

Sozialbericht 2022

Anlage zum Jahresrückblick



Zusammenfassung

Das Europäische Patentamt (EPA) bekennt sich zu Transparenz und Rechenschaftspflicht. Indem wir amtsweite Schlüsselindikatoren 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 6 298 Personen. 35 % unseres Personals und 27 % unserer Führungskräfte sind Frauen.

Unsere Bediensteten repräsentieren 34 Nationen und 75 % von ihnen sind nicht Staatsangehörige des Landes ihrer dienstlichen Verwendung.

Das Durchschnittsalter beträgt 49,8 Jahre und 60 % der Belegschaft haben ein Dienstalder zwischen 13 und 24 Jahren.

Während zwei Jahre lang nur begrenzt rekrutiert worden war, belief sich die Zahl der Neueinstellungen 2022 auf 229. Davon waren 77 Prüfer und 127 junge Fachkräfte, eine neue Kategorie von Bediensteten anstelle der früheren "Pan-European Seal"-Trainees. Im Durchschnitt erhielten wir 126 Bewerbungen für jede ausgeschriebene Stelle. Die interne Mobilität setzte sich auch 2022 fort, wobei 273 Bedienstete ihre Stelle vollständig oder teilweise wechselten.

Wir haben 2022 mehr als 3,3 Mio. EUR für die Talententwicklung ausgegeben; 97 % der Belegschaft haben an mindestens einer Fortbildungsmaßnahme teilgenommen. Die Zahl der Dienstreisen ist 2022 etwas gestiegen, blieb aber unter dem Niveau vor der Pandemie.

Das durchschnittliche monatliche Grundgehalt lag 2022 bei 10 412 EUR. Die Ausgaben für Zulagen und Beihilfen, auf die die Bediensteten abhängig von den persönlichen Umständen Anspruch haben, summierten sich auf insgesamt 227 Mio. EUR.

Die Zahlungen aus den Versorgungs- und Sozialversicherungssystemen des EPA beliefen sich im Jahr 2022 auf insgesamt 405 Mio. EUR. Dem System der sozialen Sicherheit waren 23 204 Personen angeschlossen. Das durchschnittliche monatliche Grundruhegehalt lag bei 6 296 EUR.

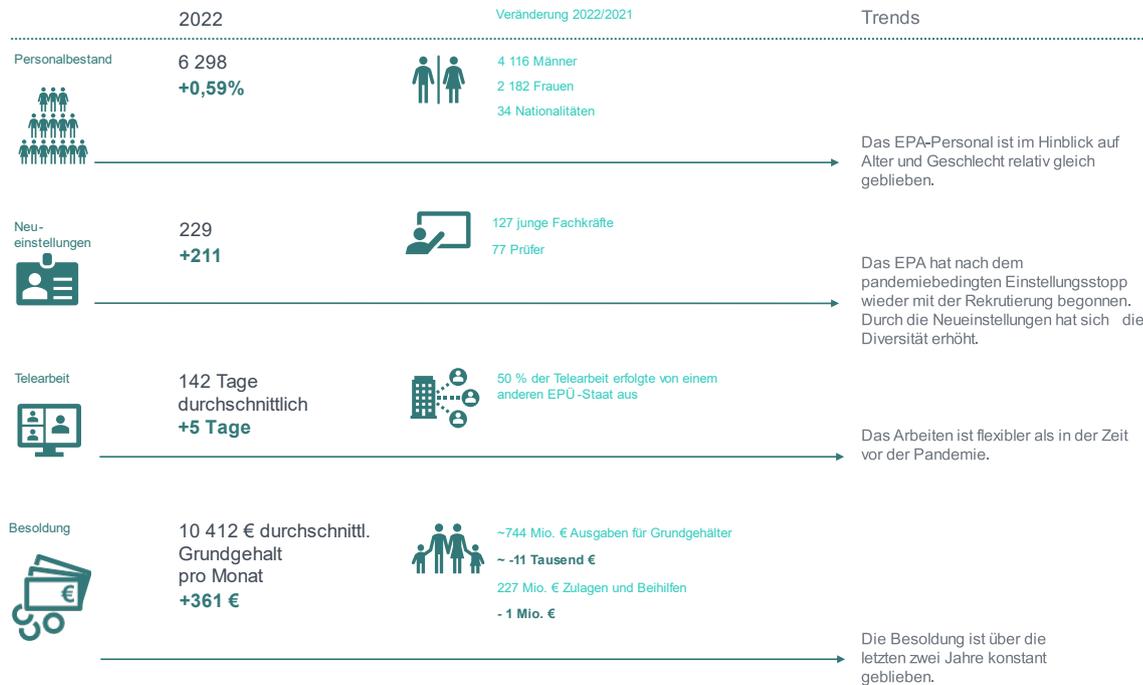
Die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen wurde 2022 fortgesetzt, wobei die pandemiebedingten Notfallrichtlinien von dem Pilotprojekt Neue Formen der Arbeit abgelöst wurden. 6 121 Bedienstete gingen ihrer Tätigkeit im Laufe des Jahres 2022 an durchschnittlich 142 Tagen in Telearbeit nach. Von diesen waren 53 % nicht an ihrem normalen Wohnsitz tätig und 50 % der Telearbeiter nutzten die Gelegenheit, um von einem anderen Land aus zu arbeiten.

Die Zahl der Krankheitstage nahm 2022 um 28 % gegenüber dem Vorjahr zu, 25 % der Bediensteten hatten keinen einzigen Krankheitstag (2021: 41 %). Jahres- und Heimaturlaub blieben stabil.

Die Ausgaben für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit beliefen sich im Jahr 2022 auf 2,2 Mio. EUR, davon wurden 0,20 Mio. EUR für medizinische

Präventionsmaßnahmen aufgewendet. Weitere 2,8 Mio. EUR wurden für die Unterstützung der Personalbetreuung und sozialer Aktivitäten ausgegeben.

Der soziale Dialog ist für die Kultur des EPA von grundlegender Bedeutung, die Amtsleitung bemüht sich daher kontinuierlich um dessen Stärkung. 2022 fanden insgesamt 102 Treffen mit Sozialpartnern statt.



Inhalt

Zusammenfassung	2
1. Personalstruktur und Talententwicklung	6
1.1 Demografie	6
1.2 Beschäftigung und Laufbahn	22
2. Dienstbezüge	37
2.1 Jährliche Gehaltsaufwendungen und Grundgehälter	37
2.2 Vergleich zwischen 10. und 90. Perzentil	38
2.3 Leistung und Belohnung	38
2.4 Zulagen und Vergünstigungen	39
2.5 Baudarlehen	41
3. Sozialversicherungs- und Versorgungssystem	42
3.1 Versichertenpopulation des EPA-Sozialversicherungssystems	42
3.2 Sozialleistungen	43
3.3 Zahlungen für Versorgungsempfänger	44
3.4 Beiträge zum Sozialversicherungs- und Versorgungssystem des EPA	45
4. Arbeitsbedingungen	47
4.1 Teilzeit	47
4.2 Gleit- und Kompensationszeit	49
4.3 Überstunden, Schichtdienst und Rufbereitschaft	49
4.4 Arbeitstage und Fehlzeiten	50
5. Gesundheit, Arbeitssicherheit und Personalbetreuung	52
5.1 Medizinische Dienste (Betriebsmedizinischer Dienst und Abteilung Ärztliche Beratung)	52
5.2 Arbeitsunfälle	53
5.3 Ausgaben für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	54
5.4 Ausgaben für allgemeine Personalbetreuung	54
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 2022	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 2022 oder liefern eine Zusammenfassung des gesamten Jahres.¹

2022 wandelte das EPA sein Programm "Pan-European Seal" in ein Programm für junge Fachkräfte um (siehe auch Abschnitt 1.2.8). Junge Fachkräfte sind eine besondere Kategorie von Bediensteten, die sich nun auch in den Zahlen dieses Berichts widerspiegelt. Gegebenenfalls werden die Zahlen für junge Fachkräfte separat ausgewiesen.

1.1.1 Gesamtzahl der Beschäftigten beim EPA

Ende 2022 waren 6 298 Bedienstete beim EPA beschäftigt. Der Gesamtpersonalbestand stieg gegenüber dem Vorjahr um 0,59 %.

Tabelle 1 – Entwicklung des Personalbestands im EPA, 2021/2022

	2021			2022			Veränderung
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	
Personalbestand zum 31. Dezember	2 125	4 136	6 261	2 182	4 116	6 298	0,59 %
<i>Davon junge Fachkräfte</i>				77	48	125	Nicht zutreffend
VZÄ (Vollzeitäquivalente)*	1 959	4 076	6 035	1 955	3 998	5 953	-1,36 %

* Bei den Gesamtwerten können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

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 2022 die Situation zum Zeitpunkt der Datenerhebung wieder. Im Nachhinein vorgenommene Änderungen bleiben unberücksichtigt.

Zwar erfolgten 2022 im Vergleich zum Vorjahr 15 % mehr Versetzungen in den Ruhestand (siehe Tabelle 21), dafür wurden im Jahr 2022 deutlich mehr Neueinstellungen vorgenommen, von denen ein Teil auf junge Fachkräfte entfiel. Insofern erhöhte sich der Personalbestand leicht um 0,59 %. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten stieg leicht an, von 33,9 % im Jahr 2021 auf 34,6 % im Jahr 2022.

1.1.2 Personalbestand nach Funktion

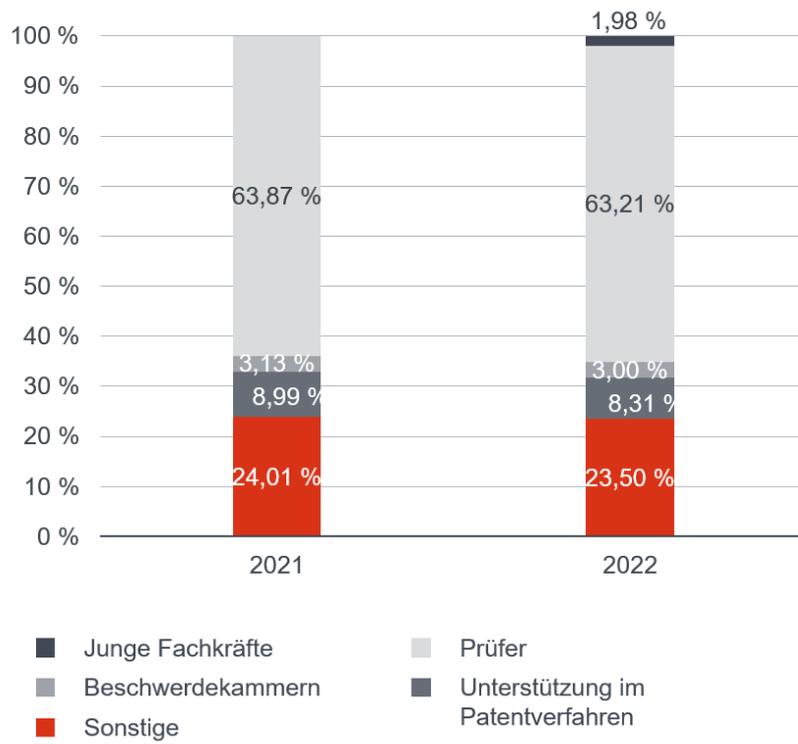
Ende 2022 arbeiteten 4 170 Beschäftigte als Prüfer oder Beschwerdekammermitglieder. Die übrigen Bediensteten unterstützten entweder den Patenterteilungsprozess direkt als Formalsachbearbeiter oder waren mit anderen Aufgaben betraut, beispielsweise in den Bereichen Recht, HR, Beschaffung und Facility Management, bzw. waren junge Fachkräfte.

Tabelle 2 – Personalbestand nach Funktion, 2021/2022

	31.12.2021	31.12.2022			
Funktion		Frauen	Männer	Insgesamt	Veränderung
Prüfer	3 999	969	3 012	3 981	-0,45 %
Beschwerdekammermitglieder	196	40	149	189	-3,57 %
Unterstützung für Patentverfahren	563	396	127	523	-7,10 %
Sonstige	1 503	700	780	1 480	-1,53 %
Junge Fachkräfte		77	48	125	Nicht zutreffend
Insgesamt	6 261	2 182	4 116	6 298	0,59 %

Quelle: EPA – FIPS

Schaubild 1 – Entwicklung des Personalbestands nach Funktion, 2021/2022



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 2022 waren 3 599 Bedienstete (57 % des Gesamtpersonals) in München und 2 438 (39 % des Gesamtpersonals) in Den Haag beschäftigt.

Tabelle 3 – Personalbestand nach Dienstort, 2021/2022

Dienstort	31.12.2021			31.12.2022			Veränderung
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	
München	1 286	2 227	3 513	1 357	2 242	3 599	2,45 %
Den Haag	739	1 735	2 474	730	1 708	2 438	-1,46 %
Berlin	60	138	198	58	134	192	-3,03 %
Wien	38	34	72	35	30	65	-9,72 %
Brüssel	2	2	4	2	2	4	0,00 %
Insgesamt	2 125	4 136	6 261	2 182	4 116	6 298	0,59 %

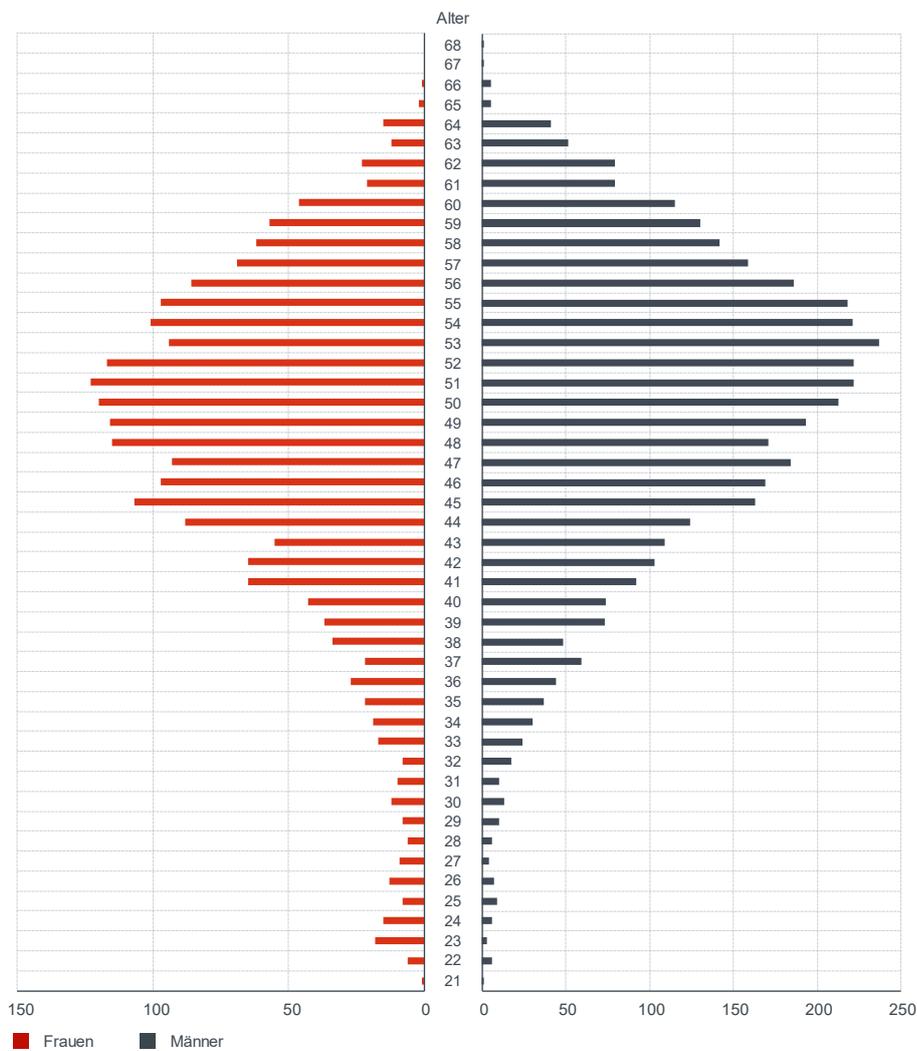
Aus praktischen Gründen waren 2022 alle jungen Fachkräfte – 77 Frauen und 48 Männer – in München angesiedelt. Dies wirkt sich auf die Veränderung gegenüber 2021 aus.

