

Bericht über die 225. Sitzung des ABA am 1. und 2. September 2010 in Den Haag

Zusammenfassung

Die 225. Sitzung des ABA (Allgemeiner Beratender Ausschuss) war die sechste Sitzung, zu der der ABA 2010 zusammentrat. Von den verschiedenen Themen auf der Tagesordnung betrafen zwei die Reaktion des Amtes auf Urteile des VGIAO zu den Modellverträgen für Vizepräsidenten und zum Outsourcing im EPA. Bei zwei weiteren Punkten ging es um die Krankenversicherung, nämlich (zum zweiten Mal) um den Vorschlag, einen "Krankenversicherungsbeirat" einzurichten, sowie einen Vorschlag betreffend den Reservefonds der EPO für Krankenversicherung. Zum zweiten Mal in diesem Jahr standen die PAX-Referenzprüfer-Daten (Cluster) auf der Tagesordnung. Des Weiteren wurden Vorschläge zur Einführung einer Bewerberüberprüfung, zur internen Jobmobilität im EPA sowie zur Änderung von verschiedenen Artikeln des Statuts und Rundschreiben in Bezug auf unbezahlten Urlaub und Teilzeitarbeit vorgelegt. Erwähnenswert ist, dass mehrere der erörterten Punkte als "Überbleibsel" aus der vorherigen Präsidentschaft auf dem Schreibtisch des neuen Präsidenten gelandet sind, wie die Reaktion des Amtes auf VGIAO-Urteile und die Krankenversicherungsfragen. Die Art, wie der Präsident nach der ABA-Konsultation mit diesen Themen umgeht, könnte sich nachhaltig darauf auswirken, wie die Mitarbeiter zu seiner Präsidentschaft stehen.

Vizepräsidentenverträge

Mit seinen Urteilen 2875, 2876 und 2877 hat das Verwaltungsgericht der Internationalen Arbeitsorganisation (VGIAO) den 2006 eingeführten Modellvertrag für Vizepräsidenten insoweit aufgehoben, als mit diesem neuen Vertrag "Bestimmungen betreffend das Ruhegehalt von Vizepräsidenten eingeführt werden, die zuvor eine Tätigkeit im Amt ausgeübt haben" (Näheres ist dem IGEPA-Bericht über die 108. Sitzungsperiode des VGIAO zu entnehmen, der unter <http://www.suepo.org/archive/su10021cp.pdf> zu finden ist).

Die strittigen Bestimmungen sahen eine Anhebung des maximalen Ruhegehalts solcher Mitarbeiter von jetzt 70 % auf dann 80 % des letzten Grundgehalts vor sowie die Einzahlung einer über das normale Ruhegehalt hinausgehenden hohen Geldsumme in einen externen Pensionsfonds. In seinen Urteilen stimmte das Gericht den Klägern zu, dass dies

eine Änderung der Versorgungsordnung darstellte und das Amt somit den ABA hätte konsultieren müssen, bevor es die Änderungen umsetzte. Natürlich hatte das Amt es bei der Einführung der Modellverträge nicht für nötig befunden, dies zu tun.

Das Amt hätte jetzt zweifellos das Gerichtsurteil akzeptieren und die Sache dabei belassen können. Das hätte bedeutet, dass intern rekrutierten Vizepräsidenten "nur" der Ruhegehaltssatz zustehen würde, der auch für andere Beamte gilt. Stattdessen legte das Amt zur ABA-Sitzung den Vorschlag vor, die vom VGIAO aufgehobene Maßnahme - diesmal unter Wahrung der Formerfordernisse - wieder einzuführen. Gerechtfertigt wurde dies in einer Mitteilung an den ABA und in der Sitzung damit, dass die Gehaltspakete in der Privatwirtschaft "deutlich über dem liegen, was das EPA bieten kann". Das Amt müsse daher solche Bedingungen haben, um für hochquali-

fizierte interne Kandidaten attraktiv zu sein und von ihrer Erfahrung und ihren Kenntnissen profitieren zu können. Es bestünde sonst die Gefahr, dass außergewöhnlich geeignete interne Bewerber bei Erreichen des maximalen Ruhegehalts von 70 % entweder in Ruhestand gingen oder in die Privatwirtschaft wechselten!

