II

(Rechtsakte ohne Gesetzescharakter)

BESCHLÜSSE

BESCHLUSS (EU) 2016/1351 DES RATES

vom 4. August 2016

über das Statut der Bediensteten der Europäischen Verteidigungsagentur und zur Aufhebung des Beschlusses 2004/676/EG

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Beschluss (GASP) 2015/1835 des Rates vom 12. Oktober 2015 über die Rechtsstellung, den Sitz und die Funktionsweise der Europäischen Verteidigungsagentur ([1]), insbesondere auf Artikel 11 Absatz 3 Buchstabe a,

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Der Rat sollte das Statut für unmittelbar von der Europäischen Verteidigungsagentur (im Folgenden „Agentur") eingestellten Bediensteten, die unter den Staatsangehörigen der beteiligten Mitgliedstaaten ausgewählt und für einen bestimmten Zeitraum unter Vertrag genommen werden, einstimmig festlegen.

(2) Das Statut sollte für die Agentur die Mitarbeit von Bediensteten sichern, deren Qualifikation und Effizienz höchsten Ansprüchen genügen, und die aus Bewerbern aus allen beteiligten Mitgliedstaaten nach dem Prinzip einer möglichst breiten geografischen Streuung sowie aus den Unionsorganen ausgewählt werden

(3) Da die Regelung des vorliegenden Beschlusses die Regelung des Beschlusses 2004/676/EG ([2]) ersetzen sollte, sollte letztgenannter Beschluss aufgehoben werden —

HAT FOLGENDEN BESCHLUSS ERLASSEN:

TITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

(1) Dieses Statut gilt für jeden Bediensteten, der von der Europäischen Verteidigungsagentur vertraglich eingestellt wird (im Folgenden „Bediensteter").

Dieser Bedienstete ist

— Bediensteter auf Zeit,

— Vertragsbediensteter,

— Sonderberater.

([1]) ABl. L 266 vom 13.10.2015, S. 55.
([2]) Beschluss 2004/676/EG des Rates vom 24. September 2004 über das Statut der Bediensteten der Europäischen Verteidigungsagentur (ABl. L 310 vom 7.10.2004, S. 9).

(2) Die zum Vertragsabschluss befugte Behörde (im Folgenden „Anstellungsbehörde“) wird für die Zwecke dieses Statuts gemäß den einschlägigen Bestimmungen des Beschlusses (GASP) 2015/1835 bestimmt.

(3) Wird in diesem Statut 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.

Artikel 2

Ein Bediensteter, der durch Vertrag auf mehr als ein Jahr eingestellt ist, hat das aktive und passive Wahlrecht für die in Artikel 138 vorgesehene Personalvertretung.

Das aktive Wahlrecht hat auch ein Bediensteter, der durch Vertrag auf weniger als ein Jahr eingestellt ist, sofern er seit mindestens sechs Monaten beschäftigt wird.

TITEL II

BEDIENSTETE AUF ZEIT

KAPITEL 1

Allgemeine Bestimmungen

Artikel 3

„Bediensteter auf Zeit“ im Sinne dieses Statuts ist ein Bediensteter, der unter Einhaltung der im Haushaltsplan der Agentur ausgewiesenen höchstzulässigen Planstellenzahl auf Zeit zur Besetzung einer Planstelle eingestellt wird.

„Sonderberater“ im Sinne dieses Statuts ist ein Bediensteter, der wegen seiner außergewöhnlichen Qualifikationen und ungeachtet anderweitiger beruflicher Tätigkeiten eingestellt wird, um der Agentur seine Dienste regelmäßig oder während bestimmter Zeitabschnitte zur Verfügung zu stellen, und der seine Bezüge aus Mitteln erhält, die dafür in dem betreffenden Einzelplan des Haushaltsplans pauschal bereitgestellt werden.

Artikel 4

Mit Ausnahme des Hauptgeschäftsführers und des stellvertretenden Hauptgeschäftsführers, die Artikel 10 Absatz 1 des Beschlusses (GASP) 2015/1835 unterliegen, werden Bedienstete auf Zeit für höchstens vier Jahre eingestellt; sie können jedoch auch für einen kürzeren Zeitraum eingestellt werden.

Das Beschäftigungsverhältnis darf nur einmal um höchstens vier Jahre verlängert werden. Der Lenkungsausschuss erlässt allgemeine Durchführungsbestimmungen zu diesem Artikel.

Artikel 5

Das Beschäftigungsverhältnis eines Bediensteten auf Zeit darf nur nach den Vorschriften dieses Statuts und nur zur Besetzung einer freien Planstelle begründet werden, wobei die im Haushaltsplan der Agentur ausgewiesene höchstzulässige Planstellenzahl nicht überschritten werden darf.

Artikel 6

(1) Bei der Anwendung dieses Statuts ist jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder einer sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verboten.

Für die Anwendung dieses Statuts werden nicht eheliche Partnerschaften wie Ehen behandelt, sofern die Voraussetzungen nach Anhang IV Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe c erfüllt sind.

(2) Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben, die bei der Umsetzung aller Aspekte dieses Statuts als entscheidender Faktor zu berücksichtigen ist, hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Agentur nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

(3) Die Agentur legt nach Rücksprache mit der Personalvertretung die Maßnahmen und Aktionen fest, die zur Chancengleichheit von Männern und Frauen in den unter dieses Statut fallenden Bereichen beitragen; sie erlässt entsprechende Vorschriften, insbesondere um die faktischen Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen in den unter dieses Statut fallenden Bereichen beeinträchtigen, zu beseitigen.

(4) Für die Anwendung von Absatz 1 gilt eine Person als Person mit Behinderung, wenn sie langfristige körperliche, seelische, geistige Beeinträchtigungen oder Sinnesbeeinträchtigungen hat, die sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Hindernissen an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können. Diese Beeinträchtigung ist nach dem Verfahren des Artikels 38 festzustellen.

Eine Person mit Behinderung erfüllt die in Artikel 37 Absatz 2 Buchstabe d genannten Anforderungen, wenn sie vorbehaltlich der Bereitstellung angemessener Vorkehrungen die wesentlichen Aufgaben ihrer Stelle erfüllen kann.

Als „angemessene Vorkehrungen" für die wesentlichen Aufgaben der Stelle gelten geeignete Maßnahmen, die gegebenenfalls erforderlich sind, um einer Person mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung hindert die Anstellungsbehörde nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit von Personen mit Behinderung oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezielle Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

(5) Führt eine unter dieses Statut fallende Person, die sich für benachteiligt hält, weil ihr gegenüber der in diesem Artikel ausgeführte Grundsatz der Gleichbehandlung nicht eingehalten wurde, Tatsachen an, die eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung vermuten lassen, obliegt es der Agentur, nachzuweisen, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist. Diese Bestimmung gilt nicht in Disziplinarverfahren.

(6) Jede Einschränkung des Diskriminierungsverbots und des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit ist unter Angabe von objektiven und vertretbaren Gründen zu rechtfertigen, wobei nur legitime Ziele von allgemeinem Interesse im Rahmen der Personalpolitik verfolgt werden dürfen. Diese Ziele können insbesondere die Festsetzung eines bestimmten Alters für den Eintritt in den Ruhestand und eines Mindestalters für den Bezug des Ruhegehalts rechtfertigen.

Artikel 7

(1) Bedienstete auf Zeit im aktiven Dienst haben Zugang zu sozialen Maßnahmen der Agentur, einschließlich spezieller Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, und zu Diensten der Personalvertretung. Ehemalige Bedienstete auf Zeit können Zugang zu begrenzten speziellen Maßnahmen sozialer Art haben.

(2) Für Bedienstete auf Zeit im aktiven Dienst gelten Arbeitsbedingungen, bei denen angemessene Gesundheits- und Sicherheitsnormen eingehalten werden, die zumindest den Mindestvorschriften aufgrund von Maßnahmen entsprechen, die in diesen Bereichen nach den Verträgen erlassen wurden.

Artikel 8

(1) Die Dienstposten im Sinne dieses Statuts sind nach Art und Bedeutung der ihnen entsprechenden Aufgaben den Funktionsgruppen Administration (AD), Assistenz (AST) und Sekretariatskräfte und Büroangestellte (AST/SC) zugeordnet.

(2) Die Funktionsgruppe AD umfasst zwölf Besoldungsgruppen für Personal, das mit leitenden oder konzeptionellen Aufgaben bzw. mit Studien, Aufgaben im Sprachendienst oder Aufgaben im Forschungsbereich beauftragt ist. Die Funktionsgruppe AST umfasst elf Besoldungsgruppen für Personal, das mit ausführenden, technischen oder Bürotätigkeiten befasst ist. Die Funktionsgruppe AST/SC umfasst sechs Besoldungsgruppen für Personal, das mit Büro- oder Sekretariatstätigkeiten befasst ist.

(3) Für eine Ernennung gelten folgende Mindestanforderungen:

a) Funktionsgruppen AST und AST/SC

i) postsekundärer Bildungsabschluss bescheinigt durch ein Diplom,

ii) sekundärer Bildungsabschluss, bescheinigt durch ein Diplom, das den Zugang zur postsekundären Bildung ermöglicht, und mindestens dreijährige einschlägige Berufserfahrung, oder,

iii) wenn es im dienstlichen Interesse gerechtfertigt ist, eine gleichwertige Berufsausbildung oder Berufserfahrung;

b) Funktionsgruppe AD Besoldungsgruppen 5 und 6

i) ein Bildungsniveau, das einem abgeschlossenen Universitätsstudium von mindestens dreijähriger Dauer, bescheinigt durch ein Diplom, entspricht, oder,

ii) wenn es im dienstlichen Interesse gerechtfertigt ist, eine gleichwertige Berufsausbildung;

c) Funktionsgruppe AD Besoldungsgruppen 7 bis 16

i) ein Bildungsniveau, das einem abgeschlossenem Universitätsstudium, bescheinigt durch ein Diplom, entspricht, wenn die Regelstudienzeit vier Jahre oder darüber beträgt,

ii) ein Bildungsniveau, das einem abgeschlossenen Universitätsstudium, bescheinigt durch ein Diplom, entspricht, und mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung, wenn die Regelstudienzeit mindestens drei Jahre beträgt, oder,

iii) wenn es im dienstlichen Interesse gerechtfertigt ist, eine gleichwertige Berufsausbildung.

(4) Anhang VI enthält eine Übersicht über die Funktionsbezeichnungen. Die Anstellungsbehörde kann anhand dieser Übersicht nach Anhörung der Personalvertretung eine Beschreibung der Aufgaben und der Befugnisse für jede Funktionsbezeichnung erstellen.

Artikel 9

(1) Die Anstellungsbehörde weist den Bediensteten auf Zeit ausschließlich nach dienstlichen Gesichtspunkten und ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit im Wege der Ernennung oder der Versetzung in eine seiner Besoldungsgruppe entsprechende Planstelle seiner Funktionsgruppe ein.

Der Bedienstete auf Zeit kann beantragen, innerhalb der Agentur versetzt zu werden.

(2) Der Bedienstete auf Zeit kann vorübergehend mit der Verwaltung eines Dienstpostens in einer Besoldungsgruppe seiner Funktionsgruppe betraut werden, die höher ist als seine eigene Besoldungsgruppe. Von Beginn des vierten Monats dieser vorübergehenden Verwendung an erhält er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Dienstbezügen nach seiner Besoldungsgruppe und seiner Dienstaltersstufe und den Dienstbezügen nach der Dienstaltersstufe, in die er eingestuft würde, wenn er in der Besoldungsgruppe seiner vorübergehenden Verwendung ernannt würde.

Die vorübergehende Verwendung ist auf die Dauer eines Jahres begrenzt, es sei denn, dass unmittelbar oder mittelbar ein Bediensteter auf Zeit ersetzt wird, der im dienstlichen Interesse abgeordnet ist, zum Wehrdienst einberufen ist oder einen längeren Krankheitsurlaub erhalten hat.

Artikel 10

(1) In dem Vertrag eines Bediensteten auf Zeit ist anzugeben, in welcher Besoldungsgruppe und Dienstaltersstufe er eingestellt wird.

(2) Wird ein Bediensteter auf Zeit auf einem Dienstposten einer höheren Besoldungsgruppe als der Besoldungsgruppe verwendet, in der er eingestellt worden ist, so ist ein Zusatzvertrag zum Einstellungsvertrag zu schließen.

KAPITEL 2

Rechte und Pflichten

Artikel 11

(1) Der Bedienstete auf Zeit hat sich bei der Ausübung seines Amtes und in seinem Verhalten ausschließlich von den Interessen der Agentur leiten zu lassen; er darf von keiner Regierung, Behörde, Organisation oder Person außerhalb der Agentur Weisungen anfordern oder entgegennehmen. Er führt die ihm aufgetragenen Aufgaben objektiv, unparteiisch und unter Einhaltung seiner Loyalitätspflicht gegenüber der Agentur aus.

(2) Der Bedienstete auf Zeit darf ohne Zustimmung der Anstellungsbehörde weder von einer Regierung noch von einer anderen Stelle außerhalb der Agentur Titel, Orden, Ehrenzeichen, Vergünstigungen, Belohnungen und Geschenke oder Vergütungen irgendwelcher Art annehmen, außer für Dienste vor seiner Ernennung oder für Dienste während einer Dienstbefreiung zur Ableistung des Wehrdienstes oder anderer staatsbürgerlicher Dienste, sofern sie im Zusammenhang mit der Ableistung solcher Dienste gewährt werden.

Vor der Einstellung eines Bediensteten auf Zeit prüft die Anstellungsbehörde, ob der Bewerber ein persönliches Interesse hat, das seine Unabhängigkeit beeinträchtigen kann, oder ob ein sonstiger Interessenkonflikt besteht. Zu diesem Zweck teilt der Bewerber der Anstellungsbehörde unter Verwendung eines speziellen Formulars jeden tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt mit. In solchen Fällen berücksichtigt die Anstellungsbehörde dies in einer ordnungsgemäß begründeten Stellungnahme. Erforderlichenfalls ergreift die Anstellungsbehörde die in Artikel 12 Absatz 2 genannten Maßnahmen.

Dieser Artikel gilt sinngemäß auch für Bedienstete auf Zeit, die aus dem Urlaub aus persönlichen Gründen zurückkehren.

Artikel 12

(1) Der Bedienstete auf Zeit darf sich bei der Ausübung seines Amtes vorbehaltlich der nachstehenden Vorschriften nicht mit Angelegenheiten befassen, an denen er unmittelbar oder mittelbar ein persönliches, insbesondere ein familiäres oder finanzielles Interesse hat, das seine Unabhängigkeit beeinträchtigen kann.

(2) Ein Bediensteter auf Zeit, der sich gegebenenfalls bei der Ausübung seines Amtes mit einer Angelegenheit im Sinne von Absatz 1 zu befassen hat, muss unverzüglich die Anstellungsbehörde benachrichtigen. Die Anstellungsbehörde ergreift die erforderlichen Maßnahmen und kann insbesondere den Bediensteten auf Zeit von seinen Aufgaben im Zusammenhang mit dieser Angelegenheit befreien.

(3) Der Bedienstete auf Zeit darf an Unternehmen, die der Aufsicht der Agentur unterliegen oder mit dieser in Verbindung stehen, weder unmittelbar noch mittelbar eine Beteiligung beibehalten oder erwerben, die aufgrund ihrer Art oder ihres Umfangs seine Unabhängigkeit bei der Ausübung seines Amtes gefährden könnte.

Artikel 13

Der Bedienstete auf Zeit enthält sich jeder Handlung und jedes Verhaltens, die dem Ansehen seines Amtes abträglich sein könnten.

Artikel 14

(1) Der Bedienstete auf Zeit enthält sich jeder Form von Mobbing oder sexueller Belästigung.

(2) Einem Bediensteten auf Zeit, der das Opfer von Mobbing oder sexueller Belästigung gewesen ist, entstehen von Seiten der Agentur keine Nachteile. Einem Bediensteten auf Zeit, der über Mobbing oder sexuelle Belästigung ausgesagt hat, entstehen von Seiten der Agentur keine Nachteile, sofern er in gutem Glauben gehandelt hat.

(3) Als „Mobbing" wird ungebührliches Verhalten bezeichnet, das über einen längeren Zeitraum, wiederholt oder systematisch in Verhaltensweisen, mündlichen oder schriftlichen Äußerungen, Handlungen oder Gesten zum Ausdruck kommt, die vorsätzlich begangen werden und die Persönlichkeit, die Würde oder die physische oder psychische Integrität einer Person angreifen.

(4) „Sexuelle Belästigung" ist ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das von der Person, an die es sich richtet, nicht gewünscht wird und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde dieser Person verletzt oder ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, aggressivem oder beschämendem Verhalten geprägtes Arbeitsumfeld geschaffen wird. Sexuelle Belästigung wird wie eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts behandelt.

Artikel 15

(1) Will der Bedienstete auf Zeit eine Nebentätigkeit gegen Entgelt oder ohne Entgelt ausüben oder einen Auftrag außerhalb der Agentur übernehmen, so muss er hierfür vorbehaltlich des Artikels 17 die vorherige Zustimmung der Anstellungsbehörde einholen. Diese Zustimmung wird nur dann verweigert, wenn die Tätigkeit oder der Auftrag die Leistungsfähigkeit des Bediensteten auf Zeit beeinträchtigen kann oder mit den Interessen der Agentur nicht vereinbar ist.

(2) Der Bedienstete auf Zeit muss der Anstellungsbehörde jede Veränderung der Tätigkeit oder des Auftrags mitteilen, die eingetreten ist, nachdem er die Zustimmung der Anstellungsbehörde gemäß Absatz 1 eingeholt hat. Die Zustimmung kann zurückgezogen werden, wenn die in Absatz 1 letzter Satz genannten Bedingungen nicht länger erfüllt sind.

Artikel 16

Der Bedienstete auf Zeit hat seiner Anstellungsbehörde jede berufliche Erwerbstätigkeit des Ehegatten anzuzeigen. Erweist sich diese Tätigkeit als unvereinbar mit der des Bediensteten auf Zeit und kann er nicht gewährleisten, dass sie innerhalb einer bestimmten Frist beendet wird, so entscheidet die Anstellungsbehörde nach Stellungnahme der Personalvertretung darüber, ob der Bedienstete auf Zeit in seiner Stelle zu belassen oder auf einen anderen Dienstposten zu versetzen ist.

Artikel 17

(1) Ein Bediensteter auf Zeit, der für ein öffentliches Amt kandidieren will, muss seine Anstellungsbehörde hiervon in Kenntnis setzen. Die Anstellungsbehörde entscheidet unter Berücksichtigung des dienstlichen Interesses, ob der betreffende Bedienstete auf Zeit

a) einen Urlaub aus persönlichen Gründen zu beantragen hat,

b) Jahresurlaub erhält,

c) die Genehmigung erhalten kann, seinen Dienst in Teilzeitbeschäftigung auszuüben, oder

d) weiterhin wie bisher im aktiven Dienst verbleiben kann.

(2) Ein Bediensteter auf Zeit, der in ein öffentliches Amt gewählt oder ernannt wurde, setzt seine Anstellungsbehörde unverzüglich hiervon in Kenntnis. Die Anstellungsbehörde trifft unter Berücksichtigung des dienstlichen Interesses, der Bedeutung dieses Amtes, der seinem Inhaber daraus erwachsenden Pflichten sowie der Bezüge und Kostenerstattungen, die für die Ausübung dieser Aufgaben gewährt werden, eine der in Absatz 1 genannten Entscheidungen. Muss der Bedienstete auf Zeit einen Urlaub aus persönlichen Gründen beantragen oder erhält er die Genehmigung, seinen Dienst in Teilzeitbeschäftigung auszuüben, so entspricht die Dauer dieses Urlaubs oder dieser Teilzeitbeschäftigung der Dauer seines öffentlichen Amtes.

Artikel 18

Der Bedienstete auf Zeit ist nach dem Ausscheiden aus dem Dienst verpflichtet, bei der Annahme gewisser Tätigkeiten oder Vorteile ehrenhaft und zurückhaltend zu sein.

Ein Bediensteter auf Zeit, der beabsichtigt, vor Ablauf von zwei Jahren nach seinem Ausscheiden aus dem Dienst gegen Entgelt oder unentgeltlich eine berufliche Tätigkeit aufzunehmen, muss die Agentur hiervon unter Verwendung eines speziellen Formulars in Kenntnis setzen. Steht die Tätigkeit in Zusammenhang mit der Tätigkeit, die der Bedienstete auf Zeit in den letzten drei Jahren seiner Dienstzeit ausgeführt hat, und könnte sie zu einem Konflikt mit den legitimen Interessen der Agentur führen, so kann die Anstellungsbehörde unter Berücksichtigung des dienstlichen Interesses beschließen, dem Bediensteten auf Zeit die Aufnahme dieser Tätigkeit zu untersagen, oder vorbehaltlich von ihr als angemessen angesehener Auflagen ihre Zustimmung erteilen. Die Anstellungsbehörde teilt dem Betreffenden nach Anhörung der Personalvertretung ihre Entscheidung binnen 30 Arbeitstagen nach ihrer Benachrichtigung mit. Wird eine Entscheidung nicht binnen 30 Arbeitstagen mitgeteilt, gilt dies als Zustimmung.

