

BESCHLÜSSE

BESCHLUSS (GASP) 2016/1182 DES RATES

vom 18. Juli 2016

über das Personalstatut des Instituts der Europäischen Union für Sicherheitsstudien

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Beschluss 2014/75/GASP des Rates vom 10. Februar 2014 über das Institut der Europäischen Union für Sicherheitsstudien ⁽¹⁾, insbesondere auf Artikel 7 Absatz 1 Unterabsatz 3,

auf Empfehlung des Direktors des Instituts der Europäischen Union für Sicherheitsstudien,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Das Institut der Europäischen Union für Sicherheitsstudien (im Folgenden „Institut“) ist eine den koordinierten Organisationen angeschlossene Agentur der Europäischen Union. Das Personalstatut des Instituts sollte der Entwicklung des Instituts und des allgemeinen Rechtsrahmens für die in den koordinierten Organisationen geltenden Personalstatuten angepasst werden. Es bedarf deshalb der Überarbeitung.
- (2) Das Personalstatut des Instituts, das vom Rat am 21. Dezember 2001 angenommen ⁽²⁾ und vom Direktor des Instituts mit Zustimmung des Verwaltungsrates am 15. Juni 2005 geändert wurde ⁽³⁾, sollte daher aufgehoben und ersetzt werden —

HAT FOLGENDEN BESCHLUSS ERLASSEN:

Artikel 1

Das Personalstatut des Instituts der Europäischen Union für Sicherheitsstudien, das vom Rat am 21. Dezember 2001 angenommen und vom Direktor des Instituts mit Zustimmung des Verwaltungsrates am 15. Juni 2005 geändert wurde, wird aufgehoben und durch das Personalstatut im Anhang dieses Beschlusses ersetzt.

Artikel 2

Dieser Beschluss tritt am ersten Tag des Monats in Kraft, der auf den Tag seiner Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* folgt.

Geschehen zu Brüssel am 18. Juli 2016.

Im Namen des Rates

Die Präsidentin

F. MOGHERINI

⁽¹⁾ ABl. L 41 vom 12.2.2014, S. 13.

⁽²⁾ ABl. L 39 vom 9.2.2002, S. 18.

⁽³⁾ ABl. L 235 vom 12.9.2005, S. 1.

ANHANG

PERSONALSTATUT DES INSTITUTS DER EUROPÄISCHEN UNION FÜR SICHERHEITSSTUDIEN

INHALT

PRÄAMBEL

Artikel 1 Anwendungsbereich

TITEL I GEMEINSAME BESTIMMUNGEN FÜR ALLE BESCHÄFTIGTEN

Artikel 2

1. Dienstaufsicht
2. Verhalten
3. Finanzielle Haftung
4. Sicherheit
5. Beistand und Entschädigung
6. Eigentumsrechte
7. Externe Tätigkeiten
8. Kandidatur für ein öffentliches oder politisches Mandat oder Amt

TITEL II BESTIMMUNGEN FÜR VERTRAGSBEDIENSTETE

KAPITEL I VORRECHTE UND IMMUNITÄTEN

Artikel 3

KAPITEL II EINSTELLUNG UND DAUER DER ANSTELLUNG

Artikel 4 Einstellung

Artikel 5 Altersgrenze

Artikel 6 Ärztliche Untersuchung

Artikel 7 Anstellung

1. Verträge
2. Probezeit
3. Kündigung von Verträgen
4. Vergütung bei Stellenverlust
5. Kürzung der Kündigungsfrist

KAPITEL III GEHALT UND ZULAGEN

Artikel 8 Allgemeine Bestimmungen

Artikel 9 Grundgehalt

Artikel 10 Expatriierungszulage

Artikel 11	Familien- und Sozialzulagen
	<ol style="list-style-type: none">1. Allgemeine Bestimmungen2. Haushaltszulage3. Zulage für Kinder oder andere unterhaltsberechtigte Personen4. Erziehungszulage5. Zulage für behinderte Kinder oder andere unterhaltsberechtigte Personen6. Mietzulage
Artikel 12	Stellvertreterzulage
Artikel 13	Einrichtungszulage
	<ol style="list-style-type: none">1. Anspruch2. Grundbetrag der Zulage3. Zuschlag für unterhaltsberechtigte Personen4. Mobilitätszuschlag5. Zahlung der Zulage
Artikel 14	Abzüge und Abgaben
	<ol style="list-style-type: none">1. Interne Steuer2. Beitrag zur Versorgungsregelung3. Beitrag für Sozialleistungen4. Beitrag zur Zusatzversicherung
Artikel 15	Gehaltsvorschüsse und deren Rückzahlung
KAPITEL IV	REISEKOSTEN
Artikel 16	Umsiedlung und Rückumsiedlung
Artikel 17	Umzug
Artikel 18	Dienstreisen
KAPITEL V	INTERNE ORGANISATION
Artikel 19	Arbeitszeit
Artikel 20	Teilzeitbeschäftigung
Artikel 21	Feiertage und dienstfreie Tage
Artikel 22	Urlaub
	<ol style="list-style-type: none">1. Jahresurlaub2. Unbezahlter Urlaub3. Krankheitsurlaub, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und sonstiger Sonderurlaub
Artikel 23	Heimatururlaub

KAPITEL VI	BEURTEILUNG UND BEFÖRDERUNG
Artikel 24	Allgemeine Bestimmungen
Artikel 25	Verfahren
Artikel 26	Konsequenzen der Beurteilungen
KAPITEL VII	DISZIPLINARMASSNAHMEN
Artikel 27	
KAPITEL VIII	BESCHWERDEN UND BESCHWERDEAUSSCHUSS
Artikel 28	
KAPITEL IX	VERSORGUNG
Artikel 29	
KAPITEL X	ABORDNUNG DER VERTRAGSBEDIENSTETEN DES INSTITUTS
Artikel 30	
TITEL III	BESTIMMUNGEN FÜR ZEITPERSONAL
Artikel 31	Allgemeine Bestimmungen
Artikel 32	Verträge
Artikel 33	Dienstbezüge
Artikel 34	Sonderbestimmungen
	1. Kosten für die Umsiedlung und die Rückumsiedlung nach Ablauf des Vertrags
	2. Urlaub
TITEL IV	BESTIMMUNGEN FÜR EXPERTEN UND PRAKTIKANTEN
Artikel 35	
TITEL V	VERTRETUNG DER BESCHÄFTIGTEN
Artikel 36	
ANHANG I	VERGÜTUNG BEI STELLENVERLUST
ANHANG II	EXPATRIERUNGSZULAGE
ANHANG III	KINDER UND ANDERE UNTERHALTSBERECHTIGTE PERSONEN
ANHANG IV	UNTERHALTSBERECHTIGTE BEHINDERTE PERSONEN
ANHANG V	MIETZULAGE
ANHANG VI	REISE- UND UMZUGSKOSTEN
ANHANG VII	DIENSTREISEKOSTEN
ANHANG VIII	KRANKHEITSURLAUB, MUTTERSCHAFTS- UND VATERSCHAFTSURLAUB, ELTERNURLAUB UND SONSTIGER SONDERURLAUB
ANHANG IX	VORSCHRIFTEN FÜR VERWALTUNGSUNTERSUCHUNGEN UND DISZIPLINARVERFAHREN UND -MASSNAHMEN
ANHANG X	BESCHWERDEAUSSCHUSS

PERSONALSTATUT DES INSTITUTS DER EUROPÄISCHEN UNION FÜR SICHERHEITSTUDIEN

PRÄAMBEL

Das Institut für Sicherheitsstudien ist eine den koordinierten Organisationen angeschlossene Agentur der Europäischen Union.

*Artikel 1***Anwendungsbereich**

(1) Dieses Personalstatut gilt für vertraglich eingestelltes Personal des Instituts der Europäischen Union für Sicherheitsstudien (im Folgenden „Institut“), sofern der Verwaltungsrat nicht in Bezug auf das Sonderpersonal (den Direktor) einen anderweitigen Beschluss fasst.

(2) Im Sinne dieses Personalstatuts umfasst der Begriff „Beschäftigte“ die folgenden natürlichen Personen:

- a) Mitglieder des Personals, die einen Vertrag mit dem Institut haben und Planstellen innehaben, die in dem alljährlich dem Haushaltsplan des Instituts beigefügten Stellenplan aufgeführt sind („Vertragsbedienstete“) und
- b) Zeitpersonal, das einen Vertrag mit dem Institut hat.

Als Ad-hoc-Experten bestellte Personen und Praktikanten sind keine Beschäftigten des Instituts und unterliegen den Sonderbestimmungen des Titels IV.

(3) Der dem Haushaltsplan des Instituts beigefügte Stellenplan der Vertragsbediensteten enthält die Anzahl der Stellen in jeder Laufbahngruppe und jeder Besoldungsgruppe.

Planstellen für Vertragsbedienstete sind Stellen in Verbindung mit den Kernaufgaben des Instituts und mit dauerhaften Aufgaben.

(4) Wird in diesem Personalstatut auf eine Person männlichen Geschlechts Bezug genommen, so ist dies auch als Bezugnahme auf eine Person weiblichen Geschlechts zu verstehen und umgekehrt, sofern aus dem Kontext nicht eindeutig etwas anderes hervorgeht.

(5) Der Direktor legt erforderlichenfalls Durchführungsvorschriften fest, mit denen die Durchführung dieses Personalstatuts im Einzelnen geregelt wird. Bevor solche Durchführungsvorschriften erlassen werden, wird der Verwaltungsrat ordnungsgemäß darüber unterrichtet.

Der Direktor kann seine Dienstaufsichts- und Zeichnungsbefugnis für die laufende Verwaltung in Bezug auf in den Anwendungsbereich dieses Personalstatuts fallende Angelegenheiten teilweise delegieren.

TITEL I

GEMEINSAME BESTIMMUNGEN FÜR ALLE BESCHÄFTIGTEN*Artikel 2*

(1) Dienstaufsicht

Die Beschäftigten sind dem Direktor unterstellt und dem Direktor gegenüber für die Erfüllung ihrer Pflichten verantwortlich. Sie verpflichten sich, diesen Pflichten mit der größtmöglichen Pünktlichkeit und beruflichen Gewissenhaftigkeit nachzukommen.

(2) Verhalten

Die Beschäftigten lassen sich bei der Erfüllung ihrer Pflichten und in ihrem Verhalten ausschließlich von den Interessen des Instituts leiten. Sie erfüllen die ihnen als Beschäftigten übertragenen Aufgaben loyal, diskret und gewissenhaft. Sie dürfen unter keinen Umständen von Regierungen, Behörden, Organisationen oder Personen außerhalb des Instituts Weisungen anfordern oder entgegennehmen.

Die Beschäftigten müssen sich unter allen Umständen so verhalten, wie dies ihrer Funktion als Vertreter des Instituts entspricht. Sie müssen sich jeder Handlung oder Tätigkeit enthalten, die in irgendeiner Weise dem Ansehen ihres Amtes oder dem Ruf des Instituts abträglich sein könnte.

(3) Finanzielle Verantwortung

Beschäftigte können dazu herangezogen werden, teilweisen oder vollen Schadenersatz für finanzielle Verluste des Instituts zu leisten, die darauf zurückzuführen sind, dass sie eine Regelung oder ein Verfahren, die vom Verwaltungsrat oder vom Direktor gebilligt worden sind, aus Fahrlässigkeit oder vorsätzlich nicht eingehalten haben.

Der Beschwerdeausschuss ist für alle Streitigkeiten zuständig, die durch diese Bestimmung ausgelöst werden können.

(4) Sicherheit

- a) Sogleich bei Dienstantritt müssen die Beschäftigten sich mit den Sicherheitsregelungen des Instituts vertraut machen.
- b) Alle Beschäftigte, Stipendiaten und Praktikanten können aufgrund der ihnen zugewiesenen Aufgaben einen Antrag auf Ermächtigung zur Einsichtnahme in als Verschlussachen eingestufte Dokumente stellen. Dieser Antrag wird vom Sicherheitsbeauftragten des Instituts an die zuständigen Stellen gerichtet.

Bis zur Erteilung der Ermächtigung kann der Direktor eine vorläufige Genehmigung zur Behandlung von Verschlussachen erteilen.

- c) Die Mitglieder des Personals unterrichten den Sicherheitsbeauftragten des Instituts unmittelbar von jedem Vorfall im Zusammenhang mit einem mutmaßlichen Verlust oder einer Preisgabe eines als Verschlussache eingestuften Dokuments.

(5) Beistand und Entschädigung

Das Institut leistet den Beschäftigten Beistand, wenn sie aufgrund ihrer Dienststellung oder ihres Amtes beim Institut bedroht, beleidigt, verleumdet oder benachteiligt werden, ohne dass sie sich selbst etwas haben zuschulden kommen lassen. Ein von ihnen erlittener materieller Schaden kann unter folgenden Voraussetzungen ersetzt werden:

- a) Der Beschäftigte hat den betreffenden Schaden nicht selbst vorsätzlich oder fahrlässig hervorgerufen;
- b) er hat bzw. kann keinen Schadenersatz erhalten;
- c) er setzt das Institut in seine Rechte gegenüber Dritten, insbesondere Versicherungsunternehmen, ein.

Jede diesbezügliche Entscheidung, die ein Tätigwerden des Instituts erfordert oder finanzielle Verpflichtungen des Instituts zur Folge haben könnte, ist vom Direktor zu treffen, der bei der Beurteilung der konkreten Umstände, der Form des zu leistenden Beistands und gegebenenfalls der Höhe der Entschädigung über einen Ermessensspielraum verfügt. Der Verwaltungsrat wird über jede nach Maßgabe dieses Absatzes getroffene Entscheidung ordnungsgemäß unterrichtet.

(6) Eigentumsrechte

Alle Rechte, einschließlich der Urheber- und Patentrechte, aufgrund jeglicher Tätigkeit des Beschäftigten in Wahrnehmung eines offiziellen Amtes stehen dem Institut zu.

(7) Externe Tätigkeiten

- a) Ein Beschäftigter darf ohne vorherige Genehmigung des Direktors keine Stelle außerhalb des Instituts innehaben bzw. keine regelmäßige oder bezahlte Beschäftigung außerhalb des Instituts ausüben.
- b) Ein Beschäftigter darf ohne vorherige Zustimmung des Direktors weder von einer Regierung noch von einer anderen Stelle außerhalb des Instituts Titel, Orden, Ehrenzeichen, Vergünstigungen, Belohnungen und Geschenke oder Vergütungen irgendwelcher Art annehmen, außer für Dienste vor seiner Einstellung oder für Dienste während eines Sonderurlaubs zur Ableistung des Wehrdienstes oder anderer staatsbürgerlicher Dienste, sofern sie im Zusammenhang mit der Ableistung solcher Dienste gewährt werden.
- c) Die Beschäftigten enthalten sich jeglicher öffentlichen Handlung oder Äußerung oder Veröffentlichung, wenn diese Handlung, Äußerung oder Veröffentlichung mit dem Amt oder den Pflichten eines internationalen Beamten nicht vereinbar ist oder zu einer Inanspruchnahme der moralischen oder materiellen Haftung des Instituts führen könnte.

- d) Ein Beschäftigter darf weder unmittelbar noch mittelbar eine Beteiligung an einem Unternehmen des Privatsektors haben, die aufgrund ihrer Art seine Unabhängigkeit bei der Wahrnehmung seines Amtes im Institut gefährden könnte.
- e) Die Pflichten leitender Analysten umfassen den Aufbau von Beziehungen zu Einrichtungen und Personen außerhalb des Instituts; Leitende Analysten sind daher nach Zustimmung des Direktors berechtigt, Vorträge zu halten, mit den Medien zu kommunizieren und Veröffentlichungen zu verbreiten
- f) Übt der Ehegatte oder der eingetragene Partner eines Beschäftigten eine berufliche Erwerbstätigkeit aus, so muss der Beschäftigte den Direktor davon in Kenntnis setzen. Ist diese Tätigkeit mit der des Beschäftigten unvereinbar und ist der Beschäftigte nicht in der Lage, eine verbindliche Zusage zu machen, dass die Tätigkeit innerhalb einer bestimmten Frist eingestellt wird, so entscheidet der Direktor nach Anhörung des Beschäftigten und der Personalvertretung, ob der Beschäftigte auf seinem Dienstposten bleiben kann.
- (8) Kandidatur für ein öffentliches oder politisches Mandat oder Amt
- a) Ein Beschäftigter, der für ein öffentliches oder politisches Mandat oder Amt kandidieren möchte, muss den Direktor davon in Kenntnis setzen.
- b) Er erhält ab dem Zeitpunkt, zu dem er seinen Angaben zufolge in den Wahlkampf eintritt, unbezahlten Urlaub.
- c) Nimmt er das Amt oder das Mandat, für das er kandidiert hat, an, so muss er die Kündigung des Vertrags beantragen. Diese Kündigung begründet keinen Anspruch auf eine Vergütung wegen Stellenverlusts.
- d) Nimmt der Beschäftigte das Amt oder das Mandat nicht an, so hat er Anspruch auf eine Wiedereinsetzung in eine Planstelle zu denselben Bedingungen hinsichtlich Besoldungsgruppe und Dienstalter bzw. Dienstbezügen bei Beschäftigten auf Zeit, die er zum Zeitpunkt seiner Beurlaubung ohne Zahlung von Dienstbezügen genoss.
- e) Für die Zeit, in der der Beschäftigte ohne Dienstbezüge beurlaubt war, wird kein Dienstalter angerechnet und entsteht kein Ruhegehaltsanspruch. Weist ein Vertragsbediensteter jedoch nach, dass er bei keiner anderen Versorgungseinrichtung Ruhegehaltsansprüche erwerben kann, so kann dieser Vertragsbedienstete auf Antrag weiterhin neue Ruhegehaltsansprüche erwerben, sofern er die gesamten entsprechenden Beiträge, und zwar sowohl den eigenen Anteil als auch den Arbeitgeberanteil, trägt.

