

Sozialbericht 2023

Anlage zum Jahresrückblick



Zusammenfassung

Das Europäische Patentamt (EPA) bekennt sich zu Transparenz und Rechenschaftspflicht. Indem wir EPA-weite soziale Indikatoren überwachen, wollen wir eine engagierte, wissensbasierte und auf Zusammenarbeit ausgerichtete Organisation schaffen, deren Fokus auf das Wohlbefinden der Bediensteten und langfristige Nachhaltigkeit gerichtet ist.

Insgesamt beschäftigt das EPA 6 275 Personen. 35 % unseres Personals und 28 % unserer Führungskräfte sind Frauen.

Unsere Mitarbeiter stammen aus 35 Mitgliedstaaten, und 75 % haben eine andere Staatsangehörigkeit als die des Staates, in dem ihr Dienstort liegt.

Das Durchschnittsalter beträgt 50,1 Jahre und 60 % der Belegschaft haben ein Dienstalter zwischen 13 und 24 Jahren.

2023 wurden 211 Stellen durch externe Kräfte besetzt. Davon waren 96 Prüfer und 79 junge Fachkräfte. Außerdem wurden vier bisherige junge Fachkräfte als Prüfer eingestellt. Das Amt konnte 2023 die ersten zwölf abgeordneten nationalen Sachverständigen begrüßen.

2023 erhielten wir im Durchschnitt 144 Bewerbungen für jede ausgeschriebene Stelle. Die interne Mobilität setzte sich fort; 257 Bedienstete wechselten im Jahresverlauf ihre Stelle vollständig oder teilweise.

Das EPA hat 2023 mehr als 3,3 Mio. EUR für die Talententwicklung ausgegeben, und 76 % der Bediensteten nahmen an mindestens einer Fortbildungsmaßnahme teil. Dienstreisen wurden wieder aufgenommen, aber ihre Zahl blieb unter dem Niveau vor der Pandemie.

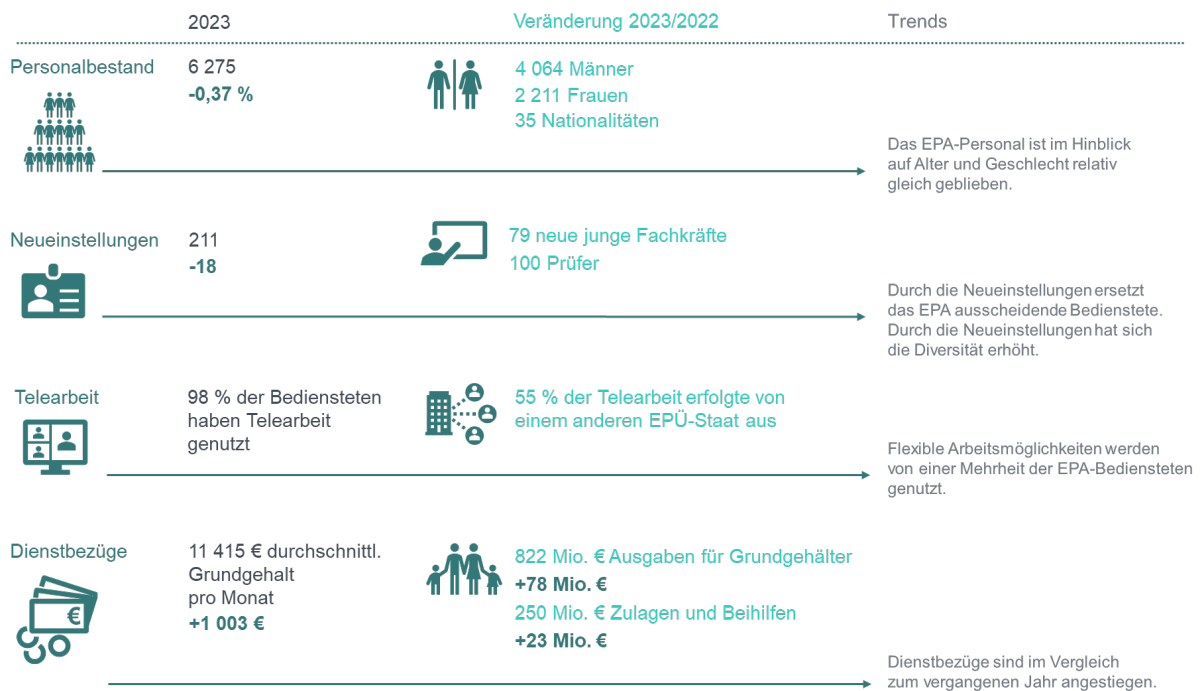
Das durchschnittliche monatliche Grundgehalt beim EPA lag 2023 bei 11 415 EUR. Die Ausgaben für Zulagen und Beihilfen, auf die die Bediensteten abhängig von den persönlichen Umständen Anspruch haben, summierten sich auf insgesamt 250 Mio. EUR.

Die Zahlungen aus den Versorgungs- und Sozialversicherungssystemen des EPA beliefen sich im Jahr 2023 auf insgesamt 461 Mio. EUR. Das Sozialversicherungssystem deckte 23 320 Personen ab, und das durchschnittliche monatliche Grundruhegehalt lag bei 7 227 EUR.

Aufgrund der vollständigen Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen konnten 98 % der Bediensteten im Jahresverlauf Telearbeit in Anspruch nehmen. Dabei nutzten 55 % der Bediensteten 2023 die Möglichkeit, Telearbeit von einem anderen EPÜ-Vertragsstaat aus zu leisten, wobei wiederum 70 % dieser Bediensteten in ihrem Heimatland arbeiteten.

Die Zahl der Krankheitstage ging 2023 um 7 % gegenüber dem Vorjahr zurück, wobei 31 % der Bediensteten keinen einzigen Krankheitstag in Anspruch nahmen. Jahres- und Heimaturlaub blieben stabil.

Die Gesundheitsausgaben beliefen sich 2023 auf 3,7 Mio. EUR. Weitere 3,8 Mio. EUR wurden für die Unterstützung der Personalbetreuung und sozialer Aktivitäten ausgegeben.



Inhalt

1.	Personalstruktur und Talententwicklung	6
1.1	Demografie	6
1.2	Beschäftigung und Laufbahn	22
2.	Dienstbezüge	37
2.1	Jährliche Gehaltsaufwendungen und Grundgehälter	38
2.2	Vergleich zwischen 10. und 90. Perzentil	38
2.3	Leistung und Belohnung	39
2.4	Zulagen und Vergünstigungen	40
2.5	Baudarlehen	42
3.	Sozialversicherungs- und Versorgungssystem	43
3.1	Versichertenpopulation des EPA-Sozialversicherungssystems	43
3.2	Sozialleistungen	44
3.3	Zahlungen für Versorgungsempfänger	45
3.4	Beiträge zum Sozialversicherungs- und Versorgungssystem des EPA	46
4.	Arbeitsbedingungen	48
4.1	Teilzeit	48
4.2	Gleit- und Kompensationszeit	50
4.3	Überstunden, Schichtdienst und Rufbereitschaft	50
4.4	Arbeitstage und Fehlzeiten	51
5.	Gesundheit, Arbeitssicherheit und Personalbetreuung	53
5.1	Medizinische Dienste (Betriebsmedizinischer Dienst)	53
5.2	Arbeitsunfälle	54
5.3	Ausgaben für den betriebsärztlichen Dienst	54
5.4	Ausgaben für allgemeine Personalbetreuung	55
6.	Sozialer Dialog	55
6.1	Treffen mit Sozialpartnern	56
6.2	Arbeitsniederlegungen	56
7.	Konfliktlösung	57
7.1	Informelle Konfliktlösung	57
7.2	Überprüfung durch das Management	57
7.3	Interne Beschwerden	59
7.4	Ethik und Compliance: Gewährleistung von Integrität und Verantwortlichkeit	63

8.	Glossar	65
9.	Nettogehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2023	77

1. Personalstruktur und Talententwicklung

1.1 Demografie

Dieser Abschnitt behandelt die Personalstruktur des EPA und enthält Aufschlüsselungen nach Dienstort, Funktion, Alter, Geschlecht und Nationalität.

Es werden Kerndaten zur Personaleinstellung, zur internen Mobilität sowie zu Schulungen und persönlicher Entwicklung vorgelegt.

Ferner werden Statistiken mit den wichtigsten Gründen für das Ausscheiden aus dem aktiven Dienst angeführt.

Je nach Art der Daten beziehen sich die angezeigten Statistiken entweder auf den Stand am 31. Dezember 2023 oder liefern eine Zusammenfassung des gesamten Jahres.¹

1.1.1 Gesamtzahl der Beschäftigten beim EPA

Ende 2023 waren 6 275 Bedienstete beim EPA beschäftigt. Der Gesamtpersonalbestand schrumpfte gegenüber dem Vorjahr um 0,37 %.

Tabelle 1 – Entwicklung des Personalbestands im EPA, 2022/2023

	2022			2023			
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Veränderung
Personalbestand zum 31. Dezember	2 182	4 116	6 298	2 211	4 064	6 275	-0,37 %
VZÄ (Vollzeit-äquivalente)*	1 955	3 998	5 953	2 018	3 981	5 998	0,76 %

* Bei den Gesamtwerten können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS²

Die Zahl der Bediensteten, die aus dem aktiven Dienst ausschieden, stieg gegenüber 2022 um 22 % an (siehe Tabelle 21). Die Zahl der Neueinstellungen ging 2023 um 9 % zurück, sodass sich der Personalbestand leicht um 0,37 % verringerte. Der Frauenanteil stieg leicht an, von 34,60 % im Jahr 2022 auf 35,26 % im Jahr 2023.

¹ Die Zahlen der Vorjahre werden wie in früheren Berichten veröffentlicht beibehalten und nicht neu berechnet, es sei denn, sie waren vorläufig oder es wurde eine Änderung der Methodik zur Berechnung des spezifischen Indikators vorgenommen, was dann ausdrücklich erwähnt wird. So geben auch die Zahlen für 2023 die Situation zum Zeitpunkt der Datenerhebung wieder. Im Nachhinein vorgenommene Änderungen bleiben unberücksichtigt.

² Siehe Glossar.

1.1.2 Personalbestand nach Funktion

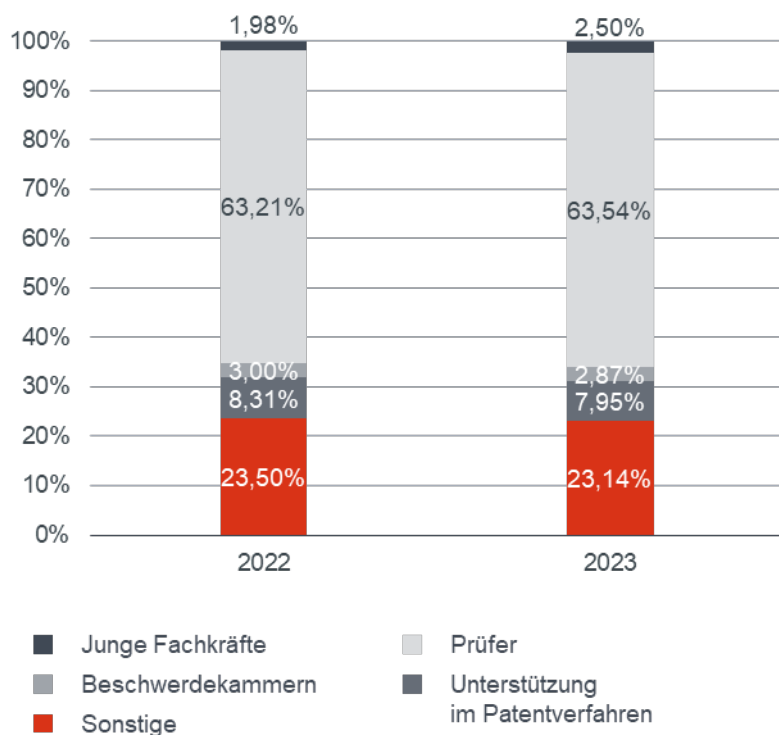
Ende 2023 arbeiteten 4 167 Beschäftigte als Prüfer oder Beschwerdekammermitglieder. Die übrigen Bediensteten unterstützten entweder den Patenterteilungsprozess direkt als Formalsachbearbeiter oder waren mit anderen Aufgaben betraut, beispielsweise in den Bereichen Recht, HR, Beschaffung, Facility Management usw. oder waren junge Fachkräfte.

Tabelle 2 – Personalbestand nach Funktion, 2022/2023

	31.12.2022	31.12.2023			
Funktion		Frauen	Männer	Insgesamt	Veränderung
Prüfer	3 981	996	2 991	3 987	0,15 %
Beschwerdekammermitglieder	189	40	140	180	-4,76 %
Unterstützung für Patentverfahren	523	381	118	499	-4,60 %
Sonstige	1 480	687	765	1 452	-1,89 %
Junge Fachkräfte	125	107	50	157	25,60 %
Insgesamt	6 298	2 211	4 064	6 275	-0,37 %

Quelle: EPA – FIPS

Schaubild 1 – Entwicklung des Personalbestands nach Funktion, 2022/2023



Quelle: EPA – FIPS

1.1.3 Personalbestand nach Dienstort

Das EPA verfügt über fünf verschiedene Dienstorte: München, Den Haag, Berlin, Wien und Brüssel.

München und Den Haag sind die beiden größten Dienstorte. Ende 2023 waren 3 578 Bedienstete (57 % des Gesamtpersonals) in München und 2 437 (39 % des Gesamtpersonals) in Den Haag beschäftigt.

Tabelle 3 – Personalbestand nach Dienstort, 2022/2023

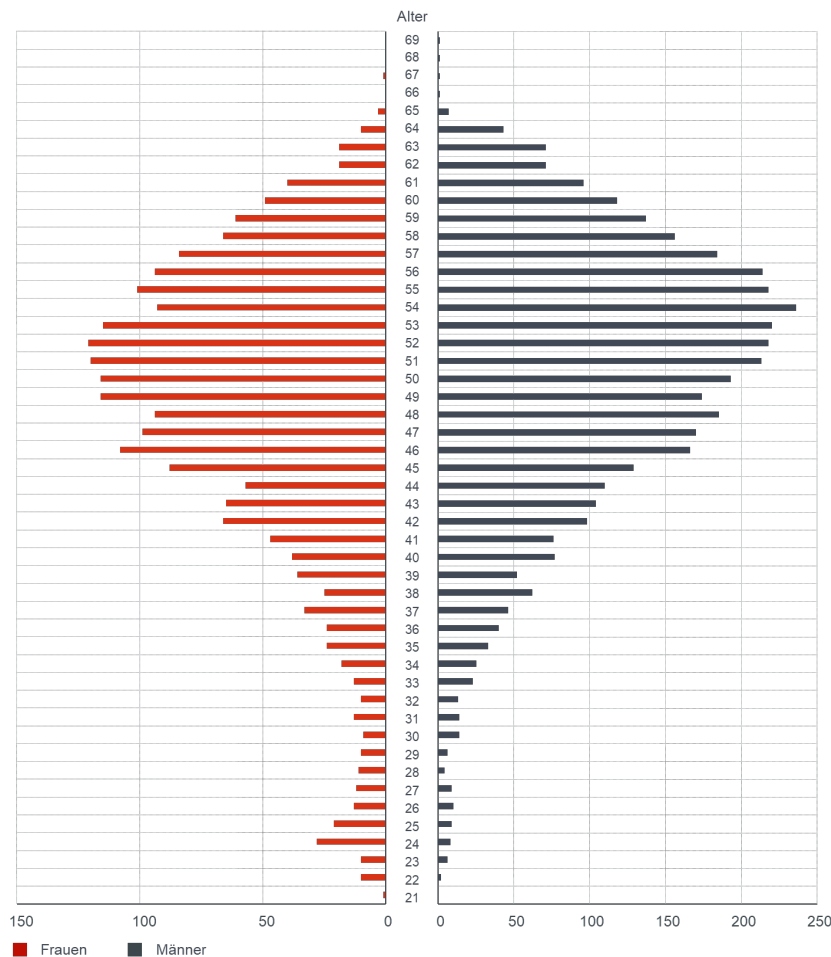
	31.12.2022			31.12.2023			
Dienstort	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Veränderung
München	1 357	2 242	3 599	1 373	2 205	3 578	-0,58 %
Den Haag	730	1 708	2 438	741	1 696	2 437	-0,04 %
Berlin	58	134	192	59	128	187	-2,60 %
Wien	35	30	65	36	32	68	4,62 %
Brüssel	2	2	4	2	3	5	25,00 %
Insgesamt	2 182	4 116	6 298	2 211	4 064	6 275	-0,37 %

Quelle: EPA – FIPS

1.1.4 Personalbestand nach Alter

Ende 2023 betrug das Durchschnittsalter der EPA-Bediensteten 50,1 Jahre (2022: 49,8 Jahre). Schließt man die jungen Fachkräfte aus, so belief sich das Durchschnittsalter Ende 2023 auf 50,7 Jahre. 64 % aller Bediensteten sind zwischen 40 und 55 Jahre alt, 38 % zwischen 40 und 50 Jahre.

Schaubild 2 – Alterspyramide der EPA-Bediensteten, 31. Dezember 2023

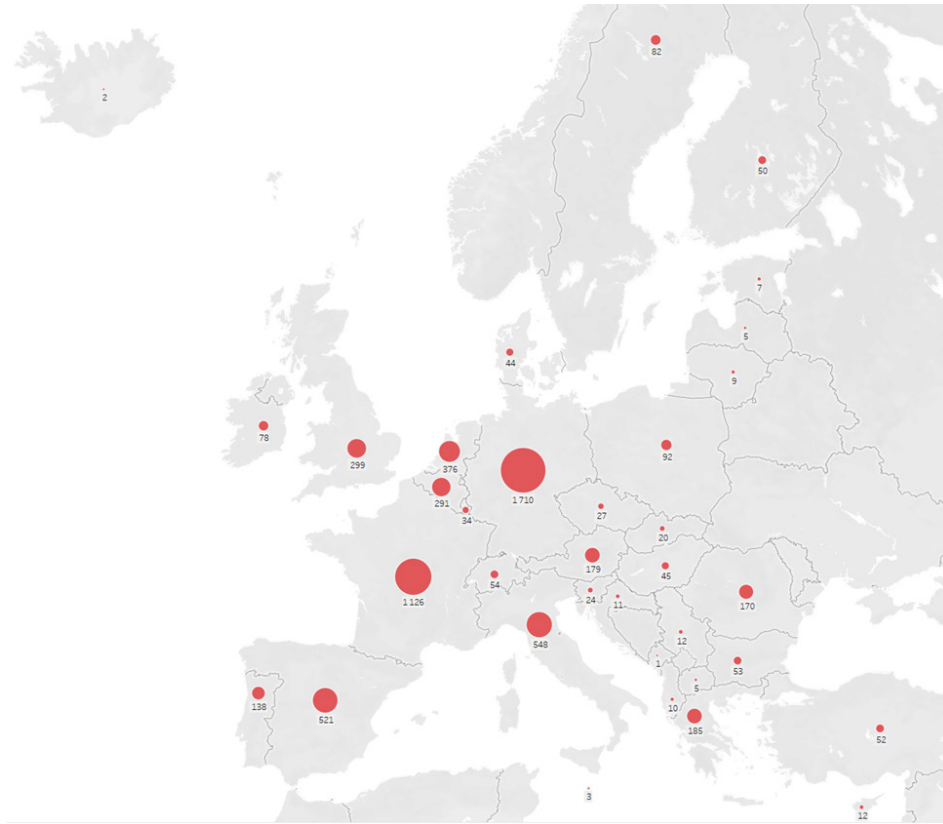


Quelle: EPA – FIPS

1.1.5 Personalbestand nach Nationalität

Ende 2023 waren 35 Nationalitäten im EPA vertreten.

