



17.12.2013  
Sc13198cpd – 0.2.1/3.1

## **Zusammenfassender Bericht der Personalvertretung über die 138. Tagung des Verwaltungsrats, 12. und 13. Dezember 2013**

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

die 138. Tagung des Verwaltungsrats fand in München (Isargebäude) statt. Begrüßt wurden die Delegationen mit einer Demonstration Münchner Bediensteter, die sie an die anhaltenden sozialen Unruhen im Amt erinnern sollte.

### **Präsidium und Tätigkeitsbericht des Präsidenten**

Der Ratspräsident, Herr Kongstad, berichtete über die Sitzung des Präsidiums, einer besonderen Untergruppe des Rats, am 4. Dezember, wo der Amtspräsident seine Absicht bekundete, dem Rat im nächsten Jahr ein Dokument zum Thema "soziale Demokratie" vorzulegen. Außerdem wurde die [Petition](#) der Vereinigung der Mitglieder der Beschwerdekammern der EPO (AMBA) aus der GD 3 zur Kenntnis genommen, die dafür eintritt, dass die richterliche Unabhängigkeit der Beschwerdekammern weiterhin gewährleistet wird.

Wie schon auf der letzten Ratstagung wurden die sozialen Unruhen zunächst nicht im Rat erwähnt. Der Präsident erstattete (wie üblich) als einen der ersten Beiträge seinen "Tätigkeitsbericht", diesmal in Form einer Präsentation. Einer seiner ersten Punkte betraf die Leistung des Amts, zu der er erklären musste, dass sie wahrscheinlich knapp unter den Vorgaben liegt, sich allerdings gegenüber dem Vorjahr verbessert hat. Streikaktionen/Arbeitskämpfe nannte er nicht als mögliche Ursache für etwaige Einbrüche.

Er berichtete Folgendes:

- Trotz des "schwierigen sozialen Klimas" werde die Umsetzung der HR-Roadmap fortgesetzt: Beispielsweise werde im Jahr 2015 ein neues Laufbahnsystem eingeführt.
- Zu den ersten Ergebnissen der "gezielten Krankenstandskontrolle" (alias "Wohlbefinden") zähle bereits ein Rückgang der Krankheitstage um bis zu 2 Tage pro Jahr; eine Verbindung zwischen seinen Maßnahmen und diesem Sachverhalt wurde allerdings nicht nachgewiesen.
- Er sei bereit, sich um eine Lösung des schwelenden sozialen Konflikts zu bemühen.

Im Anschluss an die Präsentation ergriffen viele Delegationen das Wort und dankten (wie üblich) dem Präsidenten und dem Personal (nicht unbedingt in dieser Reihenfolge) für die

Ergebnisse. Einige mahnten uns alle, dass eine Lösung des sozialen Konflikts erwartet werde.

Die Delegation des Zentralen Personalausschusses äußerte sich wie folgt:

- Trotz zahlreicher Aufforderungen auf der letzten Ratstagung, dass sich alle Beteiligten an einen Tisch setzen und versuchen sollten, den sozialen Konflikt beizulegen, sind nur wenige Fortschritte zu vermelden (Beförderungsproblematik teilweise gelöst; Einigung über die Gehaltsanpassung).
- Es könnte der Eindruck entstehen, dass mit der angekündigten Reform der "sozialen Demokratie" nicht die Gründe für die sozialen Unruhen untersucht und beseitigt werden sollten, sondern eine Seite einfach versuche, das Problem dadurch zu lösen, dass sie den anderen Sozialpartner reformiere.  
Die Personalvertretung fasst dies als einen Affront gegen die gute Arbeit auf, die wir im Amt als Gegenpol zum Präsidenten und zur Amtsleitung geleistet haben und auch weiterhin leisten werden.
- Unter "sozialer Demokratie" würden wir eher verstehen, dass in Richtung eines echten Dialogs oder sogar einer Mitbestimmung eine Verbesserung angestrebt wird und dass die Bediensteten Zugang zu einem unabhängigen und funktionsfähigen Rechtssystem erhalten.
- Die Personalvertretung ist der festen Auffassung, dass man zunächst versuchen sollte, den schwelenden sozialen Konflikt zu lösen, **bevor** weitere Reformen auf der Grundlage einer "sozialen Demokratie" in Angriff genommen werden, die - soweit sie bislang vorgeschlagen wurden - die laufenden Diskussionen nur weiter erhitzen würden.
- Auf der anderen Seite freuen wir uns (immer), vom Präsidenten zu hören, dass er bereit ist, sich um eine Lösung des sozialen Konflikts zu bemühen. Solchen Worten müssen aber auch Taten folgen.