Quelle: EPA – FIPS

1.1.4 Personalbestand nach Alter

Ende 2022 betrug das Durchschnittsalter der EPA-Bediensteten 49,8 Jahre (2021: 49,7 Jahre). Schließt man die jungen Fachkräfte aus, so belief sich das Durchschnittsalter Ende 2022 auf 50,3 Jahre. 67 % aller Bediensteten sind zwischen 40 und 55 Jahre alt, 41 % zwischen 40 und 50 Jahre.

Schaubild 2 – Alterspyramide der EPA-Bediensteten, 31. Dezember 2022

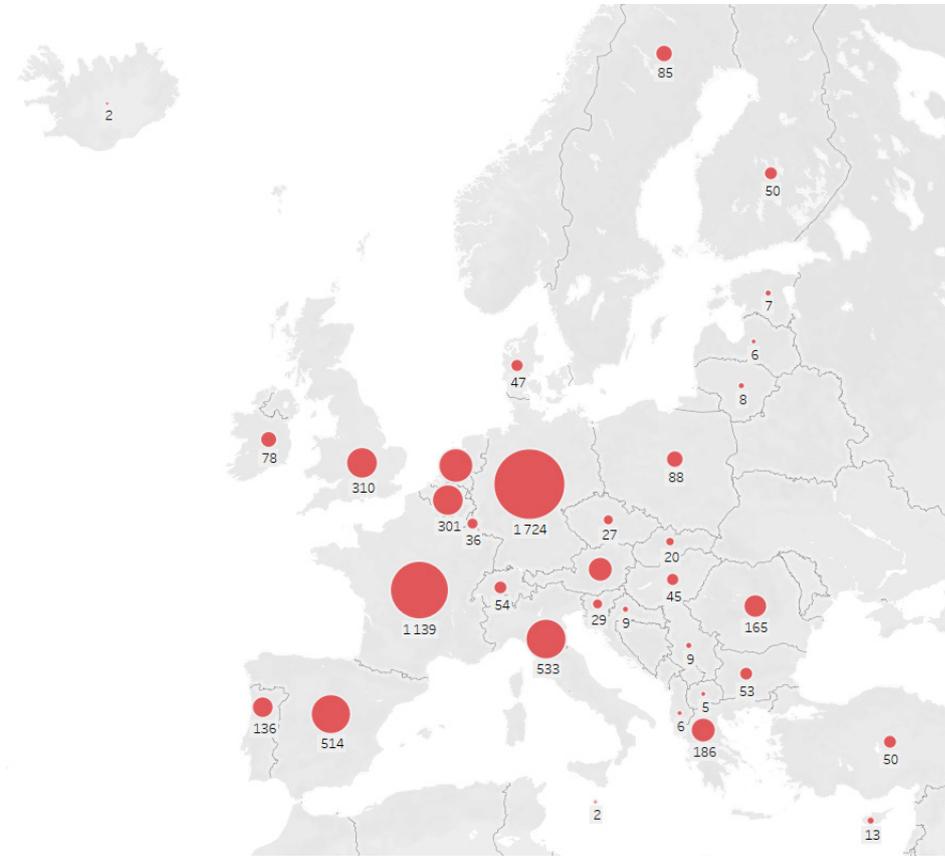


Quelle: EPA – FIPS

1.1.5 Personalbestand nach Nationalität

Ende 2022 waren 34 Nationalitäten im EPA vertreten.

Schaubild 3 – Personalbestand nach Nationalität, 31. Dezember 2022



Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 4 – Entwicklung des Personalbestands nach Nationalität, 2021/2022

Nationalität	31.12.2021	31.12.2022	Davon junge Fachkräfte	Ver-änderung	Veränderung (ohne junge Fachkräfte)
Deutsch	1 729	1 724	7	-0,29 %	-0,69 %
Französisch	1 151	1 139	7	-1,04 %	-1,65 %
Italienisch	530	533	13	0,57 %	-1,89 %
Spanisch	490	514	23	4,90 %	0,20 %
Niederländisch	401	380	2	-5,24 %	-5,74 %
Britisch	324	310	0	-4,32 %	-4,32 %
Belgisch	307	301	2	-1,95 %	-2,61 %
Griechisch	180	186	5	3,33 %	0,56 %
Österreichisch	182	181	1	-0,55 %	-1,10 %
Rumänisch	161	165	4	2,48 %	0,00 %
Portugiesisch	107	136	23	27,10 %	5,61 %
Polnisch	84	88	1	4,76 %	3,57 %
Schwedisch	90	85	0	-5,56 %	-5,56 %
Irish	76	78	3	2,63 %	-1,32 %
Schweizerisch	58	54	1	-6,90 %	-8,62 %
Bulgarisch	50	53	2	6,00 %	2,00 %
Finnisch	47	50	2	6,38 %	2,13 %
Türkisch	39	50	8	28,21 %	7,69 %
Dänisch	46	47	0	2,17 %	2,17 %
Ungarisch	42	45	3	7,14 %	0,00 %
Luxemburgisch	42	36	1	-14,29 %	-16,67 %
Slowenisch	19	29	10	52,63 %	0,00 %
Tschechisch	27	27	0	0,00 %	0,00 %
Slowakisch	20	20	0	0,00 %	0,00 %
Zyprisch	10	13	2	30,00 %	10,00 %
Kroatisch	10	9	0	-10,00 %	-10,00 %
Serbisch	9	9	0	0,00 %	0,00 %
Litauisch	8	8	0	0,00 %	0,00 %
Estnisch	7	7	0	0,00 %	0,00 %
Albanisch	2	6	4	200,00 %	0,00 %
Lettisch	6	6	0	0,00 %	0,00 %
Makedonisch	3	5	1	66,67 %	33,33 %
Isländisch	2	2	0	0,00 %	0,00 %
Maltesisch	2	2	0	0,00 %	0,00 %
Liechtensteinisch	0	0	0	Nicht zutreffend	Nicht zutreffend
Monegassisch	0	0	0	Nicht zutreffend	Nicht zutreffend
Montenegrinisch	0	0	0	Nicht zutreffend	Nicht zutreffend
Norwegisch	0	0	0	Nicht zutreffend	Nicht zutreffend
San-marinesisch	0	0	0	Nicht zutreffend	Nicht zutreffend
Insgesamt	6 261	6 298	125	0,59 %	-1,43 %

Quelle: EPA – FIPS

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

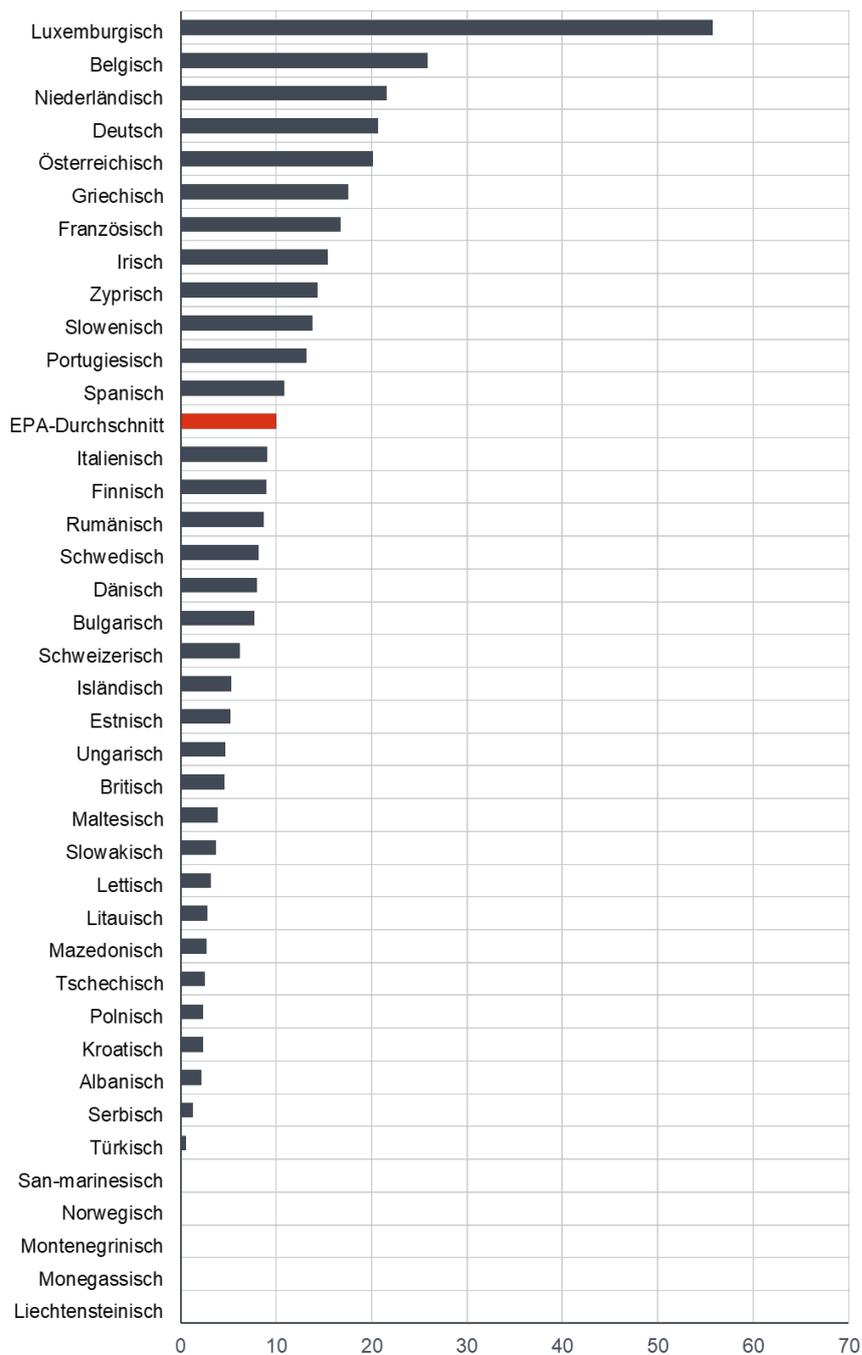
Nationalität	EPA-Bedienstete, 31.12.2022	% des EPA-Gesamtpersonals*	Einwohnerzahl (in Mio.), 1.1.2022	% der Gesamtbevölkerung der EPÜ-Staaten*	Patentanmeldungen nach Wohnsitzstaat des Anmelders
Deutsch	1 724	27,37 %	83,24	13,31 %	24 684
Französisch	1 139	18,09 %	67,84	10,85 %	10 900
Italienisch	533	8,46 %	58,98	9,43 %	4 864
Spanisch	514	8,16 %	47,43	7,59 %	1 925
Niederländisch	380	6,03 %	17,59	2,81 %	6 806
Britisch	310	4,92 %	67,03	10,72 %	5 697
Belgisch	301	4,78 %	11,63	1,86 %	2 604
Griechisch	186	2,95 %	10,60	1,70 %	185
Österreichisch	181	2,87 %	8,98	1,44 %	2 388
Rumänisch	165	2,62 %	19,04	3,04 %	46
Portugiesisch	136	2,16 %	10,35	1,66 %	312
Polnisch	88	1,40 %	37,65	6,02 %	615
Schwedisch	85	1,35 %	10,45	1,67 %	5 036
Irish	78	1,24 %	5,06	0,81 %	1 140
Schweizerisch	54	0,86 %	8,74	1,40 %	9 008
Bulgarisch	53	0,84 %	6,84	1,09 %	45
Finnisch	50	0,79 %	5,55	0,89 %	2 140
Türkisch	50	0,79 %	84,68	13,54 %	542
Dänisch	47	0,75 %	5,87	0,94 %	2 662
Ungarisch	45	0,71 %	9,69	1,55 %	102
Luxemburgisch	36	0,57 %	0,65	0,10 %	343
Slowenisch	29	0,46 %	2,11	0,34 %	123
Tschechisch	27	0,43 %	10,52	1,68 %	219
Slowakisch	20	0,32 %	5,43	0,87 %	49
Zyprisch	13	0,21 %	0,90	0,14 %	42

Nationalität	EPA-Bedienstete, 31.12.2022	% des EPA-Gesamtpersonals*	Einwohnerzahl (in Mio.), 1.1.2022	% der Gesamtbevölkerung der EPÜ-Staaten*	Patentanmeldungen nach Wohnsitzstaat des Anmelders
Kroatisch	9	0,14 %	3,88	0,62 %	32
Serbisch	9	0,14 %	6,80	1,09 %	12
Litauisch	8	0,13 %	2,81	0,45 %	78
Estnisch	7	0,11 %	1,33	0,21 %	66
Albanisch	6	0,10 %	2,79	0,45 %	3
Lettisch	6	0,10 %	1,88	0,30 %	22
Makedonisch	5	0,08 %	1,84	0,29 %	2
Isländisch	2	0,03 %	0,38	0,06 %	48
Maltesisch	2	0,03 %	0,52	0,08 %	72
Liechtensteinisch	0	0,00 %	0,04	0,01 %	456
Monegassisch	0	0,00 %	0,04	0,01 %	21
Montenegrinisch	0	0,00 %	0,62	0,10 %	0
Norwegisch	0	0,00 %	5,43	0,87 %	660
San-marinesisch	0	0,00 %	0,03	0,01 %	6
Insgesamt*	6 298	100,00 %	625,23	100,00 %	83 955

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS, Eurostat (Stand: 1. Januar 2022)

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



* Vergleicht Anzahl der EPA-Bediensteten nach Nationalität zum 31. Dezember 2022 mit Bevölkerungszahl der EPÜ-Staaten am 1. Januar 2022 (siehe Tabelle 5).

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 6 – Nationalitätenverteilung an den EPA-Dienstorten, 31. Dezember 2022

Dienstort	Anteil der Bediensteten, deren (erste) Staatsangehörigkeit eine andere ist als die des Staates, in dem ihr Dienstort liegt	Anzahl der vertretenen Nationalitäten
München*	66,50 %	33
Den Haag	87,16 %	32
Berlin	66,15 %	20
Wien	69,23 %	16
Insgesamt	74,52 %	34

* Einschließlich der Bediensteten in Brüssel.

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 7 – Nationalitätenverteilung an den EPA-Dienstorten, 31. Dezember 2022

Nationalität	Berlin	% des Gesamtpersonals des Dienstorts**	München*	% des Gesamtpersonals des Dienstorts**	Den Haag	% des Gesamtpersonals des Dienstorts**	Wien	% des Gesamtpersonals des Dienstorts**
Deutsch	65	33,85 %	1 207	33,50 %	441	18,09 %	11	16,92 %
Französisch	38	19,79 %	603	16,74 %	494	20,26 %	4	6,15 %
Italienisch	9	4,69 %	345	9,58 %	178	7,30 %	1	1,54 %
Spanisch	21	10,94 %	281	7,80 %	204	8,37 %	8	12,31 %
Niederländisch		0,00 %	67	1,86 %	313	12,84 %		0,00 %
Britisch	13	6,77 %	187	5,19 %	105	4,31 %	5	7,69 %
Belgisch	3	1,56 %	76	2,11 %	217	8,90 %	5	7,69 %
Griechisch	2	1,04 %	81	2,25 %	102	4,18 %	1	1,54 %
Österreichisch	8	4,17 %	123	3,41 %	30	1,23 %	20	30,77 %
Rumänisch	2	1,04 %	92	2,55 %	69	2,83 %	2	3,08 %
Portugiesisch	5	2,60 %	62	1,72 %	68	2,79 %	1	1,54 %
Polnisch	5	2,60 %	48	1,33 %	34	1,39 %	1	1,54 %
Schwedisch	9	4,69 %	59	1,64 %	17	0,70 %		0,00 %
Irish	1	0,52 %	53	1,47 %	23	0,94 %	1	1,54 %
Schweizerisch	3	1,56 %	37	1,03 %	14	0,57 %		0,00 %

Nationalität	Berlin	% des Gesamt- personals des Dienstorts**	München*	% des Gesamt- personals des Dienstorts**	Den Haag	% des Gesamt- personals des Dienstorts**	Wien	% des Gesamt- personals des Dienstorts**
Bulgarisch		0,00 %	36	1,00 %	17	0,70 %		0,00 %
Türkisch	1	0,52 %	26	0,72 %	22	0,90 %	1	1,54 %
Finnisch	1	0,52 %	37	1,03 %	12	0,49 %		0,00 %
Dänisch	1	0,52 %	31	0,86 %	15	0,62 %		0,00 %
Ungarisch		0,00 %	25	0,69 %	19	0,78 %	1	1,54 %
Luxemburgisch	1	0,52 %	23	0,64 %	12	0,49 %		0,00 %
Slowenisch		0,00 %	25	0,69 %	3	0,12 %	1	1,54 %
Tschechisch	2	1,04 %	18	0,50 %	7	0,29 %		0,00 %
Slowakisch		0,00 %	15	0,42 %	3	0,12 %	2	3,08 %
Zyprisch	2	1,04 %	9	0,25 %	2	0,08 %		0,00 %
Serbisch		0,00 %	6	0,17 %	3	0,12 %		0,00 %
Kroatisch		0,00 %	4	0,11 %	5	0,21 %		0,00 %
Litauisch		0,00 %	6	0,17 %	2	0,08 %		0,00 %
Estnisch		0,00 %	6	0,17 %	1	0,04 %		0,00 %
Lettisch		0,00 %	4	0,11 %	2	0,08 %		0,00 %
Albanisch		0,00 %	6	0,17 %		0,00 %		0,00 %
Makedonisch		0,00 %	3	0,08 %	2	0,08 %		0,00 %
Maltesisch		0,00 %	2	0,06 %		0,00 %		0,00 %
Isländisch		0,00 %		0,00 %	2	0,08 %		0,00 %
Insgesamt**	192	100,00 %	3 603	100,00 %	2 438	100,00 %	65	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, global, 2021/2022

Personenzahl	Funktion	31.12.2021	31.12.2022	Veränderung
Beamte ²	Prüfer	3 907	3 815	-2,35 %
	Unterstützung für Patentverfahren	556	518	-6,83 %
	Sonstige	1 332	1 297	-2,63 %
Beamte insgesamt		5 795	5 630	-2,85 %
Befristete Ernennungen	Prüfer	92	166	80,43 %
	Unterstützung für Patentverfahren	7	6	-14,29 %
	Sonstige	171	182	6,43 %
	Junge Fachkräfte		125	Nicht zutreffend
Befristete Bedienstete insgesamt		270	479	77,41 %
Beschwerdekammermitglieder		196	189	-3,57 %
Beschwerdekammermitglieder insgesamt		196	189	-3,57 %
Insgesamt		6 261	6 298	0,59 %

Quelle: EPA – FIPS

Die gestiegene Zahl der Prüfer mit befristeter Ernennung ist darauf zurückzuführen, dass die Prüferrekrutierung 2022 wieder aufgenommen wurde, nachdem sie zwei Jahre lang auf Eis lag.

