

Sozialbericht 2025

Anlage zum Jahresrückblick



Zusammenfassung

Der Sozialbericht 2025 bietet einen umfassenden Überblick über die demografische Zusammensetzung der Belegschaft, die Beschäftigungsbedingungen, die Dienstbezüge, die soziale Sicherheit und die interne Governance des Europäischen Patentamts (EPA) für das Jahr 2025. Der Bericht unterstreicht das Engagement der Organisation für Transparenz, das Wohlergehen der Bediensteten und ein nachhaltiges Management.

Ende 2025 waren 6 195 Bedienstete beim EPA beschäftigt. Frauen machten 36 % unserer Belegschaft und 28 % unserer Führungskräfte aus.

Unsere Bediensteten stammen aus 36 verschiedenen Nationalitäten der Mitgliedstaaten der Europäischen Patentorganisation, und 75 % haben eine andere Staatsangehörigkeit als die des Staates, in dem ihr Dienstort liegt.

Das Durchschnittsalter der Bediensteten beträgt 50,4 Jahre und 57 % haben ein Dienstalter beim EPA zwischen 16 und 27 Jahren.

Im Jahr 2025 stellte das EPA extern 104 Prüferinnen und Prüfer sowie 30 Personen in anderen Positionen ein. Darüber hinaus wurden vier derzeitige junge Fachkräfte als Prüfer/innen und sieben in anderen Positionen eingestellt, sodass sich die Gesamtzahl der Neueinstellungen auf 145 belief, davon 108 Prüfer/innen. Zudem traten 2025 97 junge Fachkräfte im ersten Jahr des Programms für junge Fachkräfte ein. Die Zahl der Bewerbungen stieg um 24 %, wobei durchschnittlich 349 Bewerbungen auf eine freie Stelle entfielen. Die interne Mobilität blieb rege: 226 Bedienstete wechselten vollständig oder teilweise ihre Stelle.

Das EPA investierte 2025 mehr als 3,5 Mio. EUR in die Talententwicklung; 96,5 % der Bediensteten wohnten mindestens einer Schulung bei.

Im Jahr 2025 beliefen sich die Grundgehälter auf 865 Mio. Euro der Ausgaben des EPA. Die Ausgaben für Zulagen und Beihilfen, auf die die Bediensteten abhängig von den persönlichen Umständen Anspruch haben, summierten sich auf insgesamt 264 Mio. EUR.

2025 waren dem System der sozialen Sicherheit 23 352 Personen angeschlossen. Die Zahlungen aus den Versorgungs- und Sozialversicherungssystemen des EPA beliefen sich im Jahr 2025 auf insgesamt 535 Mio. EUR. Das durchschnittliche monatliche Ruhegehalt lag bei 7 604 EUR.

Flexible Arbeitsregelungen wurden in großem Umfang genutzt: 98 % der Bediensteten haben im Jahr 2025 mindestens einmal Telearbeit geleistet. Darüber hinaus nutzten 62 % der Bediensteten 2025 die Möglichkeit, Telearbeit von einem anderen EPÜ-Vertragsstaat aus zu leisten.

Die Zahl der Krankheitstage sank 2025 um 1,4 % gegenüber dem Vorjahr, wobei 33 % der Bediensteten keinen einzigen Krankheitstag in Anspruch nahmen. Jahres- und Heimaturlaub blieben stabil.

Inhaltsverzeichnis

1.	Personalstruktur und Talententwicklung	5
1.1	Demografie	5
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 Versorgungssysteme	41
3.1	Versichertenpopulation des EPA-Sozialversicherungssystems	42
3.2	Sozialleistungen	43
3.3	Zahlungen für Versorgungsempfänger	44
3.4	Beiträge zum Sozialversicherungssystem und zu den Versorgungssystemen des EPA	45
4.	Arbeitsbedingungen	47
4.1	Teilzeit	48
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	53
6.	Sozialer Dialog	54
6.1	Treffen mit Sozialpartnern	54
6.2	Arbeitsniederlegungen	55
7.	Konfliktlösung	55
7.1	Informelle Konfliktlösung	55
7.2	Überprüfung durch das Management	55
7.3	Interne Beschwerden	57
7.4	Klagen von EPA-Bediensteten vor dem VGIAO	58
7.5	Beilegungen 2025	58

7.6	Ethik und Compliance: Gewährleistung von Integrität und Verantwortlichkeit	59
8.	Glossar	60
9.	Nettogehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2025	72

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 2025 oder liefern eine Zusammenfassung des gesamten Jahres.¹

1.1.1 Gesamtzahl der Beschäftigten beim EPA

Ende 2025 waren 6 195 Bedienstete beim EPA beschäftigt. Der Gesamtpersonalbestand schrumpfte gegenüber dem Vorjahr um 0,90 %.

Tabelle 1 – Entwicklung des Personalbestands im EPA, 2024/2025

	2024			2025			
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Veränderung
Personalbestand zum 31. Dezember	2 205	4 046	6 251	2 204	3 991	6 195	-0,90 %
VZÄ (Vollzeitäquivalente)*	2 042	3 961	6 003	2 049	3 927	5 976	-0,45 %

* Bei den Gesamtwerten können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS ²

Der Frauenanteil stieg im Jahr 2025 leicht auf 35,58 % an, verglichen mit 35,27 % im Jahr 2024.

1.1.2 Personalbestand nach Funktion

Ende 2025 arbeiteten 4 151 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 2025 die Situation zum Zeitpunkt der Datenerhebung wieder. Im Nachhinein vorgenommene Änderungen bleiben unberücksichtigt.

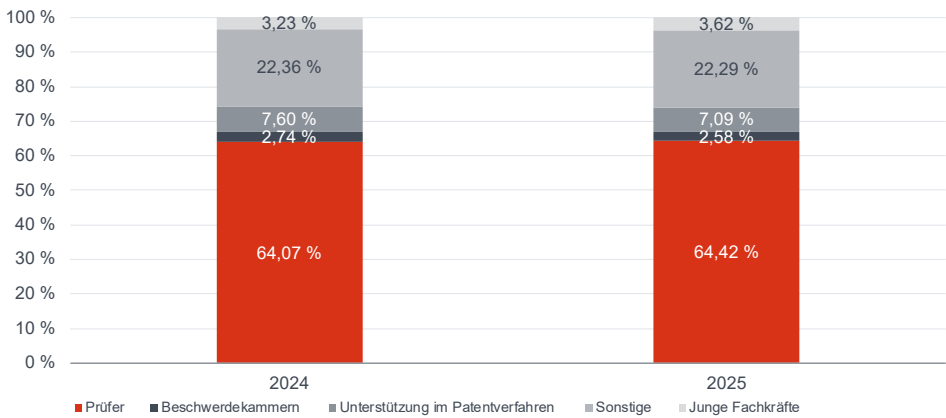
² Siehe Glossar.

Tabelle 2 – Personalbestand nach Funktion, 2024/2025

	31.12.2024	31.12.2025			
Funktion		Frauen	Männer	Insgesamt	Veränderung
Prüfer	4 005	1 017	2 974	3 991	-0,35 %
Mitglieder der Beschwerdekammern	171	38	122	160	-6,43 %
Unterstützung für Patentverfahren	475	341	98	439	-7,58 %
Sonstige	1 398	667	714	1 381	-1,22 %
Junge Fachkräfte	202	141	83	224	10,89 %
Insgesamt	6 251	2 204	3 991	6 195	-0,90 %

Quelle: EPA – FIPS

Schaubild 1 – Entwicklung des Personalbestands nach Funktion, 2024/2025



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 2025 waren 3 471 Bedienstete (56 % des Gesamtpersonals) in München und 2 461 (40 % des Gesamtpersonals) in Den Haag beschäftigt.

Tabelle 3 – Personalbestand nach Dienstort, 2024/2025

	31.12.2024			31.12.2025			
Dienstort	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Veränderung
München	1 363	2 187	3 550	1 342	2 129	3 471	-2,23 %
Den Haag	746	1 695	2 441	763	1 698	2 461	0,82 %
Berlin	55	125	180	59	126	185	2,78 %
Wien	39	36	75	38	35	73	-2,67 %
Brüssel	2	3	5	2	3	5	0,00 %
Insgesamt	2 205	4 046	6 251	2 204	3 991	6 195	-0,90 %

Quelle: EPA – FIPS

2025 genehmigte das Amt eine Personalpolitik, die es Bediensteten ermöglicht, einen Dienstortwechsel aus persönlichen Gründen zu beantragen. Ein solcher Wechsel wird nach Ermessen des Amts gewährt und räumt der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter keinen Anspruch auf zusätzliche Leistungen wie eine Auslandszulage ein, sodass er für das Amt kostenneutral ist. Im Jahr 2025 wechselten 11 Bedienstete nach der Verabschiedung dieser Politik ihren Dienstort.

Tabelle 3a – Dienstortwechsel aus persönlichen Gründen, 2025

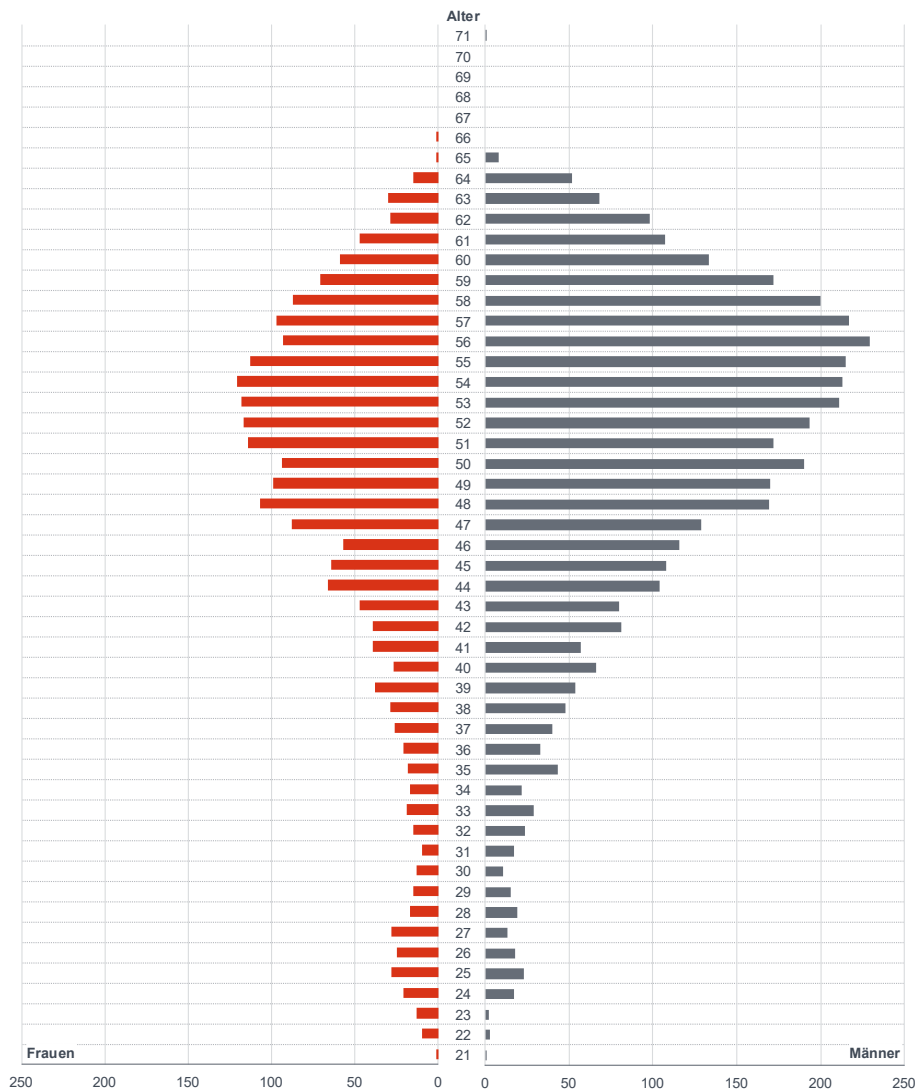
	Neuer Dienstort				Insgesamt
Vorheriger Dienstort	München	Den Haag	Berlin	Wien	
München		2	4	2	8
Den Haag	3				3
Berlin					
Wien					
Insgesamt	3	2	4	2	11

Quelle: EPA – FIPS

1.1.4 Personalbestand nach Alter

Ende 2025 betrug das Durchschnittsalter der EPA-Bediensteten 50,4 Jahre (2024: 50,2 Jahre). Schließt man die jungen Fachkräfte aus, so belief sich das Durchschnittsalter Ende 2025 auf 51,3 Jahre. 58 % aller Bediensteten sind zwischen 40 und 55 Jahre alt, 32 % zwischen 40 und 50 Jahre.

Schaubild 2 – Alterspyramide der EPA-Bediensteten, 31. Dezember 2025

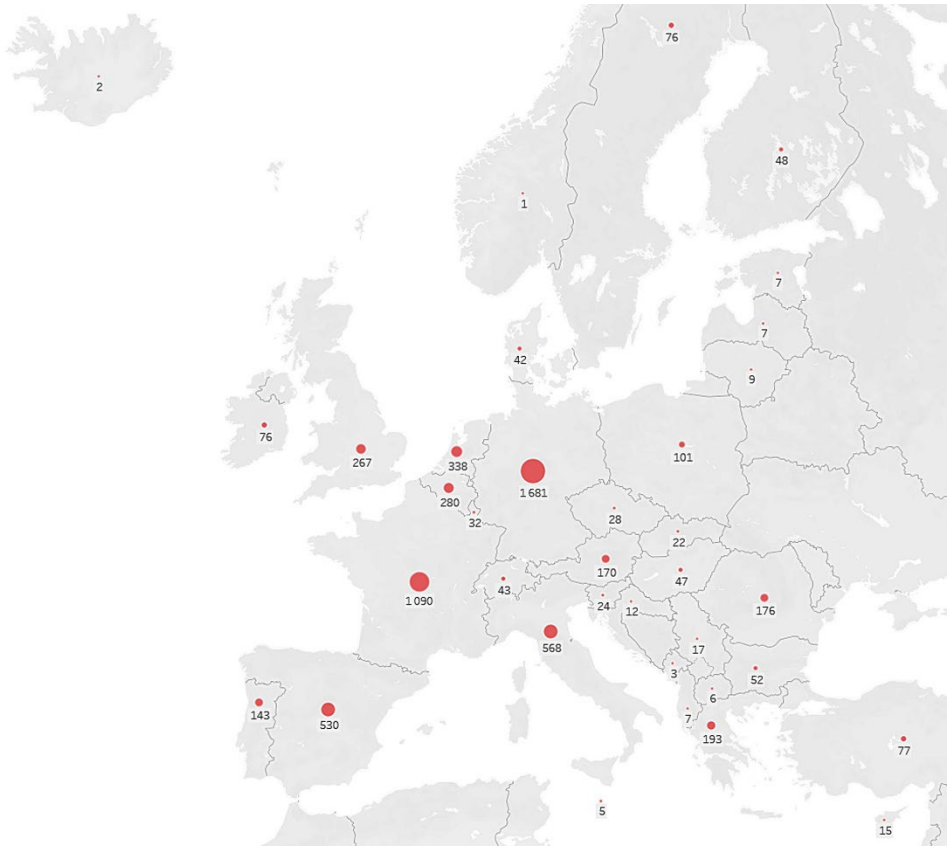


Quelle: EPA – FIPS

1.1.5 Personalbestand nach Nationalität

Ende 2025 waren 36 Nationalitäten der Mitgliedstaaten der Europäischen Patentorganisation im EPA vertreten.

