

Bericht über die erste Sitzung der Paritätischen Arbeitsgruppe (16. März 2011)

In dieser ersten Sitzung wiesen wir die Amtsleitung erneut darauf hin, dass wir uns der Analyse von Deloitte - vor allem aufgrund ihres bilanzorientierten Ansatzes - nicht anschließen können. Einvernehmen bestand darüber, dass ein finanzieller Bewertungsansatz, wie ihn das EPA seit 20 Jahren anwendet, mit einem passenden Abzinsungssatz für die jetzige Situation besser geeignet ist als die von Deloitte gewählte rein bilanzielle Bewertung. Das versicherungsmathematische Gutachten, das alle zwei Jahre für die RFPSS erstellt wird, wird es unabhängig von der Arbeitsgruppe weiterhin geben.

Die Arbeitsgruppe hatte sich in erster Linie gebildet, um das letzte der drei folgenden Themen anzugehen (das erste Thema wird hauptsächlich von der GD 5 behandelt, das zweite vom Controlling Office):

1. Einführung einer internen Steuer (GD 5)
2. Wirtschaftliche Studie(n) über die Bedeutung des EPA für die Sitzstaaten (Controlling)
3. Konzeption des neuen leistungsorientierten Pensionssystems für alle Bediensteten (GD 4)

In Bezug auf das erste Thema betonten wir, *dass es keine Teillösungen geben kann*, und dass die Einführung einer internen Steuer zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung der Ruhegehälter fester Bestandteil des Gesamtpakets sein muss. Jede Verzögerung bei einer Lösung in diesem Punkt bedeutet, dass sich auch die Gesamtlösung verzögert.

Was das zweite Thema betrifft, so begrüßten wir den hier verfolgten Ansatz, der an frühere ähnliche Studien erinnert. Es wurde ein offener und konstruktiver Informationsaustausch vereinbart.

Beim dritten Thema wird ein Modell entwickelt und anhand der demografischen Annahmen für das EPA und entsprechender Zukunftsprognosen kalibriert. Danach wird die Arbeitsgruppe ein Basis-szenario ausarbeiten, auf dessen Grundlage weitere Szenarien erstellt werden sollen, einschließlich desjenigen, wonach alle Bediensteten dem alten leistungsorientierten System angehören, eine interne Steuer erhoben wird und die EU-Konditionen als Referenzmaßstab herangezogen werden. Inwieweit bestimmte Parameter die Nachhaltigkeit des Systems beeinflussen, wird nur in begrenztem Maße getestet.

Es war nicht leicht, alle GD4-Vertreter in der Arbeitsgruppe davon zu überzeugen, dass wir natürlich Zugang zu allen Informationen¹ benötigen - was der Präsident den Bediensteten und dem Verwaltungsrat auch bereits zugesagt hatte -, um das Modell vollständig zu verstehen und den Ergebnissen vertrauen zu können. Schließlich wurde aber vereinbart, dass wir Zugang zu den erforderlichen Informationen erhalten werden. Allerdings kommen die entsprechenden Maßnahmen nur sehr langsam voran, was die Gespräche erschwert.

Wir haben klargestellt, dass wir nicht daran interessiert sind, willkürlich Parameter hin und her zu schieben, um zu sehen, wie sich das auf die Kosten auswirkt. Wir wollen ein zweckmäßiges System, das die notwendige Rechtssicherheit bietet und die Mängel des derzeitigen Systems behebt. Ein Pensionssystem ist ein komplexes Instrument mit einem ganz spezifischen Ziel und spezifischen Zwängen. Es ist aber auch ein sehr heikles Thema.

Wir wollen ein Pensionssystem, das aus personalpolitischer Perspektive im Konsens mit den Bediensteten konzipiert ist, das den Bedürfnissen des EPA wie auch der Bediensteten Rechnung trägt und somit die erforderliche Nachhaltigkeit garantiert.

Zentraler Personalausschuss

¹Unter Informationen sind hier aussagekräftige Informationen zu verstehen, d. h. nicht nur Rohdaten, sondern auch Angaben zu:

- dem verwendeten mathematischen Modell (Simulationstool) und
- den gewählten Parametern und Werten mit entsprechender Begründung.