Die Anstellungsbehörde verbietet ehemaligen auf Zeit bediensteten Führungskräften in den zwölf Monaten nach dem Ausscheiden aus dem Dienst grundsätzlich, im Bereich des Lobbying oder der Beratung in Bezug auf das Personal der Agentur für ihre Unternehmen, Kunden oder Arbeitgeber in Angelegenheiten aktiv zu werden, in denen sie in den letzten drei Jahren ihrer Dienstzeit tätig waren.

Nach Maßgabe des Artikels 31 des Beschlusses (GASP) 2015/1835 veröffentlicht die Agentur jährlich Informationen über die Umsetzung des Unterabsatzes 3, einschließlich einer Liste der geprüften Fälle.

Artikel 19

(1) Der Bedienstete auf Zeit enthält sich jeder nicht genehmigten Verbreitung von Informationen, von denen er im Rahmen seiner Aufgaben Kenntnis erhält, es sei denn, diese Informationen sind bereits veröffentlicht oder der Öffentlichkeit zugänglich.

(2) Diese Verpflichtung besteht für den Bediensteten auf Zeit auch nach seinem Ausscheiden aus dem Dienst.

Artikel 20

(1) Der Bedienstete auf Zeit hat das Recht auf freie Meinungsäußerung unter gebührender Beachtung der Grundsätze der Loyalität und Unparteilichkeit.

(2) Der Bedienstete auf Zeit, der die Absicht hat, eine Angelegenheit, die die Arbeit der Agentur betrifft, allein oder in Zusammenarbeit mit anderen der Öffentlichkeit bekannt zu machen oder bekannt machen zu lassen, unterrichtet unbeschadet der Artikel 13 und 19 hierüber zuvor die Anstellungsbehörde.

Kann die Anstellungsbehörde nachweisen, dass diese Angelegenheit den Interessen der Agentur ernstlich schaden könnte, unterrichtet sie den Bediensteten auf Zeit innerhalb von 30 Arbeitstagen schriftlich über ihre Entscheidung. Ist dem Bediensteten auf Zeit innerhalb des angegebenen Zeitraums eine solche Entscheidung nicht zugegangen, gilt dies als Nichterhebung von Einwänden seitens der Anstellungsbehörde.

Artikel 21

(1) Alle Rechte an Arbeiten, die von dem Bediensteten auf Zeit in Ausübung seines Amtes ausgeführt werden, stehen der Agentur zu, sofern diese Arbeiten mit der Tätigkeit der Agentur in Zusammenhang stehen. Die Agentur kann verlangen, dass die Urheberrechte an diesen Arbeiten an sie abgetreten werden.

(2) Erfindungen, die von einem Bediensteten auf Zeit in Ausübung oder anlässlich der Ausübung seines Dienstes gemacht werden, gehören der Agentur. Die Agentur kann für derartige Erfindungen auf eigene Kosten in allen Ländern ein Patent anmelden und sich erteilen lassen. Erfindungen, die von einem Bediensteten auf Zeit in dem auf den Abschluss seines Dienstes folgenden Jahr gemacht werden und sich auf die Arbeit der Agentur beziehen, gelten bis zum Beweis des Gegenteils als in Ausübung oder anlässlich der Ausübung seines Dienstes gemacht. Werden Erfindungen patentiert, so müssen der oder die Erfinder genannt werden.

(3) Die Agentur kann einem Bediensteten auf Zeit, der eine patentierte Erfindung gemacht hat, eine Prämie gewähren, deren Höhe sie festsetzt.

Artikel 22

(1) Der Bedienstete auf Zeit darf die ihm bei seiner amtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen Tatsachen nicht ohne Zustimmung seiner Anstellungsbehörde vor Gericht vorbringen oder über sie aussagen. Die Zustimmung darf nur versagt werden, wenn die Interessen der Agentur es erfordern und die Versagung für den Bediensteten auf Zeit keine strafrechtlichen Folgen haben kann. Diese Verpflichtung besteht für den Bediensteten auf Zeit auch nach seinem Ausscheiden aus dem Dienst.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Bedienstete auf Zeit oder ehemalige Bedienstete auf Zeit, die in Sachen eines Bediensteten oder ehemaligen Bediensteten der Agentur und/oder der Europäischen Union vor dem Gerichtshof der Europäischen Union oder vor dem Disziplinarrat der Agentur als Zeugen aussagen.

Artikel 23

Der Bedienstete auf Zeit hat am Ort seiner dienstlichen Verwendung oder in solcher Entfernung von diesem Ort Wohnung zu nehmen, dass er in der Ausübung seines Amtes nicht behindert ist. Er teilt der Anstellungsbehörde seine Anschrift mit und benachrichtigt sie unverzüglich bei jeder Änderung seines Wohnsitzes.

Artikel 24

Der Bedienstete auf Zeit hat ungeachtet seines dienstlichen Ranges seine Vorgesetzten zu beraten und zu unterstützen; er ist für die Durchführung der ihm übertragenen Aufgaben verantwortlich.

Der mit der Leitung eines Dienstbereichs beauftragte Bedienstete auf Zeit ist seinen Vorgesetzten für die Ausübung der ihm übertragenen Befugnisse und für die Ausführung seiner Anordnungen verantwortlich. Die Verantwortung seiner Untergebenen befreit ihn nicht von seiner eigenen Verantwortung.

Artikel 25

(1) Hält ein Bediensteter auf Zeit eine ihm erteilte Anordnung für fehlerhaft oder ist er der Meinung, dass ihre Ausführung schwerwiegende Nachteile zur Folge haben kann, so hat er seinem unmittelbaren Vorgesetzten seine Auffassung mitzuteilen; teilt der Bedienstete auf Zeit seine Auffassung schriftlich mit, so antwortet der Vorgesetzte ebenfalls schriftlich. Bestätigt der unmittelbare Vorgesetzte seine Anordnung und hält der Bedienstete auf Zeit diese Bestätigung nicht für eine geeignete Antwort auf seine Bedenken, so benachrichtigt er vorbehaltlich des Absatzes 2 schriftlich den nächst höheren Vorgesetzten. Bestätigt dieser die Anordnung schriftlich, so muss der Bedienstete auf Zeit sie ausführen, sofern sie nicht offenkundig rechtswidrig ist oder gegen die einschlägigen Sicherheitsvorschriften verstößt.

(2) Ist der unmittelbare Vorgesetzte der Auffassung, dass die Anordnung unverzüglich auszuführen ist, so muss der Bedienstete auf Zeit sie ausführen, sofern sie nicht offenkundig rechtswidrig ist oder gegen die Sicherheitsvorschriften verstößt. Der Bedienstete auf Zeit kann verlangen, dass eine solche Anordnung schriftlich erteilt wird.

(3) Wenn ein Bediensteter auf Zeit seine Vorgesetzten über Anordnungen informiert, die er für fehlerhaft hält oder von denen er annimmt, dass sie erhebliche Schwierigkeiten zur Folge haben können, so dürfen ihm hierdurch keine Nachteile entstehen.

Artikel 26

Der Bedienstete auf Zeit kann zum vollen oder teilweisen Ersatz des Schadens herangezogen werden, den die Agentur durch sein schwer wiegendes Verschulden in Ausübung oder anlässlich der Ausübung seines Amtes erlitten hat.

Die mit Gründen versehene Verfügung ist von der Anstellungsbehörde nach den für Disziplinarsachen geltenden Verfahrensvorschriften zu erlassen.

Der Gerichtshof der Europäischen Union hat bei Streitsachen, die sich aus dieser Bestimmung ergeben, die Befugnis zu unbeschränkter Ermessensnachprüfung einschließlich der Befugnis zur Aufhebung oder Änderung der Verfügung.

Artikel 27

(1) Erhält ein Bediensteter auf Zeit in Ausübung oder anlässlich der Ausübung seines Dienstes Kenntnis von Tatsachen, die die Möglichkeit rechtswidriger Handlungen, einschließlich Betrugs oder Korruption, zum Nachteil der Interessen der Agentur oder Verhaltensweisen im Zusammenhang mit der Ausübung dienstlicher Pflichten, die eine schwerwiegende Verletzung der Dienstpflichten der Bediensteten auf Zeit der Agentur darstellen können, vermuten lassen, so unterrichtet er unverzüglich seinen unmittelbaren Vorgesetzen, den Hauptgeschäftsführer der Agentur oder, falls er dies für zweckdienlich hält, den Leiter der Agentur.

Die Informationen gemäß Unterabsatz 1 sind in schriftlicher Form vorzulegen.

Dieser Absatz gilt auch für den Fall, dass eine andere Person, die im Dienst der Agentur steht oder für die Agentur einen Auftrag ausführt, erheblich gegen entsprechende Dienstpflichten verstößt.

(2) Dem Bediensteten auf Zeit dürfen seitens der Agentur keine nachteiligen Auswirkungen aufgrund der Tatsache erwachsen, dass er Informationen gemäß Absatz 1 weitergegeben hat, sofern er dabei in Treu und Glauben gehandelt hat.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für Dokumente, Schriftstücke, Berichte, Vermerke oder Mitteilungen, unabhängig von ihrer Form, die im Rahmen eines schwebenden oder abgeschlossenen Gerichtsverfahrens aufbewahrt, angelegt oder an den Bediensteten auf Zeit weitergegeben werden.

Artikel 28

(1) Dem Bediensteten auf Zeit, der Informationen gemäß Artikel 26 an den Präsidenten des Rates der Europäischen Union oder den Präsidenten des Europäischen Parlaments oder den Europäischen Bürgerbeauftragten weitergegeben hat, dürfen keine nachteiligen Auswirkungen seitens der Agentur erwachsen, sofern die beiden folgenden Bedingungen erfüllt sind:

a) Der Bedienstete auf Zeit hält die weitergegebenen Informationen und jede darin enthaltene Anschuldigung nach Treu und Glauben für im Wesentlichen wahr und

b) er hat zuvor die gleichen Informationen der Agentur übermittelt und abgewartet, bis die Agentur innerhalb der Frist, die sie in Anbetracht der Komplexität des Falles festgelegt hat, geeignete Maßnahmen ergriffen hat. Über diese Frist wird der Bedienstete auf Zeit binnen 60 Tagen ordnungsgemäß unterrichtet.

(2) Die Frist gemäß Absatz 1 findet keine Anwendung, wenn der Bedienstete auf Zeit nachweisen kann, dass sie unter Berücksichtigung aller Umstände des jeweiligen Falls unangemessen ist.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für Dokumente, Schriftstücke, Berichte, Vermerke oder Mitteilungen, unabhängig von ihrer Form, die im Rahmen eines schwebenden oder abgeschlossenen Gerichtsverfahrens aufbewahrt, angelegt oder an den Bediensteten auf Zeit weitergegeben werden.

(4) Im Einklang mit den Artikeln 29 und 168 führt die Agentur ein Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden von Bediensteten auf Zeit über ihre Behandlung nach oder infolge der Erfüllung ihrer Verpflichtungen gemäß Artikel 27 oder gemäß des vorliegenden Artikels ein. Die Agentur gewährleistet, dass solche Beschwerden vertraulich behandelt und — wenn dies durch die Umstände gerechtfertigt ist — vor Ablauf der in Artikel 168 festgelegten Fristen bearbeitet werden.

Die Anstellungsbehörde legt interne Regelungen fest, die unter anderem Folgendes vorsehen:

— die Unterrichtung der in Artikel 27 Absatz 1 oder in vorliegendem Artikel genannten Bediensteten auf Zeit über die Bearbeitung der von ihnen gemeldeten Angelegenheiten,

— den Schutz der berechtigten Interessen dieser Bediensteten und ihrer Privatsphäre und

— das Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden gemäß Unterabsatz 1 dieses Absatzes.

Artikel 29

Die Agentur leistet ihren Bediensteten auf Zeit Beistand, insbesondere beim Vorgehen gegen die Urheber von Drohungen, Beleidigungen, übler Nachrede, Verleumdungen und Anschlägen auf die Person oder das Vermögen, die auf Grund ihrer Dienststellung oder ihres Amtes gegen sie oder ihre Familienangehörigen gerichtet werden.

Sie ersetzt den erlittenen Schaden, soweit ihn der Bedienstete auf Zeit weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt hat und soweit er keinen Schadenersatz von dem Urheber erlangen konnte.

Artikel 30

Die Agentur erleichtert die berufliche Fortbildung der Bediensteten auf Zeit, soweit dies mit dem reibungslosen Arbeiten ihrer Dienststellen vereinbar ist und ihren eigenen Interessen entspricht.

Für das Aufsteigen innerhalb der Laufbahn ist diese Fortbildung zu berücksichtigen.

Artikel 31

Die Bediensteten auf Zeit haben Vereinigungsfreiheit; sie können insbesondere Gewerkschaften oder Berufsverbänden angehören.

Artikel 32

Der Bedienstete auf Zeit kann sich in Statutsfragen mit Anträgen an die Anstellungsbehörde wenden.

Jede Verfügung aufgrund dieses Statuts ist dem betroffenen Bediensteten auf Zeit unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Jede beschwerende Verfügung muss mit Gründen versehen sein.

Alle Verfügungen betreffend die Einstellung, die Ernennung, die Beförderung, die Versetzung, die Festlegung der dienstlichen Stellung und das Ausscheiden aus dem Dienst eines Bediensteten auf Zeit werden in der Agentur bekannt gemacht. Die Bekanntmachung muss dem gesamten Personal während eines angemessenen Zeitraums zugänglich sein.

Artikel 33

Die Personalakte des Bediensteten auf Zeit enthält:

a) sämtliche sein Dienstverhältnis betreffenden Schriftstücke sowie jede Beurteilung seiner Befähigung, Leistung und Führung;

b) die Stellungnahmen des Bediensteten auf Zeit zu den Vorgängen nach Buchstabe a.

Alle Schriftstücke sind in ein Verzeichnis aufzunehmen, fortlaufend zu nummerieren und lückenlos einzuordnen; die Agentur darf Schriftstücke nach Buchstabe a dem Bediensteten auf Zeit nur dann entgegenhalten oder gegen ihn verwerten, wenn sie ihm vor Aufnahme in die Personalakte mitgeteilt worden sind.

Die Mitteilung aller Schriftstücke wird durch die Unterschrift des Bediensteten auf Zeit nachgewiesen oder andernfalls durch eingeschriebenen Brief an die letzte von ihm mitgeteilte Anschrift bewirkt.

Die Personalakte darf keinerlei Angaben über die politischen, gewerkschaftlichen, weltanschaulichen oder religiösen Aktivitäten und Überzeugungen bzw. über die Rasse, den ethnischen Ursprung oder die sexuelle Ausrichtung der Bediensteten auf Zeit enthalten.

Der Unterabsatz 4 untersagt indessen nicht, dass dem Bediensteten auf Zeit bekannte Verwaltungsakte und Unterlagen, die zur Anwendung des Statuts erforderlich sind, in die Personalakte aufgenommen werden.

Für jeden Bediensteten auf Zeit darf nur eine Personalakte geführt werden.

Der Bedientete auf Zeit hat auch nach seinem Ausscheiden aus dem Dienst das Recht, seine vollständige Personalakte einzusehen und Kopien davon anzufertigen.

Die Personalakte ist vertraulich zu behandeln und darf nur in den Diensträumen der Verwaltung oder auf einem gesicherten Datenträger eingesehen werden. Ist jedoch ein den Bediensteten auf Zeit betreffender Rechtsstreit anhängig, so wird die Personalakte dem Beschwerdeausschuss vorgelegt.

Artikel 34

Jeder Bedienstete auf Zeit hat das Recht, seine medizinische Akte gemäß den von der Agentur festgelegten Modalitäten einzusehen.

Artikel 35

Die Verfügung nach Artikel 26, den Ersatz eines Schadens zu verlangen, der der Agentur durch schwerwiegendes persönliches Verschulden des Bediensteten entstanden ist, wird von der Anstellungsbehörde unter Beachtung der für den Fall der Entlassung wegen schwerer Verfehlung vorgesehenen Verfahrensvorschriften getroffen.

Die Verfügungen, die einen Bediensteten auf Zeit betreffen, werden gemäß Artikel 32 veröffentlicht.

Artikel 36

Die den Bediensteten auf Zeit zustehenden Vorrechte und Befreiungen werden ausschließlich im Interesse der Agentur gewährt. Der Bedienstete auf Zeit ist weder von der Erfüllung seiner persönlichen Verpflichtungen noch von der Beachtung der geltenden Gesetze und polizeilichen Vorschriften befreit.

Bei Streitigkeiten über Vorrechte oder Befreiungen unterrichtet der betroffene Bedienstete auf Zeit unverzüglich die Agentur.

Die in dem Protokoll über die Vorrechte und Befreiungen vorgesehenen Ausweise (laissez-passer) der Europäischen Union werden den Bediensteten auf Zeit ausgestellt, wenn das dienstliche Interesse es erfordert.

KAPITEL 3

Einstellungsbedingungen

Artikel 37

(1) Bei der Einstellung der Bediensteten auf Zeit ist anzustreben, der Agentur die Mitarbeit von Personen zu sichern, die in Bezug auf Befähigung, Leistung und Integrität höchsten Ansprüchen genügen; sie sind unter den Staatsangehörigen der an der Agentur beteiligten Mitgliedstaaten auf möglichst breiter geografischer Grundlage auszuwählen.

Die Bediensteten auf Zeit werden ohne Rücksicht auf Rasse, politische, weltanschauliche oder religiöse Überzeugung, Geschlecht und sexuelle Orientierung und ungeachtet ihres Personenstands und ihrer familiären Verhältnisse ausgewählt.

Kein Dienstposten darf den Angehörigen eines Mitgliedstaats vorbehalten werden. Gleichwohl kann die Agentur gemäß dem Grundsatz der Gleichheit aller Unionsbürger geeignete Maßnahmen ergreifen, wenn in Bezug auf die Staatsangehörigkeit der Bediensteten auf Zeit eine bedeutende Unausgewogenheit festgestellt wird, die nicht durch objektive Kriterien gerechtfertigt ist. Diese geeigneten Maßnahmen sind gerechtfertigt und führen nicht zu anderen Einstellungskriterien als den auf der Eignung begründeten. Bevor die Anstellungsbehörde solche geeigneten Maßnahmen annimmt, erlässt der Lenkungsausschuss allgemeine Durchführungsbestimmungen zu diesem Absatz.

(2) Als Bediensteter auf Zeit darf nur eingestellt werden, wer

a) Staatsangehöriger eines der an der Agentur beteiligten Mitgliedstaaten ist und die bürgerlichen Ehrenrechte besitzt;

b) sich seinen Verpflichtungen aus den für ihn geltenden Wehrgesetzen nicht entzogen hat;

c) den für die Ausübung des Amtes zu stellenden sittlichen Anforderungen genügt;

d) die für die Ausübung seines Amtes erforderliche körperliche Eignung besitzt;

e) nachweist, dass er gründliche Kenntnisse in einer Sprache der beteiligten Mitgliedstaaten und ausreichende Kenntnisse in einer weiteren Sprache der beteiligten Mitgliedstaaten in dem Umfang besitzt, in dem dies für die Ausübung seines Amtes erforderlich ist.

(3) Die Anstellungsbehörde erlässt erforderlichenfalls nach Maßgabe des Beschlusses (GASP) 2015/1835 besondere Durchführungsbestimmungen zu den Einstellungsverfahren für Bedienstete auf Zeit.

Artikel 38

Vor der Einstellung wird der Bedienstete auf Zeit durch einen von der Agentur ermächtigten Arzt untersucht, damit die Agentur die Gewissheit erhält, dass der Bewerber die Voraussetzungen des Artikels 37 Absatz 2 Buchstabe d erfüllt.

Hat die ärztliche Untersuchung nach Absatz 1 ein negatives ärztliches Gutachten zur Folge, so kann der Bewerber innerhalb von 20 Tagen nach der entsprechenden Mitteilung seitens der Agentur beantragen, dass sein Fall einem Ärzteausschuss aus drei Ärzten, die die Anstellungsbehörde unter den Vertrauensärzten der Agentur auswählt, zur Stellungnahme unterbreitet wird. Der Vertrauensarzt, der das erste, negative Gutachten abgegeben hat, wird von dem Ärzteausschuss gehört. Der Bewerber kann dem Ärzteausschuss das Gutachten eines von ihm gewählten Arztes vorlegen. Werden die Schlussfolgerungen der in Absatz 1 vorgesehenen ärztlichen Untersuchung durch den Ärzteausschuss bestätigt, so sind die Honorare und Nebenkosten zur Hälfte vom Bewerber zu tragen.

Artikel 39

(1) Von dem Bediensteten auf Zeit kann die Ableistung einer Probezeit von höchstens neun Monaten verlangt werden.

Ist der Bedienstete auf Zeit während seiner Probezeit durch Krankheit, Mutterschaftsurlaub im Sinne von Artikel 52 oder Unfall mindestens einen Monat daran gehindert, seine Tätigkeit auszuüben, so kann die Anstellungsbehörde die Probezeit um einen entsprechenden Zeitraum verlängern. Die Gesamtdauer der Probezeit darf höchstens fünfzehn Monate betragen.