Schaubild 3 – Personalbestand nach Nationalität, 31. Dezember 2025



Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 4 – Entwicklung des Personalbestands nach Nationalität, 2024/2025

Nationalität	31.12.2024	31.12.2025	Davon junge Fachkräfte	Veränderung
Deutsch	1 695	1 681	6	-0,83 %
Französisch	1 112	1 090	11	-1,98 %
Italienisch	564	568	46	0,71 %
Spanisch	528	530	34	0,38 %
Niederländisch	357	338	0	-5,32 %
Belgisch	284	280	4	-1,41 %
Britisch	281	267	8	-4,98 %
Griechisch	186	193	12	3,76 %
Rumänisch	175	176	15	0,57 %
Österreichisch	174	170	4	-2,30 %
Portugiesisch	147	143	19	-2,72 %
Polnisch	100	101	6	1,00 %
Türkisch	67	77	26	14,93 %
Schwedisch	78	76	0	-2,56 %
Irish	76	76	3	0,00 %
Bulgarisch	53	52	3	-1,89 %
Finnisch	49	48	2	-2,04 %
Ungarisch	48	47	1	-2,08 %
Schweizerisch	50	43	1	-14,00 %
Dänisch	43	42	0	-2,33 %
Luxemburgisch	32	32	0	0,00 %
Tschechisch	28	28	1	0,00 %
Slowenisch	25	24	2	-4,00 %
Slowakisch	20	22	2	10,00 %
Serbisch	14	17	4	21,43 %
Zyprisch	16	15	3	-6,25 %
Kroatisch	12	12	1	0,00 %
Litauisch	7	9	0	28,57 %
Estnisch	7	7	0	0,00 %
Albanisch	5	7	5	40,00 %
Lettisch	5	7	1	40,00 %
Mazedonisch	5	6	1	20,00 %
Maltesisch	4	5	1	25,00 %
Montenegrinisch	2	3	2	50,00 %
Isländisch	2	2	0	0,00 %
Norwegisch	0	1	0	n. z.
Liechtensteinisch	0	0	0	n. z.
Monegaschisch	0	0	0	n. z.
San-marinesisch	0	0	0	n. z.
Insgesamt	6 251	6 195	224	-0,90 %

Quelle: EPA – FIPS

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

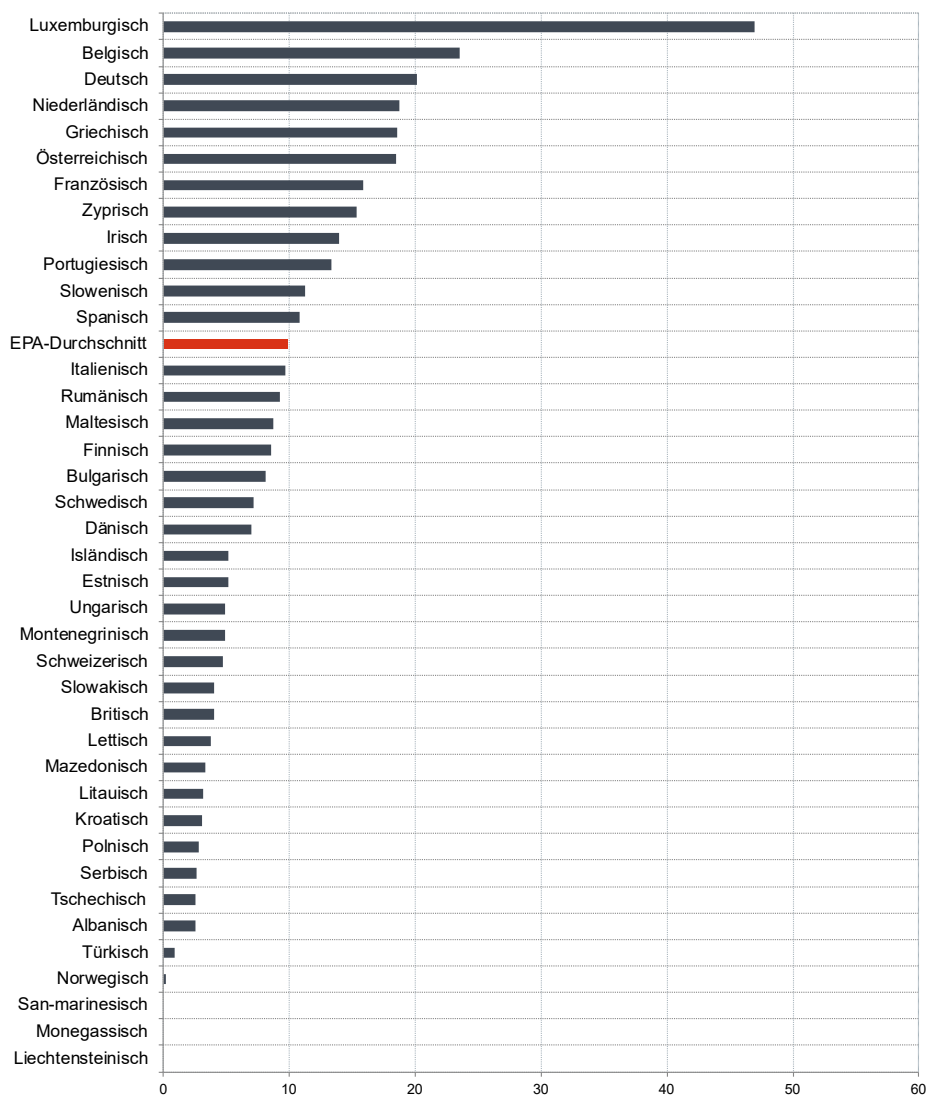
Nationalität	EPA-Bedienstete, 31.12.2025	% des EPA-Gesamtpersonals*	Einwohnerzahl (in Mio.), 1.1.2025	% der Gesamtbevölkerung der EPÜ-Staaten*
Deutsch	1 681	27,13 %	83,58	13,27 %
Französisch	1 090	17,59 %	68,64	10,89 %
Italienisch	568	9,17 %	58,93	9,35 %
Spanisch	530	8,56 %	49,08	7,79 %
Niederländisch	338	5,46 %	18,04	2,86 %
Belgisch	280	4,52 %	11,90	1,89 %
Britisch	267	4,31 %	67,03	10,64 %
Griechisch	193	3,12 %	10,41	1,65 %
Rumänisch	176	2,84 %	19,04	3,02 %
Österreichisch	170	2,74 %	9,20	1,46 %
Portugiesisch	143	2,31 %	10,75	1,71 %
Polnisch	101	1,63 %	36,50	5,79 %
Schwedisch	76	1,23 %	10,59	1,68 %
Irish	76	1,23 %	5,44	0,86 %
Türkisch	77	1,24 %	85,66	13,60 %
Bulgarisch	52	0,84 %	6,44	1,02 %
Schweizerisch	43	0,69 %	9,05	1,44 %
Finnisch	48	0,77 %	5,64	0,89 %
Ungarisch	47	0,76 %	9,54	1,51 %
Dänisch	42	0,68 %	5,99	0,95 %
Luxemburgisch	32	0,52 %	0,68	0,11 %
Tschechisch	28	0,45 %	10,91	1,73 %
Slowenisch	24	0,39 %	2,13	0,34 %
Slowakisch	22	0,36 %	5,42	0,86 %
Zyprisch	15	0,24 %	0,98	0,16 %

Nationalität	EPA- Bedienstete, 31.12.2025	% des EPA- Gesamtpersonals*	Einwohnerzahl (in Mio.), 1.1.2025	% der Gesamtbevölkerung der EPÜ-Staaten*
Serbisch	17	0,27 %	6,57	1,04 %
Kroatisch	12	0,19 %	3,87	0,61 %
Litauisch	9	0,15 %	2,89	0,46 %
Estnisch	7	0,11 %	1,37	0,22 %
Albanisch	7	0,11 %	2,76	0,44 %
Lettisch	7	0,11 %	1,86	0,29 %
Mazedonisch	6	0,10 %	1,82	0,29 %
Maltesisch	5	0,08 %	0,57	0,09 %
Isländisch	2	0,03 %	0,39	0,06 %
Montenegrinisch	3	0,05 %	0,62	0,10 %
Liechtensteinisch	0	0,00 %	0,04	0,01 %
Monegassisch	0	0,00 %	0,04	0,01 %
Norwegisch	1	0,02 %	5,59	0,89 %
San-marinesisch	0	0,00 %	0,03	0,01 %
Insgesamt*	6 195	100,00 %	629,99	100,00 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS, Eurostat (Stand: 1. Januar 2025)

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



* Vergleicht Anzahl der EPA-Bediensteten nach Nationalität zum 31. Dezember 2025 mit Bevölkerungszahl der EPÜ-Staaten am 1. Januar 2025 (siehe Tabelle 5).

Quelle: EPA – FIPS; Eurostat

Tabelle 6 – Nationalitätenverteilung an den EPA-Dienstorten, 31. Dezember 2025

Dienstort	Anteil der Bediensteten, deren (erste) Staatsangehörigkeit eine andere ist als die des Staates, in dem ihr Dienstort liegt	Anzahl der vertretenen Nationalitäten
München*	66,40 %	34
Den Haag	88,05 %	35
Berlin	66,49 %	20
Wien	75,34 %	15
Insgesamt	75,11 %	35

* Einschließlich der Bediensteten in Brüssel.

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 7 – Nationalitätenverteilung an den EPA-Dienstorten, 31. Dezember 2025

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**
Deutsch	62	33,51 %	1 168	33,60 %	441	17,92 %	10	13,70 %
Französisch	37	20,00 %	571	16,43 %	479	19,46 %	3	4,11 %
Italienisch	9	4,86 %	359	10,33 %	190	7,72 %	10	13,70 %
Spanisch	21	11,35 %	281	8,08 %	218	8,86 %	10	13,70 %
Niederländisch		0,00 %	44	1,27 %	294	11,95 %		0,00 %
Belgisch	3	1,62 %	67	1,93 %	206	8,37 %	4	5,48 %
Britisch	11	5,95 %	155	4,46 %	96	3,90 %	5	6,85 %
Griechisch	2	1,08 %	79	2,27 %	111	4,51 %	1	1,37 %
Rumänisch	2	1,08 %	93	2,68 %	77	3,13 %	4	5,48 %
Österreichisch	6	3,24 %	117	3,37 %	29	1,18 %	18	24,66 %
Portugiesisch	7	3,78 %	56	1,61 %	80	3,25 %		0,00 %
Polnisch	5	2,70 %	55	1,58 %	40	1,63 %	1	1,37 %
Türkisch	2	1,08 %	41	1,18 %	34	1,38 %		0,00 %
Schwedisch	7	3,78 %	54	1,55 %	15	0,61 %		0,00 %
Irish	1	0,54 %	49	1,41 %	25	1,02 %	1	1,37 %

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	1,01 %	17	0,69 %		0,00 %
Finnisch	1	0,54 %	35	1,01 %	11	0,45 %	1	1,37 %
Ungarisch		0,00 %	25	0,72 %	20	0,81 %	2	2,74 %
Schweizerisch	3	1,62 %	26	0,75 %	14	0,57 %		0,00 %
Dänisch		0,00 %	28	0,81 %	14	0,57 %		0,00 %
Luxemburgisch	1	0,54 %	20	0,58 %	11	0,45 %		0,00 %
Tschechisch	2	1,08 %	20	0,58 %	6	0,24 %		0,00 %
Slowenisch		0,00 %	20	0,58 %	3	0,12 %	1	1,37 %
Slowakisch		0,00 %	17	0,49 %	3	0,12 %	2	2,74 %
Serbisch	1	0,54 %	12	0,35 %	4	0,16 %		0,00 %
Zyprisch	2	1,08 %	10	0,29 %	3	0,12 %		0,00 %
Kroatisch		0,00 %	7	0,20 %	5	0,20 %		0,00 %
Litauisch		0,00 %	7	0,20 %	2	0,08 %		0,00 %
Lettisch		0,00 %	5	0,14 %	2	0,08 %		0,00 %
Albanisch		0,00 %	4	0,12 %	3	0,12 %		0,00 %
Estnisch		0,00 %	6	0,17 %	1	0,04 %		0,00 %
Mazedonisch		0,00 %	4	0,12 %	2	0,08 %		0,00 %
Maltesisch		0,00 %	3	0,09 %	2	0,08 %		0,00 %
Montenegrinisch		0,00 %	3	0,09 %		0,00 %		0,00 %
Isländisch		0,00 %		0,00 %	2	0,08 %		0,00 %
Norwegisch		0,00 %		0,00 %	1	0,04 %		0,00 %
Insgesamt**	185	100,00 %	3 476	100,00 %	2 461	100,00 %	73	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, 2024/2025

Personenzahl	Funktion	31.12.2024	31.12.2025	Veränderung
Beamte ³	Prüfer	3 633	3 520	-3,11 %
	Unterstützung für Patentverfahren	472	439	-6,99 %
	Sonstige	1 173	1 128	-3,84 %
Beamte insgesamt		5 278	5 087	-3,62 %
Befristete Ernennungen	Prüfer	372	471	26,61 %
	Unterstützung für Patentverfahren	3	0	-100,00 %
	Sonstige	225	253	12,44 %
	Junge Fachkräfte	202	224	10,89 %
Befristete Bedienstete insgesamt		802	948	18,20 %
Mitglieder der Beschwerdekammern		171	160	-6,43 %
Beschwerdekammermitglieder insgesamt		171	160	-6,43 %
Insgesamt		6 251	6 195	-0,90 %

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, 2024/2025

Personenzahl	Dienstort	Funktion	31.12.2024	31.12.2025	Veränderung
Beamte	München*	Prüfer	1 951	1 874	-3,95 %
		Unterstützung für Patentverfahren	271	251	-7,38 %
		Sonstige	648	628	-3,09 %
	Den Haag	Prüfer	1 540	1 507	-2,14 %
		Unterstützung für Patentverfahren	180	168	-6,67 %
		Sonstige	453	434	-4,19 %
	Berlin	Prüfer	142	139	-2,11 %
		Unterstützung für Patentverfahren	21	20	-4,76 %
		Sonstige	13	13	0,00 %
	Wien	Sonstige	59	53	-10,17 %
Beamte insgesamt			5 278	5 087	-3,62 %
Befristete Ernennungen	München*	Prüfer	198	237	19,70 %
		Unterstützung für Patentverfahren	3	0	-100,00 %
		Sonstige	157	175	11,46 %
		Junge Fachkräfte	156	151	-3,21 %
	Den Haag	Prüfer	174	228	31,03 %
		Unterstützung für Patentverfahren	0	0	n. z.
		Sonstige	61	71	16,39 %
		Junge Fachkräfte	33	53	60,61 %
	Berlin	Prüfer	0	6	n. z.
		Junge Fachkräfte	4	7	75,00 %
	Wien	Sonstige	7	7	0,00 %
		Junge Fachkräfte	9	13	44,44 %
Befristete Ernennungen insgesamt			802	948	18,20 %
Mitglieder der Beschwerdekammern	München		171	160	-6,43 %
Beschwerdekammermitglieder insgesamt			171	160	-6,43 %
Insgesamt			6 251	6 195	-0,90 %

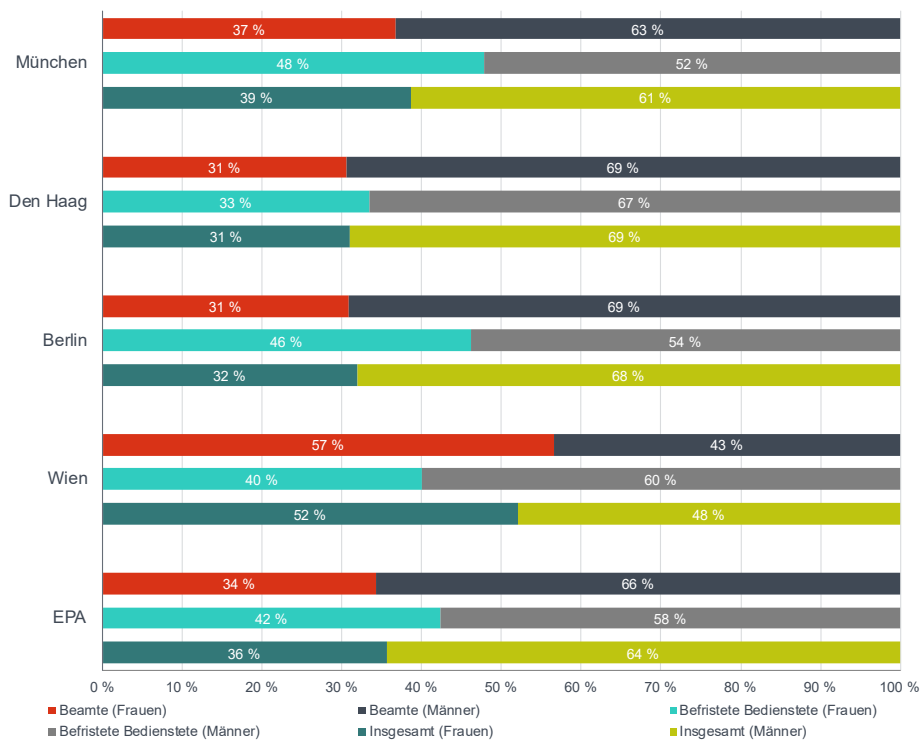
* Einschließlich der Bediensteten in Brüssel.