² Bedienstete, die befristet Aufgaben wahrnehmen, 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, 2021/2022

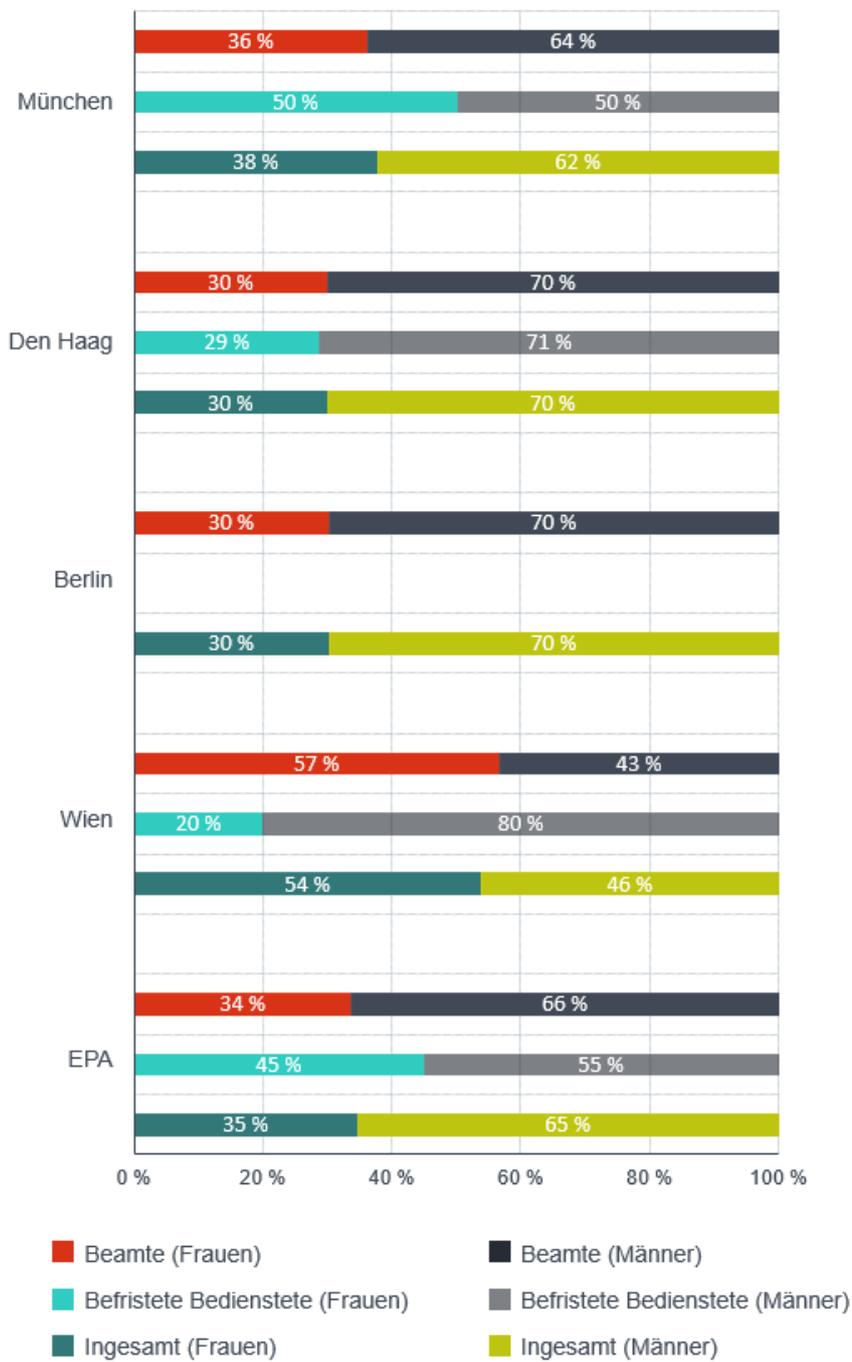
Personenzahl	Dienstort	Funktion	31.12.2021	31.12.2022	Veränderung
Beamte	München*	Prüfer	2 097	2 052	-2,15 %
		Unterstützung für Patentverfahren	321	293	-8,72 %
		Sonstige	722	713	-1,25 %
	Den Haag	Prüfer	1 654	1 612	-2,54 %
		Unterstützung für Patentverfahren	210	200	-4,76 %
		Sonstige	526	508	-3,42 %
	Berlin	Prüfer	156	151	-3,21 %
		Unterstützung für Patentverfahren	25	25	0,00 %
		Sonstige	17	16	-5,88 %
	Wien	Sonstige	67	60	-10,45 %
Beamte insgesamt			5 795	5 630	-2,85 %
Befristete Ernennungen	München*	Prüfer	47	88	87,23 %
		Unterstützung für Patentverfahren	4	4	0,00 %
		Sonstige	130	139	6,92 %
		Junge Fachkräfte**		125	Nicht zutreffend
	Den Haag	Prüfer	45	78	73,33 %
		Unterstützung für Patentverfahren	3	2	-33,33 %
		Sonstige	36	38	5,56 %
	Wien	Sonstige	5	5	0,00 %
	Befristete Ernennungen insgesamt			270	479
Beschwerdekammermitglieder	München		196	189	-3,57 %
Beschwerdekammermitglieder insgesamt			196	189	-3,57 %
Insgesamt			6 261	6 298	0,59 %

* Einschließlich der Bediensteten in Brüssel.

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

Die Obergrenze für befristete Bedienstete liegt bei 20 % der Planstellen im EPA (2025: 7 075). Bei der Berechnung dieser Obergrenze bleiben junge Fachkräfte unberücksichtigt, da sie keine Planstelle besetzen. Daraus ergeben sich 354 befristete Bedienstete, wie in den Tabellen 8a und 8b ausgewiesen. Zusätzlich zu diesen gelten 31 Mitglieder der Beschwerdekammern, die vor ihrer Ernennung keine Beamten des EPA waren und am 31. Dezember 2022 im aktiven Dienst standen, als befristet ernannte Bedienstete für die Zwecke der Berechnung des Anteils der mit befristet ernannten Bediensteten besetzten Planstellen, der 2022 bei 5,44 % lag (2021: 4,25 %).

Schaubild 5 – Aufschlüsselung der Beamten und befristeten Bediensteten nach Geschlecht und Dienort, 31. Dezember 2022

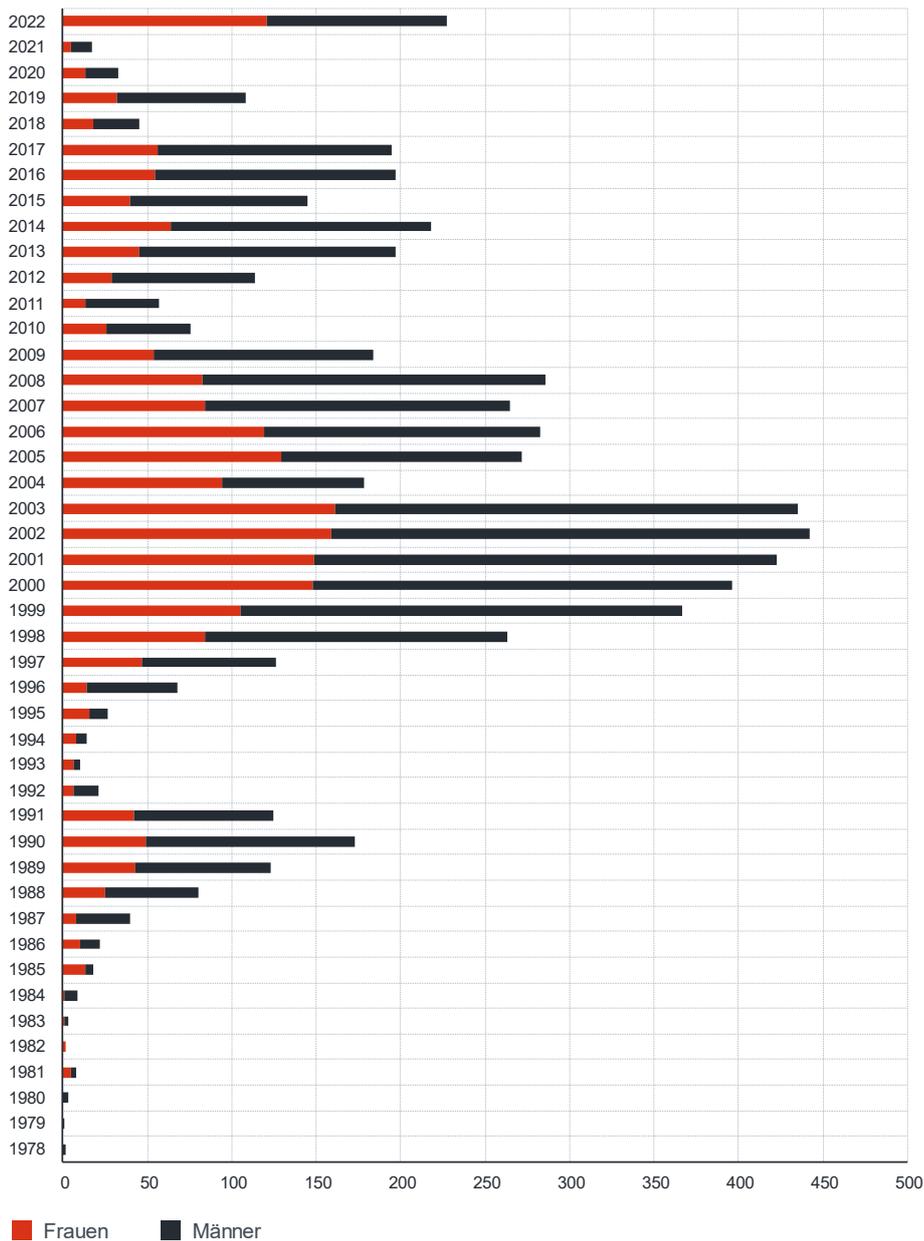


Quelle: EPA – FIPS

1.1.7 Personalbestand nach Dienstalter

Über 60 % (3 794) der EPA-Bediensteten wurden zwischen 1998 und 2009 eingestellt (und sind noch aktiv). Weitere 430 derzeitige Bedienstete (7 %) wurden in den letzten fünf Jahren eingestellt (und sind noch aktiv). 174 dieser Bediensteten sind Prüfer.

Schaubild 6 – Zahl der Bediensteten nach Jahr des Eintritts ins EPA, 31. Dezember 2022



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

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

Quelle: EPA-Statut, Anhang I

³ Manche Bedienstete der Stellengruppe 6 üben teilweise Führungsaufgaben aus, wofür sie eine Funktionszulage erhalten.

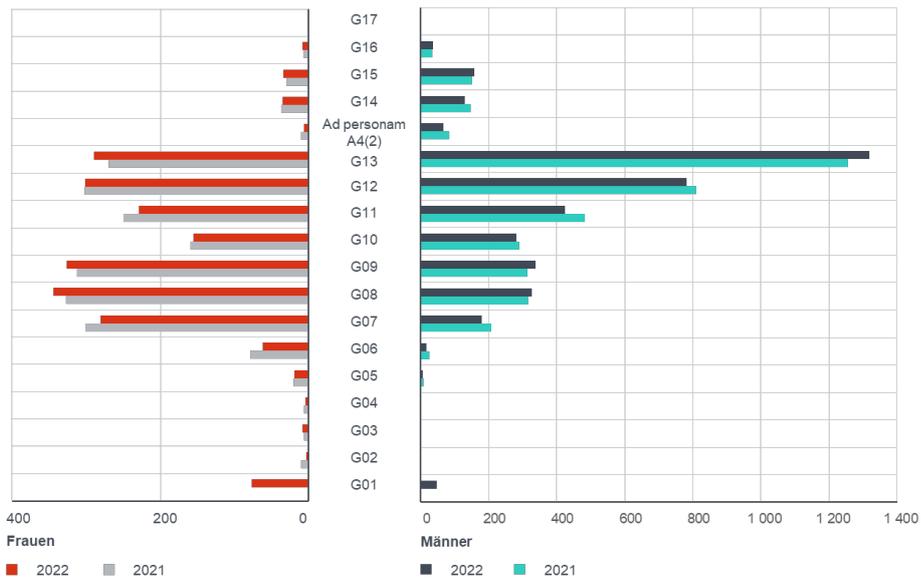
Tabelle 10 – Personalbestand nach Stellengruppe und Besoldungsgruppe, 31. Dezember 2022

Stellengruppe	Besoldungsgruppe	Personen 31.12.2021	Personen 31.12.2022	Veränderung	% des EPA-Gesamtpersonals*	% 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	39	42	7,69 %	0,67 %	72,41 %
	G15	16	16	0,00 %	0,25 %	27,59 %
Insgesamt		55	58	5,45 %	0,92 %	100,00 %
3	G15	165	175	6,06 %	2,78 %	48,48 %
	G14	185	164	-11,35 %	2,60 %	45,43 %
	G13	30	22	-26,67 %	0,35 %	6,09 %
Insgesamt		380	361	-5,00 %	5,73 %	100,00 %
4	Ad personam A4(2)	94	73	-22,34 %	1,16 %	1,61 %
	G13	1 496	1 586	6,02 %	25,18 %	34,89 %
	G12	1 112	1 082	-2,70 %	17,18 %	23,80 %
	G11	733	654	-10,78 %	10,38 %	14,39 %
	G10	381	364	-4,46 %	5,78 %	8,01 %
	G09	289	325	12,46 %	5,16 %	7,15 %
	G08	281	308	9,61 %	4,89 %	6,78 %
	G07	178	154	-13,48 %	2,45 %	3,39 %
Insgesamt		4 564	4 546	-0,39 %	72,18 %	100,00 %
5	G10	67	73	8,96 %	1,16 %	40,11 %
	G09	62	57	-8,06 %	0,91 %	31,32 %
	G08	46	41	-10,87 %	0,65 %	22,53 %
	G07	16	11	-31,25 %	0,17 %	6,04 %
Insgesamt		191	182	-4,71 %	2,89 %	100,00 %
6	G09	275	281	2,18 %	4,46 %	27,52 %
	G08	317	321	1,26 %	5,10 %	31,44 %
	G07	314	295	-6,05 %	4,68 %	28,89 %
	G06	105	79	-24,76 %	1,25 %	7,74 %
	G05	28	25	-10,71 %	0,40 %	2,45 %
	G04	8	6	-25,00 %	0,10 %	0,59 %
	G03	8	10	25,00 %	0,16 %	0,98 %
	G02	11	4	-63,64 %	0,06 %	0,39 %
Insgesamt		1 066	1 021	-4,22 %	16,21 %	100,00 %
Junge Fachkräfte	G01		125	Nicht zutreffend	1,98 %	100,00 %
Insgesamt			125	Nicht zutreffend	1,98 %	100,00 %
Insgesamt*		6 261	6 298	0,59 %	100,00 %	

