



Europol-Zentrale in Den Haag: Alle Dienstposten beim europäischen Polizeiamt werden befristet vergeben.

Das Europol-Personalstatut

Ein Überblick über das Dienstrecht der europäischen Polizeiorganisation Europol.

Von Wolfgang Willi*

Europol rekrutiert die Mehrzahl seiner Dienstnehmer aus den Sicherheits- bzw. Strafverfolgungsbehörden der EU-Mitgliedstaaten. Das Dienstrecht von Europol ist in den „Staff Regulations“ geregelt (SR – Personalstatut, Stamfassung: *Official Journal C 26/7* der Europäischen Union vom 30. Jänner 1999).

Zugang zu den Arbeitsplätzen von Europol. Erste Voraussetzung für eine Aufnahme bei Europol ist die Staatsangehörigkeit zu einem der Europol-Mitgliedstaaten. Dieser Zugang zu Arbeitsplätzen bei Europol erfährt jedoch eine ganz wesentliche Einschränkung für sehr viele Funktionen dadurch, dass diese lediglich für Angehörige einer na-

tionalen Strafverfolgungsbehörde (Innenressort, Justizressort) zugänglich sind. Von Europol werden überaus sensible Materien der inneren Sicherheit auf EU-Ebene wahrgenommen, weshalb in den SR diese sehr weitgehende Einschränkung für die in Betracht kommenden Mitarbeiter vorgesehen ist.

Befristete Dienstverhältnisse. Europol verfügt über keine „Beamten“ im österreichischen Sinn, alle Posten werden durch „Contracts“ vergeben – bedeuten also ein Vertragsbedienstetenverhältnis. Europol-Dienstverhältnisse werden in der Praxis ausnahmslos befristet vergeben: Handelt es sich um einen Posten, der nur einem Mitarbeiter einer nationalen Strafverfolgungsbehörde zugänglich ist (und das ist ein sehr großer Teil der Arbeitsplätze), so trägt die Höchstdauer des Dienstverhältnisses sechs Jahre. Darin inkludiert ist eine einmalige Verlängerung des Dienstverhältnisses. Für andere Arbeits-

plätze kann das Dienstverhältnis (bei einer Verlängerung) auf bis zu acht Jahre befristet werden, wobei nach Ablauf dieser Zeitspanne ein Dienstvertrag auf unbefristete Zeit möglich ist: Gegenwärtig wurde noch kein einziger der rund 500 Arbeitsplätze auf unbestimmte Zeit vergeben, obwohl 14 Mitarbeiter von Europol in ein unbefristetes Dienstverhältnis übernommen werden könnten, darunter ein Österreicher.

Die Befristung aller Dienstverhältnisse für einen relativ kurzen Zeitraum findet ihre Begründung im Grundsatz der angemessenen Aufteilung der Dienstposten im Verhältnis der Mitgliedstaaten nach dem Rotationsprinzip – sensible Bereiche sollen keinem Mitgliedstaat auf Dauer zugewiesen werden. Derzeit bildet die Frage der Befristung von Dienstverhältnissen bzw. die Gewährung von Dienstverhältnissen auf unbestimmte Zeit den Gegenstand einer grundlegenden Reformdiskussion von Europol, zumal die permanente Fluk-

*Mag. Dr. Wolfgang Willi ist stellvertretender Leiter der Personalabteilung und Referatsleiter im Bundesministerium für Inneres; bei Europol fungiert er als „National Personnel Expert“ Österreichs.

tuation von Mitarbeitern, die über ein für die Organisation wichtiges und profundes Spezialwissen verfügen, gelegentlich mit negativen Auswirkungen auf die Geschäftsabläufe bei Europol verbunden ist.