Wir wiesen darauf hin, dass dies genauso für Prüfer oder Mitglieder der GD 3 gilt, die ebenfalls versucht sein könnten, in Ruhestand zu gehen und ihr Fachwissen der Privatwirtschaft zur Verfügung zu stellen. Tatsächlich verfügen erfahrene Prüfer oder GD3-Mitglieder vermutlich sogar eher über mehr Fachkenntnisse, für die die Privatwirtschaft bereit wäre, Geld zu zahlen, als Bewerber auf ein Vizepräsidentenamt.

In der ABA-Sitzung gaben wir zu bedenken, dass eine Maßnahme, die lediglich bestimmten Mitgliedern des Direktoriums (MAC) finanzielle Vorteile verschafft, einen ziemlich schlechten Eindruck erwecken würde. Zynikern würde neue Nahrung geliefert, und die Mitarbeitermotivation würde dadurch nicht gerade erhöht. Darüber hinaus kann bezweifelt werden, dass zusätzliche Pensionsvorteile den Ausschlag darüber geben können - oder sollten -, ob ein Mitarbeiter an einem Vizepräsidentenposten interessiert ist oder nicht. Ein seriöser Arbeitgeber sollte eher auf die persönliche Motivation, das Engagement und die Einsatzbereitschaft seiner Mitarbeiter setzen als auf den Wunsch nach einer erhöhten wirtschaftlichen Sicherheit oder sogar Gier.

Als ob das nicht schon genug wäre, sieht es so aus, als sollten diese zusätzlichen Privilegien der MAC-Mitglieder - über die RFPSS - von den Mitarbeitern finanziert werden.

Wir hielten die Maßnahme für unangebracht und gaben eine negative Stellungnahme zu dem Vorschlag ab. Die vom Präsidenten bestellten Mitglieder gaben eine positive Stellungnahme ab!

Outsourcing im EPA

Im Urteil 2919 wies das VGIAO das Amt an, "innerhalb von 60 Tagen ab Urteilsveröffentlichung den Allgemeinen Beratenden Ausschuss gemäß der Empfehlung des Internen Beschwerdeausschusses zur Praxis des "Outsourcing" zu konsultieren". Das Gericht schloss sich damit der **einstimmigen**

Stellungnahme des IBA an - die die damalige Präsidentin Frau Brimelow ignoriert hatte -, wonach die Outsourcingpraxis des EPA das Personal im Sinne des Artikels 38 (3) Statut betreffe und somit im ABA erörtert werden müsse (Näheres ist dem IGEPa-Bericht über die 109. Sitzungsperiode des VGIAO zu entnehmen, der unter <http://www.suepo.org/archive/su10093cp.pdf> zu finden ist).

Anstatt dieser Anweisung nachzukommen teilte der Präsident dem ABA lediglich lapidar mit, dass die vom Gericht gesetzte Frist zu kurz sei und er "baldmöglichst eine Analyse der Verwendung externer Vertragnehmer im EPA vorlegen werde".

Einerseits haben wir Verständnis dafür, dass es nicht gerade einfach ist, eine solche umfangreiche Untersuchung mitten in der Ferienzeit durchführen zu müssen. Andererseits handelt es sich hier ganz klar um ein Problem, das sich das Amt selbst zuzuschreiben hat. Schließlich hätte die damalige Präsidentin die einstimmige Stellungnahme des IBA respektieren können.

Schwerer wiegt die Tatsache, dass es für eine Organisation, die sich der Rechtsprechung des VGIAO unterworfen hat, sehr ungewöhnlich ist - aus welchem Grund auch immer -, eine klare Anweisung des Gerichts zu missachten.

Auch wenn eine Stellungnahme des ABA zu diesem Thema nicht erforderlich war, haben wir dem Präsidenten in einem Schreiben dargelegt, wie bedenklich wir das Vorgehen des Amts in dieser Sache finden. Außerdem empfahlen wir ihm, sich mit den erfolgreichen Klägern in Verbindung zu setzen und ihnen mitzuteilen, wann er gedenke, der Anordnung des Gerichts Folge zu leisten.

