

Sozialbericht 2024

Anlage zum Jahresrückblick



Zusammenfassung

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

Insgesamt beschäftigt das EPA 6 251 Personen. 35 % unseres Personals und 28 % unserer Führungskräfte sind Frauen.

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

Das Durchschnittsalter beträgt 50,2 Jahre und 60 % der Belegschaft haben ein Dienstalter zwischen 13 und 24 Jahren.

2024 wurden 242 Stellen durch externe Kräfte besetzt. Davon waren 109 Prüfer und 102 junge Fachkräfte. Außerdem wurden zwei bisherige junge Fachkräfte als Prüfer eingestellt. Das EPA konnte 2024 10 abgeordnete nationale Sachverständige begrüßen.

2024 erhielten wir im Durchschnitt 249 Bewerbungen für jede ausgeschriebene Stelle. Die interne Mobilität setzte sich fort; 223 Bedienstete wechselten im Jahresverlauf ihre Stelle vollständig oder teilweise.

Das EPA hat 2024 mehr als 3,4 Mio. EUR für die Talententwicklung ausgegeben, und 92 % der Bediensteten nahmen an mindestens einer Fortbildungsmaßnahme teil.

Das durchschnittliche monatliche Grundgehalt beim EPA lag 2024 bei 11 798 EUR. Die Ausgaben für Zulagen und Beihilfen, auf die die Bediensteten abhängig von den persönlichen Umständen Anspruch haben, summierten sich auf insgesamt 258 Mio. EUR.

Die Zahlungen aus den Versorgungs- und Sozialversicherungssystemen des EPA beliefen sich im Jahr 2024 auf insgesamt 504 Mio. EUR. Das Sozialversicherungssystem deckte 23 328 Personen ab, und das durchschnittliche monatliche Grundruhegehalt lag bei 7 437 EUR.

Aufgrund der vollständigen Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen konnten 98 % der Bediensteten im Jahresverlauf Telearbeit in Anspruch nehmen. Dabei nutzten 59 % der Bediensteten 2024 die Möglichkeit, Telearbeit von einem anderen EPÜ-Vertragsstaat aus zu leisten, wobei wiederum 76 % dieser Bediensteten in ihrem Heimatland arbeiteten.

Die Zahl der Krankheitstage stieg 2024 um 6,6 % gegenüber dem Vorjahr an, wobei 31 % der Bediensteten keinen einzigen Krankheitstag in Anspruch nahmen. Jahres- und Heimaturlaub blieben stabil.

Die Gesundheitsausgaben beliefen sich 2024 auf 3,3 Mio. EUR. Weitere 3,9 Mio. EUR wurden für die Unterstützung der Personalbetreuung und sozialer Aktivitäten ausgegeben.

	2024	Veränderung 2024/2023	Trends
Personalbestand	6 251 -0,38 %	4 046 Männer 2 205 Frauen 35 Nationalitäten	→ Das EPA-Personal ist im Hinblick auf Alter und Geschlecht relativ gleich geblieben
Neueinstellungen	242 +31	102 neue junge Fachkräfte 109 Prüfer	→ Durch die Neueinstellungen ersetzt das EPA ausscheidende Bedienstete. → Durch die Neueinstellungen hat sich die Diversität erhöht.
Telearbeit	98 % der Bediensteten haben Telearbeit genutzt	59 % der Telearbeit erfolgte von einem anderen EPÜ-Staat aus	→ Flexible Arbeitsmöglichkeiten werden von einer Mehrheit der EPA-Bediensteten genutzt.
Dienstbezüge	11 798 € durchschnittl. Grundgehalt pro Monat + 383 €	850 Mio. € Ausgaben für Grundgehälter +28 Mio. € 258 Mio. € Zulagen und Beihilfen +8 Mio. €	→ Dienstbezüge sind im Vergleich zum vergangenen Jahr angestiegen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Personalstruktur und Talententwicklung	6
1.1	Demografie	6
1.2	Beschäftigung und Laufbahn	20
2.	Dienstbezüge	36
2.1	Jährliche Gehaltsaufwendungen und Grundgehälter	36
2.2	Vergleich zwischen 10. und 90. Perzentil	37
2.3	Leistung und Belohnung	37
2.4	Zulagen und Vergünstigungen	37
2.5	Baudarlehen	41
3.	Sozialversicherungs- und Versorgungssystem	42
3.1	Versichertenpopulation des EPA-Sozialversicherungssystems	42
3.2	Sozialleistungen	44
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 (Betrieblicher Gesundheitsdienst und Mitarbeiterwohlbefinden)	52
5.2	Arbeitsunfälle	53
5.3	Ausgaben für den betriebsärztlichen Dienst	53
5.4	Ausgaben für allgemeine Personalbetreuung	54
6.	Sozialer Dialog	54
6.1	Treffen mit Sozialpartnern	55
6.2	Arbeitsniederlegungen	55
7.	Konfliktlösung	56
7.1	Informelle Konfliktlösung	56

7.2	Überprüfung durch das Management	56
7.3	Interne Beschwerden	57
7.4	Klagen von EPA-Bediensteten vor dem VGIAO	59
8.	Glossar	61
9.	Nettogehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2024	73

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 2024 oder liefern eine Zusammenfassung des gesamten Jahres.¹

1.1.1 Gesamtzahl der Beschäftigten beim EPA

Ende 2024 waren 6 251 Bedienstete beim EPA beschäftigt. Der Gesamtpersonalbestand schrumpfte gegenüber dem Vorjahr um 0,38 %.

Tabelle 1 – Entwicklung des Personalbestands im EPA, 2023/2024

	2023			2024			
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Veränderung
Personalbestand zum 31. Dezember	2 211	4 064	6 275	2 205	4 046	6 251	-0,38 %
VZÄ (Vollzeitäquivalente)*	2 018	3 981	5 998	2 042	3 961	6 003	0,07 %

* Bei den Gesamtwerten können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS ²

Der Frauenanteil blieb stabil; 2024 lag er bei 35,27 %, 2023 bei 35,26 %.

1.1.2 Personalbestand nach Funktion

Ende 2024 arbeiteten 4 176 Beschäftigte als Prüfer oder Beschwerdekammermitglieder. Die übrigen Bediensteten unterstützten entweder den Patenterteilungsprozess direkt als Formalsachbearbeiter oder waren mit anderen Aufgaben betraut, beispielsweise in den Bereichen Recht, HR, Beschaffung, Facility Management usw. oder waren junge Fachkräfte.

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 2024 die Situation zum Zeitpunkt der Datenerhebung wieder. Im Nachhinein vorgenommene Änderungen bleiben unberücksichtigt.

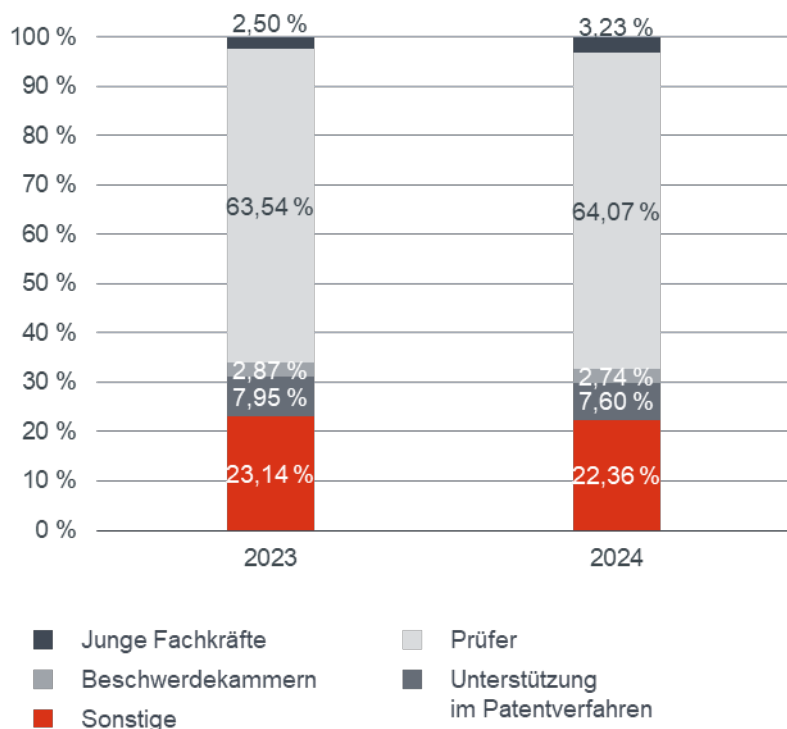
² Siehe Glossar.

Tabelle 2 – Personalbestand nach Funktion, 2023/2024

	31.12.2023	31.12.2024			
Funktion		Frauen	Männer	Insgesamt	Veränderung
Prüfer	3 987	1 008	2 997	4 005	0,45 %
Mitglieder der Beschwerdekammern	180	38	133	171	-5,00 %
Unterstützung für Patentverfahren	499	366	109	475	-4,81 %
Sonstige	1 452	664	734	1 398	-3,72 %
Junge Fachkräfte	157	129	73	202	28,66 %
Insgesamt	6 275	2 205	4 046	6 251	-0,38 %

Quelle: EPA – FIPS

Schaubild 1 – Entwicklung des Personalbestands nach Funktion, 2023/2024



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 2024 waren 3 550 Bedienstete (57 % des Gesamtpersonals) in München und 2 441 (39 % des Gesamtpersonals) in Den Haag beschäftigt.

Tabelle 3 – Personalbestand nach Dienstort, 2023/2024

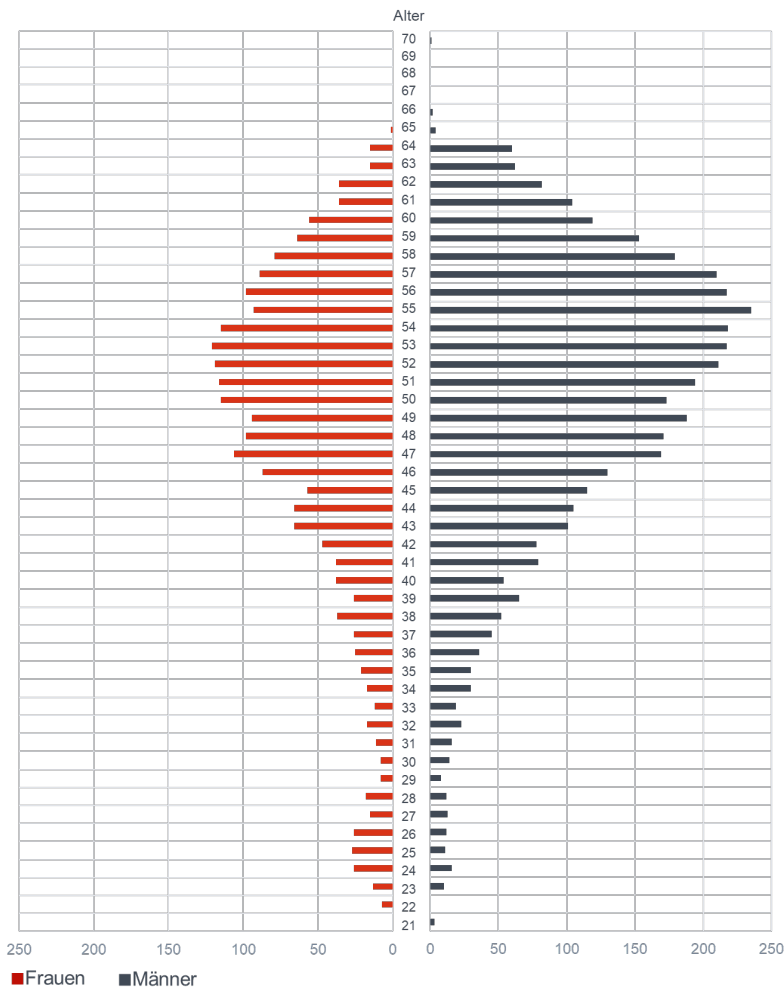
	31.12.2023			31.12.2024			
Dienstort	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Veränderung
München	1 373	2 205	3 578	1 363	2 187	3 550	-0,78 %
Den Haag	741	1 696	2 437	746	1 695	2 441	0,16 %
Berlin	59	128	187	55	125	180	-3,74 %
Wien	36	32	68	39	36	75	10,29 %
Brüssel	2	3	5	2	3	5	0,00 %
Insgesamt	2 211	4 064	6 275	2 205	4 046	6 251	-0,38 %

Quelle: EPA – FIPS

1.1.4 Personalbestand nach Alter

Ende 2024 betrug das Durchschnittsalter der EPA-Bediensteten 50,2 Jahre (2023: 50,1 Jahre). Schließt man die jungen Fachkräfte aus, so belief sich das Durchschnittsalter Ende 2024 auf 51,0 Jahre. 61 % aller Bediensteten sind zwischen 40 und 55 Jahre alt, 35 % zwischen 40 und 50 Jahre.

Schaubild 2 – Alterspyramide der EPA-Bediensteten, 31. Dezember 2024

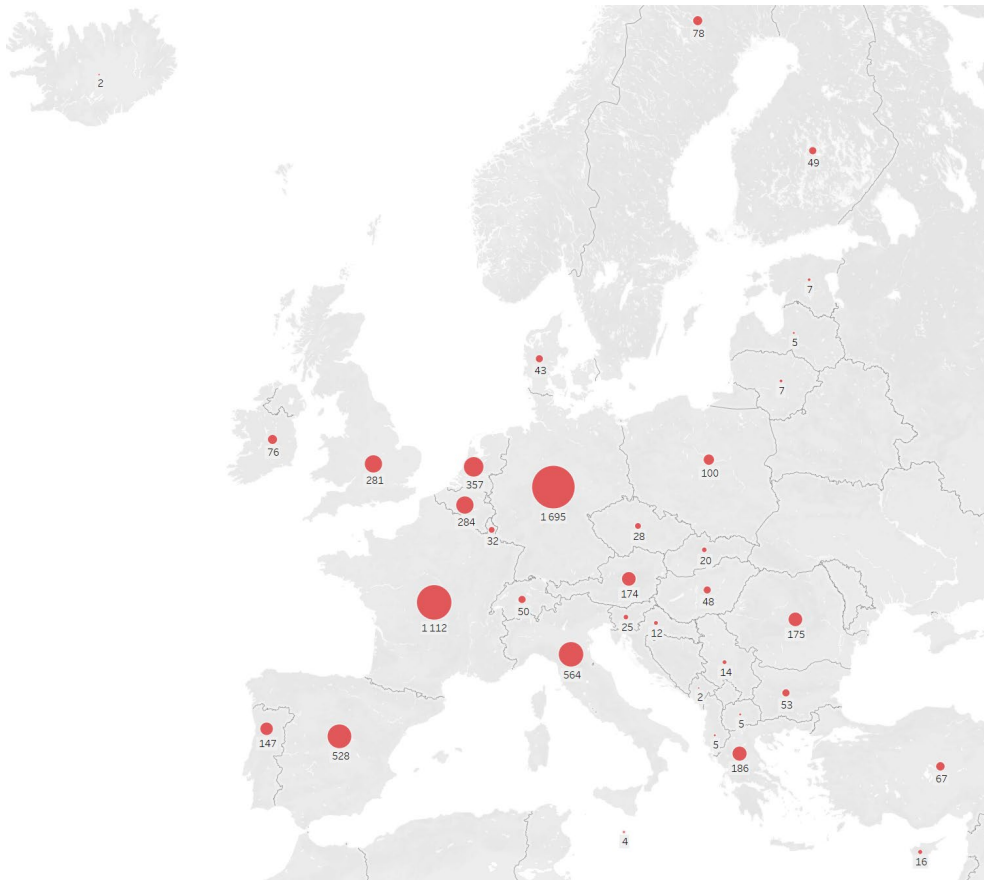


Quelle: EPA – FIPS

1.1.5 Personalbestand nach Nationalität

Ende 2024 waren 35 Nationalitäten im EPA vertreten.