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

Schaubild 7 – Personalbestand nach Geschlecht und Besoldungsgruppe, 2021/2022

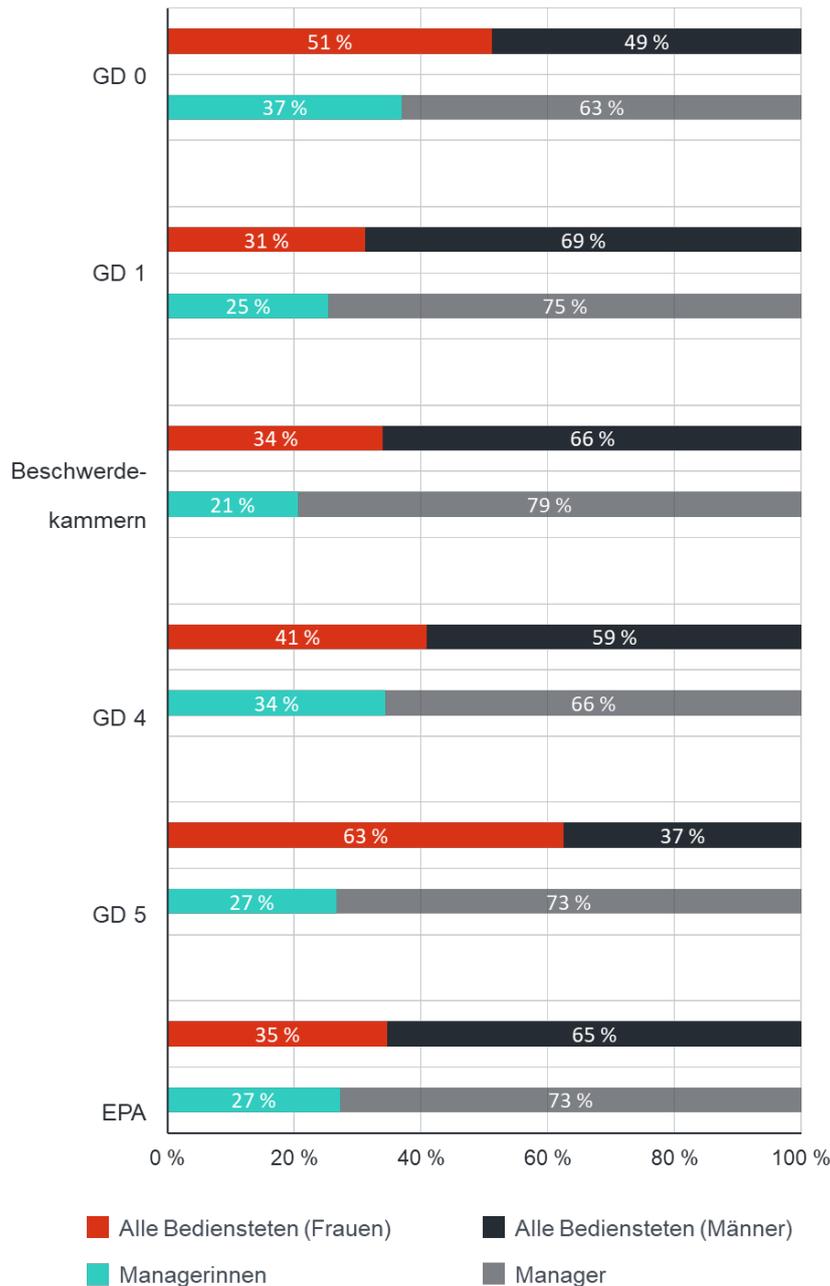


Quelle: EPA – FIPS

1.2.1 Aufschlüsselung der Führungskräfte nach Geschlecht, Generaldirektion und Stellengruppe

Ende 2022 lag der Frauenanteil unter den Führungskräften bei 27 %. Dies stellt einen leichten Rückgang gegenüber den Vorjahren dar (2021: 28 %). Der Anteil der weiblichen Führungskräfte variiert nach Generaldirektion (GD) und reicht von 21 % in den Beschwerdekammern bis 37 % in der GD 0. Die Variation in Bezug auf die Stellengruppe reicht von 17 % in der Stellengruppe 2 bis 62 % in der Stellengruppe 6. Junge Fachkräfte üben keine Führungsfunktionen aus.

Schaubild 8 – Aufschlüsselung der Führungskräfte nach GD und Geschlecht, 2022



Quelle: EPA – FIPS

Schaubild 9 – Aufschlüsselung der Führungskräfte nach Stellengruppe (SG) und Geschlecht, 2022



JF = Junge Fachkräfte

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

Quelle: EPA – FIPS

1.2.2 Stellenangebote: Zahl der freien Stellen

Tabelle 11 – Zahl der freien Stellen nach Art der Veröffentlichung und Stellengruppe, 2022

Art der Veröffentlichung	Stellengruppe	Fachlaufbahn	Führungs- laufbahn	Insgesamt
Interne/externe Veröffentlichungen	3	2	2	4
	4	51	1	52
	5	2		2
	Insgesamt	55	3	58
Interne Veröffentlichungen*	2	2	4	6
	3	2	22	24
	4	79	9	88
	5	5		5
	6	23		23
	Mehrere Stellengruppen	2		2
	Insgesamt	113	35	148
Insgesamt		168	38	206

Zeigt freie Stellen mit Veröffentlichungsdatum im Jahr 2022.

* 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

Von den 51 internen/externen Veröffentlichungen für die Stellengruppe 4, Fachlaufbahn, waren zwei für den Aufbau eines Juristen-Talentpools.

Während die Zahl der internen/externen Veröffentlichungen um 93 % zunahm (2021: 30; 2022: 58), ging die Zahl der internen Stellenausschreibungen um 72 % zurück, was vor allem daran lag, dass die interne Neuausrichtung von Prüfern rückläufig war (2022: 63; 2021: 432). Die Zunahme der internen/externen Veröffentlichungen in Stellengruppe 4 war hauptsächlich durch eine verstärkte PrüferEinstellung bedingt (33 offene Stellen 2022 gegenüber 16 offenen Stellen 2021). Eine Veröffentlichung kann die Besetzung mehrerer Positionen zur Folge haben.

Tabelle 12 – Zahl der Bewerbungen, 2020–2022

Zahl der Bewerbungen	Prüfer*	Sonstige*	Insgesamt
Insgesamt 2022	4 546	3 658	8 204
Insgesamt 2021	3 218	3 116	6 334
Insgesamt 2020	551	5 768	6 319

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

Quelle: EPA – SuccessFactors

2022 gingen beim EPA 8 204 Bewerbungen ein, fast 30 % mehr als in den zwei Vorjahren. Dies lag insbesondere an der Intensivierung der Kampagnen zur PrüferEinstellung.

2022 gingen pro Stellenausschreibung durchschnittlich 126 Bewerbungen ein, was einem Rückgang von 25 % gegenüber 2021 entspricht. Dies erklärt sich zum Teil dadurch, dass eine höhere Zahl von Stellen für Prüfer ausgeschrieben wurden, um die verschiedenen technischen Gebiete gezielter zu bedienen.

Tabelle 13 – Durchschnittliche Zahl der Bewerbungen pro Stellenausschreibung, 2020–2022

Durchschnittliche Zahl der Bewerbungen pro Stellenausschreibung	Prüfer*	Sonstige*	Insgesamt
2022	137	113	126
2021	191	147	169
2020**	318	113	118

* Nur Bewerbungen im Zusammenhang mit internen/externen Veröffentlichungen.

** 2020 gab es nur eine einzige Stellenausschreibung für Prüfer.

Quelle: EPA – SuccessFactors

1.2.3 Personaleinstellung und interne Mobilität

2022 wurden 229 externe Bewerber eingestellt (darunter 127 junge Fachkräfte) gegenüber 18 im Jahr 2021. Dies entspricht einer Zunahme um 211 Stellen, deren Ursache neben der Wiederaufnahme der PrüferEinstellung auch der Start des Programms für junge Fachkräfte war.

Das Durchschnittsalter der 2022 eingestellten Bewerber lag bei 30,7 Jahren (2021: 39,6 Jahre), die Altersspanne reichte von 21,1 bis 53,8 Jahre. Ohne die Kategorie der jungen Fachkräfte lag das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt der Einstellung bei 37,0 Jahren, die Altersspanne reichte von 26,8 bis 53,8 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. 2022 wurden 280 Stellen über eine der drei Ernennungsarten besetzt (2021: 106).

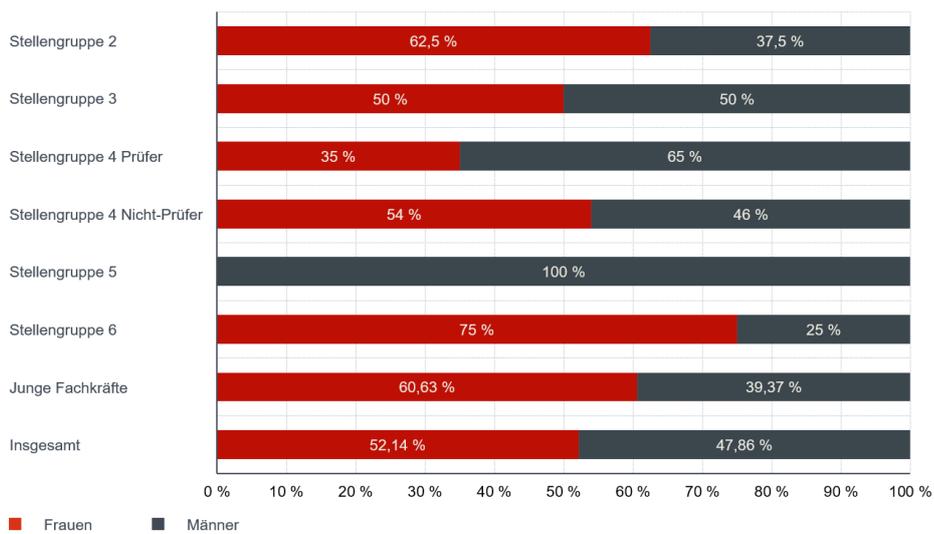
Tabelle 14 – Anzahl der Ernennungen nach einem Auswahlverfahren (extern und intern), 2021/2022

Art der Ernennung	Funktion	2021	2022	Veränderung
Externe Einstellung	Beschwerdekammern	1	1	0
	Sonstige	17	24	7
	Prüfer		77	77
	Junge Fachkräfte		127	127
Externe Einstellungen (insg.)		18	229	211
Beförderung	Beschwerdekammern	8	3	-5
	Sonstige	11	13	2
	Unterstützung für Patentverfahren	7	0	-7
Beförderungen (insg.)		26	16	-10
Versetzung innerhalb derselben Stellengruppe	Sonstige	22	32	10
	Prüfer*	39	3	-36
	Unterstützung für Patentverfahren	1	0	-1
Versetzungen innerhalb derselben Stellengruppe (insg.)		62	35	-27
Insgesamt		106	280	174

* 2021 wurden 39 Prüfer als Team-Manager ernannt, 2022 waren es 3.

Quelle: EPA – FIPS, Talentakquise

Schaubild 10 – Aufschlüsselung der eingestellten Bewerber (extern und intern), nach Geschlecht und Stellengruppe, 2022



Quelle: EPA – FIPS, Talentakquise

Neben internen Rekrutierungen zur Besetzung von Stellen fördert das EPA seit 2020 die interne Mobilität und konnte dadurch im Jahr 2022 150 vollständige Stellenwechsel realisieren; darunter waren 36 Prüfer, die das technische Gebiet wechselten. Darüber hinaus kam es im Jahr 2022 zu 89 teilweisen Stellenwechseln, d. h., die betreffenden Bediensteten übernehmen für einen Teil ihrer Arbeitszeit andere Aufgaben. Davon betrafen 4 Projekt- oder Programmmanager im Zusammenhang mit dem Strategieplan 2023 des EPA (2021: 17).

Tabelle 15 – Interne Mobilität, 2021/2022

Art des Stellenwechsels	2021	2022	Veränderung
Vollständig	152	150	-1,32 %
Teilweise	65	89	36,92 %
Insgesamt	217	239	10,14 %

Quelle: EPA – FIPS, Talentakquise, Corporate-Governance-Dienst

Insgesamt wechselten 273 Bedienstete 2022 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.⁴

⁴ Einige Bedienstete wechselten im Laufe des Jahres 2022 mehrmals ihre Stellen.

Tabelle 16 – Zahl der Neueinstellungen nach Nationalität, 2021/2022

Nationalität	2021	2022	Anteil	Ver- änderung	Davon junge Fachkräfte 2022
Deutsch	2	39	17,03 %	37	7
Spanisch	1	31	13,54 %	30	23
Portugiesisch	1	30	13,10 %	29	23
Italienisch	3	21	9,17 %	18	13
Französisch	0	19	8,30 %	19	7
Griechisch	0	11	4,80 %	11	5
Slowenisch	0	10	4,37 %	10	10
Türkisch	0	10	4,37 %	10	8
Britisch	3	7	3,06 %	4	0
Rumänisch	1	6	2,62 %	5	4
Albanisch	0	6	2,62 %	6	6
Irish	0	5	2,18 %	5	3
Niederländisch	2	5	2,18 %	3	2
Belgisch	2	4	1,75 %	2	2
Österreichisch	1	4	1,75 %	3	1
Polnisch	1	4	1,75 %	3	1
Ungarisch	0	4	1,75 %	4	3
Bulgarisch	0	3	1,31 %	3	2
Finnisch	0	3	1,31 %	3	2
Zyprisch	0	2	0,87 %	2	2
Makedonisch	0	2	0,87 %	2	1
Schweizerisch	1	1	0,44 %	0	1
Dänisch	0	1	0,44 %	1	0
Luxemburgisch	0	1	0,44 %	1	1
Insgesamt	18	229	100,00 %	211	127

Quelle: EPA – FIPS

1.2.4 Beförderungen

EPA-Bedienstete können in ihrer Laufbahn vorankommen, indem sie im normalen Beförderungsverfahren 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. 2022 wurden 659 Bedienstete im normalen Verfahren innerhalb derselben Stellengruppe befördert. 18 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.

2022 stiegen insgesamt 694 Bedienstete im Wege einer Beförderung auf.

Tabelle 17 – Zahl der beförderten Bediensteten, 2021/2022

Grundlage der Beförderung	2021		2022			Veränderung
	Stellen gruppe	Ins- gesamt	Frauen	Männer	Ins- gesamt	
Normales Beförderungsverfahren	2	2		3	3	50,00 %
	3	23	6	20	26	13,04 %
	4	485	131	364	495	2,06 %
	5	17	8	18	26	52,94 %
	6	118	85	24	109	-7,63 %
Normale Beförderungen (insg.)		645	230	429	659	2,17 %
Beförderungen durch Auswahl	2	2	2	2	4	100%
	3	0	1	3	4	Nicht zutreffend
	4	7	5		5	-28,57 %
	5	9			0	-100,00 %
Beförderungen durch Auswahl (insg.)		18	8	5	13	-27,78 %
Neueinstufungsverfahren	2	0		2	2	Nicht zutreffend
	3	0		1	1	Nicht zutreffend
	4	0		1	1	Nicht zutreffend
	5	0	1		1	Nicht zutreffend
Beförderungen durch Neueinstufung (insg.)		0	1	4	5	Nicht zutreffend
Insgesamt		663	239	438	677	2,11 %
Beschwerdekammern						
Ernennungen	2	2	2	1	3	50,00 %
	3	6			0	-100,00 %
Ernennungen (insg.)		8	2	1	3	-62,50 %
Beförderung	3	14	3	11	14	0,00 %
Beförderungen (insg.)		14	3	11	14	0,00 %
Beschwerdekammern insgesamt		22	5	12	17	-22,73 %
ALLE insgesamt		685	244	450	694	1,31 %

Quelle: EPA – FIPS

1.2.5 Talententwicklung

Das Budget für Personalentwicklungsmaßnahmen betrug 2022 insgesamt 9 695 000 EUR. 34 % dieser Mittel wurden tatsächlich ausgegeben.