Quelle: EPA – FIPS

Die Obergrenze für befristete Bedienstete liegt bei 20 % der Planstellen im EPA (2025: 6 950). Bei der Berechnung dieser Obergrenze bleiben junge Fachkräfte

unberücksichtigt, da sie keine Planstelle besetzen. Daraus ergeben sich 724 befristete Bedienstete, wie in den Tabellen 8 und 9 ausgewiesen. Zusätzlich gelten 24 Mitglieder der Beschwerdekammern, die vor ihrer Ernennung keine Beamten des EPA waren und am 31. Dezember 2025 im aktiven Dienst standen, als befristet ernannte Bedienstete für die Zwecke der Berechnung des Anteils der mit befristet ernannten Bediensteten besetzten Planstellen. Dieser lag 2025 bei insgesamt 10,76 % (2024: 9,04 %).

Schaubild 5 – Aufschlüsselung der Beamten und befristeten Bediensteten nach Geschlecht und Dienstort am 31. Dezember 2025

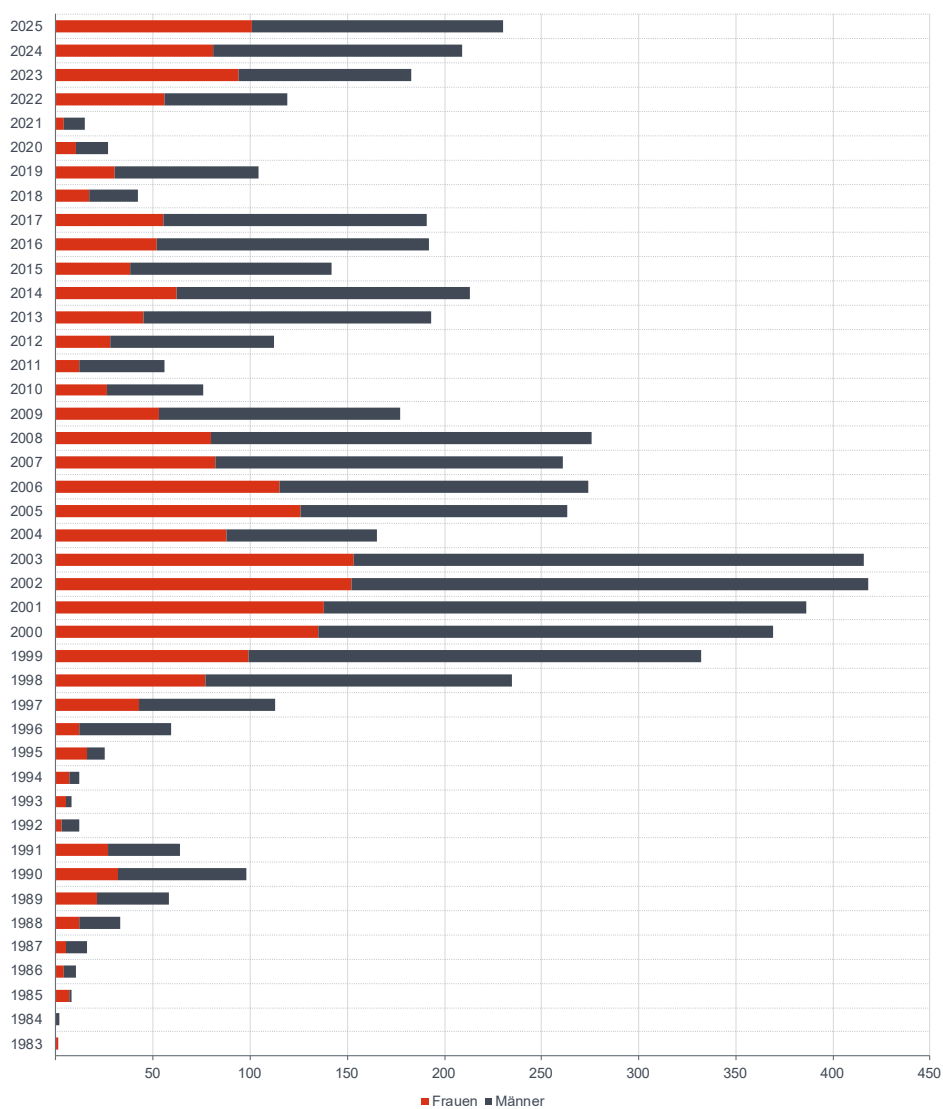


Quelle: EPA – FIPS

1.1.7 Personalbestand nach Dienstalter

Über 57 % (3 572) der EPA-Bediensteten wurden zwischen 1998 und 2009 eingestellt (und sind noch aktiv). Weitere 756 derzeitige Bedienstete (12 %) wurden in den letzten fünf Jahren eingestellt (und sind noch aktiv). 386 dieser Bediensteten sind Prüfer.

Schaubild 6 – Zahl der Bediensteten nach Jahr des Eintritts ins EPA, 31. Dezember 2025



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	Besoldungsgruppenbereich	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

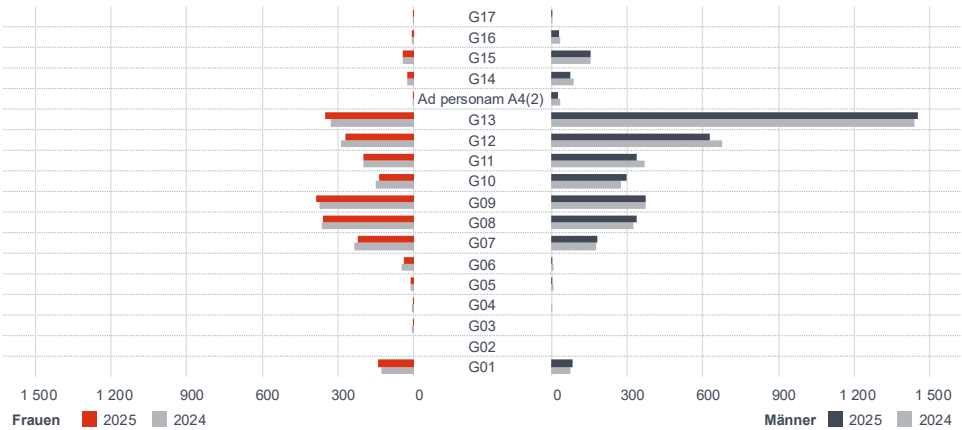
Tabelle 11 – Personalbestand nach Stellengruppe und Besoldungsgruppe, 31. Dezember 2025

Stellen- gruppe	Besoldungs- gruppe	Personen 31.12.2024	Personen 31.12.2025	Veränderung	% des EPA- Gesamt- personals*	% des Personals der Kategorie*
1	G17	5	5	0,00 %	0,08 %	100,00 %
	G16	0	0	n. z.	0,00 %	0,00 %
Insgesamt		5	5	0,00 %	0,08 %	100,00 %
2	G16	40	36	-10,00 %	0,58 %	67,92 %
	G15	18	17	-5,56 %	0,27 %	32,08 %
Insgesamt		58	53	-8,62 %	0,86 %	100,00 %
3	G15	178	180	1,12 %	2,91 %	60,81 %
	G14	114	98	-14,04 %	1,58 %	33,11 %
	G13	22	18	-18,18 %	0,29 %	6,08 %
Insgesamt		314	296	-5,73 %	4,78 %	100,00 %
4	Ad personam A4(2)	41	27	-34,15 %	0,44 %	0,59 %
	G13	1 747	1 788	2,35 %	28,86 %	38,85 %
	G12	969	900	-7,12 %	14,53 %	19,56 %
	G11	567	538	-5,11 %	8,68 %	11,69 %
	G10	356	366	2,81 %	5,91 %	7,95 %
	G09	388	405	4,38 %	6,54 %	8,80 %
	G08	356	373	4,78 %	6,02 %	8,11 %
	G07	177	205	15,82 %	3,31 %	4,45 %
Insgesamt		4 601	4 602	0,02 %	74,29 %	100,00 %
5	G10	70	68	-2,86 %	1,10 %	39,08 %
	G09	51	58	13,73 %	0,94 %	33,33 %
	G08	37	35	-5,41 %	0,56 %	20,11 %
	G07	14	13	-7,14 %	0,21 %	7,47 %
Insgesamt		172	174	1,16 %	2,81 %	100,00 %
6	G09	304	300	-1,32 %	4,84 %	35,67 %
	G08	292	289	-1,03 %	4,67 %	34,36 %
	G07	222	186	-16,22 %	3,00 %	22,12 %
	G06	52	43	-17,31 %	0,69 %	5,11 %
	G05	18	17	-5,56 %	0,27 %	2,02 %
	G04	6	4	-33,33 %	0,06 %	0,48 %
	G03	5	2	-60,00 %	0,03 %	0,24 %
	G02	0	0	n. z.	0,00 %	0,00 %
Insgesamt		899	841	-6,45 %	13,58 %	100,00 %
Junge Fachkräfte	G01	202	224	10,89 %	3,62 %	100,00 %
Insgesamt		202	224	10,89 %	3,62 %	100,00 %
Insgesamt*		6 251	6 195	-0,90 %	100,00 %	

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

Schaubild 7 – Personalbestand nach Geschlecht und Besoldungsgruppe, 2024/2025



Quelle: EPA – FIPS

1.2.1 Aufschlüsselung der Führungskräfte nach Geschlecht, Generaldirektion und Stellengruppe

Zum Jahresende 2025 waren 28 % aller Führungskräfte Frauen; damit blieb der Anteil im Vergleich zum Vorjahr stabil (2024: 28 %). Der Anteil der weiblichen Führungskräfte variiert nach Generaldirektion (GD) und reicht von 17 % in den Beschwerdekammern (BK) bis 39 % in der GD 4. Die Variation in Bezug auf die Stellengruppe reicht von 20 % in der Stellengruppe 1 (SG 1) bis 71 % in der Stellengruppe 6 (SG 6). Junge Fachkräfte üben keine Führungsfunktionen aus.

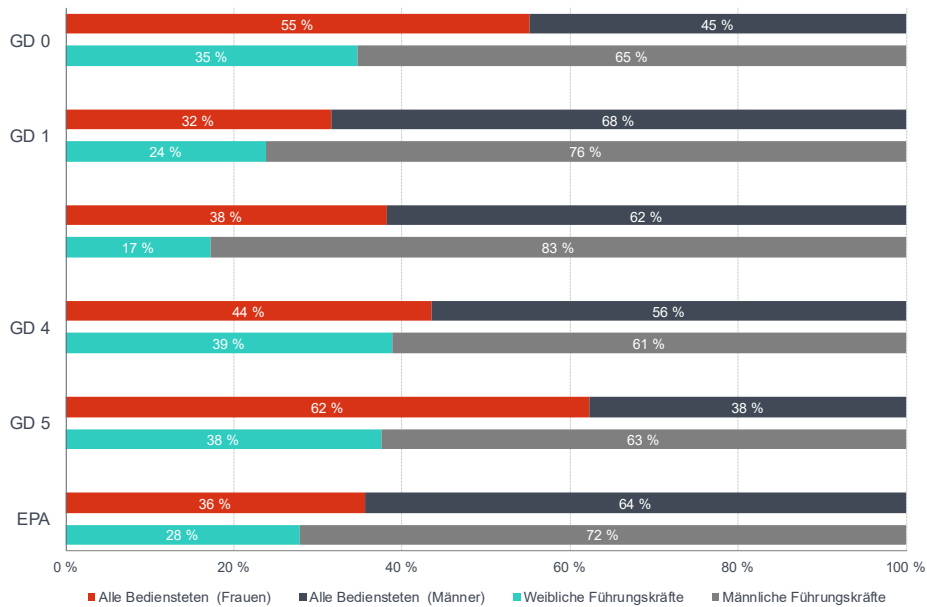
Ende 2025 gab es insgesamt 513 Führungskräfte, was 8 % des gesamten Personalbestands entspricht.

Tabelle 12 – Zahl der Führungskräfte und prozentualer Anteil am Personalbestand nach GD, 31. Dezember 2025

GD	Anzahl der Führungskräfte	Anteil am Personalbestand
GD 0	31	13,14 %
GD 1	323	6,95 %
Beschwerdekammern	29	12,89 %
GD 4	98	11,63 %
GD 5	32	12,86 %
EPA insgesamt	513	8,28 %

Quelle: EPA - FIPS

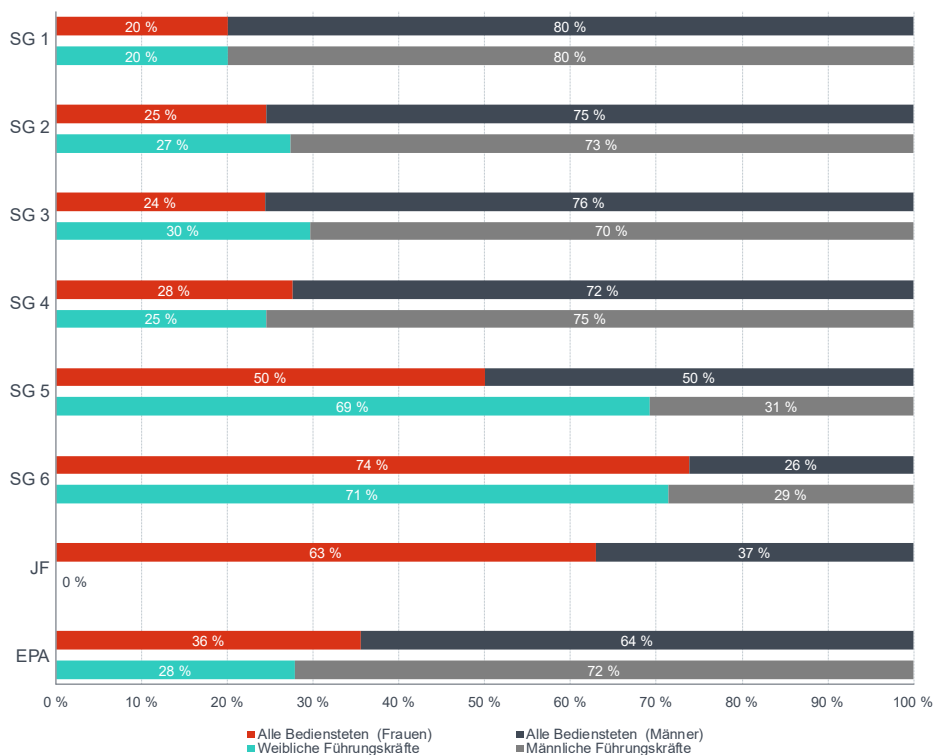
Schaubild 8 – Aufschlüsselung der Führungskräfte nach GD und Geschlecht, 2025



* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

Schaubild 9 – Aufschlüsselung der Führungskräfte nach Stellengruppe (SG) und Geschlecht, 2025



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, 2025

Art der Veröffentlichung	Stellengruppe	Fachlaufbahn	Führungslaufbahn	Insgesamt
Interne/externe Veröffentlichungen	4	45	0	45
	Insgesamt	45	0	45
Interne Veröffentlichungen*	2	2	4	6
	3	0	4	4
	4	13	17	30
	5	3	1	4
	6	2	1	3
	Mehrere Stellengruppen	4		4
	Insgesamt	24	27	51
Insgesamt		69	27	96

Zeigt freie Stellen mit Veröffentlichungsdatum im Jahr 2025.

