

**Geschäftsstelle
München**

Morassistraße 2
D-80469 München
Telefon 089.2157-8433
Telefax 089.2157-8433
post@vbgr.de
www.vbgr.de

Verantwortlich

Franz Gotsis
Telefon 089/2195-4077
Dr. Volker Jörgens
Telefon 089/2195-2712

München, 14.03.2011

3/11

Forderungen des VBGR zur Dienstvereinbarung EISA

Derzeit wird zwischen der Amtsleitung und dem Personalrat (verantwortlich ist der Gesamtpersonalrat) eine Dienstvereinbarung für den regulären Dauerbetrieb der Elektronischen Schutzrechtsakte (EISA PatGbm) im Patent- und Gebrauchsmusterbereich ausgehandelt. Der VBGR hält folgende Punkte für besonders wichtig und eine Aufnahme in die Dienstvereinbarung für geboten:

**1) Beschäftigungs- und Standortgarantie sowohl für
Tarifbeschäftigte als auch für Beamte**

**2) Sicherstellung eines Datenschutzes auf hohem
Niveau:**

- 2.1 Keine Veröffentlichung von Unterschriften von Beschäftigten im Internet
- 2.2 Erschweren automatisierter Abfragen von Verfahrensinformationen über das Internet (Mitarbeiterprofile)

**3) Wirksame Regeln zur Überprüfbarkeit der
Vereinbarung in der Dienstvereinbarung auch bei
externem Personal:**

- 3.1. Kein Zugang zu personenbezogenen oder -beziehbaren Daten durch Mitarbeiter von Firmen ohne namentliche Nennung.
- 3.2. Sicherstellung, dass die Mitarbeiter der Firmen mit Zugriff auf Daten des DPMA die relevanten Regeln der Dienstvereinbarung kennen, mindestens durch verpflichtende Schulungen.
- 3.3. Zugriffe mit Administratorrechten, also mit Rechten die vereinbarte Rollen verändern können, durch externes Personal nur von Arbeitsstationen innerhalb des DPMA.

**4) Wirksame Regeln zur Überprüfbarkeit der
Handlungen von Administratoren:**

- 4.1. Inhaber von besonderen Rechten, die Zugang zu personenbezogenen Daten haben oder sich verschaffen können oder die Rollen und Rechte verändern können, müssen, sobald sie derartige Rechte in Anspruch nehmen, ihre Handlungen in Protokolldateien, die sie selbst nicht verändern können, mitschreiben lassen. Diese Daten müssen für den Personalrat einsehbar sein.
- 4.2. Bei der Wahrnehmung der Rechte unter 4.1. muss ein Vieraugenprinzip gelten, dass heißt, es muss mindestens eine weitere Person bei der Ausübung dieser besonderen Zugriffe zugegen sein.

**5) Garantie der Durchführung gesetzlich
vorgeschriebener und vollständiger
Gefährdungsbeurteilungen.**

- 5.1 Dies soll einen übermäßigen Einfluss der Vorgesetzten durch einen Missbrauch der Möglichkeiten der elektronischen Überwachung auf die persönliche Arbeitsweise verhindern.

VBGR aktuell

Zu 1) **Beschäftigungs- und Standortgarantie sowohl für Tarifbeschäftigte als auch für Beamte**

Der VBGR möchte mit dieser Forderung erreichen, dass keine Gruppen von Beschäftigten von den Folgen der Rationalisierung durch EISA in ihren Arbeitsverhältnissen direkt negativ betroffen werden und sich bezüglich ihres Beschäftigungsverhältnisses Sorgen machen müssen. Wie die Privatisierung ehemals staatseigener Betriebe (Deutsche Post, Deutsche Telekom und Deutsche Bahn) gezeigt hat, ist es für alle von Rationalisierungen betroffenen Beschäftigten (sowohl für Beamte als auch für Tarifbeschäftigte) besonders wichtig, dass sie weiterhin wohnortnah eingesetzt werden und aus diesem Grund keine sozialen Härten entstehen. Beispiel: Für viele Familien in denen beide Elternteile berufstätig sind, führen Dienortwechsel eines Partners oft dazu, dass der jeweils andere, oft nicht im öffentlichen Dienst beschäftigte Partner keine oder zumindest keine vergleichbare Stelle am neuen Dienort findet.