TITEL II

BESTIMMUNGEN FÜR VERTRAGSBEDIENSTETE

KAPITEL I

Vorrechte und Immunitäten

Artikel 3

Die den Vertragsbediensteten eingeräumten Vorrechte und Immunitäten werden ihnen im Interesse des Instituts und nicht zu ihrem persönlichen Nutzen gewährt. Diese Vorrechte und Immunitäten entbinden die Vertragsbediensteten, die sie genießen, weder von der Pflicht zur Erfüllung ihrer privaten Verpflichtungen noch von der Pflicht zur Beachtung der einschlägigen nationalen Gesetze bzw. polizeilichen Vorschriften.

Wann immer diese Vorrechte und Immunitäten in Frage gestellt werden, hat der betreffende Vertragsbedienstete dies dem Direktor unverzüglich mitzuteilen. Im Falle eines Verstoßes gegen die örtlichen Rechtsvorschriften kann der Direktor beschließen, die Vorrechte oder Immunitäten aufzuheben, wenn er dies als notwendig erachtet.

KAPITEL II

Einstellung und Dauer der Anstellung

Artikel 4

Einstellung

- (1) Der Direktor entscheidet über den Inhalt der Stellenausschreibungen, mit Ausnahme des Dienstpostens, den er selbst innehat. Das Institut sorgt für die Bekanntgabe dieser Stellenausschreibungen.

- (2) Die Vertragsbediensteten werden vom Direktor auf der Grundlage von erbrachten Leistungen sowie fairen und transparenten Auswahlverfahren eingestellt.
- (3) Die Einstellung von Vertragsbediensteten ist auf Staatsangehörige der Mitgliedstaaten der Europäischen Union beschränkt.
- (4) Die Bewerber müssen nachweisen, dass sie gründliche Kenntnisse in einer Sprache der Europäischen Union und ausreichende Kenntnisse in einer weiteren Sprache der Europäischen Union in dem Umfang besitzen, in dem dies für die Ausübung ihres Amtes erforderlich ist.
- (5) Die Vertragsbediensteten, für die dieses Statut gilt, werden gemäß den Laufbahngruppen und Besoldungsgruppen der koordinierten Organisationen eingestuft.
- (6) Die Vertragsbediensteten treten ihren Dienst in der ersten Dienstaltersstufe der ihrem Dienstposten entsprechenden Besoldungsgruppe an. Der Direktor kann jedoch in begründeten Fällen eine höhere Dienstaltersstufe gewähren.
- (7) Der Direktor erlässt Durchführungsvorschriften zu diesem Artikel.

Artikel 5

Altersgrenze

Als Altersgrenze für die Tätigkeit eines Vertragsbediensteten wird das Ende des Monats festgelegt, in dem der Vertragsbedienstete 65 Jahre alt wird. Im dienstlichen Interesse kann der Direktor Abweichungen von dieser Regel bis zu zwölf Zusatzmonaten genehmigen.

Artikel 6

Ärztliche Untersuchung

- (1) Vor der Einstellung müssen die Vertragsbediensteten sich einer ärztlichen Untersuchung durch ein vom Institut bestelltes medizinisches Zentrum unterziehen, durch die bescheinigt wird, dass sie gesundheitlich in der Lage sind, ihr Amt auszuüben.
- (2) Die Vertragsbediensteten haben sich jährlich einer ärztlichen Kontrolluntersuchung zu unterziehen.
- (3) Ein vom Institut bestelltes medizinisches Zentrum nimmt dabei eine Begutachtung vor und unterrichtet den Direktor, wenn sich Fragen ergeben, die die Tauglichkeit des Vertragsbediensteten zur weiteren Wahrnehmung seines Amtes betreffen.
- (4) Ergeht aufgrund der ärztlichen Untersuchung gemäß den Absätzen 1 und 3 eine negative ärztliche Stellungnahme, so kann der Bewerber oder der Vertragsbedienstete innerhalb von 20 Tagen nach Zustellung dieser Stellungnahme durch das Institut beantragen, dass sein Fall einem medizinischen Ausschuss zur Stellungnahme vorgelegt wird, der sich aus drei Ärzten zusammensetzt, von denen einer vom Direktor, einer vom Vertragsbediensteten und einer von den anderen beiden Ärzten ausgewählt wird.

Der medizinische Ausschuss wird den Arzt anhören, der die ursprüngliche negative Stellungnahme abgegeben hat. Bestätigt der medizinische Ausschuss das negative Ergebnis der ärztlichen Untersuchung

- a) gemäß Absatz 1, so zahlt der Bewerber 50 % der Gebühren und der zusätzlichen Kosten;
- b) gemäß Absatz 3, so versucht das Institut zuerst, dem Beschäftigten einen anderen Dienstposten zuzuweisen, der für seine gesundheitliche Verfassung geeignet ist. Ist dies nicht möglich, so beendet das Institut seinen Vertrag mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten, und der Dienstunfähigkeitsausschuss wird einberufen, um den Anspruch des Beschäftigten auf ein Ruhegehalt wegen Dienstunfähigkeit nach den Bedingungen der Versorgungsregelung zu bestimmen.

*Artikel 7***Anstellung**

(1) Verträge

Die Verträge haben eine Laufzeit von drei Jahren. Der Direktor kann den Vertrag um bis zu drei Jahre verlängern. Dem Vertragsbediensteten wird mindestens sechs Monate vor Ablauf seines Vertrags mitgeteilt, ob dieser befristet verlängert wird.

Bei leitenden Analysten darf die Gesamtzahl der angebotenen Verträge eine Gesamtlaufzeit von fünf Jahren nicht übersteigen. Für alle anderen Vertragsbediensteten beträgt diese Gesamtlaufzeit neun Jahre. In Ausnahmefällen kann der Direktor im dienstlichen Interesse den Vertrag über die vorgeschriebene Gesamtlaufzeit von neun Jahren hinaus um einen weiteren Zeitraum von weniger als zwölf Monaten verlängern.

Hat ein Vertragsbediensteter zum 1 August 2016 bereits eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von insgesamt zehn Jahren nach den Versorgungsregelungen der koordinierten Organisationen zurückgelegt, so gilt hinsichtlich der Gesamtlaufzeit der Verträge keine Beschränkung.

Hat ein Vertragsbediensteter zum 1 August 2016 einen laufenden Vertrag und wird er nach Erfüllung des Vertrags bereits eine kontinuierliche Beschäftigungsdauer von über neun Jahren zurückgelegt haben, so gilt dieser Vertrag als unbefristet, wenn eine kontinuierliche Beschäftigung von zehn Jahren erreicht ist.

(2) Probezeit

- a) Jeder Erstvertrag sieht eine Probezeit vor, die vom Zeitpunkt des Dienstantritts an gerechnet neun Monate beträgt.
- b) Kann ein Vertragsbediensteter während seiner Probezeit krankheits- oder unfallbedingt sein Amt während eines Monats oder mehr nicht ausüben, so kann der Direktor seine Probezeit um die entsprechende Dauer verlängern.
- c) Einen Monat vor Ablauf der Probezeit ist ein Bericht über die Befähigung des Vertragsbediensteten zur Wahrnehmung der mit seinem Amt verbundenen Aufgaben sowie über seine dienstlichen Leistungen und seine dienstliche Führung zu erstellen. Dieser Bericht wird dem Vertragsbediensteten mitgeteilt.
- d) Der Vertragsbedienstete, der nicht unter Beweis gestellt hat, dass seine Leistung für eine Weiterbeschäftigung auf seinem Dienstposten ausreicht, wird entlassen.
- e) Sind die Leistungen des Vertragsbediensteten während der Probezeit eindeutig unzulänglich, kann ein Bericht auch zu jedem anderen Zeitpunkt der Probezeit erstellt werden. Der Bericht wird der betreffenden Person mitgeteilt.
- f) Der Direktor kann auf der Grundlage des Berichts entscheiden, den Vertragsbediensteten vor Ablauf der Probezeit mit einer einmonatigen Kündigungsfrist zu entlassen. Die Dauer der Beschäftigung darf jedoch die Dauer der Probezeit nicht überschreiten.
- g) Ein Vertragsbediensteter, der während der Probezeit aufgrund eines negativen Berichts entlassen wird, hat keinen Anspruch auf eine Vergütung wegen Stellenverlusts.
- h) Die Probezeit ist Teil der Laufzeit des Erstvertrags. Sie zählt für das Dienstalter sowie die Ruhegehaltsansprüche.

(3) Kündigung von Verträgen

- a) Das Institut kann in den folgenden Fällen einen Vertrag kündigen oder nicht verlängern:
 - i) zu dem im Vertrag festgelegten Zeitpunkt;
 - ii) wenn die Planstelle, die der Vertragsbedienstete innehat, gestrichen wird, oder wenn die mit dem Dienstposten des Vertragsbediensteten verbundenen Aufgaben so geändert werden, dass er nicht mehr die erforderlichen Qualifikationen und Erfahrung für den Dienstposten hat;

- iii) wegen unzureichender beruflicher Leistung des Vertragsbediensteten, die durch zwei aufeinander folgende Beurteilungen binnen sechs Monaten gemäß Artikel 24 Absatz 3 und Artikel 26 Absatz 4 ordnungsgemäß festgestellt worden sein muss;
- iv) wegen Dienstunfähigkeit des Vertragsbediensteten aus gesundheitlichen Gründen, die in Ausübung seines Amtes eingetreten ist und die durch den Dienstunfähigkeitsausschuss gemäß Artikel 6 Absatz 4 festgestellt worden ist;
- v) nach Ausscheiden des Mitgliedstaats, dem der Vertragsbedienstete angehört, aus dem Verwaltungsrat;
- vi) nach Verlegung des Dienstorts an einen Ort in mehr als 100 km Entfernung von dem Ort, an dem der Vertragsbedienstete eingestellt wurde, und Verweigerung eines Ortswechsels durch den Vertragsbediensteten;
- vii) nach einem Disziplinarverfahren, bei dem nach den in Kapitel VII festgelegten Modalitäten das Fehlverhalten oder die Verantwortlichkeit des betreffenden Vertragsbediensteten festgestellt worden ist.

In den unter Ziffer i bis vi genannten Fällen wird der Vertrag mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten gekündigt oder nicht verlängert; in einem Fall nach Ziffer vii beträgt die Kündigungsfrist einen Monat.

- b) Der Vertragsbedienstete kann seinen Vertrag selbst mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten aus persönlichen Gründen aller Art kündigen, die er nicht offenzulegen braucht.

(4) Vergütung bei Stellenverlust

Bei einer nicht auf disziplinarischen Gründen beruhenden Kündigung oder Nichtverlängerung eines Vertrags auf Veranlassung des Instituts entsteht ein Anspruch auf Vergütung nach den Bedingungen in Anhang I.

(5) Kürzung der Kündigungsfrist

Die in Absatz 3 Buchstabe a vorgesehene Kündigungsfrist kann gekürzt werden, wenn dies aufgrund dienstlicher Erfordernisse notwendig ist. In diesem Fall hat der Vertragsbedienstete Anspruch auf die Zahlung eines Zusatzbetrags, der der Höhe des Gehalts sowie der Zulagen entspricht, die er zwischen dem Zeitpunkt der tatsächlichen Beendigung seines Vertrags und dem Zeitpunkt, zu dem die sechsmonatige Kündigungsfrist abgelaufen wäre, erhalten hätte.

Diese Bestimmungen finden keine Anwendung, wenn die Kündigung aus disziplinarischen Gründen erfolgt ist.

KAPITEL III

Gehalt und Zulagen

Artikel 8

Allgemeine Bestimmungen

- (1) Die den Vertragsbediensteten des Instituts gezahlten Dienstbezüge umfassen das Grundgehalt, die Expatriierungszulage sowie Familien- und Sozialzulagen.

Von diesen Dienstbezügen werden die Beträge einbehalten, die der Vertragsbedienstete an Beiträgen und Abgaben für die interne Steuer, die Versorgungsordnung und das System der sozialen Sicherheit schuldet.

Den Girokonten der Vertragsbediensteten wird der entsprechende Betrag spätestens in der letzten Arbeitswoche des Monats gutgeschrieben.

Die Vertragsbediensteten müssen dem Institut unverzüglich jede Änderung ihrer persönlichen Lebensumstände, die finanzielle Auswirkungen haben kann, zur Kenntnis bringen. Diese Änderungen werden rückwirkend bei den Dienstbezügen des Monats berücksichtigt, der auf den Monat folgt, in dem die entsprechende Mitteilung an die Verwaltung des Instituts erfolgte.

- (2) Zu Unrecht erhaltene Beträge muss der Vertragsbedienstete an das Institut zurückzahlen.

Das Recht des Instituts, zu Unrecht geleistete Zahlungen zurückzufordern, erlischt zwei Jahre nach dem Tag, an dem das Institut feststellt, dass die Zahlung zu Unrecht erfolgte. Im Falle ausstehender Forderungen gegen den Vertragsbediensteten wegen zu Unrecht geleisteter Zahlungen erfolgt die Beitreibung durch Abzüge von den monatlichen oder sonstigen Zahlungen, die der betreffenden Person geschuldet werden, unter Berücksichtigung ihrer sozialen und finanziellen Lage. Forderungen gegen das Institut wegen der Zahlung von Dienstbezügen, Vergütungen, Zulagen, Leistungen oder anderen Beträgen, die sich aus der Anwendung dieses Personalstatuts ergeben, erlöschen zwei Jahre nach dem Zeitpunkt, zu dem die Zahlung fällig gewesen wäre, oder dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer feststellt oder hätte wissen müssen, dass die Zahlung fällig war, sofern die Zeitpunkte nicht zusammenfallen.

Artikel 9

Grundgehalt

Das Nettogrundgehalt entspricht dem Betrag, der in der alljährlich vom Verwaltungsrat auf Vorschlag des Koordinierungsausschusses für Dienstbezüge gebilligten Gehaltstabelle jeweils neben der entsprechenden Besoldungsgruppe und Dienstaltersstufe jedes Vertragsbediensteten aufgeführt ist.

Das Bruttogrundgehalt entspricht dem Nettogrundgehalt zuzüglich der von den Vertragsbediensteten zu entrichtenden internen Steuer.

Artikel 10

Expatriierungszulage

- (1) Vorschriften betreffend Vertragsbedienstete, die vor dem Inkrafttreten dieses Personalstatuts eingestellt wurden

Eine Expatriierungszulage erhalten Vertragsbedienstete, die bei ihrer Ersteinstellung nicht die Staatsangehörigkeit des Staates besitzen, in dessen Hoheitsgebiet sich der Ort ihrer ständigen dienstlichen Verwendung befindet, und die nicht unmittelbar vor ihrer Einstellung durch das Institut drei Jahre oder länger ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Hoheitsgebiet des betreffenden Staates hatten.

Die Zulage entfällt, wenn ein Vertragsbediensteter in das Land entsandt wird, dessen Staatsangehörigkeit er besitzt.

Die Höhe der Zulage ergibt sich aus Anhang II Nummer 1 Buchstabe a.

War ein Vertragsbediensteter unmittelbar vor seiner Einstellung beim Institut im Land seiner dienstlichen Verwendung bei einer anderen internationalen Organisation oder bei einer Behörde beschäftigt, so gelten im Hinblick auf die Gewährung der Zulage sowie auf ihre Höhe die bei seinem vorigen Arbeitgeber abgeleisteten Dienstjahre wie Dienstjahre beim Institut.

- (2) Vorschriften betreffend Vertragsbedienstete, die nach dem Inkrafttreten dieses Personalstatuts eingestellt werden

- a) Die Expatriierungszulage erhalten Vertragsbedienstete, die bei ihrer Einstellung durch das Institut

- i) nicht die Staatsangehörigkeit des Gaststaates besitzen;
- ii) weniger als ein Jahr ununterbrochen im Hoheitsgebiet des betreffenden Staates gewohnt haben, wobei der zuvor abgeleistete Dienst in der Verwaltung ihres eigenen Landes oder bei anderen internationalen Organisationen unberücksichtigt bleibt;
- iii) aus dem Ausland außerhalb der koordinierten Organisationen oder außerhalb der den koordinierten Organisationen angeschlossenen Organisationen oder außerhalb des Landes ihrer dienstlichen Verwendung eingestellt wurden und
- iv) außerhalb des örtlichen Pendlereinzugsgebiets des Dienstorts eingestellt wurden.

Als „örtliches Pendlereinzugsgebiet“ gilt ein Gebiet im Umkreis von 100 km vom Dienstort.

- b) Nimmt ein Vertragsbediensteter, der Anspruch auf die Expatriierungszulage hatte, ein Beschäftigungsverhältnis an einem Dienstort auf, an dem er die vier Kriterien gemäß Buchstabe a nicht erfüllt, so erlischt sein Anspruch auf die Expatriierungszulage.