Freie Stellen für Praktika, junge Fachkräfte und abgeordnete nationale Sachverständige sind nicht enthalten.

* 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 ⁴

Die Zahl der externen Veröffentlichungen blieb im Vergleich zu den Vorjahren stabil. Von den 45 externen Veröffentlichungen handelte es sich bei 30 um Stellenausschreibungen für Prüfer, was einen leichten Rückgang gegenüber den Vorjahren darstellt (33 im Jahr 2024, 31 im Jahr 2023) und auf die geänderte Gruppierung der Fachgebiete zurückzuführen ist. Darüber hinaus wurden vier Talentpools in den Bereichen der allgemeinen Dienste ausgeschrieben.

Der Anstieg der Anzahl interner Veröffentlichungen mit Führungslaufbahn (27 im Jahr 2025 gegenüber 18 im Jahr 2024) ist auf interne Umstrukturierungen zurückzuführen, die zu einer Neuordnung der Teams führten.

Eine Veröffentlichung kann die Besetzung mehrerer Positionen zur Folge haben.

Tabelle 14 – Zahl der Bewerbungen, 2023-2025

Zahl der Bewerbungen	Prüfer*	Sonstige*	Insgesamt
Insgesamt 2025	11 820	4 262	16 082
Insgesamt 2024	9 377	3 556	12 933
Insgesamt 2023	6 432	4 814	11 246

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

Quelle: EPA – SuccessFactors

⁴ Siehe Glossar.

2025 gingen beim EPA 16 082 Bewerbungen ein, d. h. 24 % mehr als im Vorjahr. Die Zahl der Bewerbungen auf Prüferstellen stieg 2025 gegenüber dem Vorjahr um 26 %.

Tabelle 15 – Durchschnittliche Zahl der Bewerbungen pro Stellenausschreibung, 2023-2025

Durchschnittliche Zahl der Bewerbungen pro Stellenausschreibung	Prüfer*	Sonstige*	Insgesamt
2025	394	258	349
2024	284	185	249
2023	198	104	144

* Nur Bewerbungen im Zusammenhang mit internen/externen Veröffentlichungen.

Quelle: EPA – SuccessFactors

Im Durchschnitt gingen 2025 pro Stellenausschreibung 349 Bewerbungen ein, was einem Anstieg von 40 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Dies ist auf die gestiegene durchschnittliche Gesamtzahl von Bewerbungen sowohl im Kerngeschäft (um 39 %) als auch in den Nicht-Kerngeschäftsbereichen (um 40 %) zurückzuführen.

1.2.3 Personaleinstellung und interne Mobilität

2025 wurden 231 externe Bewerber eingestellt (darunter 97 junge Fachkräfte) gegenüber 242 im Jahr 2024. Ohne Berücksichtigung der jungen Fachkräfte fanden 2025 insgesamt 134 Neueinstellungen statt, verglichen mit 140 im Jahr 2024. Dies entspricht einem Rückgang um 4 %.

Das Durchschnittsalter der 2025 eingestellten Bewerber lag bei 30,8 Jahren (2024: 31,8 Jahre), die Altersspanne reichte von 20,9 bis 53,9 Jahre. Ohne die jungen Fachkräfte lag das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt der Einstellung bei 35,0 Jahren (2024: 36,5), die Altersspanne reichte von 24,9 bis 53,9 Jahre. Bei Prüfern lag das Durchschnittsalter 2025 bei 34,0 bzw. 2024 bei 34,8.

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. 2025 wurden außerdem 11 junge Fachkräfte auf eine Planstelle in der Stellengruppe 4 benannt (vier als Prüfer, fünf als Verwaltungsräte und zwei als Juristen).

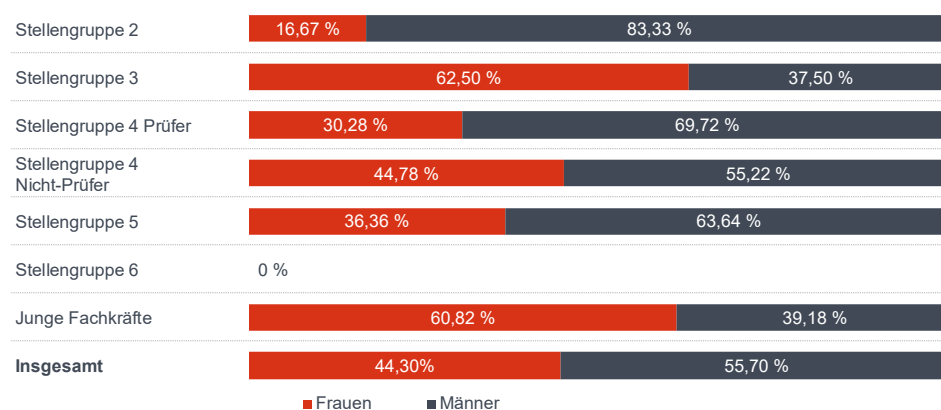
2025 wurden 298 Stellen über eine der vier Ernennungsarten besetzt (2024: 309).

Tabelle 16 – Anzahl der Ernennungen nach einem Auswahlverfahren (extern und intern), 2024/2025

Art der Ernennung	Funktion	2024	2025	Veränderung
Externe Einstellung	Beschwerde-kammern	0	0	n. z.
	Sonstige	31	30	-3,23 %
	Prüfer	109	104	-4,59 %
	Junge Fachkräfte	102	97	-4,90 %
Externe Einstellungen (insg.)		242	231	-4,55 %
Beförderung	Beschwerde-kammern	1	2	100,00 %
	Sonstige	27	14	-48,15 %
Beförderungen (insg.)		28	16	-42,86 %
Versetzung innerhalb derselben Stellengruppe	Beschwerde-kammern	0	0	n. z.
	Sonstige	33	39	18,18 %
	Prüfer	0	1	n. z.
Versetzungen innerhalb derselben Stellengruppe (insg.)		33	40	21,21 %
Ernennung einer jungen Fachkraft auf eine Planstelle	Sonstige	4	7	75,00 %
	Prüfer	2	4	100,00 %
Ernennung einer jungen Fachkraft auf eine Planstelle (insg.)		6	11	83,33 %
Insgesamt		309	298	-3,56 %

Quelle: EPA – FIPS, Talentakquise

Schaubild 10 – Aufschlüsselung der eingestellten Bewerber (extern und intern), nach Geschlecht und Stellengruppe, 2025



Quelle: EPA – FIPS, Talentakquise

Neben internen Rekrutierungen zur Besetzung von Stellen fördert das EPA seit 2020 die interne Mobilität und konnte dadurch im Jahr 2025 149 vollständige Stellenwechsel realisieren. Darüber hinaus kam es im Jahr 2025 zu 14 "teilweisen Stellenwechseln", d. h., die betreffenden Bediensteten übernehmen für einen Teil ihrer Arbeitszeit andere Aufgaben.

Tabelle 17 – Interne Mobilität, 2024/2025

Art des Stellenwechsels	2024	2025	Veränderung
Vollständig	118	149	26,27 %
Teilweise	53	14	-73,58 %
Insgesamt	171	163	-4,68 %

Quelle: EPA – FIPS, Talentakquise

Insgesamt wechselten 226 Bedienstete 2025 ihre Stelle vollständig oder teilweise, sei es durch Ernennung zum Mitglied der Beschwerdekammern, durch Beförderung in eine höhere Stellengruppe, durch Versetzung innerhalb derselben Stellengruppe, durch Ernennung junger Fachkräfte auf Planstellen oder durch interne Mobilität.⁵

⁵ Einige Bedienstete wechselten im Laufe des Jahres 2025 mehrmals ihre Stellen.

Tabelle 18 – Zahl der Neueinstellungen nach Nationalität, 2024/2025

Nationalität	2024	2025	Anteil	Veränderung	Davon junge Fachkräfte 2025
Deutsch	45	42	18,18 %	-6,67 %	3
Italienisch	36	30	12,99 %	-16,67 %	20
Französisch	22	27	11,69 %	22,73 %	5
Spanisch	23	23	9,96 %	0,00 %	14
Türkisch	17	18	7,79 %	5,88 %	15
Portugiesisch	15	14	6,06 %	-6,67 %	8
Griechisch	14	10	4,33 %	-28,57 %	6
Britisch	5	9	3,90 %	80,00 %	3
Belgisch	6	8	3,46 %	33,33 %	2
Niederländisch	10	7	3,03 %	-30,00 %	0
Polnisch	10	5	2,16 %	-50,00 %	1
Rumänisch	10	5	2,16 %	-50,00 %	5
Österreichisch	4	5	2,16 %	25,00 %	2
Serbisch	2	4	1,73 %	100,00 %	2
Ungarisch	2	2	0,87 %	0,00 %	0
Slowenisch	2	2	0,87 %	0,00 %	1
Albanisch	1	2	0,87 %	100,00 %	2
Lettisch	0	2	0,87 %	n. z.	1
Litauisch	0	2	0,87 %	n. z.	0
Luxemburgisch	0	2	0,87 %	n. z.	0
Mazedonisch	0	2	0,87 %	n. z.	1
Slowakisch	0	2	0,87 %	n. z.	2
Zyprisch	4	1	0,43 %	-75,00 %	1
Irish	3	1	0,43 %	-66,67 %	0
Bulgarisch	2	1	0,43 %	-50,00 %	1
Maltesisch	1	1	0,43 %	0,00 %	1
Montenegrinisch	1	1	0,43 %	0,00 %	1
Schwedisch	1	1	0,43 %	0,00 %	0
Schweizerisch	1	1	0,43 %	0,00 %	0
Norwegisch	0	1	0,43 %	n. z.	0
Kroatisch	2	0	0,00 %	-100,00 %	0
Finnisch	2	0	0,00 %	-100,00 %	0
Tschechisch	1	0	0,00 %	-100,00 %	0
Insgesamt	242	231	100,00 %	-4,55 %	97

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 19 – Zahl der Neueinstellungen nach Geschlecht und Altersgruppe, 2024/2025

	2024			2025		
Altersgruppe	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Unter 35 Jahre	84	86	170	86	90	176
35–50	17	48	65	14	39	53
Über 50	1	6	7	1	1	2
Insgesamt	102	140	242	101	130	231

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 20 – Zahl der Neueinstellungen nach Geschlecht und Altersgruppe, ohne junge Fachkräfte, 2024/2025

	2024			2025		
Altersgruppe	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Unter 35 Jahre	19	49	68	27	52	79
35–50	17	48	65	14	39	53
Über 50	1	6	7	1	1	2
Insgesamt	37	103	140	42	92	134

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. 2025 wurden 536 Bedienstete im normalen Verfahren innerhalb derselben Stellengruppe befördert. 14 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.

2025 stiegen insgesamt 566 Bedienstete im Wege einer Beförderung auf. Bei 39 % von ihnen handelte es sich um Frauen (2024: 38 %).

Tabelle 21 – Zahl der beförderten Bediensteten, 2024/2025

	2024		2025			
Grundlage der Beförderung	Stellen- gruppe	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Verände- rung
Normales Beförderungsverfahren	2	0	0	1	1	n. z.
	3	14	2	11	13	-7,14 %
	4	431	132	284	416	-3,48 %
	5	14	12	3	15	7,14 %
	6	105	67	24	91	-13,33 %
Normale Beförderungen (insg.)		564	213	323	536	-4,96 %
Beförderungen durch Auswahl	2	1	0	1	1	0,00 %
	3	7	3	1	4	-42,86 %
	4	8	2	1	3	-62,50 %
	5	11	2	4	6	-45,45 %
Beförderungen durch Auswahl (insg.)		27	7	7	14	-48,15 %
Neueinstufungsverfahren	3	1	0	0	0	-100,00 %
	5	2	0	0	0	-100,00 %
Beförderungen durch Neueinstufung (insg.)		3	0	0	0	-100,00 %
Insgesamt		594	220	330	550	-7,41 %
Beschwerdekammern						
Ernennungen*	2	1	0	2	2	100,00 %
	3	0	0	0	0	n. z.
Ernennungen (insg.)		1	0	2	2	100,00 %
Beförderung	3	13	2	12	14	7,69 %
Beförderungen (insg.)		13	2	12	14	7,69 %
Beschwerdekammern insgesamt		14	2	14	16	14,29 %
ALLE insgesamt		608	222	344	566	-6,91 %

* In Tabelle 16 als Beförderung angeführt.

Quelle: EPA – FIPS

1.2.5 Talententwicklung

2025 belief sich der Zeitaufwand für Talententwicklungsmaßnahmen auf:

- 166 636 Stunden für Schulungen mit Kursleitern, für obligatorische oder empfohlene E-Learning-Module (2024: 146 088 Stunden). Das entspricht im Durchschnitt 25,9 Stunden pro Bediensteten, der einen Schulungskurs absolvierte (2024: 22,7⁶).
- 47,2 % der Weiterbildungsstunden entfielen auf die Einführungskurse von Bediensteten, die neu eingestellt wurden oder eine neue Rolle übernahmen (2024: 41,2 %).
- 4 919 Stunden für externe Online-Lernplattformen (+4 % im Vergleich zu 2024). Das entspricht im Durchschnitt 2,6 Stunden pro Bediensteten, der einen Schulungskurs absolvierte (2024: 3,7 – mehr Nutzer, aber weniger Zeit pro Nutzer).

Tabelle 22 – Weiterbildungsstunden nach Geschlecht, 2024/2025

Weiterbildungsstunden	2024*	2025*	Veränderung
Frauen	60 486	71 594	18,36 %
Männer	85 602	95 042	11,03 %
Insgesamt	146 088	166 636	14,07 %

* Rundungsdifferenzen können auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 23 – Weiterbildungsstunden nach Funktion, 2024/2025

Weiterbildungsstunden	2024*	2025*	Veränderung
Prüfer	97 262	94 365	-2,98 %
Unterstützung für Patentverfahren	5 351	3 026	-43,45 %
Beschwerdekammern	2 475	2 488	0,52 %
Sonstige	20 016	21 128	5,55 %
Junge Fachkräfte	20 983	45 630	117,46 %
Insgesamt	146 088	166 636	14,07 %

* Rundungsdifferenzen können auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

⁶ Neue Methode, die sich auf die Anzahl der aktiven Bediensteten über das gesamte Jahr stützt und nicht auf den Personalbestand zum Jahresende, was zu einer Neuberechnung der Zahlen für 2024 führte.