Schaubild 3 – Personalbestand nach Nationalität, 31. Dezember 2024



Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 4 – Entwicklung des Personalbestands nach Nationalität, 2023/2024

Nationalität	31.12.2023	31.12.2024	Davon junge Fachkräfte	Veränderung
Deutsch	1 710	1 695	6	-0,88 %
Französisch	1 126	1 112	11	-1,24 %
Italienisch	548	564	38	2,92 %
Spanisch	521	528	28	1,34 %
Niederländisch	376	357	1	-5,05 %
Belgisch	291	284	4	-2,41 %
Britisch	299	281	6	-6,02 %
Griechisch	185	186	7	0,54 %
Rumänisch	170	175	13	2,94 %
Österreichisch	179	174	3	-2,79 %
Portugiesisch	138	147	27	6,52 %
Polnisch	92	100	8	8,70 %
Schwedisch	82	78	0	-4,88 %
Irish	78	76	4	-2,56 %
Türkisch	52	67	18	28,85 %
Bulgarisch	53	53	3	0,00 %
Schweizerisch	54	50	2	-7,41 %
Finnisch	50	49	2	-2,00 %
Ungarisch	45	48	4	6,67 %
Dänisch	44	43	0	-2,27 %
Luxemburgisch	34	32	0	-5,88 %
Tschechisch	27	28	1	3,70 %
Slowenisch	24	25	4	4,17 %
Slowakisch	20	20	0	0,00 %
Zyprisch	12	16	4	33,33 %
Serbisch	12	14	2	16,67 %
Kroatisch	11	12	1	9,09 %
Litauisch	9	7	0	-22,22 %
Estnisch	7	7	0	0,00 %
Albanisch	10	5	3	-50,00 %
Lettisch	5	5	0	0,00 %
Makedonisch	5	5	0	0,00 %
Maltesisch	3	4	1	33,33 %
Isländisch	2	2	0	0,00 %
Montenegrinisch	1	2	1	100,00 %
Liechtensteinisch	0	0	0	Nicht zutreffend
Monegaschisch	0	0	0	Nicht zutreffend
Norwegisch	0	0	0	Nicht zutreffend
San-marinesisch	0	0	0	Nicht zutreffend
Insgesamt	6 275	6 251	202	-0,38 %

Quelle: EPA – FIPS

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

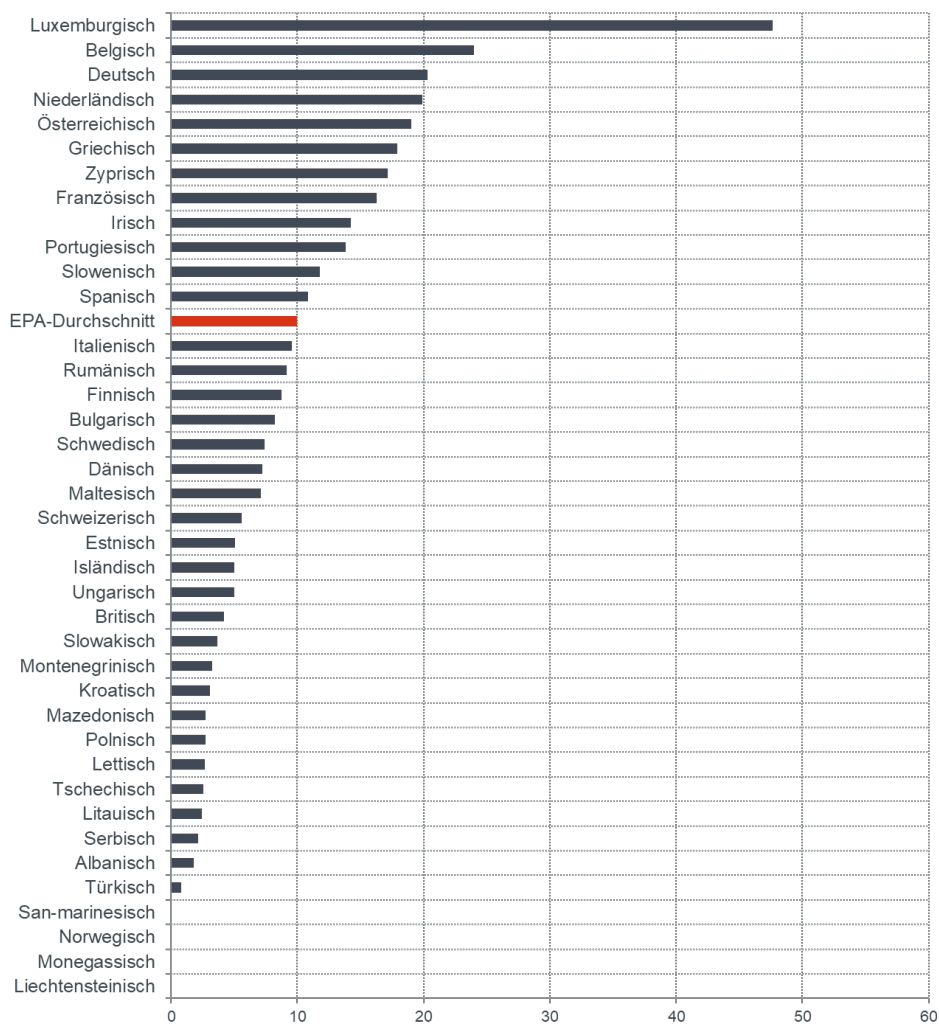
Nationalität	EPA-Bedienstete, 31.12.2024	% des EPA- Gesamtpersonals*	Einwohnerzahl (in Mio.), 1.1.2024	% der Gesamtbevölkerung der EPÜ-Staaten*
Deutsch	1 695	27,12 %	83,45	13,28 %
Französisch	1 112	17,79 %	68,40	10,88 %
Italienisch	564	9,02 %	58,99	9,39 %
Spanisch	528	8,45 %	48,61	7,74 %
Niederländisch	357	5,71 %	17,94	2,86 %
Belgisch	284	4,54 %	11,83	1,88 %
Britisch	281	4,50 %	67,03	10,67 %
Griechisch	186	2,98 %	10,40	1,65 %
Rumänisch	175	2,80 %	19,06	3,03 %
Österreichisch	174	2,78 %	9,16	1,46 %
Portugiesisch	147	2,35 %	10,64	1,69 %
Polnisch	100	1,60 %	36,62	5,83 %
Schwedisch	78	1,25 %	10,55	1,68 %
Irish	76	1,22 %	5,34	0,85 %
Türkisch	67	1,07 %	85,37	13,58 %
Bulgarisch	53	0,85 %	6,45	1,03 %
Schweizerisch	50	0,80 %	8,96	1,43 %
Finnisch	49	0,78 %	5,60	0,89 %
Ungarisch	48	0,77 %	9,58	1,53 %
Dänisch	43	0,69 %	5,96	0,95 %
Luxemburgisch	32	0,51 %	0,67	0,11 %
Tschechisch	28	0,45 %	10,90	1,73 %
Slowenisch	25	0,40 %	2,12	0,34 %
Slowakisch	20	0,32 %	5,42	0,86 %
Zyprisch	16	0,26 %	0,93	0,15 %

Nationalität	EPA-Bedienstete, 31.12.2024	% des EPA- Gesamtpersonals*	Einwohnerzahl (in Mio.), 1.1.2024	% der Gesamtbevölkerung der EPÜ-Staaten*
Serbisch	14	0,22 %	6,61	1,05 %
Kroatisch	12	0,19 %	3,86	0,61 %
Litauisch	7	0,11 %	2,89	0,46 %
Estnisch	7	0,11 %	1,37	0,22 %
Albanisch	5	0,08 %	2,76	0,44 %
Lettisch	5	0,08 %	1,87	0,30 %
Makedonisch	5	0,08 %	1,83	0,29 %
Maltesisch	4	0,06 %	0,56	0,09 %
Isländisch	2	0,03 %	0,40	0,06 %
Montenegrinisch	2	0,03 %	0,62	0,10 %
Liechtensteinisch	0	0,00 %	0,04	0,01 %
Monegaschisch	0	0,00 %	0,04	0,01 %
Norwegisch	0	0,00 %	5,55	0,88 %
San-marinesisch	0	0,00 %	0,03	0,01 %
Insgesamt*	6 251	100,00 %	628,44	100,00 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS, Eurostat (Stand: 1. Januar 2024)

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



* Vergleicht Anzahl der EPA-Bediensteten nach Nationalität zum 31. Dezember 2024 mit Bevölkerungszahl der EPÜ-Staaten am 1. Januar 2024 (siehe Tabelle 5).

Quelle: EPA – FIPS; Eurostat

Tabelle 6 – Nationalitätenverteilung an den EPA-Dienstorten, 31. Dezember 2024

Dienstort	Anteil der Bediensteten, deren (erste) Staatsangehörigkeit eine andere ist als die des Staates, in dem ihr Dienstort liegt	Anzahl der vertretenen Nationalitäten
München*	66,67 %	34
Den Haag	87,55 %	34
Berlin	66,67 %	21
Wien	76,00 %	17
Insgesamt	74,93 %	35

* Einschließlich der Bediensteten in Brüssel.

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 7 – Nationalitätenverteilung an den EPA-Dienstorten, 31. Dezember 2024

Nationalität	Berlin	% des Gesamtpersonals des Dienstorts **	München *	% des Gesamtpersonals des Dienstorts **	Den Haag	% des Gesamtpersonals des Dienstorts **	Wien	% des Gesamtpersonals des Dienstorts **
Deutsch	60	33,33 %	1 185	33,33 %	439	17,98 %	11	14,67 %
Französisch	35	19,44 %	594	16,71 %	480	19,66 %	3	4,00 %
Italienisch	9	5,00 %	362	10,18 %	186	7,62 %	7	9,33 %
Spanisch	20	11,11 %	284	7,99 %	213	8,73 %	11	14,67 %
Niederländisch		0,00 %	53	1,49 %	304	12,45 %		0,00 %
Belgisch	3	1,67 %	72	2,03 %	204	8,36 %	5	6,67 %
Britisch	12	6,67 %	168	4,73 %	95	3,89 %	6	8,00 %
Griechisch	2	1,11 %	78	2,19 %	105	4,30 %	1	1,33 %
Rumänisch	2	1,11 %	94	2,64 %	75	3,07 %	4	5,33 %
Österreichisch	6	3,33 %	120	3,38 %	30	1,23 %	18	24,00 %
Portugiesisch	6	3,33 %	65	1,83 %	75	3,07 %	1	1,33 %
Polnisch	5	2,78 %	56	1,58 %	38	1,56 %	1	1,33 %
Schwedisch	7	3,89 %	55	1,55 %	16	0,66 %		0,00 %
Irish	1	0,56 %	50	1,41 %	24	0,98 %	1	1,33 %
Türkisch	1	0,56 %	34	0,96 %	31	1,27 %	1	1,33 %

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 %	35	0,98 %	18	0,74 %		0,00 %
Schweizerisch	3	1,67 %	34	0,96 %	13	0,53 %		0,00 %
Finnisch	1	0,56 %	36	1,01 %	11	0,45 %	1	1,33 %
Ungarisch		0,00 %	26	0,73 %	21	0,86 %	1	1,33 %
Dänisch		0,00 %	29	0,82 %	14	0,57 %		0,00 %
Luxemburgisch	1	0,56 %	20	0,56 %	11	0,45 %		0,00 %
Tschechisch	2	1,11 %	20	0,56 %	6	0,25 %		0,00 %
Slowenisch	1	0,56 %	20	0,56 %	3	0,12 %	1	1,33 %
Slowakisch		0,00 %	15	0,42 %	3	0,12 %	2	2,67 %
Zyprisch	2	1,11 %	10	0,28 %	4	0,16 %		0,00 %
Serbisch	1	0,56 %	9	0,25 %	4	0,16 %		0,00 %
Kroatisch		0,00 %	6	0,17 %	6	0,25 %		0,00 %
Litauisch		0,00 %	5	0,14 %	2	0,08 %		0,00 %
Estnisch		0,00 %	6	0,17 %	1	0,04 %		0,00 %
Albanisch		0,00 %	3	0,08 %	2	0,08 %		0,00 %
Makedonisch		0,00 %	3	0,08 %	2	0,08 %		0,00 %
Lettisch		0,00 %	4	0,11 %	1	0,04 %		0,00 %
Maltesisch		0,00 %	2	0,06 %	2	0,08 %		0,00 %
Montenegrinisch		0,00 %	2	0,06 %		0,00 %		0,00 %
Isländisch		0,00 %		0,00 %	2	0,08 %		0,00 %
Insgesamt**	180	100,00 %	3 555	100,00 %	2 441	100,00 %	75	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 8 – Veränderung der Anzahl von Beamten und befristeten Bediensteten, 2023/2024

Personenzahl	Funktion	31.12.2023	31.12.2024	Veränderung
Beamte ³	Prüfer	3 723	3 633	-2,42 %
	Unterstützung für Patentverfahren	495	472	-4,65 %
	Sonstige	1 244	1 173	-5,71 %
Beamte insgesamt		5 462	5 278	-3,37 %
Befristete Ernennungen	Prüfer	264	372	40,91 %
	Unterstützung für Patentverfahren	4	3	-25,00 %
	Sonstige	208	225	8,17 %
	Junge Fachkräfte	157	202	28,66 %
Befristete Bedienstete insgesamt		633	802	26,70 %
Beschwerdekammermitglieder		180	171	-5,00 %
Beschwerdekammermitglieder insgesamt		180	171	-5,00 %
Insgesamt		6 275	6 251	-0,38 %

Quelle: EPA – FIPS

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

Tabelle 9 – Veränderung der Anzahl von Beamten und befristeten Bediensteten nach Dienstort, 2023/2024

Personenanzahl	Dienstort	Funktion	31.12.2023	31.12.2024	Veränderung
Beamte	München*	Prüfer	2 002	1 951	-2,55 %
		Unterstützung für Patentverfahren	284	271	-4,58 %
		Sonstige	684	648	-5,26 %
	Den Haag	Prüfer	1 573	1 540	-2,10 %
		Unterstützung für Patentverfahren	187	180	-3,74 %
		Sonstige	487	453	-6,98 %
	Berlin	Prüfer	147	142	-3,40 %
		Unterstützung für Patentverfahren	24	21	-12,50 %
		Sonstige	14	13	-7,14 %
	Wien	Prüfer ⁴	1	0	-100,00 %
		Sonstige	59	59	0,00 %
Beamte insgesamt			5 462	5 278	-3,37 %
Befristete Ernennungen	München*	Prüfer	144	198	37,50 %
		Unterstützung für Patentverfahren	3	3	0,00 %
		Sonstige	150	157	4,67 %
		Junge Fachkräfte	136	156	14,71 %
	Den Haag	Prüfer	120	174	45,00 %
		Unterstützung für Patentverfahren	1	0	-100,00 %
		Sonstige	51	61	19,61 %
		Junge Fachkräfte	18	33	83,33 %
	Berlin	Junge Fachkräfte	2	4	100,00 %
	Wien	Sonstige	7	7	0,00 %
		Junge Fachkräfte	1	9	800,00 %
Befristete Ernennungen insgesamt			633	802	26,70 %
Beschwerdekammermitglieder	München		180	171	-5,00 %
Beschwerdekammermitglieder insgesamt			180	171	-5,00 %
Insgesamt			6 275	6 251	-0,38 %

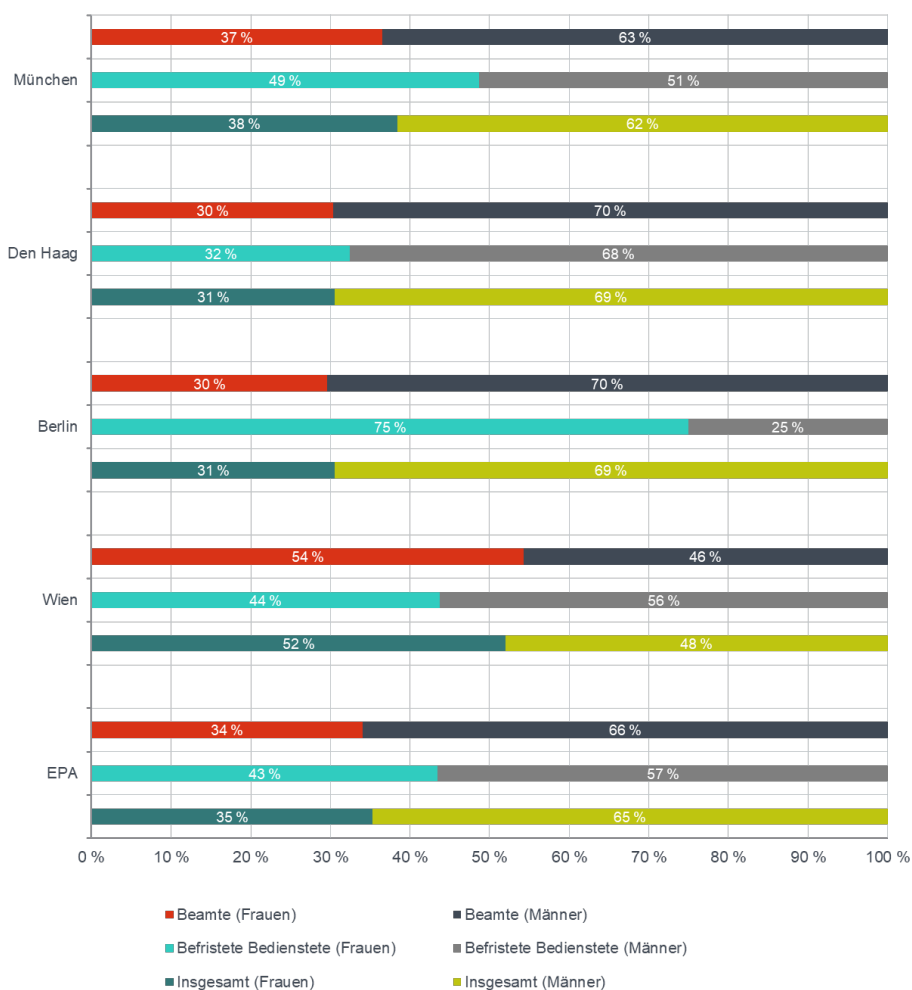
* Einschließlich der Bediensteten in Brüssel.

