

Sozialbericht 2021

Anlage zum Jahresrückblick



Zusammenfassung

Unser Sozialbericht bietet einen umfassenden Überblick über die Personalsituation und die Arbeitsbedingungen beim EPA und deckt eine breite Palette an Themen ab: von der Demografie und der beruflichen Entwicklung über Gesundheitsschutz und Sicherheit bis hin zum sozialen Dialog.

Der Bericht wird seit 2013 jährlich veröffentlicht und untermauert unser Engagement für Transparenz und Rechenschaftspflicht. Durch die Überwachung verschiedener zentraler Indikatoren trägt er zudem zum Aufbau einer engagierten, kompetenten und kollaborativen Organisation bei, die sich der langfristigen Nachhaltigkeit verschreibt.

Auch im Jahr 2021 wirkte sich die COVID-19-Pandemie noch auf mehrere der erfassten Indikatoren aus, insbesondere auf die Bereiche Personaleinstellung und interne Mobilität, Telearbeit, Aus- und Fortbildung, Dienstreisen und Urlaub.

Wichtigste Ergebnisse des Berichts:

- Ende 2021 waren 6 261 Bedienstete beim EPA beschäftigt: Der Frauenanteil lag bei 34 %. Von den Führungskräften waren 28 % weiblich, was dem stetigen Aufwärtstrend der letzten Jahre entspricht.
- Insgesamt sind beim EPA Menschen 34 verschiedener Nationalitäten tätig. 74 % der Beschäftigten sind nicht Staatsangehörige des Landes, in dem sie arbeiten. Ende 2021 betrug das Durchschnittsalter der Bediensteten im EPA 49,7 Jahre, 61 % der Bediensteten waren seit 11 bis 22 Jahren im EPA tätig.
- 2021 gingen im EPA durchschnittlich 169 Bewerbungen pro Stelle ein. Infolge des im Mai 2020 als Reaktion auf die Pandemie verhängten Einstellungsstopps lag der Schwerpunkt auch 2021 auf interner Mobilität. Somit erfolgten lediglich 18 Neueinstellungen, dafür wechselten 299 Bedienstete ganz oder teilweise auf neue Stellen.
- Trotz der Pandemie nahmen 117 Trainees am Programm "Pan European Seal" teil. Damit hat das EPA seit Auflegung des Programms im Jahr 2015 insgesamt 413 Trainees beschäftigt.
- Das EPA hat 2021 mehr als 4 Mio. EUR für die Talententwicklung ausgegeben; 86 % der Bediensteten wohnten mindestens einer Schulung bei. Sämtliche Trainingsaktivitäten wurden virtuell durchgeführt. Aufgrund der Pandemie wurden Dienstreisen im Jahr 2021 ausgesetzt.
- Das durchschnittliche monatliche Grundgehalt lag 2021 bei 10 051 EUR. Die Ausgaben für Zulagen und Beihilfen, auf die die Bediensteten abhängig von den persönlichen Umständen Anspruch haben, summierten sich auf insgesamt 228 Mio. EUR.
- Die Zahlungen aus den Versorgungs- und Sozialversicherungssystemen des EPA beliefen sich im Jahr 2021 auf insgesamt 381 Mio. EUR. Dem System der sozialen Sicherheit waren 23 001 Personen angeschlossen. Das durchschnittliche monatliche Grundruhegehalt lag bei 6 283 EUR.
- Die große Mehrheit der EPA-Bediensteten arbeitete auch 2021 der Gesundheit und Sicherheit wegen im Homeoffice. Im Jahr 2021 gingen 5 884 Bedienstete an durchschnittlich 137 Tagen ihrer Arbeit von zu Hause aus nach. Von diesen waren 44 % nicht an ihrem normalen Wohnsitz tätig, sondern an einem anderen Ort innerhalb des Hoheitsgebiets der Mitgliedstaaten der Europäischen Patentorganisation.

- Die Anzahl der in Anspruch genommenen Tage an Jahresurlaub und Heimaturlaub ist 2021 gegenüber 2020 um 11 % angestiegen. Der Krankenstand blieb 2021 stabil: Mehr als 41 % der Bediensteten hatten 2021 keinen einzigen Krankheitstag (2020: 40 %).
- Die Ausgaben für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit beliefen sich im Jahr 2021 auf 1,7 Mio. EUR, davon wurden 0,26 Mio. EUR für medizinische Präventionsmaßnahmen aufgewendet. Weitere 2,6 Mio. EUR wurden für die Unterstützung der Personalbetreuung und sozialer Aktivitäten ausgegeben.
- Der soziale Dialog ist für die Kultur des EPA von grundlegender Bedeutung, die Amtsleitung bemüht sich daher kontinuierlich um dessen Stärkung. 2021 fanden insgesamt 102 Treffen mit Sozialpartnern statt.
- In 40 dienstrechtlichen Streitigkeiten wurde 2021 mit den betroffenen Personen eine gütliche Beilegung erörtert; in 41 % dieser Fälle wurde eine solche Beilegung erreicht.

Inhalt

Zusammenfassung	2
1. Personalstruktur und Talententwicklung	6
1.1 Demografie	6
1.2 Beschäftigung und Laufbahn	21
2. Dienstbezüge	37
2.1 Jährliche Gehaltsaufwendungen und Grundgehälter	37
2.2 Vergleich zwischen 10. und 90. Perzentil	37
2.3 Leistung und Belohnung	38
2.4 Zulagen und Vergünstigungen	39
2.5 Baudarlehen	41
3. Sozialversicherungs- und Versorgungssystem	42
3.1 Versichertenpopulation des EPA-Sozialversicherungssystems	42
3.2 Sozialleistungen	43
3.3 Zahlungen für Versorgungsempfänger	44
3.4 Beiträge zum Sozialversicherungs- und Versorgungssystem des EPA	45
4. Arbeitsbedingungen	47
4.1 Teilzeit	47
4.2 Gleit- und Kompensationszeit	49
4.3 Überstunden, Schichtdienst und Rufbereitschaft	49
4.4 Arbeitstage und Fehlzeiten	50
5. Gesundheit, Arbeitssicherheit und Personalbetreuung	52
5.1 Medizinische Dienste (Betriebsmedizinischer Dienst und Abteilung Ärztliche Beratung)	52
5.2 Arbeitsunfälle	55
5.3 Ausgaben für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	55
5.4 Ausgaben für allgemeine Personalbetreuung	56
6. Sozialer Dialog	57
6.1 Treffen mit Sozialpartnern	59
6.2 Arbeitsniederlegungen	61
7. Konfliktlösung	61
7.1 Informelle Konfliktlösung	61
7.2 Überprüfung durch das Management	62
7.3 Interne Beschwerden	64

7.4	Ethik und Compliance: Gewährleistung von Integrität und Verantwortlichkeit	68
8.	Glossar	70
9.	Nettogehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2021	82

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 2021 oder liefern eine Zusammenfassung des gesamten Jahres¹.

1.1.1 Gesamtzahl der Beschäftigten beim EPA

Ende 2021 waren 6 261 Bedienstete beim EPA beschäftigt. Der Gesamtpersonalbestand schrumpfte gegenüber dem Vorjahr um 2,22 %.

Tabelle 1 – Entwicklung des Personalbestands im EPA, 2020/2021

	2020			2021			
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Veränderung
Personalbestand zum 31. Dezember	2 166	4 237	6 403	2 125	4 136	6 261	-2,22 %
VZÄ (Vollzeitäquivalente)*	1 988	4 191	6 179	1 959	4 076	6 035	-2,32 %

* Bei den Gesamtwerten können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

Zwar erfolgten 2021 im Vergleich zum Vorjahr 29 % weniger Versetzungen in den Ruhestand (siehe Tabelle 21), dafür wurden im Jahr 2021 weniger Neueinstellungen vorgenommen (50 % weniger als im Jahr 2020). Insofern reduzierte sich der Personalbestand um 2,22 %. Mit 33,9 % blieb der Frauenanteil 2021 stabil.

¹Die 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.

1.1.2 Personalbestand nach Funktion

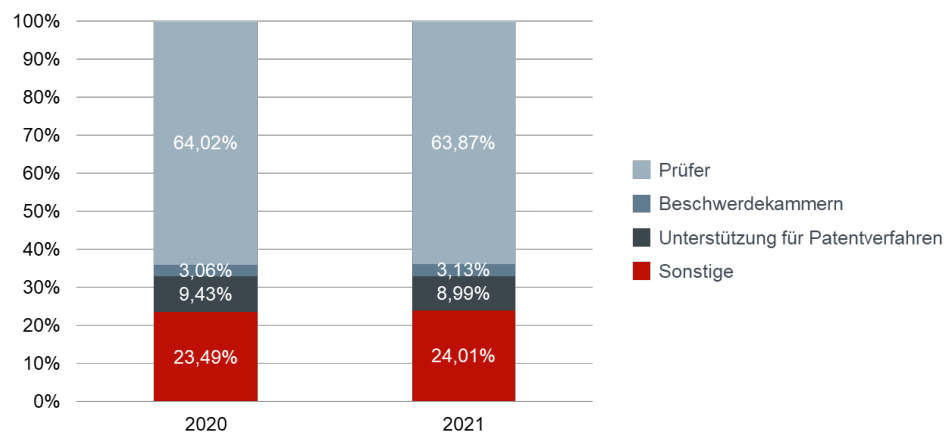
Zum Ende des Jahres 2021 waren 4 195 Bedienstete als Prüfer oder Mitglieder der Beschwerdekammern tätig. Die übrigen Bediensteten unterstützten entweder den Patenterteilungsprozess direkt als Formalsachbearbeiter oder waren mit anderen Aufgaben betraut, beispielsweise in den Bereichen Recht, HR, Beschaffung und Facility Management.

Tabelle 2 – Personalbestand nach Funktion, 2020/2021

	31.12.2020	31.12.2021			
Funktion		Frauen	Männer	Insgesamt	Veränderung
Prüfer	4 099	965	3 034	3 999	-2,44 %
Beschwerdekammermitglieder	196	40	156	196	0,00 %
Unterstützung für Patentverfahren	604	421	142	563	-6,79 %
Sonstige	1 504	699	804	1 503	-0,07 %
Insgesamt	6 403	2 125	4 136	6 261	-2,22 %

Quelle: EPA – FIPS

Schaubild 1 – Entwicklung des Personalbestands nach Funktion, 2020/2021



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 2021 waren 3 513 Bedienstete (56 % des Gesamtpersonals) in München und 2 474 (40 % des Gesamtpersonals) in Den Haag beschäftigt.

Tabelle 3 – Personalbestand nach Dienstort, 2020/2021

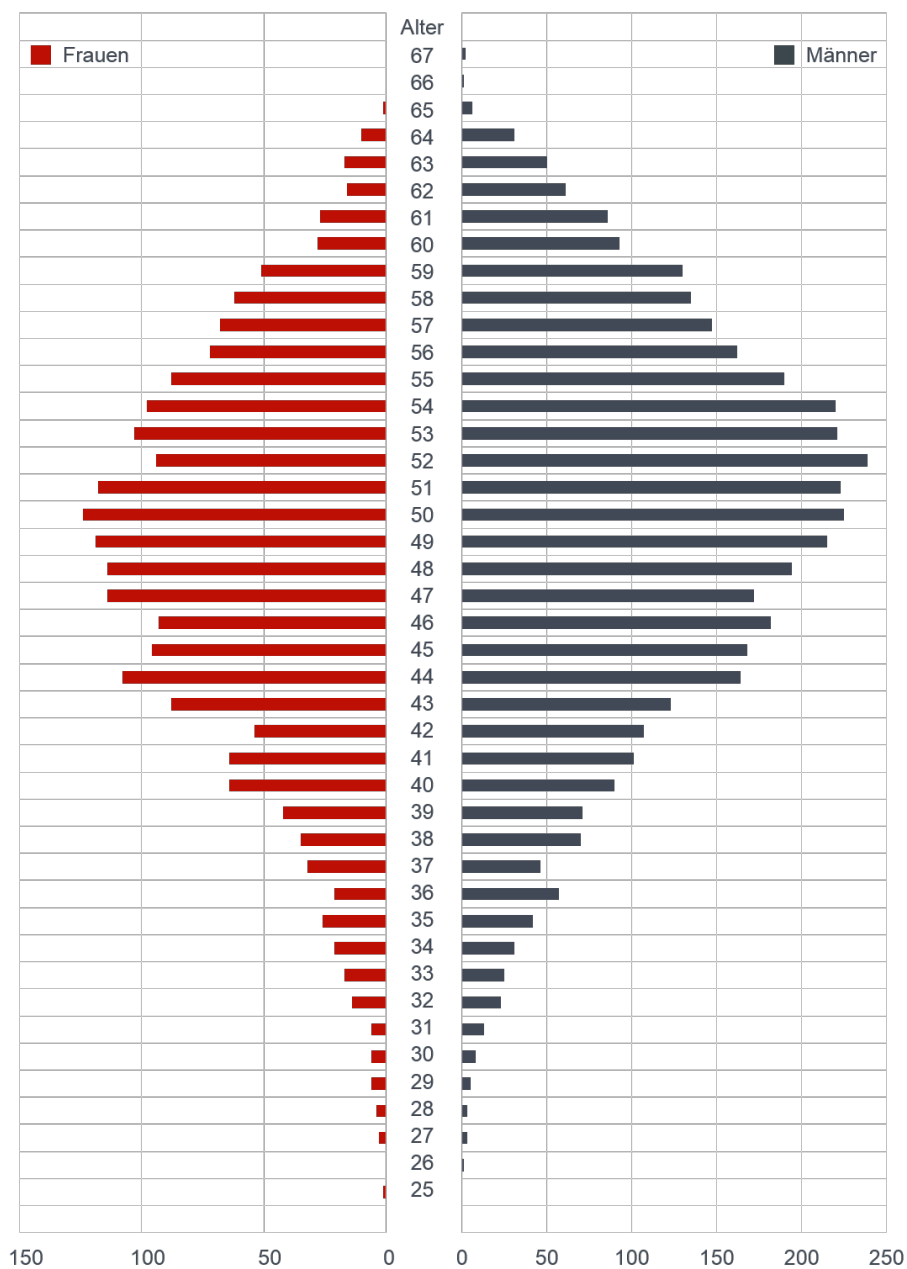
	31.12.2020			31.12.2021			
Dienstort	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Veränderung
München	1 306	2 273	3 579	1 286	2 227	3 513	-1,84 %
Den Haag	753	1 783	2 536	739	1 735	2 474	-2,44 %
Berlin	61	140	201	60	138	198	-1,49 %
Wien	44	38	82	38	34	72	-12,20 %
Brüssel	2	3	5	2	2	4	-20,00 %
Insgesamt	2 166	4 237	6 403	2 125	4 136	6 261	-2,22 %

Quelle: EPA – FIPS

1.1.4 Personalbestand nach Alter

Ende 2021 betrug das Durchschnittsalter der EPA-Bediensteten 49,7 Jahre (2020: 49,0 Jahre). 70 % der Bediensteten sind zwischen 40 und 55 Jahre alt, 44 % der Bediensteten sind zwischen 40 und 50 Jahre alt.

Schaubild 2 – Alterspyramide der EPA-Bediensteten, 31.12.2021

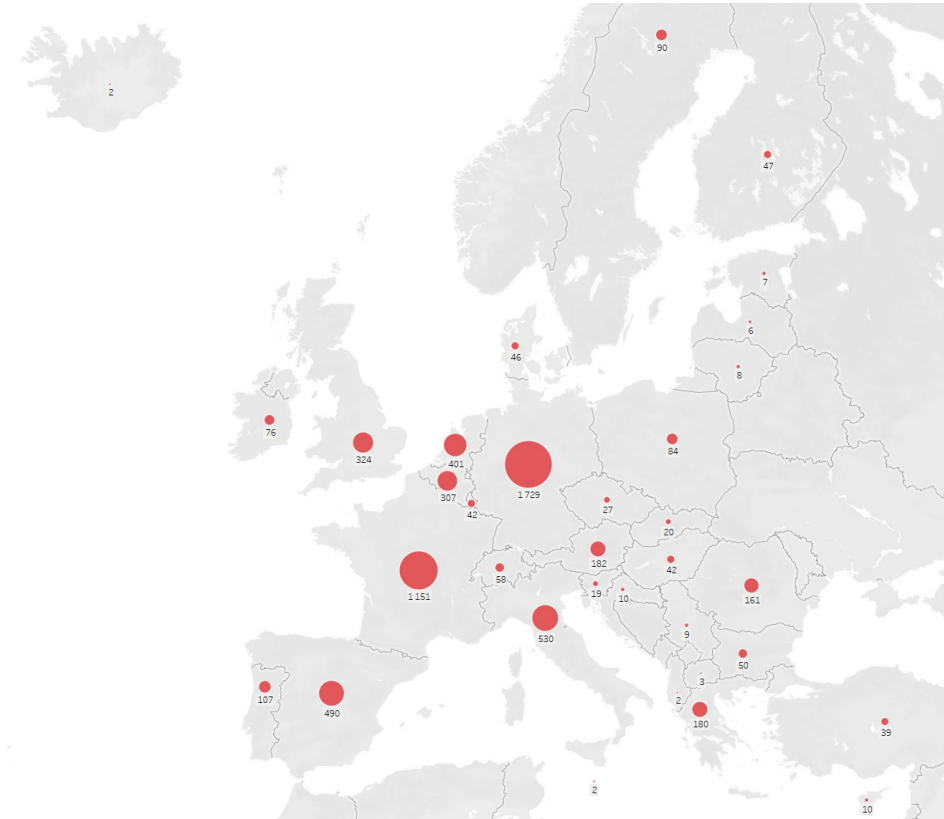


Quelle: EPA – FIPS

1.1.5 Personalbestand nach Nationalität

Ende 2021 waren 34 verschiedene Nationalitäten des EPÜ beim EPA vertreten.