Einsetzung eines Krankenversicherungsbeirats

Dieses Thema wurde auf der 223. Sitzung des ABA erörtert (s. unseren Bericht über jene Sitzung).

Die Amtsleitung hatte damals einen Entwurf für ein CA-Dokument vorgelegt, wie wir noch keinen gesehen haben: er war im Grunde nur schnell "zusammenkopiert" aus den Artikeln 38 und 38a des Statuts und ihren Durchführungsvorschriften (Artikel 38 betrifft den ABA, Artikel 38a den Allgemeinen und die örtlichen

Ausschüsse für Gesundheit, Ergonomie und Sicherheit am Arbeitsplatz) und enthielt weder Hintergrundinformationen noch eine Einführung oder Begründung des Vorschlags, wie sie normalerweise in der CA-Dokumentenvorlage vorgesehen sind.

In der damaligen ABA-Sitzung wurde uns mitgeteilt, dass die Konsultation nur als erster Meinungsaustausch gedacht und zwar eine Stellungnahme des ABA erbeten sei, diese aber nur als Rückmeldung diene, die bei der Änderung (und Fertigstellung) des Dokuments berücksichtigt werden könnte, ehe es erneut dem ABA und (möglicherweise) dem Verwaltungsrat vorgelegt werde.

Wir gaben dennoch eine negative Stellungnahme zu dem im früheren Dokument dargelegten Konzept ab. Einige Aspekte des Vorschlags waren durchaus interessant, z. B. dass dem Beirat auch ein Mitglied der Vereinigung der Pensionäre angehören soll oder dass (theoretisch) eine frühe Einbeziehung des Personalausschusses in Beratungen über Vorschläge und Zahlen ermöglicht wird. Insgesamt stellt die Art der Umsetzung des Krankenversicherungsbeirats, wie sie die Amtsleitung vorschlägt, jedoch unseres Erachtens einen Angriff auf die Konsultationsrechte des Personals dar. Gewährleistet der ABA derzeit das in Artikel 38 Statut garantierte Mindestmaß an Konsultationsrechten des Personalausschusses, so würde der Krankenversicherungsbeirat nach dem damaligen Vorschlag den ABA in Krankenversicherungsfragen ersetzen, wäre aber aus mehreren Gründen schwächer als der ABA (Einzelheiten können auch hier unserem Bericht über die damalige Sitzung entnommen werden).

In unserer Stellungnahme zum ursprünglichen Dokument hatten wir daher der Präsidentin empfohlen, den Beirat als **zusätzliches** Expertengremium neben dem ABA und nicht anstatt des ABA einzusetzen. Vergleichbare Gremien gibt es bereits im EPA, so z. B. die Beratergruppe "Gehälter" oder den Pflegeversicherungsbeirat. Dies würde eine gründliche Vorbereitung der Themen durch Experten beider Seiten ermöglichen, bevor dem ABA ein Vorschlag unterbreitet wird.

Zu dieser Sitzung des ABA legte die Amtsleitung eine überarbeitete Fassung des Dokuments vor. Zu unserer Enttäuschung waren nur die formalen Mängel behoben

worden. Keiner unserer gravierenden Einwände gegen das vorgeschlagene Konzept war auch nur im Geringsten berücksichtigt worden.

Wie wir bereits im damaligen Bericht ausgeführt haben, stellt dieser Vorschlag einen schwerwiegenden Angriff auf die Konsultationsrechte des Personals dar. Die Angelegenheit wird ein guter Test dafür sein, ob der neue Präsident die Mitarbeiterkonsultation verbessern will oder der Empfehlung einiger seiner Ratgeber in der Amtsleitung folgen und tatsächlich als eine seiner ersten Amtshandlungen dem Verwaltungsrat eine Beschneidung der Konsultationsrechte des Personals vorschlagen wird.

Demnach gaben wir dieselbe negative Stellungnahme ab wie in der damaligen Sitzung. Damals hatten manche der vom Präsidenten bestellten Mitglieder einige unserer Bedenken hinsichtlich des Vorschlags geteilt, insbesondere dahingehend, dass der ABA einen Teil seines Mandats an ein Gremium abgeben würde, das weniger Rechte hätte. Dieses Mal gaben sie jedoch (in leicht anderer Besetzung) eine positive Stellungnahme zu dem Vorschlag ab.