Schaubild 3 – Personalbestand nach Nationalität, 31. Dezember 2023



Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 4 – Entwicklung des Personalbestands nach Nationalität, 2022/2023

Nationalität	31.12.2022	31.12.2023	Davon junge Fachkräfte	Veränderung
Deutsch	1 724	1 710	6	-0,81 %
Französisch	1 139	1 126	9	-1,14 %
Italienisch	533	548	27	2,81 %
Spanisch	514	521	27	1,36 %
Niederländisch	380	376	1	-1,05 %
Britisch	310	299	5	-3,55 %
Belgisch	301	291	2	-3,32 %
Griechisch	186	185	5	-0,54 %
Österreichisch	181	179	1	-1,10 %
Rumänisch	165	170	8	3,03 %
Portugiesisch	136	138	23	1,47 %
Polnisch	88	92	2	4,55 %
Schwedisch	85	82	0	-3,53 %
Irish	78	78	4	0,00 %
Schweizerisch	54	54	2	0,00 %
Bulgarisch	53	53	2	0,00 %
Türkisch	50	52	9	4,00 %
Finnisch	50	50	1	0,00 %
Ungarisch	45	45	3	0,00 %
Dänisch	47	44	0	-6,38 %
Luxemburgisch	36	34	0	-5,56 %
Tschechisch	27	27	0	0,00 %
Slowenisch	29	24	4	-17,24 %
Slowakisch	20	20	0	0,00 %
Zyprisch	13	12	1	-7,69 %
Serbisch	9	12	2	33,33 %
Kroatisch	9	11	1	22,22 %
Albanisch	6	10	8	66,67 %
Litauisch	8	9	2	12,50 %
Estnisch	7	7	0	0,00 %
Lettisch	6	5	0	-16,67 %
Mazedonisch	5	5	0	0,00 %
Maltesisch	2	3	1	50,00 %
Isländisch	2	2	0	0,00 %
Montenegrinisch	0	1	1	Nicht zutreffend
Liechtensteinisch	0	0	0	Nicht zutreffend
Monegaschisch	0	0	0	Nicht zutreffend
Norwegisch	0	0	0	Nicht zutreffend
San-marinesisch	0	0	0	Nicht zutreffend
Insgesamt	6 298	6 275	157	-0,37 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 5 – Vergleich der Nationalitätenverteilung der EPA-Bediensteten mit der Einwohnerzahl der EPÜ-Staaten

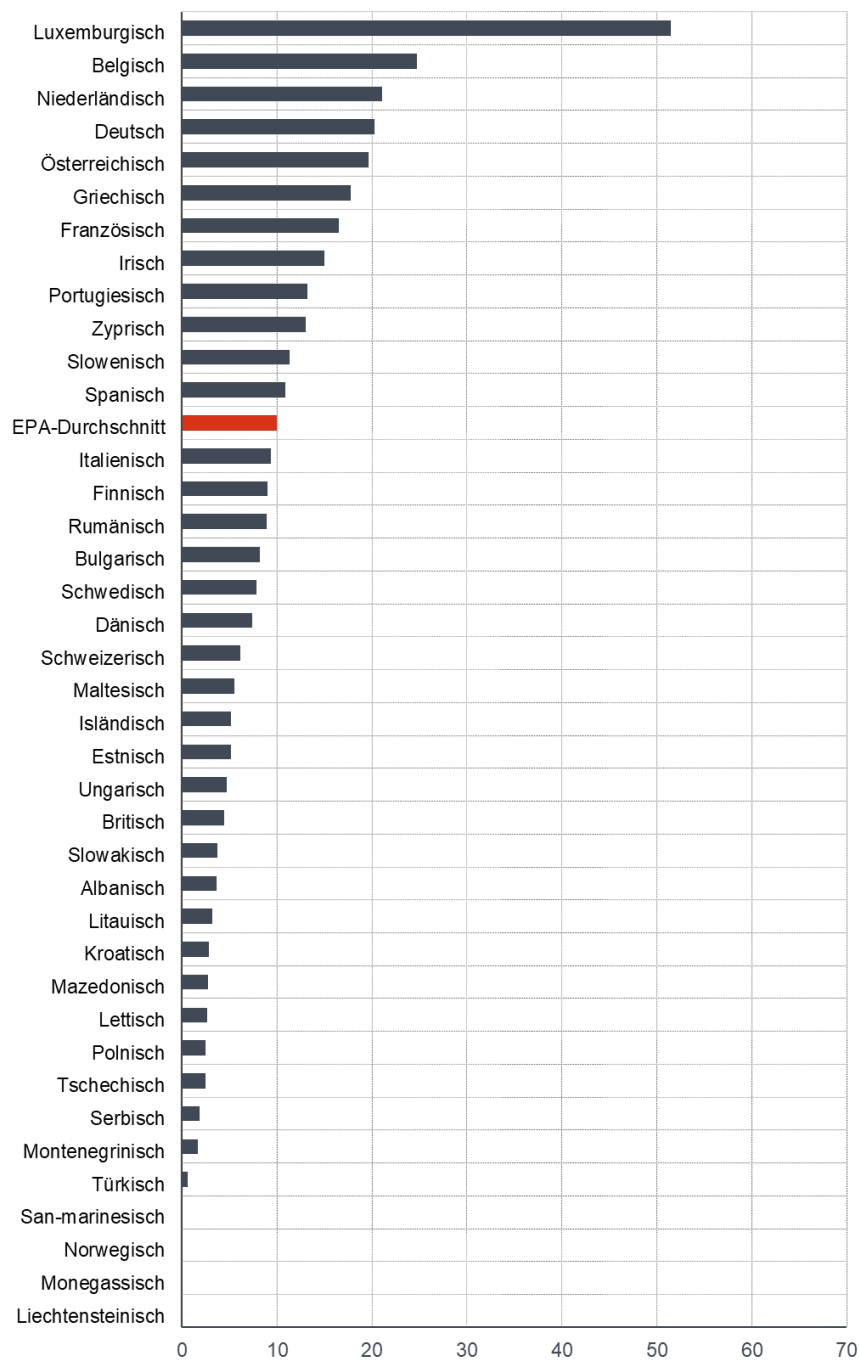
Nationalität	EPA-Bedienstete, 31.12.2023	% des EPA-Gesamtpersonals*	Einwohnerzahl (in Mio.), 1.1.2023	% der Gesamtbevölkerung der EPÜ-Staaten*	Patentanmeldungen nach Wohnsitzstaat des Anmelders
Deutsch	1 710	27,25 %	84,36	13,45 %	24 966
Französisch	1 126	17,94 %	68,07	10,85 %	10 814
Italienisch	548	8,73 %	58,85	9,38 %	5 053
Spanisch	521	8,30 %	48,06	7,66 %	2 111
Niederländisch	376	5,99 %	17,81	2,84 %	7 033
Britisch	299	4,76 %	67,03	10,68 %	5 918
Belgisch	291	4,64 %	11,75	1,87 %	2 547
Griechisch	185	2,95 %	10,39	1,66 %	157
Österreichisch	179	2,85 %	9,10	1,45 %	2 355
Rumänisch	170	2,71 %	19,05	3,04 %	42
Portugiesisch	138	2,20 %	10,47	1,67 %	329
Polnisch	92	1,47 %	36,75	5,86 %	671
Schwedisch	82	1,31 %	10,52	1,68 %	5 139
Irish	78	1,24 %	5,19	0,83 %	1 057
Schweizerisch	54	0,86 %	8,81	1,40 %	9 410
Bulgarisch	53	0,84 %	6,45	1,03 %	40
Finnisch	50	0,80 %	5,56	0,89 %	2 336
Türkisch	52	0,83 %	85,28	13,59 %	601
Dänisch	44	0,70 %	5,93	0,95 %	2 596
Ungarisch	45	0,72 %	9,60	1,53 %	108
Luxemburgisch	34	0,54 %	0,66	0,11 %	385
Slowenisch	24	0,38 %	2,12	0,34 %	153
Tschechisch	27	0,43 %	10,83	1,73 %	241
Slowakisch	20	0,32 %	5,43	0,87 %	56
Zyprisch	12	0,19 %	0,92	0,15 %	53

Nationalität	EPA-Bedienstete, 31.12.2023	% des EPA-Gesamtpersonals*	Einwohnerzahl (in Mio.), 1.1.2023	% der Gesamtbevölkerung der EPÜ-Staaten*	Patentanmeldungen nach Wohnsitzstaat des Anmelders
Kroatisch	11	0,18 %	3,85	0,61 %	51
Serbisch	12	0,19 %	6,66	1,06 %	14
Litauisch	9	0,14 %	2,86	0,46 %	129
Estnisch	7	0,11 %	1,37	0,22 %	71
Albanisch	10	0,16 %	2,76	0,44 %	8
Lettisch	5	0,08 %	1,88	0,30 %	27
Mazedonisch	5	0,08 %	1,83	0,29 %	4
Isländisch	2	0,03 %	0,39	0,06 %	42
Maltesisch	3	0,05 %	0,54	0,09 %	59
Liechtensteinisch	0	0,00 %	0,04	0,01 %	447
Monegaschisch	0	0,00 %	0,04	0,01 %	23
Montenegrinisch	1	0,02 %	0,62	0,10 %	0
Norwegisch	0	0,00 %	5,49	0,87 %	697
San-marinesisch	0	0,00 %	0,03	0,01 %	5
Insgesamt*	6 275	100,00 %	627,37	100,00 %	85 748

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS, Eurostat (Stand: 1. Januar 2023)

Schaubild 4 – Anzahl der EPA-Bediensteten im Verhältnis zur Einwohnerzahl (in Mio.)*



* Vergleicht Anzahl der EPA-Bediensteten nach Nationalität zum 31. Dezember 2023 mit Bevölkerungszahl der EPÜ-Staaten am 1. Januar 2023 (siehe Tabelle 5).

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 6 – Nationalitätenverteilung an den EPA-Dienstorten, 31. Dezember 2023

Dienstort	Anteil der Bediensteten, deren (erste) Staatsangehörigkeit eine andere ist als die des Staates, in dem ihr Dienstort liegt	Anzahl der vertretenen Nationalitäten
München*	66,65 %	34
Den Haag	87,12 %	34
Berlin	66,31 %	20
Wien	72,06 %	15
Insgesamt	74,65 %	35

* Einschließlich der Bediensteten in Brüssel.

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 7 – Nationalitätenverteilung an den EPA-Dienstorten, 31. Dezember 2023

Nationalität	Berlin	% des Gesamtpersonals des Dienstorts**	München*	% des Gesamtpersonals des Dienstorts**	Den Haag	% des Gesamtpersonals des Dienstorts**	Wien	% des Gesamtpersonals des Dienstorts**
Deutsch	63	33,69 %	1 195	33,35 %	441	18,10 %	11	16,18 %
Französisch	36	19,25 %	600	16,75 %	486	19,94 %	4	5,88 %
Italienisch	9	4,81 %	356	9,94 %	181	7,43 %	2	2,94 %
Spanisch	22	11,76 %	281	7,84 %	208	8,54 %	10	14,71 %
Niederländisch		0,00 %	62	1,73 %	314	12,88 %		0,00 %
Britisch	12	6,42 %	179	5,00 %	103	4,23 %	5	7,35 %
Belgisch	3	1,60 %	74	2,07 %	208	8,54 %	6	8,82 %
Griechisch	2	1,07 %	78	2,18 %	104	4,27 %	1	1,47 %
Österreichisch	8	4,28 %	123	3,43 %	29	1,19 %	19	27,94 %
Rumänisch	2	1,07 %	94	2,62 %	71	2,91 %	3	4,41 %
Portugiesisch	5	2,67 %	62	1,73 %	71	2,91 %		0,00 %
Polnisch	5	2,67 %	51	1,42 %	35	1,44 %	1	1,47 %
Schwedisch	8	4,28 %	57	1,59 %	17	0,70 %		0,00 %
Irish	1	0,53 %	53	1,48 %	23	0,94 %	1	1,47 %
Schweizerisch	3	1,60 %	37	1,03 %	14	0,57 %		0,00 %

Nationalität	Berlin	% des Gesamt- personals des Dienst- orts**	München*	% des Gesamt- personals des Dienst- orts**	Den Haag	% des Gesamt- personals des Dienst- orts**	Wien	% des Gesamt- personals des Dienst- orts**
Bulgarisch		0,00 %	34	0,95 %	19	0,78 %		0,00 %
Türkisch	1	0,53 %	28	0,78 %	22	0,90 %	1	1,47 %
Finnisch	1	0,53 %	37	1,03 %	12	0,49 %		0,00 %
Ungarisch		0,00 %	25	0,70 %	19	0,78 %	1	1,47 %
Dänisch		0,00 %	30	0,84 %	14	0,57 %		0,00 %
Luxemburgisch	1	0,53 %	21	0,59 %	12	0,49 %		0,00 %
Tschechisch	2	1,07 %	19	0,53 %	6	0,25 %		0,00 %
Slowenisch		0,00 %	20	0,56 %	3	0,12 %	1	1,47 %
Slowakisch		0,00 %	15	0,42 %	3	0,12 %	2	2,94 %
Zyprisch	2	1,07 %	8	0,22 %	2	0,08 %		0,00 %
Serbisch	1	0,53 %	8	0,22 %	3	0,12 %		0,00 %
Kroatisch		0,00 %	5	0,14 %	6	0,25 %		0,00 %
Albanisch		0,00 %	8	0,22 %	2	0,08 %		0,00 %
Litauisch		0,00 %	7	0,20 %	2	0,08 %		0,00 %
Estnisch		0,00 %	6	0,17 %	1	0,04 %		0,00 %
Mazedonisch		0,00 %	3	0,08 %	2	0,08 %		0,00 %
Lettisch		0,00 %	4	0,11 %	1	0,04 %		0,00 %
Maltesisch		0,00 %	2	0,06 %	1	0,04 %		0,00 %
Isländisch		0,00 %		0,00 %	2	0,08 %		0,00 %
Monte- negrinisch		0,00 %	1	0,03 %		0,00 %		0,00 %
Insgesamt**	187	100,00 %	3 583	100,00 %	2 437	100,00 %	68	100,00 %

* Einschließlich der Bediensteten in Brüssel.

** Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

1.1.6 Personalbestand nach Beamten und befristeten Bediensteten

Der derzeitige Beschäftigungsrahmen des EPA sieht zwei Arten von Beschäftigungsverhältnissen vor: unbefristete und befristete.

Tabelle 8a – Veränderung der Anzahl von Beamten und befristeten Bediensteten, 2022/2023

Personenzahl	Funktion	31.12.2022	31.12.2023	Veränderung
Beamte ³	Prüfer	3 815	3 723	-2,41 %
	Unterstützung für Patentverfahren	518	495	-4,44 %
	Sonstige	1 297	1 244	-4,09 %
Beamte insgesamt		5 630	5 462	-2,98 %
Befristete Ernennungen	Prüfer	166	264	59,04 %
	Unterstützung für Patentverfahren	6	4	-33,33 %
	Sonstige	182	208	14,29 %
	Junge Fachkräfte	125	157	25,60 %
Befristete Bedienstete insgesamt		479	633	32,15 %
Beschwerdekammermitglieder		189	180	-4,76 %
Beschwerdekammermitglieder insgesamt		189	180	-4,76 %
Insgesamt		6 298	6 275	-0,37 %

Quelle: EPA – FIPS

³ Bedienstete, die befristet ernannt wurden, deren Beschäftigungsverhältnis beim EPA jedoch unbefristet ist, gelten als Beamte. Beispielsweise werden Hauptdirektoren, die vor ihrer Ernennung zum Hauptdirektor Beamte des EPA waren, in dieser Aufstellung als Beamte geführt, auch wenn ihre Ernennung befristet ist.

Tabelle 8b – Veränderung der Anzahl von Beamten und befristeten Bediensteten nach Dienstort, 2022/2023

Personenzahl	Dienstort	Funktion	31.12.2022	31.12.2023	Veränderung
Beamte	München*	Prüfer	2 052	2 002	-2,44 %
		Unterstützung für Patentverfahren	293	284	-3,07 %
		Sonstige	713	684	-4,07 %
	Den Haag	Prüfer	1 612	1 573	-2,42 %
		Unterstützung für Patentverfahren	200	187	-6,50 %
		Sonstige	508	487	-4,13 %
	Berlin	Prüfer	151	147	-2,65 %
		Unterstützung für Patentverfahren	25	24	-4,00 %
		Sonstige	16	14	-12,50 %
	Wien	Prüfer ⁴		1	Nicht zutreffend
		Sonstige	60	59	-1,67 %
Beamte insgesamt			5 630	5 462	-2,98 %

⁴ Ein Prüfer wurde zusammen mit der Planstelle für einen Prüfer im Jahresverlauf 2023 nach Wien versetzt. Die Planstelle wird mit Wirkung vom 1. Januar 2024 als Verwaltungsratsstelle neu eingestuft.

Befristete Ernennungen	München*	Prüfer	88	144	63,64 %
		Unterstützung für Patentverfahren	4	3	-25,00 %
		Sonstige	139	150	7,91 %
		Junge Fachkräfte**	125	136	8,80 %
	Den Haag	Prüfer	78	120	53,85 %
		Unterstützung für Patentverfahren	2	1	-50,00 %
		Sonstige	38	51	34,21 %
		Junge Fachkräfte		18	Nicht zutreffend
	Berlin	Junge Fachkräfte		2	Nicht zutreffend
	Wien	Sonstige	5	7	40,00 %
		Junge Fachkräfte		1	Nicht zutreffend
Befristete Ernennungen insgesamt			479	633	32,15 %
Beschwerdekammermitglieder	München		189	180	-4,76 %
Beschwerdekammermitglieder insgesamt			189	180	-4,76 %
Insgesamt			6 298	6 275	-0,37 %

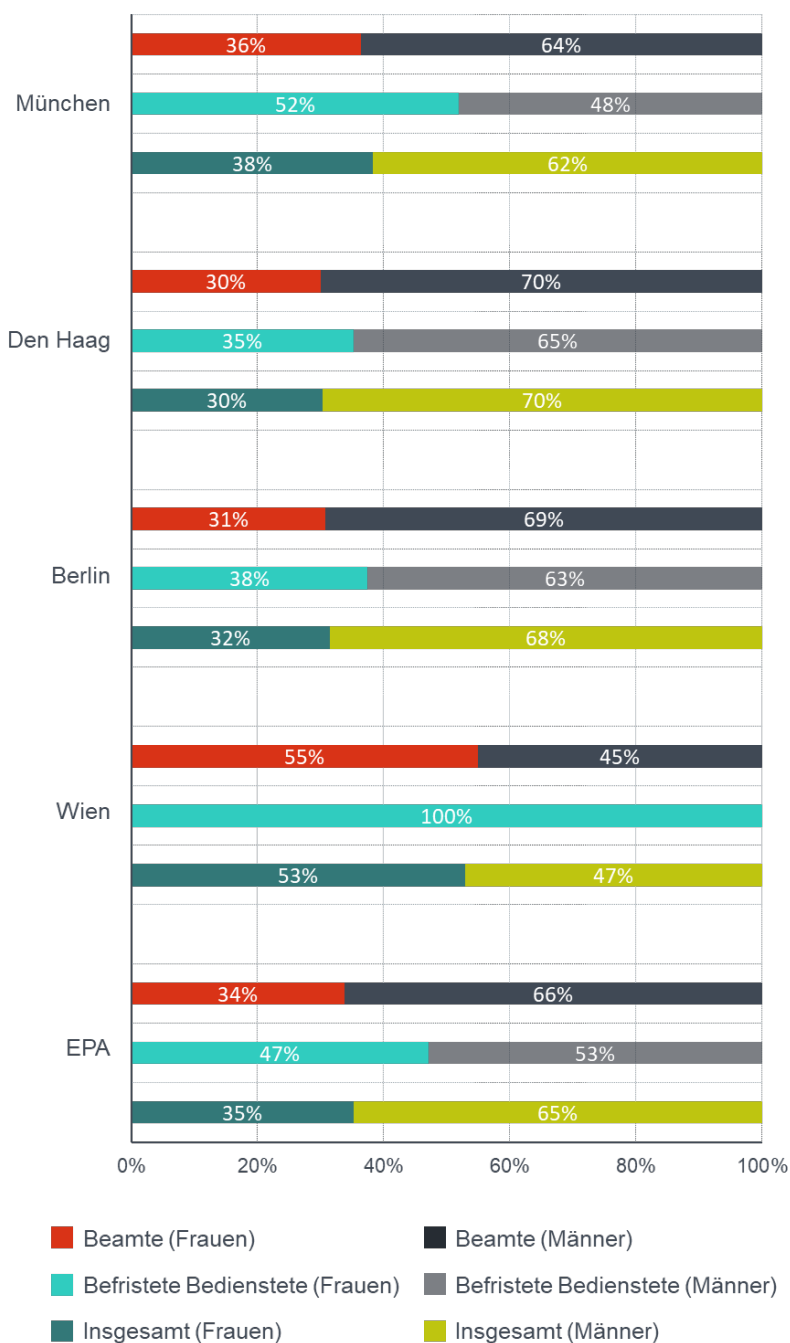
* Einschließlich der Bediensteten in Brüssel.

** Aus praktischen Gründen waren 2022 alle jungen Fachkräfte in München angesiedelt.

Quelle: EPA – FIPS

Die Obergrenze für befristete Bedienstete liegt bei 20 % der Planstellen im EPA (2023: 7 075). Bei der Berechnung dieser Obergrenze bleiben junge Fachkräfte unberücksichtigt, da sie keine Planstelle besetzen. Daraus ergeben sich 476 befristete Bedienstete, wie in den Tabellen 8a und 8b ausgewiesen. Zusätzlich gelten 29 Mitglieder der Beschwerdekammern, die vor ihrer Ernennung keine Beamten des EPA waren und am 31. Dezember 2023 im aktiven Dienst standen, als befristet ernannte Bedienstete für die Zwecke der Berechnung des Anteils der mit befristet ernannten Bediensteten besetzten Planstellen, der 2023 bei 7,14 % lag (2022: 5,44 %).