Auswahlverfahren. Die SR von Europol sehen ein eigenständiges Auswahlverfahren vor, ähnlich dem österreichischen Ausschreibungsgesetz: Bei einer Bewerbungsfrist von 60 Tagen ist die (englischsprachig zu verfassende) Bewerbung für einen Posten bei Europol via der nationalen Stelle von Europol (für Österreich: Büro 2.2. im Bundeskriminalamt) einzubringen, wobei ein innerstaatlicher Selektionsprozess vorgeschaltet werden kann.

Die Bewerbung wird der Personalabteilung (*Human Resources Unit*) von Europol zugeleitet, das aufgrund der Vielzahl von Bewerbungen aufgrund der eingelangten Gesuche ein „Shortlist“-Verfahren durchführt: Aus dem Kreis der Bewerber werden die aussichtsreichsten 5 bis 20 Kandidaten ermittelt, die sich in Den Haag einem zweitägigen Interview der Aufnahmekommission (*Selection Board*) zu unterziehen haben.

Die Tests werden schriftlich und mündlich in englischer Sprache abgehalten, der Arbeitssprache von Europol. Die Entscheidung über die Aufnahme wird vom Europol-Direktor getroffen.

Stellenausschreibungen werden unter „Ausschreibungen – Jobausschreibungen

– Dienstverrichtung in Europa – Europol“ im BMI-Intranet des BMI veröffentlicht.

Dienstverhältnis. Entsprechend den der Ausschreibung zugrunde liegenden Kriterien werden die Bediensteten – gemäß den Anforderung des Arbeitsplatzes – in Gehaltsgruppen eingeteilt, die vom Direktor (Gehaltsgruppe 1) bis zum Professionisten (Gehaltsgruppe 13) reichen. Die Gehaltsgruppen sind den österreichischen Verwendungsgruppen (A1 bis A7, E1, E 2a, E 2b) nur eingeschränkt vergleichbar: Die spezifischen Einstufungsvoraussetzungen für den Arbeitsplatz wie Ausbildung, Vorkenntnisse usw. weichen stark vom österreichischen System ab (leitender Beamter – dienstführender Beamter – eingetilter Beamter – Maturant – Akademiker). So kann z. B. für dieselbe Gehaltsgruppe für einen Posten eine universitäre Ausbildung gefordert werden, wohingegen für einen anderen Arbeitsplatz derselben Gehaltsgruppe spezielle „Soft-Skills“ oder spezifische Fachkenntnisse und eine lediglich qualifizierte Schulbildung erwünscht sind. Dieser Effekt resultiert nicht zuletzt aus den unterschiedlichen Ausbildungsstrukturen der Mitgliedstaaten.

Die ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit; wobei ein Monat vor Ablauf dieser Frist ein Überprüfungsverfahren stattfindet. Ähnlich dem österreichischen Dienstrecht kennt das Europol-Personalstatut

Regelungen über Verschwiegenheitspflichten, Nebenbeschäftigungen, Ausbildung, ärztliche Untersuchungen bei Abwesenheit vom Dienst, ein eigenständiges Disziplinarwesen, usw.

Die Arbeitszeit bei Europol beträgt 40 Stunden (Teilzeitbeschäftigungen sind in bestimmten Fällen möglich). Überstundenarbeit bzw. Dienstverpflichtungen außerhalb der Normaldienstzeit sind möglich, dürfen jedoch 150 Stunden in 6 Monaten nicht überschreiten. Für die meisten Funktionen gilt das System der „All-in“-Bezüge; sodass für praktisch alle Mitarbeiter bis zur Ebene der Referenten und Sekretariate keine Überstundenvergütung erfolgt.

Der Urlaubsanspruch beträgt 30 Arbeitstage für das jeweilige Kalenderjahr, wobei Vergünstigungen hinsichtlich des Zeitaufwandes für die An- und Abreise bzw. ein Kostenersatz für eine jährliche Heimreise vorgesehen sind.

Sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen. Jeder Bedienstete ist kranken-, unfall-, arbeitslosen- und pensionsversichert. Bei einer Erkrankung werden die Kosten für die medizinische Behandlung (bei einem Selbstbehalt von maximal 15 %) ersetzt. Die Bezüge werden bis zu einer Entscheidung des „Invaliditätskomitees“ über die Gewährung einer Invaliditätspension bzw. der Beendigung des (befristeten) Dienstverhältnisses fortbezahlt. Nach dem Europol-Pensionsrecht erreicht der

EUROPOL

Vergütungssystem

Die komplexen Besoldungsregelungen von Europol sind zwar durchwegs günstig. Im Vergleich zum innerstaatlichen Recht erklären sich die höheren Gehaltsansätze zum einen aus der Befristung des Dienstverhältnisses, der Notwendigkeit der Begründung eines vorübergehenden Wohnsitzes am Dienstort im Ausland, aber auch aus den relativ hohen Lebenshaltungskosten in Den Haag. Dem höheren Einkommen stehen jedenfalls nicht unbedeutende Mehrkosten gegenüber, die in den Gehaltsansätzen ihren Niederschlag finden.

So beträgt beispielsweise die Grundvergütung – je nach Gehaltsgruppe und Gehaltsstufe – für einen Abteilungsleiter (Head of Unit) zwischen 6.400 und 10.100 Euro; ein Hauptreferent (First Officer) kann mit einer Bandbreite sei-

nes Einkommens zwischen 4.600 und 8.300 Euro rechnen, das Gehalt eines Referenten (Second Officer) beträgt zwischen 3.000 und 6.000 Euro. Spezifische „Funktionszulagen“ sind nicht vorgesehen. Je nach Dienstalter kann bei Eintritt in den Dienst eine Einreihung bis in die Gehaltsstufe 5 der jeweiligen Gehaltsgruppe erfolgen (Vordienstzeitenanrechnungssystem).

Wie in Österreich gibt es ein System von zweijährigen Vorrückungen, wobei der Bedienstete nicht automatisch vorrückt, sondern auf Basis einer Leistungsevaluierung, die dem Mitarbeitergespräch nach § 45a BDG vergleichbar ist. Die Vorrückung kann dabei bis zu zwei Gehaltsstufen für zwei Jahre betragen, sich aber auch auf eine Gehaltsstufe beschränken oder gänzlich entfallen. Somit kann bereits nach einer Dienstzeit von zehn Jahren das Höchstgehalt in der jeweiligen Gehaltsgruppe erreicht werden.

Zusätzlich zur Grundvergütung be-

steht Anspruch auf folgende Bezugsbestandteile („Allowances“):

- Haushaltszulage für verheiratete Bedienstete bzw. Bedienstete mit Kindern im Ausmaß von bis zu rund 360 Euro.
- Kinderzulage von 275 Euro (maximal bis zum 21. Lebensjahr). Darüber hinaus werden 75 Prozent der Ausbildungskosten bis zu einer Höhe von rund 12.000 Euro ersetzt.
- Auslandszulage, die zwischen 470 und 1.200 Euro variiert; diese Vergütung wird Bediensteten gewährt, die ihren Hauptwohnsitz vor Aufnahme des Dienstverhältnisses nicht in den Niederlanden hatten.
- Mietzulage, die in Abhängigkeit von der Familiengröße bemessen wird und maximal 40 Prozent der tatsächlichen Mietkosten beträgt. Die Berechnung der Höhe der Mietzulage ist im Einzelfall sehr komplex.

Die Kosten für An- und Abreise, Übersiedelung usw. werden von Europol getragen.



Arbeit bei Europol: Für die meisten Funktionen gilt das System der „All-in“-Bezüge.

Bedienstete nach Ablauf von 35 Dienstjahren den vollen Pensionsanspruch; nationale Dienstverhältnisse werden unter bestimmten Voraussetzungen berücksichtigt. Das reguläre Pensionsantrittsalter ist das 62. Lebensjahr. Spätestens mit Ablauf des 65. Lebensjahres endet das Dienstverhältnis. Das höchstmögliche Pensionsausmaß beträgt 70 Prozent des Letzteinkommens; im Fall der vorzeitigen Ruhestandsversetzung in Folge von Invalidität aufgrund eines Dienstunfalls jedoch 90 Prozent des Letzteinkommens.