Absolvierte Lernzeiten an der Talentakademie des EPA im Jahr 2022:

- 74 305 Stunden für Schulungen mit Kursleitern, für obligatorische oder empfohlene E-Learning-Module. Das entspricht im Durchschnitt 12,10 Stunden pro Bediensteten, der einen Schulungskurs absolvierte.
- 6 993 Stunden für externe Online-Lernplattformen. Das entspricht im Durchschnitt 4,19 Stunden pro Bediensteten, der einen Schulungskurs absolvierte.

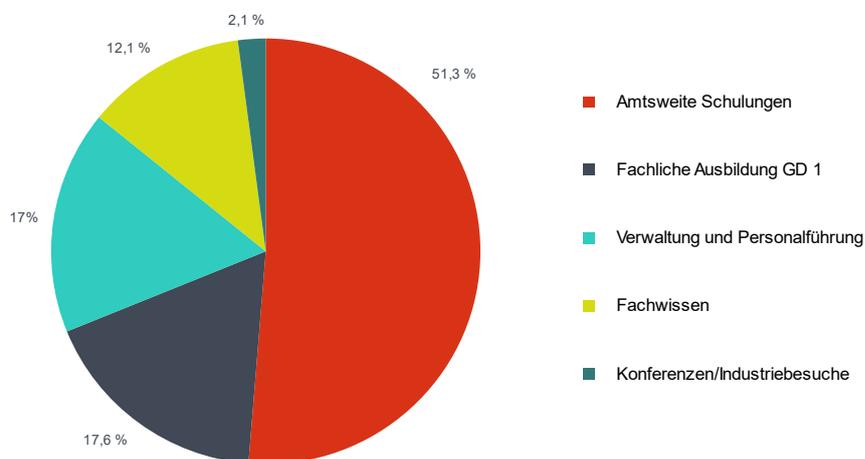
24,8 % der Trainingsstunden entfielen auf die Einführungskurse von Bediensteten, die neu eingestellt wurden oder eine neue Rolle übernahmen.

Tabelle 18 – Geplante und tatsächliche Talententwicklungsausgaben (in EUR), 2021/2022

	2021			2022		
	Geplant	Ausgegeben	in %	Geplant	Ausgegeben	in %
Gesamtausgaben	10 340 000	4 486 937	43,39 %	9 695 000	3 323 213	34,28 %

Quelle: EPA – FIPS

Schaubild 11 – Aufschlüsselung der Talententwicklungsausgaben, 2022



Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 19 – Kennzahlen der Talententwicklungsmaßnahmen, 2021/2022

Kennzahlen	2021	2022	Veränderung
Anzahl der Bediensteten, die mindestens eine Schulung mit Kursleiter oder ein obligatorisches oder empfohlenes E-Learning-Modul des EPA absolviert haben (in Personen)	5 385	6 139	14,00 %
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)	86,01 %	97,47 %	13,33 %
Anzahl der Bediensteten, die mindestens eine Schulung auf einer externen Online-Lernplattform absolviert haben (in Personen)	2 100	1 668	-20,57 %
Anteil der Bediensteten, die mindestens eine Schulung auf einer externen Online-Lernplattform absolviert haben (in % des EPA-Gesamtpersonals)	33,54 %	26,48 %	-21,05 %
Durchschnittliche Schulungsausgaben pro Bediensteten (in EUR)	717	528	-26,36 %
Durchschnittliche Schulungsausgaben pro Bediensteten mit mindestens einer Schulung (in EUR)	833	541	-35,05 %

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, 2021/2022

Reise zweck	2021			2022			Veränderung		
	Reisen	Personen	Ausgaben*	Reisen	Personen	Ausgaben*	Reisen	Personen	Ausgaben
Geschäfts- reise	18	17	28 843	260	157	350 482	1 344,44 %	823,53 %	1 115,15 %
Schulungs- reise	0	0	0	62	56	77 847	Nicht zutreffend	Nicht zutreffend	Nicht zutreffend
Kombi- nierte Reise	0	0	0	1	1	1 455	Nicht zutreffend	Nicht zutreffend	Nicht zutreffend
Insgesamt	18	17	28 843	323	214	429 784	1 694,54 %	1 158,82 %	1 390,10 %

* In EUR.

Quelle: EPA – Referat Ruhegehälter und Spezialdienste

Bei allen Indikatoren in dieser Kategorie war 2022 ein starker Zuwachs zu verzeichnen, da Reisen innerhalb Europas im Vergleich zu den pandemiebedingten Beschränkungen unter Normalbedingungen wieder aufgenommen wurden. 2022 unternahm insgesamt 157 Bedienstete eine Geschäftsreise (2021: 17, 2020: 389; 2019: 1 452).

1.2.7 Ausscheiden aus dem aktiven Dienst beim EPA

2022 schieden 190 Personen aus dem aktiven Dienst aus. Der Hauptgrund (in 78 % der Fälle) war der Eintritt in den Ruhestand. 2021 traten die Bediensteten durchschnittlich mit 60,9 Jahren in den Ruhestand, 2022 mit 61,0 Jahren.

Die Personalfluktuationsrate stieg von 2,64 % im Jahr 2021 auf 3,02 % im Jahr 2022.

Tabelle 21 – Aufschlüsselung der aus dem aktiven Dienst ausgeschiedenen Bediensteten, 2021/2022

Grund	2021	Anteil in % 2021*	2022	Anteil in % 2022*	Veränderung
Versetzung in den Ruhestand	144	87,27 %	149	78,42 %	3,47 %
Entlassung auf Antrag	10	6,06 %	32	16,84 %	220,00 %
Vertragsende	1	0,61 %	1	0,53 %	0,00 %
Sonstiges	10	6,06 %	8	4,21 %	-20,00 %
Insgesamt*	165	100,00 %	190	100,00 %	15,15 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 22 – Personalfluktuationsrate nach Funktion, 2021/2022

Funktion	2021	Fluktuationsrate 2021*	2022	Fluktuationsrate 2022*
Prüfer	69	1,73 %	85	2,14 %
Beschwerdekammern	7	3,57 %	8	4,23 %
Unterstützung für Patentverfahren	28	4,97 %	22	4,21 %
Sonstige	61	4,06 %	73	4,93 %
Junge Fachkräfte		Nicht zutreffend	2	1,60 %
	165	2,64 %	190	3,02 %

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

Quelle: EPA – FIPS

1.2.8 Programm "Pan-European Seal"/Junge Fachkräfte

Das ursprünglich einjährige Pan-European-Seal-Programm wurde erweitert, sodass im Rahmen einer ersten Beschäftigungsmöglichkeit bis zu drei Jahre Berufserfahrung gesammelt werden können. Nach einem internen Auswahlverfahren wurde 39 Teilnehmenden am Ende ihres ersten Jahres die Chance geboten, als EPA-Bedienstete weiterzumachen und ein spezifischeres zweijähriges Entwicklungsprogramm zu absolvieren.

2022 nahmen insgesamt 127 junge Fachkräfte (2021: 117) mit 22 verschiedenen Nationalitäten (2021: 27) am Programm teil. 61 % von ihnen waren Frauen (2021: 59 %). Die Gruppe umfasst 88 junge Fachkräfte in ihrem ersten und 39 junge Fachkräfte in ihrem zweiten Jahr. Das Durchschnittsalter in dieser Gruppe

beträgt 25,7 Jahre. Zwei junge Fachkräfte verließen das EPA 2022. Am Jahresende waren insgesamt 125 junge Fachkräfte im Amt.

52 junge Fachkräfte wurden 2022 dem Bereich Patenterteilungsprozess zugeteilt (2021: 44). Von diesen jungen Fachkräften befinden sich 35 in ihrem ersten und 17 in ihrem zweiten Jahr.

Seit dem Start im Jahr 2015 hat das EPA in allen acht Programmrunden 501 Trainees bzw. junge Fachkräfte aus 32 Nationen willkommen geheißen, 61 % waren Frauen.

2. Dienstbezüge

Die Gesamtausgaben für Grundgehälter und Zulagen beliefen sich 2022 auf insgesamt 971 Mio. EUR. Davon wurden 744 Mio. EUR für Grundgehälter und 227 Mio. EUR für Zulagen und Vergünstigungen aufgewendet.

2022 ging die Summe der Grundgehaltsaufwendungen gegenüber 2021 zurück.

2.1 Jährliche Gehaltsaufwendungen und Grundgehälter

Tabelle 23 – Grundgehälter (in EUR), 2021/2022

Stellengruppe	2021	2022	
	Summe der Grundgehaltsaufwendungen	Summe der Grundgehaltsaufwendungen	Durchschnittliches monatliches Grundgehalt ⁵
SG 1	1 105 718	1 105 718	18 428
SG 2	10 734 712	11 156 721	16 057
SG 3	67 045 344	63 907 465	14 665
SG 4	575 556 948	569 539 542	10 970
SG 1–4 insg.	654 442 723	645 709 447	11 322
SG 5	17 824 277	17 429 931	7 997
SG 06	82 896 213	79 529 511	6 749
SG 5–6 insg.	100 720 490	96 959 441	6 944
Junge Fachkräfte		1 125 873	2 529
Gesamt	755 163 213	743 794 873	10 412

Quelle: EPA – FIPS

⁵ Die Methodik zur Berechnung des durchschnittlichen monatlichen Grundgehalts wurde 2022 insofern geändert, als nunmehr auf die Vollzeitäquivalente (VZÄ) über das gesamte Jahr und nicht mehr auf die Personalstärke am Jahresende Bezug genommen wird. Nach dieser Methodik lag das durchschnittliche monatliche Grundgehalt 2021 bei insgesamt 10 428 EUR.

2.2 Vergleich zwischen 10. und 90. Perzentil

Die höchstbezahlten 10 % der Bediensteten beziehen ein monatliches volles Grundgehalt von 15 108 EUR oder mehr (90. Perzentil). Die niedrigstbezahlten 10 % der Bediensteten beziehen ein monatliches volles Grundgehalt von 7 082 EUR oder darunter (10. Perzentil). Das Verhältnis zwischen dem 90. und dem 10. Perzentil beträgt also 2,13 (2021: 2,09).⁶

2.3 Leistung und Belohnung

Tabelle 24 – Belohnungen (in EUR), 2021/2022

Art der Belohnung	Ruhegehaltsfähig/ nicht ruhegehaltsfähig	2021	2022
Gehaltsstufen/Beförderungen	Ruhegehaltsfähig	11 485 719	10 701 193
Individueller Bonus	Nicht ruhegehaltsfähig	5 356 000	6 221 329
Gemeinschaftlicher Bonus	Nicht ruhegehaltsfähig	5 018 000	2 962 000
Gesamt		21 859 719	19 884 522

Quelle: EPA – Entgeltsysteme

Anteil der Bediensteten, die 2022 für die Leistung im Jahr 2021 eine Belohnung erhielten:

- 59,7 % 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 (2021: 69,3 %).
- 29,1 % der in Betracht kommenden Bediensteten erhielten für ihre Leistung im Jahr 2021 einen individuellen Bonus als nicht ruhegehaltsfähige Belohnung (2021: 29,2 %).
- 24,7 % der in Betracht kommenden Bediensteten erhielten einen gemeinschaftlichen Bonus für ihren spezifischen Beitrag zu amtsweiten/strategischen Projekten, gemeinschaftlichen Initiativen oder besonders erfolgreichen Einheiten (2021: 40,4 %).
- Insgesamt erhielten 76,6 % der Bediensteten, die dafür in Betracht kamen, im Rahmen der individuellen Belohnungsrunde eine Belohnung (2021: 84,4 %).

⁶ Ohne junge Fachkräfte.

2.4 Zulagen und Vergünstigungen

Zusätzlich zu den Grundgehältern wurden 2022 über 227 Mio. EUR in Form von Zulagen und Vergünstigungen ausgezahlt, von denen 96 Mio. EUR auf die Auslandszulage entfielen, auf die 66 % aller Bediensteten Anspruch haben (Art. 72 Statut).

Tabelle 25 – Zulagen und Vergünstigungen, 2021/2022

Kategorie	Zulage/Vergünstigung*	2021	2022	Veränderung
Familie	Unterhaltsberechtigtenzulage	35 052 825	34 231 836	-2,34 %
	Haushaltszulage	35 042 379	34 480 429	-1,60 %
	Kinderbetreuungszulage/ Kleinkindzulage ⁷	3 041 517	4 169 532	37,09 %
	Erziehungszulage	40 064 238	43 963 127	9,73 %
	Vergütung während des Elternurlaubs/Urlaubs aus familiären Gründen	1 059 052	1 103 009	4,15 %
	Geburtenzulage	109 870	97 957	-10,84 %
Arbeits- bezogen	Zulage für Überstunden und Schichtdienst	1 383 020	973 084	-29,64 %
	Mietzulage	1 116 130	1 091 747	-2,18 %
	Einrichtungsbeihilfe	235 814	471 429	99,92 %
	Umzugskosten	620 510	714 587	15,16 %
	Sprachenzulage	112 324	93 955	-16,35 %
	Reisekosten	31 735	27 854	-12,23 %
	Funktionszulage	2 166 046	2 165 201	-0,04 %
	Extraaufgaben für Prüfer	35 000	275	-99,21 %
	Zulagenpauschale für junge Fachkräfte	Nicht zutreffend	40 732	Nicht zutreffend
Dienstaus- übung im Ausland	Auslandszulage	100 756 168	96 412 713	-4,31 %
	Heimaturlaub	3 274 909	2 991 648	-8,65 %
Ausscheiden	Abgangsgeld	777 832	1 659 765	113,38 %
	Zahlungen aus dem Gehaltssparplan	1 677 828	1 573 509	-6,22 %
	Entlassungsabfindung	38 126	0	-100,00 %
	Abfindung	0	0	Nicht zutreffend
Sonstige	Verschiedenes	962 010	981 952	2,07 %
Insgesamt		227 557 331	227 244 341	-0,14 %

* Siehe Glossar unter "Zulagen und Vergünstigungen".

Quelle: EPA – FIPS

⁷ Die 2021 eingeführte Kleinkindzulage wurde nach einem anderen Rechnungslegungsverfahren verbucht als die übrigen Zulagen und wurde unter "Verschiedenes" ausgewiesen. Die Zahlen von 2021 wurden korrigiert, sodass die Kleinkindzulage in der richtigen Kategorie erscheint.

Im September 2021 nahm das EPA eine Reform der Erziehungs- und der Kinderbetreuungszulage für die Kinder aller Bediensteten vor, unabhängig von der Nationalität der Bediensteten. Im Zuge der Reform wurde die Kleinkindzulage eingeführt, die die Kinderbetreuungszulage sukzessive ablösen wird.

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

Neben den vorgenannten Zahlungen leistet das Amt auch einen direkten 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), 2021/2022

Art der Ausgaben	2021	2022	Veränderung
Subvention von Krippenplätzen	505 880	533 415	5,44 %
Europäische Schule München	26 408 740	25 889 380	-1,97 %
Insgesamt	26 914 620	26 422 795	-1,83 %

Quelle: EPA – FIPS

Die häufigste Besoldungsgruppe in Stellengruppe 4 ist G13. Die häufigste Gehaltsstufe 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 **16 258 EUR** netto, das sich wie folgt zusammensetzt:

- Grundgehalt: 13 508 EUR
- Haushaltszulage: 810 EUR
- Auslandszulage: 2 702 EUR
- Unterhaltsberechtigtenzulage: 746 EUR
- Kleinkindzulage⁸: 350 EUR
- Erziehungszulage: 112 EUR
- Abzüge insgesamt: -1 970 EUR

In den Niederlanden bezieht derselbe Bedienstete ein monatliches Gesamtgehalt von rund **16 634 EUR** netto, das sich wie folgt zusammensetzt:

- Grundgehalt: 13 529 EUR
- Haushaltszulage: 812 EUR
- Auslandszulage: 2 706 EUR
- Unterhaltsberechtigtenzulage: 748 EUR
- Kleinkindzulage: 700 EUR
- Erziehungszulage: 112 EUR
- Abzüge insgesamt: -1 973 EUR

⁸ Eine doppelte Kleinkindzulage von 700 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 350 EUR, während in Den Haag mehr Bedienstete die doppelte Zulage erhalten. Dies wurde in den angegebenen repräsentativen Gehältern berücksichtigt.