Schaubild 5 – Aufschlüsselung der Beamten und befristeten Bediensteten nach Geschlecht und Dienort, 31. Dezember 2023

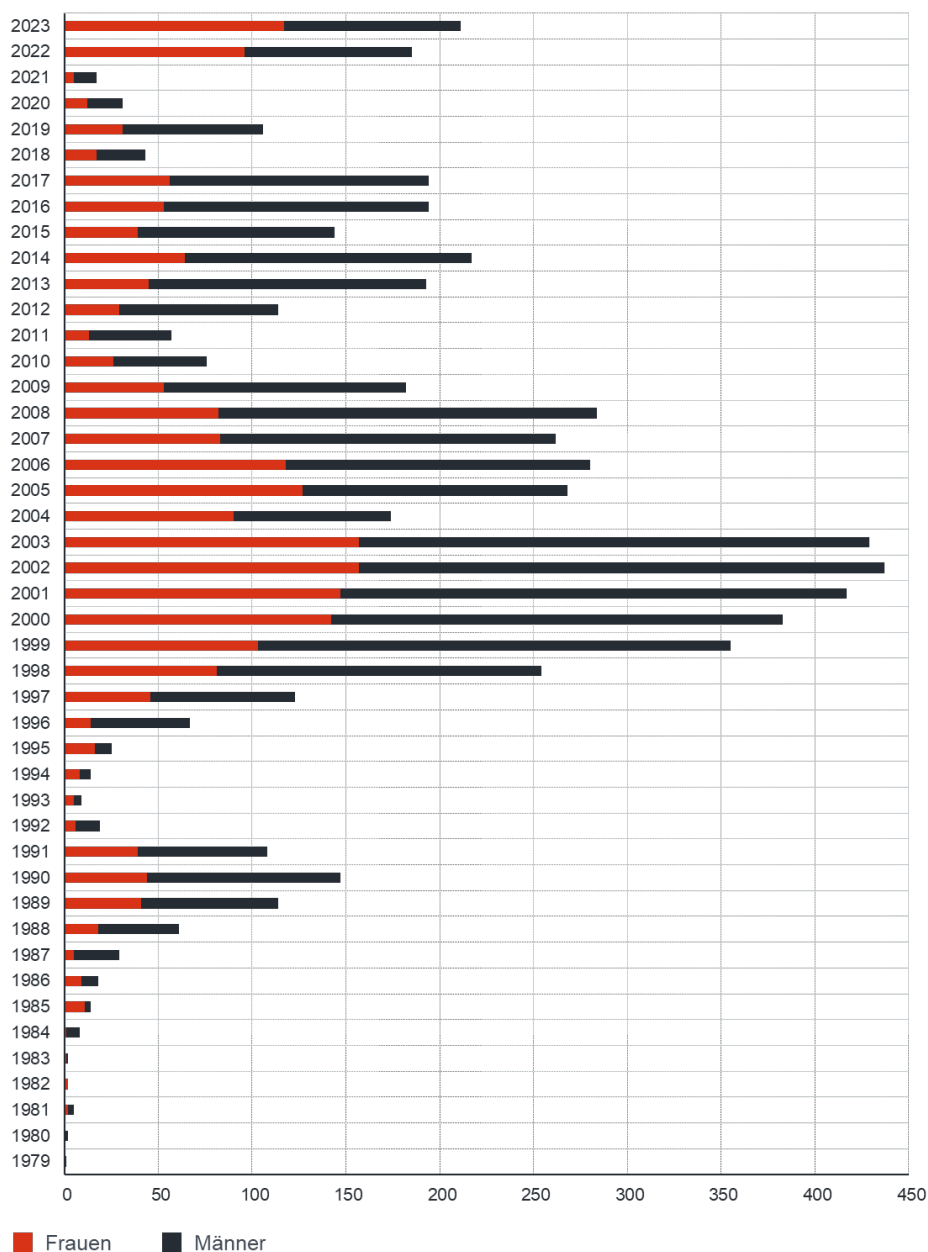


Quelle: EPA – FIPS

1.1.7 Personalbestand nach Dienstalter

Über 59 % (3 725) der EPA-Bediensteten wurden zwischen 1998 und 2009 eingestellt (und sind noch aktiv). Weitere 550 derzeitige Bedienstete (9 %) wurden in den letzten fünf Jahren eingestellt (und sind noch aktiv). 256 dieser Bediensteten sind Prüfer.

Schaubild 6 – Zahl der Bediensteten nach Jahr des Eintritts ins EPA, 31. Dezember 2023



Quelle: EPA – FIPS

1.2 Beschäftigung und Laufbahn

Das EPA verwendet eine sogenannte "Single Spine"-Struktur, die 17 verschiedene Besoldungsgruppen mit je drei bis fünf Gehaltsstufen umfasst.

Die Bediensteten gehören einer von sechs Stellengruppen an, die entlang dieser Struktur angesiedelt sind, und folgen einer Fach- oder einer Führungslaufbahn.

Junge Fachkräfte werden keiner Stellengruppe zugewiesen.

Tabelle 9 – "Single Spine"-Eingruppierungssystem und Laufbahnpfade

Stellengruppe	Fachlaufbahn	Führungslaufbahn	Besoldungsgruppenbereich
Stellengruppe 1	Nicht zutreffend	Vizepräsident/Präsident der Beschwerdekammern	G16 Stufe 3 – G17 Stufe 3
Stellengruppe 2	Hauptberater/ Vorsitzender einer Beschwerdekammer	Hauptdirektor	G15 Stufe 1 – G16 Stufe 4
Stellengruppe 3	Senior-Experte/ Mitglied einer Beschwerdekammer	Direktor	G13 Stufe 3 – G15 Stufe 4
Stellengruppe 4	Prüfer/ Verwaltungsrat/Jurist	Referatsleiter/ Team-Manager	G7 Stufe 1 – G13 Stufe 5
Stellengruppe 5	Experte	Gruppenleiter	G7 Stufe 1 – G10 Stufe 5
Stellengruppe 6	Verwaltungssachbearbeiter	Nicht zutreffend ⁵	G1 Stufe 1 – G9 Stufe 5

Quelle: EPA-Statut, Anhang I

⁵ Manche Bedienstete der Stellengruppe 6 üben Führungsaufgaben aus, wofür sie eine Funktionszulage erhalten.

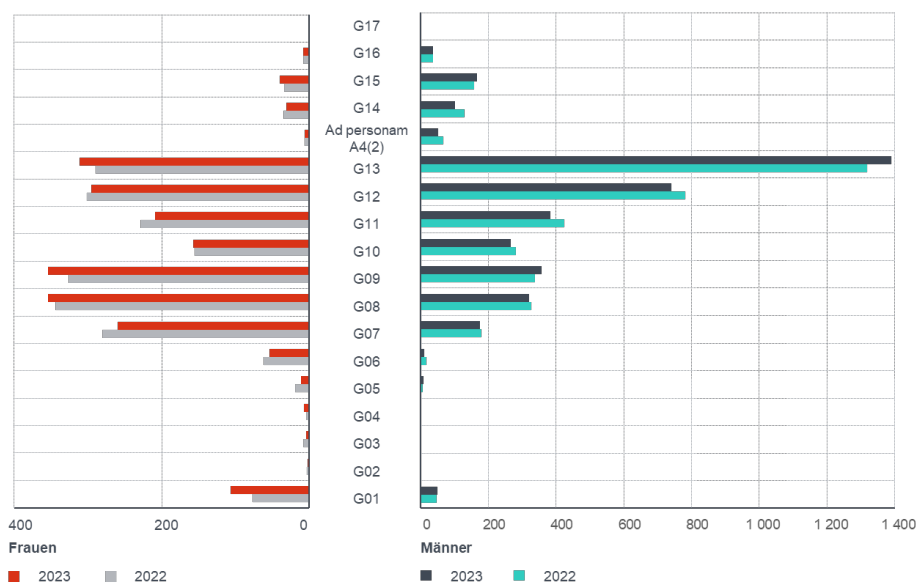
Tabelle 10 – Personalbestand nach Stellengruppe und Besoldungsgruppe, 31. Dezember 2023

Stellengruppe	Besoldungsgruppe	Personen 31.12.2022	Personen 31.12.2023	Veränderung	% des EPA- Gesamt- personals*	% des Personals der Kategorie*
1	G17	3	3	0,00 %	0,05 %	60,00 %
	G16	2	2	0,00 %	0,03 %	40,00 %
Insgesamt		5	5	0,00 %	0,08 %	100,00 %
2	G16	42	43	2,38 %	0,69 %	71,67 %
	G15	16	17	6,25 %	0,27 %	28,33 %
Insgesamt		58	60	3,45 %	0,96 %	100,00 %
3	G15	175	189	8,00 %	3,01 %	54,94 %
	G14	164	133	-18,90 %	2,12 %	38,66 %
	G13	22	22	0,00 %	0,35 %	6,40 %
Insgesamt		361	344	-4,71 %	5,48 %	100,00 %
4	Ad personam A4(2)	73	57	-21,92 %	0,91 %	1,25 %
	G13	1 586	1 679	5,86 %	26,76 %	36,73 %
	G12	1 082	1 037	-4,16 %	16,53 %	22,69 %
	G11	654	592	-9,48 %	9,43 %	12,95 %
	G10	364	349	-4,12 %	5,56 %	7,64 %
	G09	325	362	11,38 %	5,77 %	7,92 %
	G08	308	334	8,44 %	5,32 %	7,31 %
	G07	154	161	4,55 %	2,57 %	3,52 %
Insgesamt		4 546	4 571	0,55 %	72,84 %	100,00 %
5	G10	73	75	2,74 %	1,20 %	41,67 %
	G09	57	58	1,75 %	0,92 %	32,22 %
	G08	41	34	-17,07 %	0,54 %	18,89 %
	G07	11	13	18,18 %	0,21 %	7,22 %
Insgesamt		182	180	-1,10 %	2,87 %	100,00 %
6	G09	281	291	3,56 %	4,64 %	30,38 %
	G08	321	306	-4,67 %	4,88 %	31,94 %
	G07	295	261	-11,53 %	4,16 %	27,24 %
	G06	79	64	-18,99 %	1,02 %	6,68 %
	G05	25	20	-20,00 %	0,32 %	2,09 %
	G04	6	8	33,33 %	0,13 %	0,84 %
	G03	10	5	-50,00 %	0,08 %	0,52 %
	G02	4	3	-25,00 %	0,05 %	0,31 %
Insgesamt		1 021	958	-6,17 %	15,27 %	100,00 %
Junge Fachkräfte	G01	125	157	25,60 %	2,50 %	100,00 %
Insgesamt		125	157	25,60 %	2,50 %	100,00 %
Insgesamt*		6 298	6 275	-0,37 %	100,00 %	

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

Schaubild 7 – Personalbestand nach Geschlecht und Besoldungsgruppe, 2022/2023

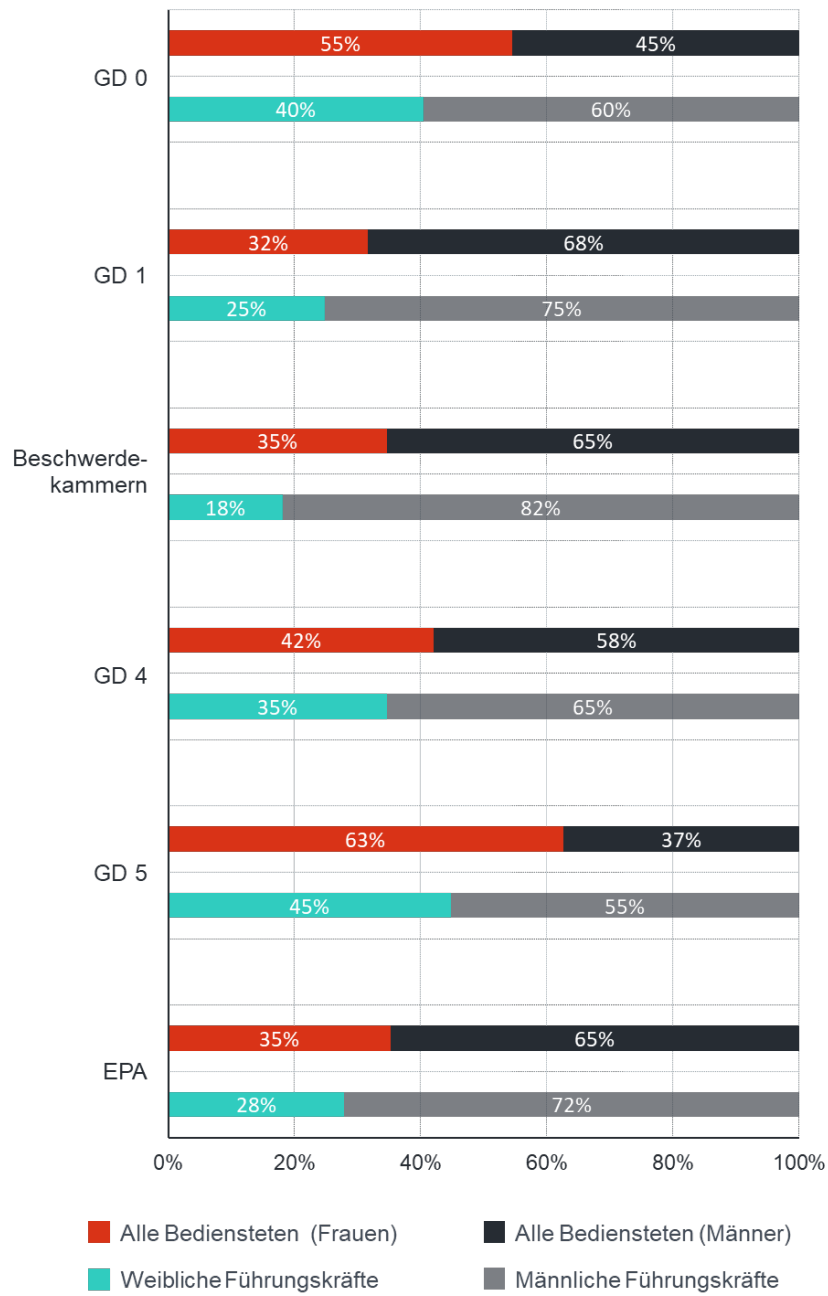


Quelle: EPA – FIPS

1.2.1 Aufschlüsselung der Führungskräfte nach Geschlecht, Generaldirektion und Stellengruppe

Ende 2023 lag der Frauenanteil unter den Führungskräften bei 28 %. Damit stieg er gegenüber dem Vorjahr leicht an (2022: 27 %). Der Anteil der weiblichen Führungskräfte variiert nach Generaldirektion (GD) und reicht von 18 % in den Beschwerdekammern (BK) bis 45 % in der GD 5. Die Variation in Bezug auf die Stellengruppe reicht von 20 % in der Stellengruppe 1 bis 59 % in der Stellengruppe 6. Junge Fachkräfte üben keine Führungsfunktionen aus.

Schaubild 8 – Aufschlüsselung der Führungskräfte nach GD und Geschlecht, 2023



Quelle: EPA – FIPS

Schaubild 9 – Aufschlüsselung der Führungskräfte nach Stellengruppe (SG) und Geschlecht, 2023



JF = Junge Fachkräfte

Manche Bedienstete der Stellengruppe 6 üben Führungsaufgaben aus, wofür sie eine Funktionszulage erhalten. Dies spiegelt sich in diesem Schaubild wider.

Quelle: EPA – FPS

1.2.2 Stellenangebote: Zahl der freien Stellen

Tabelle 11 – Zahl der freien Stellen nach Art der Veröffentlichung und Stellengruppe, 2023

Art der Veröffentlichung	Stellengruppe	Fachlaufbahn	Führungslaufbahn	Insgesamt
Interne/externe Veröffentlichungen	2		1	1
	3		2	2
	4	64		64
	5	4		4
	Insgesamt	68	3	71
Interne Veröffentlichungen*	2	1	1	2
	3	1	15	16
	4	5	22	27
	5	8	1	9
	6	6		6
	Mehrere Stellengruppen	11		11
	Insgesamt	32	39	71
Insgesamt		100	42	142

Zeigt freie Stellen mit Veröffentlichungsdatum im Jahr 2023.

* Interne Veröffentlichungen umfassen:

TRF: Versetzungsmöglichkeit, die allen EPA-Bediensteten der spezifischen Stellengruppe offensteht – vollständige Mobilität.

TAI: Interne Veröffentlichung mit Möglichkeit der Beförderung, die allen EPA-Bediensteten offensteht – vollständige Mobilität.

Beschäftigungsmöglichkeiten für mehrere Stellengruppen – teilweise Mobilität

Quelle: EPA – SuccessFactors ⁶

Von den 64 internen/externen Veröffentlichungen für die Stellengruppe 4, Fachlaufbahn, waren 23 für den Aufbau eines Talentpools im Bereich Business Information Technology (BIT) bestimmt. Die Zahl der Stellenausschreibungen für Prüfer war 2023 mit 31 ähnlich hoch wie 2022 (33).

Die Zunahme der internen Veröffentlichungen für Führungspositionen in der Stellengruppe 4 ist vor allem auf Umstrukturierungen der betrieblichen Einheiten zurückzuführen.

Eine Veröffentlichung kann die Besetzung mehrerer Positionen zur Folge haben.

⁶ Siehe Glossar.

Tabelle 12 – Zahl der Bewerbungen, 2021-2023

Zahl der Bewerbungen	Prüfer*	Sonstige*	Insgesamt
Insgesamt 2023	6 432	4 814	11 246
Insgesamt 2022	4 546	3 658	8 204
Insgesamt 2021	3 218	3 116	6 334

* Umfasst Bewerbungen im Zusammenhang mit internen/externen Veröffentlichungen und internen Veröffentlichungen.

Quelle: EPA – SuccessFactors

2023 gingen beim EPA 11 246 Bewerbungen ein, d. h. 37 % mehr als im Vorjahr. Dies lag insbesondere an der weiteren Intensivierung der Kampagnen zur PrüferEinstellung.

Tabelle 13 – Durchschnittliche Zahl der Bewerbungen pro Stellenausschreibung, 2021-2023

Durchschnittliche Zahl der Bewerbungen pro Stellenausschreibung	Prüfer*	Sonstige*	Insgesamt
2023	198	104	144
2022	137	113	126
2021	191	147	169

* Nur Bewerbungen im Zusammenhang mit internen/externen Veröffentlichungen.

Quelle: EPA – SuccessFactors

2023 gingen pro Stellenausschreibung durchschnittlich 144 Bewerbungen ein, was einem Anstieg von 15 % gegenüber 2022 entspricht.

1.2.3 Personaleinstellung und interne Mobilität

2023 wurden 211 externe Bewerber eingestellt (darunter 79 junge Fachkräfte) gegenüber 229 im Jahr 2022. Ohne Berücksichtigung der jungen Fachkräfte fanden 2023 insgesamt 132 Neueinstellungen statt, verglichen mit 102 im Jahr 2022. Dies entspricht einem Anstieg um 29 %.

Das Durchschnittsalter der 2023 eingestellten Bewerber lag bei 33,3 Jahren (2022: 30,7 Jahre), die Altersspanne reichte von 21,4 bis 57,7 Jahre. Ohne die Kategorie der jungen Fachkräfte lag das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt der Einstellung bei 38,3 Jahren, die Altersspanne reichte von 24,5 bis 57,7 Jahre.

Freie Stellen werden aufgrund von Ausschreibungen nach einem Auswahlverfahren besetzt. Die entsprechende Ernennung kann das Resultat der Einstellung eines externen Bewerbers, der Beförderung eines Bediensteten aus einer niedrigeren Stellengruppe oder der Versetzung eines Bediensteten aus derselben Stellengruppe sein. Außerdem wurden 2023 sechs junge Fachkräfte auf eine Planstelle in der Stellengruppe 4 oder 5 benannt (vier als Prüfer, eine als Verwaltungsrat und eine als Experte).

2023 wurden 271 Stellen über eine der vier Ernennungsarten besetzt (2022: 280).

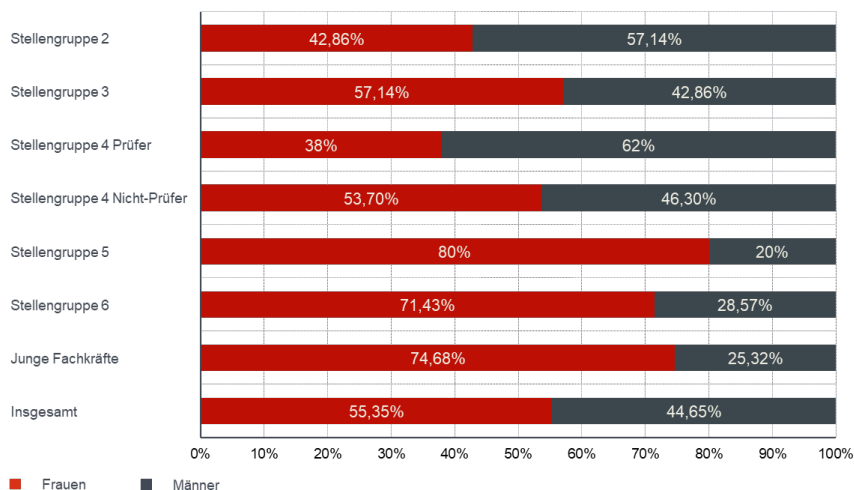
Tabelle 14 – Anzahl der Ernennungen nach einem Auswahlverfahren (extern und intern), 2022/2023

Art der Ernennung	Funktion	2022	2023	Veränderung
Externe Einstellung	Beschwerdekammern	1	3	2
	Sonstige	24	33	9
	Prüfer	77	96	19
	Junge Fachkräfte	127	79	-48
Externe Einstellungen (insg.)		229	211	-18
Beförderung	Beschwerdekammern	3	1	-2
	Sonstige	13	22	9
Beförderungen (insg.)		16	23	7
Versetzung innerhalb derselben Stellengruppe	Beschwerdekammern	0	1	1
	Sonstige	32	30	-2
	Prüfer*	3	0	-3
Versetzungen innerhalb derselben Stellengruppe (insg.)		35	31	-4
Ernennung einer jungen Fachkraft auf eine Planstelle	Sonstige		2	2
	Prüfer		4	4
Ernennung einer jungen Fachkraft auf eine Planstelle (insg.)		0	6	6
Insgesamt		280	271	-9

* 2022 wurden 3 Prüfer als Team-Manager ernannt.

Quelle: EPA – FIPS, Talentakquise

Schaubild 10 – Aufschlüsselung der eingestellten Bewerber (extern und intern), nach Geschlecht und Stellengruppe, 2023



Quelle: EPA – FIPS, Talentakquise

Neben internen Rekrutierungen zur Besetzung von Stellen fördert das EPA seit 2020 die interne Mobilität und konnte dadurch im Jahr 2023 116 vollständige Stellenwechsel realisieren. Darüber hinaus kam es im Jahr 2023 zu 92 "teilweisen Stellenwechseln", d. h., die betreffenden Bediensteten übernehmen für einen Teil ihrer Arbeitszeit andere Aufgaben.

Tabelle 15 – Interne Mobilität, 2022/2023

Art des Stellenwechsels	2022	2023	Veränderung
Vollständig	150	116	-22,67 %
Teilweise	89	92	3,37 %
Insgesamt	239	208	-12,97 %

Quelle: EPA – FIPS, Talentakquise

Insgesamt wechselten 257 Bedienstete 2023 ihre Stelle vollständig oder teilweise, sei es durch Ernennung zum Mitglied der Beschwerdekammern, durch Beförderung in eine höhere Stellengruppe oder durch Versetzung innerhalb derselben Stellengruppe oder durch interne Mobilität.⁷

⁷ Einige Bedienstete wechselten im Laufe des Jahres 2023 mehrmals ihre Stellen.