Quelle: EPA – FIPS

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

Die Obergrenze für befristete Bedienstete liegt bei 20 % der Planstellen im EPA (2024: 6 950). Bei der Berechnung dieser Obergrenze bleiben junge Fachkräfte unberücksichtigt, da sie keine Planstelle besetzen. Daraus ergeben sich 600 befristete Bedienstete, wie in den Tabellen 8 und 9 ausgewiesen. Zusätzlich gelten 28 Mitglieder der Beschwerdekammern, die vor ihrer Ernennung keine Beamten des EPA waren und am 31. Dezember 2024 im aktiven Dienst standen, als befristet ernannte Bedienstete für die Zwecke der Berechnung des Anteils der mit befristet ernannten Bediensteten besetzten Planstellen, der 2024 bei 9,04 % lag (2023: 7,14 %).

Schaubild 5 – Aufschlüsselung der Beamten und befristeten Bediensteten nach Geschlecht und Dienort, 31. Dezember 2024

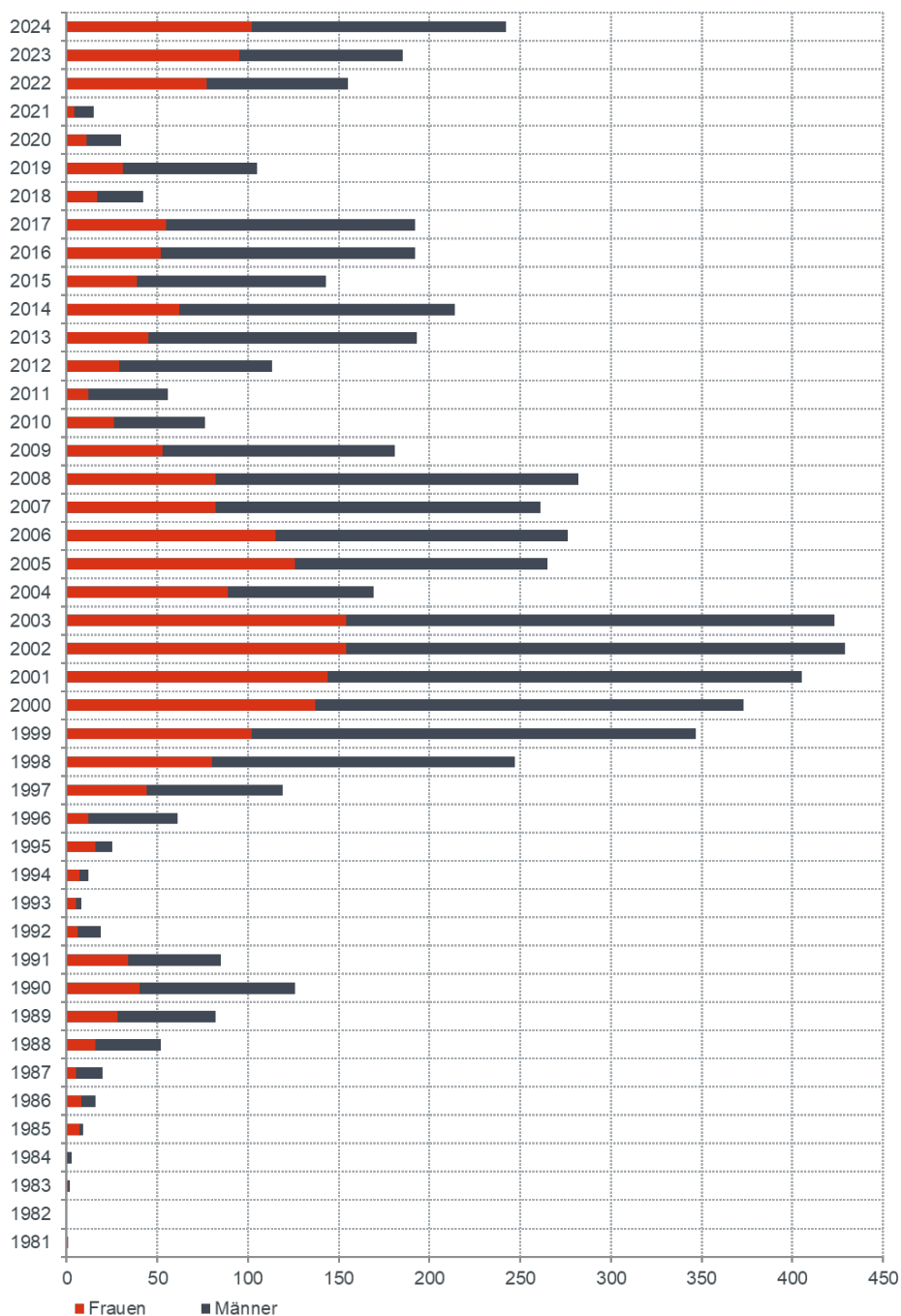


Quelle: EPA – FIPS

1.1.7 Personalbestand nach Dienstalter

Über 58 % (3 658) der EPA-Bediensteten wurden zwischen 1998 und 2009 eingestellt (und sind noch aktiv). Weitere 627 derzeitige Bedienstete (10 %) wurden in den letzten fünf Jahren eingestellt (und sind noch aktiv). 287 dieser Bediensteten sind Prüfer.

Schaubild 6 – Zahl der Bediensteten nach Jahr des Eintritts ins EPA, 31. Dezember 2024



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. Junge Fachkräfte werden keiner Stellengruppe zugewiesen.

Tabelle 10 – "Single Spine"-Eingruppierungssystem

Stellengruppe	Besoldungsgruppen-bereich	Art der Stellen
Stellengruppe 1	G16 Stufe 3 - G17 Stufe 3	Vizepräsident/Präsident der Beschwerdekammern
Stellengruppe 2	G15 Stufe 1 - G16 Stufe 4	Hauptdirektor / Hauptberater / Vorsitzender einer Beschwerdekammer
Stellengruppe 3	G13 Stufe 3 - G15 Stufe 4	Direktor / Senior-Experte / Senior-Berater / Mitglied einer Beschwerdekammer
Stellengruppe 4	G7 Stufe 1 - G13 Stufe 5	Prüfer / Verwaltungsrat / Jurist / Team-Manager
Stellengruppe 5	G7 Stufe 1- G10 Stufe 5	Experte / Team-Manager
Stellengruppe 6	G1 Stufe 1 - G9 Stufe 5	Verwaltungssachbearbeiter / Team-Manager

Quelle: EPA-Statut, Anhang I

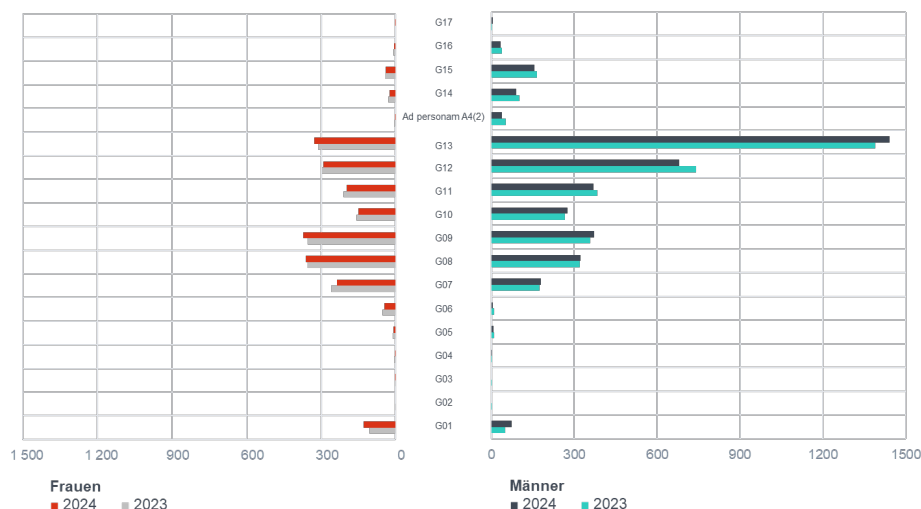
Tabelle 11 – Personalbestand nach Stellengruppe und Besoldungsgruppe, 31. Dezember 2024

Stellen- gruppe	Besoldungs- gruppe	Personen 31.12.2023	Personen 31.12.2024	Veränderung	% des EPA- Gesamt- personals*	% des Personals der Kategorie*
1	G17	3	5	66,67 %	0,08 %	100,00 %
	G16	2	0	-100,00 %	0,00 %	0,00 %
Insgesamt		5	5	0,00 %	0,08 %	100,00 %
2	G16	43	40	-6,98 %	0,64 %	68,97 %
	G15	17	18	5,88 %	0,29 %	31,03 %
Insgesamt		60	58	-3,33 %	0,93 %	100,00 %
3	G15	189	178	-5,82 %	2,85 %	56,69 %
	G14	133	114	-14,29 %	1,82 %	36,31 %
	G13	22	22	0,00 %	0,35 %	7,01 %
Insgesamt		344	314	-8,72 %	5,02 %	100,00 %
4	Ad personam A4(2)	57	41	-28,07 %	0,66 %	0,89 %
	G13	1 679	1 747	4,05 %	27,95 %	37,97 %
	G12	1 037	969	-6,56 %	15,50 %	21,06 %
	G11	592	567	-4,22 %	9,07 %	12,32 %
	G10	349	356	2,01 %	5,70 %	7,74 %
	G09	362	388	7,18 %	6,21 %	8,43 %
	G08	334	356	6,59 %	5,70 %	7,74 %
	G07	161	177	9,94 %	2,83 %	3,85 %
Insgesamt		4 571	4 601	0,66 %	73,60 %	100,00 %
5	G10	75	70	-6,67 %	1,12 %	40,70 %
	G09	58	51	-12,07 %	0,82 %	29,65 %
	G08	34	37	8,82 %	0,59 %	21,51 %
	G07	13	14	7,69 %	0,22 %	8,14 %
Insgesamt		180	172	-4,44 %	2,75 %	100,00 %
6	G09	291	304	4,47 %	4,86 %	33,82 %
	G08	306	292	-4,58 %	4,67 %	32,48 %
	G07	261	222	-14,94 %	3,55 %	24,69 %
	G06	64	52	-18,75 %	0,83 %	5,78 %
	G05	20	18	-10,00 %	0,29 %	2,00 %
	G04	8	6	-25,00 %	0,10 %	0,67 %
	G03	5	5	0,00 %	0,08 %	0,56 %
	G02	3	0	-100,00 %	0,00 %	0,00 %
Insgesamt		958	899	-6,16 %	14,38 %	100,00 %
Junge Fachkräfte	G01	157	202	28,66 %	3,23 %	100,00 %
Insgesamt		157	202	28,66 %	3,23 %	100,00 %
Insgesamt*		6 275	6 251	-0,38 %	100,00 %	

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

Schaubild 7 – Personalbestand nach Geschlecht und Besoldungsgruppe, 2023/2024



Quelle: EPA – FIPS

1.2.1 Aufschlüsselung der Führungskräfte nach Geschlecht, Generaldirektion und Stellengruppe

Zum Jahresende 2024 waren 28 % aller Führungskräfte Frauen; damit blieb der Anteil im Vergleich zum Vorjahr stabil (2023: ebenfalls 28 %). Der Anteil der weiblichen Führungskräfte variiert nach Generaldirektion (GD) und reicht von 19 % in den Beschwerdekammern bis 39 % in der GD 0 und der GD 5. Die Variation in Bezug auf die Stellengruppe reicht von 20 % in der Stellengruppe 1 (SG 1) bis 62 % in der Stellengruppe 6 (SG 6). Junge Fachkräfte üben keine Führungsfunktionen aus.

Ende 2024 gab es insgesamt 563 Führungskräfte, was 9 % des gesamten Personalbestands entspricht.

Tabelle 12 – Zahl der Führungskräfte und prozentualer Anteil am Personalbestand nach GD, 31. Dezember 2024

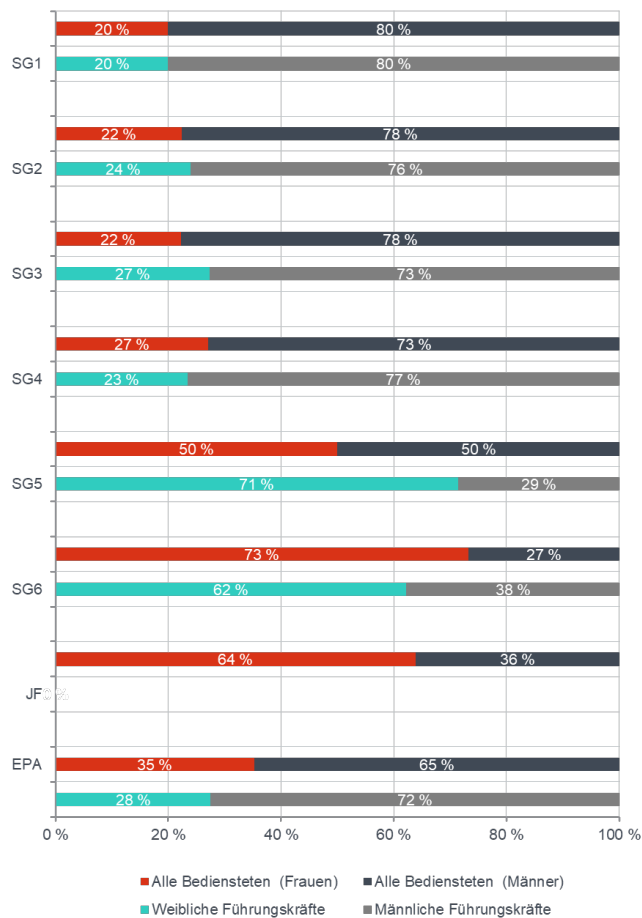
GD	Anzahl der Führungskräfte	Anteil am Personalbestand
GD 0	30	13,63 %
GD 1	375	7,95 %
Beschwerdekammern	32	13,79 %
GD 4	93	11,29 %
GD 5	33	12,53 %
EPA insgesamt	563	9,00 %

Schaubild 8 – Aufschlüsselung der Führungskräfte nach GD und Geschlecht, 2024



Quelle: EPA – FIPS

Schaubild 9 – Aufschlüsselung der Führungskräfte nach Stellengruppe (SG) und Geschlecht, 2024



JF = Junge Fachkräfte

Quelle: EPA – FIPS

1.2.2 Stellenangebote: Zahl der freien Stellen

Tabelle 13 – Zahl der freien Stellen nach Art der Veröffentlichung und Stellengruppe, 2024

Art der Veröffentlichung	Stellengruppe	Fachlaufbahn	Führungslaufbahn	Insgesamt
Interne/externe Veröffentlichungen	4	43	1	44
	5	5		5
	Insgesamt	48	1	49
Interne Veröffentlichungen*	2		2	2
	3		5	5
	4	3	9	12
	5	3		3
	6	5		5
	Mehrere Stellengruppen	5	1	6
	Insgesamt	16	17	33
Insgesamt		64	18	82

Zeigt freie Stellen mit Veröffentlichungsdatum im Jahr 2024.

* 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 ⁵

Von den 43 internen/externen Veröffentlichungen für die Stellengruppe 4, Fachlaufbahn, waren 33 im Jahr 2024 Stellenausschreibungen für Prüfer, was in etwa der Zahl für 2023 (31) entspricht.

Die Zahl der internen Stellenausschreibungen ging deutlich zurück, was darauf zurückzuführen ist, dass die Zahl im Vorjahr aufgrund von Umstrukturierungen der betrieblichen Einheiten besonders hoch war.

Eine Veröffentlichung kann die Besetzung mehrerer Positionen zur Folge haben.

Tabelle 14 – Zahl der Bewerbungen, 2022-2024

Zahl der Bewerbungen	Prüfer*	Sonstige*	Insgesamt
Insgesamt 2024	9 377	3 556	12 933
Insgesamt 2023	6 432	4 814	11 246
Insgesamt 2022	4 546	3 658	8 204

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

Quelle: EPA – SuccessFactors

⁵ Siehe Glossar.

2024 gingen beim EPA 12 933 Bewerbungen ein, d. h. 15 % mehr als im Vorjahr. Die Zahl der Bewerbungen auf Prüferstellen stieg 2024 gegenüber dem Vorjahr um 46 %.