Die häufigste Besoldungsgruppe in den Stellengruppen 5 und 6 ist G8. Die häufigste Gehaltsstufe in dieser Besoldungsgruppe ist Stufe 1. Ein in Deutschland beschäftigter verheirateter Verwaltungssachbearbeiter der Besoldungsgruppe G8/1 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 **7 275 EUR** netto, das sich wie folgt zusammensetzt:

- Grundgehalt: 6 637 EUR
- Haushaltszulage: 398 EUR
- Unterhaltsberechtigtenzulage: 746 EUR
- Kleinkindzulage: 350 EUR
- Erziehungszulage: 112 EUR
- Abzüge insgesamt: -968 EUR

In den Niederlanden bezieht ein vergleichbarer Bediensteter ein monatliches Gesamtgehalt von rund **7 637 EUR** netto, das sich wie folgt zusammensetzt:

- Grundgehalt: 6 647 EUR
- Haushaltszulage: 399 EUR
- Unterhaltsberechtigtenzulage: 748 EUR
- Kleinkindzulage: 700 EUR
- Erziehungszulage: 112 EUR
- Abzüge insgesamt: -969 EUR

2.5 Baudarlehen

Jeder Beamte im aktiven Dienst, der seit mindestens zwei Jahren im Dienst des Amtes 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 2022 bestanden insgesamt 1 505 aktive Darlehen mit einer Gesamtrestschuld von rund 102,5 Millionen EUR.

Tabelle 27 – Baudarlehen, 2021/2022

Baudarlehen	2021	2022	Veränderung
Zahl der neuen Anträge	138	100	-27,54 %
Summe aller neuen Baudarlehen in EUR (Budget)	12 296 591	8 936 803	-27,32 %
Zahl der ausgezahlten neuen Darlehen	127	81	-36,22 %
Gesamtzahl der ausstehenden Darlehen	1 498	1 505	0,47 %
Zinssatz für das gesamte durchschnittl. Kapital	0,72 %	0,60 %	-16,67 %
Summe der Restschuld in EUR	108 298 658	102 497 995	-3,36 %

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 2022 insgesamt rund 405 Mio. EUR aufgewendet.

3.1 Versichertenpopulation des EPA-Sozialversicherungssystems

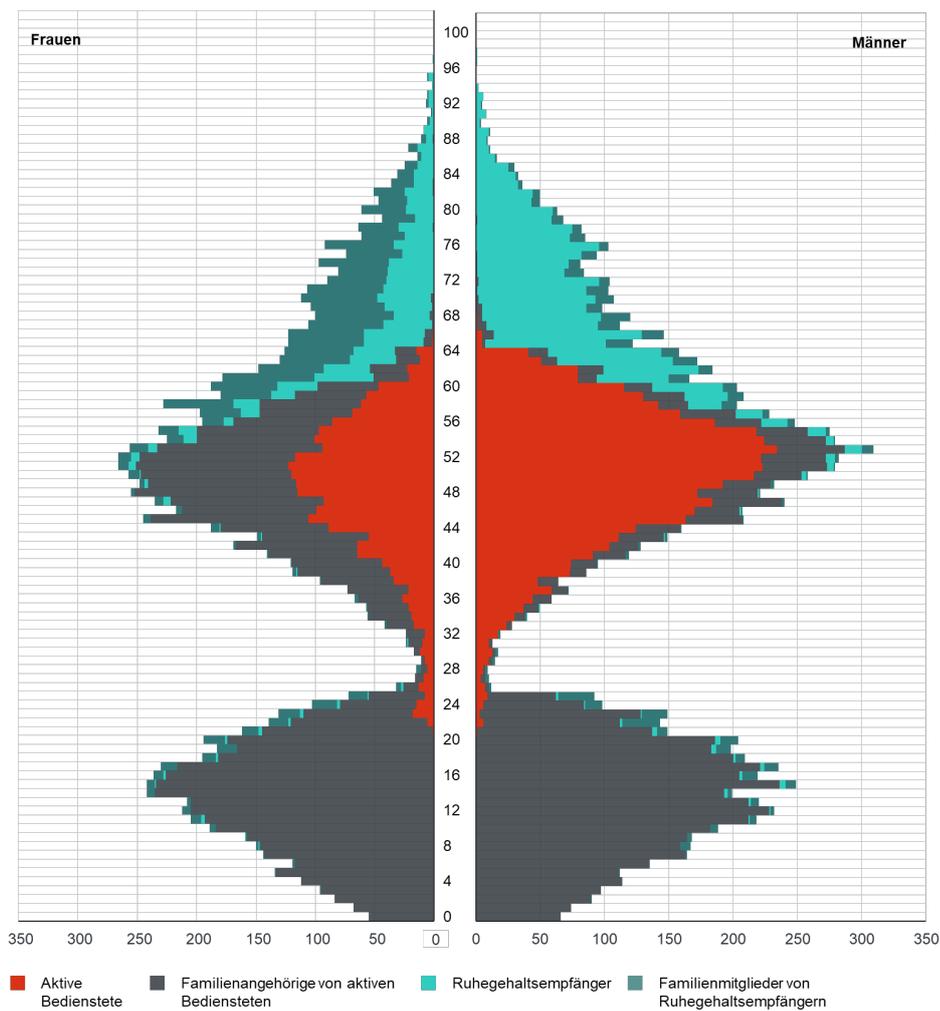
Ende 2022 gehörten dem EPA-Sozialversicherungssystem 23 204 Personen an. Die Gesamtversichertenpopulation umfasst auch Bedienstete im nicht aktiven Dienst (z. B. Bedienstete im unbezahlten Urlaub), die trotzdem weiterhin dem EPA-System angehören.

Tabelle 28 – Aufschlüsselung der Versicherten des EPA-Sozialversicherungssystems, 2021/2022

Kategorie	2021	2022	Veränderung
Aktive Bedienstete im Sozialversicherungssystem	6 261	6 298	0,59 %
Unbezahlter Urlaub, Abordnung, einstweiliger Ruhestand	9	11	22,22 %
Versorgungsempfänger	3 084	3 200	3,76 %
Familienangehörige (Ehegatten und Unterhaltsberechtigte)	13 647	13 695	0,35 %
Insgesamt	23 001	23 204	0,88 %

Quelle: ISRP; EPA – FIPS

Schaubild 12 – Alterspyramide aller Versicherten der EPA-Sozialversicherung,
31. Dezember 2022



Quelle: ISRP; EPA – FIPS

3.2 Sozialeleistungen

Tabelle 29 – Aufschlüsselung der Sozialleistungen aus den kollektiven Versicherungen in EUR, 2021/2022

Leistungsart	2021	2022	Veränderung
Erstattung von Krankheitskosten	74 333 021	81 531 328	9,68 %
Pflegeversicherung	6 258 179	6 648 110	6,23 %
Todesfallversicherung	1 883 808	3 218 775	70,87 %
Leistungen insgesamt	82 475 008	91 398 213	10,82 %

Quelle: EPA – FIPS; Cigna

3.3 Zahlungen für Versorgungsempfänger

Ende 2022 gab es 3 322 Versorgungsempfänger, 4,6 % mehr als zum Jahresende 2021.

Tabelle 30 – Aufschlüsselung nach Art der Versorgungsbezüge, 2021/2022

Art der Versorgungsbezüge	Zahl der Empfänger 2021	Zahl der Empfänger 2022	Durchschnittl. monatliche Grundversorgungsbezüge (in EUR), 2021	Durchschnittl. monatliche Grundversorgungsbezüge (in EUR), 2022
Versetzung in den Ruhestand	2 671	2 800	6 801	6 804
Hinterbliebenenversorgung	389	405	4 258	4 261
Waisengeld	116	117	1 144	1 175
Insgesamt	3 176	3 322	6 283	6 296

Quelle: ISRP

Tabelle 31 – Aufschlüsselung der Zahlungen in EUR, 2021/2022

Leistungen im Zusammenhang mit Versorgungsbezügen	2021	2022	Veränderung
Grundversorgungsbezüge	236 772 681	247 259 958	4,43 %
Steuerliche Anpassung	48 307 211	51 512 881	6,64 %
Sonstige (Zulagen, Ausgleich)	13 220 029	14 479 540	9,53 %
Insgesamt	298 299 921	313 252 378	5,01 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 32 – Schlüsselzahlen für Ruhegehaltsempfänger, 31. Dezember 2022

Stellen- gruppe	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	1 834	61,2	28,6	13 920
SG 5–6	966	60,6	30,7	7 452
Insgesamt	2 800	61,0	29,3	11 688

Quelle: ISRP; EPA – FIPS

Ein verheirateter Ruhegehaltsempfänger in G13/5 ohne unterhaltsberechtigzte 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:	7 564 EUR
▪ Haushaltszulage:	454 EUR
▪ Steuerliche Anpassung	1 424 EUR
▪ Abzüge für Kranken- und Pflegeversicherung:	-269 EUR
▪ Nationale Steuer:	-2 253 EUR
▪ Insgesamt:	6 920 EUR

Ein verheirateter Ruhegehaltsempfänger in G9/5 ohne unterhaltsberechtigzte 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:	4 873 EUR
▪ Haushaltszulage:	292 EUR
▪ Steuerliche Anpassung	549 EUR
▪ Abzüge für Kranken- und Pflegeversicherung:	-173 EUR
▪ Nationale Steuer:	-924 EUR
▪ Insgesamt:	4 617 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 Versorgungssystem des EPA

Wie andere internationale Organisationen muss auch das EPA ein unabhängiges Sozialversicherungs- und Versorgungssystem bereitstellen, organisieren und finanzieren.

Zur Finanzierung der verschiedenen Leistungen aus dem Sozialversicherungs- und Versorgungssystem zahlen das Amt und die Leistungsempfänger Beiträge in das System ein. Der größte Teil des Beitragsaufkommens, nämlich 240 Mio. EUR im Jahr 2022 (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 Versorgungssystem und zum Gehaltssparplan (in EUR), 2021/2022

Gesamtbeiträge zum Sozialversicherungs- und Versorgungssystem und zum Gehaltssparplan in EUR	2021	2022	Veränderung
EPA	240 266 989	240 090 693	-0,07 %
Bedienstete	113 857 134	113 357 729	-0,44 %
Versorgungsempfänger	8 425 334	8 791 535	4,35 %
Insgesamt	362 549 457	362 239 958	-0,09 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 34 – Beiträge zum Sozialversicherungssystem (ohne Versorgungssystem) in EUR, 2021/2022

Beiträge zum Sozialversicherungssystem (ohne Versorgungssystem) in EUR	2021	2022	Veränderung
EPA	74 274 163	75 417 262	1,54 %
Bedienstete	30 861 412	31 020 883	0,52 %
Versorgungsempfänger	8 425 334	8 791 535	4,35 %
Insgesamt	113 560 909	115 229 680	1,47 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 35 – Gesamtbeiträge zum Versorgungssystem (in EUR), 2021/2022

Beiträge zum Versorgungssystem	2021	2022	Veränderung
EPA	154 112 416	151 896 693	-1,44 %
Bedienstete	77 055 478	75 948 413	-1,44 %
Insgesamt	231 167 894	227 845 106	-1,44 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 35a – Gesamtbeiträge zum Gehaltssparplan (in EUR), 2021/2022

Beiträge zum Gehaltssparplan	2021	2022	Veränderung
EPA	11 880 410	12 776 738	7,54 %
Bedienstete	5 940 244	6 388 433	7,54 %
Insgesamt	17 820 654	19 165 172	7,54 %

Quelle: EPA – FIPS

Das im Gehaltssparplan angelegte Vermögen belief sich am 31. Dezember 2022 auf 188,9 Mio. EUR. Das in den RFPSS angelegte Vermögen belief sich am 31. Dezember 2022 auf 10,43 Mrd. EUR.

Zudem beschloss das EPA 2022 eine Übertragung von 196 Mio. EUR aus seinen Barmitteln an den Pensionsreservfonds der RFPSS sowie eine Mittelübertragung von 4 Mio. EUR an den Gehaltssparplan. Mit diesen Übertragungen belief sich der Gesamtbeitrag des EPA zum Versorgungssystem und zum Gehaltssparplan auf 364,7 Mio. EUR. Die Beitragsleistungen 2022 erfolgten somit in einem Verhältnis von 81,58 % durch das EPA (2021: 79 %) zu 18,42 % durch das Personal (2021: 21 %).

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 der Europäischen Patentorganisation oder durch Gleitzeit.

2022 leisteten 6 121 Bedienstete zu irgendeinem Zeitpunkt Telearbeit, wobei jeder von ihnen an durchschnittlich 142 Tagen in Telearbeit tätig war. Telearbeit war den Bediensteten auch von einem anderen Ort als dem normalen Wohnort erlaubt, bis zu 60 Tage konnte in einem anderen EPÜ-Staat als dem Land der dienstlichen Verwendung gearbeitet werden. 53 % (3 233) der Telearbeiter arbeiteten mindestens einmal von einem anderen Ort aus, davon 3 050 aus dem Ausland. Von diesem Personenkreis wurde 2022 an durchschnittlich 30 Tagen Telearbeit aus dem Ausland geleistet.

Im Juni 2022 führte das EPA das Projekt "Neue Formen der Arbeit" ein, zunächst als zweijähriges Pilotprojekt. Das Projekt soll eine Roadmap dafür sein, wie die Menschen zukünftig im Amt arbeiten werden. So stellte das Jahr 2022 eine Mischung aus den Notfallrichtlinien aus der Zeit der Pandemie und den "Neuen Formen der Arbeit" dar.

4.1 Teilzeit

2022 arbeiteten 13 % aller EPA-Bediensteten in Teilzeit (die Arbeitszeit kann maximal auf 50 % reduziert werden). Rund 75 % der Teilzeitbeschäftigten waren Frauen. Diese Zahlen sind gegenüber dem Vorjahr stabil geblieben.

Tabelle 36 – Aufschlüsselung der Bediensteten in Voll-/Teilzeit nach Dienstort, 2021/2022

Be- dienstete	Dienstort	31.12.2021			31.12.2022			Ver- änderung
		Frauen	Männer	Ins- gesamt	Frauen	Männer	Ins- gesamt	
Vollzeit	München	898	2 114	3 012	1 005	2 129	3 134	4,05 %
	Den Haag	540	1 616	2 156	550	1 585	2 135	-0,97 %
	Berlin	50	119	169	46	118	164	-2,96 %
	Wien	29	34	63	27	30	57	-9,52 %
	Insgesamt	1 517	3 883	5 400	1 628	3 862	5 490	1,67 %
	Anteil am Gesamt- personal	71,39 %	93,88 %	86,25 %	74,61 %	93,83 %	87,17 %	
Teilzeit	München	390	115	505	354	115	469	-7,13 %
	Den Haag	199	119	318	180	123	303	-4,72 %
	Berlin	10	19	29	12	16	28	-3,45 %
	Wien	9		9	8		8	-11,11 %
	Insgesamt	608	253	861	554	254	808	-6,16 %
	Anteil am Gesamt- personal	28,61 %	6,12 %	13,75 %	25,39 %	6,17 %	12,83 %	
Insgesamt	2 125	4 136	6 261	2 182	4 116	6 298	0,59 %	

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 37 – Aufschlüsselung nach Arbeitszeitverkürzung, 2021/2022

Arbeitszeit- verkürzung	Zahl der Bediensteten am 31.12.2021	Anteil aller Teilzeit- beschäftigten	Zahl der Bediensteten am 31.12.2022			
			Frauen	Männer	Ins- gesamt	Anteil aller Teilzeit- beschäftigten
50-59 %	46	5,34 %	32	9	41	5,07 %
60-69 %	93	10,80 %	75	16	91	11,26 %
70-79 %	120	13,94 %	97	21	118	14,60 %
80-89 %	447	51,92 %	252	151	403	49,88 %
90-99 %	155	18,00 %	98	57	155	19,18 %
Insgesamt*	861	100,00 %	554	254	808	100,00 %

* Bei den Gesamtprozentätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

4.2 Gleit- und Kompensationszeit

Die Bediensteten nahmen 2022 im Schnitt 1,2 Tage Gleitzeitausgleich (in VZÄ^K). Beim Kompensationszeitausgleich betrug der entsprechende Wert 5,9 Tage (in VZÄ^K).

Tabelle 38 – Aufschlüsselung des Gleitzeit- und Kompensationszeitausgleichs, 2021/2022

Art des Zeitausgleichs	Fehltage* 2021	Fehltage* 2022	Veränderung
Gleitzeit	4 978	7 657	53,82 %
Kompensationszeit	33 805	37 093	9,73 %

* 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

Bei Überstunden und Rufbereitschaft ist ein Rückgang zu beobachten. Der Schichtdienst hat das dritte Jahr in Folge abgenommen.