Tabelle 16 – Zahl der Neueinstellungen nach Nationalität, 2022/2023

Nationalität	2022	2023	Anteil	Veränderung	Davon junge Fachkräfte 2023
Deutsch	39	42	19,91 %	7,69 %	2
Spanisch	31	31	14,69 %	0,00 %	16
Italienisch	21	27	12,80 %	28,57 %	15
Französisch	19	20	9,48 %	5,26 %	5
Niederländisch	5	11	5,21 %	120,00 %	0
Britisch	7	10	4,74 %	42,86 %	5
Portugiesisch	30	8	3,79 %	-73,33 %	5
Griechisch	11	8	3,79 %	-27,27 %	3
Österreichisch	4	8	3,79 %	100,00 %	1
Rumänisch	6	7	3,32 %	16,67 %	5
Türkisch	10	6	2,84 %	-40,00 %	4
Belgisch	4	5	2,37 %	25,00 %	1
Albanisch	6	4	1,90 %	-33,33 %	4
Polnisch	4	4	1,90 %	0,00 %	1
Irish	5	3	1,42 %	-40,00 %	2
Serbisch	0	3	1,42 %	Nicht zutreffend	2
Finnisch	3	2	0,95 %	-33,33 %	0
Kroatisch	0	2	0,95 %	Nicht zutreffend	1
Litauisch	0	2	0,95 %	Nicht zutreffend	2
Slowenisch	10	1	0,47 %	-90,00 %	1
Ungarisch	4	1	0,47 %	-75,00 %	1
Bulgarisch	3	1	0,47 %	-66,67 %	0
Mazedonisch	2	1	0,47 %	-50,00 %	0
Schweizerisch	1	1	0,47 %	0,00 %	1
Tschechisch	0	1	0,47 %	Nicht zutreffend	0
Maltesisch	0	1	0,47 %	Nicht zutreffend	1
Montenegrinisch	0	1	0,47 %	Nicht zutreffend	1
Zyprisch	2	0	0,00 %	-100,00 %	0
Dänisch	1	0	0,00 %	-100,00 %	0
Luxemburgisch	1	0	0,00 %	-100,00 %	0
Insgesamt	229	211	100,00 %	-7,86 %	79

Quelle: EPA – FIPS

1.2.4 Beförderungen

EPA-Bedienstete können in ihrer Laufbahn vorankommen, indem sie im normalen Beförderungsverfahren in eine höhere Besoldungsgruppe innerhalb ihrer Stellengruppe aufsteigen oder nach einem Auswahlverfahren in eine höhere Besoldungsgruppe einer anderen Stellengruppe eingewiesen werden (Art. 49 Statut).

Nach dem normalen Beförderungsverfahren können nur Bedienstete befördert werden, die in der letzten Gehaltsstufe einer Besoldungsgruppe in ihrer derzeitigen Stellengruppe angelangt sind. Die Zahl der normalen Beförderungen schwankt daher von Jahr zu Jahr in Abhängigkeit von demografischen Gegebenheiten, der Zahl der beförderungsfähigen Bediensteten und dem verfügbaren Budget. 2023 wurden 593 Bedienstete im normalen Verfahren innerhalb derselben Stellengruppe befördert. 25 weitere Bedienstete stiegen durch Einweisung in eine höhere Stellengruppe auf, und zwar im Nachgang eines Auswahlverfahrens oder einer Neueinstufung ihrer Stelle.

Die Beschwerdekammermitglieder werden statt vom Präsidenten des Amts vom Verwaltungsrat ernannt und folgen einem anderen Laufbahnsystem. Daher werden diese Daten gesondert präsentiert. Der Begriff "Ernennung" in diesem Teil der Tabelle bezieht sich auf Beförderungen nach einem Auswahlverfahren zur Besetzung von Positionen in den Beschwerdekammern.

2023 stiegen insgesamt 644 Bedienstete im Wege einer Beförderung auf. Bei 39 % von ihnen handelte es sich um Frauen. (2022: 35 %)

Tabelle 17 – Zahl der beförderten Bediensteten, 2022/2023

	2022		2023			
Grundlage der Beförderung	Stellen- gruppe	Insge- samt	Frauen	Männer	Insge- samt	Verände- rung
Normales Beförderungsverfahren	2	3		1	1	-66,67 %
	3	26	7	9	16	-38,46 %
	4	495	125	314	439	-11,31 %
	5	26	13	10	23	-11,54 %
	6	109	84	30	114	4,59 %
Normale Beförderungen (insg.)		659	229	364	593	-10,02 %
Beförderungen durch Auswahl	2	4	2	1	3	-25,00 %
	3	4	3	4	7	75,00 %
	4	5	5		5	0,00 %
	5	0	6	1	7	Nicht zutreffend
Beförderungen durch Auswahl (insg.)		13	16	6	22	69,23 %
Neueinstufungsverfahren	2	2			0	-100,00 %
	3	1			0	-100,00 %
	4	1			0	-100,00 %
	5	1	1	2	3	200,00 %
Beförderungen durch Neueinstufung (insg.)		5	1	2	3	-40,00 %
Insgesamt		677	246	372	618	-8,71 %
Beschwerdekammern						
Ernennungen	2	3		1	1	-66,67 %
	3	0			0	Nicht zutreffend
Ernennungen (insg.)		3	0	1	1	-66,67 %
Beförderung	3	14	5	20	25	78,57 %
Beförderungen (insg.)		14	5	20	25	78,57 %
Beschwerdekammern insgesamt		17	5	21	26	52,94 %
ALLE insgesamt		694	251	393	644	-7,20 %

Quelle: EPA – FIPS

1.2.5 Talententwicklung

Das Budget für Personalentwicklungsmaßnahmen betrug 2023 insgesamt 8 275 000 EUR. 40 % dieser Mittel wurden tatsächlich ausgegeben. 2023 belief sich der Zeitaufwand für Talententwicklungsmaßnahmen auf:

- 112 799 Stunden für Schulungen mit Kursleitern sowie für obligatorische oder empfohlene E-Learning-Module. Das entspricht im Durchschnitt 23,7 Stunden pro Bediensteten, der einen Schulungskurs absolvierte.
- 5 861 Stunden für externe Online-Lernplattformen. Das entspricht im Durchschnitt 4,17 Stunden pro Bediensteten, der einen Schulungskurs absolvierte.

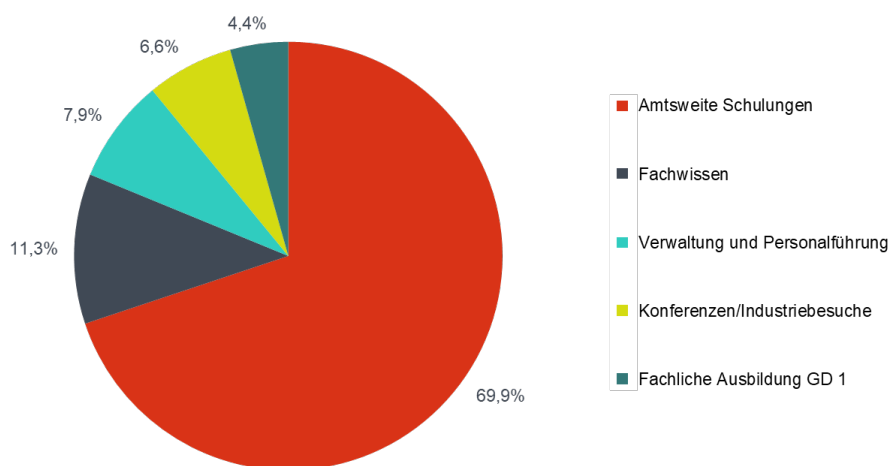
Von den Schulungen mit Kursleitern entfielen 37 % auf die Einführungskurse von Bediensteten, die neu eingestellt wurden oder eine neue Rolle übernahmen.

Tabelle 18 – Geplante und tatsächliche Talententwicklungsausgaben (in EUR), 2022/2023

	2022			2023		
	Geplant	Ausgegeben	in %	Geplant	Ausgegeben	in %
Gesamtausgaben	9 695 000	3 323 213	34,28 %	8 275 000	3 326 184	40,00 %

Quelle: EPA – FIPS

Schaubild 11 – Aufschlüsselung der Talententwicklungsausgaben, 2023



Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 19 – Kennzahlen der Talententwicklungsmaßnahmen, 2022/2023

Kennzahlen	2022	2023	Veränderung
Anzahl der Bediensteten, die mindestens eine Schulung mit Kursleiter oder ein obligatorisches oder empfohlenes E-Learning-Modul des EPA absolviert haben (in Personen)	6 139	4 761	-22,45 %
Anteil der Bediensteten, die mindestens eine Schulung mit Kursleiter oder ein obligatorisches oder empfohlenes E-Learning-Modul des EPA absolviert haben (in % des EPA-Gesamtpersonals)	97,47 %	75,87 %	-22,16 %
Anzahl der Bediensteten, die mindestens eine Schulung auf einer externen Online-Lernplattform absolviert haben (in Personen)	1 668	1 407	-15,65 %
Anteil der Bediensteten, die mindestens eine Schulung auf einer externen Online-Lernplattform absolviert haben (in % des EPA-Gesamtpersonals)	26,48 %	22,42 %	-15,33 %
Durchschnittliche Schulungsausgaben pro Bediensteten (in EUR)	528	530	0,38 %
Durchschnittliche Schulungsausgaben pro Bediensteten mit mindestens einer Schulung (in EUR)	541	698	29,02 %

Die Schulungsausgaben decken die Kosten der externen Trainer ebenso wie die E-Learning-Plattformen (nicht die internen Trainer).

Quelle: EPA – FIPS

1.2.6 Dienstreisen

Tabelle 20 – Anzahl der Dienstreisen, 2022/2023

	2022			2023			Veränderung		
Reisezweck	Reisen	Personen	Ausgaben*	Reisen	Personen	Ausgaben*	Reisen	Personen	Ausgaben
Geschäftsreise	260	157	350 482	637	337	707 041	145,00 %	114,65 %	101,73 %
Schulungsreise	62	56	77 847	228	204	251 634	267,74 %	264,29 %	223,24 %
Kombinierte Reise	1	1	1 455	0	0	0	-100,00 %	-100,00 %	-100,00 %
Insgesamt	323	214	429 784	865	541	958 675	167,80 %	152,80 %	123,06 %

* In EUR.

Quelle: EPA – Referat Ruhegehälter und Spezialdienste

Außer bei kombinierten Reisen war bei allen Indikatoren in dieser Kategorie 2023 ein Anstieg zu verzeichnen. Sie blieben aber deutlich unter dem Niveau vor der Pandemie. 2023 unternahmen insgesamt 337 Bedienstete eine Geschäftsreise (2022: 157; 2021: 17; 2020: 389 und 2019: 1 452).

1.2.7 Ausscheiden aus dem aktiven Dienst beim EPA

2023 schieden 232 Personen aus dem aktiven Dienst aus. Der Hauptgrund (in 72 % der Fälle) war der Eintritt in den Ruhestand. 2022 traten die Bediensteten durchschnittlich mit 61,0 Jahren in den Ruhestand, 2023 mit 61,3 Jahren.

Dass die Zahl der Bediensteten, die wegen des Auslaufens ihrer Verträge ausschieden, so stark anstieg, ist darauf zurückzuführen, dass die Verträge von 31 jungen Fachkräften, die 2022 eingestellt worden waren, nicht verlängert wurden.

Die Personalfluktuationsrate stieg von 3,02 % im Jahr 2022 auf 3,70 % im Jahr 2023 an, was ebenfalls hauptsächlich auf das Auslaufen von Verträgen für junge Fachkräfte zurückzuführen war.

Tabelle 21 – Aufschlüsselung der aus dem aktiven Dienst ausgeschiedenen Bediensteten, 2022/2023

Grund	2022	Anteil in % 2022*	2023	Anteil in % 2023*	Veränderung
Versetzung in den Ruhestand	149	78,42 %	166	71,55 %	11,41 %
Entlassung auf Antrag	32	16,84 %	29	12,50 %	-9,38 %
Vertragsende	1	0,53 %	31	13,36 %	3 000,00 %
Sonstiges	8	4,21 %	6	2,59 %	-25,00 %
Insgesamt*	190	100,00 %	232	100,00 %	22,11 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 22 – Personalfluktuationsrate nach Funktion, 2022/2023

Funktion	2022	Fluktuationsrate 2022*	2023	Fluktuationsrate 2023*
Prüfer	85	2,14 %	82	2,06 %
Beschwerdekammern	8	4,23 %	12	6,67 %
Unterstützung für Patentverfahren	22	4,21 %	23	4,61 %
Sonstige	73	4,93 %	74	5,10 %
Junge Fachkräfte	2	1,60 %	41	26,11 %
	190	3,02 %	232	3,70 %

* Die Fluktuationsrate wird mit Bezug auf die Personalstärke am Ende des jeweiligen Jahres berechnet.

Quelle: EPA – FIPS

1.2.8 Programm "Pan-European-Seal für junge Fachkräfte"

Das ursprünglich einjährige Pan-European-Seal-Programm wurde 2022 erweitert, sodass im Zuge einer ersten Beschäftigungsmöglichkeit bis zu drei Jahre Berufserfahrung gesammelt werden können.

Von den 39 jungen Fachkräften, denen 2022 angeboten wurde, für ein zweites und drittes Jahr am Programm teilzunehmen, arbeiteten Ende 2023 noch 29 für das EPA.

Von 88 jungen Fachkräften, die 2022 im ersten Jahr für das EPA arbeiteten, erhielten 50 nach einem Auswahlverfahren die Möglichkeit, für ein zweites und drittes Jahr zu bleiben. Davon waren Ende 2023 noch 49 im aktiven Dienst.

2023 traten 79 junge Fachkräfte im ersten Jahr beim EPA ein, die Ende 2023 noch sämtlich beschäftigt waren. Insgesamt beschäftigte das Amt zum 31. Dezember 2023 157 junge Fachkräfte.

Die 79 jungen Fachkräfte, die 2023 beim EPA eintraten, gehören 26 Nationalitäten an; 75 % von ihnen sind weiblich.

52 junge Fachkräfte wurden 2023 dem Bereich Patenterteilungsprozess zugeteilt (2022: 52). Von diesen jungen Fachkräften befinden sich 24 in ihrem ersten, 15 in ihrem zweiten Jahr und 13 in ihrem dritten Jahr.

In neun Runden seit der Einführung des Programms im Jahr 2015 hat das EPA 580 Trainees bzw. junge Fachkräfte aus 34 Nationen willkommen geheißen, von denen 63 % Frauen waren.

1.2.9 Abgeordnete nationale Sachverständige

2022 genehmigte der Verwaltungsrat ein Paket zur Förderung der beruflichen Mobilität, das unter anderem einen Rahmen für die Abordnung nationaler Sachverständiger von Organisationen vorsieht, die eine entsprechende Vereinbarung mit dem EPA unterzeichnet haben, z. B. von nationalen Patentämtern. Abgeordnete nationale Sachverständige (ANS) bleiben Bedienstete der abordnenden Organisation.

Das EPA begrüßte 2023 die ersten zwölf abgeordneten nationalen Sachverständigen aus acht unterschiedlichen Nationalitäten. Von diesen waren 50 % Frauen. Sie kamen aus sieben nationalen Patentämtern.

2. Dienstbezüge

Die Gesamtausgaben für Grundgehälter und Zulagen beliefen sich 2023 auf insgesamt 1 071 Mio. EUR. Davon wurden 822 Mio. EUR für Grundgehälter und 250 Mio. EUR für Zulagen und Vergünstigungen aufgewendet.

2023 stieg die Summe der Grundgehaltsaufwendungen gegenüber 2022 um 10,5 % an. Dies ist auf die Gehaltsanpassung im Januar 2023 zurückzuführen.

2.1 Jährliche Gehaltsaufwendungen und Grundgehälter

Tabelle 23 – Grundgehälter (in EUR), 2022/2023

	2022	2023	
Stellengruppe	Summe der Grundgehalts- aufwendungen	Summe der Grundgehalts- aufwendungen	Durchschnittliches monatliches Grundgehalt
SG 1	1 105 718	1 249 136	20 819
SG 2	11 156 721	12 915 723	17 893
SG 3	63 907 465	67 987 414	16 307
SG 4	569 539 542	631 982 653	12 102
SG 1–4 insg.	645 709 447	714 134 926	12 491
SG 5	17 429 931	18 824 662	8 895
SG 6	79 529 511	84 131 536	7 557
SG 5–6 insg.	96 959 441	102 956 197	7 771
Zwischen- summe ohne junge Fachkräfte	742 669 000	817 091 124	11 602
Junge Fachkräfte	1 125 873	4 567 861	2 925
Gesamt	743 794 873	821 658 985	11 415

Quelle: EPA – FIPS

2.2 Vergleich zwischen 10. und 90. Perzentil

Die höchstbezahlten 10 % der Bediensteten beziehen ein monatliches volles Grundgehalt von 15 521 EUR oder mehr (90. Perzentil). Die niedrigstbezahlten 10 % der Bediensteten beziehen ein monatliches volles Grundgehalt von 7 430 EUR oder darunter (10. Perzentil). Das Verhältnis zwischen dem 90. und dem 10. Perzentil beträgt also 2,09 (2022: 2,13).⁸

⁸ Ohne junge Fachkräfte

2.3 Leistung und Belohnung

Tabelle 24 – Belohnungen (in EUR), 2022/2023

Art der Belohnung	Ruhegehaltsfähig/ nicht ruhegehaltsfähig	2022	2023
Gehaltsstufen/Beförderungen	Ruhegehaltsfähig	10 701 193	10 122 699
Individueller Bonus	Nicht ruhegehaltsfähig	6 221 329	7 435 963
Gemeinschaftlicher Bonus	Nicht ruhegehaltsfähig	2 962 000	674 000
Strategischer Bonus	Nicht ruhegehaltsfähig		1 750 000
Gesamt		19 884 522	19 982 661

Quelle: EPA – Entgeltsysteme

Anteil der Bediensteten, die 2023 für die Leistung im Jahr 2022 eine Belohnung erhielten:

- 58,6 % der Bediensteten, die für eine ruhegehaltsfähige Belohnung (d. h. ein Aufsteigen in eine höhere Gehaltsstufe oder eine Beförderung) in Betracht kamen, erhielten eine solche Belohnung (2022: 59,7 %).
- 29,7 % der in Betracht kommenden Bediensteten erhielten für ihre Leistung im Jahr 2022 einen individuellen Bonus als nicht ruhegehaltsfähige Belohnung (2022: 29,1 %).
- 5,4 % der in Betracht kommenden Bediensteten erhielten einen gemeinschaftlichen Bonus für ihren spezifischen Beitrag zu amtsweiten/strategischen Projekten, gemeinschaftlichen Initiativen oder besonders erfolgreichen Einheiten (2022: 24,7 %).
- Das EPA führte 2023 außerdem einen neuen strategischen Bonus ein. Insgesamt erhielten 853 Bedienstete 2023 einen strategischen Bonus.
- Insgesamt erhielten 74,3 % der Bediensteten, die dafür in Betracht kamen, im Rahmen der individuellen Belohnungsrunde eine Belohnung (2022: 76,6 %). Dieser prozentuale Anteil berücksichtigt den gemeinschaftlichen bzw. den strategischen Bonus nicht.

2.4 Zulagen und Vergünstigungen

Zusätzlich zu den Grundgehältern wurden 2023 über 250 Mio. EUR in Form von Zulagen und Vergünstigungen ausgezahlt, von denen 104 Mio. EUR auf die Auslandszulage entfielen, auf die 65 % aller Bediensteten Anspruch haben (Art. 72 Statut).

Tabelle 25 – Zulagen und Vergünstigungen, 2022/2023

Kategorie	Zulage/Vergünstigung*	2022	2023	Veränderung
Familie	Unterhaltsberechtigtenzulage	34 231 836	37 377 959	9,19 %
	Haushaltszulage	34 480 429	38 111 605	10,53 %
	Kinderbetreuungszulage/ Kleinkindzulage	4 169 532	4 133 612	-0,86 %
	Erziehungszulage	43 963 127	50 687 808	15,30 %
	Vergütung während des Elternurlaubs/ Urlaubs aus familiären Gründen	1 103 009	1 083 131	-1,80 %
	Geburtenzulage	97 957	91 016	-7,09 %
Arbeitsbezogen	Zulage für Überstunden und Schichtdienst	973 084	828 372	-14,87 %
	Mietzulage	1 091 747	1 008 422	-7,63 %
	Einrichtungsbeihilfe	471 429	725 065	53,80 %
	Umzugskosten	714 587	759 472	6,28 %
	Sprachenzulage	93 955	81 535	-13,22 %
	Reisekosten	27 854	43 267	55,33 %
	Funktionszulage	2 165 201	2 662 270	22,96 %
	Extraaufgaben für Prüfer	275	3 000	990,91 %
	Zulagenpauschale für junge Fachkräfte**	40 732	165 083	305,29 %
Dienstausübung im Ausland	Auslandszulage	96 412 713	103 775 525	7,64 %
	Heimaturlaub	2 991 648	3 336 534	11,53 %
Ausscheiden	Abgangsgeld	1 659 765	1 681 886	1,33 %
	Zahlungen aus dem Gehaltssparplan	1 573 509	2 053 803	30,52 %
	Entlassungsabfindung	0	14 846	Nicht zutreffend
	Abfindung	0	0	Nicht zutreffend
Sonstige	Verschiedenes	981 952	1 201 531	22,36 %
Insgesamt		227 244 341	249 825 742	9,94 %

* Siehe Glossar unter "Zulagen und Vergünstigungen".

** Das Programm für junge Fachkräfte wurde im September 2022 aufgelegt. Seither haben junge Fachkräfte Anspruch auf eine Zulagenpauschale. Dies erklärt den Anstieg der entsprechenden Ausgaben im Jahr 2023 verglichen mit 2022.