Tabelle 24 – Kennzahlen der Talententwicklungsmaßnahmen, 2024/2025

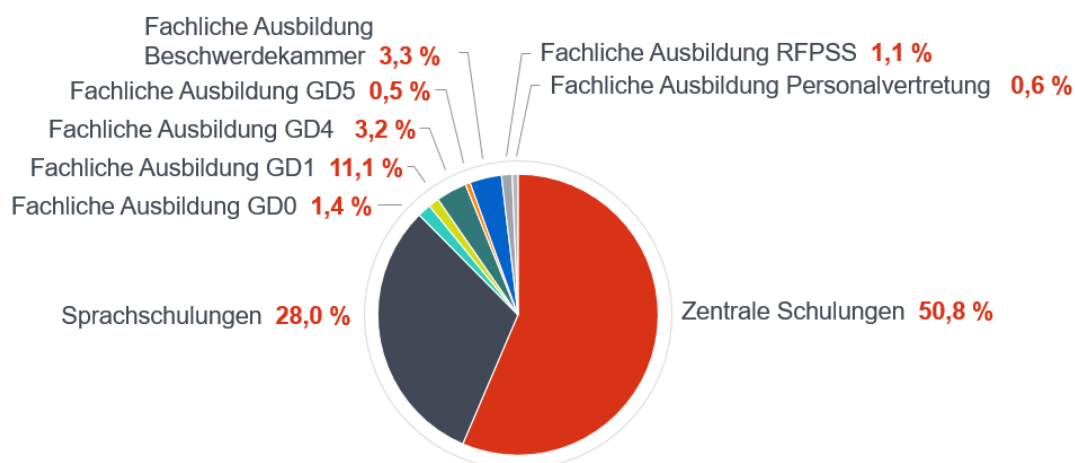
Kennzahlen	2024	2025	Veränderung
Talententwicklungsausgaben (in EUR)	3 365 574	3 500 725	3,86 %
Anzahl der Bediensteten, die mindestens eine Schulung mit Kursleiter oder ein obligatorisches oder empfohlenes E-Learning-Modul des EPA absolviert haben (in Personen)	5 753	6 218	8,08 %
Anteil der Bediensteten, die mindestens eine Schulung mit Kursleiter oder ein obligatorisches oder empfohlenes E-Learning-Modul des EPA absolviert haben (in % des EPA-Gesamtpersonals)	88,90 %*	96,5 %	8,55 %
Anzahl der Bediensteten, die mindestens eine Schulung auf einer externen Online-Lernplattform absolviert haben (in Personen)	1 273	1 907	49,80 %
Anteil der Bediensteten, die mindestens eine Schulung auf einer externen Online-Lernplattform absolviert haben (in % des EPA-Gesamtpersonals)	20,4 %*	29,5 %	44,61 %
Durchschnittliche Schulungsausgaben pro Bediensteten (in EUR)	537	542	0,93 %
Durchschnittliche Schulungsausgaben pro Bediensteten mit mindestens einer Schulung (in EUR)	582	562	-3,44 %

* Neue Methode, die sich auf die Anzahl der aktiven Bediensteten über das gesamte Jahr stützt und nicht auf den Personalbestand zum Jahresende, was zu einer Neuberechnung der Zahlen für 2024 führte.

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, 2025



12

Quelle: EPA – FIPS

1.2.6 Dienstreisen

Tabelle 25 – Anzahl der Dienstreisen, 2024/2025

2024			2025			Veränderung		
Reisen	Personen	Ausgaben*	Reisen	Personen	Ausgaben*	Reisen	Personen	Ausgaben
1 165	580	1 683 620	1 625	960	2 042 321	39,48 %	65,52 %	21,31 %

* In EUR.

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

Die Indikatoren in dieser Kategorie stiegen 2025 an, blieben aber deutlich unter dem Niveau vor der Pandemie (2019: 2 908 Personen). 2025 unternahmen insgesamt 960 Bedienstete eine Geschäftsreise (2024: 580).

1.2.7 Ausscheiden aus dem aktiven Dienst beim EPA

2025 schieden 291 Personen aus dem aktiven Dienst aus. Der Hauptgrund (in 69 % der Fälle) war der Eintritt in den Ruhestand. 2024 traten die Bediensteten durchschnittlich mit 61,8 Jahren in den Ruhestand, 2025 mit 61,7 Jahren.

Der Anstieg der Zahl der Bediensteten, die wegen des Auslaufens ihrer Verträge ausschieden, ist auf 59 junge Fachkräfte zurückzuführen. 24 von ihnen waren 2024 eingestellt worden, setzten ihre Tätigkeit jedoch nicht im zweiten und dritten Jahr fort, und 35 schlossen ihr dreijähriges Traineeprogramm erfolgreich ab.

Die Personalfluktuationsrate stieg von 4,24 % im Jahr 2024 auf 4,70 % im Jahr 2025 an, was ebenfalls hauptsächlich auf das Auslaufen von Verträgen für junge Fachkräfte zurückzuführen war. Ohne Berücksichtigung der jungen Fachkräfte erhöhte sich die Personalfluktuationsrate von 3,54 % im Jahr 2024 auf 3,80 % im Jahr 2025.

Tabelle 26 – Aufschlüsselung der aus dem aktiven Dienst ausgeschiedenen Bediensteten, 2024/2025

Grund	2024	Anteil in % 2024*	2025	Anteil in % 2025*	Veränderung
Versetzung in den Ruhestand	182	68,68 %	201	69,07 %	10,44 %
Entlassung auf Antrag	26	9,81 %	21	7,22 %	-19,23 %
Vertragsende	47	17,74 %	61	20,96 %	29,79 %
Sonstiges	10	3,77 %	8	2,75 %	-20,00 %
Insgesamt*	265	100,00 %	291	100,00 %	9,81 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 27 – Personalfluktuations nach Funktion, 2024/2025

Funktion	2024	Fluktuation 2024*	2025	Fluktuation 2025*
Prüfer	94	2,35 %	118	2,96 %
Beschwerde- kammern	9	5,26 %	11	6,88 %
Unterstützung für Patentverfahren	22	4,63 %	27	6,15 %
Sonstige	89	6,37 %	71	5,14 %
Junge Fachkräfte	51	25,25 %	64	28,57 %
EPA insgesamt	265	4,24 %	291	4,70 %
Insgesamt ohne junge Fachkräfte	214	3,54 %	227	3,80 %

* 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 – Personalfluktuations nach Geschlecht (ohne junge Fachkräfte), 2024/2025

Geschlecht	2024	Fluktuation 2024*	2025	Fluktuation 2025*
Frauen	67	3,23 %	63	3,05 %
Männer	147	3,70 %	164	4,20 %
	214	3,54 %	227	3,80 %

* 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 – Personalfluktuations nach Altersgruppe (ohne junge Fachkräfte), 2024/2025

Altersgruppe	2024	Fluktuation 2024*	2025	Fluktuation 2025*
Unter 35 Jahre	3	1,58 %	1	0,45 %
35 - 50 Jahre	14	0,62 %	14	0,68 %
Über 50 Jahre	197	5,46 %	212	5,75 %
	214	3,54 %	227	3,80 %

* 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), 2024/2025

Dienstort	2024	Fluktuation 2024*	2025	Fluktuation 2025*
München	125	3,68 %	148	4,45 %
Den Haag	77	3,20 %	66	2,74 %
Berlin	9	5,11 %	7	3,93 %
Wien	3	4,55 %	6	10,00 %
	214	3,54 %	227	3,80 %

* 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

2025 traten 97 junge Fachkräfte im ersten Jahr beim EPA ein, von denen Ende 2025 noch 96 am Programm teilnahmen. Insgesamt beschäftigte das Amt zum 31. Dezember 2025 224 junge Fachkräfte.

Die 97 jungen Fachkräfte, die 2025 beim EPA eintraten, gehören 22 Nationalitäten an; 61 % von ihnen sind weiblich.

2025 wurden 78 junge Fachkräfte dem Bereich Patenterteilungsprozess zugeteilt (2024: 59). Von ihnen befanden sich 42 in ihrem ersten, 19 in ihrem zweiten und 17 in ihrem dritten Jahr.

Von den 54 jungen Fachkräften, denen 2024 angeboten wurde, für ein zweites und drittes Jahr am Programm teilzunehmen, arbeiteten Ende 2025 noch 53 als junge Fachkräfte im dritten Jahr ihrer Ausbildung für das EPA (eine erhielt eine feste Stelle).

Von 102 jungen Fachkräften, die 2024 im ersten Jahr für das EPA arbeiteten, erhielten 75 nach einem Auswahlverfahren die Möglichkeit, für ein zweites und drittes Jahr zu bleiben. Alle nahmen Ende 2025 als junge Fachkräfte im zweiten Jahr weiterhin am Programm teil.

Seit der Einführung des Programms im Jahr 2015 hat das EPA 779 Trainees bzw. junge Fachkräfte mit 35 Nationalitäten 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.

Im Jahr 2025 begrüßte das EPA eine neue ANS vom Ungarischen Amt für geistiges Eigentum, wodurch sich die Zahl der ANS Ende 2025 auf 13 belief, von denen 54 % Frauen waren.

Diese 13 ANS kommen von sieben nationalen Patentämtern (Ungarisches Amt für geistiges Eigentum, Nationales Institut für gewerblichen Rechtsschutz (Frankreich), Ministerium für wirtschaftliche Entwicklung und Tourismus von Montenegro, Norwegisches Amt für gewerbliche Rechte, Staatliches Amt für Erfindungen und Marken (Rumänien), Patentamt der Republik Polen und britisches Patentamt).

Von allen ANS, die bisher zum Amt gestoßen sind, waren 57 % Frauen.

2. Dienstbezüge

Die Gesamtausgaben für Grundgehälter und Zulagen beliefen sich 2025 auf insgesamt 1 129 Mio. EUR. Davon wurden 865 Mio. EUR für Grundgehälter und 264 Mio. EUR für Zulagen und Vergünstigungen aufgewendet.

2025 stieg die Summe der Grundgehaltsaufwendungen gegenüber dem Vorjahr um 1,7 % an. Dies ist vor allem auf die Gehaltsanpassung im Januar 2025 zurückzuführen.

2.1 Jährliche Gehaltsaufwendungen und Grundgehälter

Tabelle 31 – Grundgehälter (in EUR), 2024/2025

	2024	2025	
Stellengruppe	Summe der Grundgehaltsaufwendungen	Summe der Grundgehaltsaufwendungen	Durchschnittliches monatliches Grundgehalt
SG 1	1 344 275	1 382 382	23 040
SG 2	13 106 743	12 901 176	19 280
SG 3	66 000 582	63 409 017	17 504
SG 4	661 132 271	678 952 345	12 806
SG 1–4 insg.*	741 583 871	756 644 919	13 188
SG 5	19 239 603	19 317 477	9 450
SG 6	82 687 770	80 663 768	8 203
SG 5–6 insg.*	101 927 373	99 981 245	8 418
Zwischensumme ohne junge Fachkräfte*	843 511 244	856 626 164	12 370
Junge Fachkräfte	6 369 780	8 080 902	3 283
Insgesamt*	849 881 024	864 707 066	12 058

* 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 16 399 EUR oder mehr (90. Perzentil). Die niedrigstbezahlten 10 % der Bediensteten beziehen ein monatliches volles Grundgehalt von 7 944 EUR oder darunter (10. Perzentil). Das Verhältnis zwischen dem 90. und dem 10. Perzentil beträgt also 2,06 (2024: 2,04).⁷

2.3 Leistung und Belohnung

Tabelle 32 – Belohnungen (in EUR), 2024/2025

Art der Belohnung	Ruhegehaltstföhlig/ nicht ruhegehaltstföhlig	2024	2025
Gehaltsstufen/ Beförderungen	Ruhegehaltstföhlig	10 673 835	10 481 494
Bonus	Nicht ruhegehaltstföhlig	13 631 820	12 144 406
Insgesamt*		24 305 655	22 625 900

* Bei den Gesamtwerten können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

2.4 Zulagen und Vergünstigungen

Zusätzlich zu den Grundgehältern wurden 2025 über 264 Mio. EUR in Form von Zulagen und Vergünstigungen ausgezahlt, von denen 108 Mio. EUR auf die Auslandszulage entfielen, auf die 64,6 % aller Bediensteten Anspruch haben (Art. 72 Statut).

⁷ Ohne junge Fachkräfte.

Tabelle 33 – Zulagen und Vergünstigungen (2024/2025)

Kategorie	Zulage/Vergünstigung*	2024	2025	Veränderung
Familie	Unterhaltsberechtigtenzulage	38 297 537	38 271 170	-0,07 %
	Haushaltszulage	39 445 803	40 304 415	2,18 %
	Kinderbetreuungszulage/ Kleinkindzulage	3 698 360	3 185 267	-13,87 %
	Erziehungszulage	53 364 942	54 347 337	1,84 %
	Vergütung während des Elternurlaubs/Urlaubs aus familiären Gründen	991 726	928 958	-6,33 %
	Elternschaftszulage (vormals Geburtenzulage)	79 017	73 276	-7,27 %
Arbeitsbezogen	Zulage für Überstunden und Schichtdienst	722 006	748 384	3,65 %
	Mietzulage	1 065 955	1 096 678	2,88 %
	Einrichtungsbeihilfe	713 611	793 469	11,19 %
	Umgzugskosten	884 881	955 886	8,02 %
	Sprachenzulage	66 806	62 016	-7,17 %
	Reisekosten	53 056	41 668	-21,46 %
	Funktionszulage	3 205 244	3 033 327	-5,36 %
	Vergünstigungen für junge Fachkräfte***	640 181	847 062	32,32 %
Dienstausübung im Ausland	Auslandszulage	107 063 502	108 429 621	1,28 %
	Heimurlaub	3 330 597	3 673 262	10,29 %
Ausscheiden	Abgangsgeld	1 819 307	2 565 418	41,01 %
	Zahlungen aus dem Gehaltssparplan	2 262 312	3 986 154	76,20 %
	Entlassungsabfindung	17 147	101 659	492,85 %
	Abfindung	0	0	n. z.
Sonstige	Verschiedenes	658 171	603 939	-8,24 %
Insgesamt**		258 380 162	264 048 967	2,19 %

* 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.

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), 2024/2025

Art der Ausgaben	2024	2025	Veränderung
Subvention von Krippenplätzen	485 488	249 937	-48,52 %
Europäische Schule München	26 829 445	26 938 500	0,41 %
Insgesamt	27 314 933	27 188 437	-0,46 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 35 – Überblick über die Spannen der monatlichen Vergütung, Stellengruppe 4, 2025

Stellengruppe 4 (Besoldungsgruppe)	Anteil der Bediensteten in der Besoldungs- gruppe (in %)	Durchs- chnitt- liches Dienst- alter	Durchs- chnitts- alter	Spanne des Monatsgrund- gehalts* (Deutschland)	Spanne der monatlichen Vergütung**
Laufbahneintritt (G7)	4,48 %	3	33	6 992 – 7 654	5 975 – 9 955
Laufbahnmitte (G10)	8,00 %	10	47	9 902 – 11 088	8 461 – 13 782
Laufbahnende (G13)	39,08 %	23	56	14 608 – 15 975	13 651 – 19 229

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, nicht im Ausland lebenden Bediensteten ohne Kinder in Gehaltsstufe 1 der Besoldungsgruppe, die obere Spanne den Bezügen eines verheirateten, im Ausland lebenden Bediensteten mit zwei Kindern 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 5 975 EUR netto, das sich wie folgt zusammensetzt:

- Grundgehalt: 6 992 EUR
- Haushaltszulage: 0 EUR
- Auslandszulage: 0 EUR
- Unterhaltsberechtigten-
zulage: 0 EUR
- Kleinkindzulage: 0 EUR
- Erziehungszulage: 0 EUR
- Abzüge insgesamt: -1 017 EUR

In den Niederlanden bezieht derselbe Bedienstete ein monatliches Gesamtgehalt von rund 5 914 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 11 607 EUR netto, das sich wie folgt zusammensetzt:

▪ Grundgehalt:	9 902 EUR
▪ Haushaltszulage:	594 EUR
▪ Auslandszulage:	1 980 EUR
▪ Unterhaltsberechtigten- zulage:	441 EUR
▪ Kleinkindzulage:	0 EUR
▪ Erziehungszulage:	131 EUR
▪ Abzüge insgesamt:	-1 441 EUR

In den Niederlanden bezieht derselbe Bedienstete ein monatliches Gesamtgehalt von rund 11 492 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 19 230 EUR netto, das sich wie folgt zusammensetzt:

▪ Grundgehalt:	15 975 EUR
▪ Haushaltszulage:	959 EUR
▪ Auslandszulage:	3 195 EUR
▪ Unterhaltsberechtigtenzulage:	883 EUR
▪ Kleinkindzulage ⁸ :	411 EUR
▪ Erziehungszulage:	131 EUR
▪ Abzüge insgesamt:	-2 324 EUR

In den Niederlanden bezieht derselbe Bedienstete ein monatliches Gesamtgehalt von rund 19 452 EUR netto.

