schaffen von Fakten, also vor der Entscheidung einer Umsetzung oder dem in Auftrag geben weiterer Rationalisierungsschritte in der Zukunft muss eine Aufstellung der wegfallenden Tätigkeiten dem Gesamtpersonalrat übergeben werden zusammen mit einer Beschreibung der Tätigkeiten, die die vom Aufgabenwegfall betroffenen Beschäftigten in Zukunft übernehmen sollen. Die in so einer Aufstellung enthaltenen Annahmen müssen realistisch sein.
- 2) Die vom Aufgabenwegfall betroffenen Beschäftigten müssen Vorrang bei der Weiterqualifizierung haben, die Ihnen den Zugang zu zukunftssicheren Arbeitsplätzen tatsächlich ermöglicht.
- 3) Zu den Bedingungen für die Inbetriebnahme von EISA Marke muss ein Datenschutzkonzept gehören, das einen verbindlichen, wirksamen und überprüfbaren Schutz der Daten der Mitarbeiter gewährleistet.
 - a) Die Überwachung von Beschäftigten, etwa durch die Auswertung personenbezogener Daten, darf nur im vereinbarten Umfang erfolgen. Die Überwachungsmöglichkeiten und Auswertungen müssen zumindest den überwachten Beschäftigten mindestens 4 Wochen vorher schriftlich bekannt gegeben werden. Der Gesamtpersonalrat muss effektive Kontrollmöglichkeiten erhalten, die sicherstellen, dass die Verwendung des Systems tatsächlich nur im vereinbarten Umfang erfolgt.
 - b) Gesammelte Daten von Beschäftigten müssen nach einer verbindlich festgelegten Frist gelöscht werden, die auch wirklich eingehalten wird und nicht nur ab einem bestimmten Zeitpunkt schwerer zugreifbar werden.

**Geschäftsstelle
München**

Morassistraße 2
D-80469 München

Verantwortlich
Franz Gotsis
Telefon 089.2195-4077

Telefon 089.2157-8433
Telefax 089.2429-5807

post@vbgr.de
www.vbgr.de

München, 01.10.2014

VBGR aktuell

Informationsdienst des VBGR

Die umseitig genannten Punkte sind natürlich nicht alle Bedingungen die der VBGR an eine Dienstvereinbarung stellt, aber wichtige, um deren möglicherweise nicht erfolgende Umsetzung wir besorgt sind.

Schutz bei weiterem Rationalisierungsschritten (Punkte 1 und 2)

Der VBGR ist nicht grundsätzlich gegen Rationalisierungen, auch wenn diese zum Verlust von Arbeitsplätzen führen, solange dies sozialverträglich erfolgt und zu einer Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des DPMA führt. „Sozialverträglich“ bedeutet unserer Meinung nach, dass die Rationalisierungsschritte vor dem Schaffen von Fakten mit den Sozialpartnern (Personalräten und Gewerkschaften) abgesprochen werden und den Beschäftigten des DPMA auch schriftlich mitgeteilt werden und dann nur im vereinbarten Umfang und in einer Geschwindigkeit erfolgen, dass die vom Wegfall von Aufgaben betroffenen Beschäftigten neue Tätigkeiten übernehmen können.

Die jetzigen Sozialklauseln für den Betrieb der IT-Systeme sind leider nicht rechtssicher, da die Amtsleitung die versprochenen Verhaltensweisen nicht garantieren kann. Konkret heißt dies, dass nicht die Amtsleitung über ausreichend Arbeitsplätze entscheidet, sondern der Haushaltsausschuss des deutschen Bundestags, der durch ein Versprechen der Amtsleitung des DPMA nicht so gebunden werden kann, dass im Zweifelsfall ein vom Arbeitsplatzwegfall betroffener Beschäftigter diese Versprechen auch einklagen kann. Der VBGR sieht diese Sozialklausel vielmehr nur als eine Absichtserklärung der Amtsleitung alles in ihrer Macht stehende zu unternehmen, um ihre Versprechen zu erfüllen. Derzeit bemüht sich die Amtsleitung dies auch tatsächlich einzuhalten, auch wenn es einige Bereiche gibt, in denen das zunehmend schwieriger wird, da die Rationalisierungsgeschwindigkeit einfach zu hoch ist. Bisher ist immer zuerst rationalisiert worden und danach hat man sich mit den Auswirkungen auf das Personal beschäftigt: Die Projekte „EISA Personal“ sind bis jetzt erst nach der Vergabe von Aufträgen zur Realisierung ins Leben gerufen worden, also nach dem bereits Fakten geschaffen worden sind.

