



Bericht über die 246. Sitzung des ABA am 29. und 30.11.2012 in München

Zusammenfassung

Die 246. Sitzung des ABA (Allgemeiner Beratender Ausschuss) war die neunte und letzte Sitzung des Jahres 2012. Obgleich dies eine relativ hohe Zahl ist, war es doch eine Sitzung weniger als 2011, als die zweitmeisten Sitzungen stattfanden – übertroffen nur noch von 2007, als es zwölf Sitzungen gab. Auf der Tagesordnung dieser 246. Sitzung stand neben den am Jahresende üblichen Punkten (Gehälter, Ernennungen, Kilometergeld- und Tagegeldsätze, Krankenversicherungsbeiträge für Ehegatten sowie die Genehmigung der Pauschalbeträge für Umzugskosten in Rundschreiben Nr. 326) noch ein zusätzlicher Punkt betreffend die Richtlinien für Überstunden, Schichtdienst und Rufbereitschaft.

Gehaltsanpassung 2012

Näheres dazu ist der Veröffentlichung des Zentralen Personalausschusses mit dem Titel "Adjustment of salaries from 1.7.2012" vom 30.11.2012 oder der Veröffentlichung des Münchner Personalausschusses mit dem Titel "Additional information concerning 2012 Munich salary adjustment" zu entnehmen, die Einzelheiten zur diesjährigen Gehaltsanpassung und zu noch offenen Fragen enthalten.¹ Die dem Verwaltungsrat im Dezember unterbreiteten Vorschläge sind auch als CA/84/12 in MICADO zu finden. Das Dokument wird nach den Sitzungen der Beratergruppe "Gehälter" und der "drei Weisen", aber noch vor der Rats-tagung stets dem ABA zur Stellungnahme vorgelegt, damit die Erfordernisse der statutären Konsultation nach Artikel 38 (3) Beamtenstatut erfüllt sind.

Es dürfte inzwischen allgemein bekannt sein, dass die berechnete Gehaltsanpassung für alle Dienstorte in diesem Jahr positiv ist. Aufgrund der negativen Anpassungen im Jahr 2010 und

der Anwendung der sogenannten "Nominalgarantieklausel", wonach negative Anpassungen mit künftigen Anpassungen verrechnet werden und die Gehälter auf dem alten Stand verbleiben, musste für die Niederlande ein Defizit ausgeglichen werden. Die theoretische Anpassung um +0,72 % im letzten Jahr war nicht groß genug gewesen, um das "Loch" von -3,64 % aus dem Jahr 2010 zu stopfen. Infolgedessen hat das Amt dem Rat vorgeschlagen, dass die Gehälter in den Niederlanden um 1,41 %, in Deutschland um 5,18 % und in Österreich um 3,33 % steigen sollten.

Soweit wir es beurteilen können, wurde die Anpassung in korrekter Anwendung des Verfahrens ermittelt. Daher gab der ABA eine einstimmige positive Stellungnahme zu dem Vorschlag ab.

Krankenversicherungsbeitrag für erwerbstätige Ehegatten

Näheres zu diesem Thema ist unseren Berichten über die 212., die 219., die 227. und 237. ABA-Sitzung zu entnehmen.

¹ Diese Dokumente sind zu finden unter:
www.suepo.org/archive/sc12106cp.pdf bzw.
munich.suepo.org/archive/sc12110mp.pdf

Wie dem Leser bekannt sein dürfte, hat die Amtsleitung Anfang 2008 Maßnahmen eingeleitet, wodurch Bedienstete für ihre Ehegatten (unter bestimmten Bedingungen, nämlich wenn diese erwerbstätig sind und keine eigene "Hauptkrankenversicherung" haben) einen zusätzlichen (über die normalen Gehaltsabzüge hinausgehenden) Beitrag entrichten müssen, wenn sie wollen, dass die Ehegatten im Gesundheitssystem des EPA versichert bleiben.