## **Vertrauliche Beratung**

Mit Bedauern stellen wir fest, dass die Delegationen vom Amt im Vorfeld nicht über die tragischen Selbstmorde zweier Kollegen informiert worden waren, aber dennoch eine aussagekräftige offene Diskussion über diese unangenehme Thematik vermieden haben. Unseres Wissens hat eine solche Diskussion stattdessen zwischen dem Präsidenten und den Delegationen in kleinerer Besetzung hinter verschlossenen Türen stattgefunden. Uns ist nicht bekannt, dass der Rat eine unabhängige Untersuchung veranlassen wird, die sich mit diesen schmerzhaften Fragen befassen soll, obwohl wir das Schreiben aus genau diesem Grund an die Delegationen gesandt haben.

Die Delegationen nahmen die anhaltenden Spannungen zwischen Personal und Amtsleitung zur Kenntnis.

Die oben angeführte "AMBA"-Petition soll an den Präsidenten zur Prüfung weitergeleitet werden.

## **Gehaltsverfahren und Gehaltsanpassung (CA/81/13)**

Die Gehaltsanpassung für 2013 (DE: +1,6 %, NL: +3,3 % und AT: +1,7 %) wurde mit nur vier Enthaltungen (DE, IE, AT, SI) genehmigt. Im Prinzip ist dies die letzte Anpassung, die nach dem geltenden Berechnungsverfahren vorgenommen wird, das vor 5 Jahren vereinbart wurde. Einige Delegationen machten einige der üblichen Anmerkungen, dass unsere Gehaltsanpassung zu hoch ausfalle.

Im weiteren Verlauf der Ratstagung schlug das Amt vor, eine zweijährliche allgemeine Anpassung aller Gebühren (Recherchegebühr, Prüfungsgebühr usw.) einzuführen. Dabei fanden die Delegationen es normal, dass das EPA alle zwei Jahre seine Gebühren an die Inflation anpasst, damit die Gebühreneinnahmen nachhaltig sind.

Die Anpassung der vom Amt erhobenen Gebühren führt zu einer Erhöhung um 4,3 % als Ausgleich für die kumulative Inflation in den Jahren 2012 und 2013. Dafür sprachen sich die Delegationen auch einstimmig aus. Interessanterweise erschien keiner Delegation die Anpassung besonders hoch.

Die Personalvertreter meldeten sich zu Wort und unterstützten diese Gebührenanpassung. Damit das Amt seine laufenden Betriebskosten für Strom, Heizung und Gebäude sowie Tausende andere täglich eingehende Rechnungen zahlen könne, müssten unsere Gebühren an die Inflation angepasst werden. Ansonsten wäre die Tätigkeit des Amts mittelfristig nicht nachhaltig. In gleicher Weise müssten auch die Einkünfte der Bediensteten und ihrer Familien, d. h. die vom EPA gezahlten Gehälter, an die Inflation angepasst werden. Dies sei nur normal und werde auch erwartet. Wir erläuterten, dass dies als wichtiger Bestandteil jedes Gehaltsanpassungsverfahrens zu betrachten ist, das den sozialen Frieden bewahren soll.

Wir empfahlen dem Rat, die Ergebnisse des in den letzten Jahren angewandten Gehaltsanpassungsverfahrens aus einer längerfristigen Perspektive zu betrachten. So müssen beispielsweise die jetzigen Anpassungen für Den Haag (+3,3 %) vor dem Hintergrund der Ergebnisse in den Vorjahren gesehen werden: 0 % im Jahr 2011 und 0 % im Jahr 2012.