Schaubild 3 – Personalbestand nach Nationalität, 31.12.2021



Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 4 – Entwicklung des Personalbestands nach Nationalität, 2020/2021

Nationalität	31.12.2020	31.12.2021	Veränderung
Deutsch	1 766	1 729	-2,10 %
Französisch	1 186	1 151	-2,95 %
Italienisch	536	530	-1,12 %
Spanisch	498	490	-1,61 %
Niederländisch	420	401	-4,52 %
Britisch	339	324	-4,42 %
Belgisch	306	307	0,33 %
Österreichisch	191	182	-4,71 %
Griechisch	186	180	-3,23 %
Rumänisch	160	161	0,63 %
Portugiesisch	107	107	0,00 %
Schwedisch	92	90	-2,17 %
Polnisch	84	84	0,00 %
Irish	78	76	-2,56 %
Schweizerisch	57	58	1,75 %
Bulgarisch	50	50	0,00 %
Finnisch	47	47	0,00 %
Dänisch	51	46	-9,80 %
Luxemburgisch	43	42	-2,33 %
Ungarisch	42	42	0,00 %
Türkisch	38	39	2,63 %
Tschechisch	27	27	0,00 %
Slowakisch	20	20	0,00 %
Slowenisch	19	19	0,00 %
Kroatisch	10	10	0,00 %
Zyprisch	10	10	0,00 %
Serbisch	10	9	-10,00 %
Litauisch	8	8	0,00 %
Estnisch	7	7	0,00 %
Lettisch	6	6	0,00 %
Mazedonisch	3	3	0,00 %
Isländisch	2	2	0,00 %
Albanisch	2	2	0,00 %
Maltesisch	2	2	0,00 %
Norwegisch	0	0	n. z.
Liechtensteinisch	0	0	n. z.
Monegaschisch	0	0	n. z.
San-marinesisch	0	0	n. z.
Insgesamt	6 403	6 261	-2,22 %

Quelle: EPA – FIPS

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

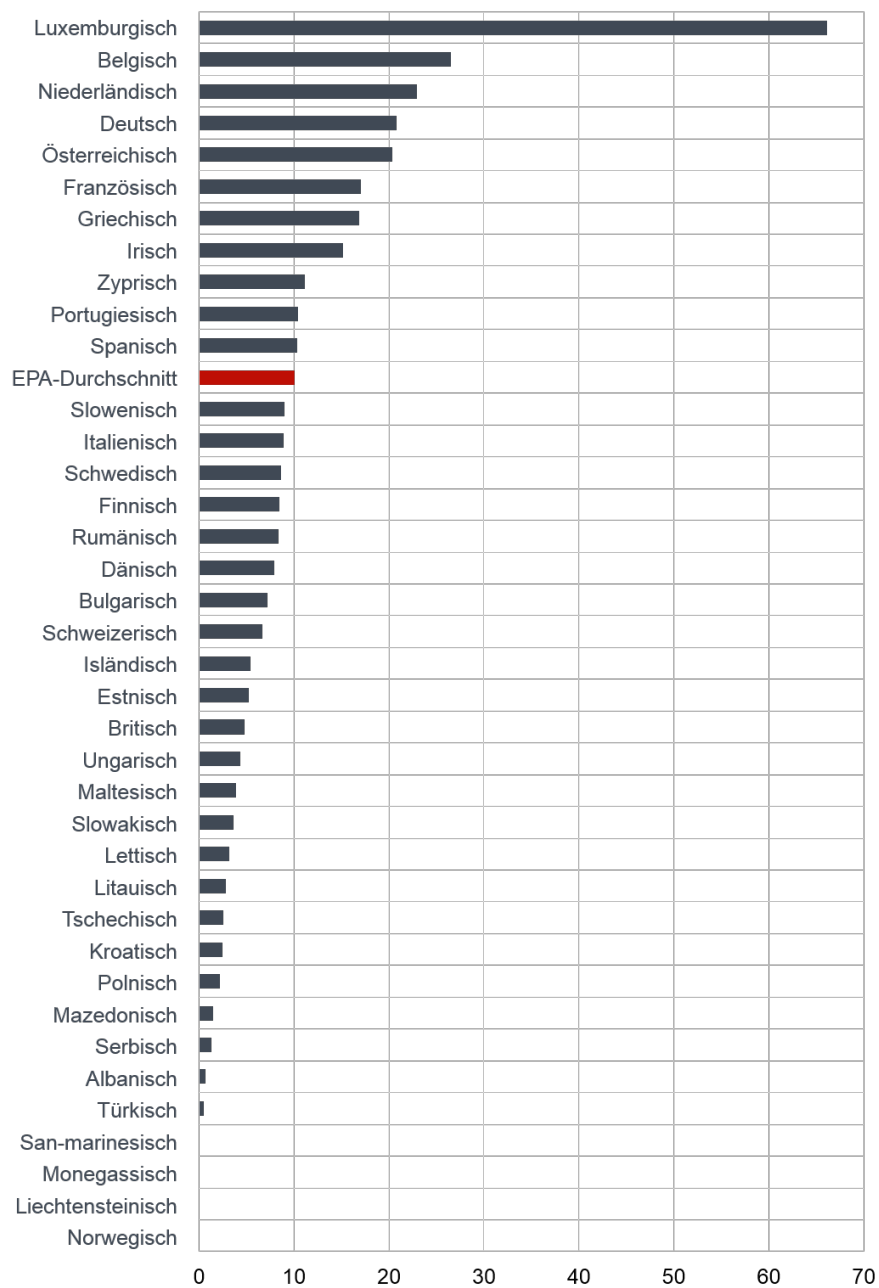
Nationalität	EPA-Bedienstete, 31.12.2021	% des EPA-Gesamt-personals*	Einwohnerzahl (in Mio.), 1.1.2020	% der Gesamtbevölkerung der EPÜ-Staaten*	Patentanmeldungen nach Wohnsitzstaat des Anmelders
Deutsch	1 729	27,62 %	83,16	13,33 %	25 969
Französisch	1 151	18,38 %	67,44	10,81 %	10 537
Italienisch	530	8,47 %	59,26	9,50 %	4 919
Spanisch	490	7,83 %	47,39	7,60 %	1 954
Niederländisch	401	6,40 %	17,48	2,80 %	6 581
Britisch	324	5,17 %	67,03	10,74 %	5 627
Belgisch	307	4,90 %	11,57	1,85 %	2 485
Österreichisch	182	2,91 %	8,93	1,43 %	2 317
Griechisch	180	2,87 %	10,68	1,71 %	198
Rumänisch	161	2,57 %	19,19	3,07 %	30
Portugiesisch	107	1,71 %	10,30	1,65 %	286
Schwedisch	90	1,44 %	10,38	1,66 %	4 954
Polnisch	84	1,34 %	37,84	6,06 %	539
Irish	76	1,21 %	5,01	0,80 %	956
Schweizerisch	58	0,93 %	8,67	1,39 %	8 442
Bulgarisch	50	0,80 %	6,92	1,11 %	40
Finnisch	47	0,75 %	5,53	0,89 %	2 111
Dänisch	46	0,73 %	5,84	0,94 %	2 642
Luxemburgisch	42	0,67 %	0,63	0,10 %	430
Ungarisch	42	0,67 %	9,73	1,56 %	118
Türkisch	39	0,62 %	83,61	13,40 %	732
Tschechisch	27	0,43 %	10,70	1,72 %	203
Slowakisch	20	0,32 %	5,46	0,88 %	42
Slowenisch	19	0,30 %	2,11	0,34 %	116
Kroatisch	10	0,16 %	4,04	0,65 %	27

Nationalität	EPA-Bedienstete, 31.12.2021	% des EPA-Gesamt-personals*	Einwohnerzahl (in Mio.), 1.1.2020	% der Gesamtbevölkerung der EPÜ-Staaten*	Patentanmeldungen nach Wohnsitzstaat des Anmelders
Zyprisch	10	0,16 %	0,90	0,14 %	44
Serbisch	9	0,14 %	6,87	1,10 %	22
Litauisch	8	0,13 %	2,80	0,45 %	73
Estnisch	7	0,11 %	1,33	0,21 %	69
Lettisch	6	0,10 %	1,89	0,30 %	22
Mazedonisch	3	0,05 %	2,07	0,33 %	5
Isländisch	2	0,03 %	0,37	0,06 %	62
Albanisch	2	0,03 %	2,83	0,45 %	3
Maltesisch	2	0,03 %	0,52	0,08 %	51
Norwegisch	0	0,00 %	5,39	0,86 %	640
Liechtensteinisch	0	0,00 %	0,04	0,01 %	494
Monegassisch	0	0,00 %	0,04	0,01 %	23
San-marinesisch	0	0,00 %	0,03	0,01 %	12
Insgesamt*	6 261	100,00 %	623,96	100,00 %	83 775

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS, Eurostat (Stand: 1.1.2021)

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



* Vergleicht Anzahl der EPA-Bediensteten nach Nationalität zum 31.12.2021 mit Bevölkerungszahl der EPÜ-Staaten am 1.1.2021 (siehe Tabelle 5).

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 6 – Nationalitätenverteilung an den EPA-Dienstorten, 31.12.2021

Dienstort	Anteil der Bediensteten, deren (erste) Staatsangehörigkeit eine andere ist als die des Staates, in dem ihr Dienstort liegt	Anzahl der vertretenen Nationalitäten
München*	65,77 %	33
Den Haag	86,66 %	32
Berlin	66,16 %	20
Wien	68,06 %	16
Insgesamt	74,06 %	34

* Einschließlich der Bediensteten in Brüssel.

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 7 – Nationalitätenverteilung an den EPA-Dienstorten, 31.12.2021

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	67	33,84 %	1 204	34,23 %	446	18,03 %	12	16,67 %
Französisch	40	20,20 %	603	17,15 %	503	20,33 %	5	6,94 %
Italienisch	9	4,55 %	338	9,61 %	182	7,36 %	1	1,39 %
Spanisch	22	11,11 %	259	7,36 %	201	8,12 %	8	11,11 %
Niederländisch		0,00 %	71	2,02 %	330	13,34 %		
Britisch	14	7,07 %	193	5,49 %	110	4,45 %	7	9,72 %
Belgisch	3	1,52 %	76	2,16 %	223	9,01 %	5	6,94 %
Österreichisch	8	4,04 %	122	3,47 %	29	1,17 %	23	31,94 %
Griechisch	2	1,01 %	75	2,13 %	102	4,12 %	1	1,39 %
Rumänisch	1	0,51 %	88	2,50 %	70	2,83 %	2	2,78 %
Portugiesisch	5	2,53 %	38	1,08 %	63	2,55 %	1	1,39 %
Schwedisch	10	5,05 %	61	1,73 %	19	0,77 %		
Polnisch	5	2,53 %	46	1,31 %	32	1,29 %	1	1,39 %
Irish	1	0,51 %	51	1,45 %	23	0,93 %	1	1,39 %
Schweizerisch	3	1,52 %	41	1,17 %	14	0,57 %		

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 %	33	0,94 %	17	0,69 %		
Finnisch	1	0,51 %	34	0,97 %	12	0,49 %		
Dänisch	1	0,51 %	30	0,85 %	15	0,61 %		
Luxemburgisch	1	0,51 %	29	0,82 %	12	0,49 %		
Ungarisch		0,00 %	22	0,63 %	19	0,77 %	1	1,39 %
Türkisch	1	0,51 %	15	0,43 %	22	0,89 %	1	1,39 %
Tschechisch	2	1,01 %	18	0,51 %	7	0,28 %		
Slowakisch		0,00 %	15	0,43 %	3	0,12 %	2	2,78 %
Slowenisch		0,00 %	15	0,43 %	3	0,12 %	1	1,39 %
Zyprisch	2	1,01 %	7	0,20 %	1	0,04 %		
Kroatisch		0,00 %	5	0,14 %	5	0,20 %		
Serbisch		0,00 %	6	0,17 %	3	0,12 %		
Litauisch		0,00 %	6	0,17 %	2	0,08 %		
Estnisch		0,00 %	6	0,17 %	1	0,04 %		
Lettisch		0,00 %	4	0,11 %	2	0,08 %		
Mazedonisch		0,00 %	2	0,06 %	1	0,04 %		
Maltesisch		0,00 %	2	0,06 %				
Albanisch		0,00 %	2	0,06 %				
Isländisch					2	0,08 %		
Insgesamt**	198	100,00 %	3 517	100,00 %	2 474	100,00 %	72	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

2018 genehmigte der Verwaltungsrat eine Reihe von Änderungen des Statuts mit dem Ziel, den Beschäftigungsrahmen des EPA zu modernisieren. Eine der Säulen dieser Reform war die Flexibilisierung der Beschäftigungsstruktur durch befristete Beschäftigungsverhältnisse. Eine weitere war die Harmonisierung der Beschäftigungsbedingungen für Bedienstete mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen und Garantien bei Vertragsende.

Tabelle 8a – Veränderung der Anzahl von Beamten und befristeten Bediensteten, global, 2020/2021

Personenzahl	Funktion	31.12.2020	31.12.2021	Veränderung
Beamte ²	Prüfer	4 005	3 907	-2,45 %
	Unterstützung für Patentverfahren	597	556	-6,87 %
	Sonstige	1 345	1 332	-0,97 %
Beamte insgesamt		5 947	5 795	-2,56 %
Befristete Ernennungen	Prüfer	94	92	-2,13 %
	Unterstützung für Patentverfahren	7	7	0,00 %
	Sonstige	159	171	7,55 %
Befristete Bedienstete insgesamt		260	270	3,85 %
Beschwerdekammermitglieder		196	196	0,00 %
Beschwerdekammermitglieder insgesamt		196	196	0,00 %
Insgesamt		6 403	6 261	-2,22 %

Quelle: EPA – FIPS

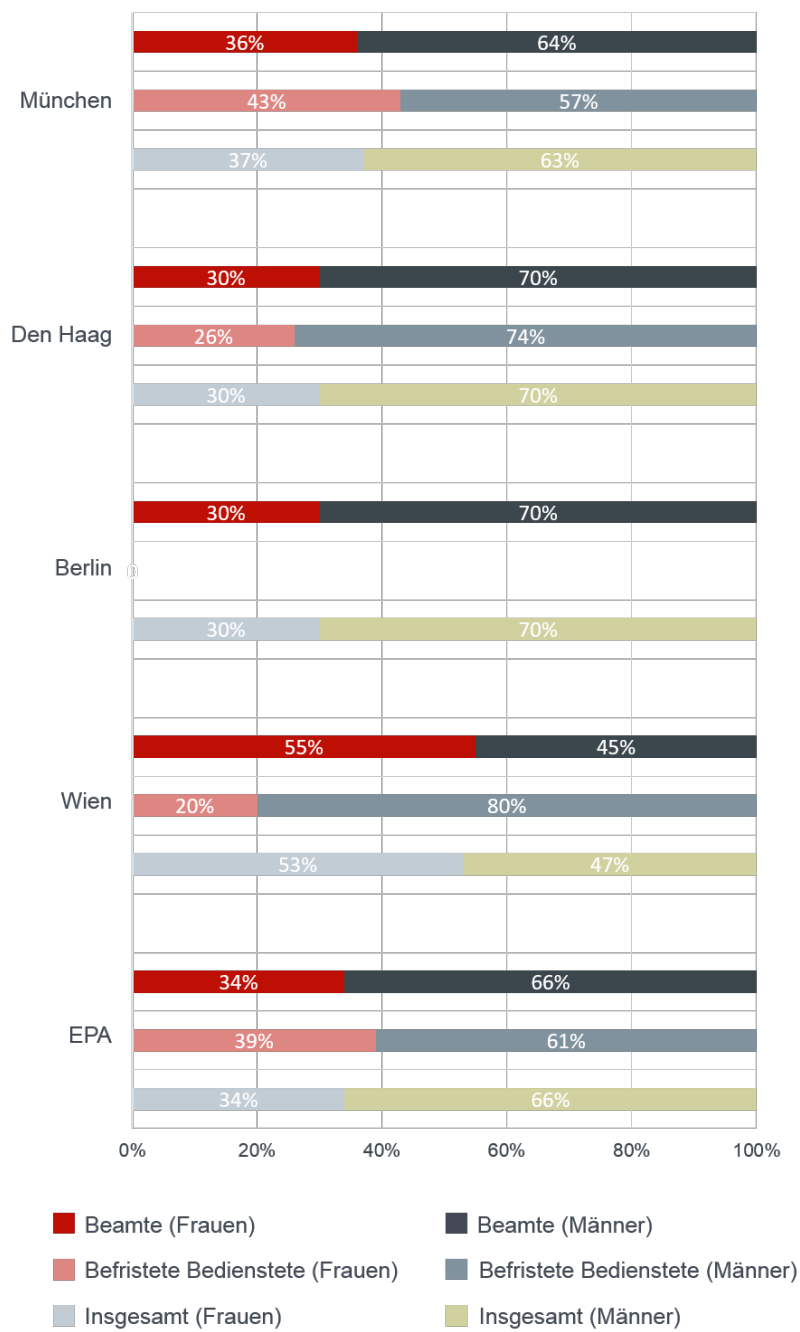
² Bedienstete, die befristet Aufgaben wahrnehmen, deren Beschäftigungsverhältnis beim EPA jedoch unbefristet ist, gelten als Beamte. Beispielsweise werden Hauptdirektoren, die vor ihrer Ernennung zum Hauptdirektor Beamte des EPA waren, in dieser Aufstellung als Beamte geführt, auch wenn ihre Ernennung befristet ist.

