



Dr. Inge Gräble ist Mitglied des Europäischen Parlaments (MdEP). Die CDU-Parlamentarierin gehört dem Haushaltskontrollausschuss des Europäischen Parlaments an und ist Sprecherin der Europäischen Volkspartei (EVP).
Website: www.inge-graessle.eu

Arbeitsplatz Brüssel: steuerfreie Zulagen, hohe Pensionen, keine Kündigungsgefahr

Das europäische Dienstrecht stellt nicht Leistungsanreize in den Mittelpunkt, sondern Urlaub und Freizeit. Eine Diagnose | Von Inge Gräble, MdEP

Wer sich mit den Ausgaben für die Verwaltung der Europäischen Union beschäftigen will, hat sofort viele Gegner und muss sich rechtfertigen, weil das doch „Bagatellen“ seien. Rund 9 Milliarden Euro oder 5,6 Prozent der für das nächste Jahr geplanten EU-Ausgaben entfallen auf die Verwaltung (davon mehr als 60 Prozent für das Personal). Auf den EU-Finanzzyklus bis 2020 gerechnet sind es 63 Milliarden Euro oder 6 Prozent aller EU-Ausgaben. Betroffene wie EU-Mitarbeiter, aber auch politische Entscheider, sind gegen eine Behandlung dieses Themas, weil es „populistisch“ und doch nur dem Neid geschuldet sei, die antieuropäischen Kräfte stärken und den besonderen Kenntnissen und Herausforderungen der europäischen Beamten und ihrer Familien nicht gerecht werde.

Ich tue es trotzdem; denn der europäische öffentliche Dienst mit seinem intransparenten Leistungs- und Vergütungssystem hat sich seit den 60er-Jahren des letzten Jahrhunderts praktisch hinter verschlossenen Türen entwickelt – von Begünstigten für Begünstigte. Parlamentarische Mitsprache gibt es erst seit dem Vertrag von Lissabon 2009, aber dem Parlament ist es bislang nicht gelungen, die Hoheit über die Personalausgaben und das dazu gehörige Per-

sonalrecht, das sogenannte Personalstatut, zu erlangen. Einer der Gründe ist, dass die Bestimmungen genauso intransparent sind wie ihre praktische Umsetzung. Sie erschließen sich nur denjenigen, die selbst zur Gruppe der Begünstigten gehören. Nur sie wissen, welche Leistungen wie kombinierbar und multiplizierbar sind.

Als Parlamentarierin sehe ich darin ein Beispiel, wie erfolgreich die zu Kontrollierenden die Kont-

*Der europäische
öffentliche Dienst hat sich
hinter verschlossenen Türen
entwickelt – von Begünstigten
für Begünstigte.*

rolleure lenken. Wir haben es mit der paradoxen Situation zu tun, dass Einzelbestimmungen öffentlich verfügbar sind, aber keine Zahlen über ihre Kosten und die der Leistungskombinationen und

-multiplikationen, also die Information über den wirklichen Leistungsumfang. Analysen und Vergleiche sind praktisch nicht verfügbar, auch nicht vom Europäischen Rechnungshof. Eine Debatte über den europäischen öffentlichen Dienst der Zukunft gibt es selbst jetzt nicht, trotz des laufenden Gesetzgebungsverfahrens mit einer Reform des EU-Personalrechts, trotz der Finanzkrise mit teilweise dramatischen Kürzungen in den öffentlichen Diensten der Mitgliedstaaten und trotz des Finanzrahmens der EU bis 2020, der zur Verhandlung ansteht. Schweigen verhindert Veränderung. Bislang war auch dies sehr erfolgreich.

Rund 47 000 EU-Mitarbeiter zählt der europäische öffentliche Dienst in den zehn EU-Institutionen. Für sie schlägt die EU-Kommission vor, die Arbeitszeit von derzeit 37,5 Stunden ohne Lohnausgleich auf 40 Stunden zu erhöhen und das Rentenalter ab 2036 (!) auf 65 zu erhöhen. Weitere Maßnahmen betreffen den mittleren Dienst, in dem zur Zeit genauso viel verdient werden kann wie als Oberbürgermeister einer deutschen Großstadt – bei deutlich weniger Verantwortung.