Unter diesen Bedingungen wird den Bediensteten für Ehegatten mit einem Einkommen unter 50 % des C1/3-Grundgehalts nichts berechnet, während für Ehegatten mit einem Einkommen zwischen 50 % und 100 % des C1/3-Grundgehalts ein niedrigerer Beitrag und für Ehegatten mit einem Einkommen über 100 % des C1/3-Grundgehalts ein höherer Beitrag erhoben wird. Dabei werden die Beiträge getrennt berechnet für Bedienstete, deren Ehegatten in den Niederlanden beschäftigt sind (wo das Amt eine sogenannte "integrierte Lösung" über einen einzigen externen Versicherer, derzeit ONVZ, anbietet), und für andernorts beschäftigte Ehegatten, bei denen davon ausgegangen wird, dass sie in Deutschland arbeiten.

Wie bei der normalen Krankenversicherung müssen die diesbezüglichen Beitragssätze regelmäßig überprüft werden, und die Amtsleitung hat beschlossen, dies jährlich zu tun.

Bislang haben wir im Wesentlichen jedes Jahr dieselben Einwände gegen die Vorschläge der Amtsleitung erhoben. Die Einführung dieser Maßnahmen hat in München zu einer Massenbeschwerde geführt, zu der der Interne Beschwerdeausschuss (IBA) inzwischen - wie einer Veröffentlichung der IGEPa München zu entnehmen² - eine (Mehrheits-)Meinung abgegeben hat. Darin vertritt er die Auffassung, dass die Erhebung eines zusätzlichen Ehegattenbeitrags von den Bediensteten gegen deren wohl erworbenes Recht auf einen die ganze Familie abdeckenden Höchstbeitragsatz von 2,4 % des Grundgehalts verstößt. Darüber hinaus kritisierte der IBA einhellig verschiedene Aspekte der Umsetzung der neuen Regelung. Vor allem befand er diese insofern für unfair und unausgewogen, als es

sich bei den Beiträgen um Pauschalbeträge handelt: Bedienstete der unteren Besoldungsgruppen oder in Teilzeitarbeit würden dadurch über Gebühr belastet. Ähnliches gilt, auch wenn der Ausschuss dies nicht explizit geäußert hat, für die Bemessungsgrenzen: liegt der Verdienst eines Ehegatten auch nur ein paar Euro über dem C1/3-Grundgehalt, so steigt der Beitrag (in Deutschland) auf mehr als Doppelte.

Ein weiterer Mangel ist, dass die Zusatzbeiträge weder steuerlich absetzbar sind noch für den so genannten "Arbeitgeberzuschuss" infrage kommen. (Verhaltene) Kritik übte der IBA auch daran, dass das Amt diese Punkte noch nicht in Angriff genommen hat. Eine Möglichkeit wäre eine Gruppenlösung, wie sie in den Niederlanden praktiziert wird. Wir haben dem Amt schon mehrfach vorgeschlagen, sich ernsthaft um eine solche Lösung zu bemühen.

Im ABA machten wir darauf aufmerksam, dass die Amtsleitung in der Vergangenheit stets die endgültigen Krankenversicherungszahlen für das letzte Jahr und die vorläufigen Zahlen für das laufende Jahr vorgelegt hat, in diesem Jahr jedoch nur dieses eine Dokument, das lediglich 2 % der Einnahmen des Krankenversicherungssystems betrifft. Wir bedauerten folglich, dass wir de facto um eine Stellungnahme zu diesen 2 % gebeten wurden, ohne Informationen zu den restlichen 98 % zu haben!

Außerdem verwiesen wir darauf, dass die erwähnte Stellungnahme des IBA (sollte sie in später eingereichten Beschwerden bestätigt werden) den Wechsel zu einem versicherungsmathematisch finanzierten System in Verbindung mit der Aufhebung der Höchstgrenze von 2,4 % infrage stellt.