Tabelle 15 – Durchschnittliche Zahl der Bewerbungen pro Stellenausschreibung, 2022-2024

Durchschnittliche Zahl der Bewerbungen pro Stellenausschreibung	Prüfer*	Sonstige*	Insgesamt
2024	284	185	249
2023	198	104	144
2022	137	113	126

* Nur Bewerbungen im Zusammenhang mit internen/externen Veröffentlichungen.

Quelle: EPA – SuccessFactors

Im Durchschnitt gingen 2024 pro Stellenausschreibung 249 Bewerbungen ein, was einem Anstieg von 72 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Dies ist auf die höhere Gesamtzahl von Bewerbungen auf Prüferstellen sowie einen Anstieg der Zahl der Bewerbungen auf sonstige Stellen um 77 % zurückzuführen.

1.2.3 Personaleinstellung und interne Mobilität

2024 wurden 242 externe Bewerber eingestellt (darunter 102 junge Fachkräfte) gegenüber 211 im Jahr 2023. Ohne Berücksichtigung der jungen Fachkräfte fanden 2024 insgesamt 140 Neueinstellungen statt, verglichen mit 132 im Jahr 2023. Dies entspricht einem Anstieg um 6 %.

Das Durchschnittsalter der 2024 eingestellten Bewerber lag bei 31,8 Jahren (2023: 33,3 Jahre), die Altersspanne reichte von 20,9 bis 56,6 Jahre. Ohne die Kategorie der jungen Fachkräfte lag das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt der Einstellung bei 36,5 Jahren (2023: 38,3), die Altersspanne reichte von 23,7 bis 56,6 Jahre. Bei Prüfern lag das Durchschnittsalter 2024 bei 34,83 bzw. 2023 bei 35,84.

Freie Stellen werden aufgrund von Ausschreibungen nach einem Auswahlverfahren besetzt. Die entsprechende Ernennung kann das Resultat der Einstellung eines externen Bewerbers, der Beförderung eines Bediensteten aus einer niedrigeren Stellengruppe oder der Versetzung eines Bediensteten aus derselben Stellengruppe sein. Außerdem wurden 2024 sechs junge Fachkräfte auf eine Planstelle in der Stellengruppe 4 oder 5 benannt (zwei als Prüfer, zwei als Verwaltungsräte, eine als Jurist und eine als Experte).

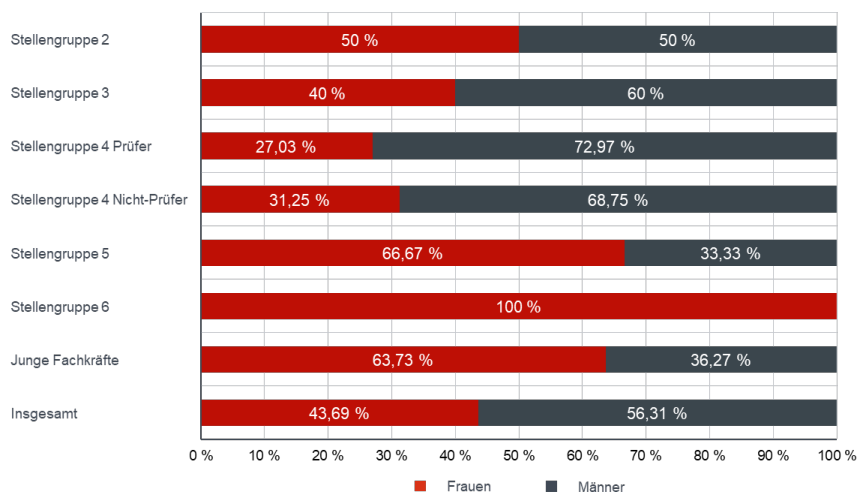
2024 wurden 309 Stellen über eine der vier Ernennungsarten besetzt (2023: 271).

Tabelle 16 – Anzahl der Ernennungen nach einem Auswahlverfahren (extern und intern), 2023/2024

Art der Ernennung	Funktion	2023	2024	Veränderung
Externe Einstellung	Beschwerdekammern	3		-100,00 %
	Sonstige	33	31	-6,06 %
	Prüfer	96	109	13,54 %
	Junge Fachkräfte	79	102	29,11 %
Externe Einstellungen (insg.)		211	242	14,69 %
Beförderung	Beschwerdekammern	1	1	0,00 %
	Sonstige	22	27	22,73 %
Beförderungen (insg.)		23	28	21,74 %
Versetzung innerhalb derselben Stellengruppe	Beschwerdekammern	1	0	-100,00 %
	Sonstige	30	33	10,00 %
Versetzungen innerhalb derselben Stellengruppe (insg.)		31	33	6,45 %
Ernennung einer jungen Fachkraft auf eine Planstelle	Sonstige	2	4	100,00 %
	Prüfer	4	2	-50,00 %
Ernennung einer jungen Fachkraft auf eine Planstelle (insg.)		6	6	0,00 %
Insgesamt		271	309	14,02 %

Quelle: EPA – FIPS, Talentakquise

Schaubild 10 – Aufschlüsselung der eingestellten Bewerber (extern und intern), nach Geschlecht und Stellengruppe, 2024



Quelle: EPA – FIPS, Talentakquise

Neben internen Rekrutierungen zur Besetzung von Stellen fördert das EPA seit 2020 die interne Mobilität und konnte dadurch im Jahr 2024 118 vollständige Stellenwechsel realisieren. Darüber hinaus kam es im Jahr 2024 zu 53 "teilweisen Stellenwechseln", d. h., die betreffenden Bediensteten übernehmen für einen Teil ihrer Arbeitszeit andere Aufgaben.

Tabelle 17 – Interne Mobilität, 2023/2024

Art des Stellenwechsels	2023	2024	Veränderung
Vollständig	116	118	1,72 %
Teilweise	92	53	-42,39 %
Insgesamt	208	171	-17,79 %

Quelle: EPA – FIPS, Talentakquise

Insgesamt wechselten 223 Bedienstete 2024 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.⁶

⁶ Einige Bedienstete wechselten im Laufe des Jahres 2024 mehrmals ihre Stellen.

Tabelle 18 – Zahl der Neueinstellungen nach Nationalität, 2023/2024

Nationalität	2023	2024	Anteil	Veränderung	Davon junge Fachkräfte 2024
Deutsch	42	45	18,60 %	7,14 %	3
Italienisch	27	36	14,88 %	33,33 %	22
Spanisch	31	23	9,50 %	-25,81 %	11
Französisch	20	22	9,09 %	10,00 %	4
Türkisch	6	17	7,02 %	183,33 %	12
Portugiesisch	8	15	6,20 %	87,50 %	11
Griechisch	8	14	5,79 %	75,00 %	5
Niederländisch	11	10	4,13 %	-9,09 %	0
Rumänisch	7	10	4,13 %	42,86 %	8
Polnisch	4	10	4,13 %	150,00 %	6
Belgisch	5	6	2,48 %	20,00 %	2
Britisch	10	5	2,07 %	-50,00 %	2
Österreichisch	8	4	1,65 %	-50,00 %	2
Zyprisch	0	4	1,65 %	Nicht zutreffend	3
Irish	3	3	1,24 %	0,00 %	2
Serbisch	3	2	0,83 %	-33,33 %	0
Kroatisch	2	2	0,83 %	0,00 %	0
Finnisch	2	2	0,83 %	0,00 %	2
Bulgarisch	1	2	0,83 %	100,00 %	2
Ungarisch	1	2	0,83 %	100,00 %	1
Slowenisch	1	2	0,83 %	100,00 %	1
Albanisch	4	1	0,41 %	-75,00 %	1
Tschechisch	1	1	0,41 %	0,00 %	1
Maltesisch	1	1	0,41 %	0,00 %	0
Montenegrinisch	1	1	0,41 %	0,00 %	0
Schweizerisch	1	1	0,41 %	0,00 %	1
Schwedisch	0	1	0,41 %	Nicht zutreffend	0
Litauisch	2	0	0,00 %	-100,00 %	0
Makedonisch	1	0	0,00 %	-100,00 %	0
Insgesamt	211	242	100,00 %	14,69 %	102

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 19 – Zahl der Neueinstellungen nach Geschlecht und Altersgruppe, 2023/2024

	2023			2024		
Altersgruppe	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Unter 35 Jahre	77	47	124	84	86	170
35–50	36	47	83	17	48	65
Über 50	4		4	1	6	7
Insgesamt	117	94	211	102	140	242

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 20 – Zahl der Neueinstellungen nach Geschlecht und Altersgruppe, ohne junge Fachkräfte, 2023/2024

	2023			2024		
Altersgruppe	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Unter 35 Jahre	18	27	45	19	49	68
35–50	36	47	83	17	48	65
Über 50	4		4	1	6	7
Insgesamt	58	74	132	37	103	140

Quelle: EPA – FIPS

1.2.4 Beförderungen

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

Nach dem normalen Beförderungsverfahren können nur Bedienstete befördert werden, die in der letzten Gehaltsstufe einer Besoldungsgruppe in ihrer derzeitigen Stellengruppe angelangt sind. Die Zahl der normalen Beförderungen schwankt daher von Jahr zu Jahr in Abhängigkeit von demografischen Gegebenheiten, der Zahl der beförderungsfähigen Bediensteten und dem verfügbaren Budget. 2024 wurden 564 Bedienstete im normalen Verfahren innerhalb derselben Stellengruppe befördert. 30 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.

2024 stiegen insgesamt 608 Bedienstete im Wege einer Beförderung auf. Bei 38 % von ihnen handelte es sich um Frauen (2023: 39 %).

Tabelle 21 – Zahl der beförderten Bediensteten, 2023/2024

	2023		2024			
Grundlage der Beförderung	Stellen- gruppe	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Verände- rung
Normales Beförderungsverfahren	2	1			0	-100,00 %
	3	16	2	12	14	-12,50 %
	4	439	118	313	431	-1,82 %
	5	23	9	5	14	-39,13 %
	6	114	78	27	105	-7,89 %
Normale Beförderungen (insg.)		593	207	357	564	-4,89 %
Beförderungen durch Auswahl	2	3	1		1	-66,67 %
	3	7	4	3	7	0,00 %
	4	5	5	3	8	60,00 %
	5	7	7	4	11	57,14 %
Beförderungen durch Auswahl (insg.)		22	17	10	27	22,73 %
Neueinstufungsverfahren	3	0		1	1	Nicht zutreffend
	5	3	1	1	2	-33,33 %
Beförderungen durch Neueinstufung (insg.)		3	1	2	3	0,00 %
Insgesamt		618	225	369	594	-3,88 %
Beschwerdekammern						
Ernennungen*	2	1		1	1	0,00 %
	3	0			0	Nicht zutreffend
Ernennungen (insg.)		1	0	1	1	0,00 %
Beförderung	3	25	5	8	13	-48,00 %
Beförderungen (insg.)		25	5	8	13	-48,00 %
Beschwerdekammern insgesamt		26	5	9	14	-46,15 %
ALLE insgesamt		644	230	378	608	-5,59 %

* In Tabelle 16 als Beförderung angeführt.

Quelle: EPA – FIPS

1.2.5 Talententwicklung

2024 belief sich der Zeitaufwand für Talententwicklungsmaßnahmen auf:

- 146 088 Stunden für Schulungen mit Kursleitern, für obligatorische oder empfohlene E-Learning-Module (2023: 112 799 Stunden). Das entspricht im Durchschnitt 25,4 Stunden pro Bediensteten, der einen Schulungskurs absolvierte (2023: 23,7).
- 41,2 % der Weiterbildungsstunden entfielen auf die Einführungskurse von Bediensteten, die neu eingestellt wurden oder eine neue Rolle übernahmen (2023: 37 %).
- 4 725 Stunden für externe Online-Lernplattformen. Das entspricht im Durchschnitt 3,7 Stunden pro Bediensteten, der einen Schulungskurs absolvierte (2023: 4,2).

Tabelle 22 – Weiterbildungsstunden nach Geschlecht, 2023/2024

Weiterbildungsstunden	2024
Frauen	60 486
Männer	85 602
Insgesamt	146 088

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 23 – Weiterbildungsstunden nach Funktion, 2023/2024

Weiterbildungsstunden	2024
Prüfer	97 262
Unterstützung für Patentverfahren	5 351
Beschwerdekammern	2 475
Sonstige	20 016
Junge Fachkräfte	20 983
Insgesamt	146 088

Quelle: EPA – FIPS

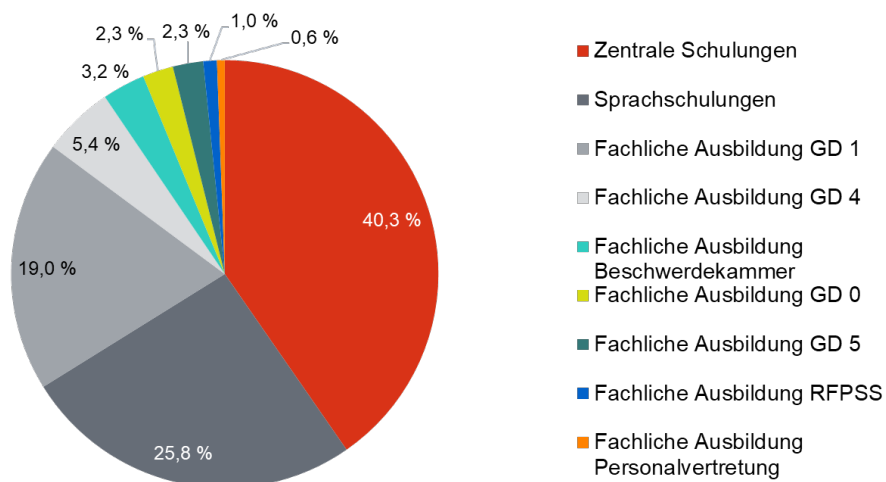
Tabelle 24 – Kennzahlen der Talententwicklungsmaßnahmen, 2023/2024

Kennzahlen	2023	2024	Veränderung
Talententwicklungsausgaben (in EUR)	3 326 184	3 365 574	1,17 %
Anzahl der Bediensteten, die mindestens eine Schulung mit Kursleiter oder ein obligatorisches oder empfohlenes E-Learning-Modul des EPA absolviert haben (in Personen)	4 761	5 753	20,84 %
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)	75,87 %	92,03 %	21,30 %
Anzahl der Bediensteten, die mindestens eine Schulung auf einer externen Online-Lernplattform absolviert haben (in Personen)	1 407	1 273	-9,52 %
Anteil der Bediensteten, die mindestens eine Schulung auf einer externen Online-Lernplattform absolviert haben (in % des EPA-Gesamtpersonals)	22,42 %	20,36 %	-9,17 %
Durchschnittliche Schulungsausgaben pro Bediensteten (in EUR)	530	537	1,32 %
Durchschnittliche Schulungsausgaben pro Bediensteten mit mindestens einer Schulung (in EUR)	698	582	-16,62 %

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

Quelle: EPA – FIPS

Schaubild 11 – Aufschlüsselung der Talententwicklungsausgaben, 2024



Quelle: EPA – FIPS

1.2.6 Dienstreisen

Tabelle 25 – Anzahl der Dienstreisen, 2023/2024

2023			2024			Veränderung		
Reisen	Personen	Ausgaben*	Reisen	Personen	Ausgaben*	Reisen	Personen	Ausgaben
865	541	958 675	1 165	580	1 683 620	34,68 %	7,21 %	75,62 %

* In EUR

Ab 2024 wird nicht mehr zwischen Geschäfts-, Schulungs- und kombinierten Reisen unterschieden; alle Reisen wurden als Geschäftsreisen gebucht.

Quelle: EPA – Referat Ruhegehälter, Steuerfragen und Expat-Dienste

Die Indikatoren in dieser Kategorie stiegen 2024 an, blieben aber deutlich unter dem Niveau vor der Pandemie. 2024 unternahmen insgesamt 580 Bedienstete eine Geschäftsreise (2023: 541).

1.2.7 Ausscheiden aus dem aktiven Dienst beim EPA

2024 schieden 265 Personen aus dem aktiven Dienst aus. Der Hauptgrund (in 69 % der Fälle) war der Eintritt in den Ruhestand. 2023 traten die Bediensteten durchschnittlich mit 61,3 Jahren in den Ruhestand, 2024 mit 61,8 Jahren.

Der Anstieg der Zahl der Bediensteten, die wegen des Auslaufens ihrer Verträge ausschieden, ist auf 46 junge Fachkräfte zurückzuführen. 21 von ihnen waren 2023 eingestellt worden, aber ihre Traineeverträge wurden nicht verlängert, und 25 schlossen ihr dreijähriges Traineeprogramm erfolgreich ab.

Die Personalfuktuation stieg von 3,70 % im Jahr 2023 auf 4,24 % im Jahr 2024 an, was ebenfalls hauptsächlich auf das Auslaufen von Verträgen für junge Fachkräfte zurückzuführen war. Ohne Berücksichtigung der jungen Fachkräfte erhöhte sich die Personalfuktuation von 3,12 % im Jahr 2023 auf 3,54 % im Jahr 2024.