Tabelle 8b – Veränderung der Anzahl von Beamten und befristeten Bediensteten nach Dienstort, 2020/2021

Personenzahl	Dienstort	Funktion	31.12.2020	31.12.2021	Veränderung
Beamte	München	Prüfer	2 150	2 097	-2,47 %
		Unterstützung für Patentverfahren	338	321	-5,03 %
		Sonstige	725	722	-0,41 %
	Den Haag	Prüfer	1 698	1 654	-2,59 %
		Unterstützung für Patentverfahren	232	210	-9,48 %
		Sonstige	526	526	0,00 %
	Berlin	Prüfer	157	156	-0,64 %
		Unterstützung für Patentverfahren	27	25	-7,41 %
		Sonstige	17	17	0,00 %
	Wien	Sonstige	77	67	-12,99 %
Beamte insgesamt			5 947	5 795	-2,56 %
Befristete Ernennungen	München	Prüfer	48	47	-2,08 %
		Unterstützung für Patentverfahren	4	4	0,00 %
		Sonstige	123	130	5,69 %
	Den Haag	Prüfer	46	45	-2,17 %
		Unterstützung für Patentverfahren	3	3	0,00 %
		Sonstige	31	36	16,13 %
	Wien	Sonstige	5	5	0,00 %
Befristete Ernennungen insgesamt			260	270	3,85 %
Beschwerdekammermitglieder	München		196	196	0,00 %
Beschwerdekammermitglieder insgesamt			196	196	0,00 %
Insgesamt			6 403	6 261	-2,22 %

Die Obergrenze für befristete Bedienstete liegt bei 20 % der Planstellen im EPA (2021: 7 075). Zusätzlich zu den in den Tabellen 8a und 8b ausgewiesenen 270 befristeten Bediensteten gelten 31 Mitglieder der Beschwerdekammern, die vor ihrer Ernennung keine Beamten des EPA waren und am 31. Dezember 2021 im aktiven Dienst standen, als befristet ernannte Bedienstete für die Zwecke der Berechnung des Anteils der mit befristet ernannten Bediensteten besetzten Planstellen, der 2021 bei 4,25 % lag (2020: 4,10 %).

Schaubild 5 – Aufschlüsselung der Beamten und befristeten Bediensteten nach Geschlecht und Dienort, 31.12.2021

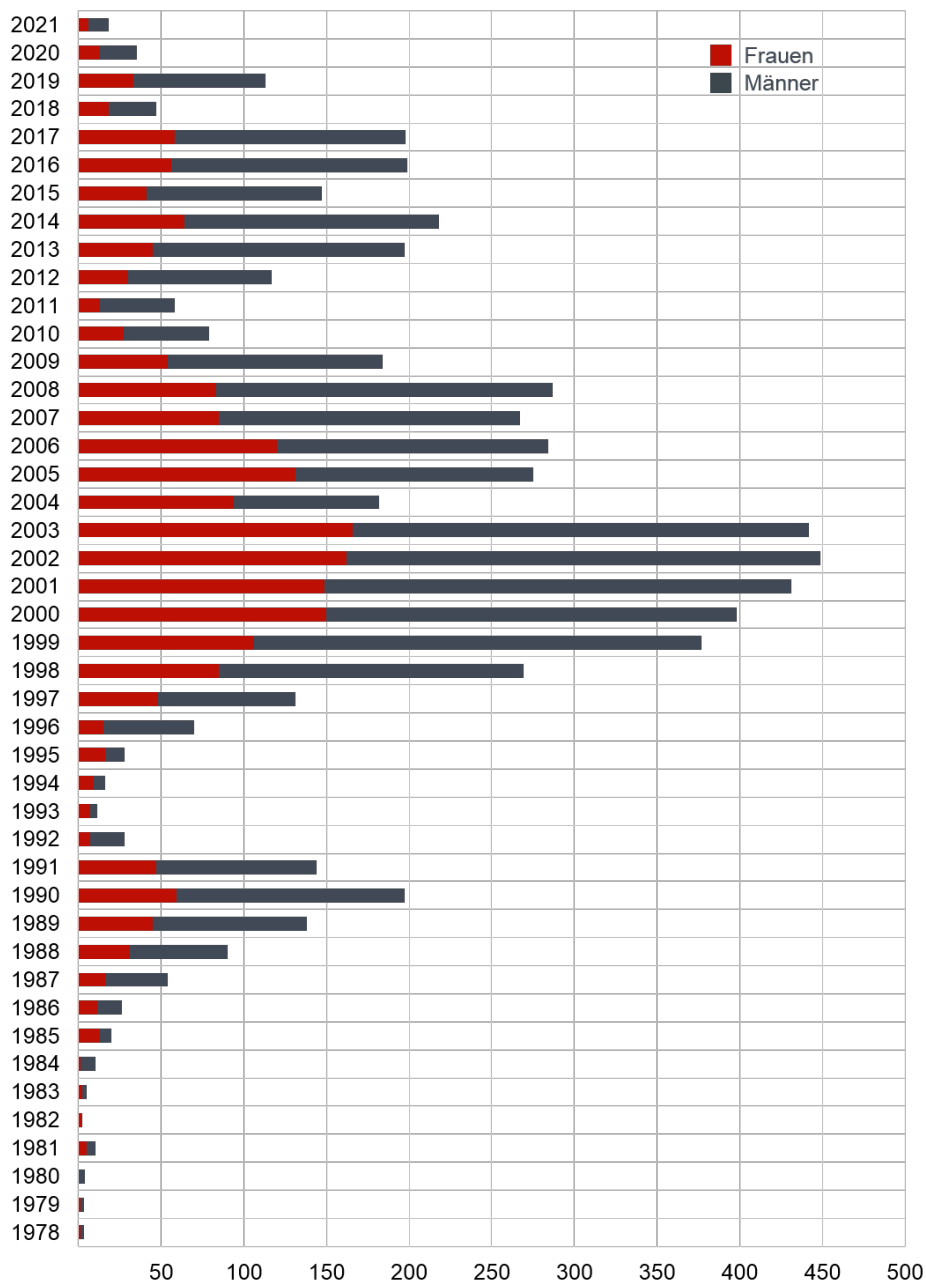


Quelle: EPA – FIPS

1.1.7 Personalbestand nach Dienstalter

Über 61 % (3 845) der EPA-Bediensteten wurden zwischen 1998 und 2009 eingestellt (und sind noch aktiv). 411 (7 %) der derzeitigen Bediensteten wurden in den letzten fünf Jahren eingestellt (und sind noch aktiv). 245 davon sind Prüfer.

Schaubild 6 – Zahl der Bediensteten nach Jahr des Eintritts ins EPA, 31.12.2021



Quelle: EPA – FIPS

1.2 Beschäftigung und Laufbahn

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

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

Tabelle 9 – "Single Spine"-Eingruppierungssystem und Laufbahnpfade

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

Quelle: EPA-Statut, Anhang I

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

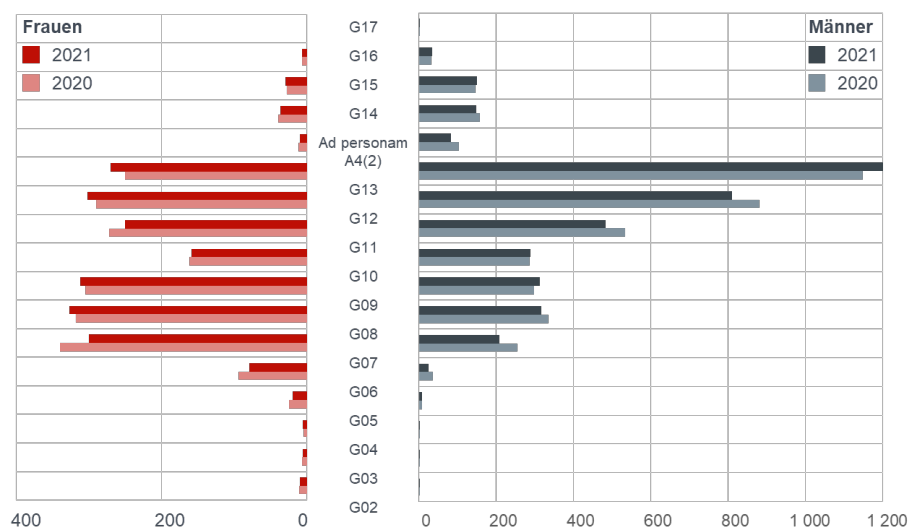
Tabelle 10 – Personalbestand nach Stellengruppe und Besoldungsgruppe, 31.12.2021

Stellengruppe	Besoldungsgruppe	Personen 31.12.2020	Personen 31.12.2021	Veränderung	% des EPA- Gesamt- personals*	% des Personals der Kategorie*
1	G17	3	3	0,00 %	0,05 %	60,00 %
	G16	2	2	0,00 %	0,03 %	40,00 %
Insgesamt		5	5	0,00 %	0,08 %	100,00 %
2	G16	38	39	2,63 %	0,62 %	70,91 %
	G15	17	16	-5,88 %	0,26 %	29,09 %
Insgesamt		55	55	0,00 %	0,88 %	100,00 %
3	G15	157	165	5,10 %	2,64 %	43,42 %
	G14	198	185	-6,57 %	2,95 %	48,68 %
	G13	43	30	-30,23 %	0,48 %	7,89 %
Insgesamt		398	380	-4,52 %	6,07 %	100,00 %
4	Ad personam A4(2)	116	94	-18,97 %	1,50 %	2,06 %
	G13	1 357	1 496	10,24 %	23,89 %	32,78 %
	G12	1 171	1 112	-5,04 %	17,76 %	24,36 %
	G11	806	733	-9,06 %	11,71 %	16,06 %
	G10	383	381	-0,52 %	6,09 %	8,35 %
	G09	276	289	4,71 %	4,62 %	6,33 %
	G08	279	281	0,72 %	4,49 %	6,16 %
	G07	237	178	-24,89 %	2,84 %	3,90 %
Insgesamt		4 625	4 564	-1,32 %	72,90 %	100,00 %
5	G10	66	67	1,52 %	1,07 %	35,08 %
	G09	64	62	-3,13 %	0,99 %	32,46 %
	G08	50	46	-8,00 %	0,73 %	24,08 %
	G07	13	16	23,08 %	0,26 %	8,38 %
Insgesamt		193	191	-1,04 %	3,05 %	100,00 %
6	G09	264	275	4,17 %	4,39 %	25,80 %
	G08	324	317	-2,16 %	5,06 %	29,74 %
	G07	346	314	-9,25 %	5,02 %	29,46 %
	G06	131	105	-19,85 %	1,68 %	9,85 %
	G05	33	28	-15,15 %	0,45 %	2,63 %
	G04	8	8	0,00 %	0,13 %	0,75 %
	G03	9	8	-11,11 %	0,13 %	0,75 %
	G02	12	11	-8,33 %	0,18 %	1,03 %
Insgesamt		1 127	1 066	-5,41 %	17,03 %	100,00 %
Insgesamt*		6 403	6 261	-2,22 %	100,00 %	

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

Schaubild 7 – Personalbestand nach Geschlecht und Besoldungsgruppe, 2020/2021

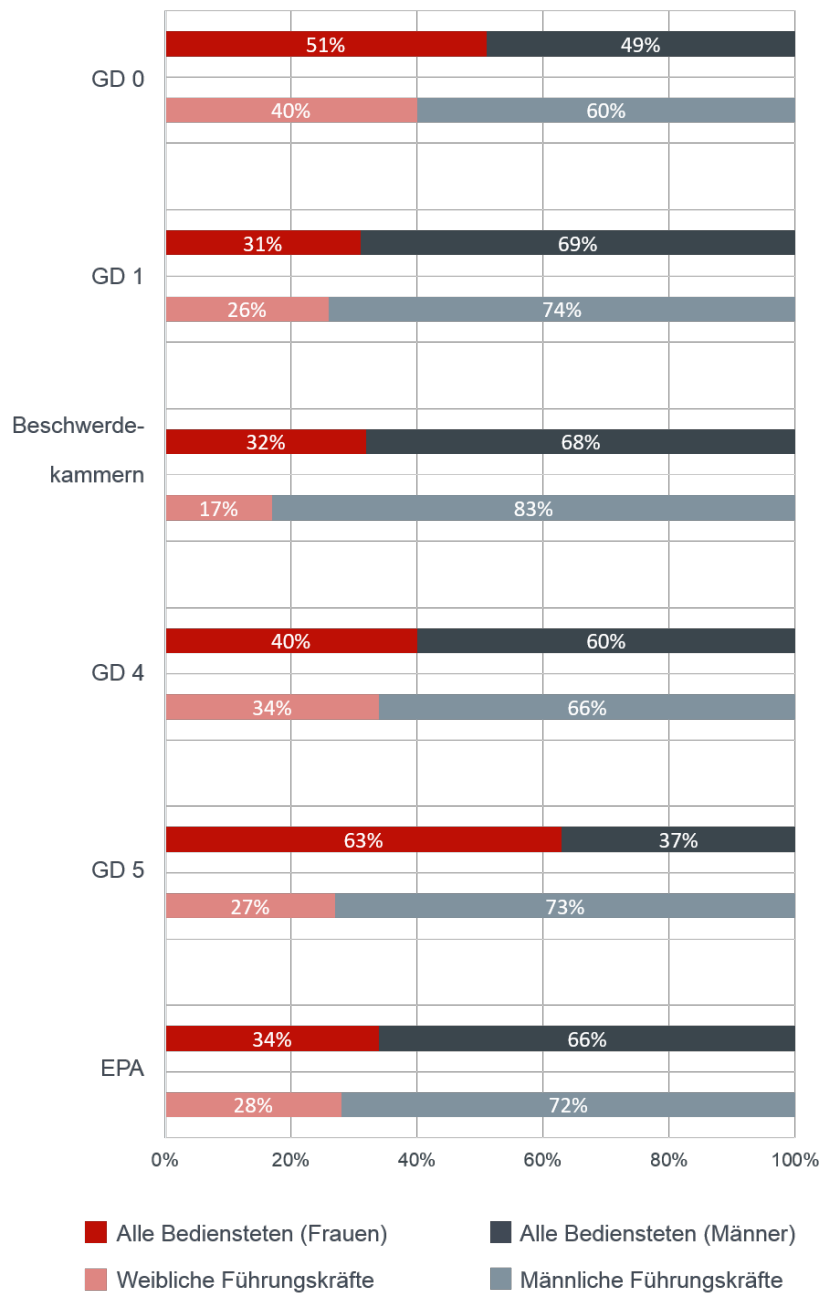


Quelle: EPA – FIPS

1.2.1 Aufschlüsselung der Führungskräfte nach Geschlecht, Generaldirektion und Stellengruppe

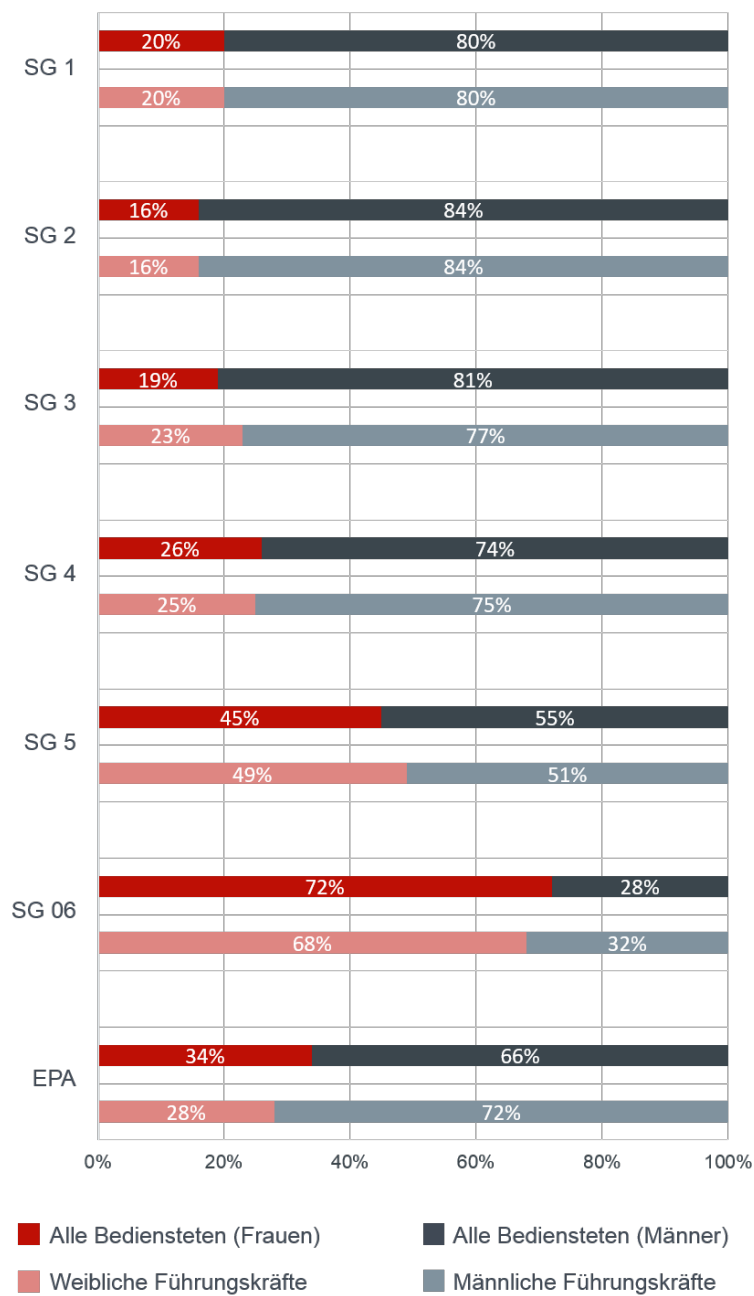
Zum Jahresende 2021 waren 28 % aller Führungskräfte Frauen; dies war ein leichter Anstieg gegenüber den Vorjahren, der mit dem stetigen Aufwärtstrend (2020: 27 %) im Einklang stand. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte variiert nach Generaldirektion (GD) und reicht von 17 % in den Beschwerdekammern bis 40 % in der GD 0. Die Variation in Bezug auf die Stellengruppe reicht von 16 % in der Stellengruppe 2 bis 68 % in der Stellengruppe 6.

Schaubild 8 – Aufschlüsselung der Führungskräfte nach GD und Geschlecht, 2021



Quelle: EPA – FIPS

Schaubild 9 – Aufschlüsselung der Führungskräfte nach Stellengruppe (SG) und Geschlecht, 2021



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

Quelle: EPA – FIPS

1.2.2 Stellenangebote: Zahl der freien Stellen

Tabelle 11 – Zahl der freien Stellen nach Art der Veröffentlichung und Stellengruppe, 2021

Art der Veröffentlichung	Stellengruppe	Fachlaufbahn	Führungslaufbahn	Insgesamt
Interne/externe Veröffentlichungen	3	2	1	3
	4	25	2	27
	Insgesamt	27	3	30
Interne Veröffentlichungen*	2	2	11	13
	3		1	1
	4	457	7	464
	5	3	2	5
	6	41		41
	Insgesamt	503	21	524
Insgesamt		530	24	554

Zeigt freie Stellen mit Veröffentlichungsdatum im Jahr 2021.