Reservefonds für Krankenversicherung

2009 hat die Organisation mit CA/D 14/09 innerhalb der Reservefonds für Pensionen und soziale Sicherheit (RFPSS) einen Reservefonds zur Deckung der Verpflichtungen der Organisation aus der Krankenversicherung für Versorgungsempfänger eingerichtet. Es ist darauf hinzuweisen, dass die entsprechenden Verpflichtungen des Personals bereits durch den Pensionsreservefonds innerhalb der RFPSS abgedeckt sind. Grund dafür ist, dass die Versorgungsempfänger ihre Krankenversicherung aus Beiträgen finanzieren, die von ihren Versorgungsleistungen abgezogen werden. Diese haben sie bereits über ihre Versorgungsbeiträge bezahlt und finanziert.

Zu dieser ABA-Sitzung legte die Amtsleitung ein Dokument vor, in dem eine "Erweiterung" des mit CA/D 14/09 eingerichteten Reservefonds vorgeschlagen wurde. Dieser Schritt wurde mit der Umsetzung des Beschlusses CA/D 7/10 begründet, mit dem der Rat die Einführung eines Kapitaldeckungssystems zur Finanzierung der Krankenversicherung des

Amts genehmigt hatte. Im Dokument wurde vorgeschlagen, den so erweiterten Fonds dem neuen System zur Finanzierung der Krankenversicherung zugrunde zu legen. Der vorhandene Betrag bliebe jedoch von künftigen Einzahlungen getrennt, sodass immer ersichtlich wäre, welche Gelder aus der ursprünglichen Einzahlung stammen.

Das ursprünglich vorgelegte Dokument hatte keine logische Struktur und wies zahlreiche Schreibfehler und sonstige Mängel auf. In der ABA-Sitzung unterbreitete die Amtsleitung ein überarbeitetes Dokument, in dem die vorgesehene Trennung der Gelder gestrichen worden war. Dies stellte unserer Auffassung nach eine wesentliche Änderung dar, die wir bedauerten. Wir sind der Meinung, dass die ursprüngliche Zahlung einen Teil der Verpflichtungen des Amts aus dem System repräsentiert und daher von den Beiträgen des Personals getrennt werden sollte. Ansonsten könnte man vermuten, dass das Personal letztlich einen Teil der Schulden des Amts übernehmen muss. Die Streichung legt auch die Vermutung nahe, dass die Autoren des ursprünglichen Dokuments entweder nicht wussten, was sie eigentlich wollten, oder aber absichtlich die Fassung mit der Mitteltrennung vorlegten, um die Personalvertreter in Sicherheit zu wiegen, nur um das Dokument dann in der Sitzung zu ändern. In diesem Fall wären die für eine faire Konsultation geltenden Fristen nicht eingehalten worden.

Die vom Präsidenten bestellten Mitglieder des ABA machten geltend, dass es organisatorisch einfacher wäre, nur einen einzigen Fonds zu haben. Wären zwei Fonds zu verwalten, einer für die Deckung der Verpflichtungen des Amts aus der Vergangenheit und einer für neue Zahlungen, müsste ein Verfahren eingeführt werden, um zu gegebener Zeit entscheiden zu können, aus welchem Fonds die Mittel zu entnehmen sind.

Diese Mitglieder gaben dann eine positive Stellungnahme zu dem von ihnen selbst im ABA geänderten Vorschlag ab.

Uns konnten die vorgebrachten Argumente dagegen nicht überzeugen. Wir gaben eine negative Stellungnahme ab und schlugen mehrere alternative Vorgehensweisen vor.