Wir schlugen daher vor, so bald wie möglich die Arbeitsgruppe "Krankenversicherung" mit dieser Frage zu befassen, damit sie prüft, ob das Amt bis Ende 2013 auf ein für das Personal akzeptables Finanzierungssystem umstellen kann.

Bezüglich des im ABA unterbreiteten Vorschlags halten wir, wie in unseren Berichten über die 219. und die 237. Sitzung ausgeführt, die Beitragssätze für alle Länder bis auf die Niederlande für viel zu hoch bemessen.

² Das Dokument ist zu finden unter: munich.suepo.org/archive/su12116mp.pdf

Den Beitrag lässt das Amt von Mercer berechnen. Nach der geltenden Regelung soll die Beitragshöhe "an marktübliche, niedrige Prämien angelehnt sein, die angesehene private Krankenversicherungen anbieten und die dem gesetzlichen Mindestschutz im Land der Beschäftigung des Ehegatten entsprechen". In Deutschland ist der Selbstbehalt gesetzlich auf 5 000 EUR beschränkt. Man würde also davon ausgehen, dass sich die Beitragshöhe an einem ähnlichen Wert orientiert. Doch das tut Mercer nicht, sondern legt stattdessen einen Neuzugangsbeitrag zugrunde, d. h. eine Police für Neuversicherte. Die deutschen Privatversicherer bilden aber Reservefonds, um die im Alter steigenden Krankheitskosten aufzufangen, d. h. die Police für einen (beispielsweise) 40jährigen, der bereits seit 10 Jahren versichert ist, ist niedriger als die für einen neu versicherten 40jährigen. Die Differenz nimmt mit steigendem Alter zu. Das bedeutet, dass ein Neuzugangsbeitrag, insbesondere für ältere Versicherte, höher ist als der Beitrag für langjährige Versicherte. Ebenso unberücksichtigt bleiben so genannte Erstbehandler- oder Hausarzttarife, die vermutlich billiger wären.

Demzufolge halten wir den errechneten Beitragssatz nicht nur für zu hoch, sondern auch für nicht vorschriftskonform ermittelt.

Sowohl für Deutschland als auch für die Niederlande lehnten wir daher den vorgeschlagenen Beitrag für Ehegatten mit einem Einkommen zwischen 50 % und 100 % des C1/3-Grundgehalts ab. Wir wiesen darauf hin, dass der Präsident die Beitragshöhe zwar nach Ermessen festlegen kann, dass er aber von diesem Ermessen ordnungsgemäß Gebrauch machen muss.

Stattdessen multipliziert die Amtsleitung einfach 50 % des C1/3-Gehalts mit irgendeiner Zahl. Für Deutschland ist dies der allgemeine Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung des Vorjahres, der bei 7,3 % liegt. Für die Niederlande, wo 2010, 2011 und 2012 jeweils andere Zahlen zugrunde gelegt wurden, hat das Amt jetzt für 2013 denselben Wert wie für 2012 vorgeschlagen, nämlich den versicherungsmathematisch berechneten Beitragssatz der Bediensteten von 3,07 %. Dabei handelt es sich jedoch um einen Beitrag, den kein Bediensteter derzeit tatsächlich zahlt und der zufällig auch höher ist als die Werte von

2010 und 2011 (bei denen es sich um den für das jeweilige Jahr berechneten endgültigen Beitragssatz handelte). Die Entscheidung für diese Zahlen (die zu sehr unterschiedlichen Beitragssätzen in Deutschland und in den Niederlanden führt) war für uns nicht nachvollziehbar und wurde auch nicht begründet. Ebenso wenig wurde dem ABA bisher eine diese Entscheidung rechtfertigende Methode zur Stellungnahme vorgelegt.