Quelle: EPA – FIPS

Zu beachten ist, dass die Bediensteten gemäß dem EPA-Statut je nach ihren konkreten Lebensumständen Anspruch auf mehrere verschiedene Zulagen haben können.

Darüber hinaus leistet das Amt auch einen Beitrag zum Haushalt der Europäischen Schule München und subventioniert Plätze in verschiedenen Krippen.

Tabelle 26 – Beitrag zu Krippenplätzen und zur Europäischen Schule München (in EUR), 2022/2023

Art der Ausgaben	2022	2023	Veränderung
Subvention von Krippenplätzen	533 415	527 846	-1,04 %
Europäische Schule München	25 889 380	25 554 950	-1,29 %
Insgesamt	26 422 795	26 082 796	-1,29 %

Quelle: EPA – FIPS

Die häufigste Besoldungsgruppe in Stellengruppe 4 ist G13. Die häufigste Stufe in dieser Besoldungsgruppe ist Stufe 5. Ein in Deutschland beschäftigter verheirateter Prüfer der Besoldungsgruppe G13/5 mit einer nicht erwerbstätigen Ehefrau und zwei unterhaltsberechtigten Kindern, von denen eines jünger als 4 und das andere zwischen 4 und 18 Jahren alt ist, und der Anspruch auf die Auslandszulage hat, bezieht in der Regel ein monatliches Gesamtgehalt von rund **18 107 EUR** netto, das sich wie folgt zusammensetzt:

- Grundgehalt: 15 108 EUR
- Haushaltszulage: 906 EUR
- Auslandszulage: 3 022 EUR
- Unterhaltsberechtigtenzulage: 835 EUR
- Kleinkindzulage⁹: 389 EUR
- Erziehungszulage: 125 EUR
- Abzüge insgesamt: -2 278 EUR

In den Niederlanden bezieht derselbe Bedienstete ein monatliches Gesamtgehalt von rund **18 091 EUR** netto, das sich wie folgt zusammensetzt:

- Grundgehalt: 14 760 EUR
- Haushaltszulage: 886 EUR
- Auslandszulage: 2 952 EUR
- Unterhaltsberechtigtenzulage: 816 EUR
- Kleinkindzulage: 778 EUR
- Erziehungszulage: 125 EUR
- Abzüge insgesamt: -2 226 EUR

⁹ Eine doppelte Kleinkindzulage von 778 EUR kann Bediensteten gezahlt werden, wenn die Kosten für die Kinderbetreuungseinrichtungen einen bestimmten Betrag pro Monat übersteigen. In München erhalten die meisten Bediensteten den Standardbetrag von 389 EUR, während in Den Haag mehr Bedienstete die doppelte Zulage erhalten. Dies wird in den angegebenen repräsentativen Gehältern berücksichtigt.

Die häufigste Besoldungsgruppe in den Stellengruppen 5 und 6 ist G9. Die häufigste Stufe in dieser Besoldungsgruppe ist Stufe 5. Ein in Deutschland beschäftigter verheirateter Verwaltungssachbearbeiter der Besoldungsgruppe G9/5 mit einer nicht erwerbstätigen Ehefrau und zwei unterhaltsberechtigten Kindern, von denen eines jünger als 4 und das andere zwischen 4 und 18 Jahren alt ist, und der keinen Anspruch auf die Auslandszulage hat, bezieht in der Regel ein monatliches Gesamtgehalt von rund **9 608 EUR netto**, das sich wie folgt zusammensetzt:

- Grundgehalt: 9 084 EUR
- Haushaltszulage: 545 EUR
- Unterhaltsberechtigtenzulage: 835 EUR
- Kleinkindzulage: 389 EUR
- Erziehungszulage: 125 EUR
- Abzüge insgesamt: -1 370 EUR

In den Niederlanden bezieht ein vergleichbarer Bediensteter ein monatliches Gesamtgehalt von rund 9 788 EUR netto, das sich wie folgt zusammensetzt:

- Grundgehalt: 8 875 EUR
- Haushaltszulage: 532 EUR
- Unterhaltsberechtigtenzulage: 816 EUR
- Kleinkindzulage: 778 EUR
- Erziehungszulage: 125 EUR
- Abzüge insgesamt: -1 338 EUR

2.5 Baudarlehen

Jeder Beamte im aktiven Dienst, der seit mindestens zwei Jahren im Dienst des Amts steht, kann ein Darlehen für den Bau, Kauf oder Umbau oder für die Umschuldung eines Hauses oder einer Wohnung als Hauptwohnung am Dienstort zu Bedingungen beantragen, die 1,5 % unter den durchschnittlichen Marktzinssätzen liegen. Das maximale Darlehen beträgt 110 000 EUR und erhöht sich mit jedem unterhaltsberechtigten Kind um 5 %.

Ende 2023 bestanden insgesamt 1 480 aktive Darlehenskontoen, mit einer Gesamtrestschuld von rund 96,6 Millionen Euro.

Tabelle 27 – Baudarlehen, 2022/2023

Baudarlehen	2022	2023	Veränderung
Zahl der neuen Anträge	100	49	-51,00 %
Summe aller neuen Baudarlehen in EUR (Budget)	8 936 803	5 159 861	-42,26 %
Zahl der ausgezahlten neuen Darlehen	81	50	-38,27 %
Gesamtzahl der ausstehenden Darlehen	1 505	1 480	-1,66 %
Zinssatz für das gesamte durchschnittl. Kapital	0,60 %	0,65 %	8,33 %
Summe der Restschuld in EUR	102 497 995	96 590 028	-5,76 %

Quelle: EPA – Abteilung Baudarlehen

3. Sozialversicherungs- und Versorgungssystem

Das EPA bietet seinen Bediensteten ein Sozialversicherungs- und Versorgungssystem, das eine Krankenversicherung und Leistungen im Todes-, Dienstunfähigkeits- oder Pflegefall umfasst. Dafür hat es 2023 insgesamt rund 461 Mio. EUR aufgewendet.

3.1 Versichertenpopulation des EPA-Sozialversicherungssystems

Ende 2023 gehörten dem EPA-Sozialversicherungssystem 23 320 Personen an. Die Gesamtversichertenpopulation umfasst auch Bedienstete im nicht aktiven Dienst (z. B. Bedienstete im unbezahlten Urlaub), die trotzdem weiterhin dem EPA-System angehören.

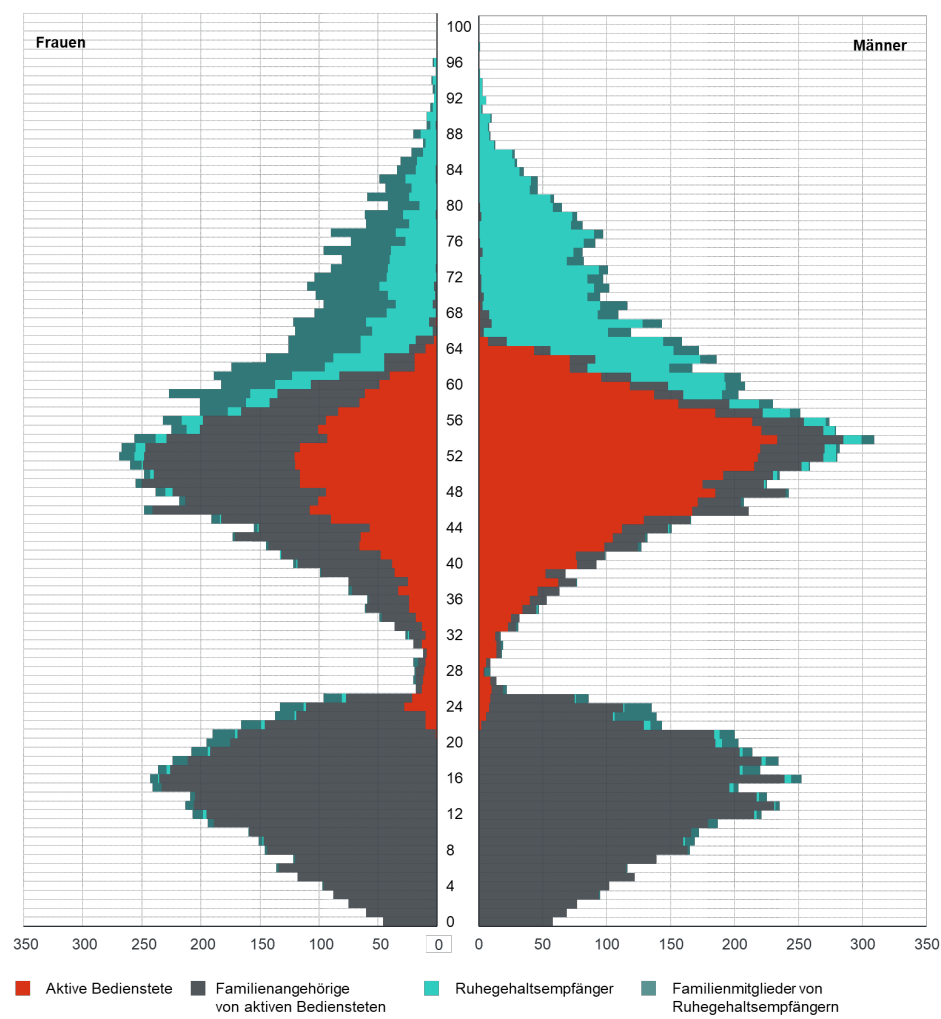
Tabelle 28 – Aufschlüsselung der Versicherten des EPA-Sozialversicherungssystems, 2022/2023

Kategorie	2022	2023	Veränderung
Aktive Bedienstete im Sozialversicherungssystem	6 298	6 275	-0,37 %
Unbezahlter Urlaub, Abordnung, einstweiliger Ruhestand	11	14	27,27 %
Versorgungsempfänger	3 200	3 313	3,53 %
Familienangehörige (Ehegatten und Unterhaltsberechtigte)	13 695	13 718	0,17 %
Insgesamt	23 204	23 320	0,50 %

Quelle: ISRP¹⁰; EPA – FIPS

¹⁰ Siehe Glossar.

Schaubild 12 – Alterspyramide aller Versicherten der EPA-Sozialversicherung,
31. Dezember 2023



Quelle: ISRP; EPA – FIPS

3.2 Sozialleistungen

Tabelle 29 – Aufschlüsselung der Sozialleistungen aus den kollektiven Versicherungen in EUR, 2022/2023

Leistungsart	2022	2023	Veränderung
Erstattung von Krankheitskosten	81 531 328	89 591 468	9,89 %
Pflegeversicherung	6 648 110	8 176 294	22,99 %
Todesfallversicherung	3 218 775	1 893 724	-41,17 %
Leistungen insgesamt	91 398 213	99 661 485	9,04 %

Quelle: EPA – FIPS; Cigna

3.3 Zahlungen für Versorgungsempfänger

Ende 2023 gab es 3 435 Versorgungsempfänger, 3,4 % mehr als zum Jahresende 2022.

Tabelle 30 – Aufschlüsselung nach Art der Versorgungsbezüge, 2022/2023

Art der Versorgungsbezüge	Zahl der Empfänger 2022	Zahl der Empfänger 2023	Durchschnittl. monatliche Grundversorgungsbezüge (in EUR), 2022	Durchschnittl. monatliche Grundversorgungsbezüge (in EUR), 2023
Versetzung in den Ruhestand	2 800	2 909	6 804	7 772
Hinterbliebenenversorgung	405	417	4 261	4 949
Waisengeld	117	109	1 175	1 397
Insgesamt	3 322	3 435	6 296	7 227

Quelle: ISRP

Tabelle 31 – Aufschlüsselung der Zahlungen in EUR, 2022/2023

Leistungen im Zusammenhang mit Versorgungsbezügen	2022	2023	Veränderung
Grundversorgungsbezüge	247 259 958	284 649 162	15,12 %
Steuerliche Anpassung	51 512 881	58 018 502	12,63 %
Sonstige (Zulagen, Ausgleich)	14 479 540	16 238 618	12,15 %
Insgesamt	313 252 378	358 906 282	14,57 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 32 – Schlüsselzahlen für Ruhegehaltsempfänger, 31. Dezember 2023

Stellengruppe (SG)	Zahl der pensionierten Bediensteten	Durchschnittl. Alter bei Eintritt in den Ruhestand	Durchschnittl. Zahl von Dienstjahren im EPA	Durchschnittl. monatliches Grundgehalt vor der Pensionierung (in EUR)
SG 1–4	1 896	61,2	28,4	15 911
SG 5–6	1 013	60,7	30,8	8 563
Insgesamt	2 909	61,0	29,2	13 352

Quelle: ISRP; EPA – FIPS

Ein verheirateter Ruhegehaltsempfänger in G13/5 ohne unterhaltsberechtignte Kinder, der bei Eintritt in den Ruhestand den derzeitigen EPA-Durchschnitt von 28 ruhegehaltstfähigen Dienstjahren erreicht hat und in Deutschland lebt, bezieht in der Regel ein monatliches Gesamtruhegehalt, das sich basierend auf der Gehaltstabelle für Deutschland wie folgt zusammensetzt:

▪ Grundruhegehalt:	8 460 EUR
▪ Haushaltszulage:	508 EUR
▪ Steuerliche Anpassung	1 727 EUR
▪ Abzüge für Kranken- und Pflegeversicherung:	-317 EUR
▪ Nationale Steuer:	-2 672 EUR
▪ Insgesamt:	7 706 EUR

Ein verheirateter Ruhegehaltsempfänger in G9/5 ohne unterhaltsberechtignte Kinder, der bei Eintritt in den Ruhestand den derzeitigen EPA-Durchschnitt von 30 ruhegehaltstfähigen Dienstjahren erreicht hat und in Deutschland lebt, bezieht in der Regel ein monatliches Gesamtruhegehalt, das sich basierend auf der Gehaltstabelle für Deutschland wie folgt zusammensetzt:

▪ Grundruhegehalt:	5 450 EUR
▪ Haushaltszulage:	327 EUR
▪ Steuerliche Anpassung	662 EUR
▪ Abzüge für Kranken- und Pflegeversicherung:	-204 EUR
▪ Nationale Steuer:	-1 108 EUR
▪ Insgesamt:	5 127 EUR

Die obigen Beispiele beziehen sich auf das alte Versorgungssystem, das für Bedienstete gilt, die vor dem 1. Januar 2009 ins EPA eingetreten sind. Die nach diesem Datum eingestellten Bediensteten unterliegen der Neuen Versorgungsordnung. Beim Eintritt in den Ruhestand erhalten sie ein Ruhegehalt auf der Basis eines begrenzten Gehalts. Das begrenzte Gehalt ist auf das Doppelte von G1/4 festgelegt. Bedienstete, die nach diesem Stichtag angefangen haben, erhalten darüber hinaus eine Pauschalsumme für ihre Beteiligung am Gehaltssparplan, die bei Beendigung des Dienstverhältnisses ausgezahlt wird.

3.4 Beiträge zum Sozialversicherungs- und Versorgungssysteme des EPA

Wie andere internationale Organisationen stellt auch das EPA ein unabhängiges Sozialversicherungs- und Versorgungssysteme bereit und organisiert und finanziert dieses.

Zur Finanzierung der verschiedenen Leistungen aus dem Sozialversicherungs- und Versorgungssysteme zahlen das Amt und die Leistungsempfänger Beiträge in das System ein. Der größte Teil des Beitragsaufkommens, nämlich 274 Mio. EUR im Jahr 2023 (66 %), wird vom Amt erbracht. Wie bei den meisten internationalen Organisationen in Europa verteilen sich die Beiträge auch beim EPA zu einem Drittel auf die Arbeitnehmer und zu zwei Dritteln auf den Arbeitgeber.

Tabelle 33 – Gesamtbeiträge zum Sozialversicherungs- und Versorgungssysteme und zum Gehaltssparplan (in EUR), 2022/2023

Gesamtbeiträge zum Sozialversicherungs- und Versorgungssysteme und zum Gehaltssparplan in EUR	2022	2023	Veränderung
EPA	240 090 693	274 090 728	14,16 %
Bedienstete	113 357 729	128 344 495	13,22 %
Versorgungsempfänger	8 791 535	10 632 251	20,94 %
Insgesamt	362 239 958	413 067 475	14,03 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 34 – Beiträge zum Sozialversicherungssystem (ohne Versorgungssysteme) in EUR, 2022/2023

Beiträge zum Sozialversicherungssystem (ohne Versorgungssysteme) in EUR	2022	2023	Veränderung
EPA	75 417 262	87 425 097	15,92 %
Bedienstete	31 020 883	35 011 715	12,86 %
Versorgungsempfänger	8 791 535	10 632 251	20,94 %
Insgesamt	115 229 680	133 069 064	15,48 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 35 – Gesamtbeiträge zum Versorgungssysteme (in EUR), 2022/2023

Beiträge zum Versorgungssysteme	2022	2023	Veränderung
EPA	151 896 693	171 886 260	13,16 %
Bedienstete	75 948 413	85 943 129	13,16 %
Insgesamt	227 845 106	257 829 389	13,16 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 35a – Gesamtbeiträge zum Gehaltssparplan (in EUR), 2022/2023

Beiträge zum Gehaltssparplan	2022	2023	Veränderung
EPA	12 776 738	14 779 371	15,67 %
Bedienstete	6 388 433	7 389 651	15,67 %
Insgesamt	19 165 172	22 169 022	15,67 %

Quelle: EPA – FIPS

Das im Gehaltssparplan angelegte Vermögen belief sich am 31. Dezember 2023 auf 239,9 Mio. EUR. Das in den RFPSS angelegte Vermögen belief sich am 31. Dezember 2023 auf 12,1 Mrd. EUR.

Zudem beschloss das EPA 2023 eine Übertragung von 213 Mio. EUR aus seinen Barmitteln an den Pensionsreservefonds der RFPSS sowie eine Mittelübertragung von 4,8 Mio. EUR an den Gehaltssparplan. Mit diesen Übertragungen belief sich der Gesamtbeitrag des EPA zum Versorgungssystem und zum Gehaltssparplan auf 404,4 Mio. EUR. Die Beitragsleistungen 2023 erfolgten somit in einem Verhältnis von 81,25 % durch das EPA (2022: 81,58 %) zu 18,75 % durch das Personal (2022: 18,42 %).

4. Arbeitsbedingungen

Die EPA-Bediensteten haben verschiedene Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten, z. B. durch Teilzeit, durch Arbeiten von zu Hause oder einem beliebigen anderen Ort auf dem Gebiet eines EPÜ-Vertragsstaats oder durch Gleitzeit.

Im September 2022 führte das EPA das Projekt "Neue Formen der Arbeit" ein, zunächst als zweijähriges Pilotprojekt. Im Jahr 2023 vollendete das Pilotprojekt "Neue Formen der Arbeit" dementsprechend das erste volle Jahr seiner Laufzeit.

Insgesamt meldeten 98 % der Bediensteten mindestens einmal im Laufe des Jahres Telearbeit an.

2023 wurden die folgenden Arbeitsweisen genutzt:

Tabelle 36 – Aufschlüsselung der Arbeitsweisen 2023

Arbeitsweisen (in %)	2023
Ausschließlich im Büro	2 %
Telearbeit	98 %
<i>Im Büro und Telearbeit im Land der dienstlichen Verwendung</i>	44 %
<i>Im Büro und Telearbeit im Land der dienstlichen Verwendung sowie Telearbeit in einem anderen EPÜ-Vertragsstaat</i>	54 %
<i>Im Büro und Telearbeit in einem anderen EPÜ-Vertragsstaat</i>	2 %
Insgesamt	100 %

Insgesamt nutzten 55 % der Bediensteten 2023 die Option, Telearbeit von einem anderen EPÜ-Vertragsstaat aus zu leisten. Dabei arbeiteten wiederum 70 % dieser Bediensteten in ihrem Heimatland.

4.1 Teilzeit

2023 arbeiteten 13 % aller EPA-Bediensteten in Teilzeit (die Arbeitszeit kann maximal auf 50 % reduziert werden). Rund 69 % der Teilzeitbeschäftigten waren Frauen. Diese Zahlen sind gegenüber dem Vorjahr stabil geblieben.

Tabelle 37 – Aufschlüsselung der Bediensteten in Voll-/Teilzeit nach Dienstort, 2022/2023

Bedienstete	Dienstort	31.12.2022			31.12.2023			Veränderung
		Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	
Vollzeit	München	1 005	2 129	3 134	1 036	2 095	3 131	-0,10 %
	Den Haag	550	1 585	2 135	561	1 579	2 140	0,23 %
	Berlin	46	118	164	49	111	160	-2,44 %
	Wien	27	30	57	27	32	59	3,51 %
	Insgesamt	1 628	3 862	5 490	1 673	3 817	5 490	0,00 %
	Anteil am Gesamt-personal	74,61 %	93,83 %	87,17 %	75,67 %	93,92 %	87,49 %	
Teilzeit	München	354	115	469	339	113	452	-3,62 %
	Den Haag	180	123	303	180	117	297	-1,98 %
	Berlin	12	16	28	10	17	27	-3,57 %
	Wien	8		8	9		9	12,50 %
	Insgesamt	554	254	808	538	247	785	-2,85 %
	Anteil am Gesamt-personal	25,39 %	6,17 %	12,83 %	24,33 %	6,08 %	12,51 %	
Insgesamt		2 182	4 116	6 298	2 211	4 064	6 275	-0,37 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 38 – Aufschlüsselung nach Arbeitszeitverkürzung, 2022/2023

Arbeitszeit- verkürzung	Zahl der Bediensteten am 31.12.2022	Anteil aller Teilzeit- beschäftigten	Zahl der Bediensteten am 31.12.2023			
			Frauen	Männer	Insgesamt	Anteil aller Teilzeit- beschäftigten
50-59 %	41	5,07 %	33	8	41	5,22 %
60-69 %	91	11,26 %	63	11	74	9,43 %
70-79 %	118	14,60 %	98	19	117	14,90 %
80-89 %	403	49,88 %	259	162	421	53,63 %
90-99 %	155	19,18 %	85	47	132	16,82 %
Insgesamt*	808	100,00 %	538	247	785	100,00 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

4.2 Gleit- und Kompensationszeit

Die Bediensteten nahmen 2023 im Schnitt 2,1 Tage Gleitzeitausgleich (in VZÄ^K). Beim Kompensationszeitausgleich betrug der entsprechende Wert 5,3 Tage (in VZÄ^K).