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

⁸ Eine doppelte Kleinkindzulage von 822 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 411 EUR, während in Den Haag mehr Bedienstete die doppelte Zulage erhalten. Dies wird in den angegebenen repräsentativen Gehältern berücksichtigt.

ein monatliches Gesamtgehalt von rund 10 208 EUR netto, das sich wie folgt zusammensetzt:

▪ Grundgehalt:	9 605 EUR
▪ Haushaltszulage:	576 EUR
▪ Unterhaltsberechtigtenzulage:	883 EUR
▪ Kleinkindzulage:	411 EUR
▪ Erziehungszulage:	131 EUR
▪ Abzüge insgesamt:	-1 398 EUR

In den Niederlanden bezieht ein vergleichbarer Bediensteter ein monatliches Gesamtgehalt von rund 10 523 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 Dienort 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 2025 bestanden insgesamt 1 414 aktive Darlehenskontoen, mit einer Gesamtrestschuld von rund 85,9 Millionen Euro.

Tabelle 36 – Baudarlehen, 2024/2025

Baudarlehen	2024	2025	Veränderung
Zahl der neuen Anträge	75	62	-17,33 %
Summe aller neuen Baudarlehen in EUR (Budget)	5 541 950	5 285 699	-4,62 %
Zahl der ausgezahlten neuen Darlehen	52	52	0,00 %
Gesamtzahl der ausstehenden Darlehen	1 460	1 414	-3,15 %
Zinssatz für das gesamte durchschnittl. Kapital	0,75 %	0,83 %	10,67 %
Summe der Restschuld in EUR	91 532 514	85 890 608	-6,16 %

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

3. Sozialversicherungs- und Versorgungssysteme

Das EPA bietet seinen Bediensteten ein Sozialversicherungs- und Versorgungssystem, das eine Krankenversicherung und Leistungen im Todes-, Dienstunfähigkeits- oder Pflegefall umfasst. Dafür hat es 2025 insgesamt rund 535 Mio. EUR aufgewendet.

3.1 Versichertenpopulation des EPA- Sozialversicherungssystems

Ende 2025 gehörten dem EPA-Sozialversicherungssystem 23 352 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.

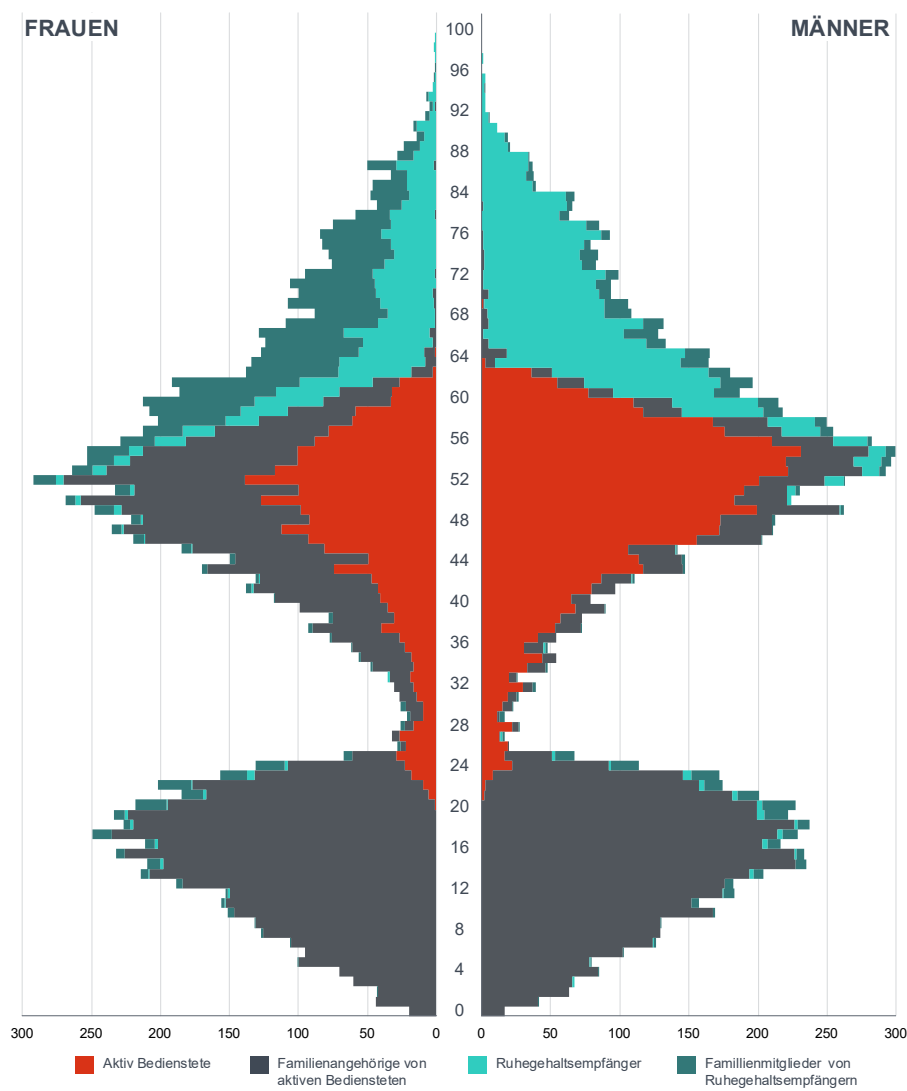
Tabelle 37 – Aufschlüsselung der Versicherten des EPA-Sozialversicherungssystems, 2024/2025

Kategorie	2024	2025	Veränderung
Aktive Bedienstete im Sozialversicherungssystem	6 251	6 195	-0,90 %
Unbezahlter Urlaub, Abordnung, einstweiliger Ruhestand	15	11	-26,67 %
Versorgungsempfänger	3 470	3 628	4,55 %
Familienangehörige (Ehegatten und Unterhaltsberechtigte)	13 592	13 518	-0,54 %
Insgesamt	23 328	23 352	0,10 %

Quelle: ISRP⁹; EPA – FIPS

⁹ Siehe Glossar.

Schaubild 12 – Alterspyramide aller Versicherten der EPA-Sozialversicherung,
31. Dezember 2025



Quelle: ISRP; EPA – FIPS

3.2 Sozialleistungen

Tabelle 38 – Aufschlüsselung der Sozialleistungen aus den kollektiven Versicherungen in EUR, 2024/2025

Leistungsart	2024	2025	Veränderung
Erstattung von Krankheitskosten	99 258 926	103 956 047	4,73 %
Pflegeversicherung	9 166 687	9 897 947	7,98 %
Todesfallversicherung	4 464 392	2 513 872	-43,69 %
Leistungen insgesamt	112 890 006	116 367 866	3,08 %

Quelle: EPA – FIPS; Cigna

3.3 Zahlungen für Versorgungsempfänger

Ende 2025 gab es 3 760 Versorgungsempfänger, 4,7 % mehr als zum Jahresende 2024.

Tabelle 39 – Aufschlüsselung nach Art der Versorgungsbezüge, 2024/2025

Art der Versorgungsbezüge	Zahl der Empfänger 2024	Zahl der Empfänger 2025	Durchschnittl. monatliche Grundversorgungsbezüge (in EUR), 2024*	Durchschnittl. monatliche Grundversorgungsbezüge (in EUR), 2025*
Versetzung in den Ruhestand	3 038	3 185	7 987	8 154
Hinterbliebenenversorgung	443	466	5 151	5 246
Waisengeld	111	109	1 503	1 606
Insgesamt	3 592	3 760	7 437	7 604

Quelle: ISRP

** Die Höhe des Ruhegehalts hängt von den persönlichen Umständen des einzelnen pensionierten Bediensteten ab und setzt sich aus dem Grundgehalt sowie der entsprechenden Haushaltszulage, Unterhaltsberechtigtenzulage, Kleinkindzulage, Erziehungszulage, ggf. der steuerlichen Anpassung und den Abzügen für die Ruhegehalts- und Sozialbeiträge zusammen.

Tabelle 40 – Aufschlüsselung der Zahlungen in EUR, 2024/2025

Leistungen im Zusammenhang mit Versorgungsbezügen	2024	2025	Veränderung
Grundruhegehalt für vor 2009 eingestellte Bedienstete	307 681 045	330 183 525	7,31 %
Grundruhegehalt für ab 2009 eingestellte Bedienstete	664 765	720 397	8,37 %
Steuerliche Anpassung	65 367 876	69 220 130	5,89 %
Sonstige (Zulagen, Ausgleich)	17 379 167	18 618 757	7,13 %
Insgesamt	391 092 853	418 742 810	7,07 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 41 – Schlüsselzahlen für Ruhegehaltsempfänger, 31. Dezember 2025

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	2 112	61,2	28,6	16 619
SG 5–6	1 073	60,7	30,9	9 029
Insgesamt	3 185	61,0	29,4	14 062

Quelle: ISRP; EPA – FIPS

Ein verheirateter Ruhegehaltsempfänger in G13/5 ohne unterhaltsberechtignte Kinder, der bei Eintritt in den Ruhestand den derzeitigen EPA-Durchschnitt von 28 ruhegehaltsfähigen 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:	8 946 EUR
▪ Haushaltszulage:	536 EUR
▪ Steuerliche Anpassung	1 746 EUR
▪ Abzüge für Kranken- und Pflegeversicherung:	-335 EUR
▪ Nationale Steuer:	-2 744 EUR
▪ <i>Insgesamt:</i>	<i>8 149 EUR</i>

Ein verheirateter Ruhegehaltsempfänger in G9/5 ohne unterhaltsberechtignte Kinder, der bei Eintritt in den Ruhestand den derzeitigen EPA-Durchschnitt von 30 ruhegehaltsfähigen 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:	5 763 EUR
▪ Haushaltszulage:	346 EUR
▪ Steuerliche Anpassung:	679 EUR
▪ Abzüge für Kranken- und Pflegeversicherung:	-216 EUR
▪ Nationale Steuer:	-1 140 EUR
▪ <i>Insgesamt:</i>	<i>5 432 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 Sozialversicherungssystem und zu den Versorgungssystemen des EPA

Wie andere internationale Organisationen stellt auch das EPA unabhängige Sozialversicherungs- und Versorgungssysteme bereit und organisiert und finanziert diese.

Zur Finanzierung der verschiedenen Leistungen aus dem Sozialversicherungssystem und den Versorgungssystemen zahlen das Amt und die Leistungsempfänger Beiträge in die Systeme ein. Der größte Teil des Beitragsaufkommens, nämlich 282 Mio. EUR im Jahr 2025 (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, zu den Versorgungssystemen und zum Gehaltssparplan (in EUR), 2024/2025

Gesamtbeiträge zum Sozialversicherungssystem, zu den Versorgungssystemen und zum Gehaltssparplan	2024	2025	Veränderung
EPA	277 091 544	281 907 682	1,74 %
Bedienstete	129 240 721	131 053 280	1,40 %
Versorgungsempfänger	11 538 541	12 406 593	7,52 %
Insgesamt	417 870 806	425 367 555	1,79 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 43 – Beiträge zum Sozialversicherungssystem (ohne Versorgungssysteme) in EUR, 2024/2025

Beiträge zum Sozialversicherungssystem (ohne Versorgungssysteme)	2024	2025	Veränderung
EPA	92 942 659	94 749 734	1,94 %
Bedienstete	37 166 256	37 474 395	0,83 %
Versorgungsempfänger	11 538 541	12 406 593	7,52 %
Insgesamt	141 647 455	144 630 723	2,11 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 44 – Gesamtbeiträge zu den Versorgungssystemen (in EUR), 2024/2025

Beiträge zu den Versorgungssystemen	2024	2025	Veränderung
EPA	167 595 740	168 955 897	0,81 %
Bedienstete	83 797 852	84 477 910	0,81 %
Insgesamt	251 393 852	253 433 808	0,81 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 45 – Gesamtbeiträge zum Gehaltssparplan (in EUR), 2024/2025

Beiträge zum Gehaltssparplan	2024	2025	Veränderung
EPA	16 553 145	18 202 051	9,96 %
Bedienstete	8 276 613	9 100 974	9,96 %
Insgesamt	24 829 758	27 303 024	9,96 %

Quelle: EPA – FIPS

Das im Gehaltssparplan angelegte Vermögen belief sich am 31. Dezember 2025 auf 381,8 Mio. EUR. Das in den RFPSS angelegte Vermögen belief sich am 31. Dezember 2025 auf 14,7 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 2025 Telearbeit an.

2025 wurden die folgenden Arbeitsweisen genutzt:

Tabelle 46 – Aufschlüsselung der Arbeitsweisen, 2024/2025

Arbeitsweisen (in %)	2024	2025
Ausschließlich im Büro	2 %	2 %
Telearbeit	98 %	98 %
<i>Im Büro und Telearbeit im Land der dienstlichen Verwendung</i>	40 %	38 %
<i>Im Büro und Telearbeit im Land der dienstlichen Verwendung sowie Telearbeit in einem anderen EPÜ-Vertragsstaat</i>	58 %	60 %
<i>Im Büro und Telearbeit in einem anderen EPÜ-Vertragsstaat</i>	2 %	2 %
Insgesamt	100 %	100 %

Quelle: Planungstool Neue Formen der Arbeit

Insgesamt nutzten 62 % der Bediensteten 2025 die Option, Telearbeit von einem anderen EPÜ-Vertragsstaat für mindestens einen Tag aus zu leisten. Dabei arbeiteten wiederum 75 % dieser Bediensteten in ihrem Heimatland.

4.1 Teilzeit

2025 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, 2024/2025

Bedienstete	Dienstort	31.12.2024			31.12.2025			Veränderung
		Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	
Vollzeit	München	1 037	2 084	3 121	1 046	2 040	3 086	-1,12 %
	Den Haag	571	1 575	2 146	582	1 576	2 158	0,56 %
	Berlin	44	110	154	48	110	158	2,60 %
	Wien	31	36	67	29	35	64	-4,48 %
	Insgesamt	1 683	3 805	5 488	1 705	3 761	5 466	-0,40 %
	Anteil am Gesamt-personal	76,33 %	94,04 %	87,79 %	77,36 %	94,24 %	88,23 %	
Teilzeit	München	328	106	434	298	92	390	-10,14 %
	Den Haag	175	120	295	181	122	303	2,71 %
	Berlin	11	15	26	11	16	27	3,85 %
	Wien	8		8	9		9	12,50 %
	Insgesamt	522	241	763	499	230	729	-4,46 %
	Anteil am Gesamt-personal	23,67 %	5,96 %	12,21 %	22,64 %	5,76 %	11,77 %	
Insgesamt		2 205	4 046	6 251	2 204	3 991	6 195	-0,90 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 48 – Aufschlüsselung nach Arbeitszeitverkürzung, 2024/2025

Arbeitszeit-verkürzung	Zahl der Bediensteten am 31.12.2024	Anteil aller Teilzeit-beschäftigten	Zahl der Bediensteten am 31.12.2025			
			Frauen	Männer	Insgesamt	Anteil aller Teilzeit-beschäftigten
50-59 %	38	4,98 %	25	6	31	4,25 %
60-69 %	76	9,96 %	66	14	80	10,97 %
70-79 %	100	13,11 %	72	21	93	12,76 %
80-89 %	415	54,39 %	253	141	394	54,05 %
90-99 %	134	17,56 %	83	48	131	17,97 %
Insgesamt*	763	100,00 %	499	230	729	100,00 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

4.2 Gleit- und Kompensationszeit

Die Bediensteten nahmen 2025 im Schnitt 2,1 Tage Gleitzeitausgleich. Beim Kompensationszeitausgleich betrug der entsprechende Wert 5,5 Tage.