Tabelle 39 – Überstunden, Schichtdienst und Rufbereitschaft, 2021/2022

Überstunden, Schichtdienst und Rufbereitschaft (in Stunden)	2021	2022	Veränderung
Überstunden	1 120	916	-18,23 %
Rufbereitschaft	117 805	82 338	-30,11 %
Schichtdienst	1 317	1 313	-0,32 %

Quelle: EPA – FIPS

4.4 Arbeitstage und Fehlzeiten

Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen zählen als Urlaub aus sozialen Gründen. 2022 nahmen 1 094 Bedienstete im Schnitt jeweils 18,4 Tage Elternurlaub in Anspruch. Ferner nahmen 87 Bedienstete Urlaub aus familiären Gründen. Durchschnittlich nahm jeder dieser Bediensteten 22,7 Tage Urlaub aus familiären Gründen.

Tabelle 40 – Umfang und Gründe von Fehlzeiten sowie Auswirkung auf die Gesamtzahl der Arbeitstage, 2021/2022

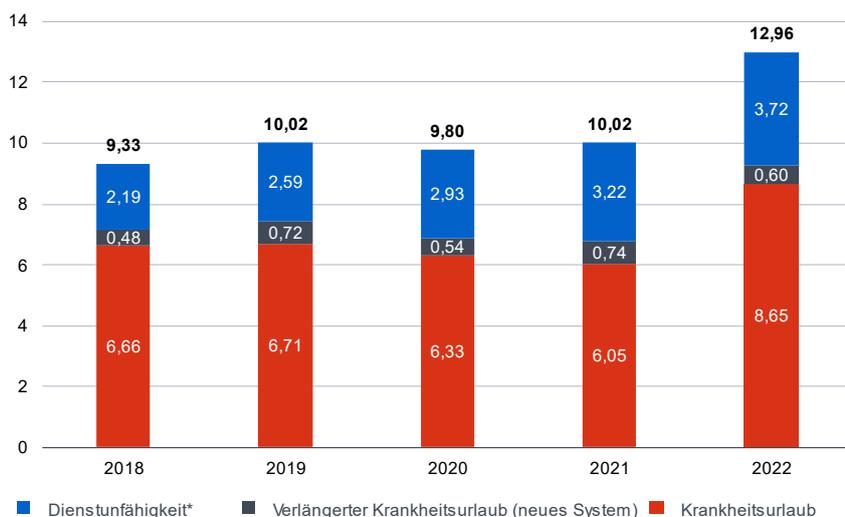
Kategorie der Abwesenheit	2021			2022			Veränderung
	Zahl der Fehltage*	Durchschnittl. Zahl der Fehltage/VZÄ ^{K**}	Anteil der Fehltage an der Gesamtzahl der Arbeitstage	Zahl der Fehltage*	Durchschnittl. Zahl der Fehltage/VZÄ ^{K**}	Anteil der Fehltage an der Gesamtzahl der Arbeitstage	Zahl der Fehltage
Jahres- und Heimaturlaub	217 861	34,51	13,72 %	221 083	35,02	13,93 %	1,48 %
Krankheitsurlaub	63 235	10,02	3,98 %	80 842	12,96	5,20 %	27,85 %
Urlaub aus sozialen Gründen	62 461	9,89	3,93 %	35 143	5,57	2,21 %	-43,74 %
Unbezahlter Urlaub	1 129	0,18	0,07 %	3 147	0,50	0,20 %	178,70 %
Insgesamt	344 686	54,60	21,71 %	340 214	54,04	21,54 %	-1,18 %

* 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), 2018 – 2022



* 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 dienstunfähig gewordene Bedienstete nicht in die Krankenstandsstatistik einbezogen wurden, während sie im derzeitigen System im aktiven Dienst verbleiben und in die Statistik einbezogen werden.

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 41 – Aufschlüsselung der Gesamtzahl der Krankheitstage, 2021/2022

Kategorie	2021		2022		Veränderung Gesamtzahl Tage pro VZÄ ^K	Veränderung Kapazitätsverlust
	Gesamtzahl Tage pro VZÄ ^K	Kapazitätsverlust in %	Gesamtzahl Tage pro VZÄ ^K	Kapazitätsverlust in %		
Kurzzeitiger/normaler Krankheitsurlaub	6,05	2,41 %	8,65	3,47 %	42,98 %	43,98 %
Verlängerter Krankheitsurlaub	0,74	0,30 %	0,6	0,24 %	-18,92 %	-20,00 %
Dienstunfähigkeit	3,22	1,28 %	3,72	1,49 %	15,53 %	16,41 %
Krankheitstage insg.*	10,02	3,98 %	12,96	5,20 %	29,34 %	30,65 %

* Bei den Gesamtwerten können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 42 – Anzahl von Krankheitstagen nach prozentualem Anteil der Bediensteten, 2021/2022

Zahl der Krankheitstage (T)	% der Bediensteten 2021	% der Bediensteten 2022
0 Tage	41,39 %	25,02 %
0 Tage < T < 3 Tage	17,05 %	11,31 %
3 Tage ≤ T < 5 Tage	9,94 %	11,72 %
5 Tage ≤ T < 10 Tage	12,32 %	21,87 %
10 Tage ≤ T < 15 Tage	5,97 %	10,70 %
15 Tage ≤ T	13,34 %	19,38 %
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 und Abteilung Ärztliche Beratung)

Tabelle 43 – Tätigkeitsvolumen* Betriebsmedizinischer Dienst, 2021/2022

Tätigkeitsvolumen Betriebsmedizinischer Dienst	2021	2022	Veränderung
Zahl der Bediensteten, die den Dienst konsultierten	1 267	2 594	104,74 %
Zahl der Fälle**	1 513	3 350	121,41 %
Zahl der internen Konsultationen	4 437	4 861	9,56 %

* Aufgrund von COVID-19 Tätigkeit vorwiegend per Videoanruf/Telefon.

** Mit Diagnose.

Quelle: EPA – Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Cority

Tabelle 44 – Tätigkeitsfeld Gesundheitsdienst, 2021/2022

Art der Tätigkeit*	2021	2022	Veränderung
Angeordnete Untersuchungen, Rundschreiben Nr. 367	380	525	38,16 %
Reintegrationsgespräche	471	351	-25,48 %
Besuche am Arbeitsplatz durch Ergonomen/Betriebskrankenpfleger/ErgoWUCs**	11	27	145,45 %
Virtuelle Besuche am Arbeitsplatz durch Ergonomen/Betriebskrankenpfleger/ErgoWUCs***	1 103	1 686	52,86 %
Vorsorgeuntersuchungen	511	535	4,70 %
Einstellungsuntersuchungen	47	126	168,09 %
Erste Hilfe	28	11	-60,71 %
Sehtests**	0	14	Nicht zutreffend
Interne Physiotherapiebehandlungen**	3 475	3 496	0,60 %
Gripeschutzimpfungen	2 681	2 199	-17,98 %
COVID-19-Schutzimpfungen	1 369	0	-100,00 %

* Aufgrund von COVID-19 Tätigkeit vorwiegend per Videoanruf/Telefon.

** Aufgrund von COVID-19 eingeschränkter Zugang zu den Räumlichkeiten und reduzierter direkter Kontakt.

*** Einführung virtueller Besuche am Arbeitsplatz – Bedienstete in Telearbeit virtuell über MS Teams aufgesucht.

Quelle: EPA – Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Cority

Die Nutzung der externen Mitarbeiterberatung (Employee Assistance Programme, EAP) lag 2022 bei 3,68 %. Von den 243 Kontaktaufnahmen betrafen 143 Beratung und 100 Work/Life-Dienstleistungen.

5.2 Arbeitsunfälle

Tabelle 45 – Gemeldete Arbeitsunfälle, 2021/2022

Dienstort	2021	2022
München	6	6
Den Haag	5	8
Berlin	0	0
Wien	0	0
Brüssel	0	0
Insgesamt	11	14

Quelle: EPA – Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Sechs Arbeitsunfälle ereigneten sich auf dem Betriebsgelände, sechs auf dem Weg zur/von der Arbeit und zwei während der Telearbeit. Insgesamt gab es dadurch 13 Krankheitstage.

5.3 Ausgaben für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Die Gesamtausgaben für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit nahmen gegenüber 2021 um 26 % zu, insbesondere aufgrund der Zunahme der Einstellungen und der Kosten für die Einstellungsuntersuchung. Die Dienstleistungen für Sicherheit am Arbeitsplatz in Den Haag wurden zum Teil auch ausgelagert.

Tabelle 46 – Aufschlüsselung der sonstigen Ausgaben für Gesundheitsschutz (in EUR), 2021/2022

Kategorie	2021	2022	Veränderung
Vorsorgeuntersuchungen	260 732	197 585	-24,22 %
Einstellungsuntersuchungen	9 579	53 045	453,76 %
Ausgaben für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	1 462 882	1 935 320	32,30 %
Insgesamt	1 733 193	2 185 950	26,12 %

Quelle: EPA – FIPS

5.4 Ausgaben für allgemeine Personalbetreuung

Im Laufe des Jahres 2021 wurde das Teamstärkungsbudget der GD 1 in das Motivationsbudget überführt und für das ganze Amt zentralisiert. Der Betrag pro Bediensteten wurde auch für Bedienstete außerhalb der GD 1 angehoben.

Tabelle 47 – Aufschlüsselung der Ausgaben für allgemeine Personalbetreuung (in EUR), 2021/2022

Kategorie	2021	2022	Veränderung
Kantinenzuschüsse	257 863	440 308	70,75 %
AMICALE, Kultur- und Sportklubs, gesellschaftliche Ereignisse	1 360 000	1 385 390	1,87 %
Zuschuss Pensionärsvereinigung	118 500	123 450	4,18 %
Gesellschaftliche Ereignisse im Amt	170 958	206 478	20,78 %
Motivationsbudget	664 520	605 966	-8,81 %
Budget zur Teamstärkung in der GD 1	44 121	0	-100,00 %
Insgesamt	2 615 962	2 761 592	5,57 %

Quelle: EPA – FIPS

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), 2021/2022

Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Personalvertretung	2021	2022
Insgesamt verfügbare Zeit	5 600,00	5 600,00
Statutäre Gremien ⁹	161,30	131,70
Verwaltungsrat und seine Organe	19,80	33,10
Thematische Sitzungen und Arbeitsgruppen	1 266,30	1 163,50
Personalvertretung – interne Tätigkeiten/Schulungen	3 285,00	3 345,00
Insgesamt verwendet	4 732,40	4 673,30

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 49 – Zahl der an Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Personalvertretung beteiligten Bediensteten nach Dienort, 2021/2022

Dienort	2021	2022		Insgesamt	Veränderung
	Insgesamt	Frauen	Männer		
Berlin	6	1	5	6	0,00 %
München	19	4	15	19	0,00 %
Den Haag	18	7	11	18	0,00 %
Wien	6	3	3	6	0,00 %
Gesamt	49	15	34	49	0,00 %

Quelle: EPA – FIPS

⁹ Ausgenommen Streitbeilegung und Disziplinausschüsse, siehe auch Glossar.

6.1 Treffen mit Sozialpartnern

Tabelle 50 – Zahl der Treffen mit Sozialpartnern, 2021/2022

Treffen mit Sozialpartnern	2021	2022
Sitzungen der statutären Gremien	41	41
Teilnahme der Personalvertreter an Sitzungen/Tagungen des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse	13	14
Thematische Sitzungen und Arbeitsgruppen	37	35
Sonstige Sitzungen	11	12
Gesamt	102	102

Quelle: EPA – Präsidialbüro/Sekretariat für sozialen Dialog

Darüber hinaus fand im Jahr 2022 eine Sitzung des Beurteilungsausschusses statt (2021: eine Sitzung).

6.2 Arbeitsniederlegungen

Tabelle 51 – Zahl der Streiktage, 2021/2022

Arbeitsniederlegungen	2021	2022
Anzahl Streiktage	0	1
Anzahl Tage VZÄ*	0	1 320

* 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, 2021/2022

Art des Konflikts	2021		2022	
	Anzahl der Fälle	Anteil in %*	Anzahl der Fälle	Anteil in %*
Manager/hierarchisch unterstellte Mitarbeiter	144	66,67 %	128	68,45 %
Zwischen Kollegen	25	11,57 %	17	9,09 %
Zwischen Managern	11	5,09 %	6	3,21 %
Auskunftersuchen	13	6,02 %	3	1,60 %
Beratung bei arbeitsplatzbezogenen Problemen	23	10,65 %	33	17,65 %
Gesamt	216	100,00 %	187	100,00 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Ombudsstelle

Tabelle 53 – Sachstand der von der Ombudsstelle behandelten Fälle, 2021/2022

Sachstand	2021		2022	
	Anzahl der Fälle	Anteil in %*	Anzahl der Fälle	Anteil in %*
Konflikt über Coaching gelöst	188	87,04 %	97	51,87 %
Konflikt über Vermittlung gelöst	27	12,50 %	14	7,49 %
An ein formales Verfahren weiterverwiesen (Überprüfung durch das Management, Beurteilungsausschuss, Ermittlung usw.)	1	0,46 %	0	0,00 %
Noch nicht gelöste Fälle	0	0,00 %	76	40,64 %
Gesamt	216	100,00 %	187	100,00 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Ombudsstelle

7.2 Überprüfung durch das Management

Die von der Ombudsstelle koordinierte Überprüfung durch das Management ist eine Vorstufe der Konfliktlösung, deren Ziel es ist, dienstrechtliche Verwaltungsstreitigkeiten frühzeitig beizulegen und so weitere Verfahren zu verhindern. 2022 wurden 160 Anträge auf Überprüfung von insgesamt 1 329 Antragstellern registriert.

Tabelle 54 – Allgemeine Kategorisierung der Anträge auf Überprüfung durch das Management, 2021/2022

Übergeordnete Kategorie	2021			2022		
	Registrierte Fälle	Anteil in %*	Anzahl der Antragsteller	Registrierte Fälle	Anteil in %*	Anzahl der Antragsteller
Statut/Vorschriften	16	14,68 %	1 687	53	33,13 %	1 222
Einzelperson	93	85,32 %	111	107	66,88 %	107
Gesamt	109	100,00 %	1 798	160	100,00 %	1 329

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Ombudsstelle

Tabelle 55 – Natur der vom Management überprüften Fälle, 2021/2022

Kategorie	2021			2022		
	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	47	43,12 %	58	61	38,13 %	61
Gehalt/Zulagen/ Zahlungen	27	24,77 %	1 547	60	37,50 %	1 224
Ruhegehalt/ Dienst- unfähigkeit	12	11,01 %	15	7	4,38 %	7
Rechte des Personal- ausschusses/ Kollektive Rechte	4	3,67 %	159	4	2,50 %	4
Urlaub/Arbeitszeit	8	7,34 %	8	8	5,00 %	8
Disziplinarverfahren	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0
Versetzung/Ernennung /Vertrag	0	0,00 %	0	5	3,13 %	5
Kranken-/Pflege- versicherung	4	3,67 %	4	4	2,50 %	4
Ermittlung/Würde	2	1,83 %	2	3	1,88 %	3
Sonstiges	5	4,59 %	5	8	5,00 %	13
Gesamt	109	100 %	1 798	160	100 %	1 329

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, 2021/2022

Sachstand/Ergebnis	2021		2022	
	Anträge	Anteil in %*	Anträge	Anteil in %*
Als unzulässig zurückgewiesen	11	10,0 %	3	1,88 %
Entscheidung aufrechterhalten	54	49,54 %	97	60,63 %
Stattgegeben (ganz oder teilweise)	14	12,84 %	14	8,75 %
Zurücknahme	13	11,93 %	11	6,88 %
Keine Überprüfung (Filterfunktion)	17	15,60 %	17	10,63 %
Anhängig	0	0,00 %	18	11,25 %
Gesamt	109	100 %	160	100 %

* Bei den Gesamtprocentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Ombudsstelle

Von den 160 Anträgen des Jahres 2022 führten rund 17,5 % der abgeschlossenen Fälle zu einer Beschwerde (Stand: 25. Januar 2023). Zum Vergleich: 2021 gab es 109 Anträge. Davon hatten etwa 18 % der abgeschlossenen Fälle zum 10. Februar 2022 zu einer Beschwerde geführt.

Bei den 17,5 % handelt es sich um eine vorläufige Zahl. Die endgültige Zahl der internen Beschwerden im Anschluss an eine Überprüfung durch das Management wird erst im nächsten Sozialbericht vorliegen, weil von der Einreichung eines Überprüfungsantrags bis zur Registrierung einer Beschwerde bis zu sechs Monate vergehen können (bis zu zwei Monate für die Überprüfung, bis zu drei Monate für die Einlegung einer Beschwerde, bis zu einem Monat für die Registrierung der Beschwerde).