Tabelle 39 – Aufschlüsselung des Gleitzeit- und Kompensationszeitausgleichs, 2022/2023

Art des Zeitausgleichs	Fehltage* 2022	Fehltage* 2023	Veränderung
Gleitzeit	7 657	13 033	70,20 %
Kompensationszeit	37 093	33 242	-10,38 %

* Fehltage sind nicht dasselbe wie Personentage. So zählt z. B. ein Fehltag eines Bediensteten in 50%iger Teilzeitbeschäftigung (4 Stunden) als voller Tag.

Quelle: EPA – FIPS

4.3 Überstunden, Schichtdienst und Rufbereitschaft

Tabelle 40 – Überstunden, Schichtdienst und Rufbereitschaft, 2022/2023

Überstunden, Schichtdienst und Rufbereitschaft (in Stunden)	2022	2023	Veränderung
Überstunden	916	1 250	36,46 %
Rufbereitschaft	82 338	68 274	-17,08 %
Schichtdienst	1 313	1 238	-5,71 %

Quelle: EPA – FIPS

4.4 Arbeitstage und Fehlzeiten

Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen zählen als Urlaub aus sozialen Gründen. 2023 nahmen 909 Bedienstete im Schnitt jeweils 18,1 Tage Elternurlaub in Anspruch. Ferner nahmen 106 Bedienstete Urlaub aus familiären Gründen. Durchschnittlich nahm jeder dieser Bediensteten 17,2 Tage Urlaub aus familiären Gründen.

Tabelle 41 – Umfang und Gründe von Fehlzeiten sowie Auswirkung auf die Gesamtzahl der Arbeitstage, 2022/2023

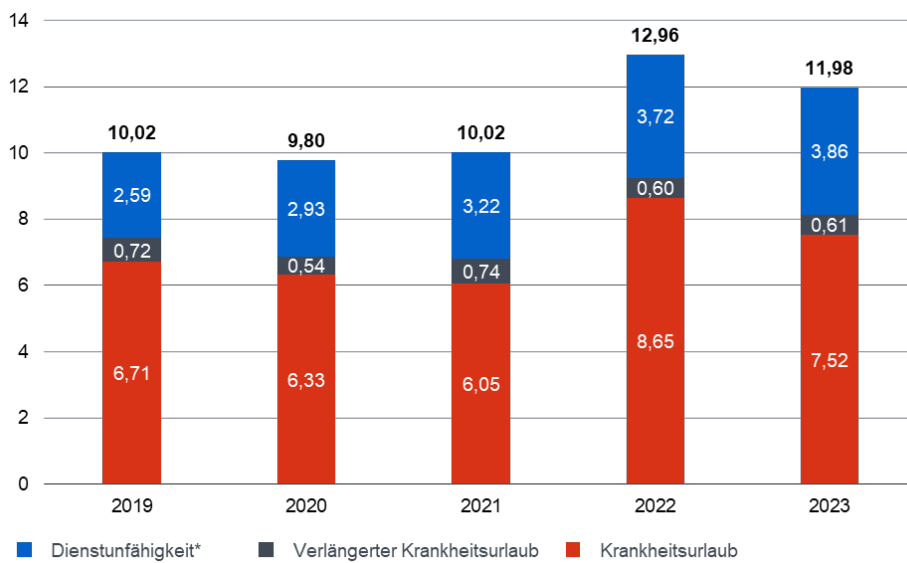
	2022			2023			Veränderung
Kategorie der Abwesenheit	Zahl der Fehltage*	Durchschnittl. Zahl der Fehltage/ VZÄ ^{K**}	Anteil der Fehltage an der Gesamtzahl der Arbeitstage	Zahl der Fehltage*	Durchschnittl. Zahl der Fehltage/ VZÄ ^{K**}	Anteil der Fehltage an der Gesamtzahl der Arbeitstage	Zahl der Fehltage
Jahres- und Heimaturlaub	221 083	35,02	13,93 %	217 246	34,72	13,91 %	-1,74 %
Krankheitsurlaub	80 842	12,96	5,20 %	74 977	11,98	5,20 %	-7,26 %
Urlaub aus sozialen Gründen	35 143	5,57	2,21 %	31 850	5,09	2,04 %	-9,37 %
Unbezahlter Urlaub	3 147	0,50	0,20 %	2 220	0,35	0,14 %	-29,45 %
Insgesamt	340 214	54,04	21,54 %	326 294	52,15	21,29 %	-4,09 %

* Fehltage sind nicht dasselbe wie Personentage. So zählt z. B. ein Fehltag eines Bediensteten in 50%iger Teilzeitbeschäftigung (4 Stunden) als voller Tag.

**Die Berechnungen basieren auf VZÄ^K, nicht auf VZÄ (s. Glossar).

Quelle: EPA – FIPS

Schaubild 13: Gesamtzahl der Krankheitstage pro VZÄ^K, (rollierender Zwölfmonatswert), 2019 – 2023



* Die beobachtete Zunahme der Dienstunfähigkeit ist eine erwartete Folge des neuen Systems, das 2015 eingeführt wurde. Der Anstieg ist darauf zurückzuführen, dass nach dem alten System Bedienstete mit Invaliditätsstatus nicht in die Krankenstandsstatistik einbezogen wurden, während sie im derzeitigen System der Dienstunfähigkeit im aktiven Dienst verbleiben und in die Statistik einbezogen werden.

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 42 – Aufschlüsselung der Gesamtzahl der Krankheitstage, 2022/2023

Kategorie	2022		2023		Veränderung Gesamt- zahl Tage pro VZÄ ^K	Veränderung Kapazitäts- verlust
	Gesamt- zahl Tage pro VZÄ ^K	Kapazitäts- verlust in %	Gesamt- zahl Tage pro VZÄ ^K	Kapazitäts- verlust in %		
Kurzzeitiger/normaler Krankheitsurlaub	8,65	3,47 %	7,52	3,01 %	-13,06 %	-13,17 %
Verlängerter Krankheitsurlaub	0,60	0,24 %	0,61	0,24 %	1,67 %	1,84 %
Dienstunfähigkeit	3,72	1,49 %	3,86	1,55 %	3,76 %	3,80 %
Krankheitstage insg.*	12,96	5,20 %	11,98	4,80 %	-7,56 %	-7,69 %

* Bei den Gesamtwerten können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 43 – Anzahl von Krankheitstagen nach prozentualem Anteil der Bediensteten, 2022/2023

Zahl der Krankheitstage (T)	% der Bediensteten 2022	% der Bediensteten 2023
0 Tage	25,02 %	31,30 %
0 Tage < T < 3 Tage	11,31 %	14,80 %
3 Tage ≤ T < 5 Tage	11,72 %	11,31 %
5 Tage ≤ T < 10 Tage	21,87 %	17,55 %
10 Tage ≤ T < 15 Tage	10,70 %	7,55 %
15 Tage ≤ T	19,38 %	17,48 %
Insgesamt*	100,00 %	100,00 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

5. Gesundheit, Arbeitssicherheit und Personalbetreuung

5.1 Medizinische Dienste (Betriebsmedizinischer Dienst)

Tabelle 44 – Tätigkeitsvolumen* Betriebsmedizinischer Dienst, 2022/2023

Tätigkeitsvolumen Betriebsmedizinischer Dienst	2022	2023	Veränderung
Zahl der Bediensteten, die den Dienst konsultierten	2 594	1 475	-43,14 %
Zahl der Fälle**	3 350	1 923	-42,60 %
Zahl der internen Konsultationen	4 861	5 329	9,63 %

* Der Rückgang der gemeldeten Fälle von COVID-19 im Jahr 2023 hat sich auf diese Zahlen ausgewirkt.

** Mit Diagnose.

Quelle: EPA – Betriebsärztlicher Dienst, Cority

Tabelle 45 – Tätigkeitsfeld Betriebsmedizinischer Dienst, 2022/2023

Art der Tätigkeit	2022	2023	Veränderung
Angeordnete Untersuchungen, Rundschreiben Nr. 367	525	521	-0,76 %
Reintegrationsgespräche	351	374	6,55 %
Besuche am Arbeitsplatz durch Ergonomen/ Betriebskrankenpfleger/ErgoWUCs	27	1 323	4 800,00 %
Virtuelle Besuche am Arbeitsplatz durch Ergonomen/ Betriebskrankenpfleger/ErgoWUCs	1 686	143	-91,52 %
Vorsorgeuntersuchungen	535	1 016	89,91 %
Einstellungsuntersuchungen	126	246	95,24 %
Erste Hilfe	11	43	290,91 %
Sehtests*	14	303	2 064,29 %
Interne Physiotherapiebehandlungen	3 496	4 223	20,80 %
Gripeschutzimpfungen	2 199	3 609	64,12 %

* Sehtests gehören inzwischen zu einer Kampagne, da alle Bediensteten wieder zumindest für einen Teil des Jahres in der Dienststelle arbeiten.

Quelle: EPA – Betriebsärztlicher Dienst, Cority

Die Nutzung der externen Mitarbeiterberatung (Employee Assistance Programme, EAP) lag 2023 bei 3,19 %. Von den 211 Kontaktaufnahmen betrafen 165 Beratung und 46 Work/Life-Dienstleistungen.

5.2 Arbeitsunfälle

Tabelle 46 – Gemeldete Arbeitsunfälle, 2022/2023

Dienstort	2022	2023
München	6	14
Den Haag	8	8
Berlin	0	0
Wien	0	0
Brüssel	0	0
Insgesamt	14	22

Quelle: EPA – Abteilung Arbeitssicherheit

Zehn der insgesamt 22 Arbeitsunfälle ereigneten sich auf dem Weg zur/von der Arbeit, elf auf dem Betriebsgelände und einer während der Telearbeit.

5.3 Ausgaben für den betriebsärztlichen Dienst

Insgesamt stiegen die Ausgaben für den betriebsärztlichen Dienst um 71 % von 2,2 Mio. EUR im Jahr 2022 auf 3,7 Mio. EUR im Jahr 2023 an. Hauptursache dafür war der Anstieg der medizinischen Kosten.

5.4 Ausgaben für allgemeine Personalbetreuung

Tabelle 47 – Aufschlüsselung der Ausgaben für allgemeine Personalbetreuung (in EUR), 2022/2023

Kategorie	2022	2023	Veränderung
Kantinenzuschüsse	440 308	1 292 155	193,47 %
AMICALE, Kultur- und Sportklubs, gesellschaftliche Ereignisse	1 385 390	1 459 999	5,39 %
Zuschuss Pensionärsvereinigung	123 450	132 500	7,33 %
Gesellschaftliche Ereignisse im Amt	206 478	325 822	57,80 %
Motivationsbudget	605 966	615 649	1,60 %
Insgesamt	2 761 592	3 826 125	38,55 %

Quelle: EPA – FIPS

Die Ausgaben für die allgemeine Personalbetreuung stiegen 2023 deutlich im Vergleich zu 2022 an (um 39 %). Die Kantinenzuschüsse erhöhten sich um 193 %, weil wieder mehr Bedienstete in den Räumlichkeiten des EPA arbeiteten und daher auch mehr Mahlzeiten vom Amt subventioniert wurden. Die Preissteigerungen infolge höherer Lebensmittelpreise (Inflation) und gestiegener Bewirtungskosten wirkten sich ebenfalls auf die Subventionen aus, wenn auch in geringerem Maße. Die Aufwendungen für gesellschaftliche Ereignisse stiegen um 58 % an, weil mehr Dienstjubiläen (25- bzw. 40-jährige Amtszugehörigkeit) stattfanden, bei denen Gratifikationen gezahlt wurden.

6. Sozialer Dialog

Alle Zahlen in Tabelle 48 stammen aus der Selbsterklärung der Personalvertreter zur Anzahl der Tage, die für Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Personalvertretung aufgewendet wurden.

Tabelle 48 – Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Personalvertretung (in Tagen), 2022/2023

Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Personalvertretung	2022	2023
Insgesamt verfügbare Zeit	5 600	5 500
Statutäre Gremien ¹¹	131,70	69,60
Verwaltungsrat und seine Organe	33,10	43,50
Thematische Sitzungen und Arbeitsgruppen	1 163,50	1 018,80
Personalvertretung – interne Tätigkeiten/Schulungen	3 345,00	3 405,60
Insgesamt verwendet	4 673,30	4 537,50

Quelle: EPA – FIPS

¹¹ Ausgenommen Streitbeilegung und Disziplinausschüsse. Siehe auch das Glossar.

Tabelle 49 – Zahl der an Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Personalvertretung beteiligten Bediensteten nach Dienstort, 2022/2023

	2022	2023*			
Dienstort	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Veränderung
Berlin	6	3	9	12	100,00 %
München	19	5	19	24	26,32 %
Den Haag	18	8	14	22	22,22 %
Wien	6	3	4	7	16,67 %
Insgesamt	49	19	46	65	32,65 %

* Im Juni 2023 fanden Wahlen zur Personalvertretung statt. Die Anzahl der Vertreter im Personalausschuss verringerte sich um eine Person; da aber neue Bedienstete in das Gremium gewählt wurden und weitere Bedienstete in den Wahlausschüssen für die Personalvertretung tätig waren, kam es zu einer Zunahme der Personenzahl.

Quelle: EPA – FIPS

6.1 Treffen mit Sozialpartnern

Tabelle 50 – Zahl der Treffen mit Sozialpartnern, 2022/2023

Treffen mit Sozialpartnern	2022	2023
Sitzungen der statutären Gremien	41	28
Teilnahme der Personalvertreter an Sitzungen/Tagungen des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse	14	11
Thematische Sitzungen und Arbeitsgruppen	35	36
Sonstige Sitzungen	12	9
Insgesamt	102	84

Quelle: EPA – Präsidialbüro/Sekretariat für sozialen Dialog

6.2 Arbeitsniederlegungen

Tabelle 51 – Zahl der Streiktage, 2022/2023

Arbeitsniederlegungen	2022	2023
Anzahl Streiktage	1	0
Anzahl Tage VZÄ*	1 320	0

* EPA-weit. Halbe Tage und volle Tage an allen vier Dienstorten (München, Berlin, Den Haag und Wien).

Quelle: EPA – FIPS

7. Konfliktlösung

7.1 Informelle Konfliktlösung

Tabelle 52 – Art der von der Ombudsstelle behandelten Fälle, 2022/2023

Art des Konflikts	2022		2023	
	Anzahl der Fälle	Anteil in %*	Anzahl der Fälle	Anteil in %*
Manager/hierarchisch unterstellte Mitarbeiter	128	68,45 %	121	62,05 %
Zwischen Kollegen	17	9,09 %	16	8,21 %
Zwischen Managern	6	3,21 %	4	2,05 %
Auskunftsersuchen	3	1,60 %	6	3,08 %
Beratung bei arbeitsplatzbezogenen Problemen	33	17,65 %	48	24,62 %
Gesamt	187	100,00 %	195	100,00 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Ombudsstelle

Tabelle 53 – Sachstand der von der Ombudsstelle behandelten Fälle, 2022/2023

Sachstand	2022		2023	
	Anzahl der Fälle	Anteil in %*	Anzahl der Fälle	Anteil in %*
Konflikt über Coaching gelöst	162	86,63 %	106	54,36 %
Konflikt über Vermittlung gelöst	23	12,30 %	36	18,46 %
An ein formales Verfahren weiterverwiesen (Überprüfung durch das Management, Beurteilungsausschuss, Ermittlung usw.)	0	0,00 %	0	0,00 %
Noch nicht gelöste Fälle	2	1,07 %	53	27,18 %
Gesamt	187	100,00 %	195	100,00 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Ombudsstelle

7.2 Überprüfung durch das Management

Die Überprüfung durch das Management ist eine Vorstufe der Konfliktlösung, deren Ziel es ist, dienstrechtliche Verwaltungsstreitigkeiten frühzeitig beizulegen und so weitere Verfahren zu verhindern. 2023 wurden 130 Anträge auf Überprüfung von insgesamt 626 Antragstellern registriert.

Tabelle 54 – Allgemeine Kategorisierung der Anträge auf Überprüfung durch das Management, 2022/2023

	2022			2023		
Kategorien	Registrierte Fälle	Anteil in %*	Anzahl der Antragsteller	Registrierte Fälle	Anteil in %*	Anzahl der Antragsteller
Statut/Vorschriften	53	33,13 %	1 222	42	32,31 %	538
Einzelperson	107	66,88 %	107	88	67,69 %	88
Gesamt	160	100,00 %	1 329	130	100,00 %	626

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Ombudsstelle

Tabelle 55 – Natur der vom Management überprüften Fälle, 2022/2023

	2022			2023		
Kategorien	Überprüfung durch das Management	Anteil in %*	Anzahl der Antragsteller	Überprüfung durch das Management	Anteil in %*	Anzahl der Antragsteller
Laufbahn/Beförderung/ Aufsteigen in den Gehaltsstufen/Bonus	61	38,13 %	61	35	26,92 %	37
Disziplinarverfahren		0,00 %		0	0,00 %	0
Kranken-/ Pflegeversicherung	4	2,50 %	4	3	2,31 %	3
Ermittlung/Würde	3	1,88 %	3	1	0,77 %	1
Urlaub/Arbeitszeit	8	5,00 %	8	15	11,54 %	15
Ruhegehalt/ Dienstunfähigkeit	7	4,38 %	7	13	10,00 %	13
Gehalt/Zulagen/ Zahlungen	60	37,50 %	1 224	46	35,38 %	540
Rechte des Personalausschusses/ Kollektive Rechte	4	2,50 %	4	0	0,00 %	0
Personalbeurteilung	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0
Sonstiges	8	5,00 %	13	12	9,23 %	12
Gesamt	160	100 %	1 329	130	100 %	626

Die Zahlen beziehen sich auf die übergeordneten Kategorien "Statut/Vorschriften" und "Einzelfälle".

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Ombudsstelle

Tabelle 56 – Ergebnis der Überprüfungen durch das Management, 2022/2023

Sachstand/Ergebnis	2022		2023	
	Anträge	Anteil in %*	Anträge	Anteil in %*
Als unzulässig zurückgewiesen	6	3,75 %	10	7,69 %
Entscheidung aufrechterhalten	108	67,50 %	83	63,85 %
Stattgegeben (ganz oder teilweise)	17	10,63 %	14	10,77 %
Zurücknahme	12	7,50 %	5	3,85 %
Keine Überprüfung (Filterfunktion)	17	10,63 %	11	8,46 %
Anhängig	0	0,00 %	7	5,38 %
Gesamt	160	100 %	130	100 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Ombudsstelle

Die Zahlen in Tabelle 56 sind vorläufiger Natur, weil vom Abschluss eines Überprüfungsantrags bis zur Registrierung einer Beschwerde bis zu vier Monate vergehen können (bis zu drei Monate für die Einlegung einer Beschwerde, bis zu einem Monat für die Registrierung der Beschwerde).

7.3 Interne Beschwerden

2023 wurden von 336¹² Bediensteten (sowohl von Einzelpersonen als auch von Beschwerdeführern im Rahmen von Sammelbeschwerden) insgesamt 336 neue Beschwerden eingelegt. Dies ist ein Rückgang um rund 45 % gegenüber dem Jahr 2022 (620 Beschwerden).

2023 betrug die Bearbeitungszeit zwischen der Einlegung der Beschwerde und der endgültigen Entscheidung durch den Präsidenten im Mittel 44,3¹³ Monate (2022: 25,9 Monate).

Zum Ende des Jahres 2023 stieg die Zahl der anhängigen Fälle vor dem Beschwerdeausschuss auf 1 459 Beschwerden an (Ende 2022 waren 1 360 Beschwerden vor dem Beschwerdeausschuss anhängig). Dies ist auf die Einreichung einer weiteren Sammelbeschwerde sowie auf die Tatsache zurückzuführen, dass der Beschwerdeausschuss ab dem Ergehen des VGIAO-Urteils Nr. 4550 am 6. Juli 2022 bis Ende 2022 keine Beratungen durchführen konnte.

¹² In dieser Zahl enthalten sind 218 identische "Unterbeschwerden", die im Zuge einer Sammelbeschwerde gegen die Umsetzung der neuen, in Beschluss CA/D 4/20 eingeführten Gehaltsanpassungsmethode durch CA/D 17/22 erhoben wurden, sowie zwei Beschwerden, die eingelegt, aber nicht registriert wurden.

¹³ Der Anstieg spiegelt die Rücknahme von 69 Stellungnahmen aufgrund des Mandatsproblems wider. Außerdem wurden 17 endgültige Entscheidungen mitsamt den dazugehörigen Stellungnahmen nach der Umsetzung des VGIAO-Urteils Nr. 4550 zurückgenommen (davon 14 abschließende Entscheidungen samt Begründungen aus dem Jahr 2022).