Tabelle 26 – Aufschlüsselung der aus dem aktiven Dienst ausgeschiedenen Bediensteten, 2023/2024

Grund	2023	Anteil in % 2023*	2024	Anteil in % 2024*	Veränderung
Versetzung in den Ruhestand	166	71,55 %	182	68,68 %	9,64 %
Entlassung auf Antrag	29	12,50 %	26	9,81 %	-10,34 %
Vertragsende	31	13,36 %	47	17,74 %	51,61 %
Sonstiges	6	2,59 %	10	3,77 %	66,67 %
Insgesamt*	232	100,00 %	265	100,00 %	14,22 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 27 – Personalfluktuaton nach Funktion, 2023/2024

Funktion	2023	Fluktuation 2023*	2024	Fluktuation 2024*
Prüfer	82	2,06 %	94	2,35 %
Beschwerdekammern	12	6,67 %	9	5,26 %
Unterstützung für Patentverfahren	23	4,61 %	22	4,63 %
Sonstige	74	5,10 %	89	6,37 %
Junge Fachkräfte	41	26,11 %	51	25,25 %
EPA insgesamt	232	3,70 %	265	4,24 %
Insgesamt ohne junge Fachkräfte	191	3,12 %	214	3,54 %

* Die Fluktuation wird mit Bezug auf die Personalstärke am Ende des jeweiligen Jahres berechnet und bezieht sich auf alle Gründe für das Ausscheiden aus dem aktiven Dienst (z. B. Ruhestand).

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 28 – Personalfluktuaton nach Geschlecht (ohne junge Fachkräfte), 2023/2024

Geschlecht	2023	Fluktuation 2023*	2024	Fluktuation 2024*
Frauen	61	2,90 %	67	3,23 %
Männer	130	3,24 %	147	3,70 %
	191	3,12 %	214	3,54 %

* Die Fluktuation wird mit Bezug auf die Personalstärke am Ende des jeweiligen Jahres berechnet und bezieht sich auf alle Gründe für das Ausscheiden aus dem aktiven Dienst (z. B. Ruhestand).

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 29 – Personalfluktuaton nach Altersgruppe (ohne junge Fachkräfte), 2023/2024

Altersgruppe	2023	Fluktuation 2023*	2024	Fluktuation 2024*
Unter 35 Jahre	3	1,80 %	3	1,58 %
35 - 50 Jahre	10	0,41 %	14	0,62 %
Über 50 Jahre	178	5,07 %	197	5,46 %
	191	3,12 %	214	3,54 %

* Die Fluktuation wird mit Bezug auf die Personalstärke am Ende des jeweiligen Jahres berechnet und bezieht sich auf alle Gründe für das Ausscheiden aus dem aktiven Dienst (z. B. Ruhestand).

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 30 – Personalfluktuations nach Dienstort (ohne junge Fachkräfte), 2023/2024

Dienstort	2023	Fluktuation 2023*	2024	Fluktuation 2024*
München	113	3,28 %	125	3,68 %
Den Haag	69	2,85 %	77	3,20 %
Berlin	7	3,78 %	9	5,11 %
Wien	2	2,99 %	3	4,55 %
	191	3,12 %	214	3,54 %

* Die Fluktuation wird mit Bezug auf die Personalstärke am Ende des jeweiligen Jahres berechnet und bezieht sich auf alle Gründe für das Ausscheiden aus dem aktiven Dienst (z. B. Ruhestand).

Quelle: EPA – FIPS

1.2.8 Programm für junge Fachkräfte

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

Von den 50 jungen Fachkräften, denen 2023 angeboten wurde, für ein zweites und drittes Jahr am Programm teilzunehmen, arbeiteten Ende 2024 noch 44 als junge Fachkräfte im dritten Jahr ihrer Ausbildung für das EPA (zwei erhielten eine feste Stelle, vier haben das Programm verlassen).

Von 79 jungen Fachkräften, die 2023 im ersten Jahr für das EPA arbeiteten, erhielten 57 nach einem Auswahlverfahren die Möglichkeit, für ein zweites und drittes Jahr zu bleiben. 56 von ihnen nahmen Ende 2024 als junge Fachkräfte im zweiten Jahr weiterhin am Programm teil.

2024 traten 102 junge Fachkräfte im ersten Jahr beim EPA ein, die Ende 2024 noch sämtlich am Programm teilnahmen. Insgesamt beschäftigte das Amt zum 31. Dezember 2024 202 junge Fachkräfte.

Die 102 jungen Fachkräfte, die 2024 beim EPA eintraten, gehören 21 Nationalitäten an; 64 % von ihnen sind weiblich.

2024 wurden 59 junge Fachkräfte dem Bereich Patenterteilungsprozess zugeteilt (2023: 52). Von ihnen befanden sich 28 in ihrem ersten, 17 in ihrem zweiten und 14 in ihrem dritten Jahr.

In zehn Runden seit der Einführung des Programms im Jahr 2015 hat das EPA 682 Trainees bzw. junge Fachkräfte aus 34 Nationen willkommen geheißen, von denen 63 % Frauen waren.

1.2.9 Abgeordnete nationale Sachverständige

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

Das EPA begrüßte 2023 die ersten zwölf abgeordneten nationalen Sachverständigen von sieben nationalen Patentämtern (Ungarisches Amt für geistiges Eigentum, Norwegisches Amt für gewerbliche Rechte, Staatliches Amt für Erfindungen und Marken (Rumänien), Patentamt der Republik Polen, Slowenisches Amt für geistiges Eigentum, Spanisches Patent- und Markenamt und britisches Patentamt). Von diesen waren 50 % Frauen.

2024 kamen zehn neue ANS von sechs nationalen Patentämtern (Nationales Institut für gewerblichen Rechtsschutz (Frankreich), Ministerium für wirtschaftliche Entwicklung und Tourismus von Montenegro, Norwegisches Amt für gewerbliche Rechte, Isländisches Amt für geistiges Eigentum (ISIPO), Türkisches Patent- und Markenamt und britisches Patentamt) ins EPA. 60 % von ihnen waren Frauen.

2. Dienstbezüge

Die Gesamtausgaben für Grundgehälter und Zulagen beliefen sich 2024 auf insgesamt 1 108 Mio. EUR. Davon wurden 850 Mio. EUR für Grundgehälter und 258 Mio. EUR für Zulagen und Vergünstigungen aufgewendet.

2024 stieg die Summe der Grundgehaltsaufwendungen gegenüber dem Vorjahr um 3,4 % an. Dies ist vor allem auf die Gehaltsanpassung im Januar 2024 zurückzuführen.

2.1 Jährliche Gehaltsaufwendungen und Grundgehälter

Tabelle 31 – Grundgehälter (in EUR), 2023/2024

	2023	2024	
Stellengruppe	Summe der Grundgehaltsaufwendungen	Summe der Grundgehaltsaufwendungen	Durchschnittliches monatliches Grundgehalt
SG 1	1 249 136	1 344 275	22 405
SG 2	12 915 723	13 106 743	18 697
SG 3	67 987 414	66 000 582	16 986
SG 4	631 982 653	661 132 271	12 509
SG 1–4 insg.*	714 134 926	741 583 871	12 898
SG 5	18 824 662	19 239 603	9 214
SG 6	84 131 536	82 687 770	7 920
SG 5–6 insg.*	102 956 197	101 927 373	8 136
Zwischensumme ohne junge Fachkräfte*	817 091 123	843 511 244	12 046
Junge Fachkräfte	4 567 861	6 369 780	3 173
Insgesamt*	821 658 985	849 881 024	11 798

* Bei den Gesamtwerten können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

2.2 Vergleich zwischen 10. und 90. Perzentil

Die höchstbezahlten 10 % der Bediensteten beziehen ein monatliches volles Grundgehalt von 15 976 EUR oder mehr (90. Perzentil). Die niedrigstbezahlten 10 % der Bediensteten beziehen ein monatliches volles Grundgehalt von 7 849 EUR oder darunter (10. Perzentil). Das Verhältnis zwischen dem 90. und dem 10. Perzentil beträgt also 2,04 (2023: 2,09).⁷

2.3 Leistung und Belohnung

Tabelle 32 – Belohnungen (in EUR), 2023/2024

Art der Belohnung	Ruhegehaltsfähig/ nicht ruhegehaltsfähig	2023	2024
Gehaltsstufen/ Beförderungen	Ruhegehaltsfähig	10 122 699	10 673 835
Bonus	Nicht ruhegehaltsfähig	9 859 963	13 631 820
Insgesamt*		19 982 661	24 305 655

* Bei den Gesamtwerten können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

Das Belohnungssystem des EPA wurde 2024 dahingehend geändert, dass die Zeitspanne zwischen Leistung und Belohnung verkürzt wurde. Die einmaligen Auswirkungen dieser Umstellung sind der Grund für den Anstieg der an die Bediensteten ausgeschütteten Boni im Jahr 2024.

2.4 Zulagen und Vergünstigungen

Zusätzlich zu den Grundgehältern wurden 2024 über 258 Mio. EUR in Form von Zulagen und Vergünstigungen ausgezahlt, von denen 107 Mio. EUR auf die Auslandszulage entfielen, auf die 65 % aller Bediensteten Anspruch haben (Art. 72 Statut).

⁷ Ohne junge Fachkräfte

Tabelle 33 – Zulagen und Vergünstigungen, 2023/2024

Kategorie	Zulage/Vergünstigung*	2023	2024	Veränderung
Familie	Unterhaltsberechtigtenzulage	37 377 959	38 297 537	2,46 %
	Haushaltszulage	38 111 605	39 445 803	3,50 %
	Kinderbetreuungszulage/Kleinkindzulage	4 133 612	3 698 360	-10,53 %
	Erziehungszulage	50 687 808	53 364 942	5,28 %
	Vergütung während des Elternurlaubs/ Urlaubs aus familiären Gründen	1 083 131	991 726	-8,44 %
	Geburtenzulage	91 016	79 017	-13,18 %
Arbeitsbezogen	Zulage für Überstunden und Schichtdienst	828 372	722 006	-12,84 %
	Mietzulage	1 008 422	1 065 955	5,71 %
	Einrichtungsbeihilfe	725 065	713 611	-1,58 %
	Umzugskosten	759 472	884 881	16,51 %
	Sprachenzulage	81 535	66 806	-18,06 %
	Reisekosten	43 267	53 056	22,62 %
	Funktionszulage	2 662 270	3 205 244	20,40 %
	Extraaufgaben für Prüfer	3 000	0	-100,00 %
	Vergünstigungen für junge Fachkräfte***	165 083	640 181	287,79 %
Dienstausübung im Ausland	Auslandszulage	103 775 525	107 063 502	3,17 %
	Heimaturlaub	3 336 534	3 330 597	-0,18 %
Ausscheiden	Abgangsgeld	1 681 886	1 819 307	8,17 %
	Zahlungen aus dem Gehaltssparplan	2 053 803	2 262 312	10,15 %
	Entlassungsabfindung	14 846	17 147	15,50 %
	Abfindung	0	0	Nicht zutreffend
Sonstige	Verschiedenes	1 201 531	658 171	-45,22 %
Insgesamt**		249 825 742	258 380 162	3,42 %

* Siehe Glossar unter "Zulagen und Vergünstigungen".

** Bei den Gesamtwerten können Rundungsdifferenzen auftreten.

*** Zu den Vergünstigungen für junge Fachkräfte gehören die monatliche Zulagenpauschale für junge Fachkräfte, die Abordnungszulage für junge Fachkräfte und die Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Letztere wurde 2023 zum Teil unter dem Posten "Verschiedenes" verbucht.

Quelle: EPA – FIPS

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

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

Tabelle 34 – Beitrag zu Krippenplätzen und zur Europäischen Schule München (in EUR), 2023/2024

Art der Ausgaben	2023	2024	Veränderung
Subvention von Krippenplätzen	544 693	485 488	-10,87 %
Europäische Schule München	25 554 950	26 829 445	4,99 %
Insgesamt	26 099 643	27 314 933	4,66 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 35 – Überblick über die Spannen der monatlichen Vergütung, Stellengruppe 4, 2024

Stellengruppe 4 (Besoldungsgruppe)	Anteil der Bediensteten in der Besoldungs- gruppe (in %)	Durch- schnitt- liches Dienst- alter	Durch- schnitts- alter	Spanne des Monatsgrund- gehalts* (Deutschland)	Spanne der monatlichen Vergütung**
Laufbahneintritt (G7)	3,88 %	3	34	6 793 – 7 436	5 794 – 9 677
Laufbahnmitte (G10)	7,81 %	10	46	9 620 – 10 773	8 220 – 13 396
Laufbahnende (G13)	38,31 %	23	55	14 192 – 15 521	12 127 – 18 688

Quelle: EPA – FIPS

* Grundgehaltsspanne für Gehaltsstufe 1–5 in der entsprechenden Besoldungsgruppe.

** Die Vergütung hängt von den persönlichen Umständen des einzelnen Bediensteten ab und setzt sich aus dem Grundgehalt für die jeweilige Gehaltsstufe und Besoldungsgruppe sowie der entsprechenden Haushaltszulage, Auslandszulage, Unterhaltsberechtigtenzulage, Kleinkindzulage, Erziehungszulage und den Abzügen für die Ruhegehalts- und Sozialbeiträge zusammen.

Die untere Spanne entspricht den Bezügen eines alleinstehenden Bediensteten ohne Kinder und ohne Anspruch auf die Auslandszulage in Gehaltsstufe 1 der Besoldungsgruppe, die obere Spanne den Bezügen eines verheirateten Bediensteten mit zwei Kindern und mit Anspruch auf die Auslandszulage in Gehaltsstufe 5 der Besoldungsgruppe.

Ein in Deutschland beschäftigter, unverheirateter Prüfer ohne Kinder, der in Besoldungsgruppe G7, Gehaltsstufe 1 mit einer befristeten Ernennung beginnt und keinen Anspruch auf die Auslandszulage hat, bezieht in der Regel ein monatliches Gesamtgehalt von rund 5 794 EUR netto, das sich wie folgt zusammensetzt:

- Grundgehalt: 6 793 EUR
- Haushaltszulage: 0 EUR
- Auslandszulage: 0 EUR
- Unterhaltsberechtigtenzulage: 0 EUR
- Kleinkindzulage: 0 EUR
- Erziehungszulage: 0 EUR
- Abzüge insgesamt: -999 EUR

In den Niederlanden bezieht derselbe Bedienstete ein monatliches Gesamtgehalt von rund 5 764 EUR netto.

Ein in Deutschland beschäftigter, verheirateter Prüfer in der Mitte seiner Laufbahn, der mit einem unbefristeten Vertrag in die Besoldungsgruppe G10, Gehaltsstufe 1 eingestuft ist, ein Kind im Alter zwischen 4 und 18 Jahren hat und Anspruch auf die Auslandszulage hat, bezieht in der Regel ein monatliches Gesamtgehalt von rund 11 279 EUR netto, das sich wie folgt zusammensetzt:

▪ Grundgehalt:	9 620 EUR
▪ Haushaltszulage:	577 EUR
▪ Auslandszulage:	1 924 EUR
▪ Unterhaltsberechtigtenzulage:	429 EUR
▪ Kleinkindzulage:	0 EUR
▪ Erziehungszulage:	129 EUR
▪ Abzüge insgesamt:	-1 400 EUR

In den Niederlanden bezieht derselbe Bedienstete ein monatliches Gesamtgehalt von rund 11 224 EUR netto.

Die häufigste Besoldungsgruppe in Stellengruppe 4 ist G13. Die häufigste Stufe in dieser Besoldungsgruppe ist Stufe 5. Ein in Deutschland beschäftigter verheirateter Prüfer der Besoldungsgruppe G13/5 mit einer nicht erwerbstätigen Ehefrau und zwei unterhaltsberechtigten Kindern, von denen eines jünger als 4 und das andere zwischen 4 und 18 Jahren alt ist, und der Anspruch auf die Auslandszulage hat, bezieht in der Regel ein monatliches Gesamtgehalt von rund 18 688 EUR netto, das sich wie folgt zusammensetzt:

▪ Grundgehalt:	15 521 EUR
▪ Haushaltszulage:	931 EUR
▪ Auslandszulage:	3 104 EUR
▪ Unterhaltsberechtigtenzulage:	858 EUR
▪ Kleinkindzulage ⁸ :	403 EUR
▪ Erziehungszulage:	129 EUR
▪ Abzüge insgesamt:	-2 258 EUR

In den Niederlanden bezieht derselbe Bedienstete ein monatliches Gesamtgehalt von rund 18 996 EUR netto.

⁸ Eine doppelte Kleinkindzulage von 806 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 403 EUR, während in Den Haag mehr Bedienstete die doppelte Zulage erhalten. Dies wird in den angegebenen repräsentativen Gehältern berücksichtigt.