- c) Nimmt ein Vertragsbediensteter, der keinen Anspruch auf die Expatriierungszulage hatte, ein Beschäftigungsverhältnis an einem Dienort auf, an dem er diese vier Kriterien erfüllt, so erwirbt er einen Anspruch auf die Expatriierungszulage.
- d) Nimmt ein Vertragsbediensteter, der bei einer koordinierten Organisation oder bei einer den koordinierten Organisationen angeschlossenen Organisation beschäftigt war und Anspruch auf die Expatriierungszulage hatte, ein Beschäftigungsverhältnis beim Institut in demselben Land auf oder nimmt ein Bediensteter einer anderen internationalen Organisation oder ein Mitglied der Verwaltung oder der Streitkräfte des Herkunftslandes ein Beschäftigungsverhältnis beim Institut auf, ohne dabei in ein anderes Land zu ziehen, so findet Absatz 2 Buchstabe a Ziffern iii und iv keine Anwendung.
- e) Überprüfung des Anspruchs
- i) Befindet sich irgendein Ort an der Grenze des Landes, dem der Vertragsbedienstete angehört, innerhalb eines Umkreises von 100 Kilometern vom Dienort, so hat dieser Vertragsbedienstete keinen Anspruch auf die Expatriierungszulage, die damit verbundene Erziehungszulage und Heimaturlaub, sofern er nicht nachweist, dass sich sein tatsächlicher und gewöhnlicher Aufenthaltsort im Dienstland oder — in Ausnahmefällen und vorbehaltlich der Zustimmung des Direktors — in einem anderen Land befindet, dem er nicht angehört, wobei seine familiären Verhältnisse berücksichtigt werden.
- ii) Vertragsbedienstete, die die Expatriierungszulage erhalten, teilen dem Institut jeden Wechsel ihres Wohnorts mit.
- iii) Unter besonderen Umständen und aus triftigen sowie ausreichenden Gründen kann der Direktor von der Vorschrift nach Buchstabe e Ziffer i abweichen.
- f) Zugehörige Zulagen
- Die Absenkung der Expatriierungszulage auf Null bedeutet nicht, dass der Vertragsbedienstete seinen Anspruch auf die Erziehungszulage oder auf Heimaturlaub verliert.
- g) Die Höhe der Zulage ergibt sich aus Anhang II Nummer 1 Buchstabe b.

Artikel 11

Familien- und Sozialzulagen

(1) Allgemeine Bestimmungen

Wenn der Koordinierungsausschusses für Dienstbezüge eine Empfehlung zu Familien- und Sozialzulagen abgibt, wird der Verwaltungsrat zu der Frage gehört, ob sie im Wege einer Änderung dieses Personalstatus verabschiedet werden sollten.

Die in diesem Artikel vorgesehenen Zulagen und ähnliche Zulagen, auf die ein Ehepaar oder ein unverheirateter Vertragsbediensteter aus anderer Quelle Anspruch hat, können nicht kumuliert werden.

Ein Vertragsbediensteter, sein Ehepartner, die ihm gegenüber unterhaltsberechtigten Personen oder sein eingetragener Partner, der ähnliche Zulagen wie die in diesem Artikel vorgesehenen Zulagen aus anderer nationaler oder internationaler Quelle bezieht oder darauf Anspruch hat, muss die Verwaltung des Instituts davon in Kenntnis setzen, damit eine entsprechende Reduzierung der ihm durch das Institut gewährten Zulagen vorgenommen werden kann.

Die Verwaltung des Instituts kann die Vorlage sämtlicher amtlicher Dokumente verlangen, die sie für die Feststellung eines Anspruchs auf Zulagen für erforderlich hält.

(2) Haushaltszulage

- a) Eine Haushaltszulage wird jedem Vertragsbediensteten gewährt und monatlich gezahlt, der
- i) verheiratet ist;
- ii) verwitwet, geschieden, rechtswirksam getrennt lebend oder ledig ist und für mindestens eine unterhaltsberechtigten Person im Sinne des Anhangs III dieses Statuts zu sorgen hat;

- iii) als fester Partner in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft eingetragen ist, sofern:
- das Paar eine von einer zuständigen Behörde eines Mitgliedstaats anerkannte Urkunde vorlegt, die die nichteheliche Lebensgemeinschaft bescheinigt,
 - kein Partner in einer ehelichen oder einer anderen nichtehelichen Lebensgemeinschaft lebt, und
 - zwischen den Partnern keines der folgenden Verwandtschaftsverhältnisse besteht: Elternteil, Kind, Großelternteil, Enkel, Bruder, Schwester, Tante, Onkel, Neffe, Nichte, Schwiegersohn, Schwiegertochter.

b) Diese Haushaltszulage beträgt 6 % des Nettogrundgehalts.

c) Bei

- i) verheirateten Vertragsbediensteten, die nicht für unterhaltsberechtigten Personen zu sorgen haben und deren Ehegatte eine entgeltliche berufliche Erwerbstätigkeit ausübt;
- ii) Vertragsbediensteten, die als feste Partner in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft gemäß Buchstabe a Ziffer iii eingetragen sind und nicht für unterhaltsberechtigten Personen zu sorgen haben und deren Ehegatte eine entgeltliche berufliche Erwerbstätigkeit ausübt,

ist der gezahlte Betrag der Zulage gleich der Differenz zwischen dem Nettogrundgehalt für die Besoldungsgruppe B3 Dienstaltersstufe 1 zuzüglich der Höhe der Zulage, auf die der Vertragsbedienstete theoretisch Anspruch hätte, einerseits und der Höhe des beruflichen Einkommens des Ehegatten oder eingetragenen Partners andererseits.

Ist dieser zweite Betrag gleich dem ersten Betrag oder höher, so erhält der Bedienstete keine Zulage.

d) Diese Haushaltszulage wird nicht gewährt, wenn der Ehegatte oder der eingetragene Partner des Vertragsbediensteten selbst Vertragsbediensteter des Instituts ist oder bei einer koordinierten Organisation oder bei einer den koordinierten Organisationen angeschlossenen Organisation arbeitet und sein Grundgehalt das Grundgehalt des Vertragsbediensteten übersteigt.

(3) Die Zulage für Kinder und andere unterhaltsberechtigten Personen:

- a) Eine Zulage wird einem Vertragsbediensteten gewährt und monatlich gezahlt, der hauptverantwortlich und fortwährend Kinder oder andere unterhaltsberechtigten Personen gemäß Anhang III unterhält.
- b) Die Zulage beläuft sich auf einen Pauschalbetrag für jede unterhaltsberechtigten Person, der jedes Jahr in der vom Verwaltungsrat auf Vorschlag des Koordinierungsausschusses für Dienstbezüge gebilligten Gehaltstabelle festgelegt wird.
- c) Wenn sowohl der Vertragsbedienstete als auch sein Ehegatte oder eingetragener Partner beim Institut oder einer koordinierten Organisation arbeiten, wird die Zulage demjenigen von ihnen gezahlt, der die Haushaltszulage oder eine gleichwertige Zulage bezieht.

Die Begriffsbestimmungen in Bezug auf die Zulage für Kinder und andere unterhaltsberechtigten Personen und die Bedingungen für die Gewährung dieser Zulage sind aus Anhang III ersichtlich.

(4) Erziehungszulage

- a) Eine Erziehungszulage wird einem Vertragsbediensteten gewährt, der eine Haushaltszulage erhält und dessen im Sinne des Anhangs III unterhaltsberechtigtes Kind mindestens fünf Jahre alt ist und eine Grund-, Sekundar- oder Hochschule im Rahmen des formalen Bildungswesens besucht.

Grundschule schließt Kindergärten und ihnen gleichgestellte Einrichtungen nicht ein.

- b) Die Erziehungszulage ist doppelt so hoch wie die monatliche Zulage für ein unterhaltsberechtigtes Kind. Sie wird für jedes unterhaltsberechtigten Kind zum Schuljahresbeginn gegen Vorlage der entsprechenden Belege in einem einzigen Betrag gezahlt.
- c) Bei Vertragsbediensteten,
 - i) die Anspruch auf eine Expatriierungszulage haben und deren Beschäftigungsort mindestens 50 km entfernt ist von
 - einer Europäischen Schule; oder

- einer Hochschuleinrichtung in dem Land, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzen oder in dem die Hauptunterrichtssprache ihre Muttersprache ist, es sei denn, in dem Land, dessen Staatsangehörigkeit der Vertragsbedienstete besitzt, gibt es keine solche Einrichtung oder das Kind besucht eine Hochschuleinrichtung in einem anderen als dem Land, in dem sich der Beschäftigungsort des Vertragsbediensteten befindet; oder
- ii) die nachweisen können, dass ihr unterhaltsberechtigtes Kind aus zwingenden pädagogischen und ordnungsgemäß nachgewiesenen Gründen eine Bildungseinrichtung besuchen muss, an der eine bestimmte Sprache verwendet wird.

ist die Erziehungszulage höchstens doppelt so hoch wie die monatliche Zulage für ein unterhaltsberechtigtes Kind sein. Sie wird für jedes unterhaltsberechtigtes Kind gegen Vorlage der entsprechenden Belege monatlich gezahlt.

Der Anspruch auf die Erziehungszulage besteht ab dem ersten Tag des Monats, in dem das Kind zum ersten Mal eine der unter Ziffer i oder ii genannten Bildungseinrichtungen besucht, und erlischt am Ende des Monats, in dem das Kind seine Ausbildung abschließt, oder am Ende des Monats, in dem das Kind das 26. Lebensjahr vollendet, je nachdem, welches Ereignis früher eintritt.

(5) Zulage für behinderte Kinder oder andere unterhaltsberechtigte behinderte Personen

- a) Die Zulage für behinderte Kinder oder andere unterhaltsberechtigte behinderte Personen wird einem Vertragsbediensteten gewährt und monatlich gezahlt, der hauptverantwortlich und fortwährend ein behindertes Kind oder eine andere unterhaltsberechtigte Person unterhält. Das Kind oder die unterhaltsberechtigte Person muss den Kriterien und Bedingungen des Anhangs III genügen.
- b) Die Einzelheiten der Zuweisung und Auszahlung dieser Zulage sind in Anhang IV festgelegt.

(6) Mietzulage

- a) Eine Mietzulage wird monatlich den Vertragsbediensteten der Laufbahngruppen B, C sowie A1 gezahlt, die zur Miete oder zur Untermiete wohnen und für die Bezahlung ihrer Miete — ausschließlich aller häuslichen Nebenkosten, für die im Wohnsitzstaat der Mieter aufzukommen hat — einen Teil ihrer Dienstbezüge aufwenden, der einen bestimmten Pauschalbetrag übersteigt.
- b) Das Verfahren zur Berechnung dieser Zulage ist in Anhang V dargelegt.
- c) Ein Vertragsbediensteter, der eine Mietzulage erhält, ist verpflichtet, das Institut sofort von jeder Änderung seiner Lebensumstände in Kenntnis zu setzen, die eine Änderung seines Anspruchs auf die Zulage oder des Betrags der Zulage bewirken könnte.

Artikel 12

Stellvertreterzulage

Ein Vertragsbediensteter kann dazu aufgefordert werden, vorübergehend einen Dienstposten in einer höheren als seiner eigenen Besoldungsgruppe zu besetzen. Von Beginn des zweiten Monats dieser vorübergehenden Verwendung an erhält der Vertragsbedienstete eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Dienstbezügen in seiner eigenen Besoldungsgruppe und Dienstaltersstufe und den Dienstbezügen in der ersten Dienstaltersstufe der Besoldungsgruppe seiner vorübergehenden Verwendung.

Die vorübergehende Verwendung ist auf die Dauer eines Jahres begrenzt, es sei denn, dass unmittelbar oder mittelbar ein Vertragsbediensteter ersetzt wird, der an einen anderen Dienstposten abgeordnet ist oder einen längeren Krankheitsurlaub erhalten hat.

Artikel 13

Einrichtungszulage

(1) Anspruch

- a) Vertragsbedienstete, deren tatsächlicher und gewöhnlicher Wohnsitz zu dem Zeitpunkt, an dem sie für mindestens ein Jahr eingestellt oder für mindestens ein Jahr an einen anderen Dienstort versetzt werden, mehr als 100 km von dem ihnen zugewiesenen Dienstort entfernt liegt, und die durch Vorlage entsprechender Belege nachweisen können, dass sie ihren Wohnsitz tatsächlich verlegt haben, um ihren Dienst anzutreten, haben Anspruch auf eine Einrichtungszulage.

- b) Vertragsbedienstete, die die in Buchstabe a genannten Bedingungen erfüllen, aber für weniger als ein Jahr eingestellt werden, und deren Anstellung oder aufeinanderfolgenden Anstellungen auf über ein Jahr verlängert wird bzw. werden, haben ebenfalls Anspruch auf eine Einrichtungszulage.

(2) Grundbetrag der Zulage

(2.1) Vertragsbedienstete, die keinen Anspruch auf eine Expatriierungszulage haben

Für Vertragsbedienstete, die keinen Anspruch auf eine Expatriierungszulage haben, entspricht der Grundbetrag einem monatlichen Grundgehalt bis zu einem Höchstbetrag von 2 000 Euro (in Brüssel), wobei dieser Betrag gemäß den Tabellen, die vom Koordinierungsausschuss für Dienstbezüge erstellt und ständig aktualisiert werden, unter Berücksichtigung der Kaufkraftparität im Land des Dienstorts angepasst wird, um die Gleichwertigkeit des Zulagenbetrags unabhängig vom Land des Dienstorts sicherzustellen.

(2.2) Vertragsbedienstete, die Anspruch auf eine Expatriierungszulage haben

Für Vertragsbedienstete, die Anspruch auf eine Expatriierungszulage haben, entspricht der Grundbetrag einem monatlichen Grundgehalt bis zu einem Höchstbetrag von 5 500 Euro (in Brüssel), wobei dieser Betrag gemäß den Tabellen, die vom Koordinierungsausschuss für Dienstbezüge erstellt und ständig aktualisiert werden, unter Berücksichtigung der Kaufkraftparität im Land des Dienstorts angepasst wird, um die Gleichwertigkeit des Zulagenbetrags unabhängig vom Land des Dienstorts sicherzustellen.

(3) Zuschlag für unterhaltsberechtigte Personen

Der Ehegatte des Vertragsbediensteten oder, falls Letzterer nicht verheiratet ist, die erste unterhaltsberechtigte Person begründet einen Anspruch des Vertragsbediensteten auf einen Zuschlag in Höhe von 20 % des Grundbetrags. Jede weitere unterhaltsberechtigte Person begründet einen Anspruch auf einen Zuschlag in Höhe von 10 % des Grundbetrags. Der Zuschlag für unterhaltsberechtigte Personen beträgt höchstens 100 % des Grundgehalts.

(4) Mobilitätszuschlag

Vertragsbedienstete, die ihren tatsächlichen und gewöhnlichen Wohnsitz an einen anderen Dienstort verlegen, der mehr als 100 km entfernt ist, weil sie für mindestens ein Jahr versetzt werden, wird ein Mobilitätszuschlag gewährt. Dieser Zuschlag beträgt 75 % des Grundbetrags.

(5) Zahlung der Zulage

- a) Die Zulage wird gezahlt, wenn der anspruchsberechtigte Vertragsbedienstete seine Stelle antritt oder an einen anderen Dienstort versetzt wird.
- b) Der Zuschlag für unterhaltsberechtigte Personen nach Absatz 3 wird berechnet und gezahlt, sobald der Nachweis erbracht wurde, dass alle Personen, die dieser Zuschlag betrifft, ihren tatsächlichen und gewöhnlichen Wohnsitz bei dem Vertragsbediensteten am betreffenden Dienstort genommen haben.
- c) Kündigt ein Vertragsbediensteter innerhalb eines Jahres nach seiner Einstellung und/oder Versetzung an einen anderen Dienstort, so muss er die Zulage für die Zeit, die bis zum Ablauf der zwölf Monate verbleibt, anteilig zurückzahlen.
- d) Der Vertragsbedienstete muss die Zulage nicht zurückzahlen, wenn sein Vertrag innerhalb eines Jahres nach seiner Einstellung und/oder Versetzung vonseiten des Instituts gekündigt wird. Diese Bestimmung gilt allerdings nicht, wenn das Institut die Anstellung infolge einer Disziplinarmaßnahme beendet; in diesem Fall muss der Vertragsbedienstete die Zulage in voller Höhe zurückerstatten.
- e) Der Vertragsbedienstete muss die Zulage dem Institut nicht zurückzahlen, wenn der Vertragsbedienstete nach Beendigung seiner vorherigen Anstellung erneut vom Institut eingestellt wird.

Artikel 14

Abzüge und Abgaben

(1) Interne Steuer

Die interne Steuer beträgt 40 % des Grundgehalts in der jeweiligen Besoldungs- und Dienstaltersstufe. Der Betrag dieser Steuer wird monatlich einbehalten und in der Gehaltsbescheinigung als Abzug ausgewiesen.

(2) Beitrag zur Versorgungsregelung

Von den Dienstbezügen der Vertragsbediensteten wird monatlich ein von den koordinierten Organisationen gebilligter Prozentsatz des Nettogrundgehalts einbehalten, der dem Pensionsreservefonds des Instituts zufließt.

(3) Beitrag für Sozialleistungen

- a) Für Sozialleistungen wird monatlich von den Dienstbezügen der Vertragsbediensteten ein Betrag in Höhe von 6 % des Nettogrundgehalts einbehalten. Dieser Betrag wird zusammen mit dem Arbeitgeberanteil der zuständigen Einziehungsstelle der örtlichen Sozialversicherung (URSSAF) überwiesen.
- b) Abweichend von Buchstabe a können sich die Vertragsbediensteten bei ihrer Einstellung oder bei Inkrafttreten dieser Regelung gemäß des letzten Absatzes dieses Buchstaben dafür entscheiden, sich dem System der sozialen Sicherheit des Instituts anzuschließen. Das System der sozialen Sicherheit des Instituts umfasst medizinische Versorgung, Dienstunfähigkeit/Behinderung und Lebensversicherung.