Tabelle 57 – Registrierte interne Beschwerden, 2022/2023

Jahr	Zahl der registrierten Beschwerden
2022	620
2023	336

Quelle: EPA – Sekretariat des Beschwerdeausschusses

7.3.1 Beschwerden nach Kategorie

Tabelle 58 – Zahl der neuen Beschwerden nach Kategorie, 2022/2023

	2022			2023		
Kategorien (individuell)	Interne Beschwerden	Anteil in %*	Zahl der Beschwerdeführer	Interne Beschwerden	Anteil in %*	Zahl der Beschwerdeführer
Laufbahn/Beförderung/ Aufsteigen in den Gehaltsstufen/Bonus	16	2,58 %	16	33	9,82 %	33
Disziplinarverfahren	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0
Kranken-/ Pflegeversicherung	0	0,00 %	0	1	0,30 %	1
Ermittlung/Würde	1	0,16 %	1	1	0,30 %	1
Urlaub/Arbeitszeit	7	1,13 %	7	6	1,79 %	6
Ruhegehalt/ Dienstunfähigkeit	6	0,97 %	6	10	2,98 %	10
Anrechenbare Erfahrung	3	0,48 %	3	0	0,00 %	0
Gehalt/Zulagen/ Zahlungen	566	91,29 %	566	275	81,85 %	275
Rechte des Personalausschusses/ Kollektive Rechte	16	2,58 %	16	4	1,19 %	4
Versetzung/Ernennung /Vertrag	4	0,65 %	4	2	0,60 %	2
Sonstiges	1	0,16 %	1	4	1,19 %	4
Gesamt	620	100,00 %	620	336	100,00 %	336

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Sekretariat des Beschwerdeausschusses

Tabelle 59 – Vom Beschwerdeausschuss abgeschlossene Fälle, 2022/2023

Ausgang der Beschwerden	2022	2023	Veränderung
Fälle, in denen der Beschwerdeausschuss eine Stellungnahme abgab	62	120	93,55 %
Fälle, die durch Zurücknahme (vor Stellungnahme/ Entscheidung des Präsidenten) abgeschlossen wurden	5*	5**	0,00 %
Fälle, die mit Unterstützung durch den Beschwerdeausschuss durch gütliche Beilegung abgeschlossen wurden	4	0	-100,00 %

* Nicht enthalten in dieser Zahl sind sechs Beschwerden, die nach Ergehen der Stellungnahme des Beschwerdeausschusses zurückgenommen wurden.

** Nicht enthalten in dieser Zahl sind drei Beschwerden, die nach Ergehen der Stellungnahme des Beschwerdeausschusses zurückgenommen wurden.

Quelle: EPA – Sekretariat des Beschwerdeausschusses

Tabelle 60 – Ausgang der internen Beschwerden im EPA, 2022/2023

Endgültige Entscheidung der Anstellungsbehörde (2022/2023 ergangene Stellungnahmen)	2022*	2023**
Beschwerden, denen stattgegeben wurde	45,61 %	3,12 %
Beschwerden, denen teilweise stattgegeben wurde	17,55 %	37,50 %
Beschwerden, die zurückgewiesen wurden	36,84 %	59,38 %

* Die prozentualen Anteile stützen sich auf eine Zahl, die auch 14 endgültige Entscheidungen und Stellungnahmen enthält, die nach der Umsetzung des VGIAO-Urteils Nr. 4550 zurückgenommen wurden.

** Bei Erhebung der Daten lag noch nicht zu allen 2023 ergangenen Stellungnahmen eine endgültige Entscheidung der Anstellungsbehörde vor.

Quelle: EPA – Sekretariat des Beschwerdeausschusses

7.3.2 Klagen von EPA-Bediensteten vor dem VGIAO

Hat ein Bediensteter alle internen Rechtsmittel ausgeschöpft, kann er eine Klage beim Verwaltungsgericht der Internationalen Arbeitsorganisation (VGIAO) einreichen.

Tabelle 61 – Vor dem VGIAO fortgeführte interne Beschwerdefälle, 2021-2023

Jahr	Mit endgültiger Entscheidung abgeschlossene Beschwerdefälle	davon vor dem VGIAO fortgeführt	Anteil in %
2023	131	20*	15,3 %*
2022	69	24*	34,8 %*
2021	261**	87	33,3 %

* Vorläufige Zahl – Stand 5. Februar 2024.

** Die endgültigen Entscheidungen, die 2021 in einigen Beschwerden ergangen sind, wurden wegen Verfahrensfragen bezüglich der Zusammensetzung des Beschwerdeausschusses zurückgenommen.

Quelle: EPA – Dienstrecht und Beratungsdienste für den sozialen Dialog

Tabelle 62 – Ausgang der Klagen vor dem VGIAO, 2022/2023

Ausgang der Klagen vor dem VGIAO	2022	2023
Zahl der vor dem VGIAO anhängigen Klagen	351	321
Zahl der beim EPA eingegangenen neuen Klagen	73	24
Zahl der ergangenen Urteile*	32 (39)	42 (47)
Anteil der VGIAO-Klagen, denen stattgegeben wurde	22 %	11 %**
Anteil der VGIAO-Klagen, denen teilweise stattgegeben wurde	9 %	2 %
Anteil der VGIAO-Klagen, denen nicht stattgegeben wurde	63 %	85 %
Anteil der Urteile, in denen die Klage(n) summarisch zurückgewiesen wurde(n)	6 %	2 %

* Die Zahl in Klammern zeigt die Zahl der tatsächlichen Klagen (ein Urteil kann für mehrere Klagen ergehen).

** In 2 (5 %) der Urteile, in denen der Klage stattgegeben wurde, wurde die Angelegenheit zur erneuten Prüfung an das EPA zurückverwiesen.

Quelle: EPA – Dienstrecht und Beratungsdienste für den sozialen Dialog

7.3.3 Beilegungen 2023

2023 wurden in 15 Fällen gütliche Beilegungen geprüft, die alle Phasen der Streitbeilegung abdeckten: von der Vorstufe bis zur VGIAO-Klage. In 57 % der Fälle waren die Versuche erfolgreich. In Fällen von Bediensteten mit drei oder weniger Einzelbeschwerden war die Erfolgsquote 2023 höher (67 %).

Tabelle 63 – Zahl der beigelegten Fälle und Zurücknahmen 2023

Ausgang	Vorstufe	Interne Beschwerden	VGIAO-Klagen	Insgesamt
Zurücknahme*		5	9	14
Einvernehmliche Konfliktlösung	1	3	4	8

Durch Zurücknahme/gütliche Beilegung abgeschlossene Fälle werden mit dem Datum der Unterzeichnung gezählt.

* Zurücknahmen von Anträgen auf eine Überprüfung durch das Management sind in Tabelle 56 ausgewiesen

(Quelle: EPA – Ombudsstelle)

Quelle: EPA – Dienstrecht und Beratungsdienste für den sozialen Dialog

7.4 Ethik und Compliance: Gewährleistung von Integrität und Verantwortlichkeit

7.4.1 Ermittlungen

Tabelle 64 – Zahl der Ermittlungen, 2022/2023

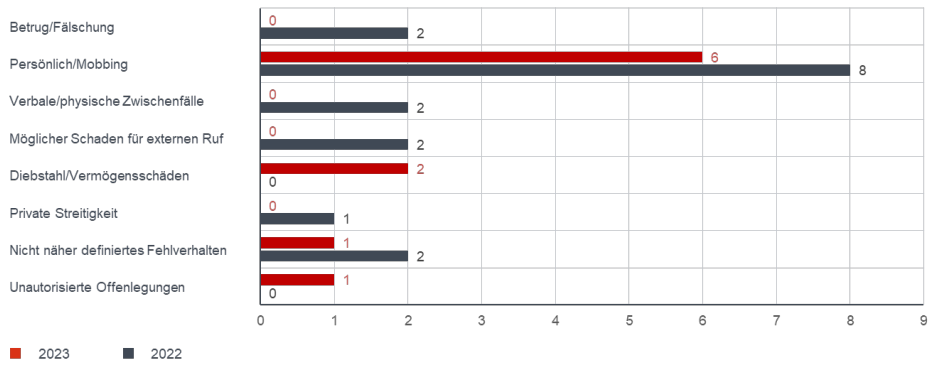
Sachstand	2022	2023	Veränderung
Zu Beginn des Berichtsjahres anhängige Fälle	2	3	50,00 %
Davon im Berichtsjahr abgeschlossen	2	3	50,00 %
Im Lauf des Jahres eingegangene neue Eingaben/ Vorwürfe	17	46	170,59 %
Nicht registrierte Fälle	12	36	200,00 %
Eröffnete Verfahren	5	10	100,00 %
Davon im Berichtsjahr abgeschlossen	1	8	700,00 %

Hinweis: Befragungen und Beweisaufnahme erfolgten zum Teil aus der Ferne.

Quelle: EPA – Direktion Ethik und Compliance

2023 stieg die Zahl der gemeldeten Vorwürfe und der Ermittlungen gegenüber 2022 deutlich an. Dies ist unter anderem auf die Einführung externer Meldekanäle auf der Internetseite epo.org zurückzuführen. Acht Meldungen gingen über diese Kanäle ein, zwei davon erfolgten anonym.

Schaubild 14 – Vorwürfe nach Kategorie, 2022/2023



Quelle: EPA – Direktion Ethik und Compliance

Wie in früheren Jahren überwiegen persönliche Streitigkeiten, insbesondere Mobbing- oder Diskriminierungsvorwürfe.

8. Glossar

Abordnung (Art. 45 Statut)

Die Anstellungsbehörde kann einen Beamten mit dessen Zustimmung vorübergehend zu einer öffentlichen oder privaten Stelle abordnen. Für die Abordnung gelten folgende Vorschriften:

- Die Abordnung wird von der Anstellungsbehörde mit Zustimmung des Beamten verfügt.
- Die Dauer der Abordnung wird durch die Anstellungsbehörde bestimmt; sie darf in der Regel zwei Jahre nicht überschreiten.
- Nach Ablauf von jeweils sechs Monaten kann der Beamte die Beendigung seiner Abordnung beantragen.
- Der abgeordnete Beamte behält seine Besoldungsgruppe und seine Gehaltsstufe.
- Nach Beendigung der Abordnung wird der Beamte unverzüglich und gegebenenfalls außerplanmäßig auf einem Dienstposten wiederverwendet, der seiner Besoldungsgruppe entspricht.

Ad personam (frühere Besoldungsgruppe A4(2))

Bestimmte Bedienstete der früheren Besoldungsgruppe A4(2), deren Grundgehalt höher war, als es der Besoldungsgruppe 13 Gehaltsstufe 5 entspricht, werden im neuen Laufbahnsystem unabhängig von den neuen Gehaltstabellen geführt und behalten ad personam ihr früheres Grundgehalt.

Aktiver Dienst

Aktiver Status von Bediensteten mit vollen Leistungsansprüchen, die für das EPA in Vollzeit oder Teilzeit Aufgaben ausführen, und denen keine andere dienstrechtliche Stellung zukommt.

Alternierende Telearbeit

Unter alternierender Telearbeit (Part-time home working, PTHW) versteht man eine Form der Telearbeit, bei der Arbeit, die normalerweise in den Räumlichkeiten des EPA ausgeführt wird, am Wohnsitz des Bediensteten ausgeübt wird (an bis zu drei Tagen die Woche).

Altes Versorgungssystem

Versorgungssystem für vor dem 1. Januar 2009 eingestellte Bedienstete, wonach ein Bediensteter mit mindestens zehn Jahren tatsächlicher Erfahrung Anspruch auf ein Ruhegehalt hat, das anhand des zuletzt bezogenen Grundgehalts berechnet wird. Der Gesamtbeitragssatz (Amt und Bedienstete) zum alten Versorgungssystem belief sich 2023 auf 33,6 % des Grundgehalts des Bediensteten.

Amicale

Vereinigung, die für die Bediensteten und ihre Familien soziale, kulturelle und sportliche Freizeitaktivitäten sowie Veranstaltungen organisiert.

Arbeitstag

Tag, an dem das EPA an dem betreffenden Dienstort geöffnet ist.

Beamter

Verbeamteter Bediensteter.

Bediensteter

Befristet oder dauerhaft ernannte Person, für die das Statut und/oder sonstige Beschäftigungsbedingungen gelten.

Beförderung

Eine Beförderung ist das Aufrücken in eine höhere Besoldungsgruppe. Sie kann nach einem der nachstehenden Verfahren erfolgen:

- normale Beförderung in eine höhere Besoldungsgruppe innerhalb derselben Stellengruppe,
- Beförderung in eine höhere Besoldungsgruppe oder Stellengruppe im Anschluss an ein Auswahlverfahren.

Ausnahmsweise kann die Beförderung auf dem Wege der Neueinstufung einer Stelle in eine höhere Stellengruppe erfolgen.

Befristete Ernennung

Eine befristete Ernennung erfolgt für eine feste Dauer von bis zu fünf Jahren. Sie kann im ausdrücklichen beiderseitigen Einvernehmen verlängert werden.

Cigna

Externer Verwalter des Krankenversicherungssystems des EPA.

Cority

Webbasierte Anwendung für Gesundheitsmanagement am Arbeitsplatz.

Dienstalter

Anzahl der Jahre, die ein Bediensteter im EPA gearbeitet hat (ohne Abzüge für unbezahlten Urlaub, Abordnung, Teilzeitbeschäftigung usw.).

Dienstbefreiung: Kategorien

Anspruch auf Dienstbefreiung besteht in folgenden Fällen: Eheschließung des Bediensteten, Umzug, schwere Erkrankung oder Tod des Ehegatten, eines Kindes oder eines Verwandten in aufsteigender gerader Linie, Krankenhausaufenthalt eines bis zu 12 Jahre alten Kindes, Geburt eines Kindes, Eheschließung eines Kindes, Tod der Ehefrau während des Mutterschaftsurlaubs (Art. 59 (3) Statut).

Außerdem kann Dienstbefreiung in folgenden Fällen gewährt werden: Tod eines anderen nahen Verwandten, schwere Erkrankung oder Tod der Schwiegereltern, Tod einer anderen verwandten oder verschwägerten Person, Gerichtstermin,

Teilnahme an nationalen Wahlen, Dienstortwechsel, Fortbildung, Ablegen der europäischen Eignungsprüfung (Rundschreiben Nr. 22, Regeln 6-9). Weitere Kategorien: Dienstbefreiung Berlin, Reisetage, Dienstbefreiung anhängig.

Dienstbezüge

Grundgehalt und gegebenenfalls Zulagen.

Dienstort

Das EPA hat folgende Dienstorte: München, Den Haag, Berlin, Wien und Brüssel.

Dienstreisen

Reise, die ein Bediensteter auf Ersuchen seines unmittelbaren Vorgesetzten unternimmt, um außerhalb des Dienstorts Geschäftsanforderungen zu erfüllen (Geschäftsreise) oder Schulungen zu besuchen (Schulungsreise). Eine kombinierte Reise ist eine Reise, die diese beiden Elemente kombiniert oder Geschäftsanforderungen an verschiedenen Dienststellen des EPA erfüllt.

Einstellungsuntersuchung

Untersuchung, die bei der Einstellung durchgeführt wird, um festzustellen, ob der Bewerber die für die Ausübung seines Amts erforderliche gesundheitliche Eignung besitzt.

Einstweiliger Ruhestand (Art. 46 Statut)

Dienstrechtliche Stellung eines Bediensteten, der von einer Verringerung der Zahl der Planstellen betroffen ist, welche vom Verwaltungsrat im Rahmen des Verfahrens zur Feststellung des Haushaltsplans beschlossen worden ist, und der im EPA auf keiner anderen Planstelle in derselben Besoldungsgruppe verwendet werden kann.

Ermittlungseinheit

Klärt die Sachlage, wenn der Vorwurf einer Verfehlung erhoben wurde, und übermittelt die Ergebnisse der Anstellungsbehörde.

Ernennung

Die Ernennung erfolgt:

- durch Einstellung, Versetzung oder Beförderung aufgrund einer allgemeinen Stellenausschreibung, bei der sowohl die Bediensteten des EPA als auch externe Bewerber zugelassen werden;
- durch amtsinterne Versetzung innerhalb derselben Besoldungsgruppe entweder durch die Anstellungsbehörde von Amts wegen oder auf eigenen Antrag;
- durch Versetzung oder Beförderung aufgrund eines allen Bediensteten des EPA offen stehenden internen Auswahlverfahrens.

Externe Mitarbeiterberatung (Employee Assistance Programme)

Die externe Mitarbeiterberatung (EAP) bietet Bediensteten und deren nahen Familienangehörigen vertraulichen und direkten Zugang zu professioneller Unterstützung bei beruflichen und privaten Problemen. Die Dienstleistungen umfassen unter anderem allgemeine und psychologische Beratung sowie Rechts- und Finanzberatung. Der mehrsprachige Dienst steht täglich rund um die Uhr zur Verfügung und ist für EPA-Bedienstete und deren Angehörige kostenlos.

FIPS

SAP-basiertes System mit Finanz- und Personaldaten, das von der Finanzabteilung, der Beschaffung und HR verwendet wird (Einstellung, Personalverwaltung, Arbeitszeit und Urlaub, Besoldung, Mitarbeiterbeurteilung).

Gehaltsanpassungsverfahren

Die Gehälter und Zulagen werden jährlich gemäß einem Verfahren angepasst, das der Besoldungsentwicklung in den zentralen staatlichen Dienststellen der Mitgliedstaaten folgt und die Kaufkraftparitäten an den verschiedenen Dienstorten berücksichtigt. Seit 2020 tritt die Anpassung am 1. Januar des Folgejahres in Kraft.

Gehaltssparplan

Der Gehaltssparplan wurde im Rahmen des neuen Versorgungssystems für ab 1. Januar 2009 eingestellte Bedienstete eingeführt. Die monatlichen Beiträge werden nach Maßgabe einer festgelegten Anlagestrategie angelegt. Beim Ausscheiden aus dem Dienst erhält der Bedienstete dann den Kapitalbetrag, der durch die langfristigen Anlagen angespart wurde. Die gesamte Pflichtbeteiligung am Gehaltssparplan belief sich 2023 (für Amt und Bedienstete zusammen) auf die Summe aus 3,3 % des Grundgehalts des Bediensteten, wobei der doppelte Betrag des Gehalts der Besoldungsgruppe G1/4 die Kappungsgrenze darstellt, und 33,6 % des über diese Grenze hinausgehenden Teils des Grundgehalts. Die Beteiligungen am Gehaltssparplan entfallen zu 2/3 auf das Amt und zu 1/3 auf den Bediensteten.

Hinterbliebenenversorgung

Versorgungsleistung, die nach Maßgabe der in der Versorgungsordnung festgelegten Bedingungen an den hinterbliebenen Ehegatten eines EPA-Bediensteten oder Pensionärs gezahlt wird.

ISRP

= International Service for Remunerations and Pensions. Der Internationale Service für Gehälter und Pensionen verwaltet seit 1. Januar 2013 die Versorgungsleistungen des EPA

Junge Fachkräfte

Besondere Kategorie von EPA-Bediensteten; betrifft Hochschulabsolventen, die im Rahmen des Programms "Pan-European Seal für junge Fachkräfte" ernannt werden. Diese Kategorie wurde 2022 mit dem Ziel eingeführt, leistungsstarken Hochschulabsolventen die Gelegenheit zu geben, erste Berufserfahrungen im internationalen, diversen und inklusiven Umfeld des Europäischen Patentamts zu sammeln.

Kuren

Zweck einer Kur ist es, den allgemeinen Gesundheitszustand einer Person und ihre Fähigkeit zu alltäglichen Verrichtungen zu verbessern. Es gibt zwei Arten von Kuren:

- A-Kur – bei Vorliegen absoluter medizinischer Notwendigkeit (für Bedienstete, ihre Angehörigen sowie für Ruhehaltsempfänger),
- B-Kur – einmal alle fünf Jahre (nur für Bedienstete).

Mitglieder der Beschwerdekammern

Vom Verwaltungsrat ernannt und zuständig für die Prüfung von Beschwerden gegen Entscheidungen, die im Patenterteilungsverfahren getroffen wurden.

Nationalität

Staatsbürgerschaft des Bediensteten gemäß der elektronischen Personalakte bzw. FIPS, bei doppelter Staatsbürgerschaft die erste in FIPS erfasste Nationalität.

Nettogehaltstabellen

Die Tabellen mit den Nettogrundgehältern werden jeweils nach dem Beschluss des Verwaltungsrats über die Gehaltsanpassung – in der Regel im Dezember – veröffentlicht.

Neues Versorgungssystem

Versorgungssystem für ab 1. Januar 2009 eingestellte Bedienstete; zur Berechnung des monatlichen Ruhegehalts wird das zweifache Referenzgrundgehalt (G1/4) herangezogen. Der Gesamtbeitragssatz zum neuen Versorgungssystem belief sich 2023 (für Amt und Bedienstete zusammen) auf 30,3 % des Grundgehalts, wobei als Kappungsgrenze der doppelte Betrag des Gehalts der Besoldungsgruppe G1/4 festgesetzt ist.

Die Beiträge zum neuen Versorgungssystem werden zu 2/3 vom Amt und zu 1/3 vom Bediensteten getragen.

Nicht aktiver Dienst (Art. 42 Statut)

Ein Beamter kann in den nicht aktiven Dienst versetzt werden:

- a. um Wehrdienst- oder Ersatzdienstverpflichtungen nachzukommen,
- b. aufgrund von Elternurlaub,
- c. aufgrund von Urlaub aus familiären Gründen,
- d. aus persönlichen Gründen.

Sofern im Statut nicht ausdrücklich etwas anderes vorgesehen ist, hat der Beamte im nicht aktiven Dienst keinen Anspruch auf Dienstbezüge.

Ombudsstelle

Die Ombudsstelle ist zuständig für die Verhinderung und frühzeitige Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz; sie fördert bevorzugt informelle Lösungen und Maßnahmen im Vorfeld von Rechtsstreitigkeiten.

Pflegeversicherung

Element des Sozialversicherungssystems, mit dem Kosten eines Versicherten, der aufgrund einer erheblichen und dauerhaften Einschränkung seiner Selbständigkeit auf Hilfe bei den Verrichtungen des täglichen Lebens angewiesen ist, anteilig abgedeckt werden sollen.

Prüfer

Prüfer sind technisch qualifizierte Bedienstete, die für Recherche, Sachprüfung und Einspruchsverfahren – die drei Hauptphasen des Patenterteilungsprozesses – zuständig sind.

RFPSS

Reservefonds für Pensionen und soziale Sicherheit.

Sammelbeschwerde

Interne Beschwerden, die von mehreren Bediensteten gegen dieselbe Entscheidung eingereicht werden und häufig auf denselben Gründen beruhen; für die vom EPA erstellten Zusammenfassungen über die interne Streitregelung zählen sie als eine Beschwerde.