Die häufigste Besoldungsgruppe in den Stellengruppen 5 und 6 ist G9. Die häufigste Stufe in dieser Besoldungsgruppe ist Stufe 5. Ein in Deutschland beschäftigter verheirateter Verwaltungssachbearbeiter der Besoldungsgruppe G9/5 mit einer nicht erwerbstätigen Ehefrau und zwei unterhaltsberechtigten Kindern, von denen eines jünger als 4 und das andere zwischen 4 und 18 Jahren alt ist, und der keinen Anspruch auf die Auslandszulage hat, bezieht in der Regel ein monatliches Gesamtgehalt von rund 9 924 EUR netto, das sich wie folgt zusammensetzt:

- Grundgehalt: 9 332 EUR
- Haushaltszulage: 560 EUR
- Unterhaltsberechtigtenzulage: 858 EUR
- Kleinkindzulage: 403 EUR
- Erziehungszulage: 129 EUR
- Abzüge insgesamt: -1 358 EUR

In den Niederlanden bezieht ein vergleichbarer Bediensteter ein monatliches Gesamtgehalt von rund 10 278 EUR netto.

2.5 Baudarlehen

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

Ende 2024 bestanden insgesamt 1 460 aktive Darlehenskontoen, mit einer Gesamtrestschuld von rund 91,5 Millionen Euro.

Tabelle 36 – Baudarlehen, 2023/2024

Baudarlehen	2023	2024	Veränderung
Zahl der neuen Anträge	49	75	53,06 %
Summe aller neuen Baudarlehen in EUR (Budget)	5 159 861	5 541 950	7,41 %
Zahl der ausgezahlten neuen Darlehen	50	52	4,00 %
Gesamtzahl der ausstehenden Darlehen	1 480	1 460	-1,35 %
Zinssatz für das gesamte durchschnittl. Kapital	0,65 %	0,75 %	15,38 %
Summe der Restschuld in EUR	96 590 028	91 532 514	-5,24 %

Quelle: EPA – Referat Ruhegehälter, Steuerfragen und Expat-Dienste

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 2024 insgesamt rund 504 Mio. EUR aufgewendet.

3.1 Versichertenpopulation des EPA-Sozialversicherungssystems

Ende 2024 gehörten dem EPA-Sozialversicherungssystem 23 328 Personen an. Die Gesamtversichertenpopulation umfasst auch Bedienstete im nicht aktiven Dienst (z. B. Bedienstete im unbezahlten Urlaub, der über sechs Monate hinausgeht), die trotzdem weiterhin dem EPA-System angehören.

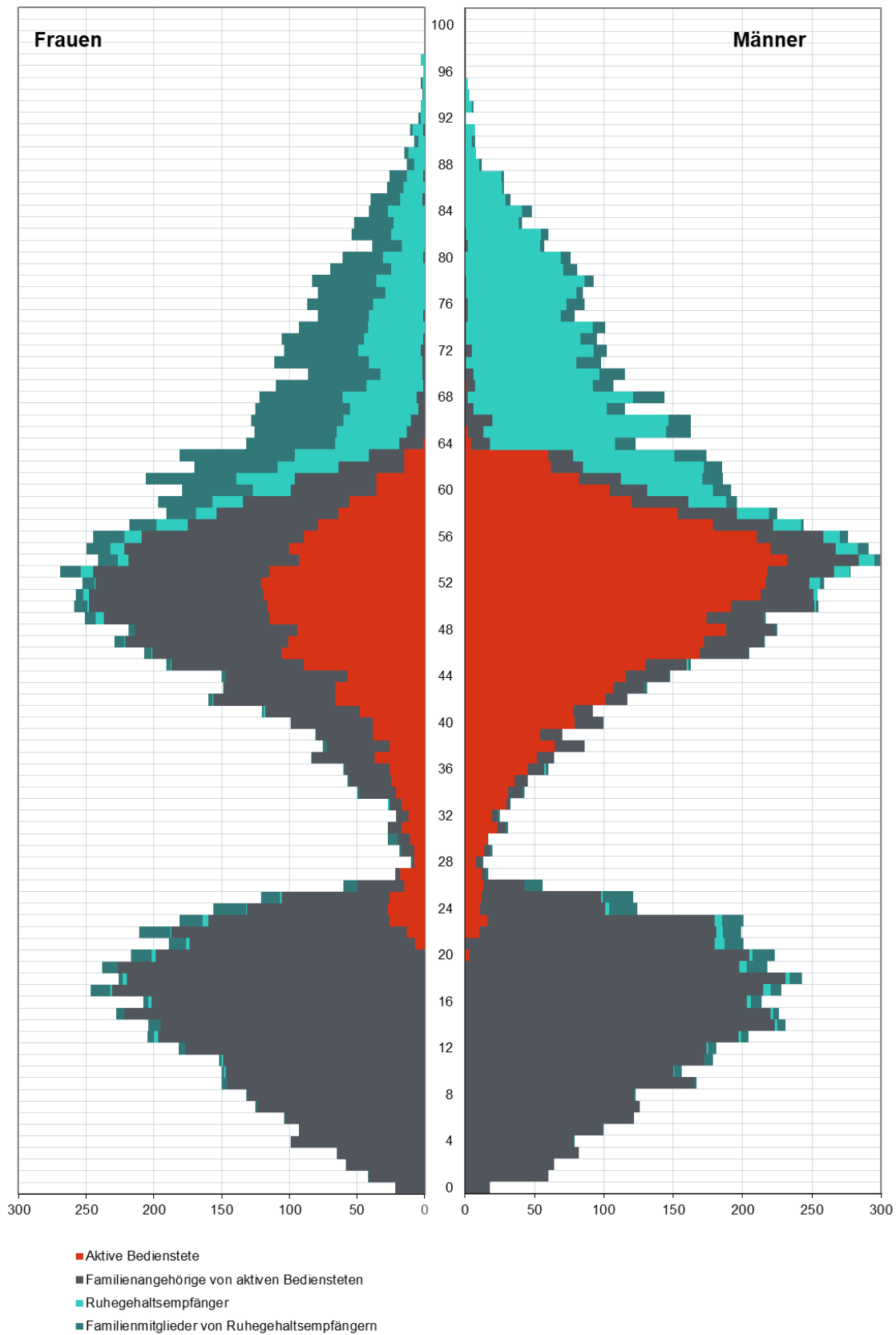
Tabelle 37 – Aufschlüsselung der Versicherten des EPA-Sozialversicherungssystems, 2023/2024

Kategorie	2023	2024	Veränderung
Aktive Bedienstete im Sozialversicherungssystem	6 275	6 251	-0,38 %
Unbezahlter Urlaub, Abordnung, einstweiliger Ruhestand	14	15	7,14 %
Versorgungsempfänger	3 313	3 470	4,74 %
Familienangehörige (Ehegatten und Unterhaltsberechtigten)	13 718	13 592	-0,92 %
Insgesamt	23 320	23 328	0,03 %

Quelle: ISRP⁹; EPA – FIPS

⁹ Siehe Glossar.

Schaubild 12 – Alterspyramide aller Versicherten der EPA-Sozialversicherung,
31. Dezember 2024



Quelle: ISRP; EPA – FIPS

3.2 Sozialleistungen

Tabelle 38 – Aufschlüsselung der Sozialleistungen aus den kollektiven Versicherungen in EUR, 2023/2024

Leistungsart	2023	2024	Veränderung
Erstattung von Krankheitskosten	89 591 468	99 258 926	10,79 %
Pflegeversicherung	8 176 294	9 166 687	12,11 %
Todesfallversicherung	1 893 724	4 464 392	135,75 %
Leistungen insgesamt	99 661 485	112 890 006	13,27 %

Quelle: EPA – FIPS; Cigna

3.3 Zahlungen für Versorgungsempfänger

Ende 2024 gab es 3 592 Versorgungsempfänger, 4,6 % mehr als zum Jahresende 2023.

Tabelle 39 – Aufschlüsselung nach Art der Versorgungsbezüge, 2023/2024

Art der Versorgungsbezüge	Zahl der Empfänger 2023	Zahl der Empfänger 2024	Durchschnittl. monatliche Grundversorgungsbezüge (in EUR), 2023	Durchschnittl. monatliche Grundversorgungsbezüge (in EUR), 2024
Versetzung in den Ruhestand	2 909	3 038	7 772	7 987
Hinterbliebenenversorgung	417	443	4 949	5 151
Waisengeld	109	111	1 397	1 503
Insgesamt	3 435	3 592	7 227	7 437

Quelle: ISRP

Tabelle 40 – Aufschlüsselung der Zahlungen in EUR, 2023/2024

Leistungen im Zusammenhang mit Versorgungsbezügen	2023	2024	Veränderung
Grundruhegehalt für vor 2009 eingestellte Bedienstete	284 649 162	307 681 045	8,09 %
Grundruhegehalt für ab 2009 eingestellte Bedienstete*	467 329	664 765	42,25 %
Steuerliche Anpassung	58 018 502	65 367 876	12,67 %
Sonstige (Zulagen, Ausgleich)	16 238 618	17 379 167	7,02 %
Insgesamt	359 373 611	391 092 853	8,83 %

* Die Zahlen für 2023 wurden dahingehend korrigiert, dass jetzt auch die Grundruhegehälter für Bedienstete nach der Neuen Versorgungsordnung einbezogen werden.

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 41 – Schlüsselzahlen für Ruhegehaltsempfänger, 31. Dezember 2024

Stellengruppe (SG)	Zahl der pensionierten Bediensteten	Durchschnittl. Alter bei Eintritt in den Ruhestand	Durchschnittl. Zahl von Dienstjahren im EPA	Durchschnittl. monatliches Grundgehalt vor der Pensionierung (in EUR)
SG 1–4	1 993	61,2	28,5	16 304
SG 5–6	1 045	60,7	30,9	8 814
Insgesamt	3 038	61,0	29,3	13 728

Quelle: ISRP; EPA – FIPS

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

▪ Grundruhegehalt:	8 691 EUR
▪ Haushaltszulage:	521 EUR
▪ Steuerliche Anpassung	1 718 EUR
▪ Abzüge für Kranken- und Pflegeversicherung:	-334 EUR
▪ Nationale Steuer:	-2 674 EUR
▪ <i>Insgesamt:</i>	<i>7 923 EUR</i>

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

▪ Grundruhegehalt:	5 599 EUR
▪ Haushaltszulage:	336 EUR
▪ Steuerliche Anpassung	661 EUR
▪ Abzüge für Kranken- und Pflegeversicherung:	-215 EUR
▪ Nationale Steuer:	-1 109 EUR
▪ <i>Insgesamt:</i>	<i>5 271 EUR</i>

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

3.4 Beiträge zum Sozialversicherungs- und Versorgungssystem des EPA

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

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 277 Mio. EUR im Jahr 2024 (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 42 – Gesamtbeiträge zum Sozialversicherungssystem und zu den Versorgungssystemen und zum Gehaltssparplan (in EUR), 2023/2024

Gesamtbeiträge zum Sozialversicherungs- und Versorgungssystem und zum Gehaltssparplan in EUR	2023	2024	Veränderung
EPA	274 090 728	277 091 544	1,09 %
Bedienstete	128 344 495	129 240 721	0,70 %
Versorgungsempfänger	10 632 251	11 538 541	8,52 %
Insgesamt	413 067 475	417 870 806	1,16 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 43 – Beiträge zum Sozialversicherungssystem (ohne Versorgungssysteme) in EUR, 2023/2024

Beiträge zum Sozialversicherungssystem (ohne Versorgungssystem) in EUR	2023	2024	Veränderung
EPA	87 425 097	92 942 659	6,31 %
Bedienstete	35 011 715	37 166 256	6,15 %
Versorgungsempfänger	10 632 251	11 538 541	8,52 %
Insgesamt	133 069 064	141 647 455	6,45 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 44 – Gesamtbeiträge zu den Versorgungssystemen (in EUR), 2023/2024

Beiträge zum Versorgungssystem	2023	2024	Veränderung
EPA	171 886 260	167 595 740	-2,50 %
Bedienstete	85 943 129	83 797 852	-2,50 %
Insgesamt	257 829 389	251 393 852	-2,50 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 45 – Gesamtbeiträge zum Gehaltssparplan (in EUR), 2023/2024

Beiträge zum Gehaltssparplan	2023	2024	Veränderung
EPA	14 779 371	16 553 145	12,00 %
Bedienstete	7 389 651	8 276 613	12,00 %
Insgesamt	22 169 022	24 829 758	12,00 %

Quelle: EPA – FIPS

Das im Gehaltssparplan angelegte Vermögen belief sich am 31. Dezember 2024 auf 322,9 Mio. EUR. Das in den RFPSS angelegte Vermögen belief sich am 31. Dezember 2024 auf 13,4 Mrd. EUR.

4. Arbeitsbedingungen

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

Insgesamt meldeten 98 % der Bediensteten mindestens einmal im Laufe des Jahres 2024 Telearbeit an.

2024 wurden die folgenden Arbeitsweisen genutzt:

Tabelle 46 – Aufschlüsselung der Arbeitsweisen, 2023/2024

Arbeitsweisen (in %)	2023	2024
Ausschließlich im Büro	2 %	2 %
Telearbeit	98 %	98 %
<i>Im Büro und Telearbeit im Land des Dienstorts</i>	44 %	40 %
<i>Im Büro und Telearbeit im Land des Dienstorts sowie Telearbeit in einem anderem EPÜ-Vertragsstaat</i>	54 %	58 %
<i>Im Büro und Telearbeit in einem anderen EPÜ-Vertragsstaat</i>	2 %	2 %
Insgesamt	100 %	100 %

Quelle: Planungstool Neue Formen der Arbeit

Insgesamt nutzten 59 % der Bediensteten 2024 die Option, Telearbeit von einem anderen EPÜ-Vertragsstaat aus zu leisten. Dabei arbeiteten wiederum 76 % dieser Bediensteten in ihrem Heimatland.

4.1 Teilzeit

2024 arbeiteten rund 12 % aller EPA-Bediensteten in Teilzeit (die Arbeitszeit kann um bis zu 50 % reduziert werden). Rund 68 % der Teilzeitbeschäftigten waren Frauen. Diese Zahlen sind gegenüber früheren Jahren stabil geblieben.

Tabelle 47 – Aufschlüsselung der Bediensteten in Voll-/Teilzeit nach Dienstort, 2023/2024

Bedienstete	Dienstort	31.12.2023			31.12.2024			Veränderung
		Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	
Vollzeit	München	1 036	2 095	3 131	1 037	2 084	3 121	-0,32 %
	Den Haag	561	1 579	2 140	571	1 575	2 146	0,28 %
	Berlin	49	111	160	44	110	154	-3,75 %
	Wien	27	32	59	31	36	67	13,56 %
	Insgesamt	1 673	3 817	5 490	1 683	3 805	5 488	-0,04 %
	Anteil am Gesamt-personal	75,67 %	93,92 %	87,49 %	76,33 %	94,04 %	87,79 %	
Teilzeit	München	339	113	452	328	106	434	-3,98 %
	Den Haag	180	117	297	175	120	295	-0,67 %
	Berlin	10	17	27	11	15	26	-3,70 %
	Wien	9		9	8		8	-11,11 %
	Insgesamt	538	247	785	522	241	763	-2,80 %
	Anteil am Gesamt-personal	24,33 %	6,08 %	12,51 %	23,67 %	5,96 %	12,21 %	
Insgesamt		2 211	4 064	6 275	2 205	4 046	6 251	-0,38 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 48 – Aufschlüsselung nach Arbeitszeitverkürzung, 2023/2024

Arbeitszeit-verkürzung	Zahl der Bediensteten am 31.12.2023	Anteil aller Teilzeitbeschäftigten	Zahl der Bediensteten am 31.12.2024				Anteil aller Teilzeitbeschäftigten
			Frauen	Männer	Insgesamt		
50-59 %	41	5,22 %	31	7	38		4,98 %
60-69 %	74	9,43 %	63	13	76		9,96 %
70-79 %	117	14,90 %	83	17	100		13,11 %
80-89 %	421	53,63 %	260	155	415		54,39 %
90-99 %	132	16,82 %	85	49	134		17,56 %
Insgesamt*	785	100,00 %	522	241	763		100,00 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

4.2 Gleit- und Kompensationszeit

Die Bediensteten nahmen 2024 im Schnitt 2,1 Tage Gleitzeitausgleich. Beim Kompensationszeitausgleich betrug der entsprechende Wert 5,3 Tage.