Entscheidet sich ein Vertragsbediensteter für einen solchen Anschluss wird von seinen Dienstbezügen monatlich ein Betrag für die Sozialleistungen einbehalten. Dieser monatlich einbehaltene Betrag beträgt ein Drittel des Beitrags der an das System der sozialen Sicherheit des Instituts zu zahlen ist. Die restlichen zwei Drittel trägt das Institut.

Der Prozentsatz des monatlich von den Dienstbezügen des Vertragsbediensteten einbehaltenen Betrags wird zu Beginn jedes Jahres zwischen dem Institut und dem von ihm betrauten Versicherungsunternehmen für 12 Monate vereinbart. Der von den Dienstbezügen des Vertragsbediensteten einbehaltene Betrag wird dem Arbeitgeberanteil hinzugefügt.

Dieser Buchstabe gilt ab dem und vorbehaltlich des Inkrafttretens des bilateralen Abkommens zwischen dem Institut und den zuständigen nationalen Behörden, das dessen Durchführung ermöglicht.

(4) Beitrag zum Zusatzversicherungssystem

Von den Dienstbezügen der Vertragsbediensteten, die sich nicht für den Anschluss an das System der sozialen Sicherheit des Instituts entschieden haben, wird monatlich ein Betrag für die Zusatzversicherung einbehalten. Der Prozentsatz wird zu Beginn jedes Jahres zwischen dem Institut und dem von ihm betrauten Versicherungsunternehmen für 12 Monate vereinbart. Der Betrag dieser Abzüge wird am Jahresende zusammen mit dem Arbeitgeberanteil dem Versicherungsunternehmen überwiesen.

Artikel 15

Gehaltsvorschüsse und deren Rückzahlung

(1) Der Leiter der Dienststelle Verwaltung und Personal des Instituts kann, sofern der Direktor nicht ablehnend Stellung nimmt, im Rahmen der verfügbaren Kassenmittel den Vertragsbediensteten, die sich in unvorhergesehenen persönlichen finanziellen Schwierigkeiten befinden, zinslose Gehaltsvorschüsse gewähren.

(2) Ein solcher Gehaltsvorschuss darf drei Monatsnettogrundgehälter nicht übersteigen.

(3) Zur Rückzahlung derartiger Vorschüsse wird monatlich ein entsprechender Betrag von den Dienstbezügen einbehalten; die volle Rückzahlung muss binnen zwölf Monaten ab dem Ende des Monats, in dem der Vorschuss gewährt wurde, abgeschlossen sein.

KAPITEL IV

Reisekosten

Artikel 16

Umsiedlung und Rückumsiedlung

- (1) Die Vertragsbediensteten haben für ihre eigene Person und die mit ihnen in häuslicher Gemeinschaft lebenden Familienangehörigen Anspruch auf Erstattung der Kosten der Reise von ihrem früheren Beschäftigungsort zu dem Ort, an dem sich der Sitz des Instituts befindet.
- (2) Diesen Anspruch auf Reisekostenerstattung hat der Vertragsbedienstete auch, wenn er endgültig aus dem Dienst ausscheidet und in das Land zurückkehrt, in dem er vor seiner Einstellung seinen Wohnsitz hatte, oder in ein anderes Land innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums umzieht.
- (3) Die Erstattung erfolgt gemäß Anhang VI Abschnitt I.

Artikel 17

Umzug

- (1) Die Vertragsbediensteten haben Anspruch auf Übernahme der Kosten ihres Umzugs von ihrem früheren Beschäftigungsort zu dem Ort, an dem sich der Sitz des Instituts befindet.
- Diesen Anspruch auf Übernahme der Umzugskosten hat der Vertragsbedienstete auch, wenn er endgültig aus dem Dienst ausscheidet und in das Land zurückkehrt, in dem er vor seiner Einstellung seinen Wohnsitz hatte, oder in ein anderes Land innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums umzieht.
- (2) Getragen werden die Umzugskosten für die persönliche bewegliche Habe des Vertragsbediensteten, mit Ausnahme von Kraftfahrzeugen, Schiffen oder sonstigen Transportmitteln.

Die Erstattung an den betreffenden Vertragsbediensteten erfolgt auf Vorlage einer beglaubigten Kopie der Rechnung durch diesen. Die Zahlung der Umzugskosten kann auf Vorlage der Rechnung des Umzugsunternehmens unmittelbar vom Institut vorgenommen werden.

Die Bedingungen und Modalitäten der Erstattung sind in Anhang VI dargelegt.

Artikel 18

Dienstreisen

Die Vertragsbediensteten des Instituts haben Anspruch auf Erstattung der Kosten, die für Dienstreisen auf Anordnung des Direktors entstanden sind.

Erstattet werden die eigentlichen Reisekosten sowie die Unterbringungskosten und Nebenkosten an dem Ort, an den die Vertragsbediensteten entsandt werden. Die Bedingungen, Sätze und sonstigen Modalitäten dieser Erstattung sind in Anhang VII dargelegt.

KAPITEL V

Interne organisation

Artikel 19

Arbeitszeit

- (1) Die normale Arbeitszeit für die Vertragsbediensteten beträgt 40 Wochenstunden, die nach einem vom Direktor aufgestellten Zeitplan abgeleistet werden.

- (2) Der Direktor kann für das gesamte Personal oder je nach der persönlichen Situation des betreffenden Vertragsbediensteten oder den besonderen Erfordernissen seiner Arbeit angepasste bzw. versetzte Arbeitszeiten erlauben.
- (3) Wenn außergewöhnliche Umstände es aus Sicht des Direktors erfordern, können bestimmte Vertragsbedienstete zur Arbeit an Wochenenden oder Feiertagen herangezogen werden. Für die auf diese Weise abgeleisteten Stunden haben die Vertragsbediensteten Anspruch auf einen entsprechenden Freizeitausgleich.

Artikel 20

Teilzeitbeschäftigung

- (1) Ein Vertragsbediensteter kann eine Teilzeitbeschäftigung beantragen. Die Arbeitszeit muss mindestens 50 % der Wochenarbeitszeit betragen. Die Dienstbezüge und der Jahresurlaubsanspruch des Vertragsbediensteten werden in dem gesamten Zeitraum, in dem er Teilzeit arbeitet, anteilig gekürzt. Von der anteiligen Kürzung ausgenommen sind die Haushaltszulage, die Familienzulage, die Zulage für Kinder und andere unterhaltsberechtigten Personen, die Zulage für behinderte Kinder und die Erziehungszulage.
- (2) Ruhegehaltsansprüche und Rentenbeiträge werden ebenfalls anteilig gekürzt. Der Vertragsbedienstete kann jedoch auf Antrag weiterhin höhere Ruhegehaltsansprüche erwerben, sofern er die gesamten entsprechenden Beiträge einschließlich des Arbeitgeberanteils trägt.
- (3) Der Direktor kann eine Genehmigung gemäß Absatz 1 erteilen, wenn dies mit dem dienstlichen Interesse vereinbar ist. Das Institut erteilt innerhalb eines Monats Antwort auf den Antrag des Vertragsbediensteten.
- (4) Der Direktor erlässt Durchführungsvorschriften zu diesem Artikel.

Artikel 21

Feiertage

Die Liste der Feiertage wird vom Direktor unter Berücksichtigung des am Dienort veröffentlichten amtlichen Verzeichnisses der Feiertage und des *Amtsblatts der Europäischen Union* festgelegt.

Diese Tage fließen nicht in die Abrechnung der Urlaubstage des Vertragsbediensteten ein.

Fallen einer oder mehrere Feiertage auf einen Samstag oder einen Sonntag, so kann der Direktor eine entsprechende Zahl anderer Tage als dienstfreie und nicht als Urlaubstag anzurechnende Tage bestimmen.

Artikel 22

Urlaub

- (1) Jahresurlaub

- a) Urlaubsanspruch

Jeder Vertragsbedienstete hat Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 2,5 Arbeitstagen je Monat abgeleiteter Dienstzeit. Die Anzahl der Urlaubstage wird für jedes Kalenderjahr berechnet.

Verbleiben dem Vertragsbediensteten am 31. Dezember noch Urlaubstage, so kann der Direktor die Übertragung von höchstens 12 Tagen Jahresurlaub auf das folgende Jahr genehmigen. In jedem Fall verfallen übertragene Urlaubstage, die nicht vor dem 31. Dezember des folgenden Jahres genommen werden.

- b) Verwaltungsverfahren

Will ein Vertragsbediensteter im Rahmen der ihm nach Buchstabe a) zustehenden Urlaubstage Urlaub nehmen, so muss dies zuvor seinem Dienstvorgesetzten und vom Direktor genehmigt werden.

Zu diesem Zweck führt die Verwaltung des Instituts eine Urlaubsbuchhaltung.

Es ist das Verfahren anzuwenden, das in den vom Direktor erlassenen Durchführungsbestimmungen beschrieben ist.

c) Resturlaub beim Ausscheiden aus dem Dienst

Resturlaubstage beim Ausscheiden aus dem Dienst verfallen. Bescheinigt jedoch der Direktor schriftlich, dass aufgrund dringender dienstlicher Erfordernisse nicht alle angefallenen Urlaubstage genommen werden konnten, so hat der Vertragsbedienstete Anspruch auf eine Ausgleichsvergütung in Höhe eines Dreißigstels des monatlichen Nettogrundgehalts für jeden auf diese Weise angefallenen Urlaubstag.

(2) Unbezahlter Urlaub

- a) Der Direktor kann einem Vertragsbediensteten auf dessen Antrag bei Vorliegen gerechtfertigter außergewöhnlicher Umstände persönlicher Art unbezahlten Urlaub gewähren, wenn dies mit dem dienstlichen Interesse vereinbar ist. Der Vertragsbedienstete kann einen solchen Antrag nicht vor dem Ende der Probezeit stellen.
- b) Die Höchstdauer dieses Urlaubs beträgt ein Jahr. Während eines unbezahlten Urlaubs darf der Vertragsbedienstete keiner Erwerbstätigkeit nachgehen.
- c) Während eines unbezahlten Urlaubs ist der Vertragsbedienstete vom Aufsteigen in der Dienstaltersstufe oder von der Beförderung in eine höhere Besoldungsgruppe ausgeschlossen; seine Zugehörigkeit zu dem in den Artikeln 8 und 14 vorgesehenen System der sozialen Sicherheit und seine Deckung der entsprechenden Risiken sind unterbrochen.

Der Vertragsbedienstete kann jedoch spätestens in dem auf den Beginn des unbezahlten Urlaubs folgenden Monat einen Antrag auf Aufrechterhaltung seines Schutzes stellen, sofern er die gesamten entsprechenden Beiträge einschließlich des Arbeitgeberanteils trägt.

Weist der Vertragsbedienstete nach, dass er bei keiner anderen Versorgungseinrichtung Ruhegehaltsansprüche erwerben kann, so kann er auf Antrag weiterhin neue Ruhegehaltsansprüche erwerben, sofern er die gesamten entsprechenden Beiträge einschließlich des Arbeitgeberanteils trägt.

(3) Krankheitsurlaub, Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und sonstiger Sonderurlaub

Sonderurlaub wie Krankheitsurlaub, Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub oder Urlaub wegen außergewöhnlicher Umstände wird zusätzlich zum Jahresurlaub gewährt.

Die in diesen Fällen zu ergreifenden Schritte und die Modalitäten eines solchen Urlaubs sind in Anhang VIII dargelegt.

Artikel 23

Heimatururlaub

(1) Vertragsbedienstete, die eine Expatriierungszulage erhalten, können für jeden zweijährigen Dienstzeitraum Heimatururlaub beanspruchen.

- a) Der Heimatururlaub beträgt acht Arbeitstage.
- b) Der Heimatururlaub kann sechs Monate vor dem Zeitpunkt genommen werden, zu dem Anspruch auf ihn entsteht. Er muss spätestens sechs Monate nach diesem Zeitpunkt genommen werden, sonst verfällt der Anspruch auf Heimatururlaub für den Zweijahreszeitraum, auf den er sich bezieht. Der Zeitpunkt, zu dem der Heimatururlaub für einen bestimmten Zweijahreszeitraum tatsächlich genommen wird, ist für die Festlegung des Zeitpunkts des nächsten Heimaturlaubs nicht erheblich.
- c) Sind beide Ehegatten oder eingetragene Partner beim Institut beschäftigt und haben beide Anspruch auf Heimatururlaub, so wird ihnen dieser unter folgenden Bedingungen gewährt:
 - i) Befindet sich der Heimatort beider Ehegatten oder eingetragener Partner in demselben Land, so haben beide alle zwei Jahre Anspruch auf einen Heimatururlaub in diesem Land;

- ii) befinden sich ihre Heimatorte in zwei verschiedenen Ländern, so haben beide alle zwei Jahre Anspruch auf einen Heimaturlaub in diesen Ländern;
 - iii) Ehegatten oder eingetragene Partner haben in Bezug auf ihre unterhaltsberechtigten Kinder und eine Person, die diese Kinder gegebenenfalls begleitet, alle zwei Jahre Anspruch auf nur einen Heimaturlaub; liegen die Heimatorte der Ehegatten oder eingetragenen Partner in zwei verschiedenen Ländern, so kann dieser Urlaub in dem einen oder dem anderen Land genommen werden.
- (2) Ein Vertragsbediensteter, der Heimaturlaub nimmt, hat entsprechend den Bestimmungen des Artikels 18 für sich, seine unterhaltsberechtigten Kinder und, wenn er eine Haushaltszulage bezieht, seinen Ehegatten oder eingetragenen Partner Anspruch auf Vergütung der Kosten für die Hin- und Rückreise.
- (3) Verzichtet ein Vertragsbediensteter auf seinen Heimaturlaub, so hat er keinen Anspruch auf Ausgleich.
- (4) Der Heimaturlaub wird unter folgenden Bedingungen gewährt:
- a) Die betreffende Person muss sich schriftlich verpflichten, innerhalb von sechs Monaten nach dem Zeitpunkt, zu dem ihr Anspruch auf Heimaturlaub entsteht, unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt sie diesen Heimaturlaub tatsächlich nimmt, ihr Dienstverhältnis beim Institut nicht zu kündigen.
 - b) Der direkte Dienstvorgesetzte muss bescheinigen, dass er während des in Absatz 1 Buchstabe b genannten Zeitraums die Dienste des betreffenden Vertragsbediensteten aller Voraussicht nach nicht benötigen wird.

Der Direktor kann entscheiden, dass von diesem Absatz abgewichen werden kann, wenn er der Auffassung ist, dass die strikte Anwendung dieses Absatzes für den betreffenden Vertragsbediensteten eine Ungerechtigkeit bedeuten würde oder mit besonderen Schwierigkeiten verbunden wäre.

KAPITEL VI

Beurteilung und beförderung

Artikel 24

Allgemeine Bestimmungen

- (1) Mit Ausnahme des Direktors werden alle Vertragsbediensteten einmal jährlich bis spätestens 30. September in der Ausübung ihrer Tätigkeit beurteilt.

Diese Beurteilung dient dazu, die vom Vertragsbediensteten erbrachte Qualität im Vergleich zu bewerten, und ermöglicht es, dem Vertragsbediensteten Anerkennung auszusprechen oder ihn im Interesse einer Leistungssteigerung auf Schwächen und Lücken hinzuweisen.

- (2) Die Beurteilungskriterien werden auf die unterschiedlichen Aufgaben und Zuständigkeiten der A-, B- und C-Laufbahnen abgestimmt.

Für das Personal wird jedes Jahr eine Liste mit Zielen und Kriterien erstellt, anhand derer die erbrachte Leistung bewertet wird.

Die Ergebnisse dieser Beurteilung werden auf einem jährlichen Beurteilungsbogen festgehalten, der in die Personalakte des Vertragsbediensteten aufgenommen wird.

- (3) Geht aus der Beurteilung eine unzureichende Leistung hervor, so kann der Direktor eine zusätzliche Zwischenbeurteilung nach sechs Monaten veranlassen.

Artikel 25

Verfahren

- (1) Der Direktor benennt die Vertragsbediensteten, die beauftragt sind, Vorschläge für eine Gesamt- oder Teilbeurteilung des ihnen unterstehenden Personals zu unterbreiten.

- (2) Mit jedem Vertragsbediensteten wird von dem mit der Beurteilung Beauftragten ein persönliches Beurteilungsgespräch geführt. Dieses Beurteilungsgespräch kann durch eine auf höherer Ebene vorgenommene Zweitbeurteilung ergänzt werden. Der Vertragsbedienstete nimmt seine Jahresbeurteilung zur Kenntnis und unterzeichnet den Beurteilungsbogen.
- (3) Die Jahresbeurteilung ist ein Verwaltungsakt für interne Zwecke. Sie kann vor keiner Instanz angefochten werden.
- (4) Liegen alle Beurteilungen vor, entscheiden der Direktor und der Leiter der Dienststelle Verwaltung und Personal gemeinsam über eventuelle Beförderungen.

