

Die Reform des Personalstatuts (staff regulation)
Hier: Bewertung der Ergebnisse

Geltungsdauer:

Die jetzt vereinbarte Reform gilt von 1.1.2014 bis 2023. Weitere Reformschritte sind bis dahin verfahrenstechnisch nur möglich, wenn die Kommission sie vorschlägt. Die jetzige Revision nimmt dem Rat gleichzeitig das wichtigste Druckmittel aus der Hand (mit dem er diesmal einige Veränderungen durchsetzen konnte), nämlich das Auslaufen der jährlichen Gehaltsanpassungsmethode. Sie läuft über 2023 hinaus weiter, falls es dann zu keiner Einigung über ein neues Statut käme. Damit sind die Mitgliedstaaten beim EU-Personalrecht „zahnlos“ und faktisch entmacht.

Jährliche Gehaltsanpassung („Methode“):

Neuer, vollautomatischer (und sehr intransparenter) Mechanismus, der sich zusammensetzt aus:

- a. Dem Durchschnittswert der inflationsbereinigten, jährlichen Gehaltserhöhungen für Beamte in den nationalen öffentlichen Diensten von 11 Mitgliedstaaten („spezifischer Indikator“) und dem „Inflationsindex“ (joint index), einer durch die erstmalige Hereinnahme von Luxemburg besonders berechneten Inflationsrate für Belgien und Luxemburg.
- b. Der „spezifische Indikator“ wird bei +/-2% gekappt; der gekappte Teil wird allerdings im darauf folgenden Jahr nachgeholt, wenn das geschätzte BIP der EU im laufenden Jahr positiv ist. Bei negativem BIP und positivem „spezifischem Indikator“: Kappung der Erhöhung und Verschiebung in das nächste Jahr. Bei negativem BIP und negativem „spezifischen Indikator“: ????? Hier ist der Text völlig unverständlich, (Annex XI, art. 11,4).

NB: Wie dieser vollautomatische Mechanismus wirkt, ist unbekannt. Der neu gestaltete Verbraucherpreisindex für Brüssel und Luxemburg könnte höher sein als der bisherige belgische harmonisierte Verbraucherpreisindex. Die Kappung bezieht sich nicht auf die jährliche Gesamterhöhung insgesamt, sondern nur auf den spezifischen Indikator. Das bisherige Problem der fehlenden Anpassung an die wirtschaftliche Situation in den Mitgliedstaaten dürfte uns also erhalten bleiben.

Aussetzen der „Methode“ für 2013 und 2014.

(Das anhängige Gerichtsverfahren für die Erhöhung 2011 wird heute, Dienstag, 2. Juli am EuGH verhandelt)

Solidaritätsabgabe:

6% (bislang: 5,5%) bzw. 7% für Generaldirektorenniveau auf die bisherige Bemessungsgrundlage: Grundgehalt minus 2.500 Euro pro Monat Freibetrag minus Sozialversicherungsbeträge minus Steuerlast eines Alleinstehenden der gleichen Besoldungsgruppe (macht de facto durchschnittlich rund 2% aufs Ganze gerechnet). Detailregelungen leider auf delegierte Rechtsakte verschoben. Keine Übertragung der Solidaritätsabgabe auf die Pensionäre.

Wochenarbeitszeit:

Von 37,5 h auf 40 h ohne Lohnausgleich.

Lebensarbeitszeit:

Anhebung des Pensionsalters auf 66 für alle, die nach 1.1.2014 in den Dienst treten.

Für jetzt bereits aktive Beamte unter 35 Jahre: verpflichtende Rente mit 65 ab 2044.

Für jetzt bereits aktive Beamte zwischen 35 und 60: großzügige Übergangszeiten bis 64 Jahre 8 Monate.

Für jedes aktive Jahr erhält der Beamte weiter 1,9% auf das letzte Gehalt gerechnet. Personal, das am 1.1.2014 eintritt, erhält einen auf 1,8% gekürzten Anspruch. Damit erhöht die Verlängerung der Lebensarbeitszeit die bisherigen EU-Pensionsansprüche.

Laufbahnstruktur:

Automatische Beförderung in die nächste Dienstaltersstufe alle 2 Jahre bleibt erhalten – außer der Mitarbeiter hat schlechte Beurteilungen. Spätestens alle vier Jahre muss er befördert werden, außer er hat drei aufeinanderfolgende, unzulängliche Bewertungen. Dann wird er um eine Besoldungsgruppe zurückgestuft. Er wird entlassen, wenn die nächsten beiden jährlichen Beurteilungen ebenfalls unzulänglich sind.

Die beiden obersten Gehaltsstufen (AD 15-16) sollen an Managementaufgaben gebunden sein. Großzügige Übergänge. Dafür werden bei AD 12/13 weitere Dienstaltersstufen eingeführt.

Gleitende Arbeitszeit (Flexitime):

Einführung eines Rechtsanspruchs auf flexible Arbeitszeit mit Überstundenausgleich für alle. Für Beamten in der Besoldungsgruppe AD 9 und darüber gibt es keine ganzen Ausgleichstage mehr. Beamte die eine Managementposition innehaben, sollen ihre Arbeitszeit mit ihrem Vorgesetzten vereinbaren.

Büroschließtage:

Keine Änderung. Jede EU-Institution kann sie künftig separat vereinbaren.

Urlaub für EU-Mitarbeiter in Drittstaaten:

Aufbau einer neuen Urlaubsstruktur. Im Statut wurden die Urlaubsansprüche aller Mitarbeiter (innerhalb und außerhalb der EU) angeglichen. Weitere bisherige Regelungen für das Arbeiten an Orten mit erschwerten Bedingungen wurden aus dem Statut gestrichen – sie werden also künftig von Kommission und EAD selbst vereinbart. Ich gehe von der Vorlage einer neuen Struktur aus, in die die gestrichenen Urlaubstage für Mitarbeiter in Drittstaaten (6 in 2014, weitere 6 in 2015) überführt werden.

Rationalisierung der bezahlten Reisekosten für Mitarbeiter in Drittstaaten:

Zusammenlegens von Erholungsurlaub mit Fortbildung.

Sonstiges:

- Heimreisetage: Reduzierung auf 2.5 Tage für jeden, der Anspruch auf Auslandszulage hat
- Änderung der Erstattung für die jährliche Heimreise – künftig gibt es Kilometergeld und eine Pauschale; für Singles ab AD 10 gestrichen. Unter AD 10 erhalten sie alle, über AD 10 erhalten Verheiratete oder Haushalte mit Kindern diese Erstattung weiter wie bisher.
- Die Besoldungsstufen AST 10 – AST 11 sind für Beamte vorbehalten, die Aufgaben ausführen, die einen hohen Grad an Verantwortung und Autonomie bedürfen.
- Einführung einer neuen Funktionsgruppe: AST/SC (SC 1 – SC 6) für Sekretariats- und Bürokräfte. Das Einstiegsgehalt liegt bei 2345,84 EUR bis zu 4.921,28 EUR.
- Keine Veränderung bei der Auslandszulage (unverändert 16% aufs Grundgehalt inklusive Haushaltszulage und Zulage für unterhaltsberechtigter Kinder); sie ist weiter steuerfrei.