Ein Pensionsanspruch wird erst nach einer Dienstzeit von zehn Jahren begründet; dies hat praktisch in allen Fällen wegen der Befristung des Dienstverhältnisses auf maximal acht Jahre zur Folge, dass kein Pensionsanspruch entsteht. Als Ausgleichsmaßnahme dafür ist ein Abgangsgeld („Severance Grant“) vorgesehen, d.h. der Bedienstete erhält nach Anlauf seines Dienstverhältnisses für jedes Dienstjahr ein Monatsgehalt an Abfertigung; und es werden die vom Bediensteten gegenüber Europol geleisteten Pensionsbeiträge (derzeit 8,25 % des Bezugs) aufgewertet refundiert. Ebenso ist eine Witwen- bzw. Waisenpensionsversorgung vorgesehen.

Zur Bestreitung der Pensionskosten und des Abgangsgeldes unterhält Euro-

pol einen Pensionsfonds, der unabhängig von den Europol-Organen verwaltet wird.

Auswirkungen einer Beschäftigung bei Europol auf das österreichische Dienstverhältnis. Gemäß § 75a Abs 2 Z 2 lit b BDG kann ein Karenzurlaub zwecks Begründung eines Dienstverhältnisses bei Europol im Höchstausmaß von bis zu fünf Jahren unter Wahrung zeitabhängiger Rechte gewährt werden. Mit dem Antritt eines Karenzurlaubs ist allerdings die Abberufung vom bisherigen Arbeitsplatz – und somit auch der Einstufung – verbunden (§ 75b Abs 1 BDG). Überschreitet die Dienstzeit bei Europol den Zeitraum von fünf Jahren, kann ein Karenzurlaub zwar weiterhin gewährt (bzw. verlängert) werden, dieser Karenzurlaub ist jedoch für die ruhegenußfähige Gesamtdienstzeit nicht mehr anrechenbar.

Bezüglich der Anrechenbarkeit des Karenzurlaubs nach innerstaatlichem Recht gibt es die Möglichkeit, dass die Leistung der Pensionsbeiträge nach § 22 GehG (§ 75a Abs 3 BDG) von Europol übernommen werden kann, allerdings werden diese Beiträge vom Abgangsgeld abgezogen.

Schlussfolgerungen. Die Stellung von Europol im Gefüge des europäi-

schen Sicherheitsnetzes wird in den kommenden Jahren allein schon durch den fortschreitenden Prozess des Beitritts neuer Mitgliedstaaten an Bedeutung zunehmen. Mit der Übertragung weiterer Aufgaben an Europol geht notwendigerweise eine Ausweitung des Personalstands durch Schaffung neuer Funktionen einher. Eine – wenn auch nur temporäre – Tätigkeit bei Europol bedeutet für den jeweiligen Bediensteten nicht nur eine durchaus interessante Erweiterung seines Tätigkeitsspektrums. Letztlich liegt eine angemessene Repräsentation durch Bedienstete des BMI bei Europol auch im Interesse der österreichischen Sicherheitsbehörden, zumal Mitarbeiter mit einer umfassenden internationaler Praxis nach ihrer Rückkehr durch ihre erworbenen Kenntnisse einen wertvollen Beitrag in den nationalen Dienststellen zu leisten vermögen.

Selbstverständlich kann mit dieser Abhandlung einen kursorischen Überblick über die wesentlichen Strukturen des Europol-Dienstrechts geleistet werden; für eine eingehendere Darstellung wird auf die *Staff Regulations* verwiesen. Dieses Statut kann über den Link „Ausschreibungen – Jobausschreibungen – Dienstverrichtung in Europa – Europol“ im BMI-Intranet in deutscher Fassung abgerufen werden.