Artikel 26

Konsequenzen der Beurteilung

- (1) Eine gute Beurteilung rechtfertigt den Aufstieg in die nächsthöhere Dienstaltersstufe. Dieser wird zu dem Zeitpunkt wirksam, zu dem sich der Vertrag des Vertragsbediensteten jährt; bei Vertragsbediensteten mit unbefristeten Verträgen wird er zu dem Zeitpunkt wirksam, zu dem sich der Vertrag zum zweiten Mal jährt.
- (2) Eine außergewöhnlich gute Beurteilung kann einen außerplanmäßigen Aufstieg in die nächsthöhere Dienstaltersstufe bzw. — wenn die Planstellen dies erlauben — sogar eine Beförderung in den nächsthöheren Besoldungsgrad rechtfertigen. Ein solcher Aufstieg oder eine solche Beförderung wird zum 1. Januar des auf die Beurteilung folgenden Jahres wirksam, bei Vertragsbediensteten mit unbefristeten Verträgen zum 1. Januar des zweiten auf die Beurteilung folgenden Jahres.
- (3) Eine schlechte Beurteilung kann es rechtfertigen, dass der Vertragsbedienstete ein weiteres Jahr in seiner bisherigen Dienstaltersstufe verbleibt.
- (4) Wird ein Vertragsbediensteter aufeinander folgend zweimal schlecht beurteilt, so kann dies eine Nichtverlängerung oder Kündigung seines Vertrags rechtfertigen.

KAPITEL VII

Disziplinarmaßnahmen

Artikel 27

- (1) Gegen Vertragsbedienstete und ehemalige Vertragsbedienstete, die vorsätzlich oder fahrlässig die ihnen durch das Personalstatut auferlegten Pflichten verletzen, können diesem Vertragsbediensteten Disziplinarmaßnahmen verhängt werden.
- (2) Werden dem Direktor Tatsachen zur Kenntnis gebracht, die auf eine Verletzung der Dienstpflichten im Sinne von Absatz 1 schließen lassen, so kann er eine Verwaltungsuntersuchung einleiten, um zu prüfen, ob eine solche Dienstpflichtverletzung vorliegt.
- (3) Vorschriften für Verwaltungsuntersuchungen und Disziplinarverfahren und -maßnahmen sind in Anhang IX geregelt.

KAPITEL VIII

Beschwerden und beschwerdeausschuss

Artikel 28

- (1) Jede Person, auf die dieses Personalstatut Anwendung findet, kann einen Antrag auf Erlass einer sie betreffenden Entscheidung im Zusammenhang mit Angelegenheiten, die durch das Personalstatut geregelt sind, an den Direktor richten. Dieser teilt der betreffenden Person seine begründete Entscheidung binnen zwei Monaten nach dem Tag der Antragstellung mit. Ergeht innerhalb dieser Frist kein Bescheid, so gilt dies als stillschweigende Ablehnung, gegen die ein Widerspruch nach den folgenden Absätzen zulässig ist.

(2) Jede Person, auf die dieses Personalstatut Anwendung findet, kann sich mit einem Widerspruch gegen eine sie beschwerende Maßnahme an den Direktor wenden; dies gilt sowohl für den Fall, dass der Direktor eine Entscheidung getroffen hat, als auch für den Fall, dass er eine in diesem Personalstatut vorgeschriebene Maßnahme nicht getroffen hat. Der Widerspruch muss innerhalb einer Frist von drei Monaten eingelegt werden. Für den Beginn der Frist gilt Folgendes:

- Die Frist beginnt am Tag der Bekanntmachung der Maßnahme, wenn es sich um eine allgemeine Maßnahme handelt;
- sie beginnt am Tag der Mitteilung der Entscheidung an die betreffende Person, spätestens jedoch an dem Tag, an dem diese Kenntnis davon erhält, wenn es sich um eine Einzelmaßnahme handelt; besteht jedoch die Möglichkeit, dass eine Einzelmaßnahme eine dritte Person beschwert, so beginnt die Frist für die dritte Person an dem Tag, an dem diese dritte Person Kenntnis von der Maßnahme erhält, spätestens jedoch am Tag der Bekanntmachung der Maßnahme;
- sie beginnt am Tag, an dem die Beantwortungsfrist abläuft, wenn sich der Widerspruch auf die stillschweigende Ablehnung eines nach Absatz 1 eingereichten Antrags bezieht.

(3) Der Direktor teilt der betreffenden Person seine begründete Entscheidung binnen eines Monats nach dem Tag der Einreichung des Widerspruchs mit. Wird innerhalb dieser Frist keine Antwort auf den Widerspruch erteilt, so gilt dies als stillschweigende Ablehnung, gegen die eine Beschwerde nach Absatz 5 zulässig ist.

Im Fall einer abschlägigen Antwort kann die betreffende Person eine Vermittlung beantragen. Diese ist nicht obligatorisch.

(4) Vermittlung

Der Vermittler ist ein qualifizierter und unabhängiger Jurist, der vom Direktor für einen verlängerbaren Zeitraum von drei Jahren ernannt wird.

Der Vermittler fordert beim Direktor und bei der betreffenden Person alle Unterlagen an, die der Vermittler für die Prüfung der Streitsache für nötig hält.

Der Vermittler legt seine Schlussfolgerungen binnen 15 Tagen nach seiner Befassung vor.

Die Schlussfolgerungen des Vermittlers binden weder den Direktor noch die betreffende Person.

Die Kosten der Vermittlung gehen zu Lasten des Instituts, wenn der Direktor die Schlussfolgerungen zurückweist; sie gehen zu 50 % zu Lasten des Betroffenen, wenn dieser die Schlussfolgerungen zurückweist.

(5) Formelle Beschwerde

Ist die erste Beschwerdemöglichkeit (interne Dienstbeschwerde) ausgeschöpft, so steht es dem Betroffenen frei, beim Beschwerdeausschuss des Instituts eine formelle Beschwerde einzulegen.

Die Zusammensetzung und die Arbeitsweise dieses Ausschusses sind in Anhang X geregelt.

(6) Beschlüsse des Beschwerdeausschusses

a) Die Beschlüsse des Beschwerdeausschusses sind für beide Seiten bindend. Sie können nicht angefochten werden.

b) Der Ausschuss kann die angefochtene Entscheidung aufheben oder bestätigen.

c) Zudem kann der Ausschuss das Institut auch anweisen, der betreffenden Person die materiellen Schäden zu ersetzen, die ihr seit dem Tag entstanden sind, an dem die aufgehobene Entscheidung wirksam geworden ist.

d) Er kann ferner beschließen, dass das Institut bis zu einem vom Ausschuss festzulegenden Höchstbetrag die dem Beschwerdeführer nachweislich entstandenen Kosten sowie die Reise- und Aufenthaltskosten der vorgeladenen Zeugen erstattet. Diese Kosten werden auf der Grundlage der Bestimmungen von Artikel 18 und von Anhang VII dieses Personalstatuts berechnet.

KAPITEL IX

Versorgung

Artikel 29

Für Vertragsbedienstete gelten die Vorschriften und Bedingungen der Versorgungsregelung des Instituts im Einklang mit der Versorgungsregelung der koordinierten Organisationen. Für Vertragsbedienstete, die ihren Dienst nach dem 30. Juni 2005 aufgenommen haben, gilt die Neue Versorgungsregelung des Instituts.

KAPITEL X

Abordnung der vertragsbediensteten des instituts

Artikel 30

Die Abordnung ist die dienstrechtliche Stellung eines Vertragsbediensteten, der durch eine Abordnungsverfügung des Direktors im dienstlichen Interesse beauftragt worden ist, vorübergehend eine Stelle außerhalb des Instituts zu bekleiden.

Für die Abordnung im dienstlichen Interesse gelten folgende Vorschriften:

- a) sie wird vom Direktor nach Anhörung des betreffenden Vertragsbediensteten verfügt;
- b) die Dauer der Abordnung wird durch den Direktor bestimmt; die Abordnung erfolgt zunächst für einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten; dieser Zeitraum kann um höchstens sechs weitere Monate verlängert werden;
- c) der abgeordnete Vertragsbedienstete hat Anspruch auf Gehaltsausgleich, falls die Gesamtbezüge aus der Tätigkeit während seiner Abordnung niedriger als die Dienstbezüge nach seiner Besoldungsgruppe und Dienstaltersstufe beim Institut sind; der abgeordnete Vertragsbedienstete kann ebenfalls Anspruch auf Erstattung aller zusätzlichen Kosten haben, die ihm durch die Abordnung entstehen, sofern sie ordnungsgemäß nachgewiesen werden;
- d) ist in der Abordnungsvereinbarung vorgesehen, dass das Institut die Dienstbezüge des Vertragsbediensteten während der Dauer der Abordnung weiterbezahlen muss, so wird die Expatriierungszulage, sofern der Vertragsbedienstete darauf Anspruch hat und ihm aufgrund seiner Abordnung auch aus einer anderen Quelle ein Tagegeld gezahlt wird, nicht fortgezahlt;
- e) der abgeordnete Vertragsbedienstete entrichtet weiter Versorgungsbeiträge unter Zugrundelegung der Dienstbezüge, die seiner Besoldungsgruppe und seiner Dienstaltersstufe beim Institut entsprechen;
- f) der abgeordnete Vertragsbedienstete behält seine Planstelle, seinen Anspruch auf Aufsteigen in den Dienstaltersstufen und seine Anwartschaft auf Beförderung;
- g) der Vertragsbedienstete wird nach Beendigung der Abordnung unverzüglich auf seinem früheren Dienstposten wiederverwendet, sofern sein Vertrag noch nicht abgelaufen ist.

TITEL III

BESTIMMUNGEN FÜR BESCHÄFTIGTE AUF ZEIT

Artikel 31

Allgemeine Bestimmungen

- (1) Beschäftigte auf Zeit sind Hilfskräfte, die grundsätzlich für einen befristeten Zeitraum eingestellt werden. Sie sind keine Beschäftigten mit internationalem Status.
- (2) Beschäftigte auf Zeit sind Beschäftigte, die im Stellenplan des Instituts ausgewiesene Planstellen vorübergehend besetzen.

(3) Vorbehaltlich der Vorschriften dieses Titels werden die Beschäftigungsbedingungen für die Beschäftigten auf Zeit vom Direktor auf der Grundlage von erlassenden Durchführungsvorschriften bestimmt, insbesondere betreffend

- a) die Modalitäten ihrer Einstellung und ihrer Entlassung,
- b) ihren Urlaub und
- c) ihre Dienstbezüge.

(4) Für die Beschäftigten auf Zeit gelten die Bestimmungen von Titel I und folgende Bestimmungen von Titel II:

- Kapitel II: Artikel 5 (Altersgrenze) und Artikel 6 (ärztliche Untersuchung)
- Kapitel III: Artikel 8 Absatz 2, Artikel 14 Absatz 3 Buchstabe a (Beiträge für Sozialleistungen) und Artikel 15 (Gehaltvorschüsse und deren Rückzahlung)
- Kapitel IV: Artikel 18 (Dienstreisen)
- Kapitel V: Artikel 19 (Arbeitszeit), Artikel 20 (Teilzeitbeschäftigung) und Artikel 21 (Feiertage)
- Kapitel VII: Artikel 27 (Disziplinarmaßnahmen)
- Kapitel VIII: Artikel 28 (Beschwerden und Beschwerdeausschuss); und
- alle darauf beruhenden ergänzenden Vorschriften.

Artikel 32

Verträge

Ein Beschäftigter auf Zeit wird für insgesamt höchstens 24 Monate eingestellt. Das Institut und der Beschäftigte auf Zeit können den Vertrag unter Einhaltung einer Frist von mindestens einem Monat kündigen.

Artikel 33

Dienstbezüge

(1) Die Dienstbezüge der Beschäftigten auf Zeit werden vertraglich festgesetzt. Sie bestehen aus einem monatlichen Nettogehalt ohne weitere Zulagen, unabhängig von der familiären und sozialen Situation der betreffenden Person.

(2) Von diesem Festbetrag werden die von den Beschäftigten zu leistenden Sozialbeiträge entweder für eine Privatversicherung ohne Selbstbeteiligung oder bei Beschäftigten, die bereits einer Krankenversicherung angeschlossen sind, für eine Zusatzversicherung einbehalten.

(3) Da die Beschäftigten auf Zeit nicht unter die Versorgungsordnung fallen, wird entsprechend auch kein Beitrag vom Gehalt einbehalten.

Artikel 34

Sonderbestimmungen

(1) Kosten für die Umsiedlung und die Rückumsiedlung nach Ablauf des Vertrags

Die Beschäftigten auf Zeit haben keinen Anspruch auf Erstattung ihrer Kosten für die Umsiedlung und die Rückumsiedlung ihrer Familien.

(2) Urlaub

Die Beschäftigten auf Zeit haben Anspruch auf 2,5 Urlaubstage je Monat abgeleiteter Dienstzeit.

TITEL IV

BESTIMMUNGEN FÜR EXPERTEN UND PRAKTIKANTEN

Artikel 35

(1) Experten und Praktikanten haben den Status externer Beschäftigter. Sie unterliegen den Bestimmungen von Titel I, von denen sie bei ihrer Einstellung Kenntnis nehmen.

(2) Die Bezüge der Experten und Praktikanten werden zu Beginn ihrer Tätigkeit beim Institut in ihrer Gesamthöhe festgesetzt. Sie werden in Teilbeträgen ausbezahlt, die vom Direktor festgelegt werden und sich nach den Ergebnissen der Studien und Arbeiten richten, die dem betreffenden Personal anvertraut wurden.

(3) Die zu Experten bestellten Personen haben bei Dienstantritt und beim Ausscheiden aus dem Dienst beim Institut Anspruch auf Erstattung der Reisekosten für sich selbst, nicht aber für andere Personen.

TITEL V

VERTRETUNG DER BESCHÄFTIGTEN

Artikel 36

(1) Der Personalausschuss vertritt die Beschäftigten des Instituts nach der Definition in Artikel 1.

(2) Der Personalausschuss hat die Aufgabe,

- a) die beruflichen Interessen aller Beschäftigten des Instituts zu verteidigen;
- b) Vorschläge zur Förderung des Wohlergehens der Gesamtheit der Beschäftigten zu unterbreiten;
- c) Anregungen zur Förderung sozialer, kultureller und sportlicher Aktivitäten des Personals zu geben;
- d) die Gesamtheit der Beschäftigten gegenüber den Personalvertretungen anderer internationaler Organisationen zu vertreten.

(3) Der Direktor erlässt nach Anhörung der Beschäftigten Vorgaben zur Durchführung dieses Artikels.

ANHANG I

VERGÜTUNG BEI STELLENVERLUST

Referenz:

Artikel 7 des Personalstatuts.

Anspruch auf Vergütung bei Stellenverlust.

- a) Eine Vergütung wegen Stellenverlusts kann einem Vertragsbediensteten gewährt werden, dessen Beschäftigung gemäß einem der Fälle in Artikel 7 Absatz 3 Buchstabe a Ziffern i bis vi beendet wurde.

Diese Vergütung ist nicht zu verwechseln mit dem Abgangsgeld, bei dem es sich lediglich um eine Abrechnung der Versorgungsansprüche handelt.

- b) Die Vergütung wegen Stellenverlust wird nicht gewährt, wenn einer der folgenden Fälle vorliegt:
- i) dem Vertragsbediensteten eine Stelle derselben Besoldungsgruppe oder einer höheren Besoldungsgruppe beim Institut zugewiesen wurde;
 - ii) der Vertragsbedienstete bei einer anderen internationalen Organisation im selben Land eine neue Stelle bekommen hat;
 - iii) der Vertragsbedienstete innerhalb von 30 Tagen nach Kündigung seines Vertrags durch das Institut an seinem früheren Beschäftigungsort wieder in eine bezahlte Stelle eingewiesen wird;
 - iv) der Vertrag des Vertragsbediensteten auf dessen eigenen Wunsch gekündigt wurde oder der Vertragsbedienstete eine angebotene Vertragsverlängerung abgelehnt hat;
 - v) der Vertrag des Vertragsbediensteten endet, weil die gemäß diesem Personalstatut höchstzulässige Gesamtbeschäftigungsdauer erreicht ist;
 - vi) der Vertrag des Vertragsbediensteten als Folge eines Disziplinarverfahrens aufgekündigt wurde.

Der Betrag der Vergütung bei Stellenverlust beläuft sich auf 100 % der monatlichen Nettobezüge des Vertragsbediensteten pro Dienstjahr beim Institut bis zu einer Obergrenze von 20 Monaten.

Der Betrag der Vergütung bei Stellenverlust darf nicht einer Anzahl von Monaten entsprechen, die über den Zeitraum hinausgeht, nach dessen Ablauf der Vertragsbedienstete die Altersgrenze nach Artikel 5 dieses Personalstatuts erreicht hätte.