Aus all diesen Gründen gaben wir eine negative Stellungnahme zu den Vorschlägen ab. In unserer Stellungnahme machten wir eine Reihe von Anmerkungen dazu, wie der Beitrag für Ehegatten mit einem Einkommen über 100 % des C1/3-Grundgehalts in Deutschland berechnet werden sollte. Außerdem schlugen wir vor, eine Reihe von Punkten der für die Krankenversicherung zuständigen Arbeitsgruppe vorzulegen, u. a.:

- Prüfung der Entwicklung des Systems seit Einführung der geltenden Regelungen im Jahr 2008,
- Unterbreitung von Vorschlägen für die Finanzierung des Krankenversicherungssystems ab 1. Januar 2014,
- Entwicklung eines Vorschlags für eine "integrierte Lösung" in Deutschland, ähnlich dem System, das das Amt in den Niederlanden eingerichtet hat,
- Überprüfung des Berechnungsverfahrens für die Beiträge von Ehegatten mit einem Einkommen zwischen 50 % und 100 % des C1/3-Grundgehalts **sowohl** in Deutschland **als auch** in den Niederlanden.

Die vom Präsidenten bestellten Mitglieder gaben eine positive Stellungnahme zu dem Vorschlag ab.

Richtlinien für Überstunden, Schichtdienst und Rufbereitschaft

Zu diesem Thema war bereits auf der 239. ABA-Sitzung ein Dokument vorgelegt worden. Einzelheiten sind daher unserem Bericht über diese Sitzung zu entnehmen.

Damals befürwortete der ABA den Vorschlag einstimmig mit einigen wenigen, relativ geringfügigen Änderungen. Im Anschluss an die ABA-Sitzung war der Vorschlag zwei Mal im Allgemeinen Ausschuss für Gesundheit, Ergonomie und Sicherheit am Arbeitsplatz

(COHSEC) erörtert worden, der ebenfalls (beide Male) eine positive Stellungnahme dazu abgab. Insofern waren wir etwas überrascht, das Dokument erneut auf der Tagesordnung zu finden.

Der ABA gab auch diesmal eine einstimmige positive Stellungnahme zu den Richtlinien ab. Allerdings sind wir der Meinung, dass die diesbezüglichen Probleme des Amtes nicht durch die Vorschriften bedingt sind, sondern eher durch die Praxis. So ist z. B. im Beamtenstatut ganz klar geregelt, dass Überstunden und Schichtdienst normalerweise in Form von Freizeit ausgeglichen werden und nur ausnahmsweise in Form einer Vergütung. Der Grund hierfür ist, dass Überstunden und Schichtdienst anstrengend sind und, wenn sie nicht durch ein angemessenes Maß an Freizeit ausgeglichen werden, auf lange Sicht zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen für die Betroffenen führen können. Dies liegt jedoch langfristig weder im Interesse des Amtes noch in dem des Bediensteten. In 90 % der Fälle erfolgt der Ausgleich aber offenbar durch eine Vergütung, worin vielleicht eine systematische Unterbesetzung der betreffenden Abteilungen zum Ausdruck kommt. Aus demselben Grund sollten Bedienstete im Schichtdienst keine Überstunden leisten müssen oder dürfen. Doch auch hier sind uns Fälle bekannt, in denen das durchaus vorkommt.

Der positiven Stellungnahme zu den Richtlinien fügten wir also eine Auflistung unserer Bedenken hinzu und unterbreiteten Verbesserungsvorschläge. Insbesondere verwiesen wir darauf, dass sich das Tool zur Stunden Erfassung in MyFIPS unter "Salaries and allowances" befindet. Dies erweckt den Eindruck, dass die normale Form des Ausgleichs eine Vergütung ist. Dies ließe sich leicht ändern, indem das Tool stattdessen unter "Time and leave" angesiedelt wird und dadurch betont wird, dass der Standardausgleich Freizeit ist. Wir schlugen ferner vor, dass die Bewilligung eines entgeltlichen Ausgleichs schwieriger gemacht werden sollte als jetzt, wo lediglich ein Kästchen angekreuzt werden muss. Außerdem sollte es nicht möglich sein, für ein und denselben Zeitraum Überstunden, Schichtdienst und Rufbereitschaft geltend zu machen.