Tabelle 49 – Aufschlüsselung des Gleitzeit- und Kompensationszeitausgleichs, 2023/2024

Art des Zeitausgleichs	Fehltage* 2023	Fehltage* 2024	Veränderung
Gleitzeit	13 033	13 323	2,22 %
Kompensationszeit	33 242	32 940	-0,91 %

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

Quelle: EPA – FIPS

4.3 Überstunden, Schichtdienst und Rufbereitschaft

Tabelle 50 – Überstunden, Schichtdienst und Rufbereitschaft, 2023/2024

Überstunden, Schichtdienst und Rufbereitschaft (in Stunden)	2023	2024	Veränderung
Überstunden	1 250	364	-70,92 %
Rufbereitschaft	68 274	57 388	-15,94 %
Schichtdienst	1 238	759	-38,70 %

Quelle: EPA – FIPS

4.4 Arbeitstage und Fehlzeiten

Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen zählen als Urlaub aus sozialen Gründen. 2024 nahmen 814 Bedienstete im Schnitt jeweils 18,1 Tage Elternurlaub in Anspruch. Ferner nahmen 94 Bedienstete Urlaub aus familiären Gründen. Durchschnittlich nahm jeder dieser Bediensteten 15,0 Tage Urlaub aus familiären Gründen.

Tabelle 51 – Bedienstete mit Anspruch auf Elternurlaub und genommener Elternurlaub, 2023/2024

	2023			2024			Veränderung
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Veränderung
Bedienstete mit Anspruch auf Elternurlaub	732	1 437	2 169	662	1 333	1 995	-8,02 %
Bedienstete, die Elternurlaub genommen haben	389	521	910	354	460	814	-10,55 %
Prozentsatz	53,14 %	36,26 %	41,95 %	53,47 %	34,51 %	40,80 %	-2,75 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 52 – Umfang und Gründe von Fehlzeiten sowie Auswirkung auf die Gesamtzahl der Arbeitstage, 2023/2024

	2023			2024			Veränderung
Kategorie der Abwesenheit	Zahl der Fehltage **	Durchschnittl. Zahl der Fehltage/ VZÄ ^K ***	Anteil der Fehltage an der Gesamtzahl der Arbeitstage	Zahl der Fehltage **	Durchschnittl. Zahl der Fehltage/ VZÄ ^K ***	Anteil der Fehltage an der Gesamtzahl der Arbeitstage	Zahl der Fehltage
Jahres- und Heimaturlaub	217 246	34,72	13,91 %	212 514	33,96	13,62 %	-2,18 %
Krankheitsurlaub insg.****	74 977	11,98	4,80 %*	79 899	12,74	5,10 %	6,56 %
Urlaub aus sozialen Gründen	31 850	5,09	2,04 %	28 784	4,60	1,84 %	-9,63 %
Unbezahlter Urlaub	2 220	0,35	0,14 %	1 506	0,24	0,10 %	-32,16 %
Insgesamt	326 294	52,15	20,8 %*	322 703	51,55	20,66 %	-1,10 %

* Zahlen für 2023 korrigiert.

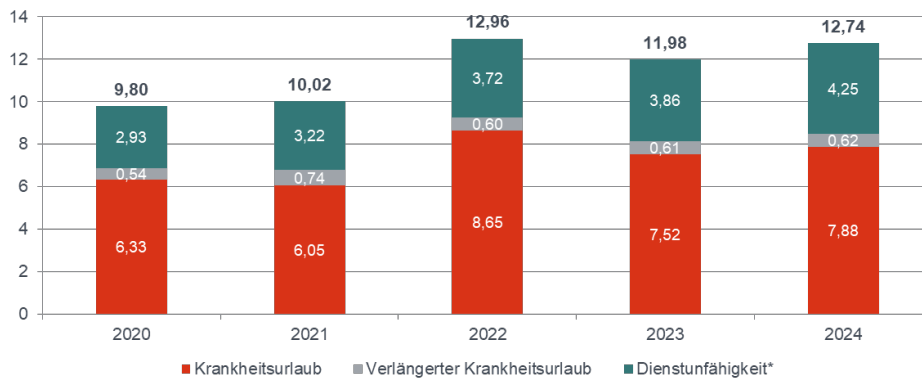
** Fehltage sind nicht dasselbe wie Personentage. So zählt z. B. ein Fehltag eines Bediensteten in 50%iger Teilzeitbeschäftigung (4 Stunden) als voller Tag.

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

**** Alle Arten von Krankheitsurlaub (Krankheitsurlaub, verlängerter Krankheitsurlaub und Dienstunfähigkeit).

Quelle: EPA – FIPS

Schaubild 13 – Gesamtzahl der Krankheitstage pro VZÄ^K, (rollierender Zwölfmonatswert), 2020–2024



* 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.

** Bei der Gesamttagesszahl können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 53 – Aufschlüsselung der Gesamtzahl der Krankheitstage, 2023/2024

Kategorie	2023		2024		Veränderung Gesamtzahl Tage pro VZÄ ^K	Veränderung Kapazitäts- verlust
	Gesamt- zahl Tage pro VZÄ ^K	Kapazitäts- verlust in %	Gesamt- zahl Tage pro VZÄ ^K	Kapazitäts- verlust in %		
Kurzzeitiger/normaler Krankheitsurlaub	7,52	3,01 %	7,88	3,15 %	4,79 %	4,69 %
Verlängerter Krankheitsurlaub	0,61	0,24 %	0,62	0,25 %	1,64 %	1,55 %
Dienstunfähigkeit	3,86	1,55 %	4,25	1,70 %	10,10 %	10,01 %
Krankheitstage insg.*	11,98	4,80 %	12,74	5,10 %	6,34 %	6,25 %

* Bei den Gesamtwerten können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 54 – Anzahl von Krankheitstagen nach prozentualem Anteil der Bediensteten, 2023/2024

Zahl der Krankheitstage (T)	% der Bediensteten 2023	% der Bediensteten 2024
0 Tage	31,30 %	31,21 %
0 Tage < T < 3 Tage	14,80 %	14,35 %
3 Tage ≤ T < 5 Tage	11,31 %	11,63 %
5 Tage ≤ T < 10 Tage	17,55 %	17,15 %
10 Tage ≤ T < 15 Tage	7,55 %	7,78 %
15 Tage ≤ T	17,48 %	17,87 %
Insgesamt*	100,00 %	100,00 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

5. Gesundheit, Arbeitssicherheit und Personalbetreuung

5.1 Medizinische Dienste (Betrieblicher Gesundheitsdienst und Mitarbeiterwohlbefinden)

Tabelle 55 – Tätigkeitsvolumen Betrieblicher Gesundheitsdienst und Mitarbeiterwohlbefinden, 2023/2024

Tätigkeitsvolumen Betrieblicher Gesundheitsdienst und Mitarbeiterwohlbefinden	2023	2024	Veränderung
Zahl der Bediensteten, die den Dienst Betrieblicher Gesundheitsdienst und Mitarbeiterwohlbefinden konsultierten	1 475	1 500	1,69 %
Zahl der Fälle*	1 923	1 875	-2,50 %
Zahl der internen Konsultationen	5 329	6 565	23,19 %

* Mit Diagnose.

Quelle: EPA – Betrieblicher Gesundheitsdienst und Mitarbeiterwohlbefinden, Cority

Tabelle 56 – Tätigkeitsfeld Betriebsmedizinischer Dienst, 2023/2024

Art der Tätigkeit	2023	2024	Veränderung
Angeordnete Untersuchungen, Rundschreiben Nr. 367	521	700	34,36 %
Reintegrationsgespräche	374	305	-18,45 %
Besuche am Arbeitsplatz durch Betriebsergonomen/ Betriebskrankenpfleger	1 323	1 481	11,94 %
Virtuelle Besuche am Arbeitsplatz durch Betriebsergonomen/ Betriebskrankenpfleger/ErgoWUCs	143	107	-25,17 %
Vorsorgeuntersuchungen	1 016	709	-30,22 %
Einstellungsuntersuchungen	246	224	-8,94 %
Erste Hilfe	43	36	-16,28 %
Sehtests*	303	566	86,80 %
Interne Physiotherapiebehandlungen	4 223	3 628	-14,09 %
Gripeschutzimpfungen	3 609	3 430	-4,96 %

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

Quelle: EPA – Betrieblicher Gesundheitsdienst und Mitarbeiterwohlbefinden, Cority

Die Nutzung der externen Mitarbeiterberatung (Employee Assistance Programme, EAP) lag bei 3,81 % (238 Fälle), was der Benchmark für den EMEA-Raum entspricht (3,82 %). Damit lag sie höher als 2023 (3,19 %).

Dabei entfielen 3,1 % auf Beratungsleistungen und 0,7 % auf Work/Life-Dienstleistungen.

5.2 Arbeitsunfälle

Tabelle 57 – Gemeldete Arbeitsunfälle, 2023/2024

Dienstort	2023	2024
München	14	12
Den Haag	8	7
Berlin	0	1
Wien	0	1
Brüssel	0	0
Insgesamt	22	21

Quelle: EPA

Von den 21 Arbeitsunfällen waren 13 Wegeunfälle. Es kam 2024 nicht zu Arbeitsunfällen bei der Telearbeit.

5.3 Ausgaben für den betriebsärztlichen Dienst

Insgesamt gingen die Ausgaben für den betriebsärztlichen Dienst von 3,7 Mio. EUR im Jahr 2023 auf 3,3 Mio. EUR im Jahr 2024 zurück.

5.4 Ausgaben für allgemeine Personalbetreuung

Tabelle 58 – Aufschlüsselung der Ausgaben für allgemeine Personalbetreuung (in EUR), 2023/2024

Kategorie	2023	2024	Veränderung
Kantinenzuschüsse	1 292 155	1 135 108	-12,15 %
AMICALE, Kultur- und Sportklubs, gesellschaftliche Ereignisse	1 459 999	1 606 000	10,00 %
Zuschuss Pensionärsvereinigung	132 500	141 765	6,99 %
Jubiläen	136 600	216 000	58,13 %
Motivationsbudget und gesellschaftliche Ereignisse	804 871	823 276	2,29 %
Insgesamt	3 826 125	3 922 149	2,51 %

Quelle: EPA – FIPS

6. Sozialer Dialog

Alle Zahlen in Tabelle 59 stammen aus der Selbsterklärung der Personalvertreter zur Anzahl der Tage, die für Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Personalvertretung aufgewendet wurden.

Tabelle 59 – Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Personalvertretung (in Tagen), 2023/2024

Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Personalvertretung	2023	2024
Insgesamt verfügbare Zeit	5 500	5 450
Statutäre Gremien ¹⁰	69,60	28,40
Verwaltungsrat und seine Organe	43,50	23,90
Thematische Sitzungen und Arbeitsgruppen	1 018,80	1 128,40
Personalvertretung – interne Tätigkeiten und Schulungen	3 405,60	3 484,50
Insgesamt verwendet	4 537,50	4 665,20

Quelle: EPA – FIPS

¹⁰ Ausgenommen Streitbeilegung und Disziplinausschüsse. Siehe auch das Glossar.

Tabelle 60 – Zahl der an Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Personalvertretung beteiligten Bediensteten nach Dienstort, 2023/2024

	2023*	2024		
Dienstort	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Berlin	12	1	5	6
München	24	4	15	19
Den Haag	22	6	10	16
Wien	7	3	3	6
Insgesamt	65	14	33	47

* Im Juni 2023 fanden Wahlen zur Personalvertretung statt. Da neue Bedienstete in das Gremium gewählt wurden und weitere Bedienstete in den Wahlausschüssen für die Personalvertretung tätig waren, kam es zu einer Zunahme der Personenzahl im Jahr 2023.

Quelle: EPA – FIPS

6.1 Treffen mit Sozialpartnern

Tabelle 61 – Zahl der Treffen mit Sozialpartnern, 2023/2024

Treffen mit Sozialpartnern	2023	2024
Sitzungen der statutären Gremien	28	27
Teilnahme der Personalvertreter an Sitzungen/Tagungen des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse	11	16
Thematische Sitzungen und Arbeitsgruppen	36	32
Sonstige Sitzungen	9	9
Insgesamt	84	84

Quelle: EPA – Präsidialbüro/Sekretariat für sozialen Dialog

6.2 Arbeitsniederlegungen

Tabelle 62 – Zahl der Streiktage, 2023/2024

Arbeitsniederlegungen	2023	2024
Anzahl Streiktage	0	0
Anzahl Tage VZÄ	0	0

Quelle: EPA – FIPS

7. Konfliktlösung

7.1 Informelle Konfliktlösung

Tabelle 63 – Von Vertrauenspersonen behandelte Fälle nach Arten, 2023/2024

Art des Konflikts	2023		2024	
	Anzahl der Fälle	Anteil in %*	Anzahl der Fälle	Anteil in %*
Manager/hierarchisch unterstellte Mitarbeiter	121	62,05 %	114	54,29 %
Zwischen Kollegen	16	8,21 %	25	11,90 %
Zwischen Managern	4	2,05 %	1	0,48 %
Auskunftsersuchen	6	3,08 %	17	8,10 %
Beratung bei arbeitsplatzbezogenen Problemen	48	24,62 %	53	25,24 %
Insgesamt	195	100,00 %	210	100,00 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Ombudsstelle

Tabelle 64 – Sachstand der von Vertrauenspersonen behandelten Fälle, 2023/2024

Sachstand	2023		2024	
	Anzahl der Fälle	Anteil in %*	Anzahl der Fälle	Anteil in %*
Konflikt über Coaching gelöst	151	77,44 %	168	80,00 %
Konflikt über Vermittlung gelöst	44	22,56 %	34	16,19 %
Noch nicht gelöste Fälle	0	0,00 %	8	3,81 %
Insgesamt	195	100,00 %	210	100,00 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Ombudsstelle

7.2 Überprüfung durch das Management

Die Überprüfung durch das Management ist eine Vorstufe der Konfliktlösung, deren Ziel es ist, dienstrechtliche Verwaltungsstreitigkeiten frühzeitig beizulegen und so weitere Verfahren zu verhindern. 2024 wurden 83 Anträge auf Überprüfung von insgesamt 102 Antragstellern registriert.

Tabelle 65 – Allgemeine Kategorisierung der Anträge auf Überprüfung durch das Management, 2023/2024

	2023			2024		
Kategorien	Registrierte Fälle	Anteil in %*	Anzahl der Antragsteller	Registrierte Fälle	Anteil in %*	Anzahl der Antragsteller
Statut/Vorschriften	42	32,31 %	538	16	19,28 %	35
Einzelperson	88	67,69 %	88	67	80,72 %	67
Insgesamt	130	100,00 %	626	83	100,00 %	102

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Dienstrecht und Beratungsdienste für den sozialen Dialog

Tabelle 66 – Ergebnis der Überprüfungen durch das Management, 2023/2024

	2023		2024	
Sachstand/Ergebnis	Anträge	Anteil in %*	Anträge	Anteil in %*
Als unzulässig zurückgewiesen	10	7,69 %	4	4,82 %
Entscheidung aufrechterhalten	88	67,69 %	59	71,08 %
Stattgegeben (ganz oder teilweise)	14	10,77 %	5	6,02 %
Zurücknahme	7	5,38 %	10	12,05 %
Keine Überprüfung (Filterfunktion)	11	8,46 %	2	2,41 %
Anhängig	0	0,00 %	3	3,61 %
Insgesamt	130	100 %	83	100 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Dienstrecht und Beratungsdienste für den sozialen Dialog

Von den 83 Anträgen des Jahres 2024 wurde in rund 67 % der abgeschlossenen Fälle keine Beschwerde eingelegt (Stand: 7. Februar 2025).

Bei diesen 67 % 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 2023 zeigen, dass von den 130 eingegangenen Überprüfungsanträgen 50 % nicht zu Beschwerden führten.

7.3 Interne Beschwerden

2024 wurden von 66 Bediensteten (56 Bedienstete im aktiven Dienst, eine aus dem aktiven Dienst ausgeschiedene Person und neun Ruhegehaltsempfänger) insgesamt 66 neue Beschwerden eingelegt. Bei den Einzelbeschwerden ist ein

Rückgang um rund 80 % gegenüber dem Jahr 2023 zu verzeichnen (336¹¹ Beschwerden in 118 Beschwerdefällen).

2024 betrug die Bearbeitungszeit zwischen der Einlegung der Beschwerde und der endgültigen Entscheidung durch den Präsidenten im Mittel 27,3 Monate (2023: 44,3¹² Monate).

Zum Ende des Jahres 2024 lag die Zahl der anhängigen Fälle vor dem Beschwerdeausschuss um 42 % niedriger als zum Ende des Vorjahres und belief sich auf 839 Beschwerden in 138 Beschwerdefällen (Ende 2023 waren 1 459 Beschwerden in 192 Beschwerdefällen vor dem Beschwerdeausschuss anhängig). Im Jahr 2024 wurden keine Sammelbeschwerden eingelegt.