(2) Wenn die Leistungen eines Bediensteten auf Zeit während der Probezeit offensichtlich unzulänglich sind, kann ein Bericht auch zu jedem anderen Zeitpunkt der Probezeit erstellt werden.

Der Bericht wird dem Betreffenden übermittelt, der binnen acht Arbeitstagen schriftlich dazu Stellung nehmen kann. Der Bericht und die Stellungnahme werden vom unmittelbaren Vorgesetzten des Bediensteten auf Zeit unverzüglich der Anstellungsbehörde übermittelt. Die Anstellungsbehörde kann auf der Grundlage des Berichts beschließen, diesen Bediensteten auf Zeit vor Ablauf der Probezeit mit einmonatiger Kündigungsfrist zu entlassen oder — im Ausnahmefall — die Probezeit um höchstens sechs Monaten zu verlängern und den Bediensteten auf Zeit gegebenenfalls für die verbleibende Probezeit einer anderen Dienststelle zuzuweisen.

(3) Spätestens einen Monat vor Ablauf der Probezeit ist ein Bericht über die Befähigung des Bediensteten auf Zeit zur Wahrnehmung der mit seinem Amt verbundenen Aufgaben sowie über seine dienstlichen Leistungen und seine dienstliche Führung zu erstellen. Der Bericht wird dem Betreffenden übermittelt, der binnen acht Arbeitstagen schriftlich dazu Stellung nehmen kann.

Empfiehlt der Bericht die Entlassung des Bediensteten auf Zeit oder — im Ausnahmefall — eine Verlängerung der Probezeit, so werden der Bericht und die Stellungnahme vom unmittelbaren Vorgesetzten des Bediensteten auf Zeit unverzüglich der Anstellungsbehörde übermittelt.

Der Bedienstete auf Zeit, der nicht unter Beweis gestellt hat, dass seine Fähigkeiten für eine Weiterbeschäftigung auf seinem Dienstposten ausreichen, wird entlassen.

Die endgültige Entscheidung wird auf der Grundlage des in diesem Absatz genannten Berichts sowie auf der Grundlage von der Anstellungsbehörde bekannten Gesichtspunkten in Bezug auf das Verhalten des Bediensteten auf Zeit vor dem Hintergrund des Titels II Kapitel 2 getroffen.

Artikel 40

(1) Der eingestellte Bedienstete auf Zeit wird in die erste Dienstaltersstufe seiner Besoldungsgruppe eingestuft.

Die Anstellungsbehörde kann ihm mit Rücksicht auf seine Berufserfahrung eine Verbesserung hinsichtlich der Dienstaltersstufe, die 24 Monate nicht überschreitet, gewähren. Es werden allgemeine Durchführungsbestimmungen zu diesem Artikel erlassen.

(2) Ein Bediensteter auf Zeit mit einem Dienstalter von zwei Jahren in einer Dienstaltersstufe seiner Besoldungsgruppe steigt automatisch in die nächsthöhere Dienstaltersstufe dieser Besoldungsgruppe auf, es sei denn, seine Leistung wurde in der jährlichen Beurteilung gemäß Artikel 41 als unzulänglich bewertet. Ein Bediensteter auf Zeit steigt spätestens nach vier Jahren in die nächsthöhere Dienstaltersstufe seiner Besoldungsgruppe auf.

Wird ein Bediensteter auf Zeit zum Referatsleiter, Direktor oder Generaldirektor in derselben Besoldungsgruppe ernannt, und hat er seine neuen Aufgaben in den ersten neun Monaten zufrieden stellend wahrgenommen, steigt er mit Rückwirkung vom Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Ernennung an in eine höhere Dienstaltersstufe auf. Dieses Aufsteigen hat eine Erhöhung des monatlichen Grundgehalts zur Folge, die der Steigerungsrate zwischen der ersten und der zweiten Dienstaltersstufe in jeder Besoldungsgruppe entspricht.

(3) Wird der Bedienstete auf Zeit gemäß Artikel 10 Absatz 2 auf einem Dienstposten einer höheren Besoldungsgruppe verwendet, so wird er in die erste Dienstaltersstufe dieser Besoldungsgruppe eingestuft. Bedienstete auf Zeit in den Besoldungsgruppen AD 9 bis AD 13, die die Aufgaben eines Referatsleiters wahrnehmen, werden jedoch in die zweite Dienstaltersstufe der neuen Besoldungsgruppe eingestuft, wenn sie in eine höhere Besoldungsgruppe ernannt werden. Dies gilt auch für einen Bediensteten auf Zeit, der nach Beförderung mindestens zum Direktor ernannt wird.

Artikel 41

Über Befähigung, Leistung und dienstliche Führung aller Bediensteten auf Zeit wird eine jährliche Beurteilung erstellt. Aus dieser Beurteilung ergibt sich, ob das Leistungsniveau des Bediensteten zufriedenstellend war. Die Anstellungsbehörde erlässt Bestimmungen, die dem Bediensteten das Recht einräumen, im Rahmen des Beurteilungsverfahrens Einspruch einzulegen; dieses Recht muss vor Einreichung einer Beschwerde nach Artikel 168 Absatz 2 in Anspruch genommen werden.

Die Beurteilung wird dem Bediensteten auf Zeit bekannt gegeben. Er ist berechtigt, der Beurteilung alle Bemerkungen hinzuzufügen, die er für zweckdienlich hält.

KAPITEL 4

Arbeitsbedingungen

Abschnitt A

Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen

Artikel 42

Ein Bediensteter auf Zeit hat für jedes Kind Anspruch auf höchstens sechs Monate Elternurlaub ohne Grundgehalt, der in den ersten zwölf Jahren nach der Geburt oder der Adoption des Kindes zu nehmen ist. Die Dauer des Urlaubs kann für Alleinerziehende, die gemäß den von der Anstellungsbehörde angenommenen allgemeinen Durchführungsbestimmungen als solche anerkannt wurden, und für Eltern mit unterhaltsberechtigten Kindern mit einer Behinderung oder einer schweren Krankheit, die vom Vertrauensarzt anerkannt wurde, verdoppelt werden. Die Dauer des in Anspruch genommenen Urlaubs muss jeweils mindestens einen Monat betragen.

Während des Elternurlaubs bleibt der Bedienstete auf Zeit sozialversichert. Er erwirbt weiterhin Ruhegehaltsansprüche; die Zulage für unterhaltsberechtigte Kinder und die Erziehungszulage werden weitergezahlt. Der Bedienstete auf Zeit behält auch seinen Dienstposten und hat Anspruch auf das Aufsteigen in eine höhere Dienstaltersstufe oder die Beförderung in eine höhere Besoldungsgruppe. Der Elternurlaub kann auf Vollzeit- oder Halbzeitbasis genommen werden. Wird der Elternurlaub auf Halbzeitbasis genommen, verdoppelt sich die in Absatz 1 genannte Höchstdauer. Während des Elternurlaubs haben Bedienstete auf Zeit Anspruch auf eine monatliche Vergütung in Höhe von 919,02 EUR bzw. 50 % dieses Betrags im Falle eines Elternurlaubs auf Halbzeitbasis, dürfen aber während dieser Zeit keiner anderen Erwerbstätigkeit nachgehen. Die Agentur trägt den vollen Beitrag zum System der sozialen Sicherheit gemäß den Artikeln 68 und 69, der anhand des Grundgehalts des Bediensteten auf Zeit errechnet wird.

Im Falle eines Elternurlaubs auf Halbzeitbasis gilt diese Bestimmung nur für die Differenz zwischen dem vollen Grundgehalt und dem anteilmäßig gekürzten Grundgehalt. Für den tatsächlich ausgezahlten Teil des Grundgehalts wird der Beitrag des Bediensteten auf Zeit unter Zugrundelegung derselben Anteilsätze berechnet, die im Falle einer Vollzeitbeschäftigung Anwendung fänden.

Für Alleinerziehende und Eltern mit unterhaltsberechtigten Kindern mit einer Behinderung oder einer schweren Krankheit, die vom Vertrauensarzt anerkannt wurde, im Sinne von Absatz 1 und während der ersten drei Monate des Elternurlaubs, wenn dieser Urlaub vom Vater während des Mutterschaftsurlaubs oder von einem Elternteil unmittelbar nach dem Mutterschaftsurlaub oder während oder unmittelbar nach dem Adoptionsurlaub genommen wird, beträgt die monatliche Vergütung 1 225,36 EUR bzw. 50 % dieses Betrags im Falle eines Elternurlaubs auf Halbzeitbasis.

Der Elternurlaub kann mit einer Vergütung, die auf 50 % des Betrags nach Absatz 2 begrenzt ist, um weitere sechs Monate verlängert werden. Für Alleinerziehende gemäß Absatz 1 kann der Elternurlaub mit einer Vergütung, die auf 50 % des Betrags nach Absatz 4 begrenzt ist, um weitere zwölf Monate verlängert werden.

Die Beträge gemäß diesem Artikel werden wie die Dienstbezüge aktualisiert.

Artikel 43

Im Falle einer schweren Erkrankung oder einer schweren Behinderung des Ehegatten, eines Verwandten in aufsteigender oder absteigender gerader Linie, eines Bruders oder einer Schwester des Bediensteten auf Zeit hat der betreffende Bedienstete auf Zeit bei Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen ohne Grundgehalt. Die Gesamtdauer eines solchen Urlaubs darf während der gesamten Laufbahn eines Bediensteten auf Zeit neun Monate nicht überschreiten.

Artikel 42 Absatz 2 findet Anwendung.

Abschnitt B

Arbeitszeit

Artikel 44

(1) Die Bediensteten auf Zeit im aktiven Dienst stehen ihrer Agentur jederzeit zur Verfügung.

(2) Die wöchentliche Regelarbeitszeit beträgt 40 bis 42 Stunden; die täglichen Arbeitszeiten werden von der Anstellungsbehörde festgelegt. In diesem Rahmen kann die Anstellungsbehörde nach Anhörung der Personalvertretung geeignete Zeitpläne für bestimmte Gruppen von Bediensteten auf Zeit mit besonderen Aufgaben aufstellen.

(3) Auf Grund dienstlicher Erfordernisse oder auf Grund von Betriebssicherheitsvorschriften kann der Bedienstete auf Zeit außerdem verpflichtet werden, sich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit am Arbeitsplatz oder in seiner Wohnung zur Verfügung der Agentur zu halten. Die Anstellungsbehörde legt nach Anhörung der Personalvertretung die Durchführungsvorschriften zu diesem Absatz fest.

(4) Die Anstellungsbehörde kann flexible Arbeitszeitregelungen einführen. Im Rahmen dieser Regelungen wird Bediensteten auf Zeit der Besoldungsgruppen AD/AST 9 oder höher kein Ausgleich in Form ganzer Arbeitstage gewährt. Diese Regelungen finden auf Bedienstete auf Zeit, die unter Artikel 40 Absatz 2 fallen, keine Anwendung. Diese Bediensteten auf Zeit gestalten ihre Arbeitszeit in Absprache mit ihren Vorgesetzten.

Artikel 45

(1) Ein Bediensteter auf Zeit kann eine Teilzeitbeschäftigung beantragen. Die Anstellungsbehörde kann eine Teilzeitbeschäftigung genehmigen, wenn dies mit dem dienstlichen Interesse vereinbar ist.

(2) Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht in folgenden Fällen:

a) Betreuung eines unterhaltsberechtigten Kindes unter neun Jahren,

b) Betreuung eines unterhaltsberechtigten Kindes im Alter von neun bis zwölf Jahren, wenn die Arbeitszeitverkürzung nicht mehr als 20 % der regulären Arbeitszeit beträgt,

c) Betreuung eines unterhaltsberechtigten Kindes bis zur Vollendung seines 14. Lebensjahres, wenn der Bedienstete auf Zeit alleinerziehend ist,

d) in erheblichen Härtefällen Betreuung eines unterhaltsberechtigten Kindes bis zur Vollendung seines 14. Lebensjahres, wenn die Arbeitszeitverkürzung nicht mehr als 5 % der regulären Arbeitszeit beträgt. In diesem Fall findet Anhang I Artikel 3 Absätze 1 und 2 keine Anwendung. Stehen beide Eltern im Dienst der Union, so hat nur ein Elternteil Anspruch auf die Arbeitszeitverkürzung.

e) Betreuung des Ehegatten, eines Verwandten in aufsteigender oder absteigender gerader Linie, eines Bruders oder einer Schwester, wenn diese Person schwer krank oder behindert ist,

f) Weiterbildung oder

g) während der letzten drei Jahre vor dem Erreichen des Ruhestandsalters, jedoch nicht vor Ende des 58. Lebensjahres.

Wird die Teilzeitbeschäftigung für eine Weiterbildung oder während der letzten drei Jahre vor dem Erreichen des Ruhestandsalters, jedoch nicht vor Ende des 58. Lebensjahre beantragt, so kann die Anstellungsbehörde nur in Ausnahmefällen und aus zwingenden dienstlichen Gründen den Antrag ablehnen oder das Wirksamwerden der Maßnahme aufschieben.

Wird ein solcher Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung des Ehegatten, eines Verwandten in aufsteigender oder absteigender gerader Linie, eines Bruders oder einer Schwester, wenn diese Person schwer krank oder behindert ist, oder zur Weiterbildung geltend gemacht, so ist die Gesamtdauer der Teilzeitbeschäftigung während der gesamten Laufbahn des Bediensteten auf Zeit auf fünf Jahre begrenzt.

(3) Die Anstellungsbehörde antwortet auf den Antrag des Bediensteten auf Zeit binnen 60 Tagen.

(4) Einzelheiten der Teilzeitbeschäftigung und des Genehmigungsverfahrens sind in Anhang I festgelegt.

Artikel 46

Ein Bediensteter auf Zeit kann für einen von der Anstellungsbehörde entsprechend ausgewiesenen Dienstposten einen Antrag auf die Genehmigung von Halbzeitbeschäftigung in Form einer Arbeitsplatzteilung stellen. Die Genehmigung für die Halbzeitbeschäftigung in Form einer Arbeitsplatzteilung ist zeitlich nicht befristet. Sie kann jedoch von der Anstellungsbehörde im dienstlichen Interesse unter Einhaltung einer sechsmonatigen Benachrichtigungsfrist zurückgezogen werden. Entsprechend kann die Anstellungsbehörde die Genehmigung auch auf Antrag des Bediensteten auf Zeit unter Einhaltung einer mindestens sechsmonatigen Benachrichtigungsfrist zurückziehen. In diesem Fall kann der Bedienstete auf Zeit auf einen anderen Dienstposten versetzt werden.

Artikel 54 und Anhang I Artikel 3 mit Ausnahme von Absatz 2 Satz 3 finden Anwendung.

Die Anstellungsbehörde kann Durchführungsbestimmungen zu diesem Artikel festlegen.

Artikel 47

Der Bedienstete auf Zeit darf nur in dringenden Fällen oder bei außergewöhnlichem Arbeitsanfall zur Leistung von Überstunden herangezogen werden; zu Nachtarbeit sowie zu Sonntags- und Feiertagsarbeit bedarf es einer Ermächtigung nach einem von der Anstellungsbehörde festgelegten Verfahren. Die Gesamtzahl der von einem Bediensteten auf Zeit geforderten Überstunden darf in einem Zeitraum von sechs Monaten 150 abgeleistete Stunden nicht überschreiten.

Bedienstete auf Zeit der Funktionsgruppe AD und der Funktionsgruppe AST 5 bis 11 haben keinen Anspruch darauf, dass die von ihnen geleisteten Überstunden durch Dienstbefreiung abgegolten oder vergütet werden.

Bedienstete auf Zeit der Funktionsgruppe AST 1 bis AST 4 haben nach Maßgabe des Anhangs III Anspruch darauf, dass die von ihnen geleisteten Überstunden durch Dienstbefreiung abgegolten werden; ist es aus dienstlichen Gründen nicht möglich, die Überstunden innerhalb eines Monats nach Ablauf des Monats, in dem sie geleistet wurden, durch Dienstbefreiung abzugelten, so haben die Bediensteten auf Zeit der genannten Laufbahngruppen Anspruch auf eine Vergütung.

Artikel 48

Dem Bediensteten auf Zeit, der bei Schichtarbeit, die von der Agentur auf Grund dienstlicher Erfordernisse oder auf Grund von Betriebssicherheitsvorschriften verfügt worden ist und von ihr als üblich und ständig angesehen wird, verpflichtet ist, regelmäßig nachts, an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen zu arbeiten, können Vergütungen gewährt werden.

Die Anstellungsbehörde legt die Gruppen der betreffenden Bediensteten auf Zeit, die Bedingungen für die Gewährung und die Sätze dieser Vergütungen fest.

Die normale Arbeitszeit eines Bediensteten auf Zeit im Schichtdienst darf die normale jährliche Gesamtarbeitszeit nicht überschreiten.

Artikel 49

Dem Bediensteten auf Zeit, der auf Grund einer von der Anstellungsbehörde auf Grund dienstlicher Erfordernisse oder auf Grund von Betriebssicherheitsvorschriften erlassenen Verfügung regelmäßig verpflichtet ist, sich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit am Arbeitsplatz oder in seiner Wohnung zur Verfügung der Agentur zu halten, können Vergütungen gewährt werden.

Die Anstellungsbehörde legt die Gruppen der betreffenden Bediensteten auf Zeit, die Bedingungen für die Gewährung und die Sätze dieser Vergütungen fest.

Artikel 50

Bestimmten Bediensteten auf Zeit können Sonderzulagen als Ausgleich für besonders beschwerliche Arbeitsbedingungen gewährt werden.

Die Agentur legt den in Betracht kommenden Personenkreis sowie die Voraussetzungen für die Gewährung und die Höhe dieser Sonderzulagen fest.

Abschnitt C

Urlaub

Artikel 51

Dem Bediensteten auf Zeit steht nach den gleichen Regeln, wie sie von den Unionsorganen im gegenseitigen Einvernehmen festgelegt sind, für jedes Kalenderjahr ein Jahresurlaub von mindestens vierundzwanzig und höchstens dreißig Arbeitstagen zu.

Neben dem Jahresurlaub kann ihm in Ausnahmefällen auf Antrag Dienstbefreiung gewährt werden. Die Bedingungen für diese Beurlaubungen sind in Anhang II geregelt.

Artikel 52

Zusätzlich zu dem Urlaub nach Artikel 51 hat eine werdende Mutter bei Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung Anspruch auf zwanzig Wochen Urlaub. Der Urlaub beginnt nicht früher als sechs Wochen vor dem in der Bescheinigung angegebenen mutmaßlichen Tag der Niederkunft und endet nicht früher als vierzehn Wochen nach der Niederkunft. Im Falle einer Mehrlingsgeburt oder einer Frühgeburt oder bei Geburt eines behinderten Kindes besteht Anspruch auf vierundzwanzig Wochen Urlaub. Eine Frühgeburt im Sinne dieser Bestimmung liegt vor, wenn die Geburt vor Ablauf der 34. Schwangerschaftswoche erfolgt.

Artikel 53

(1) Weist ein Bediensteter auf Zeit nach, dass er wegen Erkrankung oder infolge eines Unfalls seinen Dienst nicht ausüben kann, so erhält er Krankheitsurlaub.

Der Bedienstete auf Zeit hat die Agentur unverzüglich von seiner Dienstunfähigkeit zu unterrichten und dabei seine aktuelle Adresse mitzuteilen. Vom vierten Tag seines Fernbleibens vom Dienst an hat er ein ärztliches Attest vorzulegen. Das ärztliche Attest ist spätestens am fünften Tag der Abwesenheit abzusenden, wobei das Datum des Poststempels maßgebend ist. Andernfalls wird von einem unbefugten Fernbleiben vom Dienst ausgegangen, es sei denn, die Nichtversendung des ärztlichen Attests ist auf Gründe zurückzuführen, die dem Bediensteten auf Zeit nicht angelastet werden können.

Der Bedienstete auf Zeit, der sich in Krankheitsurlaub befindet, kann jederzeit einer ärztlichen Kontrolle unterzogen werden, die von der Agentur eingerichtet wird. Kann aus Gründen, die dem Bediensteten auf Zeit anzulasten sind, eine solche ärztliche Kontrolle nicht stattfinden, so gilt sein Fernbleiben vom Dienst ab dem für diese Kontrolle angesetzten Tag als unbefugt.

Wird durch die ärztliche Kontrolle festgestellt, dass der Bedienstete auf Zeit seinen Dienst ausüben kann, so gilt sein Fernbleiben vorbehaltlich des Unterabsatzes 5 ab dem Tag der Kontrolle als unbefugt.

Ist der Bedienstete auf Zeit der Auffassung, dass die Ergebnisse der von der Anstellungsbehörde veranlassten ärztlichen Kontrolle aus medizinischen Gründen nicht gerechtfertigt sind, kann er oder ein in seinem Namen handelnder Arzt binnen zwei Arbeitstagen bei der Agentur beantragen, dass die Angelegenheit einem unabhängigen Arzt zur Stellungnahme vorgelegt wird.