Wir halten es für besser und für die Beschäftigten sicherer, sich bereits vor der Umsetzung (Beauftragung von Firmen) zu überlegen was aus den Beschäftigten wird, deren Tätigkeiten durch die Einführung der IT-Systeme wegfallen. Für den bestehenden Umfang von EISA-Marke ist dies bereits zu spät, für künftige Erweiterungen aber nicht. Es ist aus unserer Sicht geboten und sinnvoll dies wenigstens für künftige Erweiterungen des Systems festzuschreiben.

Schutz vor übermäßiger Überwachung der Beschäftigten

Sozialverträglich bedeutet für uns auch, dass die Beschäftigten, die auch nach der Einführung des IT-Systems in dem Bereich tätig sind, nach dessen Einführung nicht unnötig stärker belastet werden. Deshalb ist der VBGR gegen eine engere Überwachung der Beschäftigten (Verhaltenskontrolle oder eine Überwachung der beurteilungsrelevanten Leistung), die mit elektronischen Systemen sehr viel einfacher als bei Papierakten erfolgen kann. Diese Verhaltenskontrolle oder personenbezogenen Auswertungen dürfen unserer Meinung nach nur in einem vorher vereinbarten und den Beschäftigten bekannt gegebenen Umfang erfolgen. Dies darf nicht nur als Ziel in einer Vereinbarung für den Betrieb des IT-Systems stehen, sondern die Einhaltung dieser Regeln muss vom Personalrat auch so kontrolliert werden, dass ein Verstoß dagegen nicht oder zumindest nicht leicht möglich ist (Punkt3).

Abschluss einer dauerhaften Vereinbarung für den Betrieb des Programms erst nach dem das IT-System einigermaßen stabil ist

Aus leidvoller Erfahrung bei der Einführung des IT-Systems EISA Pat/Gbm mit dem im Patentbereich eine elektronisch geführte Akte, ein Datenregister und eine Arbeitsablaufsteuerung (Workflow) gleichzeitig eingeführt wurde, befürwortet der VBGR eine dauerhafte Vereinbarung erst zu einem Zeitpunkt, zu dem das Programm einigermaßen stabil ist und sich dessen Funktionsumfang nicht laufend und gravierend verändert. Wir möchten damit verhindern, dass die Mitspracherechte und Einflussmöglichkeiten des Gesamtpersonalrats nicht bereits zu einem Zeitpunkt aufgegeben werden, zu dem das IT-System sich ständig ändert, dem Gesamtpersonalrat (und den Beschäftigten) noch gar nicht detailliert deutlich ist, was mit dem System möglich ist, ob dessen Implementierung einigermaßen fehlerfrei ist und ob genug Augenmerk auf eine benutzerfreundliche Bedienung gelegt wurde.

Das IT-System EISA Pat/Gbm ist jedenfalls zu einem Zeitpunkt in Betrieb gegangen, also es noch nicht fertig entwickelt war und eine hohe Zahl an Fehlern enthielt, was zu einer erheblichen Belastung der Beschäftigten und einer sehr nachteilhaften Außenwirkung geführt hat. EISA Pat/Gbm ist auch nach dessen Einführung verändert und teilweise stark erweitert worden (im Rahmen von sogenannten „Fixbuilds“, also einem veränderten Programm), was auch zu weiterem Aufgabenwegfall geführt hat. So führte zum Beispiel die Schaffung der Möglichkeit die Verfahrenspost elektronisch einreichen zu können im Digitalisierungszentrum zu weiterem Aufgabenwegfall (siehe auch [VBGRaktuell 05/2013](#)).

Deshalb treten wir für eine Übergangsregelung ein, die zum Beispiel so aussehen könnte, dass die aktuell gültige Dienstvereinbarung zum DV-System Marken auch für einen Zeitraum von 1 Jahr nach der Einführung des IT-Systems EISA Marke gilt und dann verbindlich ausläuft.