* Interne Veröffentlichungen umfassen:

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

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

Möglichkeiten der teilweisen Mobilität.

Quelle: EPA – SuccessFactors

Von den 25 internen/externen Veröffentlichungen für die Stellengruppe 4, Fachlaufbahn, waren 16 für EPA-Prüferstellen und 1 für den Aufbau eines Juristen-Talentpools.

Von den 457 internen Veröffentlichungen für die Stellengruppe 4, Fachlaufbahn, betrafen 432 die Personalumverteilung zwischen technischen Gebieten der Prüfer und 1 die im Einspruchsverfahren tätigen Prüfer.

Die Zahl der internen/externen Veröffentlichungen ging 2021 gegenüber dem Vorjahr um 14 % zurück (2020: 35 Veröffentlichungen). Der vorsichtige Ansatz, den das Amt 2020 angesichts der Pandemie verfolgte, wurde 2021 fortgeführt. Anstatt zusätzliches externes Personal einzustellen, konzentrierte sich das Amt auf die Umverteilung interner Ressourcen, was daran erkennbar ist, dass die Zahl der 2021 intern veröffentlichten Stellenangebote gegenüber dem Vorjahr um 109 % anstieg (2020: 251 Stellenangebote).

Tabelle 12 – Zahl der Bewerbungen, 2019–2021

Zahl der Bewerbungen	Prüfer*	Sonstige*	Insgesamt
Insgesamt 2021	3 218	3 116	6 334
Insgesamt 2020	551	5 768	6 319
Insgesamt 2019	5 043	5 928	10 971

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

Quelle: EPA – SuccessFactors

Im Jahr 2021 gingen beim EPA 6 334 Bewerbungen ein, in etwa so viele wie 2020. Bei der Gesamtzahl der Bewerbungen spielten zwei Faktoren eine Rolle: zum einen die Veröffentlichung von Prüferstellen und zum anderen die geringere Zahl sonstiger Stellenangebote. Die Anstrengungen zur Umverteilung der Prüferkapazität durch interne Stellenausschreibungen führten zu 162 Bewerbungen.

2021 gingen pro Stellenausschreibung durchschnittlich 169 Bewerbungen ein, was einem Anstieg von 43 % gegenüber 2020 entspricht. In diese Berechnung gehen Bewerbungen auf freie Stellen wie auch für die Reserveliste ein.

Tabelle 13 – Durchschnittliche Zahl der Bewerbungen pro Stellenausschreibung, 2019–2021

Durchschnittliche Zahl der Bewerbungen pro Stellenausschreibung	Prüfer*	Sonstige*	Insgesamt
2021	191	147	169
2020	318	113	118
2019	153	114	131

* Nur Bewerbungen im Zusammenhang mit internen/externen Veröffentlichungen.

Quelle: EPA – SuccessFactors

1.2.3 Personaleinstellung und interne Mobilität

2021 wurden 18 externe Bewerber eingestellt, gegenüber 36 im Jahr 2020. Dies entspricht einem Rückgang um 50 % und ist vor allem auf den vorsichtigen Ansatz bei Neueinstellungen zurückzuführen, der 2021 weiter verfolgt wurde.

Das Durchschnittsalter der 2021 eingestellten Bewerber lag bei 39,6 Jahren (2020: 40,1 Jahre).

Freie Stellen werden aufgrund von Ausschreibungen nach einem Auswahlverfahren besetzt. Die entsprechende Ernennung kann das Resultat der Einstellung eines externen Bewerbers, der Beförderung eines Bediensteten aus einer niedrigeren Stellengruppe oder der Versetzung eines Bediensteten aus derselben Stellengruppe sein. Im Jahr 2021 wurden 67 Stellen über eine der drei Ernennungsarten besetzt (2020: 158).

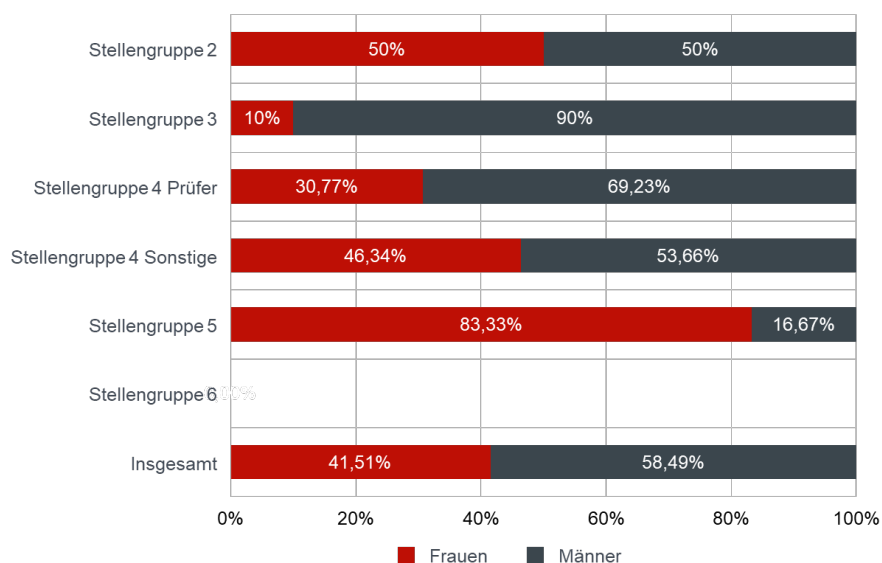
Tabelle 14 – Anzahl der Ernennungen nach einem Auswahlverfahren (extern und intern), 2020/2021

Art der Ernennung	Funktion	2020	2021	Veränderung
Externe Einstellung	Beschwerdekammern	3	1	-66,67 %
	Sonstige	32	17	-46,88 %
	Prüfer	1		-100,00 %
Externe Einstellungen (insg.)		36	18	-50,00 %
Beförderung	Beschwerdekammern	24	8	-66,67 %
	Sonstige	19	11	-42,11 %
	Formalsachbearbeiter		7	n. z.
Beförderungen (insg.)		43	26	-39,53 %
Versetzung innerhalb derselben Stellengruppe	Sonstige	34	22	-35,29 %
	Prüfer*	45	39	-13,33 %
	Formalsachbearbeiter		1	n. z.
Versetzungen innerhalb derselben Stellengruppe (insg.)		79	62	-21,52 %
Insgesamt		158	106	-32,91 %

* 2020 wurden 45 Prüfer als Team-Manager ernannt, 2021 waren es 39.

Quelle: EPA – FIPS, Talentakquise

Schaubild 10 – Aufschlüsselung der eingestellten Bewerber (extern und intern), nach Geschlecht und Stellengruppe, 2021



Quelle: EPA – FIPS, Talentakquise

Neben internen Rekrutierungen zur Besetzung von Stellen fördert das Amt seit 2020 die interne Mobilität und konnte dadurch im Jahr 2021 152 vollständige Stellenwechsel realisieren; darunter waren 70 Prüfer, die das technische Gebiet wechselten. Darüber hinaus kam es im Jahr 2021 zu 65 teilweisen Stellenwechseln, d. h., die betreffenden Bediensteten übernehmen für einen Teil ihrer Arbeitszeit andere Aufgaben. Davon betrafen 17 Projekt- oder Programmmanager im Zusammenhang mit dem Strategieplan 2023 des EPA (2020: 119).

Tabelle 15 – Interne Mobilität, 2020/2021

Art des Stellenwechsels	2020	2021	Veränderung
Vollständig	242	152	-37,19 %
Teilweise	153	65	-57,52 %
Insgesamt	395	217	-45,06 %

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

Insgesamt wechselten 299 Bedienstete im Jahr 2021 ihre Stelle vollständig oder teilweise, sei es durch Ernennung zum Mitglied der Beschwerdekammern, durch Beförderung in eine höhere Stellengruppe oder durch Versetzung innerhalb derselben Stellengruppe oder durch interne Mobilität.⁴

⁴ Einige Bedienstete wechselten im Laufe des Jahres 2021 mehrmals ihre Stellen.

Tabelle 16 – Zahl der Neueinstellungen nach Nationalität, 2020/2021

Nationalität	2020	2021	Anteil	Veränderung
Britisch	3	3	16,67 %	0,00 %
Italienisch	1	3	16,67 %	200,00 %
Deutsch	8	2	11,11 %	-75,00 %
Belgisch	3	2	11,11 %	-33,33 %
Niederländisch	1	2	11,11 %	100,00 %
Spanisch	5	1	5,56 %	-80,00 %
Polnisch	1	1	5,56 %	0,00 %
Portugiesisch	1	1	5,56 %	0,00 %
Rumänisch	1	1	5,56 %	0,00 %
Österreichisch	0	1	5,56 %	n. z.
Schweizerisch	0	1	5,56 %	n. z.
Französisch	5	0	0,00 %	-100,00 %
Bulgarisch	1	0	0,00 %	-100,00 %
Finnisch	1	0	0,00 %	-100,00 %
Griechisch	1	0	0,00 %	-100,00 %
Ungarisch	1	0	0,00 %	-100,00 %
Mazedonisch	1	0	0,00 %	-100,00 %
Serbisch	1	0	0,00 %	-100,00 %
Schwedisch	1	0	0,00 %	-100,00 %
Insgesamt	36	18	100,00 %	-50,00 %

Quelle: EPA – FIPS

1.2.4 Beförderungen

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

Nach dem normalen Beförderungsverfahren können nur Bedienstete befördert werden, die in der letzten Gehaltsstufe einer Besoldungsgruppe in ihrer derzeitigen Stellengruppe angelangt sind. Die Zahl der normalen Beförderungen schwankt daher von Jahr zu Jahr in Abhängigkeit von demografischen Gegebenheiten, der Zahl der beförderungsfähigen Bediensteten und dem verfügbaren Budget. 2021 wurden 645 Bedienstete im normalen Verfahren innerhalb derselben Stellengruppe befördert. 18 Bedienstete stiegen durch Einweisung in eine höhere Stellengruppe auf und zwar im Nachgang eines Auswahlverfahrens.

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.

2021 stiegen insgesamt 685 Bedienstete im Wege einer Beförderung auf.

Tabelle 17 – Zahl der beförderten Bediensteten, 2020/2021

	2020		2021			
Grundlage der Beförderung	Stellen- gruppe	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Veränderung
Normales Beförderungsverfahren	2	1		2	2	100,00 %
	3	26	4	19	23	-11,54 %
	4	583	117	368	485	-16,81 %
	5	20	10	7	17	-15,00 %
	6	152	82	36	118	-22,37 %
Normale Beförderungen (insg.)		782	213	432	645	-17,52 %
Beförderungen durch Auswahl	2	0	1	1	2	n. z.
	3	13	0	0	0	-100,00 %
	4	3	6	1	7	133,33 %
	5	3	8	1	9	200,00 %
Beförderungen durch Auswahl (insg.)		19	15	3	18	-5,26 %
Beförderungen durch Neueinstufung (insg.)*		0			0	n. z.
Insgesamt		801	228	435	663	-17,23 %
Beschwerdekammern						
Ernennungen	2	5	1	1	2	-60,00 %
	3	19		6	6	-68,42 %
Ernennungen (insg.)		24	1	7	8	-66,67 %
Beförderung	3	11	4	10	14	27,27 %
Beförderungen (insg.)		11	4	10	14	27,27 %
Beschwerdekammern insgesamt		35	5	17	22	-37,14 %
ALLE insgesamt		836	233	452	685	-18,06 %

* Weder 2020 noch 2021 fanden Neueinstufungen statt.

Quelle: EPA – FIPS

1.2.5 Talententwicklung

Das Budget für Personalentwicklungsmaßnahmen betrug 2021 insgesamt 10 340 000 EUR. 43 % dieser Mittel wurden tatsächlich ausgegeben. Bei der Digitalisierung der Lernaktivitäten erzielte das EPA im Jahr 2021 weitere Fortschritte. Für das EPA als wissensintensive Organisation ist kontinuierliches Lernen eine strategische Priorität. Daher fördert das Amt ein umfassendes Programm an hochwertigen, wirkungsvollen Lernaktivitäten für alle Bediensteten, damit diese ihre Funktionskompetenzen, Soft Skills und Führungsqualitäten verbessern können. 2021 wurden weitere Anstrengungen unternommen, um zu ermitteln, welche Fähigkeiten für die neuen Arbeitsweisen erforderlich sind, und diese auszubauen.

Absolvierte Lernzeiten an der Talentakademie des EPA im Jahr 2021:

- 83 600 Stunden für Schulungen mit Kursleitern, für obligatorische oder empfohlene E-Learning-Module. Das entspricht im Durchschnitt 13,35 Stunden pro Bedienstetem.
- 10 074 Stunden für externe Online-Lernplattformen. Das entspricht im Durchschnitt 6 Stunden pro Bedienstetem.

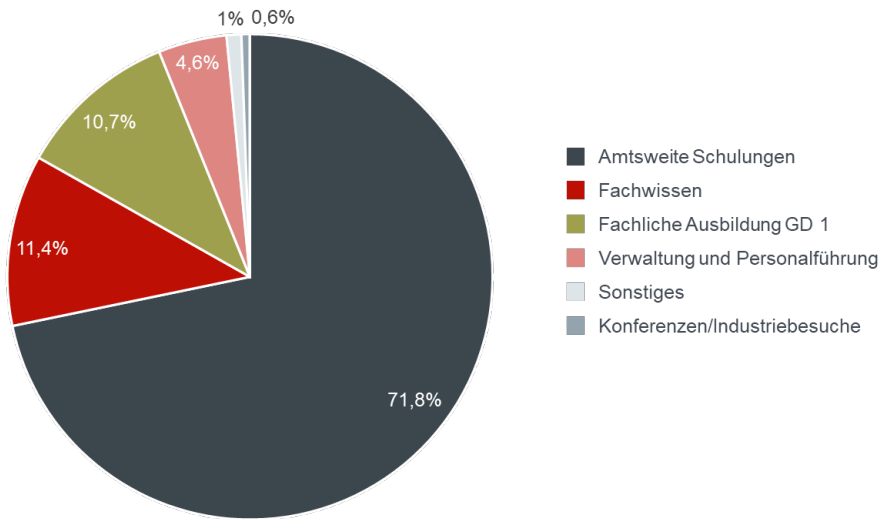
Im Jahr 2021 wurden sämtliche Lernaktivitäten online angeboten. Schulungen mit Kursleitern wurden durch 30 obligatorische oder empfohlene E-Learning-Module ergänzt. Zudem stand eine breite Auswahl an Kursen auf den 2020 eingeführten externen Online-Lernplattformen zur Verfügung. Die Stundenzahl, die die Bediensteten auf den externen Lernplattformen verbracht haben, zeigt, wie wichtig diese derzeit für das Lerngeschehen sind.

Tabelle 18 – Geplante und tatsächliche Talententwicklungsausgaben (in EUR), 2020/2021

	2020			2021		
	Geplant	Ausgegeben	in %	Geplant	Ausgegeben	in %
Gesamtausgaben	13 075 000	4 199 084	32,12 %	10 340 000	4 486 937	43,39 %

Quelle: EPA – FIPS

Schaubild 11 – Aufschlüsselung der Talententwicklungsausgaben, 2021



Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 19 – Kennzahlen der Talententwicklungsmaßnahmen, 2020/2021

Kennzahlen	2020	2021	Veränderung
Anzahl der Bediensteten, die mindestens eine Schulung mit Kursleiter oder ein obligatorisches oder empfohlenes E-Learning-Modul des EPA absolviert haben (in Personen)	6 053	5 385	-11,04 %
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)	94,53 %	86,00 %	-9,02 %
Anzahl der Bediensteten, die mindestens eine Schulung auf einer externen Online-Lernplattform absolviert haben (in Personen)	2 836	2 100	-25,95 %
Anteil der Bediensteten, die mindestens eine Schulung auf einer externen Online-Lernplattform absolviert haben (in % des EPA-Gesamtpersonals)	44,29 %	33,54 %	-24,27 %
Durchschnittliche Schulungsausgaben pro Bedienstetem (in EUR)	656	717	9,30 %
Durchschnittliche Schulungsausgaben pro Bedienstetem mit mindestens einer Schulung (in EUR)	694	833	20,03 %

Quelle: EPA – FIPS

1.2.6 Dienstreisen

Tabelle 20 – Anzahl der Dienstreisen, 2020/2021

	2020			2021			Veränderung		
Reisezweck	Reisen	Personen	Ausgaben*	Reisen	Personen	Ausgaben*	Reisen	Personen	Ausgaben*
Geschäftsreise	645	389	761 042	18	17	28 843	-97,21 %	-95,63 %	-96,21 %
Schulungsreise	932	666	1 002 296	0	0	0	-100 %	-100 %	-100 %
Kombinierte Reise	51	42	80 538	0	0	0	-100 %	-100 %	-100 %
Insg.	1 628	1 097	1 843 876	18	17	28 843	-98,89 %	-98,45 %	-98,44 %

* In EUR.

Quelle: EPA – Referat Ruhegehälter und Spezialdienste

Bei allen Indikatoren in dieser Kategorie war 2021 infolge der Pandemie und der Reisebeschränkungen in ganz Europa ein massiver Rückgang zu verzeichnen. 2021 unternahmen insgesamt 17 Bedienstete eine Geschäftsreise (2020: 389; 2019: 1 452).

1.2.7 Ausscheiden aus dem aktiven Dienst beim EPA

2021 schieden 165 Personen aus dem aktiven Dienst aus. Der Hauptgrund (in 87 % der Fälle) war der Eintritt in den Ruhestand. 2020 traten die Bediensteten durchschnittlich mit 61,0 Jahren in den Ruhestand; 2021 mit 60,9 Jahren.