Zu 2) **Sicherstellung eines Datenschutzes auf hohem Niveau**

Aus den Gründen, die bereits im Flugblatt 02/2010 (zu finden auf unserer Internetseite) ausführlich erläutert wurden, ist es dem VBGR besonders wichtig einen effektiven Datenschutz durch wirksame Regeln in der Dienstvereinbarung dauerhaft zu garantieren. Einmal im Internet öffentlich zugängliche Daten können nicht mehr zurückgeholt werden. Insbesondere dürfen somit Unterschriften von Mitarbeitern erst gar nicht elektronisch zugänglich gemacht werden, genauso ist das Unterbinden automatischer Abfragen zu gewährleisten. Mittels automatisierter Massenabfragen besteht die Gefahr der externen Erstellung von Mitarbeiterprofilen über das Internet.

Zu 3) **Wirksame Regeln zur Überprüfbarkeit der Vereinbarung in der Dienstvereinbarung auch bei externem Personal (nicht beim DPMA Beschäftigte)**

Grundsätzlich sind wir der Meinung, dass alle Regeln zum Datenschutz nur so gut sind, wie diese durch die Mitarbeiter des DPMA und deren Personalvertretungen überprüfbar sind. Aus diesem Grund tritt der VBGR für die Realisierung, der unter (3 und 4) genannten Regeln ein.

Insbesondere bei Subunternehmen der Auftragsnehmer des DPMA, die auch in anderen Ländern tätig sein können, kann ohne eine effektive Kontrolle noch nicht einmal gewährleistet werden, dass die dortigen Mitarbeiter, die von Ihnen zu beachtenden Regeln sprachlich überhaupt verstehen können. Auch wenn sprachlich keine Hürden existieren, sind die Regelwerke des DPMA komplex und deshalb erläuterungsbedürftig. Eine Schulung ist somit wichtig und muss für jede Person mit besonderen Zugriffsrechten nachgewiesen werden.

Zu 4) **Wirksame Regeln zur Überprüfbarkeit der Handlungen von Administratoren**

Der Grundsatz der Überprüfbarkeit der Regeln gilt hier ebenfalls. Dies bedeutet jedoch nicht, dass bestimmte Beschäftigte zu 100% überwacht werden sollen, sondern dass diese, mit besonderen Rechten versehenen Mitarbeiter genau dann, wenn sie diese Rechte auch einsetzen um in Belange anderer Mitarbeiter eingreifen zu können, Rechenschaft über ihre Tätigkeit ablegen müssen.

Zu 5) **Garantie der Durchführung gesetzlich vorgeschriebener und vollständiger Gefährdungsbeurteilungen**

Vollelektronische Bearbeitungssysteme wie EISA ermöglichen prinzipiell eine sehr enge Kontrolle der persönlichen Arbeit durch den Arbeitgeber. Zum Beispiel ist es bei elektronischen Aktenverwaltungssystemen für alle berechtigten Vorgesetzten grundsätzlich möglich die tägliche Arbeitsleistung ohne besonderen Aufwand einzusehen und damit beispielsweise direkt auf die Bearbeitungsreihenfolge von Einzelvorgängen einzuwirken (Stichwort: „gläserner Mitarbeiter“). Aus diesem Grund ist es wichtig neben guten Regeln auch eine regelmäßige Überprüfung des Arbeitsumfeldes des Mitarbeiters durchzuführen, damit ein Überhandnehmen des Einflusses auf die persönliche Arbeitsgestaltung und damit einem wichtigen Motivationsfaktor erkannt und diese Gefährdung wirksam bekämpft werden kann. Gute in einer Dienstvereinbarung verbindlich niedergeschriebene Regeln sind unerlässlich, können aber nicht alle künftigen Entwicklungen vorhersehen. Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber regelmäßige Untersuchungen des Arbeitsumfeldes im Arbeitsschutzgesetz (§§5 und 6) festgelegt. Zwar sollte die Befolgung gesetzlicher Vorschriften eigentlich selbstverständlich sein, im DPMA werden jedoch nach unserer Kenntnis die Gefährdungsbeurteilungen bislang entweder nicht oder nicht ausreichend durchgeführt. Somit fordert der VBGR die Aufnahme von Konsequenzen in der neuen Dienstvereinbarung damit die dauerhafte Besetzung eines Arbeitsplatzes für den keine vollständige, gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung vorliegt, in Zukunft nicht mehr möglich ist.