Kilometergeld- und Tagegeldsätze

Nach Artikel 1 unseres Gehaltsanpassungsverfahrens richtet sich das EPA bei diesen beiden Sätzen einfach nach den Empfehlungen des Koordinierungsausschusses "Gehälter" (CCR) der Koordinierten Organisationen. Soweit wir erkennen konnten, war dies bei den vorgelegten Zahlen der Fall. Der ABA gab daher eine positive Stellungnahme zu den zwei Dokumenten ab.

Jährliche Anpassung der Umzugskosten

Mit Rundschreiben Nr. 326 hat die Amtsleitung eine pauschale Erstattung von Umzugskosten eingeführt. Gemäß diesem Rundschreiben sind die Pauschalbeträge für alle Dienstorte jährlich auf der Grundlage des arithmetischen Mittels der Gehaltsanpassung anzupassen.

Nach zwei Jahren, in denen die Pauschalbeträge wegen der auf einige Gehaltsanpassungen angewandten Nominalgehaltsgarantie eingefroren waren, wurde nun eine Erhöhung um 3,9 % ab 1. Januar 2013 vorgeschlagen.

Aus dem Rundschreiben geht nicht eindeutig hervor, wie Situationen zu handhaben sind, in denen Gehaltsanpassungen entweder für das laufende oder das vorhergehende Jahr negativ waren. Da der Vorschlag inhaltlich aber dem Rundschreiben entsprach, gab der ABA eine einstimmige positive Stellungnahme ab.

Ernennungen

Gemäß den Artikeln 98 (1) und 110 (4) Beamtenstatut musste der Präsident bislang dem ABA seine Kandidaten für das Amt des Vorsitzenden (und stellvertretenden Vorsitzenden) des Disziplinarausschusses sowie für den Vorsitzenden und die Mitglieder (sowie die stellvertretenden Mitglieder) des Internen Beschwerdeausschusses (IBA) zur Stellungnahme vorlegen.

Im Zuge der kürzlichen Reform des internen Beschwerdesystems entfällt dies ab 1. Januar 2013. Bereits in diesem Jahr hatte der Präsident dem ABA nur seine Kandidaten für das Amt des Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden des Disziplinarausschusses zur Stellungnahme vorgelegt.

Wir nahmen dies erneut zum Anlass, uns dazu zu äußern. Wir fänden es bedauernd, wenn durch diese Änderung die Glaubwürdigkeit des IBA - zumindest in den Augen einiger Mitarbeiter - leiden sollte. Zudem hätten wir angesichts des Datums des Inkrafttretens der Reform (1. Januar 2013) erwartet, dass die Amtsleitung dem ABA nach den derzeit noch geltenden Bestimmungen ein letztes Mal die Namen ihrer Kandidaten zur Stellungnahme vorlegen muss. Die vom Präsidenten bestellten Mitglieder stimmten uns in diesem Punkt zu. Was das bedeutet, wissen wir nicht. So können wir z. B. nicht ausschließen, dass der Präsident 2012 noch eine weitere ABA-Sitzung allein zu diesem Punkt einberuft.

Was den Disziplinarausschuss betrifft, bei dem für 2013 dieselben beiden Personen als Vorsitzender und stellvertretender Vorsitzender wie 2012 ernannt werden, gab der ABA eine positive Stellungnahme zu den Ernennungen ab, da uns während des Jahres keine Probleme mit der Funktionsweise des Ausschusses bekannt geworden sind.

Die Namen der Kandidaten werden von der Amtsleitung zu gegebener Zeit veröffentlicht.