Single Spine

Lineares Eingruppierungssystem mit 17 Besoldungsgruppen (mit jeweils normalerweise 5 Gehaltsstufen). Diese Gehaltsstruktur ist in 6 Stellengruppen gegliedert.

Sonstige Bedienstete

Bedienstete, deren Tätigkeit nicht direkt im Zusammenhang mit der Patenterteilung steht.

Sozialversicherungssystem

Das Sozialversicherungssystem des EPA umfasst eine Krankenversicherung, eine Todesfallversicherung und eine Pflegeversicherung.

Statut

Statut der Beamten und sonstigen Bediensteten des Europäischen Patentamts.

Statutäre Gremien

Begriff	Rechtsgrundlage	Beschreibung
Allgemeiner Konsultativer Ausschuss (AKA)	Art. 2 (1) b) Art. 38 Statut	Der Allgemeine Konsultative Ausschuss wird konsultiert zu Änderungen des Statuts und der Versorgungsordnung sowie zur Umsetzung von Vorschlägen, die die Beschäftigungsbedingungen betreffen. Er kann auch konsultiert werden bei: - allen allgemeinen Fragen, die ihm vom Präsidenten des Amts vorgelegt werden, und - allen Fragen, deren Prüfung vom Personalausschuss gemäß Art. 36 Statut beantragt worden ist und die ihm vom Präsidenten des Amts vorgelegt werden.
Allgemeiner Ausschuss für Gesundheit, Ergonomie und Sicherheit am Arbeitsplatz (COHSEC)	Art. 2 (1) e) Art. 38a Statut	Paritätischer Ausschuss, der von sich aus und ohne Einschränkungen Anregungen zu allen Aspekten von Gesundheit, Ergonomie und Sicherheit am Arbeitsplatz formuliert, die für das Personal an mehreren Dienstorten relevant sind, sowie begründete Stellungnahmen zu allen Berichten und Maßnahmen abgibt, die sich auf Gesundheitsschutz, Ergonomie und Sicherheit am Arbeitsplatz in sämtlichen Dienstgebäuden des Amts beziehen.
Örtlicher Ausschuss für Gesundheit, Ergonomie und Sicherheit am Arbeitsplatz (LOHSEC)	Art. 2 (1) e) Art. 38a Statut	Paritätischer Ausschuss eines spezifischen Dienstorts, der von sich aus und ohne Einschränkungen Anregungen zu allen Aspekten von Gesundheit, Ergonomie und Sicherheit am Arbeitsplatz formuliert, die für das Personal am jeweiligen Dienstort relevant sind, sowie begründete Stellungnahmen zu allen Berichten und Maßnahmen abgibt, die sich auf Gesundheitsschutz, Ergonomie und Sicherheit am Arbeitsplatz in den Dienstgebäuden des jeweiligen Dienstorts beziehen.
Disziplinarausschuss	Art. 2 (1) c) Art. 98 Statut	Paritätischer Ausschuss, der begründete Stellungnahmen für den Präsidenten zur angemessenen Disziplinarstrafe für die Verfehlung eines Bediensteten abgibt.
Beschwerde-ausschuss	Art. 2 (1) d) Art. 111 Statut	Paritätischer Ausschuss, der begründete Stellungnahmen für den Präsidenten zu internen Beschwerden abgibt, die Bedienstete gegen eine sie beschwerende Entscheidung oder Handlung des Amts eingelegt haben.
Ausschuss für Baudarlehen	Vorschrift über die Gewährung von Baudarlehen	Paritätischer Ausschuss, der den Präsidenten in Bezug auf die Gewährung von Baudarlehen berät.
Beurteilungsausschuss	Art. 110a Statut	Paritätischer Ausschuss, der prüft, ob eine Beurteilung willkürlich oder diskriminierend war.

Begriff	Rechtsgrundlage	Beschreibung
Paritätischer Ausschuss zu den Artikeln 52 und 53	Art. 2 (1) g) Art. 52, 53, 53a und 53b Statut	Paritätischer Ausschuss, der begründete Stellungnahmen für den Präsidenten zu angemessenen Maßnahmen bei unzulänglichen fachlichen Leistungen eines Bediensteten abgibt.

Stellengruppen (Rundschreiben Nr. 365, Anhang I Statut)

Der Begriff "Stellengruppe" wird für Stellen verwendet, bei denen vergleichbare Anforderungen in Bezug auf Ausbildung, Wissen und Fachkenntnis gestellt werden. Entsprechend wird jede der sechs Stellengruppen einem bestimmten Besoldungsgruppenbereich zugerechnet.

Stellenprofile

Für jede Stellengruppe gibt es Stellenprofile, die eine allgemeine Beschreibung der folgenden Aspekte der Stelle abdecken:

- Aufgabenstellung
- erforderliche Qualifikationen
- erforderliche Kompetenzen
- Bereich und Stellengruppe, zu denen das Profil gehört.

Je nach Stellengruppe und Tätigkeitsbereich wird jedem Bediensteten ein solches allgemeines Stellenprofil zugewiesen.

SuccessFactors

SuccessFactors ist ein SAP-Tool, das mehrere Module umfasst und eine integrierte Lösung für Personaleinstellung, Personalentwicklung und andere HR-Prozesse bereitstellt.

Überprüfung durch das Management (Art. 109 Statut)

Vorstufe zur frühzeitigen einvernehmlichen Konfliktlösung vor einem etwaigen Rechtsstreit wegen einer Einzelentscheidung.

Unterhaltsberechtigter

Person (in der Regel ein Kind), für die der Bedienstete eine Unterhaltsberechtigtenzulage beanspruchen kann.

Unterstützung für Patentverfahren

Formalsachbearbeiter in den Sektoren, die direkte Unterstützung im Patenterteilungsprozess leisten.

Urlaub aus sozialen Gründen: Kategorien

Urlaub aus sozialen Gründen umfasst Mutterschaftsurlaub (Art. 61 Statut), Dienstbefreiung (Art. 59 (3) Statut und Rundschreiben Nr. 22 (Regeln 6–9)), Adoptionsurlaub (Art. 61a Statut), unbezahlten Urlaub (Art. 45 Statut),

Elternurlaub (Art. 45a Statut) und Urlaub aus familiären Gründen (Art. 45b Statut).

Urlaubsarten

Begriff	Rechtsgrundlage	Beschreibung
Gleitzeit	Richtlinien für die Arbeitszeitgestaltung (Art. 5 (2))	Zeitguthaben, das Bedienstete durch zusätzliche Arbeitsstunden ansammeln und nach Bedarf als Urlaub abbauen können.
Kompensationszeit	Richtlinien für die Arbeitszeitgestaltung (Art. 5 (4))	Zeitguthaben, für das Bediensteten pro Tag der Anwesenheit am Arbeitsplatz 15 Min. gutgeschrieben werden.
Jahresurlaub	Art. 59 Statut	Anspruch auf 30 Tage pro volles Arbeitsjahr.
Heimaturlaub	Art. 60 Statut	Zusätzlicher Urlaub, der vor dem 1. April 2018 eingestellten Bediensteten mit einem Heimatland, das nicht das Land der dienstlichen Verwendung ist, alle zwei Jahre gewährt wird, um den Kontakt zum Heimatland zu pflegen.
Abwesenheiten aus gesundheitlichen Gründen	Art. 62, 62a, 62b und 62c Statut	Abwesenheit wegen Dienstunfähigkeit aus medizinischen Gründen. Das System deckt drei Phasen ab: ▪ kurzzeitiger oder normaler Krankheitsurlaub, ▪ verlängerter Krankheitsurlaub: beginnt, wenn innerhalb von 18 Monaten insgesamt 125 Tage Krankheitsurlaub erreicht sind, ▪ Dienstunfähigkeit: beginnt, wenn innerhalb von 36 Monaten insgesamt 250 Tage Krankheitsurlaub erreicht sind.
Urlaub aus sozialen Gründen	Art. 45a, 45b, 59 (3), 61 Statut	Elternurlaub, Urlaub aus familiären Gründen, Dienstbefreiung und Mutterschaftsurlaub.
Unbezahlter Urlaub	Art. 44 Statut	Urlaub, bei dem der Bedienstete den aktiven Dienst für einen bestimmten Zeitraum aus persönlichen Gründen unterbricht.

Versetzung in den Ruhestand (Art. 54 Statut)

Der Beamte wird in den Ruhestand versetzt:

- von Amts wegen am letzten Tag des Monats, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet,
- von Amts wegen vor der Vollendung des 65. Lebensjahres, wenn er die Voraussetzungen für den Bezug eines Ruhegehalts nach Maßgabe von Kapitel III der Versorgungsordnung oder Kapitel IIIa der Neuen Versorgungsordnung (Versetzung in den Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen) erfüllt,
- auf seinen Antrag nach den Bedingungen der Versorgungsordnung.

Er muss dem EPA mindestens sechs Monate vor dem gewünschten Beginn des Ruhestands schriftlich das Datum seines Eintritts in den Ruhestand sowie seine Pläne bezüglich des Jahresurlaubs mitteilen.

Volles Grundgehalt

Grundgehalt gemäß Nettogehaltstabelle nach interner Steuer ohne Abzüge aufgrund von Abwesenheiten, die zu Gehaltsabzügen führen, oder Teilzeit.

Vollzeitäquivalent (VZÄ)

Statistischer Faktor, der für einen Bediensteten, der in einem Kalenderjahr in Vollzeit beschäftigt ist, 1 beträgt (z. B. 0,5 VZÄ für einen Teilzeitbeschäftigten).

Vollzeitäquivalent für die Zwecke der Krankenstandsstatistik (VZÄ^K)

Ein VZÄ^K steht für einen Bediensteten, der während des gesamten Berichtszeitraums beschäftigt ist, unabhängig davon, ob in Vollzeit oder in Teilzeit (in dieser Hinsicht weicht die Definition von der üblichen VZÄ-Definition ab). Die Berechnung der VZÄ^K basiert auf Arbeitstagen. Für den Berichtszeitraum 1. Januar bis 31. Dezember entspricht beispielsweise ein Bediensteter, der während des gesamten Zeitraums beschäftigt ist, 1 VZÄ^K. Ein Bediensteter, der am 1. Juli in den Ruhestand getreten ist, entspricht 0,5 VZÄ^K.

Waisengeld oder Versorgung für Unterhaltsberechtigte (Kapitel V VersO)

Versorgungsleistung, die nach Maßgabe der in der Versorgungsordnung (VersO) festgelegten Bedingungen an Kinder oder sonstige Unterhaltsberechtigte eines verstorbenen oder verwitweten Bediensteten gezahlt wird.

Zulagen und Vergünstigungen

Über das Grundgehalt hinausgehende zusätzliche Bestandteile der Dienstbezüge:

Begriff	Rechtsgrundlage	Beschreibung
Unterhaltsberechtigtenzulage	Art. 69, Art. 70 Statut	Zahlung zur Unterstützung von Bediensteten beim Unterhalt von Kindern und anderen Angehörigen.
Haushaltszulage	Art. 68 Statut	Zahlung zur Unterstützung von Bediensteten, die Familienlasten zu tragen haben.
Kinderbetreuungszulage	Art. 70a Statut	Zahlung zur Unterstützung von Bediensteten, deren Kinder eine Kinderbetreuungseinrichtung besuchen. Am 1. September 2021 durch die Kleinkindzulage ersetzt.
Kleinkindzulage	Art. 70a Statut	Zahlung zur Unterstützung von Bediensteten mit Kindern unter vier Jahren.
Erziehungszulage	Art. 71 Statut	Zahlung zur Unterstützung von Bediensteten, deren Kinder regelmäßig und vollzeitig eine Lehranstalt besuchen.
Haushalt der ESM	Vereinbarung zwischen der Europäischen Patentorganisation und dem Obersten Rat der Europäischen Schulen	Jährlicher Beitrag des EPA zum Haushalt der Europäischen Schule München.
Vergütung während des Elternurlaubs/Urlaubs aus familiären Gründen	Art. 45a, Art. 45b Statut	Zahlung zur Unterstützung von Bediensteten, deren Besoldung während eines Elternurlaubs oder Urlaubs aus familiären Gründen gekürzt wird.
Budget der Kinderkrippen	Rundschreiben Nr. 301	Unterstützung von Kinderbetreuungseinrichtungen ausschließlich für EPA-Bedienstete.
Geburtenzulage	Art. 85 Statut	Einmalige Zahlung an Bedienstete bei der Geburt eines Kindes.
Zulage für Überstunden, Schichtdienst und Rufbereitschaft	Art. 57, Art. 58, Art. 58a Statut	Ergänzende Vergütung für Bedienstete als Entschädigung für Überstunden, besondere Arbeitszeiten oder Bereitschaftsdienst für das EPA außerhalb der normalen Arbeitszeiten.
Mietzulage	Art. 74 Statut	Zahlung zur Unterstützung von Bediensteten bei der Mietzahlung für den Wohnsitz am Dienstort.
Einrichtungsbeihilfe	Art. 73 Statut	Pauschalbetrag zur Deckung von beim Dienstantritt oder Dienstortwechsel entstehenden Kosten.
Umzugskosten	Art. 81 Statut	Pauschalbetrag zur Deckung von beim Umzug vom/zum Dienstort entstehenden Kosten.
Sprachenzulage	Art. 75 Statut	Zahlung an Bedienstete spezifischer Besoldungsgruppen, die für ihre Tätigkeit zwei oder drei Amtssprachen benutzen, die nicht ihre Muttersprache sind, und deren Sprachkenntnisse vom Amt bestätigt wurden.
Reisekosten	Art. 77 Statut	Erstattung an Bedienstete mit Dienstreiseauftrag zur Deckung der für Reisen vom/zum Dienstort entstandenen Kosten.

Begriff	Rechtsgrundlage	Beschreibung
Sonstige Zulagen		Beträge nach bestimmten besonderen Haushaltsartikeln, u. a. Vergütung für einstweiligen Ruhestand, Wohnungszulage, Beförderungsentuschädigung, Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes, Arbeitgeberbeitrag zu nationalen Versicherungssystemen und befristete Pauschalzulagen.
Auslandszulage	Art. 72 Statut	Zahlung zur Deckung von Kosten, die daraus entstehen, dass Bedienstete in einem anderen Land als dem ihrer Staatsangehörigkeit leben und arbeiten.
Funktionszulage	Art. 12 (2) Statut	Ergänzende Vergütung, mit der Bedienstete für die Wahrnehmung zusätzlicher oder mit besonderen Auflagen verbundener Aufgaben honoriert werden.
Abgangsgeld	Art. 11 VersO Art. 11 Neue VersO	Zahlung bei Ende des Beschäftigungsverhältnisses, zur Entschädigung eines ehemaligen nicht ruhegehaltsberechtigten Bediensteten für die Beteiligung am Versorgungssystem des Amts.
Zulage für junge Fachkräfte	Art. 12a (1) Teil 2c	Zahlung zur Unterstützung zusätzlicher Kosten für junge Fachkräfte
Zahlungen aus dem Gehaltssparplan	Art. 65 (3) Statut	Auszahlung des Gehaltssparplan-Guthabens bei Ende des Beschäftigungsverhältnisses.
Entlassungsabfindung	Art. 13 (5) Statut	Zahlung an Bedienstete, die die Probezeit nicht bestehen, bei ihrem Ausscheiden aus dem Dienst.
Abfindung	Art. 53 (5) Statut	Zahlung am Ende eines befristeten Vertrags, in der Regel zusätzlich zu einem Abgangsgeld und einer Zahlung aus dem Gehaltssparplan.

Zurücknahme der Beschwerde

Zurücknahme der gesamten Beschwerde durch den Beschwerdeführer, bevor eine endgültige Entscheidung ergangen ist.

9. Nettogehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2023

Deutschland

Nettogehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2023

Currency / Währung / Monnaie: EUR						
Besoldungs- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Differenz
17	19 338,96	19 647,81	19 956,66			308,85
16	18 053,42	18 379,01	18 704,60	19 030,19		325,59
15	16 745,36	17 072,90	17 400,44	17 727,98		327,54
14	15 435,42	15 762,93	16 090,44	16 417,95		327,51
13	13 814,23	14 137,65	14 461,07	14 784,49	15 107,91	323,42
12	12 253,14	12 562,63	12 872,12	13 181,61	13 491,10	309,49
11	10 777,41	11 068,97	11 360,53	11 652,09	11 943,65	291,56
10	9 364,01	9 644,48	9 924,95	10 205,42	10 485,89	280,47
9	8 345,55	8 530,10	8 714,65	8 899,20	9 083,75	184,55
8	7 422,98	7 607,49	7 792,00	7 976,51	8 161,02	184,51
7	6 612,20	6 768,76	6 925,32	7 081,88	7 238,44	156,56
6	6 012,82	6 123,54	6 234,26	6 344,98	6 455,70	110,72
5	5 459,26	5 569,98	5 680,70	5 791,42	5 902,14	110,72
4	4 922,01	5 028,62	5 135,23	5 241,84	5 348,45	106,61
3	4 389,03	4 495,64	4 602,25	4 708,86	4 815,47	106,61
2	3 860,78	3 966,19	4 071,60	4 177,01	4 282,42	105,41
1	3 457,28	3 531,80	3 606,32	3 680,84	3 755,36	74,52

Niederlande

Nettogehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2023

Currency / Währung / Monnaie: EUR						
Besoldungs- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Differenz
17	18 893,68	19 195,42	19 497,16			301,74
16	17 637,73	17 955,81	18 273,89	18 591,97		318,08
15	16 359,79	16 679,79	16 999,79	17 319,79		320,00
14	15 080,02	15 399,99	15 719,96	16 039,93		319,97
13	13 496,15	13 812,12	14 128,09	14 444,06	14 760,03	315,97
12	11 971,00	12 273,37	12 575,74	12 878,11	13 180,48	302,37
11	10 529,26	10 814,10	11 098,94	11 383,78	11 668,62	284,84
10	9 148,39	9 422,40	9 696,41	9 970,42	10 244,43	274,01
9	8 153,39	8 333,69	8 513,99	8 694,29	8 874,59	180,30
8	7 252,07	7 432,34	7 612,61	7 792,88	7 973,15	180,27
7	6 459,95	6 612,90	6 765,85	6 918,80	7 071,75	152,95
6	5 874,38	5 982,55	6 090,72	6 198,89	6 307,06	108,17
5	5 333,54	5 441,71	5 549,88	5 658,05	5 766,22	108,17
4	4 808,68	4 912,84	5 017,00	5 121,16	5 225,32	104,16
3	4 287,97	4 392,13	4 496,29	4 600,45	4 704,61	104,16
2	3 771,89	3 874,86	3 977,83	4 080,80	4 183,77	102,97
1	3 377,68	3 450,48	3 523,28	3 596,08	3 668,88	72,80

Österreich

Nettogehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2023

Currency / Währung / Monnaie: EUR						
Besoldungs- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Differenz
17	18 722,81	19 021,81	19 320,81			299,00
16	17 478,23	17 793,45	18 108,67	18 423,89		315,22
15	16 211,83	16 528,92	16 846,01	17 163,10		317,09
14	14 943,63	15 260,70	15 577,77	15 894,84		317,07
13	13 374,08	13 687,19	14 000,30	14 313,41	14 626,52	313,11
12	11 862,74	12 162,37	12 462,00	12 761,63	13 061,26	299,63
11	10 434,03	10 716,30	10 998,57	11 280,84	11 563,11	282,27
10	9 065,66	9 337,18	9 608,70	9 880,22	10 151,74	271,52
9	8 079,66	8 258,33	8 437,00	8 615,67	8 794,34	178,67
8	7 186,48	7 365,12	7 543,76	7 722,40	7 901,04	178,64
7	6 401,54	6 553,10	6 704,66	6 856,22	7 007,78	151,56
6	5 821,24	5 928,43	6 035,62	6 142,81	6 250,00	107,19
5	5 285,32	5 392,51	5 499,70	5 606,89	5 714,08	107,19
4	4 765,20	4 868,42	4 971,64	5 074,86	5 178,08	103,22
3	4 249,18	4 352,40	4 455,62	4 558,84	4 662,06	103,22
2	3 737,77	3 839,82	3 941,87	4 043,92	4 145,97	102,05
1	3 347,15	3 419,30	3 491,45	3 563,60	3 635,75	72,15

Belgien

Nettogehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2023

Currency / Währung / Monnaie: EUR						
Besoldungs- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Differenz
17	17 259,23	17 534,86	17 810,49			275,63
16	16 111,94	16 402,51	16 693,08	16 983,65		290,57
15	14 944,54	15 236,85	15 529,16	15 821,47		292,31
14	13 775,47	14 067,76	14 360,05	14 652,34		292,29
13	12 328,62	12 617,27	12 905,92	13 194,57	13 483,22	288,65
12	10 935,42	11 211,62	11 487,82	11 764,02	12 040,22	276,20
11	9 618,40	9 878,60	10 138,80	10 399,00	10 659,20	260,20
10	8 356,99	8 607,29	8 857,59	9 107,89	9 358,19	250,30
9	7 448,06	7 612,76	7 777,46	7 942,16	8 106,86	164,70
8	6 624,71	6 789,39	6 954,07	7 118,75	7 283,43	164,68
7	5 901,11	6 040,84	6 180,57	6 320,30	6 460,03	139,73
6	5 366,19	5 465,00	5 563,81	5 662,62	5 761,43	98,81
5	4 872,16	4 970,97	5 069,78	5 168,59	5 267,40	98,81
4	4 392,70	4 487,86	4 583,02	4 678,18	4 773,34	95,16
3	3 917,02	4 012,18	4 107,34	4 202,50	4 297,66	95,16
2	3 445,58	3 539,64	3 633,70	3 727,76	3 821,82	94,06
1	3 085,49	3 151,99	3 218,49	3 284,99	3 351,49	66,50