—

ANHANG II

EXPATRIERUNGSZULAGE

(1) Den in Artikel 10 dieses Personalstatuts genannten Vertragsbediensteten wird eine monatliche Expatriierungszulage gewährt. Der Betrag wird wie folgt berechnet:

- a) Vertragsbedienstete, die vor dem Inkrafttreten dieses Personalstatuts eingestellt worden sind
 - i) Vertragsbedienstete, die eine Haushaltszulage erhalten: auf 18 % des Bezugsgehalts während der ersten zehn Dienstjahre;
 - ii) Vertragsbedienstete, die keine Haushaltszulage erhalten: auf 14 % des Bezugsgehalts während der ersten zehn Dienstjahre;
 - iii) Das zugrunde zu legende Bezugsgehalt ist das Nettogrundgehalt der ersten Dienstaltersstufe der Besoldungsgruppe des Vertragsbediensteten. Im elften, zwölften und dreizehnten Dienstjahr werden die Sätze von 14 % und 18 % jährlich um einen Prozentpunkt auf 11 % beziehungsweise 15 % verringert und bleiben danach unverändert.
- b) Vertragsbedienstete, die nach dem Inkrafttreten dieses Personalstatuts eingestellt werden
 - i) Für die ersten fünf Dienstjahre wird der Prozentsatz der Zulage auf 10 % des Grundgehalts festgesetzt. Die Zulage wird auf Grundlage der ersten Dienstaltersstufe in der Besoldungsgruppe, in der sich der Vertragsbedienstete bei der Einstellung oder nach einer Beförderung befindet, und ungeachtet etwaiger Erhöhungen des Grundgehalts des Vertragsbediensteten durch Aufsteigen in der Dienstaltersskala berechnet und in demselben Verhältnis und zu demselben Zeitpunkt wie das Grundgehalt angepasst.
 - ii) Vom sechsten bis zum zehnten Dienstjahr wird der Prozentsatz der Zulage jährlich um zwei Prozentpunkte verringert, so dass sie sich im zehnten Dienstjahr auf Null beläuft. Während dieses Zeitraums wird die Zulage in demselben Verhältnis und zu demselben Zeitpunkt wie das Grundgehalt angepasst.
 - iii) Tritt ein Bediensteter einer koordinierten Organisation oder einer den koordinierten Organisationen angeschlossenen Organisation seinen Dienst im Institut an oder tritt ein Bediensteter einer anderen internationalen Organisation oder ein Angehöriger der Verwaltung oder der Streitkräfte des Herkunftslands seinen Dienst beim Institut an, ohne dabei in ein anderes Land zu ziehen, so wird die frühere Dienstzeit im Gastland bei der Anwendung der Ziffern i und ii berücksichtigt.
 - iv) Wird ein Bediensteter entweder innerhalb des Instituts oder von einer koordinierten Organisation oder einer den koordinierten Organisationen angeschlossenen Organisation zu einer anderen in ein anderes Dienstland versetzt, in dem er Anspruch auf die Zulage hat, so werden für den Prozentsatz der Zulage und den Zeitraum die ursprünglichen Werte angesetzt und dann wie unter Ziffern i und ii beschrieben verringert.
 - v) Ehegatten oder eingetragene Partner

Sind beide Ehegatten oder eingetragene Partner gebietsfremd und sind beide in demselben Land bei derselben koordinierten Organisation oder bei einer den koordinierten Organisationen angeschlossenen Organisation, oder bei verschiedenen koordinierten Organisationen oder bei den koordinierten Organisationen angeschlossenen Organisationen beschäftigt, so haben beide Anspruch auf eine Expatriierungszulage in Höhe von 10 % beziehungsweise in Höhe des entsprechend den jeweiligen Dienstjahren verringerten Prozentsatzes.

ANHANG III

UNTERHALTSBERECHTIGTE KINDER UND ANDERE UNTERHALTSBERECHTIGTE PERSONEN

(1) Unterhaltsberechtigter Kinder

- a) Ein eheliches oder rechtlich anerkanntes uneheliches oder ein an Kindes statt angenommenes Kind des Vertragsbediensteten, seines Ehegatten oder seines eingetragenen Partners gilt als dem Vertragsbediensteten gegenüber unterhaltsberechtigter, wenn dieser hauptverantwortlich und fortwährend für Unterhalt und Erziehung des Kindes sorgt. Ein Kind eines Vertragsbediensteten, für das ein geschiedener oder aufgrund einer Gerichtsentscheidung getrennt lebender Ehegatte sorgeberechtigt ist, gilt als dem Vertragsbediensteten gegenüber unterhaltsberechtigter, wenn dieser aufgrund eines Scheidungs- oder Trennungsurteils oder einer beglaubigten Urkunde im Zusammenhang mit einem solchen Urteil gemäß dem einschlägigen nationalen Recht verpflichtet ist, dem Kind Unterhalt zu gewähren und dieser Verpflichtung auch nachkommt.
- b) Ein behindertes Kind eines Vertragsbediensteten, seines Ehegatten oder seines eingetragenen Partners gilt unabhängig vom Alter des Kindes als unterhaltsberechtigter, wenn der Vertragsbedienstete hauptverantwortlich und fortwährend für den Unterhalt und das Wohlergehen des Kindes sorgt.
- c) Ein Kind gilt nicht als unterhaltsberechtigtes Kind des Vertragsbediensteten,
 - wenn es das 26. Lebensjahr vollendet hat;
 - wenn das Kind vor dem 26. Lebensjahr selbst ein Gehalt, Einkünfte oder Honorare bezieht.

(2) Andere unterhaltsberechtigter Personen

Außer einem unter Nummer 1 genannten Kind kann eine Person dem Vertragsbediensteten gegenüber unterhaltsberechtigter sein, wenn die folgenden kumulativ geltenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- Es handelt sich bei der Person um einen Verwandten in aufsteigender Linie oder einen direkten oder angeheirateten Seitenverwandten;
 - die Person lebt ständig in häuslicher Gemeinschaft mit dem Vertragsbediensteten oder seinem Ehegatten oder eingetragenen Partner oder ist aus gesundheitlichen Gründen überwiegend in einer Spezialeinrichtung untergebracht; und
 - die Person verfügt selber nicht über ausreichende Mittel, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten.
-

ANHANG IV

UNTERHALTSBERECHTIGTE BEHINDERTE PERSONEN

- (1) Als behindert gelten Personen, die infolge einer Schädigung unter einer ärztlich attestierten schweren und dauerhaften Beeinträchtigung leiden, die eine Spezialbehandlung oder eine besondere Überwachung oder auch eine Erziehung oder Ausbildung spezieller Art erfordert.
- (2) Die Entscheidung über die Gewährung der Zulage wird vom Direktor gefasst nachdem er die Stellungnahme einer von ihm zu diesem Zweck eingesetzten Ad-hoc-Kommission eingeholt hat, der mindestens ein Arzt angehört.

In seiner Entscheidung legt der Direktor unbeschadet einer späteren Änderung die Dauer der Gewährung der Zulage fest.

- (3) Ansprüche nach diesem Personalstatut bestehen, wenn die Beeinträchtigung der körperlichen oder geistigen Funktionen als schwer und dauerhaft einzustufen ist.

Als behindert gelten so unterhaltsberechtigten Personen zum Beispiel mit

- einer schweren oder chronischen Schädigung des zentralen oder peripheren Nervensystems, ob diese nun auf Gehirnkrankungen, auf Muskelerkrankungen oder auf periphere Lähmungen zurückzuführen ist;
- einer schweren Schädigung des Bewegungsapparats;
- einer schweren Schädigung eines oder mehrerer Sinnesorgane;
- einer chronischen und Invalidität bewirkenden geistigen Schädigung.

Die Aufzählung im zweiten Unterabsatz ist nur beispielhaft und keineswegs erschöpfend. Sie kann nicht als Grundlage für die Beurteilung des Grads der Schädigung bzw. Beeinträchtigung herangezogen werden.

- (4) Die Zulage ist gleich dem Betrag der Zulage für ein unterhaltsberechtigtes Kind und kommt zu diesem Betrag hinzu.
- (5) Kann ein Vertragsbediensteter gegen Vorlage der entsprechenden Belege nachweisen, dass für sein unterhaltsberechtigtes behindertes Kind ordnungsgemäß nachgewiesene Ad-hoc-Ausbildungsmaßnahmen zwingend erforderlich sind, so kann die Zulage auf höchstens den doppelten Betrag der Zulage für ein unterhaltsberechtigtes Kind angehoben werden; die Zahlung erfolgt monatlich.

In diesen Fällen besteht der Anspruch auf die erhöhte Zulage ab dem ersten Tag des Monats, an dem die zwingend erforderlichen Ad-hoc-Ausbildungsmaßnahmen beginnen; der Anspruch endet mit dem Ende des Monats, in dem die Ausbildungsmaßnahmen enden, oder mit dem Ende des Monats, in dem das Kind das 26. Lebensjahr vollendet, je nachdem, welches Ereignis früher eintritt.

—

ANHANG V

MIETZULAGE

- (1) Der Betrag der Mietzulage entspricht einem Anteil an der Differenz zwischen dem tatsächlich gezahlten Mietbetrag abzüglich aller Nebenkosten gemäß Artikel 11 Nummer 5 Buchstabe a des Personalstatuts und einem Pauschalbetrag in Höhe von
- a) 15 % des Nettogrundgehalts bei Beschäftigten der Laufbahngruppen C und B bis zur Besoldungsgruppe B4 einschließlich;
 - b) 20 % des Nettogrundgehalts bei Beschäftigten der Besoldungsgruppen B5 und B6;
 - c) 22 % des Nettogrundgehalts bei Beschäftigten der Besoldungsgruppe A1.
- (2) Der in Absatz 1 genannte Anteil beläuft sich auf:
- a) 50 % bei unverheirateten Beschäftigten und bei verheirateten Beschäftigten ohne ihnen gegenüber unterhaltsberechtigte Personen;
 - b) 55 % bei Beschäftigten mit einer unterhaltsberechtigten Person;
 - c) 60 % bei Beschäftigten mit zwei oder mehr unterhaltsberechtigten Personen.
- (3) Der Betrag der Mietzulage ist begrenzt auf
- a) 10 % des Nettogrundgehalts bei Beschäftigten der Laufbahngruppen C und B bis zur Besoldungsgruppe B4 einschließlich;
 - b) 15 % des Nettogrundgehalts bei Beschäftigten der Besoldungsgruppen B5 und B6 sowie A1.
-

ANHANG VI

REISE- UND UMZUGSKOSTEN

Abschnitt I

Kosten der Reisen der Vertragsbediensteten und ihrer Familienangehörigen zwischen Wohnort und Dienstort

- (1) Vertragsbedienstete, deren Wohnort mehr als 100 km von ihrem Dienstort entfernt ist, haben unter den Bedingungen des Artikels 16 dieses Personalstatuts Anspruch auf Erstattung der tatsächlich anfallenden Reisekosten
 - a) bei Dienstantritt für die Reise von ihrem Wohnort zu ihrem Dienstort;
 - b) bei ihrer Versetzung von dem Dienstort, an dem sie eingestellt worden sind, an einen mehr als 100 km entfernten anderen Dienstort;
 - c) bei ihrem Ausscheiden aus dem Dienst:
 - entweder für die Reise von ihrem Dienstort zu dem Ort, an dem sie bei Dienstantritt wohnten,
 - oder für die Reise von ihrem Dienstort zu einem anderen als dem vorgenannten Wohnort gemäß erstem Gedankenstrich, sofern dieser im Europäischen Wirtschaftsraum belegen ist, oder, wenn er anderswo belegen ist, sofern die zu erstattenden Kosten nicht höher sind als im obigen Fall.
- (2) Die Erstattung der Reisekosten gemäß Nummer 1 wird in folgenden Fällen ganz oder teilweise abgelehnt:
 - a) wenn der Anspruch nicht zum Zeitpunkt des Dienstantritts des Vertragsbediensteten geltend gemacht werden konnte;
 - b) wenn eine Regierung oder eine andere Stelle ganz oder teilweise für die betreffenden Ausgaben aufkommt;
 - c) wenn die Reise nicht innerhalb von drei Monaten nach dem Ausscheiden aus dem Dienst erfolgt ist oder wenn der Antrag auf Erstattung bei der Verwaltung des Instituts nicht innerhalb von 30 Tagen nach der Reise eingegangen ist;
 - d) wenn der betreffende Vertragsbedienstete aus dem Dienst ausscheidet, bevor er eine Dienstzeit von 12 Monaten beim Institut abgeleistet hat.
- (3) Ein Vertragsbediensteter, der die Bedingungen der vorangehenden beiden Nummern erfüllt und die Haushaltszulage erhält, hat ferner Anspruch auf Erstattung
 - a) der tatsächlich angefallenen Reisekosten seines Ehegatten oder eingetragenen Partners und seiner unterhaltsberechtigten Kinder, wenn diese zu ihm an den Dienstort gezogen sind;
 - b) der tatsächlich angefallenen Reisekosten seines Ehegatten oder eingetragenen Partners und seiner unterhaltsberechtigten Kinder bei seiner Versetzung von einem Dienstort an einen mehr als 100 km entfernten anderen Dienstort, wenn die Dauer der Versetzung unbestimmt ist und zwei Monate übersteigt;
 - c) der tatsächlich angefallenen Reisekosten seines Ehegatten oder eingetragenen Partners und seiner unterhaltsberechtigten Kinder bei seinem Ausscheiden aus dem Dienst, wobei die Erstattung allerdings abgelehnt werden kann, wenn der Vertragsbedienstete aus dem Dienst ausscheidet, bevor er eine Dienstzeit von zwölf Monaten beim Institut abgeleistet hat.
- (4) Ehegatten, eingetragene Partner und unterhaltsberechtigten Kinder oder andere unterhaltsberechtigte Personen im Sinne der Anhänge III und IV werden, was die zugrunde zu legende Besoldungsgruppe anbelangt, dem betreffenden Beschäftigten gleichgestellt.

Abschnitt II

Umzug der Vertragsbediensteten

- (1) Vertragsbedienstete, deren Wohnort mehr als 100 km vom Dienstort entfernt ist, haben Anspruch auf Übernahme der für den Umzug ihrer persönlichen beweglichen Habe tatsächlich angefallenen Kosten in folgenden Fällen:
- bei ihrem Dienstantritt;
 - wenn sie für eine unbestimmte Zeit, die zwei Monate überschreitet, von einem Dienstort zu einem mehr als 100 km entfernten anderen Dienstort versetzt werden;
 - beim Ausscheiden aus dem Dienst, wobei die Erstattung allerdings abgelehnt werden kann, wenn der Vertragsbedienstete aus dem Dienst ausscheidet, bevor er eine Dienstzeit von zwölf Monaten beim Institut abgeleistet hat.
- (2) Die Übernahme der Kosten erfolgt für den Umzug der persönlichen beweglichen Habe einschließlich der Verpackungskosten und der Versicherung gegen übliche Risiken wie Bruch, Diebstahl oder Feuer.

Die Vertragsbediensteten müssen, um in den Genuss der Bestimmungen dieses Abschnitts zu gelangen, mindestens zwei Voranschläge zur vorherigen Genehmigung durch den Leiter der Verwaltung vorlegen. Die beiden Kostenvoranschläge müssen sich auf dasselbe Gewicht bzw. denselben Rauminhalt und auf dieselbe Entfernung beziehen.

Der Leiter der Dienststelle Verwaltung und Personal kann, wenn er die Voranschläge für überhöht hält, Voranschläge anderer Umzugsunternehmen verlangen.

Die Kostenübernahme erfolgt auf der Grundlage des günstigeren Voranschlags.

- (3) Die Vertragsbediensteten können die in diesem Abschnitt vorgesehene Kostenübernahme nur dann beanspruchen, wenn die betreffenden Ausgaben nicht von einer Regierung oder einer anderen Stelle erstattet werden.
-

ANHANG VII

DIENSTREISEKOSTEN

Vertragsbedienstete, die vom Institut auf Dienstreise entsandt werden, haben gemäß Artikel 18 des Personalstatuts Anspruch auf vollständige Erstattung ihrer Reisekosten und auf ein Tagegeld, das den Kosten des Aufenthalts außerhalb ihres Dienstortes entspricht.

Abschnitt I

Transportmittel

- (1) Die Vertragsbediensteten müssen vorbehaltlich der Sonderbestimmungen dieses Abschnitts für ihre Dienstreise die kostengünstigsten Transportmittel benutzen.
- (2) Als allgemein übliche Transportmittel sind Flugzeug und Eisenbahn zu betrachten. Der Direktor kann jedoch einem auf Dienstreise entsandten Vertragsbediensteten erlauben, ein Privat- oder Dienstfahrzeug zu benutzen.

Außer im Falle einer Sondergenehmigung des Direktors reisen alle Vertragsbediensteten in der Economyklasse oder einer ihr gleichgestellten Klasse.

Vertragsbedienstete der Besoldungsgruppe A reisen mit der Bahn in der ersten Klasse und Vertragsbedienstete der Besoldungsgruppen B und C reisen mit der Bahn in der zweiten Klasse.

- (3) Die Vertragsbediensteten können im Interesse der Behörde die Genehmigung zur Benutzung eines privaten Kraftfahrzeugs erhalten. In diesem Fall haben sie Anspruch auf eine Kilometerentschädigung, die nach dem kürzesten üblichen Reiseweg berechnet wird. Dabei wird der Satz zugrunde gelegt, der in dem Land gilt, in dem sich der Dienort des Vertragsbediensteten befindet, unabhängig davon, in welches Land bzw. in welche Länder die Dienstreise erfolgt.

Der dem Vertragsbediensteten für Reisen auf der Straße gezahlte Betrag darf insgesamt den Betrag, den das Institut sonst hätte zahlen müssen, nicht übersteigen.

Der Direktor kann die Anwendung dieses Abschnitts auf Zeitpersonal verlängern.

Abschnitt II

Tagegeld

- (1) Vertragsbedienstete, die vom Institut auf Dienstreise entsandt werden, haben Anspruch auf ein Tagegeld, dessen Sätze jedes Jahr vom Verwaltungsrat auf Vorschlag des Koordinierungsausschusses für Dienstbezüge festgelegt werden.
- (2) Das Tagegeld wird wie folgt berechnet:
 - a) Ist während der Dienstreise eine Hotelübernachtung erforderlich, so erhalten die Vertragsbediensteten das Tagegeld in voller Höhe nach Vorlage der entsprechenden Rechnung.
 - b) Ist während der Dienstreise keine Hotelübernachtung erforderlich, so wird für einen Zeitraum von weniger als vier Stunden kein Tagegeld gezahlt, und die betreffenden Vertragsbediensteten erhalten bei einer Dienstreise von mindestens 4 Stunden und weniger als 8 Stunden ein Viertel des Tagesgelds. Bei einer Dienstreise von mehr als acht Stunden, aber weniger als 24 Stunden erhalten die Vertragsbediensteten die Hälfte des Tagesgelds. Zeitabschnitte, die über einen vollständigen 24-Stunden-Zeitraum hinaus auf Dienstreise verbracht werden, werden ebenso behandelt.