Wir führten aus, dass die Vorgängerin des jetzigen Präsidenten hauptsächlich aus ideologischen Gründen vorgeschlagen hat, auf ein Kapitaldeckungssystem zur Finanzierung

der Krankenversicherung umzustellen. Dies ist an der unnötigen Hast erkennbar, mit der sie den Vorschlag auf der letzten Ratstagung vor ihrem Ausscheiden aus dem Amt genehmigen ließ. In unserer damaligen Stellungnahme kritisierten wir, dass der Vorschlag noch nicht umsetzungsreif sei und empfahlen einen maßvolleren Ansatz. Mit der Umsetzung und ihren Folgen wird das Amt noch die nächsten Jahre zu kämpfen haben. Aber es war noch nicht zu spät, das Vorhaben zu stoppen (oder zumindest aufzuschieben). Dies war unsere bevorzugte Option.

Außerdem würde, selbst wenn das Amt vorhat, die Reformen durchzuziehen und die Beitragssätze anhand eines versicherungsmathematischen Gutachtens festzulegen, dies nicht bedeuten, dass ein neuer Fonds geschaffen oder der vorhandene geändert werden muss. Die Versicherungsmathematiker könnten die Verpflichtungen des Amts für Versorgungsempfänger beziffern, sodass das Amt entsprechend festlegen kann, wie viel Geld in den mit CA/D 14/09 geschaffenen Fonds eingezahlt werden muss. Ab 2014 sollte dann für das Personal ein niedrigerer Beitragssatz angewandt werden, der auf den tatsächlichen Ausgaben beruht. Das heißt, die Ergebnisse des versicherungsmathematischen Gutachtens würden als Anhaltspunkt für die Bestimmung des Höchstsatzes für das Personal herangezogen. Dies hätte den Vorteil, mit dem in Einklang zu stehen, was das Amt 2009 bei der Genehmigung von CA/D 14/09 im Rat ausgeführt hatte.

Sollte das Amt nicht bereit sein, irgendeiner der genannten Empfehlungen zu folgen, so sollte statt einer Vermischung bereits geleisteter und künftiger Zahlungen in einem einzigen Fonds eher ein gesonderter Fonds für künftige Zahlungen eingerichtet werden. So könnte auch der bestehende Fonds seinen Zweck erfüllen, und es entspräche der Position des Amts 2009.

Wir wiesen auch darauf hin, dass alle drei vorstehend dargelegten Konzepte die von der Amtsleitung identifizierten Probleme lösen würden, nämlich

- die ungedeckten Verbindlichkeiten für Versorgungsempfänger zu finanzieren,
- einer alternden Population Rechnung zu tragen sowie

- eine "faire" Kostenverteilung zwischen dem EPA und dem Personal einzuführen.

Vermutlich würden die Mitarbeiter außerdem die obigen Alternativen eher hinnehmen als den Vorschlag des Amts.

Schließlich gaben wir zu bedenken, dass es die Glaubwürdigkeit des Amts und damit des neuen Präsidenten im Rat untergraben könnte, 2010 Konzepte zu präsentieren, die nicht mit den 2009 vorgeschlagenen in Einklang stehen. Unsere drei Vorschläge waren dagegen alle im Sinne des Beschlusses von 2009. Die beiden letzten Empfehlungen sind außerdem mit CA/D 7/10 aus diesem Jahr vereinbar.

PAX-Referenzprüfer-Daten

Dieser Punkt war in der 222. ABA-Sitzung erörtert worden. Wir hatten damals darauf hingewiesen, dass das dem ABA vorgelegte Dokument nur Endergebnisse enthielt und keinerlei Informationen zu den Eingangsdaten und zur Berechnungsweise der Zahlen. Darüber hinaus waren die Zahlen ausschließlich von der Amtsleitung ermittelt worden. Der PAX-Umsetzungsausschuss, dem auch vom Zentralen Personalausschuss bestellte Mitglieder angehören, war an der Erstellung und Überprüfung der Daten in keiner Weise beteiligt. Aus diesen Gründen vertraten wir den Standpunkt, dass die im Dokument enthaltenen Informationen dem ABA keine begründete Stellungnahme zu dem Vorschlag ermöglichen und empfahlen dem Amt, den ABA zu diesem Thema erneut zu konsultieren.