Tabelle 21 – Aufschlüsselung der aus dem aktiven Dienst ausgeschiedenen Bediensteten, 2020/2021

	2020	Anteil in % 2020*	2021	Anteil in % 2021*	Veränderung
Versetzung in den Ruhestand	198	84,98 %	144	87,27 %	-27,27 %
Entlassung auf Antrag	26	11,16 %	10	6,06 %	-61,54 %
Vertragsende	2	0,86 %	1	0,61 %	-50,00 %
Sonstiges	7	3,00 %	10	6,06 %	42,86 %
Insgesamt*	233	100,00 %	165	100,00 %	-29,18 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

1.2.8 Programm "Pan-European Seal"

Das Programm "Pan-European Seal" wird gemeinsam vom EPA und EUIPO mit mehr als 100 hochrangigen Universitäten in Europa durchgeführt. Es bietet hochqualifizierten jungen Absolventen ausgewählter Hochschulen eine einjährige Trainee-Tätigkeit bei einer der beiden Organisationen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten die Möglichkeit, durch wertvolle Praxiserfahrungen in einem internationalen beruflichen Umfeld in die wettbewerbsorientierte IP-Welt einzutreten.

2021 nahmen 117 Trainees (2020: 77) 27 verschiedener Nationalitäten (2020: 19) am Programm teil. 59 % von ihnen waren Frauen (2020: 66 %).

44 Trainees wurden im Jahr 2021 dem Bereich Patenterteilungsprozess zugeteilt (2020: 24).

Seit dem Start im Jahr 2015 hat das EPA in allen sieben Programmrunden 413 Trainees aus 32 Nationen willkommen geheißen. Durchschnittlich 62 % der Teilnehmer waren Frauen.

2. Dienstbezüge

Die Gesamtausgaben für Grundgehälter und Zulagen beliefen sich 2021 auf insgesamt 983 Mio. EUR. Davon wurden 755 Mio. EUR für Grundgehälter und 228 Mio. EUR für Zulagen und Vergünstigungen aufgewendet.

2021 war die Summe der Grundgehaltsaufwendungen gegenüber 2020 stabil geblieben.

2.1 Jährliche Gehaltsaufwendungen und Grundgehälter

Tabelle 22 – Grundgehälter (in EUR), 2020/2021

	2020	2021	
Stellengruppe	Summe der Grundgehaltsaufwendungen	Summe der Grundgehaltsaufwendungen	Durchschnittliches monatliches Grundgehalt
SG 1	1 100 204	1 105 718	18 429
SG 2	10 631 122	10 734 712	16 265
SG 3	67 385 080	67 045 344	14 703
SG 4	572 159 351	575 556 948	10 509
SG 1–4 insg.	651 275 756	654 442 723	10 899
SG 5	18 361 675	17 824 277	7 777
SG 6	85 414 740	82 896 213	6 480
SG 5–6 insg.	103 776 416	100 720 490	6 677
Insgesamt	755 052 172	755 163 213	10 051

Quelle: EPA – FIPS

2.2 Vergleich zwischen 10. und 90. Perzentil

Die höchstbezahlten 10 % der Bediensteten beziehen ein monatliches volles Grundgehalt von 13 529 EUR oder mehr (90. Perzentil). Die niedrigstbezahlten 10 % der Bediensteten beziehen ein monatliches volles Grundgehalt von 6 482 EUR oder darunter (10. Perzentil). Das Verhältnis zwischen dem 90. und dem 10. Perzentil beträgt also 2,09 (2020: 2,18).

2.3 Leistung und Belohnung

Tabelle 23 – Belohnungen (in EUR), 2020/2021

Art der Belohnung	Ruhegehaltsfähig/ nicht ruhegehaltsfähig	2020	2021
Gehaltsstufen/Beförderungen	Ruhegehaltsfähig	10 285 212	11 485 719
Individueller Bonus	Nicht ruhegehaltsfähig	6 085 921	5 356 000
Gemeinschaftlicher Bonus	Nicht ruhegehaltsfähig	4 550 000	5 018 000
Insgesamt		20 921 133	21 859 719

Quelle: EPA – Referat Besoldung und soziale Sicherheit

Anteil der Bediensteten, die 2021 für die Leistung im Jahr 2020 eine Belohnung erhielten:

- 69,3 % der Bediensteten, die für eine ruhegehaltsfähige Belohnung (d. h. ein Aufsteigen in eine höhere Gehaltsstufe oder eine Beförderung) in Betracht kamen, erhielten eine solche Belohnung (2020: 59,8 %).
- 29,2 % der in Betracht kommenden Bediensteten erhielten für ihre Leistung im Jahr 2020 einen individuellen Bonus als nicht ruhegehaltsfähige Belohnung (2020: 29,6 %).
- 40,4 % der in Betracht kommenden Bediensteten erhielten einen gemeinschaftlichen Bonus für ihren spezifischen Beitrag zu amtsweiten/strategischen Projekten, gemeinschaftlichen Initiativen oder besonders erfolgreichen Einheiten (2020: 28,3 %).
- Insgesamt erhielten 88,3 % der Bediensteten, die dafür in Betracht kamen, im Rahmen der individuellen Belohnungsrunde eine Belohnung (2020: 77,0 %).

2.4 Zulagen und Vergünstigungen

Zusätzlich zu den Grundgehältern wurden 2021 über 228 Mio. EUR in Form von Zulagen und Vergünstigungen ausgezahlt, von denen 101 Mio. EUR auf die Auslandszulage entfielen, auf die 66 % aller Bediensteten Anspruch haben (Art. 72 Statut).

Tabelle 24 – Zulagen und Vergünstigungen, 2020/2021

Kategorie	Zulage/Vergünstigung*	2020	2021	Veränderung
Familie	Unterhaltsberechtigtenzulage	35 260 439	35 052 825	-0,59 %
	Haushaltszulage	34 842 256	35 042 379	0,57 %
	Kinderbetreuungszulage/ Kleinkindzulage	2 951 870	2 153 578	-27,04 %
	Erziehungszulage	35 875 596	40 064 238	11,68 %
	Vergütung während des Elternurlaubs/Urlaubs aus familiären Gründen	1 201 669	1 059 052	-11,87 %
	Geburtenzulage	135 874	109 870	-19,14 %
Arbeitsbezogen	Zulage für Überstunden und Schichtdienst	1 303 273	1 383 020	6,12 %
	Mietzulage	1 163 868	1 116 130	-4,10 %
	Einrichtungsbeihilfe	588 030	235 814	-59,90 %
	Umzugskosten	803 229	620 510	-22,75 %
	Sprachenzulage	124 839	112 324	-10,03 %
	Reisekosten	43 962	31 735	-27,81 %
	Funktionszulage	1 933 700	2 166 046	12,02 %
	Sonstiges	14 192 250	1 849 948	-86,97 %
	Extraaufgaben für Prüfer	105 088	35 000	-66,69 %
Dienstausübung im Ausland	Auslandszulage	100 794 850	100 756 168	-0,04 %
	Heimurlaub	1 955 470	3 274 909	67,47 %
Ausscheiden	Abgangsgeld	910 714	777 832	-14,59 %
	Zahlungen aus dem Gehaltssparplan	883 601	1 677 828	89,89 %
	Entlassungsabfindung	0	38 126	n. z.
	Abfindung	0	0	n. z.
Insgesamt		235 070 578	227 557 331	-3,20 %

* Siehe Glossar unter "Zulagen und Vergünstigungen".

Quelle: EPA – FIPS

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

Unter "Sonstiges" fällt 2020 eine einmalige Ausgleichszahlung von 13,8 Mio. EUR an die Bediensteten und Ruhegehaltsempfänger zur Kompensation der positiven Anpassung, die sich aus der Anwendung des neuen Verfahrens im Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis zum 31. Dezember 2020 zum einen und der Glättungsklausel für die Jahre 2014 bis 2020 zum anderen ergab (CA/D 4/20).

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

Neben den vorgenannten Zahlungen leistet das Amt auch einen direkten Beitrag zum Haushalt der Europäischen Schule München und subventioniert Plätze in verschiedenen Krippen.

Tabelle 25 – Beitrag zu Krippenplätzen und zur Europäischen Schule München (in EUR), 2020/2021

Art der Ausgaben	2020	2021	Veränderung
Subvention von Krippenplätzen	454 199	505 880	11,38 %
Europäische Schule München	25 914 260	26 408 740	1,91 %
Insgesamt	26 368 459	26 914 620	12,28 %

Quelle: EPA – FIPS

Die häufigste Besoldungsgruppe in Stellengruppe 4 ist G13. Die häufigste Gehaltsstufe in dieser Besoldungsgruppe ist Stufe 5. Ein in Deutschland beschäftigter verheirateter Prüfer der Besoldungsgruppe G13-5 mit einem nicht erwerbstätigen Ehegatten und zwei unterhaltsberechtigten Kindern, der Anspruch auf die Auslandszulage hat, bezieht in der Regel ein monatliches Gesamtgehalt von rund **16 006 EUR netto**, das sich wie folgt zusammensetzt:

- Grundgehalt: 13 508 EUR
- Haushaltszulage: 810 EUR
- Auslandszulage: 2 912 EUR
- Unterhaltsberechtigtenzulage: 746 EUR
- Abzüge insgesamt: -1 970 EUR

In den Niederlanden bezieht derselbe Bedienstete ein monatliches Gesamtgehalt von rund **16 031 EUR netto**, das sich wie folgt zusammensetzt:

- Grundgehalt: 13 529 EUR
- Haushaltszulage: 812 EUR
- Auslandszulage: 2 916 EUR
- Unterhaltsberechtigtenzulage: 747 EUR
- Abzüge insgesamt: -1 973 EUR

Die häufigste Besoldungsgruppe in den Stellengruppen 5 und 6 ist G8. Die häufigste Gehaltsstufe in dieser Besoldungsgruppe ist Stufe 1. Ein in Deutschland beschäftigter verheirateter Sachbearbeiter der Besoldungsgruppe G8-1 mit einem nicht erwerbstätigen Ehegatten und zwei unterhaltsberechtigten Kindern, der keinen Anspruch auf die Auslandszulage hat, bezieht in der Regel ein monatliches Gesamtgehalt von rund **6 813 EUR** netto, das sich wie folgt zusammensetzt:

- Grundgehalt: 6 637 EUR
- Haushaltszulage: 398 EUR
- Unterhaltsberechtigtenzulage: 746 EUR
- Abzüge insgesamt: -968 EUR

In den Niederlanden bezieht ein vergleichbarer Bediensteter ein monatliches Gesamtgehalt von rund **6 824 EUR** netto, das sich wie folgt zusammensetzt:

- Grundgehalt: 6 647 EUR
- Haushaltszulage: 399 EUR
- Unterhaltsberechtigtenzulage: 748 EUR
- Abzüge insgesamt: -970 EUR

2.5 Baudarlehen

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

Ende 2021 bestanden insgesamt 1 498 aktive Darlehenskonto mit einer Gesamtrestschuld von rund 106 Mio. EUR.

Tabelle 26 – Baudarlehen, 2020/2021

Baudarlehen	2020	2021	Veränderung
Zahl der neuen Anträge	137	138	0,73 %
Summe aller neuen Baudarlehen in EUR (Budget)	16 537 922	12 296 591	-25,65 %
Zahl der ausgezahlten neuen Darlehen	156	127	-18,59 %
Gesamtzahl der ausstehenden Darlehen	1 507	1 498	-0,60 %
Zinssatz für das gesamte durchschnittl. Kapital	0,88 %	0,72 %	-18,18 %
Summe der Restschuld in EUR	108 298 658	106 058 155	-2,07 %

Quelle: EPA – Abteilung Baudarlehen

3. Sozialversicherungs- und Versorgungssystem

Das EPA bietet seinen Bediensteten ein Sozialversicherungs- und Versorgungssystem, das eine Krankenversicherung und Leistungen im Todes-, Dienstunfähigkeits- oder Pflegefall umfasst. Dafür hat es 2021 insgesamt rund 381 Mio. EUR aufgewendet.

3.1 Versichertenpopulation des EPA-Sozialversicherungssystems

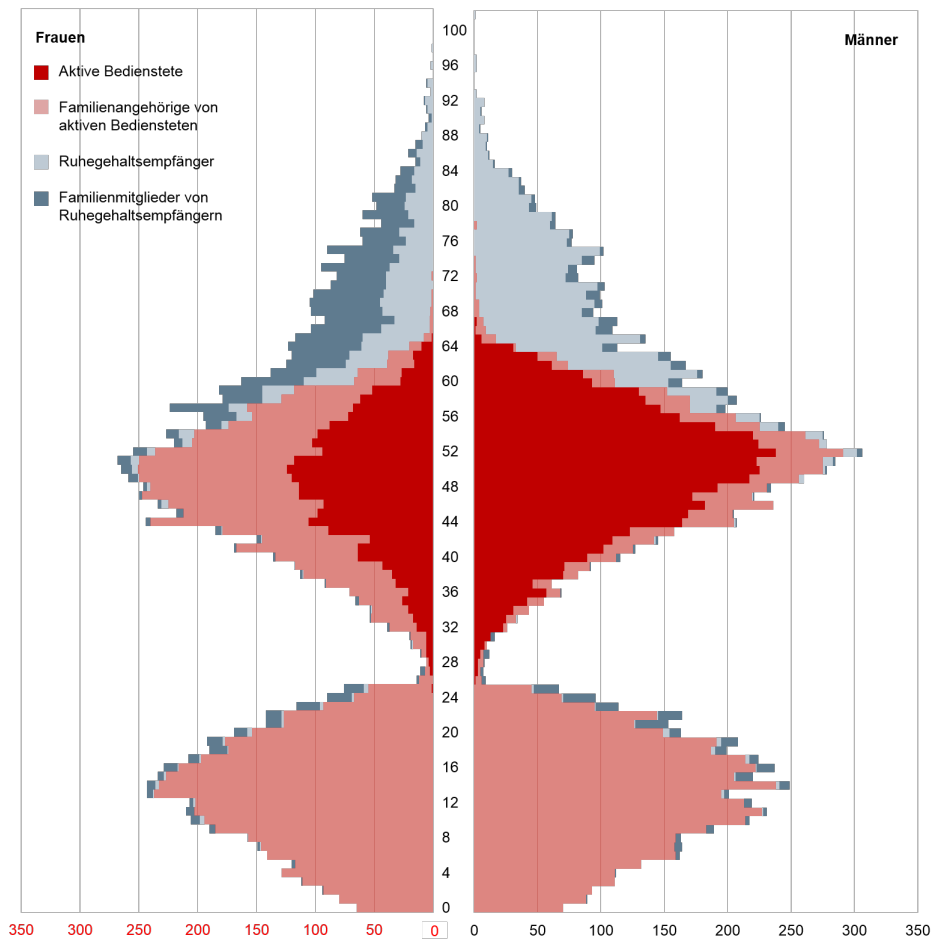
Ende 2021 gehörten dem EPA-Sozialversicherungssystem 23 001 Personen an. Die Gesamtversichertenpopulation umfasst auch Bedienstete im nicht aktiven Dienst (z. B. Bedienstete im unbezahlten Urlaub), die trotzdem weiterhin dem EPA-System angehören.

Tabelle 27 – Aufschlüsselung der Versicherten des EPA-Sozialversicherungssystems, 2020/2021

Kategorie	2020	2021	Veränderung
Aktive Bedienstete im Sozialversicherungssystem	6 403	6 261	-2,22 %
Unbezahlter Urlaub, Abordnung, einstweiliger Ruhestand	14	9	-35,71 %
Versorgungsempfänger	2 963	3 084	4,08 %
Familienangehörige (Ehegatten und Unterhaltsberechtigte)	13 879	13 647	-1,67 %
Insgesamt	23 259	23 001	-1,11 %

Quelle: ISRP; EPA – FIPS

Schaubild 12 – Alterspyramide aller Versicherten der EPA-Sozialversicherung,
31.12.2021



Quelle: ISRP; EPA – FIPS

3.2 Sozialleistungen

Tabelle 28 – Aufschlüsselung der Sozialleistungen aus den kollektiven Versicherungen (in EUR), 2020/2021

Leistungsart	2020	2021	Veränderung
Erstattung von Krankheitskosten	70 964 303	74 333 021	4,75 %
Pflegeversicherung	5 945 254	6 258 179	5,26 %
Todesfallversicherung	2 871 674	1 883 808	-34,40 %
Leistungen insgesamt	79 781 231	82 475 008	3,38 %

Quelle: EPA – FIPS; Cigna

3.3 Zahlungen für Versorgungsempfänger

Ende 2021 gab es 3 176 Versorgungsempfänger, 3,5 % mehr als zum Jahresende 2020.

Tabelle 29 – Aufschlüsselung nach Art der Versorgungsbezüge, 2020/2021

Art der Versorgungsbezüge	Zahl der Empfänger 2020	Zahl der Empfänger 2021	Durchschnittl. monatliche Grundversorgungsbezüge (in EUR), 2020	Durchschnittl. monatliche Grundversorgungsbezüge (in EUR), 2021
Ruhegehalt	2 582	2 671	6 792	6 801
Hinterbliebenenversorgung	377	389	4 183	4 258
Waisengeld	109	116	1 246	1 144
Insgesamt	3 068	3 176	6 274	6 283

Quelle: ISRP

Tabelle 30 – Aufschlüsselung der Zahlungen (in EUR), 2020/2021

Leistungen im Zusammenhang mit Versorgungsbezügen	2020	2021	Veränderung
Grundversorgungsbezüge	228 290 548	236 772 681	3,72 %
Steuerliche Anpassung	46 261 079	48 307 211	4,42 %
Sonstige (Zulagen, Ausgleich)	12 967 074	13 220 029	1,95 %
Insgesamt	287 518 701	298 299 921	3,75 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 31 – Schlüsselzahlen für Ruhegehaltsempfänger, 31.12.2021

Stellengruppe	Zahl der pensionierten Bediensteten	Durchschnittl. Alter bei Eintritt in den Ruhestand	Durchschnittl. Zahl von Dienstjahren im EPA	Durchschnittl. monatliches Grundgehalt vor der Pensionierung (in EUR)
SG 1–4	1 790	61,2	28,2	13 896
SG 5–6	881	60,6	30,6	7 337
Insgesamt	2 671	61,0	29,0	11 732

Quelle: ISRP; EPA – FIPS

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

▪ Grundruhegehalt:	7 564 EUR
▪ Haushaltszulage:	454 EUR
▪ Steuerliche Anpassung:	1 458 EUR
▪ Abzüge für Kranken- und Pflegeversicherung:	-269 EUR
▪ Nationale Steuer:	-2 298 EUR
▪ Insgesamt:	6 909 EUR

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

▪ Grundruhegehalt:	4 873 EUR
▪ Haushaltszulage:	292 EUR
▪ Steuerliche Anpassung:	568 EUR
▪ Abzüge für Kranken- und Pflegeversicherung:	-173 EUR
▪ Nationale Steuer:	-954 EUR
▪ Insgesamt:	4 606 EUR

Die obigen Beispiele beziehen sich auf das alte Versorgungssystem, das für Bedienstete gilt, die vor dem 1. Januar 2009 ins EPA eingetreten sind. Die nach diesem Datum eingestellten Bediensteten unterliegen der Neuen Versorgungsordnung. Beim Eintritt in den Ruhestand erhalten sie ein begrenztes Grundruhegehalt zuzüglich eines Kapitalbetrags, der dem Ergebnis der Investitionen entspricht, die im Rahmen des Gehaltssparplans während der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses getätigt wurden.