Die Agentur leitet den Antrag unverzüglich an einen anderen Arzt weiter, der vom Arzt des Bediensteten auf Zeit und vom Vertrauensarzt der Agentur im gegenseitigen Einvernehmen bestimmt wird. Sofern binnen fünf Tagen keine Einigung erzielt wird, wählt die Agentur einen unabhängigen Arzt aus einer Liste aus, die zu diesem Zweck alljährlich von der Anstellungsbehörde und der Personalvertretung im gegenseitigen Einvernehmen erstellt wird. Der Bedienstete auf Zeit kann innerhalb von zwei Arbeitstagen Einspruch gegen die Wahl der Agentur erheben, und die Agentur wählt daraufhin eine andere Person aus dieser Liste aus; diese Wahl ist endgültig.

Die vom unabhängigen Arzt nach Anhörung des Arztes des Bediensteten auf Zeit und des Vertrauensarztes der Agentur abgegebene Stellungnahme ist bindend. Wird in der Stellungnahme des unabhängigen Arztes das Ergebnis der von der Agentur veranlassten Kontrolle bestätigt, so gilt das Fernbleiben vom Dienst ab dem Tag dieser Kontrolle als unbefugt. Wird in der Stellungnahme des unabhängigen Arztes das Ergebnis der Kontrolle nicht bestätigt, gilt das Fernbleiben für sämtliche Zwecke als gerechtfertigt.

(2) Bleibt ein Bediensteter auf Zeit innerhalb von zwölf Monaten an insgesamt mehr als zwölf Tagen dem Dienst wegen Krankheit für jeweils bis zu drei Tage fern, so hat er für jedes erneute Fernbleiben wegen Krankheit ein ärztliches Attest vorzulegen. Ab dem 13. Tag der Abwesenheit wegen Krankheit ohne Vorlage eines ärztlichen Attestes gilt das Fernbleiben als unbefugt.

(3) Unbeschadet der Anwendung der Bestimmungen über Disziplinarverfahren wird ein unbefugtes Fernbleiben im Sinne der Absätze 1 und 2 gegebenenfalls auf den Jahresurlaub des Bediensteten auf Zeit angerechnet. Sind die Urlaubsansprüche des Bediensteten auf Zeit verbraucht, so erfolgt für den betreffenden Zeitraum ein Gehaltsabzug.

(4) Die Anstellungsbehörde kann den Invaliditätsausschuss mit dem Fall eines Bediensteten auf Zeit befassen, dessen Krankheitsurlaub insgesamt zwölf Monate während eines Zeitraums von drei Jahren überschreitet.

(5) Der Bedienstete auf Zeit kann aufgrund einer Untersuchung durch den Vertrauensarzt der Agentur von Amts wegen beurlaubt werden, wenn sein Gesundheitszustand dies erfordert oder wenn in seiner häuslichen Gemeinschaft eine ansteckende Krankheit aufgetreten ist.

Bei Widerspruch findet das Verfahren gemäß Absatz 1 Unterabsätze 5 bis 7 Anwendung.

(6) Der Bedienstete auf Zeit hat sich alljährlich einer vorbeugenden ärztlichen Pflichtuntersuchung entweder beim Vertrauensarzt der Agentur oder bei einem von ihm gewählten Arzt zu unterziehen.

Das Honorar des vom Bediensteten auf Zeit gewählten Arztes wird bis zu einem Höchstbetrag, der von der Anstellungsbehörde für einen Zeitraum von höchstens drei Jahren festgesetzt wird, von der Agentur getragen.

Artikel 54

Der Jahresurlaub des Bediensteten auf Zeit, dem die Genehmigung zur Ausübung seines Dienstes in Teilzeitbeschäftigung erteilt worden ist, wird anteilmäßig gekürzt, solange diese Genehmigung gilt.

Artikel 55

Der Bedienstete auf Zeit darf dem Dienst außer bei Krankheit oder Unfall nicht ohne vorherige Zustimmung seines unmittelbaren Vorgesetzten fernbleiben. Unbeschadet der etwaigen disziplinarrechtlichen Folgen wird jedes unbefugte Fernbleiben vom Dienst, das ordnungsgemäß festgestellt worden ist, auf den Jahresurlaub des Bediensteten auf Zeit angerechnet. Ist der Jahresurlaub des Bediensteten auf Zeit verbraucht, so verwirkt er für die entsprechende Zeit den Anspruch auf seine Dienstbezüge.

Beabsichtigt ein Bediensteter auf Zeit, seinen Krankheitsurlaub an einem anderen Ort als dem Ort seiner dienstlichen Verwendung zu verbringen, so hat er vorher die Zustimmung der Anstellungsbehörde einzuholen.

Dienstbefreiung und Elternurlaub sowie Urlaub aus familiären Gründen dürfen nicht über die Laufzeit des Vertrags hinaus andauern.

Der bezahlte Krankheitsurlaub nach Artikel 53 übersteigt jedoch nicht drei Monate oder die Dauer der von dem Bediensteten auf Zeit abgeleisteten Dienstzeit, sofern diese länger ist. Dieser Urlaub kann nicht über die Laufzeit des Vertrags des Bediensteten auf Zeit hinaus andauern.

Nach Ablauf der genannten Fristen erhält der Bedienstete auf Zeit, dessen Beschäftigungsverhältnis nicht beendet wird, obwohl er seine Tätigkeit noch nicht wieder aufnehmen kann, einen unbezahlten Urlaub.

Hat sich der Bedienstete auf Zeit jedoch eine Berufskrankheit zugezogen oder hat er bei Ausübung seines Amtes einen Unfall erlitten, so erhält er während der gesamten Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit weiterhin seine Dienstbezüge in voller Höhe, solange er kein Invalidengeld nach Artikel 77 erhält.

Abschnitt D

Feiertage

Artikel 56

Die Agentur legt ein Verzeichnis der Feiertage fest.

Artikel 57

In Ausnahmefällen kann dem Bediensteten auf Zeit auf Antrag ein unbezahlter Urlaub aus zwingenden persönlichen Gründen gewährt werden. Artikel 15 bleibt während des unbezahlten Urlaubs aus persönlichen Gründen anwendbar.

Die Zustimmung gemäß Artikel 15 wird einem Bediensteten auf Zeit nicht gewährt, wenn der Zweck des Urlaubs die Aufnahme einer entgeltlichen oder unentgeltlichen beruflichen Tätigkeit ist, zu der Lobbying oder Beratung in Bezug auf die Agentur gehört oder die zu einem Konflikt oder der Möglichkeit eines Konflikts mit den legitimen Interessen der Agentur führen könnte.

Die Anstellungsbehörde setzt die Dauer des Urlaubs fest, der nicht mehr als ein Viertel der abgeleisteten Dienstzeit betragen und nicht höher sein darf als

— drei Monate, wenn der Bedienstete weniger als vier Jahre Dienstzeit abgeleistet hat,

— zwölf Monate in den anderen Fällen.

Die Dauer des gemäß Absatz 3 gewährten Urlaubs wird bei Anwendung des Artikels 40 Absatz 2 nicht angerechnet.

Während des unbezahlten Urlaubs ist die in Artikel 68 vorgesehene Sicherung bei Krankheit und Unfällen unterbrochen.

Ein Bediensteter auf Zeit, der nicht erwerbstätig ist, kann, nachdem er spätestens in dem auf den Beginn des Urlaubs aus persönlichen Gründen folgenden Monat einen entsprechenden Antrag gestellt hat, weiter den in Artikel 68 vorgesehenen Schutz beanspruchen, sofern er die Beiträge, die in Artikel 68 vorgesehen sind, während der Dauer des Urlaubs zur Hälfte trägt; die Beiträge werden nach dem letzten Grundgehalt des Bediensteten auf Zeit berechnet.

Weist ein Bediensteter auf Zeit ferner nach, dass er bei keiner anderen Versorgungseinrichtung Ruhegehaltsansprüche erwerben kann, so kann er auf Antrag weiterhin neue Ruhegehaltsansprüche während der Dauer seines unbezahlten Urlaubs erwerben, sofern er einen Beitrag entrichtet, der dreimal so hoch ist wie der in Artikel 90 vorgesehene Satz; die Beiträge werden nach dem der Besoldungsgruppe und der Besoldungsstufe des Bediensteten entsprechenden Grundgehalt berechnet.

Frauen, deren Mutterschaftsurlaub vor Ende ihres Vertrags beginnt, haben Anspruch auf Mutterschaftsurlaub und Mutterschaftsgeld.

Artikel 58

Der Bedienstete auf Zeit, der zur Ableistung des gesetzlich vorgeschriebenen Grundwehrdienstes oder Wehrersatzdienstes herangezogen wird, an Wehrübungen teilzunehmen hat oder zu einem anderen Wehrdienst einberufen wird, wird aus Gründen des nationalen Dienstes beurlaubt; die Dauer der Aussetzung des Vertrags darf keinesfalls die Vertragsdauer überschreiten.

Dem Bediensteten auf Zeit, der zur Ableistung des gesetzlich vorgeschriebenen Grundwehrdienstes oder Wehrersatzdienstes herangezogen wird, werden keine Dienstbezüge gewährt; die Vorschriften über das Aufsteigen in den Dienstaltersstufen finden jedoch weiterhin auf ihn Anwendung. Auch hat er weiterhin Anspruch auf Abgangsgeld, wenn er nach Beendigung der Wehrdienstverpflichtung nachträglich seine Versorgungsbeiträge entrichtet.

Ein Bediensteter auf Zeit, der an Wehrübungen teilzunehmen hat oder zu einem anderen Wehrdienst (außer Grundwehrdienst) einberufen wird, erhält für diese Zeit seine Dienstbezüge; diese werden jedoch um den an ihn gezahlten Wehrsold gekürzt.

KAPITEL 5

Bezüge und Kostenerstattung

Artikel 59

Die Bezüge des Bediensteten auf Zeit umfassen ein Grundgehalt, Familienzulagen und andere Zulagen.

Artikel 60

(1) Die Dienstbezüge der Bediensteten auf Zeit lauten auf Euro. Die Berichtigungskoeffizienten, Abzüge, jährlichen Überprüfungen und die Anpassungen werden nach den Regeln der Artikel 63, 64, 65, 65a und 66a des Statuts der Beamten der Europäischen Union, festgelegt durch die Verordnung (EWG, Euratom, EGKS) Nr. 259/68 des Rates [1] (im Folgenden „EU-Beamtenstatut") festgesetzt. Die nach dem EU-Beamtenstatut einzubehaltenden Beträge werden mit Ausnahme der Beiträge für die Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung dem Haushalt der Agentur zugewiesen.

(2) Das Grundgehalt wird nach den Regeln des Artikel 66 des EU-Beamtenstatuts festgesetzt.

(3) Die Familienzulagen umfassen:

a) die Haushaltszulage;

b) die Zulage für unterhaltsberechtigte Kinder;

c) die Erziehungszulage.

(4) Bedienstete auf Zeit, die Familienzulagen nach diesem Artikel erhalten, haben die anderweitig gezahlten Zulagen gleicher Art anzugeben; diese werden von den nach Anhang IV Artikel 1, 2 und 3 gezahlten Zulagen abgezogen.

(5) Die Zulage für unterhaltsberechtigte Kinder kann durch besondere mit Gründen versehene Verfügungen der Anstellungsbehörde auf den doppelten Betrag erhöht werden, wenn durch beweiskräftige ärztliche Unterlagen nachgewiesen wird, dass das betreffende Kind wegen einer geistigen oder körperlichen Behinderung den Bediensteten auf Zeit mit erheblichen Ausgaben belastet.

(6) Familienzulagen, die gemäß Anhang IV Artikel 1, 2 und 3 einer anderen Person als dem Bediensteten auf Zeit zustehen, werden in der Währung des Wohnsitzlandes des Zahlungsempfängers, gegebenenfalls unter Berücksichtigung der in Artikel 63 Absatz 2 des EU-Beamtenstatuts genannten Paritäten, ausgezahlt. Sie unterliegen dem Berichtigungskoeffizienten für dieses Land, wenn es sich um ein Land innerhalb der Union handelt, oder dem Berichtigungskoeffizienten 100, falls der Wohnsitz in einem Land außerhalb der Europäischen Union liegt.

Die Absätze 4 und 5 sind auf den vorerwähnten Empfänger der Familienzulagen anwendbar.

(7) Die Auslandszulage beträgt 16 % des Gesamtbetrags des Grundgehalts und der dem Bediensteten auf Zeit zustehenden Haushaltszulage und der ihm zustehenden Zulage für unterhaltsberechtigte Kinder. Die Auslandszulage beträgt mindestens 509,43 EUR monatlich.

(8) Beim Tode eines Bediensteten auf Zeit haben der überlebende Ehegatte oder die unterhaltsberechtigten Kinder bis zum Ende des dritten auf den Sterbemonat folgenden Monats Anspruch auf die vollen Dienstbezüge des Verstorbenen.

Beim Tode eines Empfängers von Invalidengeld gilt Absatz 1 entsprechend.

Artikel 61

Die Zahlung von Familienzulagen und der Auslandszulage werden nach Anhang IV Artikel 1, 2, 3 und 4 festgesetzt.

[1] Verordnung (EWG, Euratom, EGKS) Nr. 259/68 des Rates vom 29. Februar 1968 zur Festlegung des Statuts der Beamten der Europäischen Gemeinschaften und der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten dieser Gemeinschaften sowie zur Einführung von Sondermaßnahmen, die vorübergehend auf die Beamten der Kommission anwendbar sind (ABl. L 56 vom 4.3.1968, S. 1).

Artikel 62

Vorbehaltlich der Artikel 63 bis 66 wird die Erstattung der Kosten, die einem Bediensteten auf Zeit beim Dienstantritt, bei einer Versetzung oder beim Ausscheiden aus dem Dienst sowie in Ausübung oder anlässlich der Ausübung seines Amtes entstanden sind, gemäß Anhang IV Artikel 5 bis 16 festgelegt.

Artikel 63

Bedienstete auf Zeit, die für eine Dauer von mindestens zwölf Monaten eingestellt sind, haben gemäß Anhang IV Artikel 9 Anspruch auf Erstattung der Umzugskosten.

Artikel 64

(1) Bedienstete auf Zeit, die für eine Dauer von mindestens einem Jahr eingestellt sind, haben Anspruch auf eine Einrichtungsbeihilfe nach Anhang IV Artikel 5; die Höhe der Einrichtungsbeihilfe beträgt für eine voraussichtliche Dienstzeit von

einem Jahr oder darüber, jedoch von weniger als zwei Jahren	ein Drittel	des in Anhang IV Artikel 5 festgelegten Satzes.
zwei Jahren oder darüber, jedoch von weniger als drei Jahren	zwei Drittel	
drei Jahren oder darüber	drei Drittel	

(2) Die Wiedereinrichtungsbeihilfe nach Anhang IV Artikel 6 wird Bediensteten auf Zeit gewährt, die vier Jahre Dienst abgeleistet haben. Bedienstete auf Zeit, die mehr als ein Jahr, aber weniger als vier Jahre Dienst abgeleistet haben, erhalten eine anteilige Wiedereinrichtungsbeihilfe entsprechend der Dauer der abgeleisteten Dienstzeit; Jahresbruchteile bleiben unberücksichtigt.

(3) Die in Absatz 1 vorgesehene Einrichtungsbeihilfe und die in Absatz 2 vorgesehene Wiedereinrichtungsbeihilfe dürfen nicht niedriger sein als:

a) 1 123,91 EUR für einen Bediensteten auf Zeit, der Anspruch auf die Haushaltszulage hat, und

b) 668,27 EUR für einen Bediensteten auf Zeit, der keinen Anspruch auf die Haushaltszulage hat.

Haben beide Ehegatten als Bedienstete auf Zeit der Agentur Anspruch auf die Einrichtungsbeihilfe oder die Wiedereinrichtungsbeihilfe, so wird diese nur dem Ehegatten gewährt, der das höhere Grundgehalt bezieht.

Ist der Ehegatte eines Bediensteten auf Zeit der Agentur Beamter oder sonstiger Bediensteter der Union und hat er als solcher Anspruch auf die Einrichtungsbeihilfe oder die Wiedereinrichtungsbeihilfe, so wird dem Bediensteten auf Zeit die Beihilfe nicht gewährt, wenn der Ehegatte ein höheres Grundgehalt bezieht.

Artikel 65

Das Tagegeld wird in Anhang IV Artikel 10 angegeben. Bedienstete auf Zeit, die für eine bestimmte Dauer von weniger als zwölf Monaten eingestellt werden, erhalten das Tagegeld während der gesamten Dauer des Vertrags, jedoch höchstens ein Jahr lang, wenn sie nachweisen, dass sie nicht weiter an ihrem bisherigen Wohnsitz wohnen können.

Artikel 66

Die in Anhang IV Artikel 8 getroffene Regelung der Erstattung der jährlichen Reisekosten vom Dienstort zum Herkunftsort findet nur auf Bedienstete auf Zeit Anwendung, die mindestens neun Monate Dienst abgeleistet haben.

Artikel 67

Die Zahlung der Bezüge erfolgt nach Maßgabe von Anhang IV Artikel 17 und 18.

KAPITEL 6

Soziale Sicherheit

Abschnitt A

Sicherung bei Krankheit und Unfällen, Sozialleistungen

Artikel 68

Während seiner Dienstzeit, während des Krankheitsurlaubs und während des in Artikel 17 sowie in Artikel 57 vorgesehenen unbezahlten Urlaubs zu den dort vorgesehenen Bedingungen oder bei Bezug eines Invalidengeldes wird der Bedienstete auf Zeit, sein Ehegatte — sofern dieser nicht nach anderen Rechts- und Verwaltungsvorschriften Leistungen derselben Art und in derselben Höhe erhalten kann —, seine Kinder und die sonstigen unterhaltsberechtigten Personen im Sinne von Anhang IV Artikel 2 sowie Empfänger von Hinterbliebenenbezügen in Krankheitsfällen nach den gleichen Regeln wie von den Organen der Union im gegenseitigen Einvernehmen gemäß Artikel 72 des EU-Beamtenstatuts vereinbart versichert.

Artikel 69

Während seiner Dienstzeit, während des Krankheitsurlaubs und während des in Artikel 17 sowie in Artikel 57 vorgesehenen unbezahlten Urlaubs zu den dort vorgesehenen Bedingungen wird der Bedienstete auf Zeit vom Tage seines Dienstantritts an nach den gleichen Regeln wie von den Organen der Union im gegenseitigen Einvernehmen gemäß Artikel 73 des EU-Beamtenstatuts vereinbart für den Fall von Berufskrankheiten und Unfällen versichert. Für die Sicherung bei Krankheit und Unfällen außerhalb des Dienstes hat er bis zu 0,1 % seines Grundgehalts als Beitrag zu leisten.

Artikel 70

(1) Die Beiträge von Bediensteten auf Zeit der Agentur zur Kranken- und Unfallversicherung werden vollständig an das Krankheits- und Unfallfürsorgesystem nach dem EU-Beamtenstatut gezahlt.

(2) Wird jedoch bei der ärztlichen Untersuchung, der sich der Bedienstete auf Zeit nach Artikel 37 unterziehen muss, festgestellt, dass er krank oder gebrechlich ist, so kann die Anstellungsbehörde verfügen, dass entstehende Kosten von der Erstattung nach Artikel 68 ausgeschlossen werden, soweit es sich um Folgeerscheinungen oder Nachwirkungen dieser Krankheit oder dieses Gebrechens handelt.

Weist der Bedienstete auf Zeit nach, dass er von keiner anderen gesetzlichen Krankenversicherung eine Erstattung der Krankheitskosten erhalten kann, so kann er spätestens innerhalb des auf den Ablauf seines Vertrags folgenden Monats für einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten nach Ablauf seines Vertrags beantragen, weiter durch die Krankheitsfürsorge nach den Artikeln 68 und 69 gesichert zu werden.

Der Beitrag nach Artikel 68 Absatz 2 wird nach den letzten Grundbezügen des Bediensteten berechnet und von diesem zur Hälfte getragen.

(3) Durch eine Verfügung, die von der Anstellungsbehörde nach Einholung des Gutachtens eines von der Agentur ermächtigten Arztes getroffen wird, finden die Frist von einem Monat für die Einreichung des Antrags sowie die in Absatz 2 vorgesehene Begrenzung auf sechs Monate keine Anwendung, wenn der Betreffende an einer schweren oder langdauernden Krankheit leidet, die er sich während seines Beschäftigungsverhältnisses zugezogen und der Agentur vor Ablauf des in Absatz 2 vorgesehenen Zeitraums von sechs Monaten gemeldet hat, und sofern er sich der durch die Agentur veranlassten ärztlichen Untersuchung unterzieht.

Artikel 71

(1) Der ehemalige Bedienstete auf Zeit, der nach dem Ausscheiden aus dem Dienst der Agentur arbeitslos ist und

— der von der Agentur kein Invalidengeld bezieht,

— dessen Ausscheiden aus dem Dienst nicht auf eine Entlassung auf Antrag oder Auflösung des Vertrags aus disziplinarischen Gründen folgt,

— der eine Mindestdienstzeit von sechs Monaten zurückgelegt hat,

— und der in einem Mitgliedstaat seinen Wohnsitz hat,

erhält unter den in diesem Artikel festgelegten Bedingungen ein monatliches Arbeitslosengeld.