Tabelle 49 – Aufschlüsselung des Gleitzeit- und Kompensationszeitausgleichs, 2024/2025

Art des Zeitausgleichs	Fehltage* 2024	Fehltage* 2025	Veränderung
Gleitzeit	13 323	12 784	-4,04 %
Kompensationszeit	32 940	34 260	4,01 %

* 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, 2024/2025

Überstunden, Schichtdienst und Rufbereitschaft (in Stunden)	2024	2025	Veränderung
Überstunden	364	596	63,96 %
Rufbereitschaft	57 388	54 324	-5,34 %
Schichtdienst	759	892	17,54 %

Quelle: EPA – FIPS

4.4 Arbeitstage und Fehlzeiten

Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen zählen als Urlaub aus sozialen Gründen. 2025 nahmen 716 Bedienstete im Schnitt jeweils 18,0 Tage Elternurlaub in Anspruch. Ferner nahmen 107 Bedienstete Urlaub aus familiären Gründen. Durchschnittlich nahm jeder dieser Bediensteten 15,4 Tage Urlaub aus familiären Gründen.

Tabelle 51 – Bedienstete mit Anspruch auf Elternurlaub und genommener Elternurlaub, 2024/2025

	2024			2025			Veränderung
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Veränderung
Bedienstete mit Anspruch auf Elternurlaub	662	1 333	1 995	604	1 233	1 837	-7,92 %
Bedienstete, die Elternurlaub genommen haben	354	460	814	321	395	716	-12,04 %
Prozentsatz	53,47 %	34,51 %	40,80 %	53,15 %	32,04 %	38,98 %	-4,47 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 52 – Umfang und Gründe von Fehlzeiten sowie Auswirkung auf die Gesamtzahl der Arbeitstage, 2024/2025

	2024			2025			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	212 514	33,96	13,62 %	210 851	34,00	13,67 %	-0,78 %
Krankheitsurlaub insg.***	79 899	12,74	5,10 %	78 819	12,71	5,11 %	-1,35 %
Urlaub aus sozialen Gründen	28 784	4,60	1,84 %	27 880	4,50	1,81 %	-3,14 %
Unbezahlter Urlaub	1 506	0,24	0,10 %	1 169	0,19	0,08 %	-22,38 %
Insgesamt	322 703	51,55	20,66 %	318 719	51,40	20,67 %	-1,23 %

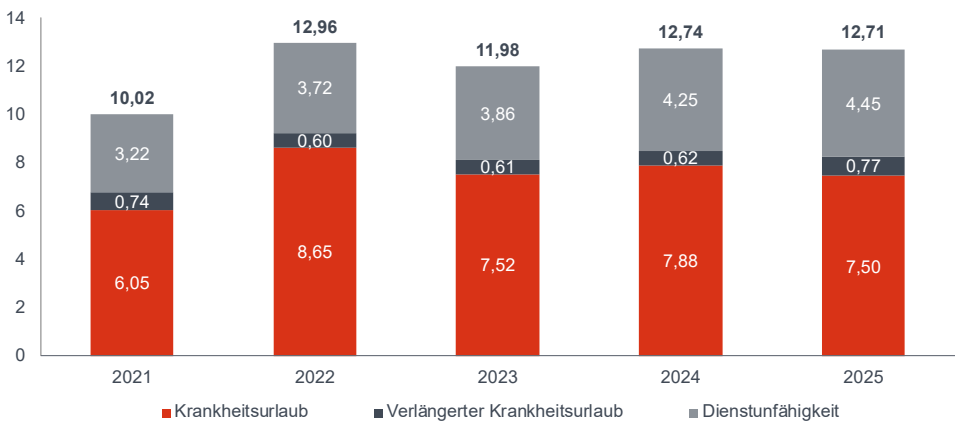
* Fehltage sind nicht dasselbe wie Personentage. So zählt z. B. ein Fehltag eines Bediensteten in 50%iger Teilzeitbeschäftigung (4 Stunden) als voller Tag.

** 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), 2021–2025



Bei der Gesamttageszahl können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 53 – Aufschlüsselung der Gesamtzahl der Krankheitstage, 2024/2025

	2024		2025			
Kategorie	Gesamt-zahl Tage pro VZÄ ^K	Kapazitäts-verlust in %	Gesamt-zahl Tage pro VZÄ ^K	Kapazitäts-verlust in %	Veränderung Gesamtzahl Tage pro VZÄ ^K	Veränderung Kapazitäts-verlust
Krankheitsurlaub	7,88	3,15 %	7,50	3,02 %	-4,82 %	-4,27 %
Verlängerter Krankheitsurlaub	0,62	0,25 %	0,77	0,31 %	24,19 %	23,83 %
Dienstunfähigkeit	4,25	1,70 %	4,45	1,79 %	4,71 %	5,24 %
Krankheitstage insg.*	12,74	5,10 %	12,71	5,11 %	-0,24 %	0,20 %

* Siehe Glossar Urlaubsarten – Abwesenheiten aus gesundheitlichen Gründen

** Bei den Gesamtwerten können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 54 – Anzahl von Krankheitstagen nach prozentualem Anteil der Bediensteten, 2024/2025

Zahl der Krankheitstage (T)	% der Bediensteten 2024	% der Bediensteten 2025
0 Tage	31,21 %	32,97 %
0 Tage < T < 10 Tage	43,13 %	42,04 %
10 Tage ≤ T < 60 Tage	20,83 %	19,94 %
60 Tage ≤ T	4,82 %	5,05 %
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, 2024/2025

Tätigkeitsvolumen Betrieblicher Gesundheitsdienst und Mitarbeiterwohlbefinden	2024	2025	Veränderung
Zahl der Bediensteten, die den Dienst Betrieblicher Gesundheitsdienst und Mitarbeiterwohlbefinden konsultierten	1 500	1 551	3,40 %
Zahl der Fälle*	1 875	2 130	13,60 %
Zahl der internen Konsultationen	6 565	6 222	-5,22 %

* Mit Diagnose.

Quelle: EPA – Betrieblicher Gesundheitsdienst und Mitarbeiterwohlbefinden, Cority

Tabelle 56 – Tätigkeitsfeld Betriebsmedizinischer Dienst, 2024/2025

Art der Tätigkeit	2024	2025	Veränderung
Angeordnete Untersuchungen, Rundschreiben Nr. 367	700	544	-22,29 %
Reintegrationsgespräche	305	389	27,54 %
Besuche am Arbeitsplatz durch Betriebsergonomen/betriebliche Gesundheitspfleger*	1 588	1 445	-9,01 %
Vorsorgeuntersuchungen	709	877	23,70 %
Einstellungsuntersuchungen	224	239	6,70 %
Erste Hilfe	36	46	27,78 %
Sehtests**	566	417	-26,33 %
Interne Physiotherapiebehandlungen	3 628	5 011	38,12 %
Gripeschutzimpfungen	3 430	2 126	-38,02 %

* Kombinierte Kategorie, die Besuche am virtuellen und physischen Arbeitsplatz durch Betriebsergonomen/Betriebskrankenpfleger/ErgoWUCs umfasst

** 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 Gesamtnutzungsrate der externen Mitarbeiterberatung (EAP) lag bei 3,33 % (insgesamt 209 Fälle). Dieser Wert liegt unter dem von 2024 (3,81 %).

Insgesamt entfielen 2,7 % der Nutzung auf EPA-Bedienstete und 0,35 % auf Kontaktaufnahmen ihrer Angehörigen.

Die meisten Kontaktaufnahmen zur EAP betrafen persönliche Gründe (68,8 %), gefolgt von arbeitsbezogenen Themen (16,8 %) und Angelegenheiten, die Familienangehörige betrafen (14,4 %).

5.2 Arbeitsunfälle

Tabelle 57 – Gemeldete Arbeitsunfälle, 2024/2025

Dienstort	2024	2025
München	12	12
Den Haag	7	14
Berlin	1	1
Wien	1	1
Brüssel	0	0
Insgesamt	21	28

Quelle: EPA

19 der insgesamt 28 Arbeitsunfälle ereigneten sich auf dem Weg zur/von der Arbeit, sechs auf dem Betriebsgelände und drei während der Telearbeit.

5.3 Ausgaben für den betriebsärztlichen Dienst

Insgesamt stiegen die Ausgaben für den betriebsärztlichen Dienst von 3,3 Mio. EUR im Jahr 2024 auf 3,9 Mio. EUR im Jahr 2025.

Dies entspricht einem Anstieg um 20 %, der hauptsächlich auf die Auslagerung von Dienstleistungen zurückzuführen ist, die zuvor intern erbracht wurden.

5.4 Ausgaben für allgemeine Personalbetreuung

Tabelle 58 – Aufschlüsselung der Ausgaben für allgemeine Personalbetreuung (in EUR), 2024/2025

Kategorie	2024	2025	Veränderung
Kantinenzuschüsse	1 135 108	1 240 531	9,29 %
AMICALE, Kultur- und Sportklubs, gesellschaftliche Ereignisse	1 606 000	1 780 000	10,83 %
Zuschuss Pensionärsvereinigung	141 765	157 500	11,10 %
Jubiläen	216 000	229 200	6,11 %
Motivationsbudget und gesellschaftliche Ereignisse	823 276	818 408	-0,59 %
Insgesamt	3 922 149	4 225 639	7,74 %

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), 2024/2025

Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Personalvertretung	2024	2025
Insgesamt verfügbare Zeit	5 450	5 450
Statutäre Gremien ¹⁰	28,40	19,20
Verwaltungsrat und seine Organe	23,90	45,20
Thematische Sitzungen und Arbeitsgruppen	1 128,40	892,60
Personalvertretung – interne Tätigkeiten und Schulungen	3 484,50	3 797,00
Insgesamt verwendet	4 665,20	4 754,00

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 60 – Zahl der an Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Personalvertretung beteiligten Bediensteten nach Dienstort, 2024/2025

	2024	2025		
Dienstort	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Berlin	6	0	5	5
München	19	5	15	20
Den Haag	16	6	10	16
Wien	6	3	3	6
Insgesamt	47	14	33	47

Quelle: EPA – FIPS

6.1 Treffen mit Sozialpartnern

Tabelle 61 – Zahl der Treffen mit Sozialpartnern, 2024/2025

Treffen mit Sozialpartnern	2024	2025
Sitzungen der statutären Gremien	27	29
Teilnahme der Personalvertreter an Sitzungen/Tagungen des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse	16	15
Thematische Sitzungen und Arbeitsgruppen	32	40
Sonstige Sitzungen	9	8
Insgesamt	84	92

Quelle: EPA – Präsidialbüro/Sekretariat für sozialen Dialog

¹⁰ Ausgenommen Streitbeilegung und Disziplinarausschüsse. Siehe auch das Glossar.

6.2 Arbeitsniederlegungen

Tabelle 62 – Zahl der Streiktage, 2024/2025

Anzahl Streiktage	2024	2025
Anzahl Streiktage	0	0
Anzahl Tage VZÄ	0	0

Quelle: EPA – FIPS

7. Konfliktlösung

7.1 Informelle Konfliktlösung

Das EPA bietet vertrauliche Beratungsdienste an. Diese werden von intern geschulten Kolleginnen und Kollegen (Vertrauenspersonen) und von akkreditierten externen betrieblichen Beratern durchgeführt und tragen zur Konfliktprävention sowie zur Förderung eines konstruktiven Arbeitsumfelds bei.

Tabelle 63 – Anzahl neuer Beratungsfälle, 2024/2025

	2024		2025	
Art des informellen Konfliktlösungswegs	Zahl der Fälle**	Anteil in %*	Zahl der Fälle**	Anteil in %*
Vertrauenspersonen	156	100,00 %	110	74,32 %
Akkreditierte externe betriebliche Berater***	n. z.	n. z.	38	25,68 %
Insgesamt	156	100,00 %	148	100,00 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

** In früheren Sozialberichten wurde die Anzahl der im Laufe des Jahres bearbeiteten Fälle angegeben. Diese Tabelle gibt die Anzahl der im Laufe des Jahres eingegangenen neuen Fälle wieder. Daher weicht die Fallzahl für 2024 von der im vorherigen Sozialbericht genannten Zahl ab.

*** Der Dienst mit akkreditierten externen betrieblichen Beratern wurde im Mai 2025 aufgenommen.

Quelle: EPA – Hauptdirektion Innenrevision und fachliche Grundsätze

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. 2025 wurden 94 Anträge auf Überprüfung von insgesamt 128 Antragstellern registriert.

Tabelle 64 – Allgemeine Kategorisierung der Anträge auf Überprüfung durch das Management, 2024/2025

	2024			2025		
Kategorien	Registrierte Fälle	Anteil in %*	Anzahl der Antragsteller	Registrierte Fälle	Anteil in %*	Anzahl der Antragsteller
Statut/Vorschriften	16	19,28 %	35	15	15,96 %	49
Einzelperson	67	80,72 %	67	79	84,04 %	79
Insgesamt	83	100,00 %	102	94	100,00 %	128

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Dienstrecht und Beratungsdienste für den sozialen Dialog

Tabelle 65 – Ergebnis der Überprüfungen durch das Management, 2024/2025

	2024		2025	
Sachstand/Ergebnis	Anträge	Anteil in %*	Anträge	Anteil in %*
Als unzulässig zurückgewiesen	4	4,82 %	5	5,32 %
Entscheidung aufrechterhalten	62	74,70 %	67	71,28 %
Stattgegeben (ganz oder teilweise)	5	6,02 %	1	1,06 %
Zurücknahme	10	12,05 %	18	19,15 %
Keine Überprüfung (Filterfunktion)	2	2,41 %	0	0,00 %
Anhängig	0	0,00 %	3	3,19 %
Insgesamt	83	100 %	94	100 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Dienstrecht und Beratungsdienste für den sozialen Dialog

Von den 94 Anträgen des Jahres 2025 wurde in rund 63 % der abgeschlossenen Fälle keine Beschwerde eingelegt (Stand: 4. Februar 2026).

Bei diesen 63 % 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 2024 zeigen, dass von den 83 eingegangenen Überprüfungsanträgen 52 % nicht zu Beschwerden führten.

7.3 Interne Beschwerden

2025 wurden von 59 Bediensteten (51 aktive Bedienstete, 8 Ruhegehaltsempfänger) insgesamt 59¹¹ neue Beschwerden eingelegt. Dies ist ein Rückgang um rund 10 % gegenüber dem Jahr 2024 (66¹² neue Beschwerden).

2025 verkürzte sich die Bearbeitungszeit zwischen der Einlegung der Beschwerde und der endgültigen Entscheidung durch den Präsidenten im Mittel um 20 % auf 21,8 Monate (2024: 27,3 Monate).

Zum Ende des Jahres 2025 sank die Zahl der anhängigen Beschwerden vor dem Beschwerdeausschuss um 5,4 % auf 794¹³ Beschwerden (Ende 2024 waren 839 Beschwerden vor dem Beschwerdeausschuss anhängig). 2025 wurde eine Sammelbeschwerde eingereicht.

Tabelle 66 – Registrierte interne Beschwerden, 2024/2025

Jahr	Zahl der Beschwerdefälle	Zahl der registrierten Einzelbeschwerden
2024	66	66
2025	48	59

Quelle: EPA – Sekretariat des Beschwerdeausschusses

Tabelle 67 – Vom Beschwerdeausschuss abgeschlossene Fälle, 2024/2025

Ausgang der Beschwerden	2024	2025
Fälle, in denen der Beschwerdeausschuss eine Stellungnahme abgab	145	96
Fälle, die durch Zurücknahme (vor Abgabe einer Stellungnahme) abgeschlossen wurden*	1	3
Fälle, die mit Unterstützung durch den Beschwerdeausschuss durch gütliche Beilegung abgeschlossen wurden**	1	5

* Nicht enthalten in dieser Zahl sind zwei Beschwerden aus dem Jahr 2024 sowie zwei Beschwerden aus dem Jahr 2025, die nach Ergehen der Stellungnahme des Beschwerdeausschusses zurückgenommen wurden. Die Zahl für 2025 umfasst eine Unterbeschwerde aus einer Sammelbeschwerde.