Die oberen beiden Gehaltsgruppen sollen künftig Leistungsträgern vorbehalten und eine neue Struktur verantwortungsabhängig aufgebaut werden – damit wieder ein größerer Gehaltsabstand zum höheren Dienst hergestellt wird. 5 Prozent aller Stellen sollen abgebaut werden – dieser Stellenabbau spiegelt aber nicht einmal den Stellenengewinn durch die Verlängerung der Arbeitszeit wider. Unterm Strich bleiben 600 neue Stellen.

An den Privilegienabbau macht sich die Kommission nur sehr zögernd: Die EU berappt bislang für die jährliche Heimreise jedes Mitarbeiters eine Bahnfahrt in der 1. Klasse für ihn selbst und seine Familie, unabhängig davon, ob er fährt oder nicht und wie er reist; daneben bekommt der Mitarbeiter für die jährliche Heimreise Extraurlaub gutgeschrieben, bis zu 6 Tage je nach Entfernung. Für eine Fahrt nach Berlin gibt es 3 Tage, nach Rom 5 Tage. 2009 gingen allein in der Kommission über 100 000 Arbeitstage dafür verloren. Das entspricht 530 Stellen. Angepeilt sind jetzt eine Halbierung des Sonderurlaubs und die Erstattung der Economy-Flex-Flugkosten. Es wurde nicht infrage gestellt, ob ein EU-Mitarbeiter zeit seines Arbeitslebens alimentiert werden muss, um einmal im Jahr in seine Heimat zu fahren. Ein Reförmchen also



Das Füllhorn ist ein Symbol des Glücks. In der Antike war es mit Blumen und Früchten gefüllt. Hier sind es Euros: 9 Milliarden für EU-Personalkosten 2013.

wurde vorgeschlagen, das vor allem auf den Erhalt des Status Quo angelegt ist und die unteren Lohngruppen zum Opfer anbietet.

Unangetastet bleibt die 16-prozentige steuerfreie Auslandszulage, die der EU-Mitarbeiter Zeit seines Arbeitslebens auf das Grundgehalt, die Haushaltszulage und die Zulage für unterhaltsberechtigter Kinder erhält, als ob ein Leben in Brüssel dauerhaft eine besondere Härte und der Lebensmittelpunkt weiterhin in der fernen Heimat sei. Die 16 Prozent erhält auch, wer in Luxemburg arbeitet und etwa im deutschen Moselstädtchen seiner Geburt wohnen bleibt. Für einen verheirateten Mitarbeiter mit zwei Kindern bedeutet diese Zulage ein Plus von 25 Prozent auf das Nettogehalt.

Unangetastet bleibt die Kombination aus Urlaub und Betriebsurlaub. Zu 24 bis 30 Tagen Urlaub je nach Alter kommen noch eine Art Betriebsurlaub, bezahlte Büroschließtage zwischen Weihnachten und Neujahr und einige Brückentage hinzu. 9 Tage sind dies. Mit dem Urlaub für die Reise ins Heimatland zählen wir bis zu 45 Tage = 9 Arbeitswochen!

Zum 1.1.2007 wurde die gleitende Arbeitszeit eingeführt, womit sich Mitarbeiter, die zur Zeit mehr als 37,5 Stunden pro Woche arbeiten, 2 Tage extra Urlaub pro Monat, also bis zu 24 Tage pro Jahr, verdienen können. Mehr als 50 Prozent der Mitarbeiter nehmen an diesem Modell teil – übrigens auch solche in den höchsten Gehaltsgruppen (bis 18 300 Euro pro Monat). Mit der gleitenden Arbeitszeit können 57 bis 63 freie Tage pro Jahr anfallen – ohne die Heimreise. Jeder bezahlte freie Tag für alle EU-Beschäftigten kostet rund 20 Millionen Euro. Ein Zeiterfassungssystem ist die Ausnahme, nicht die Regel.