3.4 Beiträge zum Sozialversicherungs- und Versorgungssystem des EPA

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

Zur Finanzierung der verschiedenen Leistungen aus dem Sozialversicherungs- und Versorgungssystem zahlen das Amt und die Leistungsempfänger Beiträge in das System ein. Der größte Teil des Beitragsaufkommens, nämlich 240 Mio. EUR im Jahr 2021 (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 32 – Gesamtbeiträge zu den Sozialversicherungs- und Versorgungssystemen und zum Gehaltssparplan (in EUR), 2020/2021

Gesamtbeiträge zu den Sozialversicherungs- und Versorgungssystemen und zum Gehaltssparplan in EUR	2020	2021	Veränderung
EPA	241 661 372	240 266 989	-0,58 %
Bedienstete	114 728 831	113 857 134	-0,76 %
Versorgungsempfänger	8 039 862	8 425 334	4,79 %
Insgesamt	364 430 065	362 549 457	-0,52 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 33 – Beiträge zum Sozialversicherungssystem (ohne Versorgungssystem) (in EUR), 2020/2021

Beiträge zum Sozialversicherungssystem (ohne Versorgungssysteme) in EUR	2020	2021	Veränderung
EPA	74 526 686	74 274 163	-0,34 %
Bedienstete	31 155 927	30 861 412	-0,95 %
Versorgungsempfänger	8 039 862	8 425 334	4,79 %
Insgesamt	113 722 475	113 560 909	-0,34 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 34 – Gesamtbeiträge zu den Versorgungssystemen und zum Gehaltssparplan (in EUR), 2020/2021

Beiträge zu den Versorgungssystemen und zum Gehaltssparplan in EUR	2020	2021	Veränderung
EPA	167 134 686	165 992 826	-0,68 %
Bedienstete	83 572 904	82 995 722	-0,69 %
Insgesamt	250 707 590	248 988 548	-0,69 %

Quelle: EPA – FIPS

Das im Gehaltssparplan angelegte Vermögen belief sich am 31. Dezember 2021 auf 196,7 Mio. EUR. Das im RFPSS angelegte Vermögen betrug am 31. Dezember 2021 11,87 Mrd. EUR.

Zudem beschloss das EPA 2021 eine Übertragung von 150 Mio. EUR aus seinen Barmitteln an den Pensionsreservefonds der RFPSS sowie eine Mittelübertragung von 2,675 Mio. EUR an den Gehaltssparplan. Mit diesen Übertragungen belief sich der Gesamtbeitrag des EPA zum Versorgungssystem und zum Gehaltssparplan auf 318,7 Mio. EUR. Die Beitragsleistungen 2021 erfolgten somit in einem Verhältnis von 79,34 % durch das EPA (2020: 75 %) zu 20,66 % durch das Personal (2020: 25 %).

4. Arbeitsbedingungen

Die EPA-Bediensteten haben verschiedene Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten, z. B. durch Teilzeit, alternierende Telearbeit oder Gleitzeit. Darüber hinaus startete das EPA 2019 ein Pilotprojekt für Ad-hoc-Telearbeit, in dessen Rahmen Bedienstete entweder von ihrem Wohnsitz am Dienstort oder von jedem anderen Ort auf dem Gebiet eines Mitgliedstaats der Europäischen Patentorganisation aus arbeiten können.

Angeichts der Pandemie verlängerte das Amt die erforderlichen Maßnahmen, damit alle Bediensteten von zu Hause aus arbeiten können. Obwohl das Programm der alternierenden Telearbeit im Jahr 2021 der Form nach noch existierte, wurde es de facto von den Notfallrichtlinien für die Telearbeit abgelöst.

2021 waren 5 884 Bedienstete zu irgendeinem Zeitpunkt für Telearbeit registriert, wobei jeder von ihnen an durchschnittlich 137 Tagen in Telearbeit tätig war. Entsprechend dem Konzept aus der Pilotphase konnten die Bediensteten von einem anderen Ort als ihrem normalen Wohnort aus Telearbeit leisten. 44 % (2 597) der Telearbeiter arbeiteten mindestens einmal von einem anderen Ort aus, davon 2 153 aus dem Ausland. Von diesem Personenkreis wurde 2021 an durchschnittlich 49 Tagen Telearbeit von einem anderen Ort aus geleistet.

4.1 Teilzeit

2021 arbeiteten 14 % aller EPA-Bediensteten in Teilzeit (die Arbeitszeit kann maximal auf 50 % reduziert werden). 71 % der Teilzeitbeschäftigten waren Frauen. Diese Zahlen sind gegenüber dem Vorjahr stabil geblieben.

Tabelle 35 – Aufschlüsselung der Bediensteten in Voll-/Teilzeit nach Dienstort, 2020/2021

Bedienstete	Dienstort	31.12.2020			31.12.2021			Veränderung
		Frauen	Männer	Insg.	Frauen	Männer	Insg.	
Vollzeit	München	882	2 164	3 046	898	2 114	3 012	-1,12 %
	Den Haag	544	1 666	2 210	540	1 616	2 156	-2,44 %
	Berlin	48	122	170	50	119	169	-0,59 %
	Wien	34	38	72	29	34	63	-12,50 %
	Insgesamt	1 508	3 990	5 498	1 517	3 883	5 400	-1,78 %
	Anteil am Gesamt-personal	69,62 %	94,17 %	85,87 %	71,34 %	93,88 %	86,23 %	
Teilzeit	München	426	112	538	390	115	505	-6,13 %
	Den Haag	209	117	326	199	119	318	-2,45 %
	Berlin	13	18	31	10	19	29	-6,45 %
	Wien	10		10	9		9	-10,00 %
	Insgesamt	658	247	905	608	253	861	-4,86 %
	Anteil am Gesamt-personal	30,38 %	5,83 %	14,13 %	28,61 %	6,12 %	13,75 %	
Insgesamt		2 166	4 237	6 403	2 125	4 136	6 261	-2,22 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 36 – Aufschlüsselung nach Arbeitszeitverkürzung, 2020/2021

Arbeitszeit- verkürzung	Zahl der Bediensteten am 31.12.2020	Anteil aller Teilzeitbeschäftigten	Zahl der Bediensteten am 31.12.2021				Anteil aller Teilzeitbeschäftigten
			Frauen	Männer	Insg.		
50–59 %	45	4,97 %	39	7	46		5,34 %
60–69 %	84	9,28 %	75	18	93		10,80 %
70–79 %	126	13,92 %	101	19	120		13,94 %
80–89 %	475	52,49 %	295	152	447		51,92 %
90–99 %	175	19,34 %	98	57	155		18,00 %
Insgesamt*	905	100,00 %	608	253	861		100,00 %

* Bei den Gesamtprocentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

4.2 Gleit- und Kompensationszeit

Die Bediensteten nahmen 2021 im Schnitt 0,8 Tage Gleitzeitausgleich (in VZÄ^K). Beim Kompensationszeitausgleich betrug der entsprechende Wert 5,4 Tage (in VZÄ^K).

Tabelle 37 – Aufschlüsselung des Gleitzeit- und Kompensationszeitausgleichs, 2020/2021

Art des Zeitausgleichs	Fehltage* 2020	Fehltage* 2021	Veränderung
Gleitzeit	10 313	4 978	-51,73 %
Kompensationszeit	32 558	33 805	3,83 %

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

Quelle: EPA – FIPS

4.3 Überstunden, Schichtdienst und Rufbereitschaft

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

Tabelle 38 – Überstunden, Schichtdienst und Rufbereitschaft, 2020/2021

Überstunden, Schichtdienst und Rufbereitschaft (in Stunden)	2020	2021	Veränderung
Überstunden	786	1 120	42,62 %
Rufbereitschaft	110 718	117 805	6,40 %
Schichtdienst	1 773	1 317	-25,73 %

Quelle: EPA – FIPS

4.4 Arbeitstage und Fehlzeiten

Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen zählen als Urlaub aus sozialen Gründen. 2021 nahmen 1 119 Bedienstete im Schnitt jeweils 18,0 Tage Elternurlaub in Anspruch. 66 Bedienstete nahmen Urlaub aus familiären Gründen. Durchschnittlich nahm jeder dieser Bediensteten 15,9 Tage Urlaub aus familiären Gründen.

Tabelle 39 – Umfang und Gründe von Fehlzeiten sowie Auswirkung auf die Gesamtzahl der Arbeitstage, 2020/2021

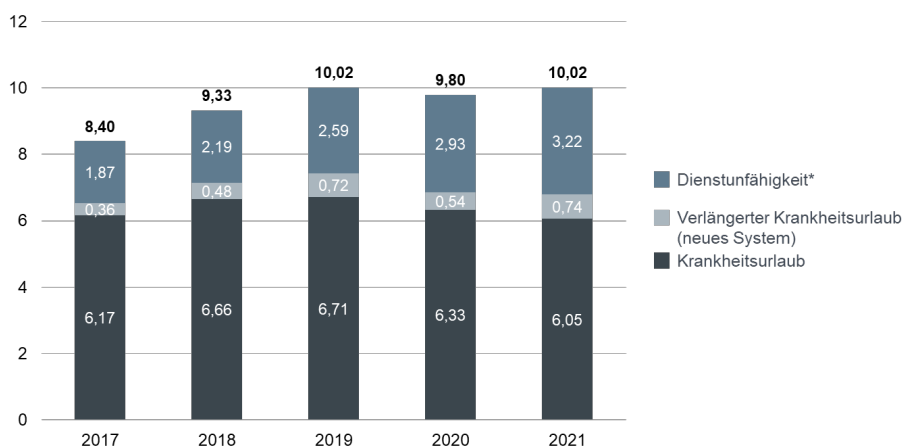
	2020			2021			Veränderung
Kategorie der Abwesenheit	Zahl der Fehltage*	Durchschnittl. Zahl der Fehltage/ VZÄ ^{K**}	Anteil der Fehltage an der Gesamtzahl der Arbeitstage	Zahl der Fehltage*	Durchschnittl. Zahl der Fehltage/VZÄ ^{K**}	Anteil der Fehltage an der Gesamtzahl der Arbeitstage	Zahl der Fehltage
Jahres- und Heimaturlaub	195 748	30,20	12,03 %	217 861	34,51	13,72 %	11,30 %
Krankheitsurlaub	63 495	9,80	3,90 %	63 235	10,02	3,98 %	-0,41 %
Urlaub aus sozialen Gründen	45 891	7,08	2,82 %	62 461	9,89	3,93 %	36,11 %
Unbezahlter Urlaub	3 149	0,49	0,19 %	1 129	0,18	0,07 %	-64,14 %
Insgesamt	308 283	47,56	18,95 %	344 686	54,60	21,71 %	11,81 %

* 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 (siehe Glossar).

Quelle: EPA – FIPS

Schaubild 13 – Gesamtzahl der Krankheitstage pro VZÄ^K (rollierender Zwölfmonatswert), 2017–2021



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

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 40 – Aufschlüsselung der Gesamtzahl der Krankheitstage, 2020/2021

Kategorie	2020		2021		Veränderung Gesamtzahl Tage pro VZÄ ^K	Veränderung Kapazitäts- verlust
	Gesamtzahl Tage pro VZÄ ^K	Kapazitäts- verlust in %	Gesamtzahl Tage pro VZÄ ^K	Kapazitäts- verlust in %		
Kurzzeitiger/normaler Krankheitsurlaub	6,33	2,52 %	6,05	2,41 %	-4,42 %	-4,37 %
Verlängerter Krankheitsurlaub, neues System	0,54	0,21 %	0,74	0,30 %	37,04 %	42,86 %
Dienstunfähigkeit	2,93	1,17 %	3,22	1,28 %	9,90 %	9,40 %
Krankheitstage insg.*	9,80	3,90 %	10,02	3,98 %	2,24 %	2,05 %

* Bei den Gesamtwerten können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 41 – Anzahl von Krankheitstagen nach prozentualem Anteil der Bediensteten, 2020/2021

Zahl der Krankheitstage (T)	% der Bediensteten 2020	% der Bediensteten 2021
0 Tage	40,44 %	41,39 %
0 Tage < T < 3 Tage	15,41 %	17,05 %
3 Tage ≤ T < 5 Tage	10,34 %	9,94 %
5 Tage ≤ T < 10 Tage	13,35 %	12,32 %
10 Tage ≤ T < 15 Tage	6,15 %	5,97 %
15 Tage ≤ T	14,30 %	13,34 %
Insgesamt*	100,00 %	100,00 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – FIPS

5. Gesundheit, Arbeitssicherheit und Personalbetreuung

5.1 Medizinische Dienste (Betriebsmedizinischer Dienst und Abteilung Ärztliche Beratung)

Tabelle 42 – Tätigkeitsvolumen* Betriebsmedizinischer Dienst, 2020/2021

Tätigkeitsvolumen Betriebsmedizinischer Dienst	2020	2021	Veränderung
Zahl der Bediensteten, die den Dienst konsultierten	1 470	1 267	-13,81 %
Zahl der Fälle**	1 896	1 513	-20,20 %
Zahl der internen Konsultationen	4 394	4 437	0,98 %

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

** Mit Diagnose.

Quelle: EPA – Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Cority

Tabelle 43 – Tätigkeitsfeld Betriebsmedizinischer Dienst, 2020/2021

Art der Tätigkeit* des Betriebsmedizinischen Diensts	2020	2021	Veränderung
Angeordnete Untersuchungen, Rundschreiben Nr. 367	410	380	-7,32 %
Reintegrationsgespräche	422	471	11,61 %
Gespräche mit Managern	426	328	-23,00 %
Sitzungen des Gesundheitsberatungsteams**	71	25	-64,79 %
Besuche am Arbeitsplatz durch Ergonomen/Betriebskrankenpfleger/ErgoWUCs***	226	11	-95,13 %
Virtuelle Besuche am Arbeitsplatz durch Ergonomen/Betriebskrankenpfleger/ErgoWUCs****	0	1 103	n. z.
Vorsorgeuntersuchungen	425	511	20,24 %
Einstellungsuntersuchungen	33	47	42,42 %
Erste Hilfe	29	28	-3,45 %
Sehtests***	14	0	-100,00 %
Interne Physiotherapiebehandlungen***	3 622	3 475	-4,06 %
Gripeschutzimpfungen	2 733	2 681	-1,90 %
COVID-19-Schutzimpfungen	0	1 369	n. z.

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

** 455 Direktoren und Teamleiter wurden 2020 eingeladen.

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

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

Quelle: EPA – Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Cority

Die Nutzung der externen Mitarbeiterberatung (Employee Assistance Programme, EAP) lag 2021 bei 3,43 %. Von den 227 Kontaktaufnahmen betrafen 186 Beratung und 41 Work/Life-Dienstleistungen.

Tabelle 44 – Tätigkeitsvolumen Abteilung Ärztliche Beratung, 2020/2021

Tätigkeiten der Abteilung Ärztliche Beratung	2020	2021	Veränderung
Anträge auf Verlängerung der Unterhaltsberechtigtenzulage aus medizinischen Gründen (Art. 69 (5) Statut)	40	44	10,00 %
Anträge auf Unterhaltsberechtigtenzulage für behinderte Kinder (Art. 69 (1) II. Statut)	61	61	0,00 %
Anträge auf Kostenerstattungen für behinderte Kinder (Art. 69 II. (10) Statut)	27	26	-3,70 %
Untersuchung für das ärztliche Gutachten bei Bediensteten im verlängerten Krankheitsurlaub oder bei Dienstunfähigkeit	943	1 005	6,57 %
Kuranträge	122	149	22,13 %
Anzahl der genehmigten A-Kuren	80	62	-22,50 %
Anzahl der genehmigten B-Kuren	18	23	27,78 %
Anträge auf Sonderurlaub	58	56	-3,45 %
Anträge auf Krankheitsurlaub an einem anderen Ort als dem Wohnort (Art. 62a (5) Statut)	70	118	68,57 %
Überprüfungen bei Krankheitsurlaub (Art. 62a (6) Statut)	1	0	-100,00 %
Beratung in Krankenversicherungsfragen und -streitigkeiten	166	180	8,43 %
Anträge auf Urlaub aus familiären Gründen	84	71	-15,48 %
Untersuchungen nach Art. 26 (2) Statut	12	9	-25,00 %
Angelegenheiten im Rahmen der Pflegeversicherung (Anzahl der Fälle)*	84	90	7,14 %
Konsultationen nach Arbeitsunfall mit Verletzung	34	16	-52,94 %

* Bis 31. Oktober 2020. Danach wurde diese Tätigkeit an HR-Ansprechpartner übertragen. Zahlen für 2020 mit neuesten Zahlen aktualisiert. Zahlen für 2021 vorläufig (14. März 2022).