- c) bei Dienstreisen an oder zwischen Dienstorten besteht kein Anspruch auf Tagegeld. In diesen Fällen werden die Beförderungskosten wie Parkgebühren und Entgelte für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel nach Vorlage eines Belegs erstattet.
- d) Bei der Berechnung des Tagegelds wird die Zeit für die Fahrt zum Hauptbahnhof oder Flughafen zusätzlich zur tatsächlichen Reisedauer pauschal einbezogen.

(3) Geringerer Tagegeldsatz

Es erfolgt eine Kürzung des Tagegelds,

- a) wenn im Reisepreis Mahlzeiten oder Übernachtungen inbegriffen sind, um 15 % für jede Hauptmahlzeit und um 50 % für die Übernachtung;
- b) wenn die Vertragsbediensteten nachts per Schiff (Koje oder Kajüte), per Eisenbahn oder per Flugzeug reisen, um drei Zehntel für die Dauer der Reise;
- c) wenn eine andere Einrichtung als das Institut für die Übernachtung an Ort und Stelle sorgt, um drei Viertel.

(4) Zusatzvergütungen

Mit dem Tagegeld sollen sämtliche Auslagen des auf Dienstreise befindlichen Vertragsbediensteten abgegolten werden, zusätzlich können jedoch auch die nachstehend aufgeführten Kosten erstattet werden:

- a) Visakosten und gleichartige Kosten, die bei einer Dienstreise anfallen;
- b) Kosten für die Beförderung von Übergepäck nach ausdrücklicher Genehmigung des Direktors;
- c) hinreichend begründete Kosten für Kommunikation wie Internet-, Porto- und Telefonkosten, sofern sie aus dienstlichen Gründen anfallen;
- d) Bewirtungsausgaben des Vertragsbediensteten;
- e) Taxikosten nach vorheriger Genehmigung des Direktors und gegen Vorlage von Belegen.

Der Direktor erlässt Durchführungsvorschriften zu diesen Bestimmungen.

ANHANG VIII

KRANKHEITSURLAUB, MUTTERSCHAFTS- UND VATERSCHAFTSURLAUB, ELTERNURLAUB UND SONSTIGER SONDERURLAUB

(1) Fernbleiben vom Dienst und Urlaub aus Krankheitsgründen

- a) Vertragsbedienstete, die länger als drei aufeinander folgende Tage aus Krankheitsgründen oder wegen eines Unfalls dem Dienst fernbleiben, müssen spätestens am dritten Tag ihres Fernbleibens ein ärztliches Attest vorlegen.
- b) Bleibt ein Vertragsbediensteter dem Dienst aus Krankheitsgründen oder wegen eines Unfalls mehrfach jeweils bis zu drei Tagen ohne Vorlage eines ärztlichen Attests fern, so kann, wenn dadurch im selben Kalenderjahr neun Arbeitstage überschritten werden, der Jahresurlaubsanspruch des Betroffenen entsprechend gekürzt werden; ist der Anspruch auf Jahresurlaub durch den Vertragsbediensteten bereits erschöpft, kann ein entsprechender Abzug von den Dienstbezügen vorgenommen werden.
- c) Vertragsbedienstete, die dem Dienst aus Krankheitsgründen oder wegen eines Unfalls fernbleiben, haben auf Vorlage eines ärztlichen Attests für bis zu dreizehn aufeinander folgende Wochen Anspruch auf Krankheitsurlaub sowie auf die volle Höhe ihres Gehalts und ihrer Zulagen.
- d) Vertragsbedienstete, die dem Dienst aus Krankheitsgründen oder wegen eines Unfalls mehr als 13 aufeinander folgende Wochen oder aber häufig, wenn auch nur für kurze Zeit, fernbleiben, können aufgefordert werden, sich einer ärztlichen Untersuchung nach Artikel 6 Absatz 4 des Personalstatuts zu unterziehen.
- e) Das Institut kann von Vertragsbediensteten, die sich im Krankheitsurlaub befinden, jederzeit verlangen, dass sie sich von einem unabhängigen medizinischen Zentrum ärztlich untersuchen lassen.

(2) Ansteckende Krankheiten, Impfung und Unfälle

- a) Vertragsbedienstete, die sich eine ansteckende Krankheit zugezogen haben, haben dem Dienst fernzubleiben und dem Leiter der Dienststelle Verwaltung und Personal diese Krankheit unverzüglich zu melden. Tritt in der Familie eines Vertragsbediensteten oder bei anderen ihm nahe stehenden Personen eine ansteckende Krankheit auf, so hat er dies unverzüglich dem Leiter der Dienststelle Verwaltung und Personal zu melden und sich etwaigen von diesem auferlegten Hygienemaßregeln zu unterziehen. Ein Vertragsbediensteter, der mit einer Person in Kontakt steht, welche sich eine ansteckende Krankheit zugezogen hat, und aus diesem Grund verpflichtet ist, von seinem Arbeitsplatz fernzubleiben, hat Anspruch auf die vollständige Zahlung seiner Dienstbezüge; die Tage seines Fernbleibens vom Dienst werden weder von seinem Krankheits- noch von seinem Jahresurlaubsanspruch abgezogen.
- b) Die Vertragsbediensteten müssen sich den Schutzimpfungen unterziehen, die als notwendig erachtet werden.
- c) Ein Vertragsbediensteter muss jeden Unfall, den er am Arbeitsplatz oder außerhalb des Arbeitsplatzes erleidet und so glimpflich dieser dem ersten Anschein nach auch verlaufen sein mag, möglichst umgehend dem Leiter der Dienststelle Verwaltung und Personal unter Angabe der Namen und Anschriften etwaiger Zeugen melden.

(3) Sonderurlaub, Heiratsurlaub sowie Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub

- a) Aus außergewöhnlichen oder dringenden persönlichen Gründen kann vom Direktor des Instituts Sonderurlaub bei vollständiger oder teilweiser Gehaltszahlung für bis zu zehn Arbeitstage im Jahr oder unbezahlter Urlaub für ebenfalls bis zu zehn Arbeitstage gewährt werden.
- b) Bei Heirat wird einem Vertragsbediensteten ein Sonderurlaub von fünf Tagen bei voller Gehaltszahlung gewährt.
- c) Ein Sonderurlaub von fünf Tagen bei voller Gehaltszahlung wird einem Vertragsbediensteten beim Tod seines Ehegatten oder eines Verwandten in absteigender oder aufsteigender gerade Linie gewährt.

- d) Bei Vorlage eines entsprechenden ärztlichen Attests wird ein Mutterschaftsurlaub bei voller Gehaltszahlung und ohne Abzug von Krankheits- oder Jahresurlaubsanspruch gewährt. Der Mutterschaftsurlaub beträgt 16 Wochen.

Der Urlaub beginnt frühestens sechs Wochen vor dem im Attest angegebenen voraussichtlichen Tag der Niederkunft und endet frühestens zehn und spätestens 16 Wochen nach der Niederkunft.

Im Fall einer Mehrlings- oder einer Frühgeburt oder der Geburt eines behinderten Kindes besteht Anspruch auf 20 Wochen Urlaub. Eine Frühgeburt im Sinne dieser Bestimmung liegt vor, wenn die Geburt vor Ablauf der 34. Schwangerschaftswoche erfolgt.

- e) Weiblichen Vertragsbediensteten, die ein Kind unter 18 Jahren legal adoptiert haben, wird ein Mutterschaftsurlaub bei voller Gehaltszahlung und ohne Abzug von Krankheits- oder Jahresurlaubsanspruch gewährt.

Der Mutterschaftsurlaub beträgt 16 Wochen und beginnt am Tag der Ankunft des Kindes in seinem neuen Zuhause.

Im Fall der Adoption mehrerer Kinder oder eines behinderten Kindes besteht Anspruch auf 20 Wochen Urlaub.

- f) Vaterschaftsurlaub

Männlichen Vertragsbediensteten wird bei der Geburt oder Adoption eines Kindes, das als unterhaltsberechtigtes im Sinne von Artikel 11 Absatz 2 des Personalstatus anerkannt und im Falle der Adoption unter 18 Jahre alt ist, ein Vaterschaftsurlaub von zehn Arbeitstagen bei voller Gehaltszahlung gewährt. Im Fall einer Mehrlingsgeburt oder der Geburt eines behinderten Kindes erhöht sich der Urlaubsanspruch auf zwölf Arbeitstage.

Der Urlaub beginnt am Tag der Geburt des Kindes oder am Tag seiner Ankunft in seinem neuen Zuhause, kann jedoch bei einem Krankenhausaufenthalt des Kindes verschoben werden.

- g) Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen

Ein Vertragsbediensteter hat für jedes Kind Anspruch auf höchstens zwei Monate Elternurlaub ohne Grundgehalt, der in den ersten zwölf Monaten nach der Geburt oder der Adoption des Kindes zu nehmen ist. Die Dauer des in Anspruch genommenen Urlaubs muss jeweils mindestens einen Monat betragen.

Während des Elternurlaubs bleibt der Vertragsbedienstete sozialversichert. Er erwirbt weiterhin Ruhegehaltsansprüche; die Zulage für Kinder und andere unterhaltsberechtigten Personen und die Erziehungszulage werden weitergezahlt. Der Vertragsbedienstete behält auch seinen Dienstposten und hat Anspruch auf Aufstieg in eine höhere Dienstaltersstufe oder Beförderung in eine höhere Besoldungsgruppe.

Während des Elternurlaubs hat der Vertragsbedienstete Anspruch auf eine monatliche Vergütung in Höhe von 800 EUR, darf aber während dieser Zeit keiner anderen Erwerbstätigkeit nachgehen.

Das Institut übernimmt den Sozialversicherungsbeitrag in voller Höhe.

- h) Vertragsbedienstete, die zum Wehrdienst einberufen werden, um an Wehrübungen teilzunehmen, haben Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub von bis zu zwei Wochen im Jahr oder vier Wochen alle zwei Jahre.

Darüber hinausgehende Einberufungszeiten werden als Jahresurlaub angerechnet.

Erhält ein Vertragsbediensteter von der nationalen Behörde, für die er den betreffenden Dienst ableistet, einen finanziellen Ausgleich, so wird ein entsprechender Betrag vom Gehalt des Vertragsbediensteten abgezogen.

ANHANG IX

**VORSCHRIFTEN FÜR VERWALTUNGSUNTERSUCHUNGEN UND DISZIPLINARVERFAHREN UND
-MASSNAHMEN**

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen*Artikel 1*

(1) Geht aus einer internen Untersuchung hervor, dass ein Vertragsbediensteter oder ehemaliger Vertragsbediensteter möglicherweise seinen Dienstpflichten gemäß Personalstatut nicht nachgekommen ist, so wird dieser umgehend in Kenntnis gesetzt, sofern die Untersuchung dadurch nicht beeinträchtigt wird. Am Ende der Untersuchung dürfen keine Schlussfolgerungen gezogen werden, in denen ein Vertragsbediensteter namentlich genannt wird, ohne dass dieser die Gelegenheit erhalten hat, zu dem ihn betreffenden Sachverhalt Stellung zu nehmen. In den Schlussfolgerungen wird auf die Bemerkungen des Vertragsbediensteten Bezug genommen.

(2) In Fällen, in denen aus ermittlungstechnischen Gründen absolute Geheimhaltung gewahrt werden muss und die die Hinzuziehung einer nationalen Justizbehörde erfordern, kann dem betreffenden Vertragsbediensteten mit Zustimmung des Direktors zu einem späteren Zeitpunkt Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden. In diesem Fall kann ein Disziplinarverfahren erst dann eingeleitet werden, wenn der Vertragsbedienstete zuvor Stellung nehmen konnte.

(3) Kann am Ende einer internen Untersuchung keiner der Vorwürfe gegen den Vertragsbediensteten, gegen den Anschuldigungen erhoben worden waren, aufrechterhalten werden, so wird die ihn betreffende Untersuchung durch Verfügung des Direktors ohne weitere Maßnahme eingestellt. Der Direktor unterrichtet den Vertragsbediensteten schriftlich davon. Der Vertragsbedienstete kann beantragen, dass die Verfügung in seine Personalakte aufgenommen wird.

(4) Der Direktor unterrichtet den Betroffenen vom Ende der Untersuchung und übermittelt ihm die Schlussfolgerungen des Untersuchungsberichts.

Artikel 2

(1) Auf der Grundlage des Untersuchungsberichts kann der Direktor, nachdem er den betreffenden Vertragsbediensteten von allen in den Akten enthaltenen Beweismitteln unterrichtet und angehört hat,

- a) feststellen, dass keine belastende Tatsache gegen den Vertragsbediensteten vorliegt, wobei dieser schriftlich davon zu unterrichten ist, oder
- b) beschließen, gegen den Vertragsbediensteten keine Disziplinarmaßnahme zu verhängen, obwohl eine Verletzung der Dienstpflichten gemäß Personalstatut vorliegt oder offensichtlich vorgelegen hat, und gegebenenfalls eine Ermahnung gegenüber dem Vertragsbediensteten aussprechen, oder
- c) bei einer Dienstpflichtverletzung im Sinne von Artikel 27 des Personalstatuts beschließen,
 - i) das in Abschnitt 4 dieses Anhangs vorgesehene Disziplinarverfahren einzuleiten oder
 - ii) ein Disziplinarverfahren vor dem Disziplinarrat einzuleiten.

Artikel 3

Ist es aus objektiven Gründen nicht möglich, den betreffenden Vertragsbediensteten nach den Bestimmungen dieses Anhangs zu hören, so kann er aufgefordert werden, seine Bemerkungen schriftlich darzulegen oder sich durch eine Person seiner Wahl vertreten zu lassen.

Abschnitt 2

Disziplinarrat

Artikel 4

(1) Es wird ein Disziplinarrat eingerichtet, dessen Mitglieder unter den Bediensteten des Instituts oder eines Organs der Europäischen Union ausgewählt werden können.

(2) Der Disziplinarrat besteht aus einem Vorsitzenden und zwei ordentlichen Mitgliedern, die durch stellvertretende Mitglieder ersetzt werden können.

Artikel 5

(1) Der Direktor und der Personalausschuss nach Artikel 36 des Personalstatus bestellen gleichzeitig jeweils ein Mitglied und ein stellvertretendes Mitglied. Bestellt der Personalausschuss aus irgendwelchen Gründen kein Mitglied und kein stellvertretendes Mitglied, so kann der Direktor bis zu ihrer Bestellung ersatzweise vorläufige Mitglieder bestellen.

(2) Vorsitzender des Disziplinarrates ist der Vorsitzende des Verwaltungsrates des Instituts. Sein Stellvertreter wird vom Direktor bestellt.

(3) Der Vorsitzende, die Mitglieder und die stellvertretenden Mitglieder werden für einen Zeitraum von drei Jahren bestellt. Das Institut kann jedoch für die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder eine kürzere Amtszeit vorsehen, die aber mindestens ein Jahr beträgt.

(4) Innerhalb von fünf Tagen nach Bildung des Disziplinarrates kann der betreffende Vertragsbedienstete ein Mitglied des Disziplinarrates ablehnen. Auch der Direktor kann ein Mitglied des Disziplinarrates ablehnen. Innerhalb der gleichen Frist können die Mitglieder des Disziplinarrates berechtigte Selbstablehnungsgründe geltend machen und bei einem Interessenkonflikt lehnen sie ihre Bestellung in den Disziplinarrat ab.

Artikel 6

(1) Der Vorsitzende und die Mitglieder des Disziplinarrates üben ihre Befugnisse in völliger Unabhängigkeit aus.

(2) Die Beratungen und Arbeiten des Disziplinarrates unterliegen der Geheimhaltung.

Abschnitt 3

Disziplinarmaßnahmen

Artikel 7

(1) Der Direktor kann eine der folgenden Disziplinarmaßnahmen verhängen:

a) schriftliche Verwarnung,

b) Verweis,

c) zeitweiliges Versagen des Aufstiegens in den Dienstaltersstufen für einen Zeitraum zwischen einem Monat und dreiundzwanzig Monaten,

d) Einstufung in eine niedrigere Dienstaltersstufe,

e) Entlassung durch Kündigung des Vertrags, gegebenenfalls unter Aberkennung oder Kürzung der Vergütung wegen Stellenverlusts.

(2) Ist der betreffende Vertragsbedienstete ein Ruhegehalts- oder Invalidengeldempfänger, so kann der Direktor beschließen, einen Teilbetrag des Ruhegehalts oder Invalidengeldes für einen befristeten Zeitraum einzubehalten. Die Auswirkungen dieser Strafe nicht auf die dem Vertragsbediensteten gegenüber anspruchsberechtigten Personen erstrecken dürfen. Die Bezüge des betreffenden Vertragsbediensteten dürfen jedoch das dem Grundgehalt eines Vertragsbediensteten der Besoldungsgruppe C 1 Dienstaltersstufe 1 entsprechende Existenzminimum zuzüglich etwaiger Familienzulagen nicht unterschreiten.

(3) Ein und dasselbe Dienstvergehen kann nur eine Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen.