Rückblick 2012

Der Allgemeine Beratende Ausschuss (ABA in Deutsch, GAC in Englisch, CCG in Französisch) ist fest in Artikel 38 Beamtenstatut verankert. Darin heißt es, dass der ABA die Aufgabe hat, "eine begründete Stellungnahme abzugeben zu allen Entwürfen zur Änderung des Statuts oder der Versorgungsordnungen, allen Entwürfen von Durchführungsvorschriften und ganz allgemein - außer bei erwiesener Dringlichkeit - allen geplanten Maßnahmen, die die Gesamtheit oder einen Teil des diesem Statut unterliegenden Personals oder der Empfänger von Versorgungsbezügen betreffen".

Der Präsident ist somit verpflichtet, den ABA zu konsultieren, bevor er über einen Vorschlag entscheidet, der die Gesamtheit oder einen Teil des Personals betrifft. Daraus folgt, dass die Hauptaufgabe des ABA darin besteht, zum reibungslosen Funktionieren des Amtes beizutragen, indem er den Präsidenten vor der Umsetzung von Vorschlägen bestmöglich berät. Es versteht sich von selbst, dass der Präsident sich für diese Ratschläge interessieren und sie berücksichtigen sollte. Aller-

dings muss der Präsident den ABA nur konsultieren, seinen Empfehlungen aber nicht folgen. Da die Konsultation des ABA das Minimum an Mitsprache darstellt, das den Mitarbeitern gemäß Statut zusteht, nimmt der Zentrale Personalausschuss die Beratungen im ABA äußerst ernst.

Der ABA besteht aus sechs vom Präsidenten des Amtes und sechs vom Zentralen Personalausschuss bestellten Mitgliedern. Der Vorsitz wechselt: in einem Jahr benennt der Präsident den Vorsitzenden, im nächsten der Personalausschuss. 2012 war der Präsident an der Reihe, den Vorsitzenden zu ernennen, und seine Wahl fiel auf Wim van der Eijk (VP 3).

In den letzten Jahren hatte der Präsident hauptsächlich Direktoren (aus der GD 4 und der GD 5) zu Mitgliedern des ABA ernannt. Einerseits verfügten diese oft über gute Fachkenntnisse in Bezug auf die erörterten Themen. Andererseits waren sie offensichtlich oft nicht befugt, wesentliche Änderungen an den vorgelegten Dokumenten vorzunehmen.

In diesem Jahr hatte der Präsident, wie an anderer Stelle bereits erwähnt (z. B. in unseren Berichten über die 237. und die 238. ABA-Sitzung), den MAC praktisch geschlossen in den ABA "geschickt". Mit anderen Worten: alle fünf damaligen Vizepräsidenten (einschließlich des HD 4.3, der kommissarischer VP 4 war) sowie ein weiteres MAC-Mitglied wurden zum Vorsitzenden (VP 3) bzw. zu Mitgliedern (VP 1, VP 2, kommissarischer VP 4, VP 5, Chief Financial Officer) des ABA ernannt. Außerdem wurde der Controller zum stellvertretenden Mitglied ernannt. Als der VP 2 im Jahresverlauf aus dem Amt ausschied, wurde er durch den HD Patentverwaltung ersetzt. Der HD 4.3 musste seine Stelle in der HD Human Resources zwar räumen, blieb aber bis Jahresende ABA-Mitglied.

Unserer Auffassung nach steht es dem Präsidenten nicht frei, als ABA-Mitglied zu bestellen, wen er will, und wie bereits in unseren Berichten über die 237. und die 238. ABA-Sitzung angedeutet, hatten wir einige Probleme mit den Ernennungen des Präsidenten. Ohne in Details zu gehen (diese sind den besagten Berichten zu entnehmen), sei hier nur erwähnt, dass wir gegen die Bestellungen des Präsidenten, als wir davon erfuhren, Beschwerde eingelegt haben. Da der Erfolg

unserer Beschwerde jedoch nicht gewiss ist, haben wir an den Sitzungen teilgenommen und wie üblich begründete Stellungnahmen abgegeben. Allerdings haben wir zu Beginn jeder Sitzung darauf hingewiesen, dass wir mit der Zusammensetzung des ABA nicht einverstanden sind und unsere Stellungnahmen daher unter Vorbehalt stehen, denn sollte sich die Zusammensetzung des ABA als regelwidrig herausstellen, so wäre der gesamte Konsultationsprozess fehlerhaft.