Rund 15 000 EU-Beschäftigte verdienen bis zu 5000 Euro (netto) im Monat, 21 000 bis zu 10 000 Euro, 11 000 liegen darüber. Wieso auch hoch bezahlte Beamte Freizeitausgleich erhalten, ist unverständlich, zumal das europäische Personalrecht nur den unteren Gehaltsgruppen einen Anspruch darauf zubilligt. Für alle anderen ist es eine freiwillige Leistung zulasten des Steuerzahlers. Die jetzt vorliegende Reform des Statuts will aus der freiwilligen Leistung einen Anspruch für alle machen und ist damit das größte Sozialprogramm, das die EU je für ihre Mitarbeiter aufgelegt hat, trotz der Einschränkung, dass der Ausgleich in ganzen Tagen wegfallen soll.

Nach meiner Beobachtung hat der Freizeitausgleich eine fatale Wirkung: Es gibt Beamte, die sich außerordentlich engagieren und viel Zeit in ihre Arbeit für die EU investieren. Diese Leistungsträger sind die Sherpas, auf deren Rücken andere sich die Freizeitanprüche erfüllen. Sie werden immer stärker belastet – und demotiviert. Innerhalb der europäischen Beamenschaft ist der Rückhalt relativ groß, diese Form des Freizeitausgleichs abzuschaffen, die jedes Jahr mehr Anhänger findet. Kern des Beamtentums ist die Verfügbarkeit für dienstliche Zwecke und nicht die Konzentration auf die Freizeit.

Deshalb hätten der Abbau überlebter Privilegien und die Modernisierung des europäischen Dienstrechts eine gute Wirkung – nach innen und nach außen. Denn welche Signale sendet dieses Dienstrecht, das nicht Leistungsanreize in den Mittelpunkt stellt, sondern Urlaub und Freizeit? Das in seinem internationalen, weltweiten Umfeld nicht vorrangig mit interessanten Arbeitsbedingungen und -inhalten lockt, mit Karriere und Aufstieg, sondern mit steuerfreien Zulagen, einem sehr günstigen europäischen Steuersatz (rund ein Drittel weniger als in Deutschland), einer hohen Pension, und das alles bei sicherem Arbeitsplatz? Und, nicht zu vergessen, garantiert das Dienstrecht einen krisenfesten Mechanismus zur jährlichen Gehaltserhöhung, der dank des Europäischen Gerichtshofs selbst für Euro-Krisenjahre 2011 und 2012 für eine schöne

*Die Modernisierung
des europäischen Dienstrechts
hätte eine gute Wirkung.*

„ Nachzahlung sorgen dürfte und für ein weiteres Plus im Jahr 2013.

Die Zeit für eine Reform dieses falschen Anreizsystems drängt; denn am Jahresende laufen Bestimmungen aus, deren Wegfall die Kosten für die Mitgliedstaaten noch weiter erhöhen wird. Auf dem Sondergipfel am 22./23. November werden die Staats- und Regierungschefs erstmals die EU-Finanzierung bis 2020 aufrufen, darunter auch die 63-Milliarden-„Bagatelle“ Verwaltungs- und Personalkosten.

Die Erfolgsaussichten einer Reform zugunsten eines effizienten europäischen öffentlichen Diensts sind nicht gut: Das Europäische Parlament, seit dem Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon im Jahr 2009 erstmals Mitgesetzgeber (zusammen mit den bis dahin allein zuständigen Mitgliedstaaten), hat alle weitergehenden Reformvorschläge abgeblockt und sich auf die Seite der Besitzstandswahrer geschlagen. Die Mitgliedstaaten sind sich uneinig, ob es Reformen geben soll und wie weit sie gehen müssten. Nur acht von 27 EU-Staaten haben sich für eine tiefgreifende Reform ausgesprochen. Ein Weiter so ist deshalb wahrscheinlich. ♦