## **Eine geringfügige, aber fatale Änderung der Geschäftsordnung des Rats (CA/109/13)**

Der Rat traf eine für die Transparenz der Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten folgenschwere Entscheidung.

Bislang wurden an den Rat gerichtete Anträge auf Überprüfung auf die Tagesordnung einer Ratstagung gesetzt, sodass jede Delegation Gelegenheit hatte, sie vorab einzusehen. Auch hatte jeder Bedienstete die Möglichkeit, diese (anonymisierten) Anträge zusammen mit den Anmerkungen der Amtsleitung im Intranet zu konsultieren.

Offenbar missfiel den Delegationen im Rat die große Zahl der eingehenden Anträge. Daher beschlossen sie, dass ihr Präsident in Zukunft die meisten Anträge - und insbesondere diejenigen, die aus seiner Sicht ohnehin direkt an den Präsidenten des Amts als zuständige Anstellungsbehörde zu richten gewesen wären - direkt an den Präsidenten weiterleiten soll. So wurde beschlossen, dass diese Anträge nicht mehr auf die Tagesordnung gesetzt werden sollen, sondern dass nur regelmäßig darüber Bericht erstattet wird.

Das Problem besteht aus unserer Sicht darin, dass der Rat davon auszugehen scheint, dass ein gegen einen allgemeinen Beschluss des Rats gerichteter Antrag auf Überprüfung stets als unzulässig betrachtet werden wird und lediglich seine Umsetzung auf individueller Ebene durch den Präsidenten des Amts von einem Bediensteten angefochten werden kann. Damit berauben sich die Delegationen im Verwaltungsrat selbst jeder Möglichkeit, über die Folgen ihrer Beschlüsse informiert zu werden. Wir haben sie in einer Wortmeldung auf den Verlust dieses wichtigen Feedback-Mechanismus aufmerksam gemacht. Allerdings hat keine Delegation das Wort ergriffen, um sich dazu zu äußern, und der Vorschlag wurde einstimmig genehmigt.

### **Überprüfungsanträge einer beträchtlichen Zahl von Bediensteten zu Streikregelung, Krankheitsurlaub und Invalidität (CA/104/13)**

Entsprechend der obigen Änderung der Vorschriften und der für solche Überprüfungsanträge auf früheren Tagungen üblichen Praxis folgte der Rat der Stellungnahme des VP 5 (sic) und wies die Anträge entweder einfach direkt zurück oder leitete sie an den Präsidenten des Amts weiter. Eine Wortmeldung der Personalvertretung wurde vom Ratspräsidenten nicht zugelassen: Er betrachtete die Personalvertretung in dieser Sache als Partei.

### **Stand der RFPSS (CA/72/13) und Übertragung von Barmitteln (CA/94/13 rev. 1)**

Einen sehr positiven Bericht über die RFPSS erstattete Herr Prof. Bank, der Vorsitzende des Aufsichtsrats. Er dankte der Fondsverwaltung für ihre ausgezeichnete Leistung im Jahr 2013, durch die sich der Gesamtwert der Fonds mittlerweile auf über 5 Milliarden EUR beläuft.

Die vom Amt vorgenommene Übertragung von 43 Mio. EUR an die RFPSS wurde von den Delegationen begrüßt, weil sie eine hohe Deckung gewährleistet und so die Sicherheit der Gesundheits- und Versorgungssysteme erhöht. Einige Delegationen sprachen sich sogar für weitere Übertragungen aus. Die Übertragungen werden in Zukunft möglicherweise positive Auswirkungen auf die erforderlichen Beiträge zu den RFPSS haben.

### **Budget und Stellenplan (CA/50/13 + Add. 1)**

Der Rat genehmigte das Budget und den Stellenplan in der ihm vorgelegten Fassung. Diese basieren darauf, dass der erwartete Nutzen der IT-Roadmap dem Amt weiterhin ermöglichen wird, die Prüferkapazität zu erhöhen, indem die in geringerem Umfang benötigten B-Stellen im Verwaltungs- und Unterstützungsbereich durch neue A1/A6-Stellen im Prüferbereich ersetzt werden.

Der Zentrale Personalausschuss