Quelle: EPA – Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Cority

5.2 Arbeitsunfälle

Tabelle 45 – Gemeldete Arbeitsunfälle, 2020/2021

Dienstort	2020	2021
München	12	6
Den Haag	9	5
Berlin	0	0
Wien	1	0
Brüssel	0	0
Insgesamt	22	11

Quelle: EPA – Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Die Pandemie spiegelt sich in der Zahl der Arbeitsunfälle wider. Nur vier Arbeitsunfälle ereigneten sich auf dem Betriebsgelände, sechs auf dem Weg zur/von der Arbeit und einer während der Telearbeit. Insgesamt gab es dadurch 47 Krankheitstage.

5.3 Ausgaben für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Die Gesamtausgaben für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit nahmen gegenüber 2020 um 15 % zu. In erster Linie ist dies den höheren Kosten geschuldet, die in Verbindung mit den vom Amt durchgeführten COVID-19-Schutzimpfungen anfielen.

Tabelle 46 – Aufschlüsselung der sonstigen Ausgaben für Gesundheitsschutz (in EUR), 2020/2021

Kategorie	2020	2021	Veränderung
Vorsorgeuntersuchungen	204 615	260 732	27,43 %
Einstellungsuntersuchungen	15 269	9 579	-37,27 %
Ausgaben für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	1 285 141	1 462 882	13,83 %
Insgesamt	1 505 025	1 733 193	15,16 %

Quelle: EPA – FIPS

5.4 Ausgaben für allgemeine Personalbetreuung

2021 gingen die Ausgaben aus dem Sozialbudget gegenüber 2020 zurück, hauptsächlich wegen (pandemiebedingt) geringeren Kantinenzuschüssen. Die Zuschüsse für die Amicale und die Pensionärsvereinigung stiegen. Im Laufe des Jahres 2021 wurde das Teamstärkungsbudget der GD 1 in das Motivationsbudget überführt und für das ganze Amt zentralisiert. Der Betrag pro Bedienstetem wurde auch für Bedienstete außerhalb der GD 1 angehoben.

Tabelle 47 – Aufschlüsselung der Ausgaben für allgemeine Personalbetreuung (in EUR), 2020/2021

Kategorie	2020	2021	Veränderung
Kantinenzuschüsse	766 225	257 863	-66,35 %
AMICALE, Kultur- und Sportklubs, gesellschaftliche Ereignisse	1 330 000	1 360 000	2,26 %
Zuschuss Pensionärsvereinigung	106 000	118 500	11,79 %
Gesellschaftliche Ereignisse im Amt	144 858	170 958	18,02 %
Motivationsbudget	196 655	664 520	237,91 %
Budget zur Teamstärkung in der GD 1	378 172	44 121	-88,33 %
Insgesamt	2 921 910	2 615 962	-10,47 %

Quelle: EPA – FIPS

6. Sozialer Dialog

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

Tabelle 48 – Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Personalvertretung (in Tagen), 2020/2021

Statutäre Gremien	2020	2021
Allgemeiner Konsultativer Ausschuss (AKA)	21,25	19,50
Beschwerdeausschuss	132,50	107,00
Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	65,10	34,80
Insgesamt	218,85	161,30

Verwaltungsrat und seine Organe	2020	2021
Verwaltungsrat und Ausschüsse	17,70	17,80
Reservefonds für Pensionen und soziale Sicherheit	2,60	2,00
Insgesamt	20,30	19,80

Thematische Sitzungen und Arbeitsgruppen	2020	2021
Diverse Sitzungen mit dem Management	1 066,00	1 169,20
Datenschutz	7,40	9,00
Einstellung	4,10	20,10
Ausschuss für Baudarlehen	2,50	0,00
AKA-Untergruppe Soziale Sicherheit, Versorgungsbezüge und Besoldung (USVB)	6,30	4,10
Wahlen der Personalausschüsse	0,30	n. z.
Ad-hoc-Arbeitsgruppen	46,90	63,90
Insgesamt	1 133,20	1 266,30

Personalvertretung – interne Tätigkeiten/Schulungen	2020	2021
Personalvertretung, interne Tätigkeiten	3 308,80	3 179,20
Vorbereitung und Reisezeit	111,10	90,20
Schulungsreise	21,10	15,60
Insgesamt	3 441,00	3 285,00

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 49 – Zahl der an Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Personalvertretung beteiligten Bediensteten (nach Dienstort), 2020/2021

	2020	2021			
Dienstort	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Veränderung
Berlin	6	1	5	6	0,00 %
München	21	4	15	19	-9,52 %
Den Haag	24	7	11	18	-25,00 %
Wien	7	3	3	6	-14,29 %
Insgesamt	58	15	34	49	-15,52 %

Quelle: EPA – FIPS

Tabelle 50 – Zeitfreistellung für Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Personalvertretung, 2020/2021

Zeitfreistellung (in Tagen)	2020	2021
Verfügbare Zeit	5 550	5 600
Verwendete Zeit	4 811	4 730
Zeitfreistellung für Nominierte des Zentralen Personalausschusses (in Tagen)		
Disziplinarverfahren	1	1
Auswahlverfahren	0	14
Insgesamt verwendet	4 812	4 745

Quelle: EPA – FIPS

6.1 Treffen mit Sozialpartnern

Tabelle 51 – Zahl der Treffen mit Sozialpartnern, 2020/2021

Sitzungen der statutären Gremien	2020	2021
Allgemeiner Ausschuss für Gesundheit, Ergonomie und Sicherheit am Arbeitsplatz	5	7
Allgemeiner Konsultativer Ausschuss (AKA)	8	7
Ausschuss für Baudarlehen	0	4
Örtlicher Ausschuss für Gesundheit, Ergonomie und Sicherheit am Arbeitsplatz, Berlin	2	4
Örtlicher Ausschuss für Gesundheit, Ergonomie und Sicherheit am Arbeitsplatz, München	4	3
Örtlicher Ausschuss für Gesundheit, Ergonomie und Sicherheit am Arbeitsplatz, Den Haag	4	4
Örtlicher Ausschuss für Gesundheit, Ergonomie und Sicherheit am Arbeitsplatz, Wien	3	3
Örtlicher Personalausschuss Berlin	4	2
Örtlicher Personalausschuss München	2	2
Örtlicher Personalausschuss Den Haag	2	2
Örtlicher Personalausschuss Wien	3	2
Harmonisierungsausschuss	1	1
Insgesamt	38	41
Teilnahme der Personalvertreter an Sitzungen/Tagungen des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse		
Verwaltungsrat	4	4
Reservefonds für Pensionen und soziale Sicherheit	3	3
Haushalts- und Finanzausschuss	2	2
Ausschuss für technische und operative Unterstützung	2	2
Ausschuss Patentrecht	1	1
Aufsichtsrat der Europäischen Patentakademie	1	1
Insgesamt	13	13

Thematische Sitzungen und Arbeitsgruppen		
Arbeitsgruppe Rundschreiben Nr. 355 (Wahlordnung für die Wahl der Personalausschüsse) und Nr. 356 (Dem Personalausschuss zur Verfügung zu stellende Ressourcen und Einrichtungen)	3	3
Arbeitsgruppe Leistungsmanagement	3	n. z.
Arbeitsgruppe zu befristeten Verträgen	n. z.	3
Aufsichtsausschuss Personalwahlen	2	n. z.
Arbeitsgruppe Vielfalt und Inklusion	3	3
Arbeitsgruppe zu den finanziellen Maßnahmen	2	n. z.
Arbeitsgruppe zur Reform der Erziehungs- und Kinderbetreuungszulage	5	4
Arbeitsgruppe zur Reform des Beschwerdeausschusses	3	3
Sitzungen Präsident – Zentraler Personalausschuss	5	4
Sitzungen Präsident – Gewerkschaften	6	3
Sonstige Treffen mit Personalvertretern	24	14
Insgesamt	56	37
Sonstige Treffen (AKA-Untergruppe Soziale Sicherheit, Versorgungsbezüge und Besoldung; Aufsichtsausschuss für den Gehaltssparplan)		
Beratergruppe "Gehälter" (die "drei Weisen")	1	1
Beratergruppe "EPA-Versicherung" (tritt alle zwei Jahre zusammen)	n. z.	3
ISRP/Personalvertretung	1	1
Arbeitsgruppe Leitfaden zur Kostenerstattung	3	0
Aufsichtsausschuss für den Gehaltssparplan	3	3
AKA-USVB – Überprüfung des Gehaltsanpassungsverfahrens	6	n. z.
AKA-USVB – Gehaltsanpassungsverfahren	n. z.	1
Sonstige Themen im Bereich Soziale Sicherheit, Versorgungsbezüge und Besoldung	2	2
Insgesamt	16	11

Quelle: EPA – Präsidialbüro/Sekretariat für sozialen Dialog

Darüber hinaus fand im Jahr 2021 eine Sitzung des Beurteilungsausschusses statt (2020: vier Sitzungen).

Tabelle 52 – Zahl der Sitzungen (Beschwerdeausschuss, Disziplinausschuss und Paritätischer Ausschuss zu den Artikeln 52 und 53), 2020/2021

Zahl der Sitzungen	2020	2021
Beschwerdeausschuss	36*	38**
Disziplinausschuss	1	1
Paritätischer Ausschuss zu den Artikeln 52 und 53	0	0

* Hinweis: 19 der 36 Sitzungen fanden online statt, nicht in Präsenz.

** Hinweis: Alle Sitzungen fanden online statt, nicht in Präsenz.

Quelle: EPA – Sekretariat des Beschwerdeausschusses und Sekretariat des Disziplinausschusses

6.2 Arbeitsniederlegungen

Tabelle 53 – Zahl der Streiktage, 2020/2021

Zahl der Streiks	2020	2021
Anzahl Streiktage	1	0
Anzahl Tage VZÄ*	1 236	0

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

Quelle: EPA – FIPS

7. Konfliktlösung

7.1 Informelle Konfliktlösung

Ein Netz von 12 Vertrauenspersonen (vier in München, vier in Den Haag, zwei in Berlin und zwei in Wien) unterstützte die Ombudsstelle (bis zum 1. Februar 2021 die Abteilung Konfliktlösung⁵) 2021 bei der informellen Konfliktlösung. Die Vertrauenspersonen sind reguläre Bedienstete, die bis zu 50 % ihrer Arbeitszeit auf die Unterstützung und Förderung der informellen, einvernehmlichen Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz verwenden.

Tabelle 54 – Art der von der Ombudsstelle behandelten Fälle, 2020/2021

Natur des Konflikts	2020		2021	
	Anzahl der Fälle	Anteil in %*	Anzahl der Fälle	Anteil in %*
Manager/hierarchisch unterstellte Mitarbeiter	186	65,49 %	144	66,67 %
Zwischen Kollegen	26	9,15 %	25	11,57 %
Zwischen Managern	10	3,52 %	11	5,09 %
Auskunftsersuchen	5	1,76 %	13	6,02 %
Beratung bei arbeitsplatzbezogenen Problemen	57	20,07 %	23	10,65 %
Insgesamt	284	100,00 %	216	100,00 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Ombudsstelle

⁵Die Abteilung Konfliktlösung hat zur Aufgabe, die Konfliktprävention und die frühzeitige einvernehmliche Beilegung von Konflikten am Arbeitsplatz zu fördern.

Tabelle 55 – Sachstand der von der Ombudsstelle behandelten Fälle, 2020/2021

Sachstand	2020		2021	
	Anzahl der Fälle	Anteil in %*	Anzahl der Fälle	Anteil in %*
Konflikt über Coaching gelöst	202	71,13 %	120	55,56 %
Konflikt über Vermittlung gelöst	29	10,21 %	24	11,11 %
An ein formales Verfahren weiterverwiesen (Überprüfung durch das Management, Beurteilungsausschuss, Ermittlung usw.)	1	0,35 %	1	0,46 %
Noch nicht gelöste Fälle	52	18,31 %	71	32,87 %
Insgesamt	284	100,00 %	216	100,00 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Ombudsstelle

7.2 Überprüfung durch das Management

Die von der Ombudsstelle (bis zum 1. Februar 2021 von der Abteilung Konfliktlösung) koordinierte Überprüfung durch das Management ist eine Vorstufe der Konfliktlösung zur Verhinderung von arbeits- oder verwaltungsrechtlichen Verfahren. 2021 wurden 109 Anträge auf Überprüfung von insgesamt 1 798 Antragstellern registriert.

Tabelle 56 – Allgemeine Kategorisierung der Anträge auf Überprüfung durch das Management, 2020/2021

Übergeordnete Kategorie	2020			2021		
	Registrierte Fälle	Anteil in %*	Zahl der Antragsteller	Registrierte Fälle	Anteil in %*	Zahl der Antragsteller
Statut/Vorschriften	9	7,09 %	120	16	14,68 %	1 687
Einzelfall	118	92,91 %	181	93	85,32 %	111
Insgesamt	127	100,00 %	301	109	100,00 %	1 798

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Ombudsstelle

Tabelle 57 – Natur der vom Management überprüften Fälle, 2020/2021

Kategorie	2020			2021		
	Überprüfung durch das Management	Anteil in %*	Zahl der Antragsteller	Überprüfung durch das Management	Anteil in %*	Zahl der Antragsteller
Laufbahn/Beförderung/ Aufsteigen in den Gehaltsstufen/Bonus	55	43,31 %	57	47	43,12 %	58
Gehalt/Zulagen/ Zahlungen	22	17,32 %	63	27	24,77 %	1 547
Ruhegehalt/ Dienstunfähigkeit	7	5,51 %	136	12	11,01 %	15
Rechte des Personalausschusses/ Kollektive Rechte	2	1,57 %	4	4	3,67 %	159
Urlaub/Arbeitszeit	15	11,81 %	15	8	7,34 %	8
Disziplinarverfahren		0,00 %			0,00 %	
Versetzung/Ernennung/ Vertrag	2	1,57 %	2	0	0 %	0
Kranken- /Pflegeversicherung	4	3,15 %	4	4	3,67 %	4
Ermittlung/Würde	5	3,94 %	5	2	1,83 %	2
Personalbeurteilung	1	0,79 %	1	0	0 %	0
Sonstige	14	11,02 %	14	5	4,59 %	5
Insgesamt	127	100 %	301	109	100 %	1 798

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

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Ombudsstelle

Tabelle 58 – Ergebnis der Überprüfungen durch das Management, 2020/2021

Sachstand/Ergebnis	2020		2021	
	Anträge	Anteil in %*	Anträge	Anteil in %*
Als unzulässig zurückgewiesen	50	39,37 %	12	11,01 %
Entscheidung aufrechterhalten	36	28,35 %	49	44,95 %
Stattgegeben (ganz oder teilweise)	13	10,24 %	10	9,17 %
Zurückgenommen	10	7,87 %	11	10,09 %
Keine Überprüfung (Filterfunktion)	17	13,39 %	15	13,76 %
Anhängig	1	0,79 %	12	11,01 %
Insgesamt	127	100 %	109	100 %

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Ombudsstelle

Von den 109 Anträgen des Jahres 2021 führten rund 18 % der abgeschlossenen Fälle zu einer Beschwerde (Stand: 10. Februar 2022). Zum Vergleich: 2020 gab es 127 Anträge. Davon hatten etwa 19 % der abgeschlossenen Fälle zum 1. Februar 2021 zu einer Beschwerde geführt.

Bei den 18 % handelt es sich um eine vorläufige Zahl. Die endgültige Zahl der internen Beschwerden im Anschluss an eine Überprüfung durch das Management wird erst im Juli 2022 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 2020 zeigen, dass von den 127 eingegangenen Überprüfungsanträgen ca. 64 % in diesem Stadium erledigt wurden und nicht zu Beschwerden führten.

7.3 Interne Beschwerden

2021 wurden von 695 Bediensteten (sowohl von Einzelpersonen als auch von Beschwerdeführern im Rahmen von Sammelbeschwerden) insgesamt 659⁶ neue Beschwerden eingelegt. Dies ist ein deutlicher Anstieg gegenüber dem Jahr 2020 (120 Beschwerden). Erklären lässt sich diese Zunahme durch die Sammelbeschwerde gegen die Beschlüsse zum Gehaltsanpassungsverfahren (CA/D 4/20 und CA/D 9/20), in deren Rahmen dem Beschwerdeausschuss 589 einzelne Beschwerdeschriften vorgelegt wurden.

2021 betrug die Bearbeitungszeit zwischen der Einlegung der Beschwerde und der endgültigen Entscheidung durch den Präsidenten im Durchschnitt 39,8 Monate (2020: 49,6 Monate).

⁶ In dieser Zahl enthalten sind 587 "Unterbeschwerden", die im Zuge einer Sammelbeschwerde gegen die Beschlüsse CA/D 4/20 und CA/D 9/20 zum Gehaltsanpassungsverfahren eingelegt wurden.

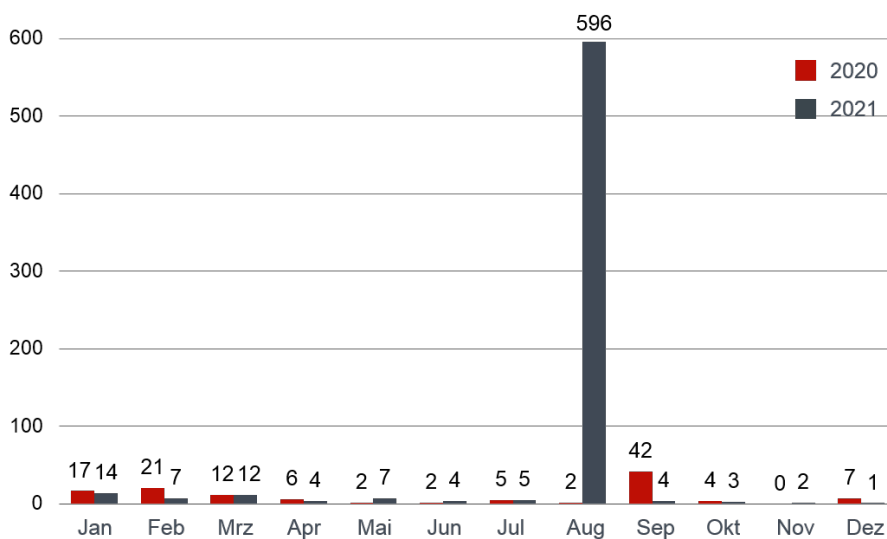
Zum Ende des Jahres 2021 stieg die Zahl der anhängigen Fälle vor dem Beschwerdeausschuss auf 744 Beschwerden (Ende 2020 waren 330 Beschwerden vor dem Beschwerdeausschuss anhängig). Auch hier ist die Zunahme durch die oben erwähnte Sammelbeschwerde begründet.