Zur jetzigen ABA-Sitzung legte die Amtsleitung eine neue Fassung des Dokuments sowie einen Bericht des PAX-Umsetzungsausschusses vor, der den Vorschlag diesmal auch tatsächlich geprüft hat. Der Ausschuss bestätigte in seinem Bericht, dass die Werte im Einklang mit dem Handbuch zur Einführung von PAX berechnet wurden. Außerdem wurde dem ABA ein neues, erweitertes Mandat für den Umsetzungsausschuss unterbreitet, das klarstellte, dass der Ausschuss die CRED und PRED (Cluster- und Peer-Referenzprüfer-Daten) berechnet und überprüft sowie dem ABA jedes Jahr einen Bericht vorlegt. Nach der Besprechung waren die ABA-Mitglieder überzeugt, dass die Zahlen entsprechend der maßgeblichen Bestimmungen im Handbuch zur Einführung von PAX berechnet wurden und

die aktuelle Lage in den verschiedenen Clustern im Hinblick auf die Produktion und Produktivität korrekt wiedergeben. Der ABA schlug einige kleinere Änderungen in den zu veröffentlichenden Dokumenten vor und begrüßte das neue, erweiterte Mandat des PAX-Umsetzungsausschusses, das sich als sehr nützlich für den ABA erwiesen hatte.

Unbezahlter Urlaub und Teilzeitarbeit

Das Amt legte Vorschläge zur Änderung von verschiedenen Artikeln des Status und Rundschreiben betreffend unbezahlten Urlaub und Teilzeitarbeit im Amt vor. Das Ziel dieser Maßnahmen sei, hieß es, "die Work-Life-Balance der Mitarbeiter sowie die Möglichkeiten der Personalplanung zu verbessern."

Vorgeschlagen wurde unter anderem,

- a. die maximale Dauer von unbezahltem Urlaub von drei auf fünf Jahre zu verlängern;
- b. die Mindestzahl der zusammenhängenden Arbeitstage für Elternurlaub von 20 auf 10 zu senken;
- c. das Genehmigungsverfahren bei der Beantragung von Teilzeitarbeit zu ändern;
- d. einen Satz aus einem der Dokumente zum Krankheitsurlaub zu streichen.

Entsprechende Änderungen wurden auch in den Rundschreiben Nr. 22 und Nr. 34 vorgenommen, die Richtlinien für den Urlaub und die Teilzeitarbeit enthalten.

Nach den E-Mails zu urteilen, die die ABA-Mitglieder vor der Sitzung erhielten, war für viele Mitarbeiter die Änderung unter a der strittigste Punkt des Pakets. Grund dafür ist, dass der derzeitige HD 4.3 (Herr Archambeau) demnächst das Amt verlassen wird, um ab 1. Dezember 2010 im Rahmen eines Fünfjahresvertrags Vizepräsident des HABM in Alicante zu werden. Einige Mitarbeiter waren offenbar der Ansicht, dass der vorgelegte Vorschlag ein Versuch sei, ihm eine Tür für die Rückkehr ins Amt offen zu halten.

Im ABA gab Herr Archambeau jedoch an, dass die Bedingungen seines Ausscheidens aus dem Amt nach den derzeit geltenden Bestimmungen vereinbart worden seien und er am 1. Dezember keinen unbezahlten Urlaub nehmen werde. Wir gehen davon aus, dass dies durch die (in Art. 31 Statut vorgeschrie-

bene) Veröffentlichung der Personalveränderungen ("staff changes") bestätigt werden wird. Herr Archambeau erläuterte außerdem, dass die Personalabteilung besonders vor dem Hintergrund der Unsicherheit im Bereich der Patentverwaltung etwa einmal im Monat einen Antrag auf unbezahlten Urlaub von (insbesondere) B-Kräften in Den Haag erhalte, die im Rahmen von befristeten Verträgen in anderen internationalen Organisationen arbeiten wollen, von denen es in Den Haag mehrere gebe. Die vorgeschlagene Maßnahme würde dies erleichtern, weil die Verträge oft über fünf Jahre liefen.