Hat er Anspruch auf Arbeitslosengeld aus einer nationalen Versicherung, so ist er verpflichtet, dies der Agentur anzugeben. In diesem Fall wird der Betrag dieses Arbeitslosengeldes von dem nach Absatz 3 gezahlten abgezogen.

(2) Um Arbeitslosengeld zu erhalten, muss der ehemalige Bedienstete auf Zeit

a) auf Antrag beim Arbeitsamt des Mitgliedstaats, in dem er seinen Wohnsitz nimmt, als Arbeit Suchender gemeldet werden,

b) die in diesem Mitgliedstaat gesetzlich vorgeschriebenen Auflagen und Bedingungen erfüllen, die dem Empfänger von Arbeitslosengeld aufgrund dieser Rechtsvorschriften auferlegt sind,

c) der Agentur jeden Monat eine Bescheinigung des zuständigen nationalen Arbeitsamtes vorlegen, aus der hervorgeht, ob er den Auflagen und Bedingungen nach den Buchstaben a und b nachgekommen ist.

Die Leistung kann von der Agentur auch dann gewährt oder beibehalten werden, wenn die unter Buchstabe b genannten nationalen Auflagen nicht erfüllt sind, und zwar im Falle von Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Dienstunfähigkeit oder einer diesen gleichgestellten Situation oder wenn die zuständige nationale Behörde den ehemaligen Bediensteten auf Zeit von der Erfüllung dieser Auflagen befreit.

Die Anstellungsbehörde legt die für die Anwendung dieses Absatzes erforderlichen Bestimmungen fest.

(3) Das Arbeitslosengeld richtet sich nach dem Grundgehalt, das der Bedienstete auf Zeit zum Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Dienst bezog. Es wird auf

a) 60 % des Grundgehalts während eines Anfangszeitraums von zwölf Monaten und

b) 45 % des Grundgehalts vom 13. bis zum 24. Monat.

Abgesehen von den ersten sechs Monaten, in denen die in diesem Unterabsatz festgelegte Untergrenze, nicht aber die Obergrenze gilt, dürfen die auf diese Weise bestimmten Beträge nicht weniger als 1 347,89 EUR und nicht mehr als 2 695,79 EUR betragen. Diese Mindest- und Höchstbeträge werden nach den gleichen Regeln, wie in Artikel 66 des EU-Beamtenstatuts festgelegt, gemäß Artikel 65 des EU-Beamtenstatuts angeglichen.

(4) Der ehemalige Bedienstete auf Zeit erhält das Arbeitslosengeld während eines Zeitraums von höchstens 24 Monaten von dem Tage an, an dem er aus dem Dienst ausscheidet, auf keinen Fall aber für mehr als ein Drittel der abgeleisteten Dienstzeit. Erfüllt der ehemalige Bedienstete auf Zeit jedoch während dieses Zeitraums die in den Absätzen 1 und 2 vorgesehenen Bedingungen nicht mehr, so wird die Zahlung des Arbeitslosengeldes unterbrochen. Das Arbeitslosengeld wird erneut gezahlt, wenn der ehemalige Bedienstete vor Ablauf dieses Zeitraums die genannten Bedingungen erneut erfüllt, ohne einen Anspruch auf eine nationale Arbeitslosenunterstützung erworben zu haben.

(5) Der ehemalige Bedienstete auf Zeit, der Arbeitslosengeld bezieht, hat Anspruch auf die Familienzulagen nach den gleichen Regeln, wie in Artikel 67 des EU-Beamtenstatuts festgelegt. Die Haushaltszulage wird gemäß Anhang IV Artikel 1 auf der Grundlage des Arbeitslosengeldes berechnet.

Der Betreffende muss gleichartige Zulagen, die von anderer Seite für ihn selbst oder seinen Ehegatten gezahlt werden, angeben; diese Zulagen werden von den auf der Grundlage dieses Artikels zu zahlenden Zulagen abgezogen.

Der ehemalige Bedienstete auf Zeit, der Arbeitslosengeld bezieht, hat unter den Voraussetzungen des Artikels 68 Anspruch auf die Sicherung im Krankheitsfall, ohne beitragspflichtig zu sein.

(6) Arbeitslosengeld und Familienzulagen werden aus dem Arbeitslosensonderfonds in Euro gezahlt. Es wird kein Berichtigungskoeffizient angewandt.

(7) Der Bedienstete auf Zeit trägt zu einem Drittel zur Finanzierung der Arbeitslosenversicherung bei. Dieser Beitrag wird unter Anrechnung eines Pauschalabschlags von 1 225,36 EUR auf 0,81 % des Grundgehalts des Betreffenden festgesetzt, wobei die Berichtigungskoeffizienten nach Artikel 64 des EU-Beamtenstatuts unberücksichtigt bleiben.

Dieser Beitrag wird monatlich vom Gehalt des Betreffenden abgezogen und zusammen mit den zwei Dritteln, die zu Lasten der Agentur gehen, in den nach Artikel 28a der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Union, festgelegt durch die Verordnung (EWG, Euratom, EGKS) Nr. 259/68(im Folgenden „BBSB der EU“), geschaffenen Arbeitslosensonderfonds gezahlt.

(8) Auf das Arbeitslosengeld, das dem arbeitslosen ehemaligen Bediensteten auf Zeit gezahlt wird, werden die gleichen Regeln, wie in der Verordnung (EWG, Euratom, EGKS) Nr. 260/68 des Rates [1] festgelegt, angewendet.

(9) Im Rahmen ihrer nationalen Rechtsvorschriften tragen die für Beschäftigung und Arbeitslosigkeit zuständigen nationalen Stellen sowie die Agentur für eine effiziente Zusammenarbeit Sorge, damit dieser Artikel ordnungsgemäß angewandt wird.

(10) Unbeschadet der Bestimmungen von Absatz 2 Unterabsatz 3 gelten für die Durchführungsbestimmungen zu diesem Artikel die gleichen Regeln, wie sie von den Organen der Union im gegenseitigen Einvernehmen festgelegt sind.

Artikel 72

(1) Bei der Geburt des Kindes eines Bediensteten auf Zeit wird der Person, die das Kind in ihrer Obhut hat, eine Zulage in Höhe von 198,31 EUR gezahlt.

Die Zulage wird auch dem Bediensteten auf Zeit gezahlt, der an Kindes statt ein Kind annimmt, das das fünfte Lebensjahr nicht überschritten hat und im Sinne des Anhangs V Artikel 2 Absatz 2 unterhaltsberechtigt ist.

[1] Verordnung (EWG, Euratom, EGKS) Nr. 260/68 des Rates vom 29. Februar 1968 zur Festlegung der Bestimmungen und des Verfahrens für die Erhebung der Steuer zugunsten der Europäischen Gemeinschaften (ABl. L 56 vom 4.3.1968, S. 8).

(2) Die Zulage wird auch dann gewährt, wenn die Schwangerschaft nach mindestens sieben Monaten unterbrochen wird.

(3) Der Empfänger einer Geburtenzulage hat die für dasselbe Kind gezahlten Zulagen gleicher Art anzugeben; diese werden von der in Absatz 1 vorgesehenen Zulage abgezogen. Sind beide Elternteile Bedienstete auf Zeit der Agentur, so wird die Zulage nur einmal gezahlt.

Artikel 73

Beim Tode des Bediensteten auf Zeit, seines Ehegatten, seiner unterhaltsberechtigten Kinder oder der sonstigen im Sinne von Anhang IV Artikel 2 unterhaltsberechtigten Personen, die mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, erstattet die Agentur die Kosten für die Überführung des Verstorbenen vom Dienstort bis zum Herkunftsort des Bediensteten auf Zeit.

Stirbt ein Bediensteter auf Zeit jedoch im Laufe einer Dienstreise, so erstattet die Agentur die Kosten für die Überführung des Verstorbenen vom Sterbeort bis zum Herkunftsort des Bediensteten auf Zeit.

Artikel 74

Der Bedienstete auf Zeit kann während der Dauer seines Vertrags und auch nach dessen Ablauf Zuwendungen, Darlehen oder Vorschüsse erhalten, wenn der Bedienstete auf Zeit infolge einer während der Dauer seines Beschäftigungsverhältnisses aufgetretenen schweren oder längeren Krankheit oder Behinderung oder wegen eines in dieser Zeit erlittenen Unfalls arbeitsunfähig ist und nachweist, dass er keinem anderen System der sozialen Sicherheit angehört.

Abschnitt B

Sicherung im Invaliditäts- und Todesfall

Artikel 75

Der Bedienstete auf Zeit wird unter den nachstehenden Bedingungen während der Dauer seines Beschäftigungsverhältnisses für den Invaliditäts- und Todesfall gesichert.

Die Leistungen und Garantien auf Grund dieses Abschnitts ruhen, wenn die Zahlung der Bezüge aus dem Beschäftigungsverhältnis des Bediensteten auf Zeit auf Grund dieses Statuts vorübergehend eingestellt ist.

Artikel 76

Wird bei der ärztlichen Untersuchung vor der Einstellung des Bediensteten auf Zeit festgestellt, dass er krank oder gebrechlich ist, so kann die Anstellungsbehörde verfügen, dass die für den Fall der Invalidität oder des Todes vorgesehenen Garantien erst fünf Jahre nach dem Eintritt in den Dienst der Agentur wirksam werden, soweit es sich um Folgeerscheinungen oder Nachwirkungen dieser Krankheit oder dieses Gebrechens handelt.

Der Bedienstete auf Zeit kann diese Verfügung vor dem Invaliditätsausschuss anfechten, der von der Agentur eingerichtet wird. Auf der Grundlage einer Vereinbarung zwischen der Agentur und dem Rat der Europäischen Union kann die Agentur auch auf den Invaliditätsausschuss des Rates zurückgreifen.

Artikel 77

(1) Bei vorläufigem Ausscheiden des Bediensteten aus dem Dienst der Agentur auf Grund einer als vollständig eingestuften Dienstunfähigkeit erhält der Bedienstete auf Zeit für die Dauer dieser Arbeitsunfähigkeit ein Invalidengeld, dessen Höhe nachstehend festgelegt wird.

Erreicht ein Bediensteter auf Zeit, der Invalidengeld bezieht, das Alter von 66 Jahren, so gelten die allgemeinen Bestimmungen über das Abgangsgeld. Das Abgangsgeld richtet sich nach den Dienstbezügen für die Besoldungsgruppe und die Dienstaltersstufe, in denen sich der Bedienstete auf Zeit bei der Invalidisierung befand.

(2) Das Invalidengeld wird auf 70 % des letzten Grundgehalts des Bediensteten auf Zeit festgesetzt. Es darf jedoch nicht unter dem Existenzminimum, d. h. dem Grundgehalt eines Bediensteten auf Zeit der Union der Besoldungsgruppe 1 Dienstaltersstufe 1 liegen. Auf das Invalidengeld werden Beiträge zur Versorgungsordnung erhoben, die auf der Grundlage dieses Invalidengelds berechnet werden.

(3) Entsteht die Dienstunfähigkeit durch einen Unfall in Ausübung oder anlässlich der Ausübung des Dienstes, durch eine Berufskrankheit oder durch eine aufopfernde Tat im Interesse des Gemeinwohls oder dadurch, dass der Bedienstete auf Zeit sein Leben eingesetzt hat, um ein Menschenleben zu retten, so beläuft sich das Invalidengeld auf mindestens 120 % des Existenzminimums. In diesem Fall wird der Beitrag zur Versorgung aus dem Haushalt der Agentur gezahlt.

(4) Ist die Dienstunfähigkeit vom Bediensteten auf Zeit vorsätzlich herbeigeführt worden, so kann die Anstellungsbehörde verfügen, dass der Bedienstete auf Zeit lediglich das Abgangsgeld nach Artikel 86 erhält.

(5) Der Empfänger von Invalidengeld hat auch Anspruch auf die Familienzulagen, die nach Artikel 60 Absatz 3 festgelegt werden; nach Maßgabe des Anhangs IV wird die Haushaltszulage nach dem Invalidengeld berechnet.

Artikel 78

(1) Die Dienstunfähigkeit wird vom Invaliditätsausschuss nach Artikel 76 festgestellt.

(2) Die Agentur kann den Empfänger von Invalidengeld regelmäßig untersuchen lassen, um festzustellen, ob er die Voraussetzungen für den Bezug weiterhin erfüllt. Stellt der Invaliditätsausschuss fest, dass diese Voraussetzungen nicht mehr erfüllt sind, so nimmt der Bedienstete auf Zeit seinen Dienst in der Agentur wieder auf, sofern sein Vertrag nicht abgelaufen ist.

Kann der Bedienstete auf Zeit jedoch nicht wieder in den Dienst der Agentur aufgenommen werden, so kann sein Vertrag aufgelöst werden, wobei eine Vergütung in Höhe der Bezüge gezahlt wird, die er während der Kündigungsfrist bezogen hätte, sowie gegebenenfalls in Höhe der in Artikel 96 für den Fall der Kündigung vorgesehenen Vergütung. Außerdem findet Artikel 86 Anwendung.

Artikel 79

Beim Tode eines Bediensteten auf Zeit erhalten die Hinterbliebenen, die nach den gleichen Regeln wie in Anhang V Kapitel 3 festgelegt werden, eine Hinterbliebenenrente gemäß den Artikeln 80 bis 83.

Beim Tode eines ehemaligen Bediensteten auf Zeit, der ein Invalidengeld bezieht, erhalten die Hinterbliebenen nach Anhang V Kapitel 3 eine Hinterbliebenenrente nach Maßgabe dieses Anhangs.

Ist ein Bediensteter auf Zeit oder ein ehemaliger Bediensteter auf Zeit, der ein Invalidengeld bezieht, seit länger als einem Jahr unbekannten Aufenthalts, so werden die vorläufigen Versorgungsbezüge für den Ehegatten und die als unterhaltsberechtigt geltenden Personen nach den gleichen Regeln wie in Anhang VIII Kapitel 5 und 6 des EU-Beamtenstatuts festgelegt.

Artikel 80

Der Anspruch auf Hinterbliebenenrente entsteht mit dem ersten Tag des Monats nach dem Sterbemonat oder gegebenenfalls mit dem ersten Tag des Monats nach dem Zeitabschnitt, für den der überlebende Ehegatte, die Waisen oder die Unterhaltsberechtigten des verstorbenen Bediensteten dessen Bezüge in Anwendung von Artikel 60 Absatz 8 erhalten haben.

Artikel 81

Der überlebende Ehegatte eines Bediensteten auf Zeit erhält nach Maßgabe des Anhangs VI Kapitel 3 eine Hinterbliebenenversorgung, deren Betrag nicht niedriger sein darf als 35 % des Grundgehalts, das der Bedienstete auf Zeit zuletzt bezogen hatte, jedoch nicht weniger als das Grundgehalt eines Bediensteten auf Zeit der Union der Besoldungsgruppe 1 Dienstaltersstufe 1.

Der Empfänger einer Hinterbliebenenversorgung hat unter den Voraussetzungen des Anhangs V Anspruch auf Familienzulagen im Sinne des Artikels 60 Absatz 3. Die Zulage für unterhaltsberechtigte Kinder hat jedoch die doppelte Höhe der Zulage nach Artikel 60 Absatz 3 Buchstabe b.

Artikel 82

Stirbt ein Bediensteter auf Zeit oder ein Invalidengeldberechtigter, ohne einen Ehegatten zu hinterlassen, der Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung hat, so erhalten die im Sinne von Anhang IV Artikel 2 zum Zeitpunkt seines Todes unterhaltsberechtigten Kinder ein Waisengeld nach Anhang V Artikel 7.

Kinder, die die gleichen Bedingungen erfüllen, haben den gleichen Anspruch, wenn ein hinterbliebenenversorgungsberechtigter Ehegatte stirbt oder eine neue Ehe eingeht.

Stirbt ein Bediensteter auf Zeit oder ein Empfänger eines Invalidengelds, ohne dass die in Absatz 1 dieses Artikels vorgesehenen Bedingungen erfüllt sind, so haben dessen als unterhaltsberechtigt anerkannte Kinder im Sinne von Anhang IV Artikel 2 nach Maßgabe von Anhang V Artikel 10 Anspruch auf ein Waisengeld; das Waisengeld beläuft sich jedoch auf die Hälfte des sich nach dem letztgenannten Artikel ergebenden Betrags.

Beziehen Personen, die gemäß Anhang IV Artikel 2 Absatz 4 unterhaltsberechtigten Kindern gleichgestellt sind, Waisengeld, so darf dieses die doppelte Höhe der Kinderzulage nicht übersteigen.

Im Falle einer Adoption entsteht beim Tod eines leiblichen Elternteils, an dessen Stelle das Adoptivelternteil getreten ist, kein Anspruch auf Waisengeld.

Die Waise hat Anspruch auf die Erziehungszulage gemäß Anhang IV Artikel 3.

Artikel 83

Im Falle der Scheidung oder beim Vorhandensein mehrerer Gruppen von Hinterbliebenen, die eine Hinterbliebenenrente beanspruchen können, wird diese nach Maßgabe des Anhangs V aufgeteilt.

Artikel 84

(1) Unbeschadet aller anderen Vorschriften, insbesondere derjenigen über die Mindestbeträge für Personen, denen eine Hinterbliebenenversorgung zusteht, darf der Gesamtbetrag der der Witwe und anderen Anspruchsberechtigten zustehenden Versorgungsbezüge zuzüglich der Familienzulagen und nach Abzug der Steuer und sonstigen obligatorischen Abzüge folgenden Betrag nicht übersteigen:

a) beim Tode eines Bediensteten auf Zeit, der sich im aktiven Dienst, in Urlaub aus persönlichen Gründen, in Beurlaubung zum Wehrdienst oder in Elternurlaub oder Urlaub aus familiären Gründen befindet, den Betrag des Grundgehalts, auf das der Betreffende in der gleichen Besoldungsgruppe und Dienstaltersstufe Anspruch gehabt hätte, wenn er am Leben geblieben wäre, zuzüglich der Familienzulagen, die ihm in diesem Falle gezahlt worden wären, und nach Abzug der Steuer und sonstigen obligatorischen Abzüge;

b) für den Zeitraum nach dem Zeitpunkt, an dem ein Bediensteter auf Zeit im Sinne von Buchstabe a das 66. Lebensjahr vollendet hätte, den Betrag des Abgangsgeldes, auf den der Betreffende, wenn er am Leben geblieben wäre, in der Besoldungsgruppe und Dienstaltersstufe, die er vor seinem Tod erreicht hatte, von diesem Zeitpunkt an Anspruch gehabt hätte, zuzüglich der Familienzulagen, die dem Betreffenden gezahlt worden wären, und nach Abzug der Steuer und sonstiger obligatorischer Abzüge;

c) beim Tode eines ehemaligen Bediensteten auf Zeit, dem ein Invalidengeld zusteht, den Betrag der Bezüge, auf die der Betreffende Anspruch gehabt hätte, wenn er am Leben geblieben wäre, zuzüglich beziehungsweise abzüglich der unter Buchstabe b genannten Beträge.

(2) Für die Anwendung von Absatz 1 bleiben die Berichtigungskoeffizienten, die unter Umständen auf die verschiedenen Beträge angewandt werden könnten, außer Betracht.

(3) Die in Absatz 1 Buchstaben a bis c festgelegten Höchstbeträge werden auf die Versorgungsberechtigten im Verhältnis zu den Ansprüchen aufgeteilt, die sie ohne die Anwendung von Absatz 1 jeweils gehabt hätten.

Auf die sich aus dieser Aufteilung ergebenden Beträge findet Artikel 85 Absatz 1 Unterabsätze 2 und 3 Anwendung.

Artikel 85

(1) Die Versorgungsbezüge dieses Statuts werden nach der Grundgehaltstabelle festgesetzt, die am ersten Tag des Monats gilt, für den die Versorgungsbezüge erstmalig zu zahlen sind.

Auf die Versorgungsbezüge wird kein Berichtigungskoeffizient angewandt.

Die auf Euro lautenden Versorgungsbezüge werden in einer der in Anhang V Artikel 29 genannten Währungen gezahlt.

(2) Werden die Dienstbezüge gemäß Artikel 60 angepasst, so gilt diese Aktualisierung auch für die Versorgungsbezüge.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten sinngemäß auch für Empfänger von Invalidengeld.

Abschnitt C

Abgangsgeld

Artikel 86

Beim Ausscheiden aus dem Dienst hat der Bedienstete auf Zeit Anspruch auf ein Abgangsgeld oder auf Übertragung des versicherungsmathematischen Gegenwerts seines Ruhegehaltsanspruchs nach Maßgabe von Anhang V Artikel 1.

Artikel 87

Das Abgangsgeld eines Bediensteten auf Zeit, der von der in Artikel 91 gebotenen Möglichkeit Gebrauch gemacht hat, wird für den diesen Abzügen entsprechenden Zeitraum anteilig gekürzt.

Absatz 1 dieses Artikels gilt nicht für den Bediensteten, der innerhalb von drei Monaten nach Zuerkennung der Rechtsvorteile aus diesem Statut die Wiedereinzahlung dieser Beträge zuzüglich Zinsen und Zinseszinsen zum Jahreszinssatz von 3,5 % beantragt hat; dieser Zinssatz kann nach dem Verfahren des Artikels 88 geändert werden.