** Die Zahl für 2025 umfasst zwei Unterbeschwerden aus unterschiedlichen Sammelbeschwerden.

Quelle: EPA – Sekretariat des Beschwerdeausschusses

¹¹ In dieser Zahl ist eine Beschwerde nicht enthalten, die von der registrierten Beschwerde abgetrennt wurde, um eine neue Beschwerde mit derselben Referenznummer und einem Suffix zu bilden. In dieser Zahl enthalten sind 11 "Unterbeschwerden", die im Zuge einer Sammelbeschwerde gegen den Beschluss CA/D 15/24 zum Umsetzungen des in Beschluss CA/D 4/20 des Verwaltungsrats eingeführten Gehaltsanpassungsverfahrens eingelegt wurden.

¹² In dieser Zahl ist eine Beschwerde nicht enthalten, die von der registrierten Beschwerde abgetrennt wurde, um eine neue Beschwerde mit derselben Referenznummer und einem Suffix zu bilden.

¹³ Von dieser Zahl sind etwa 710 bis zu einer entsprechenden Entscheidung des ILOAT ausgesetzt.

Tabelle 68 – Ausgang der internen Beschwerden im EPA, 2024/2025

Endgültige Entscheidung der Anstellungsbehörde	2024*	2025*
Beschwerden, denen stattgegeben wurde	0,00 %	0,00 %
Beschwerden, denen teilweise stattgegeben wurde	20,20 %	12,30 %
Beschwerden, die zurückgewiesen wurden	79,80 %	87,70 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Dienstrecht und Beratungsdienste für den sozialen Dialog

2025 ergingen endgültige Entscheidungen über 114 Beschwerden.

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 82 % der 114 endgültigen Entscheidungen des Jahres 2025 wurde keine Klage vor dem VGIAO erhoben (Stand: 5. Februar 2026).

Bei diesen 82 % 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, da zwischen dem Erheben der Klage vor dem VGIAO und deren Übermittlung durch das Gericht an das EPA eine gewisse Verzögerung besteht. Die bis zum 5. Februar 2026 vorgelegten Zahlen für 2024 zeigen, dass bei 63 % der 124 endgültigen Entscheidungen keine Klage vor dem VGIAO erhoben wurde.

Tabelle 69 – Ausgang der Klagen vor dem VGIAO, 2024/2025

Ausgang der Klagen vor dem VGIAO	2024	2025
Zahl der vor dem VGIAO anhängigen Klagen	350	344
Zahl der beim EPA eingegangenen neuen Klagen	80	52
Zahl der ergangenen Urteile*	39 (42)	55 (63)
Anteil der VGIAO-Klagen, denen stattgegeben wurde**	12 %	0 %
Anteil der VGIAO-Klagen, denen teilweise stattgegeben wurde	0 %	5 %
Anteil der VGIAO-Klagen, denen nicht stattgegeben wurde***	88 %	95 %

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

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

*** Einschließlich vier Beschwerden, die 2025 summarisch zurückgewiesen wurden (2024: 0).

Quelle: EPA – Dienstrecht und Beratungsdienste für den sozialen Dialog

7.5 Beilegungen 2025

2025 wurden in 50 Fällen gütliche Beilegungen geprüft. In 16 % dieser Fälle waren die Versuche erfolgreich.

Tabelle 70 – Zahl der beigelegten Fälle und Zurücknahmen 2025

Ausgang	Vorstufe	Interne Beschwerden	VGIAO-Klagen	Insgesamt
Zurücknahme*	16	4	12	32
Einvernehmliche Konfliktlösung	0	1	7	8

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

* Zurücknahmen von Anträgen auf eine Überprüfung durch das Management sind in Tabelle 65 ausgewiesen.

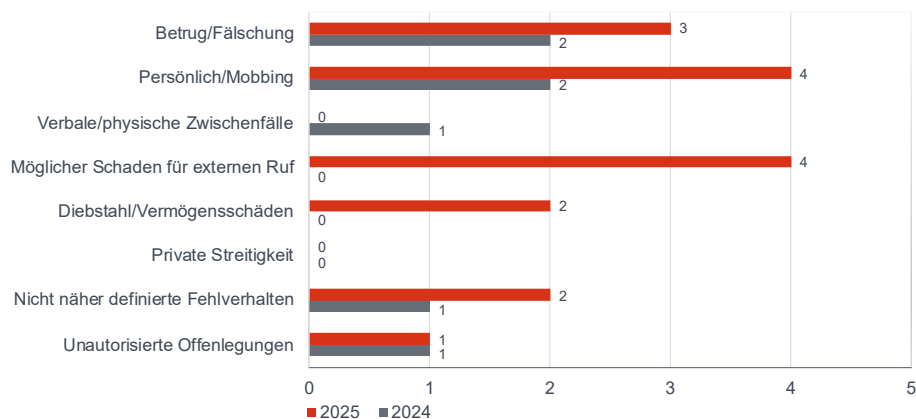
Quelle: EPA – Dienstrecht und Beratungsdienste für den sozialen Dialog

7.6 Ethik und Compliance: Gewährleistung von Integrität und Verantwortlichkeit

7.6.1 Ermittlungen

Bedienstete müssen Fälle von potenziellem Fehlverhalten an die Direktion Ethik und Compliance melden. 2025 gingen 82 Meldungen ein (2024: 55). Davon führten 16 Meldungen über Fehlverhalten zu einem Untersuchungsverfahren (2024: 7). Die Vorwürfe reichen von unautorisierten Offenlegungen über Diebstahl bis zu persönlichen Streitigkeiten/Mobbing und sonstigen Verfehlungen.

Schaubild 14 – Vorwürfe nach Kategorie, 2024/2025



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 2025 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.

Beamte/r

Verbeamtete/r Bedienstete/r.

Bedienstete/r

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

Beförderung

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

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

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

Befristete Ernennung

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

Cigna

Externer Verwalter des Krankenversicherungssystems des EPA.

Cority

Webbasierte Anwendung für Gesundheitsmanagement 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.

Dienstreise

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

Finance and Personnel Information System; SAP-basiertes System mit Finanz- und Personaldaten, das von der Finanz-, der Beschaffungs- und der HR-Abteilung 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 2025 (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 2025 (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 sechs 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.

Begriff	Rechtsgrundlage	Beschreibung
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.
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, die direkte Unterstützung im Patenterteilungsprozess leisten.

Urlaub aus sozialen Gründen: Kategorien

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

Urlaubsarten

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

Versetzung in den Ruhestand (Art. 54 Statut)

Der Beamte wird in den Ruhestand versetzt:

- von Amts wegen am letzten Tag des Monats, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet,
- von Amts wegen vor der Vollendung des 65. Lebensjahres, wenn er die Voraussetzungen für den Bezug eines Ruhegehalts nach Maßgabe von Kapitel III der Versorgungsordnung oder Kapitel 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 jemanden, der zu 50 % in Teilzeit arbeitet).

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/andere Vergünstigungen

Über das Grundgehalt hinausgehende zusätzliche Bestandteile der Dienstbezüge:

Begriff	Rechtsgrundlage	Beschreibung
Unterhaltsberechtigtenzulage	Artikel 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.
Kinderbetreuungszulage	Art. 70a Statut	Zahlung zur Unterstützung von Bediensteten, deren Kinder eine Kinderbetreuungseinrichtung besuchen. Am 1. September 2021 durch die Kleinkindzulage ersetzt.
Kleinkindzulage	Art. 70a Statut	Zahlung zur Unterstützung von Bediensteten mit Kindern unter vier Jahren.
Erziehungszulage	Art. 71 Statut	Zahlung zur Unterstützung von Bediensteten, deren Kinder regelmäßig und vollzeitig eine Lehranstalt besuchen.
Haushalt der ESM	Vereinbarung zwischen der Europäischen Patentorganisation und dem Obersten Rat der Europäischen Schulen	Jährlicher Beitrag des EPA zum Haushalt der Europäischen Schule München.
Vergütung während des Elternurlaubs/Urlaubs aus familiären Gründen	Artikel 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.
Elternschaftszulage	Art. 85 Statut	Einmalige Zahlung an Bedienstete bei der Geburt eines Kindes.
Zulage für Überstunden, Schichtdienst und Rufbereitschaft	Artikel 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 Dienstort.
Einrichtungsbeihilfe	Art. 73 Statut	Pauschalbetrag zur Deckung von beim Dienstantritt oder Dienstortwechsel entstehenden Kosten.
Umzugskosten	Art. 81 Statut	Pauschalbetrag zur Deckung von beim Umzug vom/zum Dienstort entstehenden Kosten.
Sprachenzulage	Art. 75 Statut	Zahlung an Bedienstete spezifischer Besoldungsgruppen, die für ihre Tätigkeit zwei oder drei Amtssprachen benutzen, die nicht ihre Muttersprache sind, und deren Sprachkenntnisse vom Amt bestätigt wurden.

Begriff	Rechtsgrundlage	Beschreibung
Reisekosten	Art. 77 Statut	Erstattung an Bedienstete mit Dienstreiseauftrag zur Deckung der für Reisen vom/zum Dienstort entstandenen Kosten.
Sonstige Zulagen		Beträge nach bestimmten besonderen Haushaltsartikeln, u. a. Vergütung für einstweiligen Ruhestand, Wohnungszulage, Beförderungsschädigung, Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes, Arbeitgeberbeitrag zu nationalen Versicherungssystemen und befristete Pauschalzulagen.
Auslandszulage	Art. 72 Statut	Zahlung zur Deckung von Kosten, die daraus entstehen, dass Bedienstete in einem anderen Land als dem ihrer Staatsangehörigkeit leben und arbeiten.
Funktionszulage	Art. 12 (2) Statut	Ergänzende Vergütung, mit der Bedienstete für die Wahrnehmung zusätzlicher oder mit besonderen Auflagen verbundener Aufgaben honoriert werden.
Abgangsgeld	Art. 11 VersO Art. 11 Neue VersO	Zahlung bei Ende des Beschäftigungsverhältnisses, zur Entschädigung eines ehemaligen nicht ruhegehaltsberechtigten Bediensteten für die Beteiligung am Versorgungssystem des Amts.
Zulage für junge Fachkräfte	Art. 12a (1) 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 2025

Deutschland

Nettogehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2025

Währung: EUR						
Besoldungs- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Differenz
17	20 449,47	20 776,05	21 102,63			326,58
16	19 090,11	19 434,40	19 778,69	20 122,98		344,29
15	17 706,94	18 053,28	18 399,62	18 745,96		346,34
14	16 321,78	16 668,09	17 014,40	17 360,71		346,31
13	14 607,50	14 949,49	15 291,48	15 633,47	15 975,46	341,99
12	12 956,76	13 284,02	13 611,28	13 938,54	14 265,80	327,26
11	11 396,29	11 704,59	12 012,89	12 321,19	12 629,49	308,30
10	9 901,73	10 198,31	10 494,89	10 791,47	11 088,05	296,58
9	8 824,78	9 019,93	9 215,08	9 410,23	9 605,38	195,15
8	7 849,23	8 044,33	8 239,43	8 434,53	8 629,63	195,10
7	6 991,90	7 157,45	7 323,00	7 488,55	7 654,10	165,55
6	6 358,10	6 475,18	6 592,26	6 709,34	6 826,42	117,08
5	5 772,75	5 889,83	6 006,91	6 123,99	6 241,07	117,08
4	5 204,65	5 317,38	5 430,11	5 542,84	5 655,57	112,73
3	4 641,06	4 753,79	4 866,52	4 979,25	5 091,98	112,73
2	4 082,48	4 193,94	4 305,40	4 416,86	4 528,32	111,46
1	3 655,81	3 734,61	3 813,41	3 892,21	3 971,01	78,80

Niederlande

Nettogehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2025

Währung: EUR						
Besoldungs- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Differenz
17	20 243,22	20 566,51	20 889,80			323,29
16	18 897,55	19 238,35	19 579,15	19 919,95		340,80
15	17 528,33	17 871,18	18 214,03	18 556,88		342,85
14	16 157,16	16 499,98	16 842,80	17 185,62		342,82
13	14 460,15	14 798,69	15 137,23	15 475,77	15 814,31	338,54
12	12 826,07	13 150,04	13 474,01	13 797,98	14 121,95	323,97
11	11 281,34	11 586,52	11 891,70	12 196,88	12 502,06	305,18
10	9 801,84	10 095,42	10 389,00	10 682,58	10 976,16	293,58
9	8 735,77	8 928,94	9 122,11	9 315,28	9 508,45	193,17
8	7 770,07	7 963,21	8 156,35	8 349,49	8 542,63	193,14
7	6 921,37	7 085,24	7 249,11	7 412,98	7 576,85	163,87
6	6 293,97	6 409,86	6 525,75	6 641,64	6 757,53	115,89
5	5 714,50	5 830,39	5 946,28	6 062,17	6 178,06	115,89
4	5 152,15	5 263,75	5 375,35	5 486,95	5 598,55	111,60
3	4 594,25	4 705,85	4 817,45	4 929,05	5 040,65	111,60
2	4 041,30	4 151,62	4 261,94	4 372,26	4 482,58	110,32
1	3 618,94	3 696,94	3 774,94	3 852,94	3 930,94	78,00

Österreich

Nettogehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2025

Währung: EUR						
Besoldungs- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Differenz
17	19 426,13	19 736,37	20 046,61			310,24
16	18 134,80	18 461,86	18 788,92	19 115,98		327,06
15	16 820,83	17 149,83	17 478,83	17 807,83		329,00
14	15 504,99	15 833,97	16 162,95	16 491,93		328,98
13	13 876,48	14 201,35	14 526,22	14 851,09	15 175,96	324,87
12	12 308,37	12 619,26	12 930,15	13 241,04	13 551,93	310,89
11	10 825,99	11 118,87	11 411,75	11 704,63	11 997,51	292,88
10	9 406,22	9 687,94	9 969,66	10 251,38	10 533,10	281,72
9	8 383,17	8 568,56	8 753,95	8 939,34	9 124,73	185,39
8	7 456,44	7 641,80	7 827,16	8 012,52	8 197,88	185,36
7	6 642,01	6 799,27	6 956,53	7 113,79	7 271,05	157,26
6	6 039,91	6 151,12	6 262,33	6 373,54	6 484,75	111,21
5	5 483,86	5 595,07	5 706,28	5 817,49	5 928,70	111,21
4	4 944,20	5 051,30	5 158,40	5 265,50	5 372,60	107,10
3	4 408,80	4 515,90	4 623,00	4 730,10	4 837,20	107,10
2	3 878,18	3 984,06	4 089,94	4 195,82	4 301,70	105,88
1	3 472,89	3 547,75	3 622,61	3 697,47	3 772,33	74,86

Belgien

Nettogehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2025

Währung: EUR						
Besoldungs- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Differenz
17	18 053,40	18 341,71	18 630,02			288,31
16	16 853,32	17 157,26	17 461,20	17 765,14		303,94
15	15 632,19	15 937,95	16 243,71	16 549,47		305,76
14	14 409,33	14 715,07	15 020,81	15 326,55		305,74
13	12 895,91	13 197,84	13 499,77	13 801,70	14 103,63	301,93
12	11 438,60	11 727,51	12 016,42	12 305,33	12 594,24	288,91
11	10 060,98	10 333,15	10 605,32	10 877,49	11 149,66	272,17
10	8 741,53	9 003,35	9 265,17	9 526,99	9 788,81	261,82
9	7 790,78	7 963,06	8 135,34	8 307,62	8 479,90	172,28
8	6 929,53	7 101,79	7 274,05	7 446,31	7 618,57	172,26
7	6 172,64	6 318,80	6 464,96	6 611,12	6 757,28	146,16
6	5 613,10	5 716,45	5 819,80	5 923,15	6 026,50	103,35
5	5 096,34	5 199,69	5 303,04	5 406,39	5 509,74	103,35
4	4 594,82	4 694,36	4 793,90	4 893,44	4 992,98	99,54
3	4 097,26	4 196,80	4 296,34	4 395,88	4 495,42	99,54
2	3 604,13	3 702,52	3 800,91	3 899,30	3 997,69	98,39
1	3 227,47	3 297,03	3 366,59	3 436,15	3 505,71	69,56