Es ist offensichtlich, dass diese Maßnahme - selbst wenn nur eine begrenzte Zahl von Mitarbeitern daran interessiert ist, fünf Jahre unbezahlten Urlaub zu nehmen - den Mitarbeitern mehr Flexibilität bringt, die Optionen außerhalb des Amtes in Betracht ziehen. Ebenso offensichtlich ist allerdings, dass die Einschränkung in der derzeitigen Vorschrift, wonach der unbezahlte Urlaub nur für höchstens ein Jahr genommen und immer nur um genau diese Zeitdauer verlängert werden kann, nicht dazu beiträgt, das von der Amtsleitung dargelegte Problem zu lösen. Wir empfahlen daher in einer gemeinsamen Stellungnahme (der Personalvertretung und der Amtsleitung), Artikel 45 Statut so zu ändern, dass der unbezahlte Urlaub für jede beliebige Dauer bis höchstens fünf Jahre genommen werden kann.

Auch die Maßnahme unter b erhöht die Flexibilität für die Mitarbeiter und wird vom Zentralen Personalausschuss schon seit langem gefordert. Wir gaben deshalb auch zu diesem Teil des Vorschlags eine positive Stellungnahme ab.

Zu Punkt c gaben wir dagegen eine negative Stellungnahme ab. Die Änderung sah vor, einen großen Teil von Artikel 56 Statut zur Teilzeitarbeit zu streichen und den Inhalt in ein geändertes Rundschreiben Nr. 34 zu überführen. Anstatt wie behauptet die Work-Life-Balance des Personals zu verbessern, würden die Änderungen in Rundschreiben Nr. 34 - insbesondere die Erhöhung der Mindestdauer für eine Teilzeitperiode auf sechs Monate - die Flexibilität des Personals einschränken.

Die Maßnahme unter d betrifft die Bestimmung, dass eine Genehmigung zur Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung automatisch erlischt,

wenn ein verlängerter Krankheitsurlaub beginnt (und wieder neu beantragt werden kann, wenn der Mitarbeiter dies wünscht). Diese Regelung wurde 2004 von der Amtsleitung mit der Begründung eingeführt, dass ohne die Maßnahme Mitarbeiter, die den Kodex nicht gut kannten und ihre Teilzeitarbeit nicht selbst beendeten, gegenüber Mitarbeitern benachteiligt wären, die dies taten und nach Aufhebung ihrer Teilzeit während ihres verlängerten Krankheitsurlaubs ein höheres Gehalt erhielten. Wir fragten daher, warum eine erst vor Kurzem eingeführte Maßnahme wieder aufgehoben werden sollte, die außerdem nicht das Geringste mit einer Verbesserung der Work-Life-Balance des Personals zu tun hatte. Die Amtsleitung führte eine Mischung verschiedener Gründe an, darunter Neidgefühle bei Kollegen und die Tatsache, dass es den Managern schwer falle, ihren Mitarbeitern die Regelung zu vermitteln. Dies schien keine gute Begründung für die Streichung einer Maßnahme zu sein, die "Vollzeitkranken" zugute kommt. Wir gaben dementsprechend eine negative Stellungnahme zu diesem Teil des Pakets ab.

Die vom Präsidenten bestellten Mitglieder gaben eine positive Stellungnahme zu den Punkten b, c und d ab.

Interne Jobmobilität im EPA

Die Amtsleitung legte dem ABA einen Vorschlag zur internen Jobmobilität im EPA zur Stellungnahme vor, der dem Amt Vorteile in Form einer höheren Personalflexibilität bringen und den Mitarbeitern im Hinblick auf Motivation und berufliche Weiterentwicklung zugute kommen soll, beispielsweise durch das Erwerben zusätzlicher Qualifikationen. Im Dokument werden drei mögliche Formen der Jobmobilität genannt:

- dauerhafte Versetzung;
- zeitlich befristete Tätigkeit;
- "Sonderaufgaben", in der Regel auf Teilzeitbasis.