Artikel 8

Die verhängte Disziplinarmaßnahmen muss der Schwere des Dienstvergehens entsprechen. Bei der Entscheidung darüber, wie schwer das Dienstvergehen wiegt und welche Disziplinarmaßnahmen angemessen ist, wird insbesondere Folgendem Rechnung getragen:

- a) der Art des Dienstvergehens und den Tatumständen;
- b) dem Ausmaß, in dem das Dienstvergehen die Integrität, den Ruf oder die Interessen des Instituts beeinträchtigt;
- c) dem Ausmaß, in dem das Dienstvergehen mit vorsätzlichen oder fahrlässigen Handlungen verbunden ist;
- d) den Gründen des Vertragsbediensteten für das Dienstvergehen;
- e) der Besoldungsgruppe und dem Dienstalter des Vertragsbediensteten;
- f) dem Grad der persönlichen Verantwortung des Vertragsbediensteten;
- g) dem Niveau der Aufgaben und Zuständigkeiten des Vertragsbediensteten;
- h) der Frage, ob das Dienstvergehen wiederholte Handlungen oder ein wiederholtes Verhalten umfasst;
- i) der bisherigen dienstlichen Führung des Vertragsbediensteten.

Abschnitt 4

Disziplinarverfahren ohne Befassung des Disziplinarrates

Artikel 9

Der Direktor kann ohne Befassung des Disziplinarrates die Verhängung einer schriftlichen Verwarnung oder eines Verweises erlassen. Bevor er eine solche Disziplinarstrafe verhängt, ist der betreffende Vertragsbedienstete zu hören.

Abschnitt 5

Disziplinarverfahren vor dem Disziplinarrat

Artikel 10

(1) Der Direktor unterbreitet dem Disziplinarrat einen Bericht, in dem die zur Last gelegten Handlungen und gegebenenfalls die Tatumstände, darunter auch etwaige erschwerende oder mildernde Umstände, eindeutig anzugeben sind.

(2) Der Bericht wird dem betreffenden Vertragsbediensteten und dem Vorsitzenden des Disziplinarrates übermittelt, der ihn den Mitgliedern des Disziplinarrates zur Kenntnis bringt.

Artikel 11

(1) Nach Erhalt des Berichts ist der betreffende Vertragsbedienstete berechtigt, seine vollständige Personalakte einzusehen und von allen Verfahrensunterlagen Abschrift zu nehmen, auch von denen, die ihn entlasten.

(2) Zur Vorbereitung seiner Verteidigung steht dem betreffenden Vertragsbediensteten vom Zeitpunkt des Erhalts des Berichts an, mit dem das Disziplinarverfahren eröffnet wird, eine Frist von mindestens fünfzehn Tagen zur Verfügung.

(3) Er kann sich eines Beistands seiner Wahl bedienen.

Artikel 12

Räumt der betreffende Vertragsbedienstete im Beisein des Vorsitzenden des Disziplinarrates seine Dienstverfehlung ein und akzeptiert er vorbehaltlos den Bericht im Sinne von Artikel 10 dieses Anhangs, so kann der Direktor im Einklang mit dem Grundsatz, dass die in Betracht zu ziehende Disziplinarmaßnahme in einem angemessenen Verhältnis zur Schwere des Dienstvergehens stehen muss, die Angelegenheit aus dem Disziplinarrat zurückziehen. Wird die Angelegenheit aus dem Disziplinarrat zurückgezogen, äußert sich der Vorsitzende des Disziplinarrates zu der Disziplinarmaßnahme, die seiner Auffassung nach in Betracht zu ziehen ist. Abweichend von Artikel 9 dieses Anhangs kann der Direktor bei diesem Verfahren eine der Disziplinarmaßnahmen nach Artikel 7 Absatz 1 Buchstaben a bis d dieses Anhangs verhängen.

Bevor der betreffende Vertragsbedienstete seine Dienstverfehlung einräumt, wird er darüber belehrt, welche Folgen dies für ihn haben kann.

Artikel 13

Vor der ersten Sitzung des Disziplinarrates kann der Vorsitzende ein Mitglied beauftragen, über den gesamten Disziplinarfall Bericht zu erstatten, wobei die anderen Mitglieder hiervon zu unterrichten sind.

Artikel 14

(1) Der betreffende Vertragsbedienstete wird vom Disziplinarrat gehört. Dabei kann er sich schriftlich oder mündlich äußern, entweder persönlich oder durch einen von ihm bestimmten Vertreter. Der Vertragsbedienstete kann Zeugen benennen.

(2) Das Institut wird vor dem Disziplinarrat durch einen vom Direktor beauftragten Vertragsbediensteten vertreten.

Artikel 15

Nach Prüfung der ihm vorgelegten Unterlagen und unter Berücksichtigung etwaiger schriftlicher oder mündlicher Erklärungen gibt der Disziplinarrat mit der Mehrheit seiner Stimmen eine mit Gründen versehene Stellungnahme darüber ab, ob die Anschuldigungen begründet sind und welche Disziplinarmaßnahme die betreffenden Handlungen gegebenenfalls nach sich ziehen sollten. Diese Stellungnahme wird von allen Mitgliedern des Disziplinarrates unterzeichnet. Die Stellungnahme wird dem Direktor und dem Vertragsbediensteten innerhalb von zwei Monaten nach Eingang des Berichts des Direktors zugeleitet, sofern diese Frist der Komplexität des Falls angemessen ist.

Artikel 16

(1) Innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt der Stellungnahme des Disziplinarrates erlässt der Direktor nach Anhörung des Vertragsbediensteten eine Verfügung gemäß den Artikeln 8 und 9 dieses Anhangs. Die Verfügung ist zu begründen.

(2) Beschließt der Direktor, den Fall abzuschließen, ohne eine Disziplinarmaßnahme zu verhängen, so ist der betreffende Vertragsbedienstete hiervon unverzüglich schriftlich zu unterrichten. Der betreffende Vertragsbedienstete kann beantragen, dass die Verfügung in seine Personalakte aufgenommen wird.

Artikel 17

(1) Wird im Disziplinarverfahren auf eine der in Artikel 7 dieses Anhangs vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen erkannt, so hat der betreffende Vertragsbedienstete die im Laufe des Disziplinarverfahrens durch seine Veranlassung entstandenen Kosten, insbesondere die Gebühren für einen von ihm ausgewählten Rechtsbeistand oder Verteidiger zu tragen.

(2) In außergewöhnlichen Fällen, in denen diese Belastung für den betreffenden Vertragsbediensteten unangemessen wäre, kann der Direktor jedoch etwas anderes beschließen.

Abschnitt 6

Vorläufige Dienstenthebung

Artikel 18

(1) Legt der Direktor einem Vertragsbediensteten ein schweres Dienstvergehen zur Last, sei es, dass es sich um Dienstpflichtverletzung oder um eine rechtswidrige Handlung handelt, so kann der Direktor diesen jederzeit für einen befristeten oder unbefristeten Zeitraum vorläufig seines Dienstes entheben.

(2) Außer in Ausnahmefällen hört er zuvor den betreffenden Vertragsbediensteten.

Artikel 19

(1) In der Verfügung über die vorläufige Dienstenthebung muss bestimmt werden, ob der Vertragsbedienstete während der Dauer der Dienstenthebung seine vollen Bezüge behält oder ob ein in derselben Verfügung festzusetzender Teilbetrag einzubehalten ist. Die Bezüge des betreffenden Vertragsbediensteten dürfen jedoch das dem Grundgehalt eines Vertragsbediensteten der Besoldungsgruppe C 1 Dienstaltersstufe 1 entsprechende Existenzminimum zuzüglich etwaiger Familienzulagen keinesfalls unterschreiten.

(2) Die Rechtsstellung des vorläufig seines Dienstes enthobenen Vertragsbediensteten ist binnen einer Frist von sechs Monaten, gerechnet vom Tag des Inkrafttretens der Verfügung über die vorläufige Dienstenthebung, endgültig zu regeln. Ist nach Ablauf der sechs Monate keine Entscheidung ergangen, so erhält der Vertragsbedienstete wieder seine vollen Dienstbezüge vorbehaltlich der Bestimmungen in Absatz 3.

(3) Ist gegen den vorläufig seines Dienstes enthobenen Vertragsbediensteten wegen desselben Sachverhalts ein Strafverfahren eingeleitet worden und befindet er sich deshalb in Haft, so kann die Einbehaltung eines Teilbetrags seiner Bezüge über die Sechsmonatsfrist nach Absatz 2 hinaus aufrechterhalten werden. In diesem Fall erhält der Vertragsbedienstete erst dann wieder seine vollen Bezüge, wenn das zuständige Gericht die Aufhebung der Haft des Vertragsbediensteten verfügt hat.

(4) Wird gegen den Vertragsbediensteten im Rahmen der Schlussentscheidung keine Disziplinarmaßnahme verhängt oder lediglich eine schriftliche Verwarnung, ein Verweis oder ein zeitweiliges Versagen des Aufsteigens in den Dienstaltersstufen verfügt, so werden ihm die gemäß Absatz 1 einbehaltenen Beträge zurückgezahlt. Wird keine Disziplinarmaßnahme verhängt, so erfolgt die Rückzahlung zuzüglich der Zinsen und Zinseszinsen zum Satz von 3,5 % pro Jahr.

Abschnitt 7

Gleichzeitige Strafverfolgung

Artikel 20

Ist gegen den Vertragsbediensteten wegen desselben Sachverhalts ein Strafverfahren eingeleitet worden, so wird eine Schlussentscheidung über Disziplinarmaßnahmen erst getroffen, wenn das Urteil des zuständigen Gerichts rechtskräftig geworden ist.

Abschnitt 8

Schlussbestimmungen

Artikel 21

Ein Vertragsbediensteter, gegen den eine andere Disziplinarmaßnahme verhängt worden ist als die Entfernung aus dem Dienst, kann, wenn es sich um eine schriftliche Verwarnung oder einen Verweis handelt, nach drei Jahren, bei anderen Disziplinarmaßnahmen nach sechs Jahren, den Antrag stellen, dass sämtliche die Strafe betreffenden Vorgänge aus seiner Personalakte entfernt werden. Der Direktor entscheidet darüber, ob diesem Antrag stattzugeben ist.

Artikel 22

Kommen neue, hinreichend belegte Tatsachen ans Licht, kann der Direktor das Disziplinarverfahren von sich aus oder auf Antrag des betreffenden Vertragsbediensteten wiedereröffnen.

Artikel 23

Konnte gemäß Artikel 15 dieses Anhangs nach Stellungnahme des Disziplinarrates keiner der Vorwürfe gegen den Vertragsbediensteten aufrechterhalten werden, so kann dieser verlangen, durch eine angemessene Bekanntgabe der Entscheidung des Direktors einen Ausgleich für den entstandenen Schaden zu erlangen.

Artikel 24

Der Direktor erlässt Durchführungsvorschriften zu diesen Bestimmungen.

ANHANG X

BESCHWERDEAUSSCHUSS

(1) Zuständigkeit

Der Beschwerdeausschuss ist für die Beilegung der Streitigkeiten zuständig, die durch einen Verstoß gegen das Personalstatut oder gegen die Verträge nach Artikel 7 des Personalstatuts ausgelöst werden können. Er entscheidet über die Beschwerden, die von den Vertragsbediensteten oder ehemaligen Vertragsbediensteten oder von den Anspruchsberechtigten und/oder ihren Vertretern gegen eine Entscheidung des Direktors eingereicht werden.

(2) Zusammensetzung und Status

- a) Der Beschwerdeausschuss besteht aus einem Vorsitzenden und zwei Mitgliedern. Diese können sich durch Stellvertreter vertreten lassen. Alle Ausschussmitglieder müssen über eine juristische Ausbildung verfügen.
- b) Der Vorsitzende, sein Stellvertreter, die Mitglieder und ihre Stellvertreter werden vom Verwaltungsrat des Instituts für einen verlängerbaren Zeitraum von drei Jahren benannt und gehören nicht dem Personal des Instituts an. Stehen sie für dieses Amt nicht mehr zur Verfügung, wird für die noch verbleibende Amtszeit eine Neubenennung vorgenommen.
- c) Die Sitzungen des Beschwerdeausschusses können nur gehalten werden, wenn der Vorsitzende oder sein Stellvertreter und zwei Mitglieder oder Stellvertreter anwesend sind.
- d) Die Mitglieder des Beschwerdeausschusses nehmen ihre Aufgaben in voller Unabhängigkeit wahr.
- e) Die Bezüge des Vorsitzenden, der Mitglieder und der Stellvertreter werden vom Verwaltungsrat festgelegt.
- f) Der Beschwerdeausschuss legt seine Geschäftsordnung im Einklang mit den Bestimmungen dieses Titels fest.

(3) Ausschussesekretariat

- a) Der Sekretär des Beschwerdeausschusses wird vom Direktor aus den Reihen des Personals des Instituts benannt.
- b) Der Ausschussesekretär erledigt in Ausübung seines Amtes die Geschäfte des Ausschusses und unterliegt nur der Dienstaufsicht durch den Ausschuss.

(4) Einlegung einer Beschwerde

- a) Eine beim Ausschuss eingelegte Beschwerde ist nur zulässig, wenn dem Beschwerdeführer im Wege einer vorherigen informellen Beschwerde beim Direktor nicht stattgegeben wurde.
- b) Der Beschwerdeführer kann binnen zwanzig Tagen ab der Notifizierung der ihn beschwerenden Entscheidung gemäß Artikel 28 Absatz 3 des Personalstatuts oder ab dem Zeitpunkt der Ablehnung der abschließenden Feststellungen des Vermittlers gemäß Artikel 28 Absatz 4 des Personalstatuts durch eine der Parteien einen schriftlichen Antrag auf Aufhebung oder Änderung der betreffenden Entscheidung durch den Beschwerdeausschuss stellen. Dieser Antrag wird an den Leiter der Dienststelle Verwaltung und Personal des Instituts gerichtet, der den Eingang gegenüber dem Vertragsbediensteten bestätigt und das Verfahren zur Einberufung des Ausschusses eröffnet.
- c) Eine Beschwerde ist beim Sekretariat des Beschwerdeausschusses binnen zwei Monaten ab der Notifizierung der angefochtenen Entscheidung zu hinterlegen. In Ausnahmefällen, vor allem in Fragen des Ruhegehalts, kann der Beschwerdeausschuss jedoch eine Beschwerde zulassen, die binnen eines Jahres ab der Notifizierung der angefochtenen Entscheidung eingereicht wird.
- d) Eine Beschwerde ist schriftlich einzulegen. Sie muss alle von dem Betroffenen vorgebrachten Gründe und entsprechende Belege enthalten.
- e) Eine Beschwerde setzt die Vollstreckung der angefochtenen Entscheidung nicht aus.

(5) Bearbeitung der Beschwerde

- a) Die Beschwerde wird unverzüglich dem Direktor übermittelt, der hierzu schriftliche Bemerkungen abgibt. Eine Kopie dieser Bemerkungen wird dem Ausschussesekretär binnen eines Monats ab der Hinterlegung der Beschwerde übermittelt sowie auch dem Beschwerdeführer, der binnen 20 Tagen eine schriftliche Gegenäußerung einreichen kann, die der Ausschussesekretär dem Direktor unverzüglich in Kopie übermittelt.
- b) Die Beschwerde sowie die vorgelegten Schriftsätze und Belege, die Bemerkungen des Direktors und gegebenenfalls die Gegenäußerung des Betroffenen werden den Mitgliedern des Ausschusses von dessen Sekretariat binnen drei Monaten ab der Hinterlegung der Beschwerde, mindestens aber 15 Tage vor der Sitzung, in der sie geprüft werden, übermittelt.

(6) Einberufung des Ausschusses

Der Beschwerdeausschuss wird durch seinen Vorsitzenden einberufen. Er hat die bei ihm eingelegten Beschwerden grundsätzlich binnen vier Monaten ab ihrer Hinterlegung zu prüfen.

(7) Verfahren vor dem Ausschuss

- a) Die Sitzungen des Beschwerdeausschusses sind nicht öffentlich (es sei denn, der Ausschuss beschließt etwas anderes). Die Beratungen des Ausschusses sind geheim.
- b) Der Direktor oder sein Vertreter sowie der Beschwerdeführer nehmen an den Beratungen teil. Sie können alle Argumente zur Unterstützung der in ihren Schriftsätzen vorgebrachten Gründe mündlich vortragen.
- c) Der Beschwerdeausschuss kann die Übermittlung aller Belege verlangen, die er für die Prüfung der bei ihm eingelegten Beschwerden für erforderlich hält. Jeder dem Ausschuss übermittelte Beleg ist auch dem Direktor und dem Beschwerdeführer zu übermitteln.
- d) Der Beschwerdeausschuss hört die Parteien sowie alle Zeugen, deren Aussagen er für die Beratungen für nützlich hält. Jedes als Zeuge geladene Mitglied des Personals erscheint vor dem Ausschuss und darf die verlangten Auskünfte nicht verweigern.
- e) Jede Person, die an einer Sitzung des Ausschusses teilgenommen hat, ist verpflichtet, über die Tatsachen, von denen sie bei den Beratungen Kenntnis erlangt hat, und über die dabei geäußerten Meinungen absolutes Stillschweigen zu bewahren.

(8) Entscheidungen des Beschwerdeausschusses

- a) In Ausnahmefällen kann der Ausschuss im beschleunigten Verfahren beschließen, dass die Vollstreckung der angefochtenen Entscheidung ausgesetzt wird, bis die Schlussentscheidung im Sinne der Buchstaben b und c ergangen ist.
 - b) Der Beschwerdeausschuss entscheidet mit der Mehrheit der Stimmen. Die Entscheidungen ergehen schriftlich und enthalten eine Begründung. Sie sind endgültig und für beide Parteien nach einem vollen Tag ab ihrer Notifizierung vollstreckbar.
 - c) Sie können jedoch Gegenstand eines Berichtigungsantrags sein, wenn eine Entscheidung des Beschwerdeausschusses einen sachlichen Irrtum enthält. Ein Berichtigungsantrag ist binnen sechs Monaten nach Feststellung des Irrtums zu stellen.
-