Die endgültigen Zahlen für 2021 zeigen, dass von den 109 eingegangenen Überprüfungsanträgen ca. 65 % nicht zu Beschwerden führten.

7.3 Interne Beschwerden

2022 wurden von 620 Bediensteten (sowohl von Einzelpersonen als auch von Beschwerdeführern im Rahmen von Sammelbeschwerden) insgesamt 620 neue Beschwerden eingelegt. Dies ist ein geringer Rückgang gegenüber dem Jahr 2021 (659 Beschwerden).

2022 betrug die Bearbeitungszeit zwischen der Einlegung der Beschwerde und der endgültigen Entscheidung durch den Präsidenten im Mittel 25,9 Monate (2021: 39,8 Monate).

Zum Ende des Jahres 2022 stieg die Zahl der anhängigen Fälle vor dem Beschwerdeausschuss auf 1 360 Beschwerden (Ende 2021 waren 744 Beschwerden vor dem Beschwerdeausschuss anhängig).

Tabelle 57 – Registrierte interne Beschwerden, 2021/2022

Jahr	Zahl der registrierten Beschwerden
2021	659
2022	620

Quelle: EPA – Sekretariat des Beschwerdeausschusses

7.3.1 Beschwerden nach Kategorie

Tabelle 58 – Zahl der neuen Beschwerden nach Kategorie, 2021/2022

Kategorien (individuell)	2021			2022		
	Interne Beschwerden	Anteil in %*	Zahl der Beschwerdeführer	Interne Beschwerden	Anteil in %*	Zahl der Beschwerdeführer
Gehalt/Zulagen/ Zahlungen	599	90,90 %	633	566	91,29 %	566
Laufbahn/Beförderung/ Aufsteigen in den Gehaltsstufen/Bonus	33	5,01 %	33	16	2,59 %	16
Ruhegehalt/ Dienstunfähigkeit	10	1,52 %	10	6	0,96 %	6
Ermittlung/Würde	6	0,91 %	6	1	0,16 %	1
Rechte des Personalausschusses/ Kollektive Rechte	4	0,61 %	6	16	2,59 %	16
Urlaub/Arbeitszeit	2	0,30 %	2	7	1,13 %	7
Versetzung/Ernennung/ Vertrag	1	0,15 %	1	4	0,64 %	4
Kranken-/Pflegeversicherung	1	0,15 %	1	0	0,00 %	0
Disziplinarverfahren	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0
Anrechenbare Erfahrung	0	0,00 %	0	3	0,48 %	3
Sonstiges	3	0,46 %	3	1	0,16 %	1
Gesamt	659	100,00 %	695	620	100,00 %	620

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Sekretariat des Beschwerdeausschusses

Tabelle 59 – Vom Beschwerdeausschuss abgeschlossene Fälle, 2021/2022

Ausgang der Beschwerden	2021	2022	Veränderung
Fälle, in denen der Beschwerdeausschuss eine Stellungnahme abgab	231*	62	-73,16 %
Fälle, die durch Zurücknahme (vor Stellungnahme/Entscheidung des Präsidenten) abgeschlossen wurden	11**	5***	-54,55 %
Fälle, die mit Unterstützung durch den Beschwerdeausschuss durch gütliche Beilegung abgeschlossen wurden	6	4	-33,33 %

* 69 Beschwerden, zu denen Stellungnahmen ergingen, wurden aufgrund verfahrensrechtlicher Aspekte bezüglich der Zusammensetzung des Beschwerdeausschusses an den Beschwerdeausschuss zurückverwiesen.

** Nicht enthalten in dieser Zahl ist eine Beschwerde, die nach Ergehen der Stellungnahme des Beschwerdeausschusses zurückgenommen wurde.

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

Quelle: EPA – Sekretariat des Beschwerdeausschusses

Tabelle 60 – Ausgang der internen Beschwerden im EPA, 2021/2022

Endgültige Entscheidung der Anstellungsbehörde (2021/2022 ergangene Stellungnahmen)	2021*	2022*
Beschwerden, denen stattgegeben wurde	0,62 %	50,98 %
Beschwerden, denen teilweise stattgegeben wurde	17,39 %	15,69 %
Beschwerden, die zurückgewiesen wurden	81,98 %	33,33 %

* Hinweis: Bei Erhebung der Daten lag noch nicht zu allen 2022 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, 2020–2022

Jahr	Mit endgültiger Entscheidung abgeschlossene Beschwerdefälle	davon vor dem VGIAO fortgeführt	Anteil in %
2022	69	15**	21,74 %
2021	261*	87**	33,33 %
2020	168	69	41,07 %

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

** Vorläufige Zahl – Stand 5. Februar 2023.

Quelle: EPA – Dienstrecht und Beratungsdienste für den sozialen Dialog

Tabelle 62 – Ausgang der Klagen vor dem VGIAO, 2021/2022

Ausgang der Klagen vor dem VGIAO	2021	2022
Zahl der vor dem VGIAO anhängigen Klagen	322	351
Zahl der beim EPA eingegangenen neuen Klagen	59	73
Zahl der ergangenen Urteile*	37 (66)	32 (39)
Anteil der VGIAO-Klagen, denen stattgegeben wurde	56,8 %	22 %**
Anteil der VGIAO-Klagen, denen teilweise stattgegeben wurde	2,7 %	9 %
Anteil der VGIAO-Klagen, denen nicht stattgegeben wurde	40,5 %	63 %
Anteil der Urteile, in denen die Klage(n) summarisch zurückgewiesen wurde(n)	0 %	6 %

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

** In zwei (6 %) 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 2022

2022 wurden in 37 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 2022 höher (64 %).

Tabelle 63 – Zahl der beigelegten Fälle und Zurücknahmen 2022

Ausgang	Vorstufe	Interne Beschwerden	VGIAO-Klagen	Insgesamt
Zurücknahme		2	6	8
Gütliche Beilegung	6	12	3	21

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

Die Fälle werden nur einmal gezählt, auch wenn mehrere Personen die Sache zurückgenommen/gütlich beigelegt haben.

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, 2021/2022

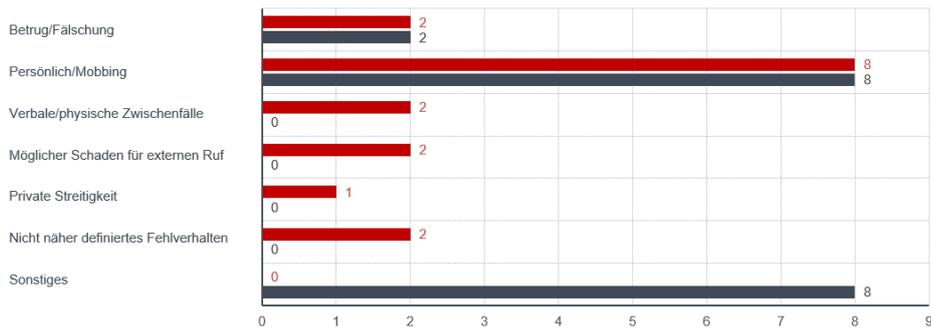
Sachstand	2021	2022	Veränderung
Zu Beginn des Berichtsjahres anhängige Fälle	4	2	-50,00 %
Davon im Berichtsjahr abgeschlossen	7	2	-71,43 %
Im Lauf des Jahres eingegangene neue Eingaben/Vorwürfe	18	17	-5,56 %
Nicht registrierte Fälle	13	12	-7,69 %
Eröffnete Verfahren	5	5	0,00 %
Davon im Berichtsjahr abgeschlossen	7	1	-85,71 %

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

Quelle: EPA – Direktion Ethik und Compliance

Die Zahl der gemeldeten Vorwürfe sank 2022 gegenüber dem Vorjahr um 6 %: 2022 wurden 17 Verfehlungen gemeldet (2021: 18).

Schaubild 14 – Vorwürfe nach Kategorie, 2021/2022



Quelle: EPA – Direktion Ethik und Compliance

Auch 2022 wurden verschiedene Vorwürfe von Fehlverhalten behandelt, darunter einige Fälle von Mobbing. Die Zahl der Mobbing-Fälle blieb gegenüber 2021 unverändert, ebenso die Zahl der Fälle in Verbindung mit Betrug und Fälschung. Die 2021 verwendete Kategorie "Sonstige" wurde detaillierter aufgeschlüsselt, um die Zuordnung des behaupteten Fehlverhaltens klarer zu machen.

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.

Aktiver Dienst

Aktiver Status von Mitarbeitern 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).

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 Dienort geöffnet ist.

Beamter

Verbeamteter Bediensteter.

Bedienstete(r)

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 und Sicherheit 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 Amtes 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 (vormals am 1. Juli des betreffenden Jahres).

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 2022 (für Amt und Bedienstete zusammen) auf die Summe aus 3,9 % des Grundgehalts des Bediensteten, wobei der doppelte Betrag des Gehalts der Besoldungsgruppe G1/4 die Kappungsgrenze darstellt, und 32,7 % 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 Ruhegehaltsempfänger),
- 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 Patenterteilungsprozess 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 2022 (für Amt und Bedienstete zusammen) auf 28,8 % 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 (bis zum 1. Februar 2021 die Abteilung Konfliktlösung) 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 Selbstständigkeit 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. st

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: <ul style="list-style-type: none"> ▪ allen allgemeinen Fragen, die ihm vom Präsidenten des Amtes vorgelegt werden, und ▪ allen Fragen, deren Prüfung vom Personalausschuss gemäß Art. 36 Statut beantragt worden ist und die ihm vom Präsidenten des Amtes vorgelegt werden.
Allgemeiner Ausschuss für Gesundheit, Ergonomie und Sicherheit am Arbeitsplatz (COHSEC)	Art. 2 (1) f) 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 Amtes 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.
Disziplinausschuss	Art. 2 (1) c) Art. 98 Statut	Paritätischer Ausschuss, der begründete Stellungnahmen für den Präsidenten zur angemessenen Disziplinarstrafe für die Verfehlung eines Bediensteten abgibt.
Beschwerdeausschuss	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 Amtes 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.
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.

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: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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.

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).

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
Unterhaltsberechtig- tenzulage	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.
Kinderbetreuungs- zulage	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/Ur- laubs 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 Kinder- krippen	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 Über- stunden, Schicht- dienst und Rufbereit- schaft	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.
Umszugskosten	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 Amtes.
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 2022

Deutschland

Nettogehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2022

Currency / Wahrung / Monnaie: EUR						
Besol- dungs- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Differenz
17	17 290,75	17 566,89	17 843,03			276,14
16	16 141,36	16 432,46	16 723,56	17 014,66		291,10
15	14 971,83	15 264,68	15 557,53	15 850,38		292,85
14	13 800,63	14 093,45	14 386,27	14 679,09		292,82
13	12 351,14	12 640,31	12 929,48	13 218,65	13 507,82	289,17
12	10 955,39	11 232,10	11 508,81	11 785,52	12 062,23	276,71
11	9 635,96	9 896,64	10 157,32	10 418,00	10 678,68	260,68
10	8 372,25	8 623,01	8 873,77	9 124,53	9 375,29	250,76
9	7 461,66	7 626,66	7 791,66	7 956,66	8 121,66	165,00
8	6 636,80	6 801,77	6 966,74	7 131,71	7 296,68	164,97
7	5 911,89	6 051,87	6 191,85	6 331,83	6 471,81	139,98
6	5 375,99	5 474,98	5 573,97	5 672,96	5 771,95	98,99
5	4 881,06	4 980,05	5 079,04	5 178,03	5 277,02	98,99
4	4 400,72	4 496,04	4 591,36	4 686,68	4 782,00	95,32
3	3 924,18	4 019,50	4 114,82	4 210,14	4 305,46	95,32
2	3 451,88	3 546,12	3 640,36	3 734,60	3 828,84	94,24
1	3 091,12	3 157,75	3 224,38	3 291,01	3 357,64	66,63

Niederlande

Netto Gehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2022

Currency / Wahrung / Monnaie: EUR						
Besol- dungs- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Differenz
17	17 318,14	17 594,72	17 871,30			276,58
16	16 166,93	16 458,49	16 750,05	17 041,61		291,56
15	14 995,55	15 288,86	15 582,17	15 875,48		293,31
14	13 822,50	14 115,79	14 409,08	14 702,37		293,29
13	12 370,70	12 660,32	12 949,94	13 239,56	13 529,18	289,62
12	10 972,74	11 249,89	11 527,04	11 804,19	12 081,34	277,15
11	9 651,23	9 912,32	10 173,41	10 434,50	10 695,59	261,09
10	8 385,51	8 636,67	8 887,83	9 138,99	9 390,15	251,16
9	7 473,48	7 638,74	7 804,00	7 969,26	8 134,52	165,26
8	6 647,32	6 812,56	6 977,80	7 143,04	7 308,28	165,24
7	5 921,26	6 061,46	6 201,66	6 341,86	6 482,06	140,20
6	5 384,51	5 483,66	5 582,81	5 681,96	5 781,11	99,15
5	4 888,78	4 987,93	5 087,08	5 186,23	5 285,38	99,15
4	4 407,69	4 503,17	4 598,65	4 694,13	4 789,61	95,48
3	3 930,40	4 025,88	4 121,36	4 216,84	4 312,32	95,48
2	3 457,35	3 551,73	3 646,11	3 740,49	3 834,87	94,38
1	3 096,02	3 162,75	3 229,48	3 296,21	3 362,94	66,73

Österreich

Netto Gehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2022

Currency / Währung / Monnaie: EUR						
Besol- dungs- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Differenz
17	16 603,36	16 868,52	17 133,68			265,16
16	15 499,67	15 779,20	16 058,73	16 338,26		279,53
15	14 376,63	14 657,83	14 939,03	15 220,23		281,20
14	13 251,99	13 533,17	13 814,35	14 095,53		281,18
13	11 860,12	12 137,79	12 415,46	12 693,13	12 970,80	277,67
12	10 519,86	10 785,57	11 051,28	11 316,99	11 582,70	265,71
11	9 252,89	9 503,20	9 753,51	10 003,82	10 254,13	250,31
10	8 039,41	8 280,20	8 520,99	8 761,78	9 002,57	240,79
9	7 165,03	7 323,47	7 481,91	7 640,35	7 798,79	158,44
8	6 372,96	6 531,38	6 689,80	6 848,22	7 006,64	158,42
7	5 676,87	5 811,28	5 945,69	6 080,10	6 214,51	134,41
6	5 162,27	5 257,33	5 352,39	5 447,45	5 542,51	95,06
5	4 687,01	4 782,07	4 877,13	4 972,19	5 067,25	95,06
4	4 225,77	4 317,31	4 408,85	4 500,39	4 591,93	91,54
3	3 768,17	3 859,71	3 951,25	4 042,79	4 134,33	91,54
2	3 314,65	3 405,15	3 495,65	3 586,15	3 676,65	90,50
1	2 968,24	3 032,22	3 096,20	3 160,18	3 224,16	63,98

Belgien

Netto Gehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2022

Currency / Währung / Monnaie: EUR						
Besol- dungs- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Differenz
17	15 739,41	15 990,77	16 242,13			251,36
16	14 693,15	14 958,13	15 223,11	15 488,09		264,98
15	13 628,55	13 895,12	14 161,69	14 428,26		266,57
14	12 562,43	12 828,98	13 095,53	13 362,08		266,55
13	11 242,98	11 506,21	11 769,44	12 032,67	12 295,90	263,23
12	9 972,47	10 224,35	10 476,23	10 728,11	10 979,99	251,88
11	8 771,42	9 008,71	9 246,00	9 483,29	9 720,58	237,29
10	7 621,09	7 849,35	8 077,61	8 305,87	8 534,13	228,26
9	6 792,20	6 942,40	7 092,60	7 242,80	7 393,00	150,20
8	6 041,35	6 191,53	6 341,71	6 491,89	6 642,07	150,18
7	5 381,47	5 508,89	5 636,31	5 763,73	5 891,15	127,42
6	4 893,65	4 983,76	5 073,87	5 163,98	5 254,09	90,11
5	4 443,12	4 533,23	4 623,34	4 713,45	4 803,56	90,11
4	4 005,89	4 092,67	4 179,45	4 266,23	4 353,01	86,78
3	3 572,10	3 658,88	3 745,66	3 832,44	3 919,22	86,78
2	3 142,17	3 227,95	3 313,73	3 399,51	3 485,29	85,78
1	2 813,79	2 874,44	2 935,09	2 995,74	3 056,39	60,65