Tabelle 59 – Registrierte interne Beschwerden, 2020/2021

Jahr	Zahl der registrierten Beschwerden
2020	120
2021	659

Quelle: EPA – Sekretariat des Beschwerdeausschusses

Schaubild 14 – Zahl der monatlich eingelegten internen Beschwerden, 2020/2021



Quelle: EPA – Sekretariat des Beschwerdeausschusses

7.3.1 Beschwerden nach Kategorie

Tabelle 60 – Zahl der neuen Beschwerden nach Kategorie, 2020/2021

Kategorien (individuell)	2020			2021		
	Interne Beschwerden	Anteil in %*	Zahl der Beschwerdeführer	Interne Beschwerden	Anteil in %*	Zahl der Beschwerdeführer
Gehalt/Zulagen/Zahlungen	9	7,50 %	9	599	90,90 %	633
Laufbahn/Beförderung/Aufsteigen in den Gehaltsstufen/Bonus	57	47,50 %	57	33	5,01 %	33
Ruhegehalt/Dienstunfähigkeit	41	34,17 %	41	10	1,52 %	10
Ermittlung/Würde	6	5,00 %	6	6	0,91 %	6
Rechte des Personalausschusses/Kollektive Rechte	1	0,83 %	1	4	0,61 %	6
Urlaub/Arbeitszeit	2	1,67 %	2	2	0,30 %	2
Versetzung/Ernennung/Vertrag	1	0,83 %	1	1	0,15 %	1
Kranken-/Pflegeversicherung	1	0,83 %	1	1	0,15 %	1
Disziplinarverfahren	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0
Sonstige	2	1,67 %	2	3	0,46 %	3
Insgesamt	120	100,00 %	120	659	100,00 %	695

* Bei den Gesamtprozentsätzen können Rundungsdifferenzen auftreten.

Quelle: EPA – Sekretariat des Beschwerdeausschusses

Tabelle 61 – Vom Beschwerdeausschuss abgeschlossene Fälle, 2020/2021

Ausgang der Beschwerden	2020	2021	Veränderung
Fälle, in denen der Beschwerdeausschuss eine Stellungnahme abgab	246	231*	-6,10 %
Fälle, die durch Zurücknahme (vor Stellungnahme/Entscheidung des Präsidenten) abgeschlossen wurden	28**	11***	-60,71 %
Fälle, die mit Unterstützung durch den Beschwerdeausschuss durch gütliche Beilegung abgeschlossen wurden	0	6	n. z.

* 69 Beschwerden, zu denen Stellungnahmen ergingen, werden aufgrund verfahrensrechtlicher Aspekte bezüglich der Zusammensetzung des Beschwerdeausschusses zurückgenommen werden.

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

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

Quelle: EPA – Sekretariat des Beschwerdeausschusses

Tabelle 62 – Ausgang der internen Beschwerden im EPA, 2020/2021

Endgültige Entscheidung der Anstellungsbehörde (2020/2021 ergangene Stellungnahmen)	2020	2021*
Beschwerden, denen stattgegeben wurde	4,10 %	0,00 %
Beschwerden, denen teilweise stattgegeben wurde	24,10 %	10,70 %
Beschwerden, die zurückgewiesen wurden	71,80 %	89,30 %

* Hinweis: Bei Erhebung der Daten lag noch nicht zu allen 2021 ergangenen Stellungnahmen eine endgültige Entscheidung der Anstellungsbehörde vor.

Quelle: EPA – Sekretariat des Beschwerdeausschusses

7.3.2 Klagen von EPA-Bediensteten vor dem VGIAO

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

Tabelle 63 – Vor dem VGIAO fortgeführte interne Beschwerdefälle, 2019–2021

Jahr	Mit endgültiger Entscheidung abgeschlossene Beschwerdefälle	Zahl der vor dem VGIAO fortgeführten Fälle	Anteil in %
2021	271*	47**	17,34 %
2020	168	69	41,07 %
2019	214	87	40,65 %

* In einigen Beschwerden, die 2021 Gegenstand endgültiger Entscheidungen waren, werden die Stellungnahme und die endgültige Entscheidung wegen Verfahrensfragen bezüglich der Zusammensetzung des Beschwerdeausschusses zurückgenommen.

** Vorläufige Zahl – Stand 10. Februar 2022.

Quelle: EPA – Direktion Dienstrecht

Tabelle 64 – Ausgang der Klagen vor dem VGIAO, 2020/2021

Ausgang der Klagen vor dem VGIAO	2020	2021
Zahl der vor dem VGIAO anhängigen Klagen	317	322
Zahl der beim EPA eingegangenen neuen Klagen	112	59
Zahl der ergangenen Urteile*	29 (684)	37 (66)
Anteil der VGIAO-Klagen, denen stattgegeben wurde	17 %	56,8 %**
Anteil der VGIAO-Klagen, denen teilweise stattgegeben wurde	0 %	2,7 %
Anteil der VGIAO-Klagen, denen nicht stattgegeben wurde	83 %	40,5 %
Anteil der Urteile, in denen die Klage(n) summarisch zurückgewiesen wurde(n)	17 %	0 %

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

** In 5 (13,5 %) der Urteile, in denen der Klage stattgegeben wurde, wurde die Angelegenheit zur erneuten Prüfung an das EPA zurückverwiesen.

Quelle: EPA – Direktion Dienstrecht

7.3.3 Beilegungen 2021

2021 wurden in 40 Fällen gütliche Beilegungen geprüft, in 28 dieser Fälle konnte eine Zurücknahme der Beschwerde oder der VGIAO-Klage erzielt werden. Dies entspricht einer Erfolgsquote von 41 % seit Beginn dieser Initiative Ende 2018.

In Fällen von Bediensteten mit drei oder weniger Einzelbeschwerden ist die Erfolgsquote bei den Beilegungen sogar noch höher (54,3 %).

Tabelle 65 – Zahl der beigelegten Fälle und Zurücknahmen 2021

Ausgang	Interne Beschwerden	VGIAO-Klagen	Insgesamt
Zurücknahme (einschl. positiv beschiedener Fälle)	3	2	5
Außergerichtliche gütliche Beilegung	16	12	28

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

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

Quelle: EPA – Direktion Dienstrecht

7.4 Ethik und Compliance: Gewährleistung von Integrität und Verantwortlichkeit

Auch im Jahr 2021 legte die Direktion Ethik und Compliance ihren Fokus auf Vorbeugung und Eindämmung und förderte eine wertorientierte Kultur der Integrität, des ethischen Verhaltens und der Rechenschaftspflicht im EPA.

7.4.1 Ermittlungen

Tabelle 66 – Zahl der Ermittlungen, 2020/2021

Sachstand	2020	2021	Veränderung
Zu Beginn des Berichtsjahres anhängige Fälle	9	4	-55,56 %
Davon im Berichtsjahr abgeschlossen	8	7	-12,50 %
Neue Eingaben/Vorwürfe, die im Laufe des Jahres eingegangen sind	15	18	20,00 %
Nicht registrierte Fälle	4	13	225,00 %
Eröffnete Verfahren	11	5	-54,55 %
Davon im selben Jahr abgeschlossen	9	7	-22,22 %

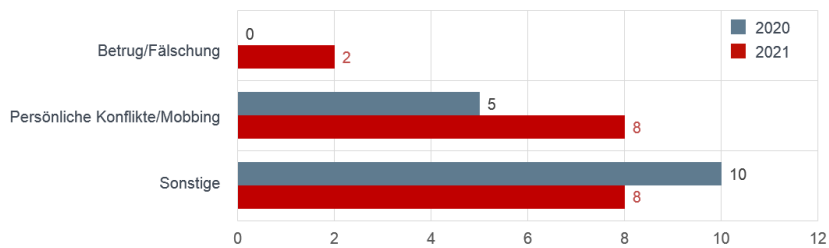
Hinweis: Befragungen und Beweisaufnahme erfolgten zum Teil aus der Ferne.

Quelle: EPA – Direktion Ethik und Compliance

Die Zahl der gemeldeten Vorwürfe stieg 2021 gegenüber dem Vorjahr um 20 %.

2021 wurden 18 Verfehlungen gemeldet (2020: 15).

Schaubild 15 – Vorwürfe nach Kategorie⁷, 2020/2021



Quelle: EPA – Direktion Ethik und Compliance

Wie 2020 dominierten auch im Jahr 2021 Fälle, die persönliche Konflikte betrafen; in dreien wurden Untersuchungen wegen Mobbingvorwürfen eingeleitet. Die Kategorie "Sonstige" umfasst persönliche Streitigkeiten, falsche Darstellungen und Pflichtverletzungen, die nicht die Bedienstetenpflichten betreffen⁸ (z. B. Datenschutz, Patenterteilungsverfahren).

⁷ Schaubild 15 umfasst nun gemeldete Vorwürfe (Eingaben/Beschwerden). Bei der vorherigen Methodik wurden nur eingeleitete Ermittlungsverfahren berücksichtigt.

⁸ Siehe Titel II (Rechte und Pflichten) Kapitel 1 (Verhalten der Bediensteten) des EPA-Statuts.

8. Glossar

Abordnung (Art. 43 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.

Abteilung Konfliktlösung

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

Ad personam (frühere Besoldungsgruppe A4(2))

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

Aktiver Dienst

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

Alternierende Telearbeit

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

Altes Versorgungssystem

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

Versorgungssystem belief sich 2021 auf 32,7 % 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

Verbeamteter Bediensteter.

Bediensteter

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

Befristete Ernennung

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

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.

Cigna

Externer Verwalter des Krankenversicherungssystems des EPA.

Cority

Webbasierte Anwendung für Gesundheitsmanagement und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Dienstalter

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

Dienstbefreiung: Kategorien

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

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

Dienstbezüge

Grundgehalt und gegebenenfalls Zulagen.

Dienstort

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

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.

Ermittlungseinheit

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

Ernennung

Die Ernennung erfolgt:

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

Externe Mitarbeiterberatung (Employee Assistance Programme)

Die externe Mitarbeiterberatung (Employee Assistance Programme) 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 (vormals am 1. Juli des betreffenden Jahres).

Gehaltssparplan

Der Gehaltssparplan wurde im Rahmen des neuen Versorgungssystems für ab 1. Januar 2009 eingestellte Bedienstete eingeführt. Die monatlichen Beiträge werden nach Maßgabe einer festgelegten Anlagestrategie angelegt. Beim Ausscheiden aus dem Dienst erhält der Bedienstete dann den Kapitalbetrag, der durch die langfristigen Anlagen angespart wurde. Die gesamte Pflichtbeteiligung am Gehaltssparplan belief sich 2020 (für Amt und Bedienstete zusammen) auf die Summe aus 3,9 % des Grundgehalts des Bediensteten, wobei der doppelte Betrag des Gehalts der Besoldungsgruppe G01-4 die Kappungsgrenze darstellt, und 32,7 % des über diese Grenze hinausgehenden Teils des Grundgehalts.

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.

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 (G01-4) herangezogen. Der Gesamtbeitragssatz zum neuen Versorgungssystem belief sich 2021 (für Amt und Bedienstete zusammen) auf 28,8 % des Grundgehalts, wobei als Kappungsgrenze der doppelte Betrag des Gehalts der Besoldungsgruppe G01-4 festgesetzt ist.

Die Beiträge zum neuen Versorgungssystem und die Beteiligung am Gehaltssparplan 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. bei Abordnung,
- b. um seinen Wehrdienst- oder Ersatzdienstverpflichtungen nachzukommen,
- c. aufgrund von Elternurlaub,
- d. aufgrund von Urlaub aus familiären Gründen,
- e. aus persönlichen Gründen.

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

Ombudsstelle

Die Ombudsstelle (bis zum 1. Februar 2021 die Abteilung Konfliktlösung) ist zuständig für die Verhinderung und frühzeitige Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz; sie fördert bevorzugt informelle Lösungen und Maßnahmen im Vorfeld von Rechtsstreitigkeiten.

Pflegeversicherung

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

Prüfer

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

RFPSS

Reservefonds für Pensionen und soziale Sicherheit.

Sammelbeschwerde

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

Single Spine

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

Sonstige Bedienstete

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

Sozialversicherungssystem

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

Statut

Statut der Beamten und sonstigen Bediensteten des Europäischen Patentamts.

Statutäre Gremien

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

Begriff	Rechtsgrundlage	Beschreibung
Ausschuss für Baudarlehen	Vorschrift über die Gewährung von Baudarlehen	Paritätischer Ausschuss, der den Präsidenten in Bezug auf die Gewährung von Baudarlehen berät.
Beurteilungsausschuss	Art. 110a Statut	Paritätischer Ausschuss, der prüft, ob eine Beurteilung willkürlich oder diskriminierend war.
Paritätischer Ausschuss zu den Artikeln 52 und 53	Art. 2 (1) g) Art. 52, 53, 53a und 53b Statut	Paritätischer Ausschuss, der begründete Stellungnahmen für den Präsidenten zu angemessenen Maßnahmen bei unzulänglichen fachlichen Leistungen eines Bediensteten abgibt.

Stellengruppen (Rundschreiben Nr. 365, Anhang I Statut)

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

Stellenprofile

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

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

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

SuccessFactors

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

Überprüfung durch das Management (Art. 109 Statut)

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

Unterhaltsberechtigter

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

Unterstützung für Patentverfahren

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

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. 45 Statut	Urlaub, bei dem der Bedienstete den aktiven Dienst für einen bestimmten Zeitraum aus persönlichen Gründen unterbricht

Versetzung in den Ruhestand (Art. 54 Statut)

Der Beamte wird in den Ruhestand versetzt:

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

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

Volles Grundgehalt

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

Vollzeitäquivalent (VZÄ)

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

Vollzeitäquivalent für die Zwecke der Krankenstandsstatistik (VZÄ^K)

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

Waisengeld oder Versorgung für Unterhaltsberechtigte (Kapitel V VersO)

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

Zulagen/andere Vergünstigungen

Über das Grundgehalt hinausgehende zusätzliche Bestandteile der Dienstbezüge:

Begriff	Rechtsgrundlage	Beschreibung
Unterhaltsberechtigtenzulage	Art. 69, Art. 70 Statut	Zahlung zur Unterstützung von Bediensteten beim Unterhalt von Kindern und anderen Angehörigen.
Haushaltszulage	Art. 68 Statut	Zahlung zur Unterstützung von Bediensteten, die Familienlasten zu tragen haben.
Kinderbetreuungszulage	Art. 70a Statut	Zahlung zur Unterstützung von Bediensteten, deren Kinder eine Kinderbetreuungseinrichtung besuchen. Am 1. September 2021 durch die Kleinkindzulage ersetzt.
Kleinkindzulage	Art. 70a Statut	Zahlung zur Unterstützung von Bediensteten mit Kindern unter vier Jahren.
Erziehungszulage	Art. 71, Art. 120a Statut	Zahlung zur Unterstützung von Bediensteten, deren Kinder regelmäßig und vollzeitig eine Lehranstalt besuchen.
Haushalt der ESM	Vereinbarung zwischen der Europäischen Patentorganisation und dem Obersten Rat der Europäischen Schulen	Jährlicher Beitrag des EPA zum Haushalt der Europäischen Schule München.
Vergütung während des Elternurlaubs/Urlaubs aus familiären Gründen	Art. 45a, Art. 45b Statut	Zahlung zur Unterstützung von Bediensteten, deren Besoldung während eines Elternurlaubs oder Urlaubs aus familiären Gründen gekürzt wird.
Budget der Kinderkrippen	Rundschreiben Nr. 301	Unterstützung von Kinderbetreuungseinrichtungen ausschließlich für EPA-Bedienstete.
Geburtenzulage	Art. 85 Statut	Einmalige Zahlung an Bedienstete bei der Geburt eines Kindes.
Zulage für Überstunden, Schichtdienst und Rufbereitschaft	Art. 57, Art. 58, Art. 58a Statut	Ergänzende Vergütung für Bedienstete als Entschädigung für Überstunden, besondere Arbeitszeiten oder Bereitschaftsdienst für das EPA außerhalb der normalen Arbeitszeiten.

Begriff	Rechtsgrundlagen	Beschreibung
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.
Sprachzulage	Art. 75 Statut	Zahlung an Bedienstete spezifischer Besoldungsgruppen, die für ihre Tätigkeit zwei oder drei Amtssprachen benutzen, die nicht ihre Muttersprache sind, und deren Sprachkenntnisse vom Amt bestätigt wurden.
Reisekosten	Art. 77 Statut	Erstattung an Bedienstete mit Dienstreiseauftrag zur Deckung der für Reisen vom/zum Dienstort entstandenen Kosten.
Sonstige Zulagen		Beträge nach bestimmten besonderen Haushaltsartikeln, u. a. Vergütung für einstweiligen Ruhestand, Wohnungszulage, Beförderungsentuschädigung, Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes, Arbeitgeberbeitrag zu nationalen Versicherungssystemen und befristete Pauschalzulagen.
Auslandszulage	Art. 72 Statut	Zahlung zur Deckung von Kosten, die daraus entstehen, dass Bedienstete in einem anderen Land als dem ihrer Staatsangehörigkeit leben und arbeiten.
Funktionszulage	Art. 12 (2) Statut	Ergänzende Vergütung, mit der Bedienstete für die Wahrnehmung zusätzlicher oder mit besonderen Auflagen verbundener Aufgaben honoriert werden.
Abgangsgeld	Art. 11 VersO Art. 11 neue VersO	Zahlung bei Ende des Beschäftigungsverhältnisses, zur Entschädigung eines ehemaligen nicht ruhegehaltsberechtigten Bediensteten für die Beteiligung am Versorgungssystem des Amtes.
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 2021

Deutschland

Nettogehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2021

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

Niederlande

Nettogehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2021

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

Österreich

Nettogehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2021

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

Belgien

Netto Gehaltstabellen in EUR ab 1. Januar 2021

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