Artikel 88

(1) Als Zinssatz für die Berechnung von Zinsen und Zinseszinsen gilt der effektiv zu verwendende Zinssatz im Sinne der Absätze 2 und 3; er wird erforderlichenfalls zum Zeitpunkt der fünfjährlichen versicherungsmathematischen Bewertung angepasst.

(2) Den Zinssätzen, die bei den versicherungsmathematischen Berechnungen heranzuziehen sind, liegen die durchschnittlichen jährlichen Zinssätze zugrunde, die für die langfristige Staatsschuld der Mitgliedstaaten festgestellt und von der Europäischen Kommission veröffentlicht werden. Zur Berechnung des entsprechenden, für die versicherungsmathematischen Berechnungen erforderlichen inflationsbereinigten Zinssatzes wird ein geeigneter Verbraucherpreisindex verwendet.

(3) Der bei den versicherungsmathematischen Berechnungen effektiv zu verwendende Jahreszinssatz ist der Mittelwert, der sich aus den durchschnittlichen realen Zinssätzen der letzten 12 Jahre vor dem jeweiligen laufenden Jahr ergibt.

Abschnitt D

Finanzierung der Regelung zur Sicherung bei Invalidität und Tod sowie der Versorgungsordnung

Artikel 89

(1) Die im Rahmen der in den Abschnitten B und C vorgesehenen sozialen Sicherung gezahlten Versorgungsbezüge gehen zu Lasten des Haushaltes der Agentur. Die an der Agentur beteiligten Mitgliedstaaten bürgen gemeinsam nach dem für die Finanzierung solcher Ausgaben festgelegten Schlüssel für die Zahlung solcher Leistungen.

(2) Von Gehältern und Invalidengeldern werden auf jeden Fall die Beiträge für die in Abschnitt B vorgesehene soziale Sicherung einbehalten.

(3) Für die Finanzierung der in den Abschnitten B und C vorgesehenen sozialen Sicherung gelten Artikel 90 und Anhang V Artikel 21 und 22.

(4) Die Beiträge von Bediensteten auf Zeit der Agentur zu den in den Abschnitten B und C vorgesehenen Systemen der sozialen Sicherheit werden vollständig in den Haushalt der Agentur eingezahlt.

Artikel 90

Die Bediensteten auf Zeit tragen zu einem Drittel zur Finanzierung der Versorgungsordnung bei. Der Beitrag wird auf 10,3 % des Grundgehalts des Bediensteten auf Zeit festgesetzt, wobei die Berichtigungskoeffizienten nach Artikel 60 außer Betracht bleiben. Der Beitrag wird monatlich vom Gehalt des Bediensteten auf Zeit einbehalten. Der Beitrag wird nach den gleichen Regeln wie in Anhang XII des EU-Beamtenstatuts angepasst.

Artikel 91

Ein Bediensteter auf Zeit kann beantragen, dass die Agentur die Zahlungen leistet, die er zur Bildung oder Aufrechterhaltung seiner Versorgungsansprüche in seinem Herkunftsland gegebenenfalls entrichten muss; die Einzelheiten hierfür legt die Agentur fest. Die Agentur kann auch beschließen, diese Zahlungen ohne einen entsprechenden Antrag zu leisten. Sie muss einen solchen Beschluss jedoch angemessen begründen.

Diese Zahlungen dürfen den doppelten Wert des Prozentsatzes nach Artikel 90 nicht übersteigen und gehen zu Lasten des Haushalts der Agentur.

Abschnitt E

Feststellung der Versorgungsansprüche der Bediensteten auf Zeit

Artikel 92

Die Sicherung bei Invalidität und die Hinterbliebenenversorgung sind in Anhang V Artikel 19 bis 23 geregelt.

Abschnitt F

Zahlung der Versorgungsbezüge

Artikel 93

(1) Die Zahlung der Versorgungsbezüge erfolgt gemäß den Artikeln 84 und 85 dieses Statuts und gemäß Anhang V Artikel 28.

(2) Beträge, die ein Bediensteter auf Zeit der Agentur zu dem Zeitpunkt schuldet, in dem der Betreffende auf Bezüge nach der vorliegenden Versorgungsordnung Anspruch hat, werden von diesen Bezügen oder den seinen Rechtsnachfolgern zustehenden Bezügen abgezogen. Die Einbehaltung kann über mehrere Monate verteilt werden.

Abschnitt G

Forderungsübergang auf die Agentur

Artikel 94

(1) Ist der Tod, ein Unfall oder eine Krankheit einer in diesem Statut bezeichneten Person auf das Verschulden eines Dritten zurückzuführen, so gehen die Rechte des Betreffenden oder seiner Rechtsnachfolger beziehungsweise Anspruchsberechtigten in einem Rechtsstreit gegen den haftpflichtigen Dritten von Rechts wegen in den Grenzen der Verpflichtungen, die sich für die Agentur infolge des Schadensfalles aus dem Statut ergeben, auf die Agentur über.

(2) Unter den Rechtsübergang nach Absatz 1 fallen insbesondere:

— die Bezüge, die dem Bediensteten auf Zeit während seiner vorübergehenden Dienstunfähigkeit nach Artikel 53 weitergezahlt werden;

— die Zahlungen, die nach dem Tod eines Bediensteten auf Zeit oder einer Person, die zum Bezug von Invalidengeld berechtigt ist, nach Artikel 60 Absatz 8 geleistet werden;

— die Leistungen gemäß den Artikeln 68 und 69 und den Durchführungsbestimmungen zu diesen Artikeln über die Sicherung bei Krankheit und Unfall;

— die Kosten für die Überführung nach Artikel 73;

— die zusätzlichen Familienzulagen, die nach Artikel 60 Absatz 5 und Artikel 2 Absätze 3 und 5 des Anhangs IV bei schwerer Krankheit, einem Gebrechen oder einer Behinderung eines unterhaltsberechtigten Kindes gewährt werden;

— die Leistungen im Falle der Invalidität infolge eines Unfalls oder einer Krankheit, die die dauernde volle Dienstunfähigkeit des Bediensteten auf Zeit zur Folge hat;

— die Hinterbliebenenversorgung beim Tod eines Bediensteten auf Zeit oder eines ehemaligen Bediensteten auf Zeit oder beim Tod des nicht als Bediensteter auf Zeit beschäftigten Ehegatten eines Bediensteten auf Zeit oder eines ehemaligen Bediensteten auf Zeit, der ein Ruhegehalt bezieht;

— das Waisengeld, das einem Kind eines Bediensteten auf Zeit oder eines ehemaligen Bediensteten auf Zeit ohne Rücksicht auf das Alter des Kindes zusteht, wenn das betreffende Kind wegen einer schweren Krankheit, eines Gebrechens oder einer Behinderung nach dem Tod des Bediensteten auf Zeit nicht für seinen Unterhalt aufkommen kann.

(3) Vom Forderungsübergang ausgeschlossen sind jedoch die Schadenersatzansprüche aufgrund eines rein persönlichen Schadens, insbesondere des immateriellen Schadens, Schmerzensgeld sowie der Teil der Entschädigung für entgangene Lebensfreude, der über den Betrag, der gemäß Artikel 69 gewährt worden wäre, hinausgeht.

(4) Die Bestimmungen der Absätze 1, 2 und 3 stehen nicht der Erhebung einer Klage aus eigenem Recht der Agentur entgegen.

KAPITEL 7

Rückforderung zu viel gezahlter Beträge

Artikel 95

Jeder ohne rechtlichen Grund gezahlte Betrag ist zurückzuerstatten, wenn der Empfänger den Mangel des rechtlichen Grundes der Zahlung kannte oder der Mangel so offensichtlich war, dass er ihn hätte kennen müssen.

Der Betrag muss innerhalb von fünf Jahren nach seiner Zahlung zurückgefordert werden. Die Anstellungsbehörde ist nicht an diese Frist gebunden, wenn sie nachweisen kann, dass der Empfänger die Verwaltung bewusst getäuscht hat, um den betreffenden Betrag zu erlangen.

KAPITEL 8

Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

Artikel 96

Das Beschäftigungsverhältnis des Bediensteten auf Zeit endet, außer im Falle des Todes, wie folgt:

a) Am Ende des Monats, in dem der Bedienstete auf Zeit das sechsundsechzigste Lebensjahr vollendet hat.

b) bei Verträgen auf bestimmte Dauer:

i) zu dem im Vertrag festgelegten Zeitpunkt;

ii) Das Beschäftigungsverhältnis endet ferner nach Ablauf der im Vertrag festgelegten Kündigungsfrist, in der der Bedienstete auf Zeit oder die Agentur den Vertrag vor Ablauf kündigen kann. Die Kündigungsfrist darf nicht weniger als einen Monat je abgeleistetes Dienstjahr und nicht weniger als einen Monat, aber nicht mehr als drei Monate betragen.

Bei Bediensteten auf Zeit, deren Beschäftigungsverhältnis verlängert worden ist, darf die Kündigungsfrist nicht mehr als sechs Monate betragen. Die Kündigungsfrist darf jedoch nicht während einer durch ein ärztliches Attest bestätigten Schwangerschaft, während eines Mutterschaftsurlaubs oder während eines Krankheitsurlaubs, soweit dieser Krankheitsurlaub einen Zeitraum von drei Monaten nicht überschreitet, beginnen. Außerdem wird die Kündigungsfrist während einer durch ein ärztliches Attest bestätigten Schwangerschaft, während des Mutterschaftsurlaubs oder des Krankheitsurlaubs in den genannten Grenzen ausgesetzt. Kündigt die Agentur den Vertrag, so hat der Bedienstete auf Zeit Anspruch auf eine Vergütung in Höhe eines Drittels seines Grundgehalts für die Zeit zwischen dem Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Dienst und dem Zeitpunkt, zu dem sein Vertrag abgelaufen wäre.

iii) Das Beschäftigungsverhältnis endet außerdem, wenn der Bedienstete auf Zeit die in Artikel 37 Absatz 2 Buchstabe a genannten Voraussetzungen nicht mehr erfüllt, vorbehaltlich der dort vorgesehenen Ausnahmeregelung. Wird die Anwendung der Ausnahmeregelung nicht gewährt, so gilt die Kündigungsfrist gemäß Buchstabe b Ziffer ii dieses Artikels.

Artikel 97

Das Beschäftigungsverhältnis kann durch die Agentur fristlos gekündigt werden:

a) während oder nach Ablauf der Probezeit unter den in Artikel 39 genannten Voraussetzungen,

b) wenn der Bedienstete auf Zeit seine Tätigkeit nach Ablauf eines nach Artikel 53 gewährten bezahlten Krankheitsurlaubs nicht wieder aufnehmen kann. In diesem Fall erhält der Bedienstete eine Vergütung in Höhe seines Grundgehalts und seiner Familienzulagen für zwei Tage je Monat abgeleisteter Dienstzeit.

Artikel 98

(1) Das Beschäftigungsverhältnis kann nach Abschluss des Disziplinarverfahrens gemäß Titel V aus disziplinarischen Gründen fristlos gekündigt werden, wenn der Bedienstete auf Zeit vorsätzlich oder fahrlässig seine Pflichten gröblich verletzt. Die Anstellungsbehörde erlässt eine mit Gründen versehene Verfügung, nachdem dem Bediensteten die Gelegenheit gegeben wurde, sich zu verteidigen.

Vor Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses kann der Bedienstete nach Maßgabe des Artikels 161 vorläufig seines Dienstes enthoben werden.

(2) Bei Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses nach Absatz 1 kann die Anstellungsbehörde verfügen, dass

a) das in Artikel 86 vorgesehene Abgangsgeld auf die Erstattung des Beitrags nach Artikel 89 zuzüglich Zinseszinsen zu einem Jahreszinssatz von 3,5 % beschränkt wird,

b) dem Bediensteten der Anspruch auf die in Artikel 64 Absatz 2 vorgesehene Wiedereinrichtungsbeihilfe ganz oder teilweise aberkannt wird.

Artikel 98

(1) Das Beschäftigungsverhältnis eines Bediensteten auf Zeit ist durch die Agentur fristlos zu kündigen, sobald sie feststellt, dass

a) der Bedienstete bei seiner Einstellung vorsätzlich falsche Angaben hinsichtlich seiner beruflichen Befähigung und Erfahrung oder seiner Fähigkeit, die in Artikel 37 Absatz 2 genannten Voraussetzungen zu erfüllen, gemacht hat und

b) diese falschen Angaben für die Einstellung des Bediensteten maßgebend waren.

(2) In diesem Fall wird die Kündigung von der Agentur nach Anhörung des Bediensteten und nach Abschluss des Disziplinarverfahrens nach Titel V ausgesprochen.

Vor Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses kann der Bedienstete nach Maßgabe des Artikels 161 vorläufig seines Dienstes enthoben werden.

Artikel 98 Absatz 2 findet Anwendung.

Artikel 100

Unabhängig von den Vorschriften der Artikel 98 und 99 kann gegen Bedienstete auf Zeit oder ehemalige Bedienstete auf Zeit, die vorsätzlich oder fahrlässig die ihnen durch dieses Statut auferlegten Pflichten verletzt haben, nach Maßgabe des Titels V eine Disziplinarstrafe verhängt werden.

TITEL III

VERTRAGSBEDIENSTETE

KAPITEL 1

Allgemeine Bestimmungen

Artikel 101

„Vertragsbediensteter" im Sinne dieses Statuts ist ein Bediensteter, der in Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung eingestellt wird, ohne eine Planstelle zu besetzen, die in dem Stellenplan aufgeführt ist, der dem Haushaltsplan der Agentur beigefügt ist.

Artikel 102

(1) Vertragsbedienstete werden aus Mitteln bezahlt, die zu diesem Zweck in den Gesamthaushaltsplan der Agentur eingesetzt sind.

(2) Die Anstellungsbehörde erlässt erforderlichenfalls besondere Durchführungsbestimmungen zum Einsatz von Vertragsbediensteten.

(3) Die Agentur erstellt im Rahmen des Haushaltsverfahrens jedes Jahr eine Vorausschau für die Verwendung von Vertragsbediensteten in den verschiedenen Funktionsgruppen.

Artikel 103

(1) Vertragsbedienstete werden nach den jeweiligen Aufgabenbereichen in vier Funktionsgruppen eingeteilt. Die einzelnen Funktionsgruppen werden in Besoldungsgruppen und Dienstaltersstufen unterteilt.

(2) Die Grundtätigkeiten und die entsprechenden Funktionsgruppen sind in der nachstehenden Übersicht einander zugeordnet:

Funktionsgruppe	Besoldungsgruppen	Funktionen
IV	13 bis 18	Verwaltungs- oder Beratungstätigkeiten, Tätigkeiten im sprachlichen Bereich und gleichwertige technische Aufgaben unter der Aufsicht von Bediensteten auf Zeit
III	8 bis 12	Ausführende Tätigkeiten, Abfassung von Texten, Buchhaltung und sonstige gleichwertige technische Aufgaben unter der Aufsicht von Bediensteten auf Zeit

Funktionsgruppe	Besoldungsgruppen	Funktionen
II	4 bis 7	Sekretariats- und Bürotätigkeiten und sonstige gleichwertige Aufgaben unter der Aufsicht von Bediensteten auf Zeit
I	1 bis 3	Manuelle Tätigkeiten und unterstützende verwaltungstechnische Tätigkeiten unter der Aufsicht von Bediensteten auf Zeit

(3) Die Agentur erstellt ausgehend von dieser Übersicht eine Beschreibung des Aufgabenbereichs für jede Grundtätigkeit.

(4) Artikel 7 gilt entsprechend.

KAPITEL 2

Rechte und Pflichten

Artikel 104

Die Artikel 11 bis 35 gelten entsprechend.

KAPITEL 3

Einstellungsbedingungen

Artikel 105

(1) Vertragsbedienstete sind unter den Staatsangehörigen der beteiligten Mitgliedstaaten auf möglichst breiter geografischer Grundlage ohne Rücksicht auf Rasse oder ethnische Herkunft, politische, weltanschauliche oder religiöse Überzeugung, Alter, Behinderung, Geschlecht oder sexuelle Ausrichtung und ungeachtet ihres Personenstands oder ihrer familiären Verhältnisse auszuwählen.

(2) Für die Einstellung als Vertragsbediensteter müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

a) Funktionsgruppe I: Abschluss der Pflichtschule;

b) Funktionsgruppen II und III:

i) postsekundärer Bildungsabschluss bescheinigt durch ein Diplom, oder

ii) sekundärer Bildungsabschluss, bescheinigt durch ein Diplom, das den Zugang zur postsekundären Bildung ermöglicht, und mindestens dreijährige einschlägige Berufserfahrung, oder,

iii) wenn es im dienstlichen Interesse gerechtfertigt ist, eine gleichwertige Berufsausbildung oder Berufserfahrung.

c) Funktionsgruppe IV:

i) ein Bildungsniveau, das einem abgeschlossenen Universitätsstudium von mindestens dreijähriger Dauer, bescheinigt durch ein Diplom, entspricht, oder,

ii) wenn es im dienstlichen Interesse gerechtfertigt ist, eine gleichwertige Berufsausbildung.

(3) Als Vertragsbediensteter darf nur eingestellt werden, wer

a) Staatsangehöriger eines der an der Agentur beteiligten Mitgliedstaaten ist und die bürgerlichen Ehrenrechte besitzt,

b) sich seinen Verpflichtungen aus den für ihn geltenden Wehrgesetzen nicht entzogen hat,

c) den für die Ausübung des Amtes zu stellenden sittlichen Anforderungen genügt,

d) die für die Ausübung seines Amtes erforderliche körperliche Eignung besitzt,

e) nachweist, dass er gründliche Kenntnisse in einer Amtssprache der Organe der Union und ausreichende Kenntnisse in einer weiteren Amtssprache der Organe der Union in dem Umfang besitzt, in dem dies für die Ausübung seines Amtes erforderlich ist.

(4) Bei dem ersten Vertrag kann die Anstellungsbehörde davon absehen, vom Bewerber die Vorlage von Belegen darüber zu verlangen, dass er die in den Absätzen 2 und 3 Buchstaben a, b und c genannten Voraussetzungen erfüllt, wenn das Beschäftigungsverhältnis drei Monate nicht überschreiten soll.

(5) Die Anstellungsbehörde erlässt erforderlichenfalls besondere Durchführungsbestimmungen zum Einsatz von Vertragsbediensteten.

Artikel 106

Vor der Einstellung wird der Vertragsbedienstete durch einen von der Agentur ermächtigten Arzt untersucht, damit die Agentur die Gewissheit erhält, dass der Bewerber die Voraussetzungen des Artikels 105 Absatz 3 Buchstabe d erfüllt.

Artikel 38 gilt entsprechend.

Artikel 107

(1) Ein Vertragsbediensteter, dessen Vertrag für die Dauer von mindestens einem Jahr abgeschlossen wird, muss, wenn er der Funktionsgruppe I angehört, während der ersten sechs Monate bzw., wenn er einer anderen Funktionsgruppe angehört, während der ersten neun Monate seiner Dienstzeit eine Probezeit ableisten.

Ist der Vertragsbedienstete während seiner Probezeit durch Krankheit oder Unfall mindestens einen Monat lang verhindert, seine Tätigkeit auszuüben, so kann die Anstellungsbehörde die Probezeit um einen entsprechenden Zeitraum verlängern.

Die Gesamtdauer der Probezeit darf höchstens fünfzehn Monate betragen.

(2) Wenn die Leistungen des Vertragsbediensteten offensichtlich unzulänglich sind, kann zu jedem Zeitpunkt vor Ablauf der Probezeit ein Bericht über ihn erstellt werden.

Dieser Bericht wird dem Betreffenden übermittelt, der binnen acht Arbeitstagen schriftlich dazu Stellung nehmen kann. Der Bericht und die Stellungnahme werden vom unmittelbaren Vorgesetzten des Vertragsbediensteten unverzüglich der Anstellungsbehörde übermittelt. Die Anstellungsbehörde kann auf der Grundlage des Berichts beschließen, den Vertragsbediensteten vor Ablauf der Probezeit mit einmonatiger Kündigungsfrist zu entlassen oder — im Ausnahmefall — die Probezeit um höchstens sechs Monaten zu verlängern und den Vertragsbediensteten gegebenenfalls für die verbleibende Probezeit einer anderen Dienststelle zuzuweisen.

(3) Spätestens 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. Der Bericht wird dem Vertragsbediensteten mitgeteilt, der binnen acht Arbeitstagen schriftlich dazu Stellung nehmen kann.

Empfiehlt der Bericht die Entlassung des Vertragsbediensteten oder — im Ausnahmefall — eine Verlängerung der Probezeit, so werden der Bericht und die Stellungnahme vom unmittelbaren Vorgesetzten des Vertragsbediensteten unverzüglich der Anstellungsbehörde übermittelt.

Der Vertragsbedienstete, der nicht unter Beweis gestellt hat, dass seine Fähigkeiten oder seine Führung für eine Weiterbeschäftigung auf seinem Dienstposten ausreichen, wird entlassen.