Tabelle 67 – Registrierte interne Beschwerden, 2023/2024

Jahr	Zahl der Beschwerdefälle	Zahl der registrierten Einzelbeschwerden
2023	118	336
2024	66	66

Quelle: EPA – Sekretariat des Beschwerdeausschusses

Tabelle 68 – Vom Beschwerdeausschuss abgeschlossene Fälle, 2023/2024

Ausgang der Beschwerden	2023	2024
Fälle, in denen der Beschwerdeausschuss eine Stellungnahme abgab	128	145
Fälle, die durch Zurücknahme (vor Abgabe einer Stellungnahme) abgeschlossen wurden*	5	1
Fälle, die mit Unterstützung durch den Beschwerdeausschuss durch gütliche Beilegung abgeschlossen wurden	0	1

* Nicht enthalten in dieser Zahl sind drei Beschwerden aus dem Jahr 2023 sowie zwei Beschwerden aus dem Jahr 2024, die nach Ergehen der Stellungnahme des Beschwerdeausschusses zurückgenommen wurden.

Quelle: EPA – Sekretariat des Beschwerdeausschusses

Tabelle 69 – Ausgang der internen Beschwerden im EPA, 2023/2024

Endgültige Entscheidung der Anstellungsbehörde	2023*	2024*
Beschwerden, denen stattgegeben wurde	3,12 %	0,00 %
Beschwerden, denen teilweise stattgegeben wurde	37,50 %	20,20 %
Beschwerden, die zurückgewiesen wurden	59,38 %	79,80 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Dienstrecht und Beratungsdienste für den sozialen Dialog

2024 ergingen endgültige Entscheidungen über 124 Beschwerden.

¹¹ In dieser Zahl enthalten sind 218 identische "Unterbeschwerden", die im Zuge einer Sammelbeschwerde gegen den Beschluss CA/D 17/22 zum Umsetzung des in Beschluss CA/D 4/20 des Verwaltungsrats eingeführten Gehaltsanpassungsverfahrens eingelegt wurden.

¹² Die Zahl spiegelt die Rücknahme von 69 Stellungnahmen aufgrund des Mandatsproblems wider. Außerdem wurden 17 endgültige Entscheidungen mitsamt den dazugehörigen Stellungnahmen nach der Umsetzung des VGIAO-Urteils Nr. 4550 zurückgenommen (davon 14 abschließende Entscheidungen samt Begründungen aus dem Jahr 2022).

7.4 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. In rund 73 % der 124 endgültigen Entscheidungen des Jahres 2024 wurde keine Klage vor dem VGIAO erhoben (Stand: 7. Februar 2025).

Bei diesen 73 % handelt es sich um eine vorläufige Zahl. Die endgültige Zahl der Beschwerden, bei denen eine Klage vor dem VGIAO eingereicht wurde, wird in künftigen Sozialberichten veröffentlicht, weil die Zahl der vor dem VGIAO erhobenen Klagen dem EPA erst zu einem späteren Zeitpunkt vom Gericht mitgeteilt wird. Die bis zum 7. Februar 2025 vorgelegten Zahlen für 2023 zeigen, dass bei 63 % der 131 endgültigen Entscheidungen keine Klage vor dem VGIAO erhoben wurde.

Tabelle 70 – Ausgang der Klagen vor dem VGIAO, 2023/2024

Ausgang der Klagen vor dem VGIAO	2023	2024
Zahl der vor dem VGIAO anhängigen Klagen	321	350
Zahl der beim EPA eingegangenen neuen Klagen	24	80
Zahl der ergangenen Urteile*	42 (47)	39 (42)
Anteil der VGIAO-Klagen, denen stattgegeben wurde**	11 %	12 %
Anteil der VGIAO-Klagen, denen teilweise stattgegeben wurde	2 %	0 %
Anteil der VGIAO-Klagen, denen nicht stattgegeben wurde	85 %	88 %
Anteil der Urteile, in denen die Klage(n) summarisch zurückgewiesen wurde(n)	2 %	0 %

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

** Einschließlich zwei Beschwerden, die 2023 bzw. 2024 zur erneuten Prüfung an das EPA zurückverwiesen wurden.

Quelle: EPA – Dienstrecht und Beratungsdienste für den sozialen Dialog

7.5 Beilegungen 2024

2024 wurden in 34 Fällen gütliche Beilegungen geprüft. In 56 % der Fälle waren die Versuche erfolgreich.

Tabelle 71 – Zahl der beigelegten Fälle und Zurücknahmen 2024

Ausgang	Vorstufe	Interne Beschwerden	VGIAO-Klagen	Insgesamt
Zurücknahme*	12**	1	8	21
Einvernehmliche Konfliktlösung	0	12	7	19

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

* Zurücknahmen von Anträgen auf eine Überprüfung durch das Management sind in Tabelle 66 ausgewiesen.

** Zwei Fälle wurden 2023 und zehn 2024 registriert (Stand: 7. Februar 2025).

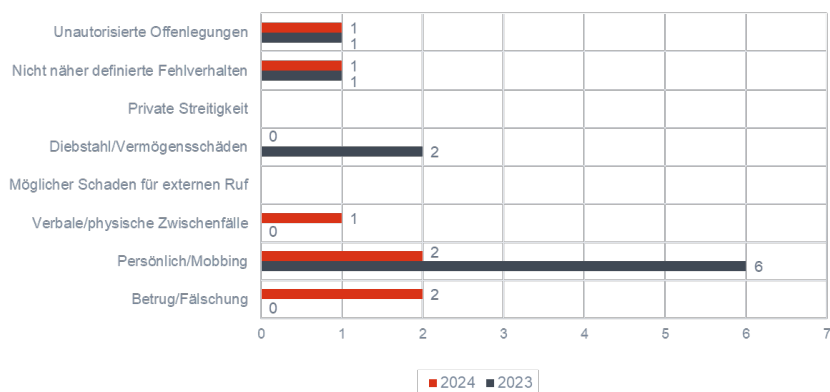
Quelle: EPA – Dienstrecht und Beratungsdienste für den sozialen Dialog

7.6 Ethik und Compliance: Gewährleistung von Integrität und Verantwortlichkeit

7.6.1 Ermittlungen

Insgesamt gingen 2024 55 Meldungen ein, von denen 48 erfolgreich an andere Dienste verwiesen wurden. Die Zahl der offiziellen Untersuchungen blieb niedrig; 2024 wurden sieben Verfahren eröffnet, 2023 waren es zehn gewesen. Die Vorwürfe reichen von unautorisierten Offenlegungen über Diebstahl bis zu persönlichen Streitigkeiten/Mobbing und sonstigen Verfehlungen.

Schaubild 14 – Vorwürfe nach Kategorie, 2023/2024



Quelle: EPA – Direktion Ethik und Compliance

8. Glossar

Abordnung (Art. 45 Statut)

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

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

Ad personam (frühere Besoldungsgruppe A4(2))

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

Aktiver Dienst

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

Altes Versorgungssystem

Versorgungssystem für vor dem 1. Januar 2009 eingestellte Bedienstete, wonach ein Bediensteter mit mindestens zehn Jahren tatsächlicher Erfahrung Anspruch auf ein Ruhegehalt hat, das anhand des zuletzt bezogenen Grundgehalts berechnet wird. Der Gesamtbeitragssatz (Amt und Bedienstete) zum alten Versorgungssystem belief sich 2024 auf 32,1 % des Grundgehalts des Bediensteten.

Amicale

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

Arbeitstag

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

Beamter

Verbeamteter Bediensteter.

Bediensteter

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

Beförderung

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

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

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

Befristete Ernennung

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

Cigna

Externer Verwalter des Krankenversicherungssystems des EPA.

Cority

Webbasierte Anwendung für Gesundheitsmanagement am Arbeitsplatz.

Dienstalter

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

Dienstbefreiung: Kategorien

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

Außerdem kann Dienstbefreiung in folgenden Fällen gewährt werden: Tod eines anderen nahen Verwandten, schwere Erkrankung oder Tod der Schwiegereltern, Tod einer anderen verwandten oder verschwägerten Person, Gerichtstermin, Teilnahme an nationalen Wahlen, Dienstortwechsel, Fortbildung, Ablegen der europäischen Eignungsprüfung (Rundschreiben Nr. 22, Regeln 6-9). Weitere Kategorien: Dienstbefreiung Berlin, Reisetage, Dienstbefreiung anhängig.

Dienstbezüge

Grundgehalt und gegebenenfalls Zulagen.

Dienstort

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

Dienstreisen

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

Einstellungsuntersuchung

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

Einstweiliger Ruhestand (Art. 46 Statut)

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

Ernennung

Die Ernennung erfolgt:

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

Externe Mitarbeiterberatung (Employee Assistance Programme)

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

FIPS

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

Gehaltsanpassungsverfahren

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

Gehaltssparplan

Der Gehaltssparplan wurde im Rahmen des neuen Versorgungssystems für ab 1. Januar 2009 eingestellte Bedienstete eingeführt. Die monatlichen Beiträge werden nach Maßgabe einer festgelegten Anlagestrategie angelegt. Beim Ausscheiden aus dem Dienst erhält der Bedienstete dann den Kapitalbetrag, der durch die langfristigen Anlagen angespart wurde. Die gesamte Pflichtbeteiligung am Gehaltssparplan belief sich 2024 (für Amt und Bedienstete zusammen) auf die Summe aus 3,6 % des Grundgehalts des Bediensteten, wobei der doppelte Betrag des Gehalts der Besoldungsgruppe G1/4 die Kappungsgrenze darstellt, und 32,1 % 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 Patenterteilungsverfahren getroffen wurden.

Nationalität

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

Nettogehaltstabellen

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

Neues Versorgungssystem

Versorgungssystem für ab 1. Januar 2009 eingestellte Bedienstete; zur Berechnung des monatlichen Ruhegehalts wird das zweifache Referenzgrundgehalt (G1/4) herangezogen. Der Gesamtbeitragssatz zum neuen Versorgungssystem belief sich 2024 (für Amt und Bedienstete zusammen) auf 28,5 % des Grundgehalts, wobei als Kappungsgrenze der doppelte Betrag des Gehalts der Besoldungsgruppe G1/4 festgesetzt ist.

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

Nicht aktiver Dienst (Art. 42 Statut)

Ein Beamter kann in den nicht aktiven Dienst versetzt werden:

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

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

Ombudsstelle

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

Pflegeversicherung

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

Prüfer

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

RFPSS

Reservefonds für Pensionen und soziale Sicherheit.

Sammelbeschwerde

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

Single Spine

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

Sonstige Bedienstete

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

Sozialversicherungssystem

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

Statut

Statut der Beamten und sonstigen Bediensteten des Europäischen Patentamts.

Statutäre Gremien

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

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

Stellengruppen (Rundschreiben Nr. 365, Anhang I Statut)

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

Stellenprofile

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

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

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

SuccessFactors

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

Überprüfung durch das Management (Art. 109 Statut)

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

Unterhaltsberechtigter

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

Unterstützung für Patentverfahren

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

Urlaub aus sozialen Gründen: Kategorien

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

Urlaubsarten

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

Versetzung in den Ruhestand (Art. 54 Statut)

Der Beamte wird in den Ruhestand versetzt:

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

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

Volles Grundgehalt

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

Vollzeitäquivalent (VZÄ)

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

Vollzeitäquivalent für die Zwecke der Krankenstandsstatistik (VZÄ^K)

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

Waisengeld oder Versorgung für Unterhaltsberechtigte (Kapitel V VersO)

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

Zulagen und Vergünstigungen

Über das Grundgehalt hinausgehende zusätzliche Bestandteile der Dienstbezüge:

Begriff	Rechtsgrundlage	Beschreibung
Unterhaltsberechtigtenzulage	Art. 69 und 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/ Urlaubs aus familiären Gründen	Art. 44a und 44b Statut	Zahlung zur Unterstützung von Bediensteten, deren Besoldung während eines Elternurlaubs oder Urlaubs aus familiären Gründen gekürzt wird.
Budget der Kinderkrippen	Rundschreiben Nr. 301	Unterstützung von Kinderbetreuungseinrichtungen ausschließlich für EPA-Bedienstete.
Geburtenzulage	Art. 85 Statut	Einmalige Zahlung an Bedienstete bei der Geburt eines Kindes.
Zulage für Überstunden, Schichtdienst und Rufbereitschaft	Art. 57, 58 und 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 Dienort.
Einrichtungsbeihilfe	Art. 73 Statut	Pauschalbetrag zur Deckung von beim Dienstantritt oder Dienortwechsel entstehenden Kosten.
Umgzugskosten	Art. 81 Statut	Pauschalbetrag zur Deckung von beim Umzug vom/zum Dienort 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 Dienort 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) Beschäftigungsbedingungen für junge Fachkräfte im Europäischen Patentamt	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 2024

Deutschland

Nettogehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2024

Währung: EUR						
Besoldungs- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Differenz
17	19 867,68	20 184,97	20 502,26			317,29
16	18 546,99	18 881,48	19 215,97	19 550,46		334,49
15	17 203,17	17 539,66	17 876,15	18 212,64		336,49
14	15 857,42	16 193,88	16 530,34	16 866,80		336,46
13	14 191,91	14 524,17	14 856,43	15 188,69	15 520,95	332,26
12	12 588,14	12 906,09	13 224,04	13 541,99	13 859,94	317,95
11	11 072,06	11 371,59	11 671,12	11 970,65	12 270,18	299,53
10	9 620,02	9 908,16	10 196,30	10 484,44	10 772,58	288,14
9	8 573,71	8 763,31	8 952,91	9 142,51	9 332,11	189,60
8	7 625,92	7 815,47	8 005,02	8 194,57	8 384,12	189,55
7	6 792,98	6 953,82	7 114,66	7 275,50	7 436,34	160,84
6	6 177,21	6 290,96	6 404,71	6 518,46	6 632,21	113,75
5	5 608,51	5 722,26	5 836,01	5 949,76	6 063,51	113,75
4	5 056,58	5 166,10	5 275,62	5 385,14	5 494,66	109,52
3	4 509,02	4 618,54	4 728,06	4 837,58	4 947,10	109,52
2	3 966,33	4 074,62	4 182,91	4 291,20	4 399,49	108,29
1	3 551,80	3 628,36	3 704,92	3 781,48	3 858,04	76,56

Niederlande

Netto Gehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2024

Währung: EUR						
Besoldungs- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Differenz
17	19 765,98	20 081,65	20 397,32			315,67
16	18 452,05	18 784,82	19 117,59	19 450,36		332,77
15	17 115,10	17 449,87	17 784,64	18 119,41		334,77
14	15 776,25	16 110,99	16 445,73	16 780,47		334,74
13	14 119,25	14 449,81	14 780,37	15 110,93	15 441,49	330,56
12	12 523,69	12 840,02	13 156,35	13 472,68	13 789,01	316,33
11	11 015,38	11 313,37	11 611,36	11 909,35	12 207,34	297,99
10	9 570,76	9 857,42	10 144,08	10 430,74	10 717,40	286,66
9	8 529,82	8 718,44	8 907,06	9 095,68	9 284,30	188,62
8	7 586,89	7 775,48	7 964,07	8 152,66	8 341,25	188,59
7	6 758,20	6 918,21	7 078,22	7 238,23	7 398,24	160,01
6	6 145,59	6 258,75	6 371,91	6 485,07	6 598,23	113,16
5	5 579,78	5 692,94	5 806,10	5 919,26	6 032,42	113,16
4	5 030,69	5 139,66	5 248,63	5 357,60	5 466,57	108,97
3	4 485,94	4 594,91	4 703,88	4 812,85	4 921,82	108,97
2	3 946,03	4 053,75	4 161,47	4 269,19	4 376,91	107,72
1	3 533,62	3 609,78	3 685,94	3 762,10	3 838,26	76,16

Österreich

Netto Gehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2024

Währung: EUR						
Besoldungs- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Differenz
17	19 357,46	19 666,60	19 975,74			309,14
16	18 070,69	18 396,60	18 722,51	19 048,42		325,91
15	16 761,36	17 089,20	17 417,04	17 744,88		327,84
14	15 450,17	15 777,99	16 105,81	16 433,63		327,82
13	13 827,42	14 151,14	14 474,86	14 798,58	15 122,30	323,72
12	12 264,85	12 574,64	12 884,43	13 194,22	13 504,01	309,79
11	10 787,71	11 079,55	11 371,39	11 663,23	11 955,07	291,84
10	9 372,96	9 653,68	9 934,40	10 215,12	10 495,84	280,72
9	8 353,54	8 538,27	8 723,00	8 907,73	9 092,46	184,73
8	7 430,08	7 614,78	7 799,48	7 984,18	8 168,88	184,70
7	6 618,53	6 775,23	6 931,93	7 088,63	7 245,33	156,70
6	6 018,56	6 129,38	6 240,20	6 351,02	6 461,84	110,82
5	5 464,48	5 575,30	5 686,12	5 796,94	5 907,76	110,82
4	4 926,73	5 033,45	5 140,17	5 246,89	5 353,61	106,72
3	4 393,21	4 499,93	4 606,65	4 713,37	4 820,09	106,72
2	3 864,47	3 969,98	4 075,49	4 181,00	4 286,51	105,51
1	3 460,61	3 535,21	3 609,81	3 684,41	3 759,01	74,60

Belgien

Netto Gehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2024

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