Als der Präsident den Zentralen Personalausschuss 2011 von seiner Absicht unterrichtete, den MAC in den ABA zu schicken, machte er auch deutlich, dass die von ihm bestellten Mitglieder beauftragt seien, die im ABA eingebrachten Vorschläge zu verteidigen. Das haben sie denn auch im ganzen Jahr getan. Es hatte sogar den Anschein, als ob sie noch weniger Befugnis hätten, Änderungen vorzuschlagen, als die ihnen vorausgegangenen A5-Beamten. Aufgabe des ABA ist aber die Beratung und nicht die Abgabe von "Gefälligkeitsgutachten".

Der Präsident hatte auch erklärt, dass die Stellungnahmen der vom Personalausschuss bestellten Mitglieder (deswegen) umso wichtiger seien, denn in diesen Stellungnahmen würden am ehesten Einwände gegen die Vorschläge erhoben. Insofern ist es bedauerenswert, dass der Präsident eine wachsende Tendenz zeigte, unsere ABA-Stellungnahmen zu ignorieren. Jüngstes Beispiel dafür ist seine Entschlossenheit, die Reform des Beschwerdesystems durchzusetzen und Richtlinien für Ermittlungen einzuführen. Und dies, obwohl wir in beiden Fällen eindeutig erklärt hatten, dass die Vorschläge mangelhaft und nicht umsetzungsreif sind.

Da die meisten der vom Präsidenten bestellten Mitglieder neu im ABA waren, konnte von ihnen nicht erwartet werden, dass sie die Historie früherer Diskussionen oder bei verschiedenen Themen die genauen Hintergründe kennen. Zudem waren sie im Vergleich zur jüngeren Vergangenheit etwas unverfrorener, was die Informationen angeht, die der ABA benötigt, um eine begründete Stellungnahme abgeben zu können. Andererseits waren sie in der Regel gut vorbereitet und bereit, sich unsere Argumente anzuhören. Klar war jedoch auch, dass sie weder den Auftrag noch den Spielraum hatten, sich mit uns zu einigen, selbst

dann nicht, wenn sie es unserer Vermutung nach persönlich vielleicht getan hätten.

Seiner Geschäftsordnung zufolge sollte der ABA grundsätzlich alle zwei Monate zusammentreten, also sechs Mal im Jahr, und zwar nach Maßgabe der zu behandelnden Fragen. 2012 fanden nun sogar neun Sitzungen statt. Dessen ungeachtet war die Zahl der erörterten Dokumente geringer als sonst. Insgesamt wurden 30 Dokumente vorgelegt (zum Vergleich: 2011 waren es 49 Vorschläge), darunter auch solche zu wiederkehrenden Themen wie sechs der in dieser Sitzung behandelten sieben Dokumente. Bei Letzteren sind die Beratungen oft kurz.

Interessanterweise hat die Amtsleitung für 2013 bereits einen vorläufigen Sitzungskalender vorgelegt, in dem zehn jeweils eintägige Treffen vorgesehen sind. Angesichts der Tatsache, dass im Jahresverlauf in der Regel weitere Sitzungen hinzukommen, würde dies zu einer extrem hohen Zahl kurzer Sitzungen führen. Wir bezweifelten, dass dies eine sinnvolle Vorgehensweise ist.

Bei Abfassung dieses Berichts lagen uns noch keine Ernennungen für 2013 vor. Es bleibt abzuwarten, ob das Experiment der "Aufnahme" des MAC in den ABA wiederholt wird. Ebenfalls abzuwarten bleibt, wie sich die Diskussionen im nächsten Jahr entwickeln, wenn der ABA dann ein Jahr Erfahrung hat.

Die vom Zentralen Personalausschuss bestellten Mitglieder des ABA