Die endgültige Entscheidung wird auf der Grundlage des in diesem Absatz genannten Berichts sowie auf der Grundlage von der Anstellungsbehörde bekannten Gesichtspunkten in Bezug auf das Verhalten des Vertragsbediensteten vor dem Hintergrund des Kapitels 2 getroffen.

(4) Der entlassene Vertragsbedienstete erhält eine Entschädigung in Höhe eines Drittels seines Grundgehalts je abgeleisteten Monat der Probezeit.

Artikel 108

Arbeitsverträge mit Vertragsbediensteten werden auf bestimmte Dauer für mindestens drei Monate und höchstens vier Jahre geschlossen. Sie können nur einmal auf bestimmte Dauer verlängert werden, und zwar um höchstens fünf Jahre. Die Dauer des ersten Vertrags und der ersten Verlängerung muss in der Funktionsgruppe I mindestens sechs Monate und in den übrigen Funktionsgruppen mindestens neun Monate betragen.

Artikel 109

(1) Vertragsbedienstete können nur in folgenden Besoldungsgruppen eingestellt werden:

a) in Funktionsgruppe IV in den Besoldungsgruppen 13, 14, und 16,

b) in Funktionsgruppe III in den Besoldungsgruppen 8, 9 und 10,

c) in Funktionsgruppe II in den Besoldungsgruppen 4 und 5,

d) in Funktionsgruppe I in der Besoldungsgruppe 1.

Bei der Einstufung dieser Vertragsbediensteten in die einzelnen Funktionsgruppen werden die Qualifikationen und die Berufserfahrung der einzelnen Bediensteten berücksichtigt. Zwecks Deckung eines besonderen Bedarfs der Agentur kann auch den Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt in der Europäischen Union Rechnung getragen werden. Bei der Einstellung werden diese Vertragsbediensteten in die jeweils erste Dienstaltersstufe ihrer Besoldungsgruppe eingewiesen.

(2) Wird ein Vertragsbediensteter innerhalb einer Funktionsgruppe versetzt, so kann er nicht in eine niedrigere Besoldungsgruppe oder Dienstaltersstufe als bei seinem früheren Posten eingestuft werden.

Wird ein solcher Vertragsbediensteter in eine höhere Funktionsgruppe versetzt, so wird er in eine Besoldungsgruppe und eine Dienstaltersstufe eingewiesen, in der er mindestens die gleichen Bezüge erhält wie bei seinem früheren Vertrag.

Artikel 110

(1) Artikel 41 Absatz 1 gilt entsprechend für Vertragsbedienstete, die für mindestens ein Jahr eingestellt wurden.

(2) Ein Vertragsbediensteter mit einem Dienstalter von zwei Jahren in einer Dienstaltersstufe seiner Besoldungsgruppe steigt automatisch in die nächsthöhere Dienstaltersstufe dieser Besoldungsgruppe auf.

(3) Die Einweisung eines Vertragsbediensteten in eine höhere Besoldungsgruppe der gleichen Funktionsgruppe erfolgt durch Verfügung der Agentur. Die Einweisung wird durch Ernennung des Vertragsbediensteten in die erste Dienstalterstufe der nächsthöheren Besoldungsgruppe seiner Funktionsgruppe vorgenommen. Diese Einweisung erfolgt ausschließlich nach Abwägung der jeweiligen Verdienste der für eine Beförderung in Frage kommenden Vertragsbediensteten und ihrer Beurteilungen auf Grund einer Auslese unter den Vertragsbediensteten, die für mindestens drei Jahre eingestellt wurden und bereits eine Mindestdienstzeit von zwei Jahren in ihrer Besoldungsgruppe abgeleistet haben. Bei der Abwägung der Verdienste berücksichtigt die Anstellungsbehörde insbesondere die Beurteilung des Vertragsbediensteten, die Benutzung anderer Sprachen in der Ausübung seines Amtes als der Sprache, in der der Vertragsbedienstete gemäß Artikel 105 Absatz 3 Buchstabe e gründliche Kenntnisse nachgewiesen hat, und gegebenenfalls das Maß der von ihm getragenen Verantwortung.

(4) Ein Vertragsbediensteter kann nur nach erfolgreicher Teilnahme an einem allgemeinen Verfahren zur Personalauswahl in eine höhere Funktionsgruppe wechseln.

KAPITEL 4

Arbeitsbedingungen

Artikel 111

Die Artikel 42 bis 58 gelten entsprechend.

Vertragsbedienstete der Funktionsgruppe IV haben keinen Anspruch darauf, dass die von ihnen geleisteten Überstunden durch Dienstbefreiung abgegolten oder vergütet werden.

Vertragsbedienstete der Funktionsgruppen I, II und III haben nach Maßgabe des Anhangs III Anspruch darauf, dass die von ihnen geleisteten Überstunden durch Dienstbefreiung abgegolten werden; ist es aus dienstlichen Gründen nicht möglich, die Überstunden innerhalb eines Zeitraums von zwei Monaten nach Ablauf des Monats, in dem sie geleistet wurden, durch Dienstbefreiung abzugelten, so haben sie Anspruch auf eine Vergütung.

KAPITEL 5

Bezüge und Kostenerstattung

Artikel 112

Die Artikel 59 bis 67 gelten vorbehaltlich der in den Artikeln 113 und 114 vorgesehenen Abweichungen entsprechend.

Artikel 113

Die Grundgehälter werden nach der Tabelle in Artikel 93 der BBSB der Europäischen Union festgesetzt:

Artikel 114

Abweichend von Artikel 64 Absatz 3 dürfen die Einrichtungsbeihilfe gemäß Artikel 63 Absatz 1 und die Wiedereinrichtungsbeihilfe gemäß Artikel 63 Absatz 2 nicht niedriger sein als

— 845,37 EUR für einen Vertragsbediensteten, der Anspruch auf die Haushaltszulage hat und

— 501,20 EUR für einen Vertragsbediensteten, der keinen Anspruch auf die Haushaltszulage hat.

KAPITEL 6

Abschnitt A

Sozialleistungen

Artikel 115

Die Artikel 68 bis 70 gelten entsprechend. Jedoch findet Artikel 68 Absätze 4 und 5 nicht auf Vertragsbedienstete Anwendung, die bis zum 63. Lebensjahr im Dienst der Agentur bleiben, es sei denn, sie waren mehr als drei Jahre lang Vertragsbedienstete.

Artikel 116

(1) Der ehemalige Vertragsbedienstete, der nach dem Ausscheiden aus dem Dienst bei der Agentur arbeitslos ist und

a) der von der Agentur kein Invalidengeld bezieht,

b) dessen Ausscheiden aus dem Dienst nicht auf eine Entlassung auf Antrag oder Auflösung des Vertrags aus disziplinarischen Gründen folgt,

c) der eine Mindestdienstzeit von sechs Monaten zurückgelegt hat,

d) der in einem Mitgliedstaat seinen Wohnsitz hat,

erhält unter den nachstehend festgelegten Voraussetzungen ein monatliches Arbeitslosengeld.

Hat er Anspruch auf Arbeitslosengeld aus einer nationalen Versicherung, so ist er verpflichtet, dies der Agentur anzugeben. In diesem Fall wird der entsprechende Betrag von dem nach Absatz 3 gezahlten Arbeitslosengeld abgezogen.

(2) Um Arbeitslosengeld zu erhalten, muss der ehemalige Vertragsbedienstete

a) auf eigenen Antrag beim Arbeitsamt des Mitgliedstaats, in dem er seinen Wohnsitz nimmt, als Arbeitsuchender gemeldet sein,

b) die in diesem Mitgliedstaat gesetzlich vorgeschriebenen Auflagen und Bedingungen erfüllen, die dem Empfänger von Arbeitslosengeld aufgrund dieser Rechtsvorschriften auferlegt sind,

c) der Agentur jeden Monat eine Bescheinigung des zuständigen nationalen Arbeitsamtes vorlegen, aus der hervorgeht, ob er den Auflagen und Bedingungen nach den Buchstaben a und b nachgekommen ist.

Das Arbeitslosengeld kann von der Agentur auch dann gewährt oder weitergezahlt werden, wenn die unter Buchstabe b genannten nationalen Auflagen nicht erfüllt sind, und zwar im Falle von Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Invalidität oder einer gleichartigen Situation oder wenn die zuständige nationale Behörde den ehemaligen Vertragsbediensteten von der Erfüllung dieser Auflagen befreit.

Der Lenkungsausschuss legt die für die Anwendung dieses Absatzes erforderlichen Bestimmungen fest.

(3) Das Arbeitslosengeld richtet sich nach dem Grundgehalt, das der Vertragsbedienstete zum Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Dienst bezogen hat. Es wird auf

a) 60 % des Grundgehalts während eines Anfangszeitraums von zwölf Monaten,

b) 45 % des Grundgehalts vom 13. bis zum 24. Monat,

c) 30 % des Grundgehalts vom 25. bis zum 36. Monat festgesetzt.

Abgesehen von den ersten sechs Monaten, in denen die nachstehend festgelegte Untergrenze, nicht aber die Obergrenze gilt, dürfen die auf diese Weise bestimmten Beträge nicht unter 1 010,92 EUR und nicht über 2 021,83 EUR liegen. Diese Mindest- und Höchstbeträge werden nach den gleichen Regeln wie in Artikel 65 des EU-Beamtenstatuts und in gleicher Weise wie die Gehaltstabelle in Artikel 66 dieses Statuts angeglichen.

(4) Der ehemalige Vertragsbedienstete erhält das Arbeitslosengeld während eines Zeitraums von höchstens 36 Monaten von dem Tage an, an dem er aus dem Dienst ausscheidet, auf keinen Fall aber für mehr als ein Drittel der abgeleisteten Dienstzeit. Erfüllt der ehemalige Vertragsbedienstete jedoch während dieses Zeitraums die in den Absätzen 1 und 2 vorgesehenen Bedingungen nicht mehr, so wird die Zahlung des Arbeitslosengeldes unterbrochen. Das Arbeitslosengeld wird erneut gezahlt, wenn der ehemalige Vertragsbedienstete vor Ablauf dieses Zeitraums die genannten Bedingungen erneut erfüllt, ohne einen Anspruch auf eine nationale Arbeitslosenunterstützung erworben zu haben.

(5) Ein arbeitslosengeldberechtigter ehemaliger Vertragsbediensteter hat nach den gleichen Regeln wie in Artikel 67 des EU-Beamtenstatuts Anspruch auf die Familienzulagen. Die Haushaltszulage wird nach Maßgabe des Anhangs IV Artikel 1 auf der Grundlage des Arbeitslosengeldes berechnet.

Der Betreffende muss gleichartige Zulagen, die von anderer Seite für ihn selbst oder seinen Ehegatten gezahlt werden, angeben; diese Zulagen werden von den auf der Grundlage dieses Artikels zu zahlenden Zulagen abgezogen.

Ein arbeitslosengeldberechtigter ehemaliger Vertragsbediensteter hat unter den Voraussetzungen des Artikels 68 Anspruch auf Sicherung im Krankheitsfall, ohne beitragspflichtig zu sein.

(6) Arbeitslosengeld und Familienzulagen werden aus dem Arbeitslosensonderfonds in Euro gezahlt. Es wird kein Berichtigungskoeffizient angewandt.

(7) Der Vertragsbedienstete trägt zu einem Drittel zur Finanzierung der Arbeitslosenversicherung bei. Dieser Beitrag wird unter Anrechnung eines Pauschalabschlags von 919,02 EUR auf 0,81 % des Grundgehalts des Betreffenden festgesetzt, wobei Berichtigungskoeffizienten, wie sie in Artikel 64 des EU-Beamtenstatuts vorgesehen sind, unberücksichtigt bleiben. Dieser Beitrag wird monatlich vom Gehalt des Betreffenden abgezogen und zusammen mit den zwei Dritteln, die zu Lasten der Agentur gehen, an den gemäß Artikel 28a BBSB der EU eingerichteten Arbeitslosensonderfonds gezahlt. Die Höhe dieses Beitrags wird von der Agentur nach sechs Jahren auf der Grundlage des Wagnisses im Bereich der Arbeitslosigkeit von Vertragsbediensteten der Agentur überprüft und gegebenenfalls angepasst.

(8) Auf das Arbeitslosengeld, das dem arbeitslosen ehemaligen Vertragsbediensteten gezahlt wird, finden die gleichen Regeln wie in der Verordnung (EWG, Euratom, EGKS) Nr. 260/68 Anwendung.

(9) Im Rahmen ihrer nationalen Rechtsvorschriften tragen die für Beschäftigung und Arbeitslosigkeit zuständigen nationalen Stellen sowie die Agentur für eine effiziente Zusammenarbeit Sorge, damit dieser Artikel ordnungsgemäß angewandt wird.

(10) Die auf der Grundlage von Artikel 71 Absatz 10 erlassenen Durchführungsmodalitäten finden unbeschadet der Bestimmungen von Absatz 2 Unterabsatz 3 auf diesen Artikel Anwendung.

Artikel 117

Die Artikel 72 und 73 gelten entsprechend.

Artikel 118

Einem Vertragsbediensteten können während der Dauer seines Vertrags oder nach dessen Ablauf, wenn der Vertragsbedienstete infolge einer während der Dauer seines Beschäftigungsverhältnisses aufgetretenen schweren oder längeren Krankheit oder Behinderung oder wegen eines in dieser Zeit erlittenen Unfalls arbeitsunfähig ist und nachweist, dass diese Krankheit oder dieser Unfall nicht von einer anderen Versicherung gedeckt ist, Zuwendungen, Darlehen oder Vorschüsse gewährt werden.

Abschnitt B

Sicherung im Invaliditäts- und Todesfall

Artikel 119

Der Vertragsbedienstete wird unter den nachstehenden Bedingungen während der Dauer seines Beschäftigungsverhältnisses für den Invaliditäts- und Todesfall gesichert.

Die Leistungen und Garantien auf Grund dieses Abschnitts ruhen, wenn die Zahlung der Bezüge aus dem Beschäftigungsverhältnis des Bediensteten auf Grund dieses Statuts vorübergehend eingestellt ist.

Artikel 120

Wird bei der ärztlichen Untersuchung vor der Einstellung des Bediensteten festgestellt, dass er krank oder gebrechlich ist, so kann die Anstellungsbehörde verfügen, dass die für den Fall der Invalidität oder des Todes vorgesehenen Garantien erst fünf Jahre nach seinem Eintritt in den Dienst der Agentur wirksam werden, soweit es sich um Folgeerscheinungen oder Nachwirkungen der Krankheit oder des Gebrechens handelt.

Der Vertragsbedienstete kann gegen diese Verfügung vor dem in Artikel 76 vorgesehenen Invaliditätsausschuss Einspruch erheben.

Artikel 121

(1) Bei vorläufigem Ausscheiden des Vertragsbediensteten aus dem Dienst der Agentur auf Grund einer als vollständig eingestuften Dienstunfähigkeit erhält der Vertragsbedienstete für die Dauer dieser Arbeitsunfähigkeit ein Invalidengeld, dessen Höhe nachstehend festgelegt wird.

Bei Erreichung des Ruhestandsalters gelten für einen Vertragsbediensteten, der Invalidengeld bezieht, die allgemeinen Bestimmungen für das Abgangsgeld. Das Abgangsgeld richtet sich nach den Dienstbezügen für die Besoldungsgruppe und die Dienstaltersstufe, in denen sich der Vertragsbedienstete bei der Invalidisierung befand.

(2) Das Invalidengeld wird auf 70 % des letzten Grundgehalts des Vertragsbediensteten festgesetzt. Es darf jedoch den Betrag des Grundgehalts eines Vertragsbediensteten der Funktionsgruppe I Besoldungsgruppe 1 Dienstaltersstufe 1 nicht unterschreiten. Auf das Invalidengeld werden Beiträge zur Versorgungsordnung erhoben, die auf der Grundlage dieses Invalidengelds berechnet werden.

(3) Entsteht die Dienstunfähigkeit durch einen Unfall in Ausübung des Dienstes oder anlässlich der Ausübung des Dienstes, durch eine Berufskrankheit oder durch eine aufopfernde Tat im Interesse des Gemeinwohls oder dadurch, dass der Vertragsbedienstete sein Leben eingesetzt hat, um ein Menschenleben zu retten, so beläuft sich das Invalidengeld auf mindestens 120 % des Betrags des Grundgehalts eines Vertragsbediensteten der Funktionsgruppe I Besoldungsgruppe 1 Dienstaltersstufe 1. In diesem Fall wird der Beitrag zur Versorgung aus dem Haushalt des letzten Arbeitgebers gezahlt.

(4) Ist die Dienstunfähigkeit vom Vertragsbediensteten vorsätzlich herbeigeführt worden, so kann die Anstellungsbehörde verfügen, dass er lediglich das Abgangsgeld nach Artikel 129 erhält.

(5) Der Empfänger von Invalidengeld hat zudem Anspruch auf die Familienzulagen nach Artikel 60 Absatz 3; die Haushaltszulage wird nach Maßgabe des Anhangs IV auf der Grundlage des Invalidengelds berechnet.

Artikel 122

(1) Die Dienstunfähigkeit wird von dem in Artikel 76 genannten Invaliditätsausschuss festgestellt.

(2) Der Anspruch auf Invalidengeld wird am Tag nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gemäß den Artikeln 96 und 97, die entsprechend gelten, wirksam.

(3) Die Agentur kann den Empfänger von Invalidengeld regelmäßig untersuchen lassen, um festzustellen, ob er die Voraussetzungen für den Bezug weiterhin erfüllt. Stellt der Invaliditätsausschuss fest, dass diese Voraussetzungen nicht mehr erfüllt sind, so nimmt der Vertragsbedienstete den Dienst in der Agentur wieder auf, sofern sein Vertrag nicht abgelaufen ist.

Kann der Betreffende jedoch nicht wieder in den Dienst der Agentur aufgenommen werden, so kann sein Vertrag aufgelöst werden, wobei eine Vergütung in Höhe der Bezüge gezahlt wird, die er während der Kündigungsfrist bezogen hätte, sowie gegebenenfalls in Höhe der in Artikel 96 für den Fall der Kündigung vorgesehenen Vergütung. Außerdem findet Artikel 129 Anwendung.

Artikel 123

(1) Beim Tode eines Vertragsbediensteten erhalten die Hinterbliebenen, die nach den gleichen Regeln wie in Anhang V Kapitel 3 festgestellt werden, eine Hinterbliebenenversorgung gemäß den Artikeln 124 bis 127.

(2) Beim Tode eines ehemaligen Vertragsbediensteten, der ein Invalidengeld bezieht, erhalten die Hinterbliebenen nach Anhang V Kapitel 3 eine Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe dieses Anhangs.

(3) Ist der Aufenthalt eines Vertragsbediensteten oder eines ehemaligen Vertragsbediensteten, der ein Ruhegehalt oder ein Invalidengeld bezieht, länger als ein Jahr unbekannt, so werden die vorläufigen Versorgungsbezüge für den Ehegatten und die als unterhaltsberechtigt geltenden Personen nach den gleichen Regeln wie in Anhang VIII Kapitel 5 und 6 des EU-Beamtenstatuts bestimmt.

Artikel 124

Der Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung entsteht mit dem ersten Tag des Monats nach dem Sterbemonat oder gegebenenfalls mit dem ersten Tag des Monats nach dem Zeitabschnitt, für den der überlebende Ehegatte, die Waisen oder die Unterhaltsberechtigten des verstorbenen Vertragsbediensteten dessen Bezüge gemäß Artikel 60 Absatz 8 erhalten haben.

Artikel 125

Der überlebende Ehegatte eines Vertragsbediensteten erhält nach Maßgabe des Anhangs VI Kapitel 3 eine Hinterbliebenenversorgung, deren Betrag nicht niedriger sein darf als 35 % des Grundgehalts, das der Vertragsbedienstete zuletzt bezogen hatte, und nicht niedriger als das Grundgehalt eines Vertragsbediensteten der Funktionsgruppe I Besoldungsgruppe 1 Dienstaltersstufe 1.

Der Empfänger einer Hinterbliebenenversorgung hat nach Maßgabe des Anhangs V Anspruch auf Familienzulagen im Sinne des Artikels 60 Absatz 3. Die Zulage für unterhaltsberechtigte Kinder hat jedoch die doppelte Höhe der Zulage nach Artikel 60 Absatz 3 Buchstabe b.

Artikel 126

(1) Stirbt ein Vertragsbediensteter oder ein ehemaliger Vertragsbediensteter, der Invalidengeldempfänger ist, ohne einen Ehegatten zu hinterlassen, der Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung hat, so haben die ihm gegenüber als unterhaltsberechtigt geltenden Kinder nach Maßgabe des Artikels 82, der entsprechend Anwendung findet, Anspruch auf Waisengeld.

(2) Dieser Anspruch gilt auch für Kinder, die die gleichen Bedingungen erfüllen, bei Tod oder Wiederverheiratung eines Ehegatten, der Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung hat.

(3) Stirbt ein Vertragsbediensteter oder ein ehemaliger Vertragsbediensteter, der Invalidengeldempfänger ist, ohne dass die Bedingungen des Absatzes 1 dieses Artikels erfüllt sind, so findet Artikel 82 Absatz 3 entsprechend Anwendung.