Tatsächlich wurden keine rechtlichen Änderungen vorgeschlagen, sondern es handelte sich eher um ein allgemeines politisches Dokument. Es bestand aus zwei Teilen: einem ersten Teil, der darlegte, wie der MAC sich die interne Jobmobilität vorstellte, und einem zweiten Teil, der sich auf die Arbeit einer gemeinsamen Arbeitsgruppe stützte. Wir erfuhren jedoch, dass das dem ABA vorge-

legte Dokument nicht als Ganzes von den Vertretern des Zentralen Personalausschusses in der Arbeitsgruppe gebilligt wurde. Die zwei Teile des Dokuments überschritten sich teilweise und widersprachen sich an anderer Stelle leicht. Daher schlug der ABA vor, den ersten Teil zu streichen und durch ein Vorwort des Präsidenten zu ersetzen.

Sofern die Mobilität auf dem freien Willen der betreffenden Mitarbeiter beruht, kann natürlich keiner etwas gegen dieses Prinzip einzuwenden haben, weshalb der ABA eine einstimmige positive Stellungnahme zu dem Vorschlag abgab. Wir fügten der Stellungnahme noch die Klarstellung hinzu, dass die interne Jobmobilität der beruflichen Weiterbildung dient und nicht dazu, die Arbeitskraft im Amt ausgleichend oder neu zu verteilen (dafür gibt es andere Wege). Außerdem sollten Kriterien für Jobs entwickelt werden, die sich für eine Rotation eignen. Schließlich wehrten wir uns gegen den zum Ausdruck gebrachten Gedanken, dass ein häufiger Wechsel des Arbeitsplatzes als Kriterium für eine Management-Karriere herangezogen werden sollte.

Bewerberüberprüfung

In zwei jüngeren Rechnungsprüferberichten wurde thematisiert, dass es mehreren Personen gelungen sei, aufgrund von gefälschten Zeugnissen und Lebensläufen im Amt eingestellt zu werden. Im Bereich Betrug und Täuschung stellen solche Fälle sogar eine der fünf größten Bedrohungen für die Organisation dar. Zur Untersuchung der Problematik wurde eine gemeinsame Arbeitsgruppe eingerichtet, die dem ABA nun ihre Empfehlungen vorlegte.

Der Vorschlag unterscheidet vier Prüfungslevels:

- Level 1 für Mitarbeiter, die bei externen Auftragnehmern angestellt sind;
- Level 2 für Agenturkräfte, die eingeschränkten Zugang zu Systemen des Amts haben;
- Level 2A für externe Mitarbeiter, die über besondere Zugangsrechte zu den Gebäuden oder Computersystemen des Amts verfügen, wie IM-Vertragskräfte;
- Level 3 für Beamte.

Im Dokument wurde ferner dargelegt, wie die Überprüfung von Level zu Level umfassender wird und jedes Level auf dem vorhergehenden

aufbaut. Mit Prüfungen der zwei höheren Levels würde ein entsprechend spezialisiertes externes Unternehmen beauftragt. Die Überprüfung muss von der zu prüfenden Person durch Unterschrift genehmigt werden.

Der ABA begrüßte die Einführung von Maßnahmen, die das Amt - und das Personal - vor Betrug und Täuschung schützen sollen und dazu beitragen könnten, die Personaleinstellung zu verbessern. Er empfahl aber auch, mit der amtsweiten Einführung der Bewerberüberprüfung noch zu warten, bis die Ergebnisse des laufenden Pilotprojekts ausgewertet sind.

Weitere Empfehlungen des ABA zu dem Vorschlag waren unter anderem, den Bewerbern immer die Möglichkeit zu geben, sich zu Ergebnissen der Überprüfung zu äußern, die zu einer negativen Entscheidung führen könnten, sowie dem Verwaltungsrat vorzuschlagen, bei den unter seine Zuständigkeit fallenden Einstellungsverfahren (d. h. bei der Einstellung der Vizepräsidenten, des Präsidenten und der Mitglieder und Kammervorsitzenden der GD 3) ebenfalls eine solche Bewerberüberprüfung vorzunehmen.

Außerdem schlugen wir im Hinblick auf das Urteil 2657 des VGIAO vor, dass das Amt allen nicht erfolgreichen Bewerbern, die Einwände gegen die Ablehnung ihrer Bewerbung im Einstellungsverfahren vorzubringen haben, die Möglichkeit eines Schiedsverfahrens anbietet.

Die vom Zentralen Personalausschuss bestellten Mitglieder des ABA.