

Arbeitsplatzabbau durch Einführung von EISA-Marke

Der VBGR begrüßt, dass im Fall der Rationalisierung durch die Einführung von EISA-Marke zwar verspätet, aber immerhin ein durch den VBGR seit vielen Jahren gefordertes Personalkonzept erstellt wurde. Der VBGR fordert jedoch, dass darin realistische Annahmen zur Arbeitsplatzentwicklung nach der Einführung von EISA-Marke im Jahr 2015 gemacht werden. Zum Beispiel wird unserer Meinung nach der Anteil der elektronischen Markenmeldungen deutlich steigen und in Zukunft erheblich über 50% liegen (siehe HABM und Patentbereich).

Der VBGR hat seit dem Projektbeginn (z.B. Flugblatt [03/2010](#) und [02/2011](#)) gefordert, dass vor dem Schaffen von Fakten ein Personalkonzept vorgelegt werden muss, aus dem hervorgeht, welche neuen Aufgaben die Beschäftigten wahrnehmen sollen, deren Arbeit ganz oder teilweise wegfällt. Leider konnten wir uns damals mit dieser Forderung nicht durchsetzen. Die Folgen von Rationalisierungen durch die Einführung von IT-Systemen kann man derzeit im Patentbereich in Folge der Einführung von EISA Pat/Gbm deutlich sehen (Schreibdienst, Digitalisierungszentrum, Restregistratur, ...).

Der VBGR begrüßt, dass nun in Projekt EISA Marke die Folgen auf das Personal (allerdings deutlich nach Vertragsabschluss) untersucht worden sind. Wichtig ist jedoch, dass in diesem Personalkonzept realistische Annahmen über die weitere Entwicklung getroffen werden. Ohne diese könnte die Zahl der wegfallenden Arbeitsplätze unterschätzt und die der neu entstehenden überschätzt werden und deshalb unzureichende Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

Wir sind der Auffassung, dass damit zu rechnen ist,

1. dass der Anteil der elektronischen Anmeldungen wie etwa beim europäischen Markenamt (HABM in Alicante) steigen wird. Hinzu kommt, dass der geplante Wegfall des Signaturerfordernisses für die Anmelder eine elektronische Markenmeldung deutlich erleichtern wird.
2. dass der Anteil der Markenmelder, die bereits vorab geklärte Waren- und Dienstleistungsverzeichnisse nutzen, erheblich steigen wird (Einführung von Euroclass und der Schaffung einer „Warenkorbfunktion“ für vorab geklärte Verzeichnisse in DPMA-Direkt).

Dies wird sich unserer Meinung nach im Markenbereich zumindest bei der Zahl der Arbeitsplätze auswirken,

- die für die Erfassung der Daten der Anmeldungen und
- die für die Auszeichnung der Waren- und Dienstleistungsverzeichnisse zuständig sind, sowie außerhalb der Marke in den Bereichen Digitalisierung und Posteingangsbearbeitung.

Geschäftsstelle München

Morassistraße 2
D-80469 München

Verantwortlich
Bernd Kessler
Telefon 089/2195-4428
Franz Gotsis
Telefon 089/2195-4077
Dr. Volker Jörgens
Telefon 089/2195-2712

Telefon 089/2157-8433
Telefax 089/2429-5807
post@vbgr.de
www.vbgr.de

München, 31.7.2013
04/2013

VBGR aktuell

Informationsdienst des VBGR

Gestaltungsmöglichkeiten der Personalvertretungen

Der Personalrat hat laut [§ 76 Absatz 2 Nummer 7 Bundespersonalvertretungsgesetz](#) (BPersVG) bei der „Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden“ mitzubestimmen. Derartige IT-Systeme können auch zur Überwachung des Verhaltens oder Leistung der Beschäftigten verwendet werden, so dass auf der Grundlage von [§ 75 Absatz 3 Nummer 17 BPersVG](#) die Personalvertretung diesbezüglich ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht hat. Dies bedeutet, dass derartige Systeme ohne die Zustimmung des zuständigen Personalrats nicht in Betrieb gehen können. Im Deutschen Patent- und Markenamt (DPMA) ist hierfür der [Gesamtpersonalrat](#) zuständig.

Dieses Mitbestimmungsrecht sollte durch den Abschluss einer Dienstvereinbarung wahrgenommen werden. Über den Betrieb des momentan genutzten „DV-Systems DPMAmarken“ ist bereits eine Dienstvereinbarung abgeschlossen worden ([Dienstvereinbarung vom 25.10.2011](#)).

In der oben zitierten Dienstvereinbarung ist in § 6 Absatz 4 vereinbart worden, dass eine neue Dienstvereinbarung zum „Probe- und Produktivbetrieb“ von EISA Marke „in vertrauensvoller Zusammenarbeit“ vor „Aufnahme des Probetriebs“ abgeschlossen werden soll.

Leider ist – entgegen den Forderungen des VBGR – bereits die Weiterentwicklung des Systems Bestandteil der bereits geschlossenen Vereinbarung zwischen dem Gesamtpersonalrat und der Amtsleitung, so dass im Falle einer Nichteinigung über eine neue Dienstvereinbarung laut § 9 Absatz 1 die bisherige weiter gilt. Der VBGR kritisierte dies mehrfach, weil damals – schon wegen der fehlenden Spezifikation des IT-Systems – die weitere Entwicklung im Markenbereich nicht absehbar war.

Aufgrund dieser Vorgeschichte (bestehende Dienstvereinbarung) und immer noch nicht endgültig absehbarer Folgen der Einführung von EISA Marke hält es der VBGR für sinnvoll eine Dienstvereinbarung über den Produktivbetrieb erst dann abzuschließen, wenn tatsächlich alle Auswirkungen auf die Arbeitsplätze bekannt sind.

Andererseits muss in der Zwischenzeit entsprechend der Protokollnotiz zu § 8 der [Dienstvereinbarung vom 25.10.2011](#) die Arbeitsplatzgarantie der Amtsleitung mit Leben gefüllt werden. Dies bedeutet unserer Meinung nach, dass für die Arbeitsplätze deren Wegfall unter realistischen Annahmen im Personalkonzept bereits absehbar ist, alternative Beschäftigungsmöglichkeiten (Aufgaben) gefunden werden müssen.

Fazit

Leider ist – wie auch im Patentbereich – zu befürchten, dass die Einführung des IT-Systems nach einer Einschwingphase mit hohem Personalbedarf zu einem Aufgabenwegfall führt, der nicht so einfach aufgefangen werden kann, zumal im Markenbereich in den letzten Jahren die Zahl der Anmeldungen zurückgegangen ist. Andere Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb des DPMA sieht der VBGR nicht in ausreichender Zahl, weil diese bereits für die Kolleginnen und Kollegen genutzt wurden, die durch die Rationalisierung in Folge der Einführung von ELSA Pat/Gbm betroffen waren.