(4) Bei Personen, die unterhaltsberechtigten Kindern nach Maßgabe von Artikel 2 Absatz 4 des Anhangs IV gleichgestellt sind, darf das Waisengeld die doppelte Höhe der Kinderzulage nicht übersteigen. Der Anspruch auf Waisengeld erlischt jedoch, wenn nach den geltenden nationalen Rechtsvorschriften ein Dritter für den Unterhalt zuständig ist.

(5) Im Falle einer Adoption entsteht beim Tod eines leiblichen Elternteils, an dessen Stelle der Adoptivelternteil getreten ist, kein Anspruch auf Waisengeld.

(6) Die Waise hat Anspruch auf die Erziehungszulage gemäß Anhang IV Artikel 3.

Artikel 127

Im Falle der Scheidung oder beim Vorhandensein mehrerer Gruppen von Hinterbliebenen, die eine Hinterbliebenenversorgung beanspruchen können, wird diese nach Maßgabe des Anhangs V Kapitel 3 aufgeteilt.

Artikel 128

Die Artikel 84 und 85 gelten entsprechend.

Abschnitt C

Abgangsgeld

Artikel 129

Beim Ausscheiden aus dem Dienst hat der Vertragsbedienstete Anspruch auf Zahlung des Abgangsgeldes oder auf Übertragung des versicherungsmathematischen Gegenwertes seines Ruhegehaltsanspruchs nach Maßgabe des Anhangs V Artikel 1.

Artikel 130

(1) Das Abgangsgeld eines Vertragsbediensteten, der von der in Artikel 132 gebotenen Möglichkeit Gebrauch gemacht hat, wird für den diesen Abzügen entsprechenden Zeitraum anteilig gekürzt.

(2) Absatz 1 dieses Artikels gilt nicht für den Bediensteten, der innerhalb von drei Monaten nach Zuerkennung der Rechtsvorteile aus diesem Statut die Wiedereinzahlung dieser Beträge zuzüglich Zinsen und Zinseszinsen zum Jahreszinssatz von 3,5 % beantragt hat; dieser Zinssatz kann nach dem Verfahren des Artikels 88 geändert werden.

Abschnitt D

Finanzierung der Regelung zur Sicherung bei Invalidität und Tod sowie der Versorgungsordnung

Artikel 131

Die Artikel 89 und 90 gelten entsprechend.

Artikel 132

Der Vertragsbedienstete kann beantragen, dass die Agentur die Zahlungen leistet, die er zur Bildung oder Aufrechterhaltung von Ruhegehaltsansprüchen sowie von Ansprüchen aus einer Arbeitslosen-, Arbeitsunfähigkeits-, Hinterbliebenen- und Krankenversicherung in dem Land entrichten muss, in dem er zuletzt versichert war; die Einzelheiten hierfür legt die Agentur fest. Die Agentur kann auch beschließen, diese Zahlungen ohne einen entsprechenden Antrag zu leisten. Sie muss einen solchen Beschluss jedoch angemessen begründen. Während der Dauer dieser Beiträge erhält der Vertragsbedienstete keine Leistungen aus dem Krankenversicherungssystem der Agentur. Außerdem wird der Vertragsbedienstete während der Dauer dieser Beiträge nicht von den Regelungen der Agentur zur Sicherung bei Invalidität und Tod erfasst, und er erwirbt während dieses Zeitraums auch keine Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung und der Versorgungsordnung der Agentur.

Der Zeitraum, in dem solche Zahlungen für einen Vertragsbediensteten geleistet werden, darf sechs Monate nicht übersteigen.

Die Agentur kann jedoch beschließen, diesen Zeitraum auf ein Jahr auszudehnen. Die Zahlungen gehen zu Lasten des Haushalts der Agentur. Die Zahlungen zur Bildung oder Aufrechterhaltung von Versorgungsansprüchen dürfen den doppelten Wert des Prozentsatzes nach Artikel 90 nicht übersteigen.

Abschnitt E

Feststellung der Versorgungsansprüche der Vertragsbediensteten

Artikel 133

Die Sicherung bei Invalidität und die Hinterbliebenenversorgung sind in Anhang V Artikel 19 bis 23 geregelt.

Abschnitt F

Zahlung der Versorgungsbezüge

Artikel 134

(1) Die Artikel 84 und 85 sowie Anhang V Artikel 29 gelten entsprechend.

(2) Beträge, die ein Vertragsbediensteter der Agentur zu dem Zeitpunkt schuldet, an dem er Anspruch auf Bezüge nach dieser Versorgungsordnung hat, werden von diesen Bezügen oder den seinen Rechtsnachfolgern zustehenden Bezügen abgezogen. Die Einbehaltung kann über mehrere Monate verteilt werden.

Abschnitt G

Forderungsübergang auf die Agentur

Artikel 135

Artikel 94 gilt entsprechend zugunsten der Agentur.

KAPITEL 7

Rückforderung zu viel gezahlter Beträge

Artikel 136

Artikel 95 gilt entsprechend.

KAPITEL 8

Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

Artikel 137

Die Artikel 96 bis 100 gelten entsprechend für Vertragsbedienstete.

Wird ein Disziplinarverfahren gegen einen Vertragsbediensteten eingeleitet, so tritt der in Artikel 143 genannte Disziplinarrat mit zwei weiteren Bediensteten, die derselben Funktionsgruppe und derselben Besoldungsgruppe wie der betreffende Vertragsbedienstete angehören, zusammen. Diese beiden Bediensteten werden im Rahmen eines Ad-hoc-Verfahrens benannt, das von der Anstellungsbehörde und der Personalvertretung einvernehmlich festgelegt wird.

TITEL IV

PERSONALVERTRETUNG

Artikel 138

(1) Es wird eine Personalvertretung gebildet; die Einzelheiten hierfür legt der Lenkungsausschuss fest.

(2) Die Personalvertretung nimmt die Interessen des Personals gegenüber der Agentur wahr und sorgt für eine ständige Verbindung zwischen der Agentur und dem Personal. Sie trägt zum reibungslosen Arbeiten der Dienststellen dadurch bei, dass sie dem Personal die Möglichkeit gibt, seine Meinung zu äußern und zur Geltung zu bringen.

Sie unterrichtet die zuständigen Stellen der Agentur über alle Fragen von allgemeiner Bedeutung im Zusammenhang mit der Auslegung und Anwendung dieses Statuts. Sie kann zu allen Fragen dieser Art gehört werden.

Die Personalvertretung gibt den zuständigen Stellen der Agentur Anregungen zur Organisation und Arbeitsweise der Dienststellen und macht Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des Personals oder seiner allgemeinen Lebensbedingungen.

Die Personalvertretung beteiligt sich an der Verwaltung und an der Kontrolle der von der Agentur im Interesse des Personals geschaffenen sozialen Einrichtungen. Mit Zustimmung der Agentur kann sie Einrichtungen dieser Art auch selbst ins Leben rufen.

TITEL V

DISZIPLINARVERFAHREN

Abschnitt A

Allgemeine Bestimmungen

Artikel 139

(1) Gegen Bedienstete und ehemalige Bedienstete, die vorsätzlich oder fahrlässig die ihnen durch dieses Statut auferlegten Pflichten verletzen, kann eine Disziplinarstrafe verhängt werden.

(2) Werden der Anstellungsbehörde Tatsachen zur Kenntnis gebracht, die auf eine Verletzung der Dienstpflichten im Sinne von Absatz 1 schließen lassen, so kann sie eine Verwaltungsuntersuchung einleiten, um zu prüfen, ob eine solche Dienstpflichtverletzung vorliegt.

Artikel 140

(1) Geht aus einer internen Untersuchung hervor, dass ein Bediensteter oder ehemaliger Bediensteter möglicherweise persönlich verwickelt 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 Bediensteter 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 Bediensteten Bezug genommen.

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

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

(4) Die Anstellungsbehörde unterrichtet den Betreffenden über das Ende der Untersuchung und übermittelt ihm die Schlussfolgerungen des Untersuchungsberichts sowie auf Verlangen vorbehaltlich des Schutzes der berechtigten Interessen Dritter sämtliche Unterlagen, die unmittelbar mit den gegen ihn erhobenen Anschuldigungen zusammenhängen.

Artikel 141

Auf der Grundlage des Untersuchungsberichts kann die Anstellungsbehörde nach Unterrichtung des betreffenden Bediensteten über alle in den Akten enthaltenen Beweismittel nach Anhörung des Bediensteten

a) feststellen, dass keine belastende Tatsache gegen den Vertragsbediensteten vorliegt, wobei dieser schriftlich davon zu unterrichten ist, oder

b) beschließen, obwohl eine Dienstpflichtverletzung vorliegt oder offensichtlich vorgelegen hat, gegen den Bediensteten keine Disziplinarstrafe zu verhängen und gegebenenfalls eine Ermahnung aussprechen, oder

c) bei einer Dienstpflichtverletzung im Sinne des Artikels 149:

   i) beschließen, das in Abschnitt D dieses Titels vorgesehene Disziplinarverfahren einzuleiten, oder

   ii) ein Disziplinarverfahren vor dem Disziplinarrat einzuleiten.

Artikel 142

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

Abschnitt B

Disziplinarrat

Artikel 143

(1) In der Agentur wird ein Disziplinarrat eingerichtet. Mindestens eines der Mitglieder des Disziplinarrats, gegebenenfalls der Vorsitzende, muss eine Person sein, die dem Personal des Rates der Europäischen Union angehört.

(2) Der Disziplinarrat besteht aus einem Vorsitzenden und vier ordentlichen Mitgliedern, die durch stellvertretende Mitglieder ersetzt werden können; mindestens ein Mitglied muss derselben Funktionsgruppe angehören wie der Bedienstete, gegen den das Disziplinarverfahren eingeleitet worden ist.

Artikel 144

(1) Die Anstellungsbehörde und die Personalvertretung nach Artikel 138 bestellen gleichzeitig jeweils zwei ordentliche und zwei stellvertretende Mitglieder.

(2) Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden von der Anstellungsbehörde bestellt.

(3) Der Vorsitzende, die Mitglieder und die stellvertretenden Mitglieder werden für einen Zeitraum von drei Jahren bestellt.

Die Agentur kann jedoch für die Mitglieder eine kürzere Amtszeit vorsehen, die aber mindestens ein Jahr beträgt.

(4) Innerhalb von fünf Tagen nach Bildung des Disziplinarrates kann der betreffende Bedienstete ein Mitglied des Disziplinarrates ablehnen. Auch die Agentur kann ein Mitglied des Disziplinarrates ablehnen.

Innerhalb der gleichen Frist können die Mitglieder des Disziplinarrates berechtigte Selbstablehnungsgründe geltend machen; bei einem Interessenskonflikt lehnen sie ihre Bestellung ab.

Artikel 145

Der Disziplinarrat wird von einem Sekretär unterstützt, der von der Anstellungsbehörde ernannt wird.

Artikel 146

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

(2) Die Beratungen und Arbeiten des Disziplinarrates sind geheim.

Abschnitt C

Disziplinarstrafen

Artikel 147

(1) Die Anstellungsbehörde kann eine der folgenden Strafen verhängen:

a) schriftliche Verwarnung,

b) Verweis,

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

d) Einstufung in eine niedrigere Dienstaltersstufe,

e) zeitweilige Einstufung in eine niedrigere Besoldungsgruppe für einen Zeitraum zwischen 15 Tagen und einem Jahr,

f) Einstufung in eine niedrigere Besoldungsgruppe derselben Funktionsgruppe,

g) Einstufung in eine niedrigere Funktionsgruppe mit oder ohne Einstufung in eine niedrigere Besoldungsgruppe,

h) Entfernung aus dem Dienst, gegebenenfalls unter Einbehaltung eines Teilbetrags des Invalidengeldes während eines bestimmten Zeitraums, wobei sich die Auswirkungen dieser Strafe nicht auf die dem Bediensteten gegenüber anspruchsberechtigten Personen erstrecken dürfen. Bei einer solchen Einbehaltung dürfen jedoch die Bezüge des ehemaligen Bediensteten das dem monatlichen Grundgehalt eines Bediensteten auf Zeit der Besoldungsgruppe 1 Dienstaltersstufe 1 entsprechende Existenzminimum zuzüglich etwaiger Familienzulagen nicht unterschreiten.

(2) Ist der betreffende Bedienstete ein Invalidengeldempfänger, so kann die Anstellungsbehörde für einen befristeten Zeitraum beschließen, einen Teilbetrag des Invalidengeldes einzubehalten, wobei sich die Auswirkungen dieser Strafe nicht auf die dem Bediensteten gegenüber anspruchsberechtigten Personen erstrecken dürfen. Die Bezüge des betreffenden Bediensteten dürfen jedoch das dem monatlichen Grundgehalt eines Bediensteten auf Zeit der Besoldungsgruppe 1 Dienstaltersstufe 1 entsprechende Existenzminimum zuzüglich etwaiger Familienzulagen nicht unterschreiten.

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

Artikel 148

Die verhängte Disziplinarstrafe muss der Schwere des Dienstvergehens entsprechen. Bei der Entscheidung darüber, wie schwer das Dienstvergehen wiegt und welche Disziplinarstrafe 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 der Agentur beeinträchtigt;

c) dem Ausmaß, in dem das Dienstvergehen mit vorsätzlichen oder fahrlässigen Handlungen verbunden ist;

d) den Gründen des Bediensteten für das Dienstvergehen;

e) der Besoldungsgruppe und dem Dienstalter des Bediensteten;

f) dem Grad der persönlichen Verantwortung des Bediensteten;

g) dem Niveau der Aufgaben und Zuständigkeiten des Bediensteten;

h) der Frage, ob das Dienstvergehen wiederholte Handlungen oder ein wiederholtes Verhalten umfasst;

i) der bisherigen dienstlichen Führung des Bediensteten.

Abschnitt D

Disziplinarverfahren ohne Befassung des Disziplinarrats

Artikel 149

Die Anstellungsbehörde kann ohne Befassung des Disziplinarrats über Strafen wie die Verhängung einer schriftlichen Verwarnung oder eines Verweises beschließen. Bevor eine solche Disziplinarstrafe von der Anstellungsbehörde verhängt wird, ist der betreffende Bedienstete zu hören.

Abschnitt E

Disziplinarverfahren vor dem Disziplinarrat

Artikel 150

(1) Der Disziplinarrat wird durch einen Bericht der Anstellungsbehörde befasst, 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 Bediensteten und dem Vorsitzenden des Disziplinarrats übermittelt, der ihn den Mitgliedern des Disziplinarrats zur Kenntnis bringt.

Artikel 151

(1) Nach Erhalt des Berichts ist der betreffende Bedienstete berechtigt, seine vollständige Personalakte einzusehen und von allen Verfahrensunterlagen Kopien anzufertigen, auch von denen, die ihn entlasten.

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

(3) Der betreffende Bedienstete kann sich des Beistands einer von ihm gewählten Person bedienen.

Artikel 152

(1) Räumt der betreffende Bedienstete im Beisein des Vorsitzenden des Disziplinarrats seine Dienstverfehlung ein und akzeptiert er vorbehaltlos den Bericht nach Artikel 149, so kann die Anstellungsbehörde im Einklang mit dem Grundsatz, dass zwischen der Schwere des Dienstvergehens und der in Betracht zu ziehenden Strafe Verhältnismäßigkeit bestehen muss, die Angelegenheit aus dem Disziplinarrat zurückziehen. Wird die Angelegenheit aus dem Disziplinarrat zurückgezogen, äußert sich der Vorsitzende des Disziplinarrats zu der Strafe, die seiner Auffassung nach in Betracht zu ziehen ist.

(2) Abweichend von Artikel 149 kann die Anstellungsbehörde bei diesem Verfahren eine der Strafen nach Artikel 147 Absatz 1 Buchstaben a bis d verhängen.

(3) Bevor der betreffende Bedienstete seine Dienstverfehlung einräumt, wird er darüber unterrichtet, welche Folgen dies für ihn haben kann.

Artikel 153

Vor der ersten Sitzung des Disziplinarrats beauftragt der Vorsitzende ein Mitglied, über den gesamten Disziplinarfall Bericht zu erstatten, und unterrichtet die anderen Mitglieder des Disziplinarrats entsprechend darüber.

Artikel 154

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

(2) Die Agentur ist vor dem Disziplinarrat durch einen von der Anstellungsbehörde beauftragten Bediensteten vertreten und hat den Rechten des betreffenden Bediensteten entsprechende Rechte.

Artikel 155

(1) Sind nach Auffassung des Disziplinarrats die dem Bediensteten zur Last gelegten Handlungen oder die Tatumstände nicht genügend geklärt, so ordnet er Ermittlungen an, bei denen jeder Seite Gelegenheit gegeben wird, Stellung zu nehmen und auf die Einlassungen der Gegenseite zu antworten.

(2) Die Ermittlungen werden vom Vorsitzenden oder von einem Mitglied des Disziplinarrats geführt. Für die Zwecke der Ermittlungen kann der Disziplinarrat die Aushändigung sämtlicher Unterlagen verlangen, die sich auf den anhängigen Disziplinarfall beziehen. Die Agentur händigt die Unterlagen innerhalb der vom Disziplinarrat gegebenenfalls gesetzten Frist aus. Wird der Bedienstete aufgefordert, Unterlagen auszuhändigen und lehnt er dies ab, so wird die Ablehnung zu den Akten genommen.

Artikel 156

Nach Prüfung der ihm vorgelegten Unterlagen und unter Berücksichtigung etwaiger schriftlicher oder mündlicher Erklärungen sowie der Ergebnisse der gegebenenfalls durchgeführten Ermittlungen gibt der Disziplinarrat mit der Mehrheit seiner Stimmen eine mit Gründen versehene Stellungnahme darüber ab, ob die Anschuldigungen begründet sind, und welche Disziplinarstrafe die betreffenden Handlungen gegebenenfalls nach sich ziehen sollten. Diese Stellungnahme wird von allen Mitgliedern des Disziplinarrats unterzeichnet. Jedes Mitglied kann der Stellungnahme einen abweichenden Standpunkt beifügen. Die Stellungnahme wird der Anstellungsbehörde und dem Bediensteten innerhalb von zwei Monaten nach Eingang des Berichts der Anstellungsbehörde zugeleitet, sofern diese Frist der Komplexität des Falls angemessen ist. Die Frist beträgt vier Monate, wenn der Disziplinarrat die Durchführung von Ermittlungen veranlasst hat, sofern dieser Zeitraum der Komplexität des Falls angemessen ist.

Artikel 157

(1) Der Vorsitzende des Disziplinarrats nimmt — außer bei Verfahrensfragen oder bei Stimmengleichheit — an der Beschlussfassung des Disziplinarrats nicht teil.

(2) Der Vorsitzende des Disziplinarrats sorgt für die Ausführung der Beschlüsse des Disziplinarrats und bringt jedem Mitglied sämtliche Informationen und Unterlagen zur Kenntnis, die sich auf den Disziplinarfall beziehen.

Artikel 158

Der Sekretär erstellt ein Protokoll über die Sitzungen des Disziplinarrats. Die Zeugen unterzeichnen die Niederschrift ihrer Aussage.

Artikel 159

(1) Wird im Disziplinarverfahren auf eine der in Artikel 147 vorgesehenen Strafen erkannt, so hat der betreffende Bedienstete die im Laufe des Verfahrens vor dem Disziplinarrat 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 Bediensteten unangemessen wäre, kann die Anstellungsbehörde jedoch etwas anderes beschließen.

Artikel 160

(1) Innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt der Stellungnahme des Disziplinarrats erlässt die Anstellungsbehörde nach Anhörung des Bediensteten eine Verfügung gemäß den Artikeln 147 und 148. Die Verfügung ist zu begründen.

(2) Beschließt die Anstellungsbehörde, den Fall abzuschließen, ohne eine Disziplinarstrafe zu verhängen, so ist der betreffende Bedienstete unverzüglich schriftlich darüber zu unterrichten. Der Bedienstete kann beantragen, dass die Entscheidung in seine Personalakte aufgenommen wird.

Abschnitt F

Vorläufige Dienstenthebung

Artikel 161

(1) Hat die Anstellungsbehörde einem Bediensteten ein schweres Dienstvergehen, sei es eine Dienstpflichtverletzung oder eine rechtswidrige Handlung, zu Last zu legen, so kann sie den Bediensteten unverzüglich für einen befristeten oder unbefristeten Zeitraum vorläufig seines Dienstes entheben.

(2) Außer in Ausnahmefällen erlässt die Anstellungsbehörde diese Verfügung nach Anhörung des betreffenden Bediensteten.

Artikel 162

(1) In der Verfügung über die vorläufige Dienstenthebung muss bestimmt werden, ob der Bedienstete während der Dauer der Dienstenthebung seine vollen Bezüge behält oder ob ein in derselben Verfügung festzusetzender Teilbetrag einzubehalten ist. Die dem Bediensteten gezahlten Bezüge dürfen jedoch das dem Grundgehalt eines Bediensteten auf Zeit der Besoldungsgruppe 1 Dienstaltersstufe 1 entsprechende Existenzminimum zuzüglich etwaiger Familienzulagen nicht unterschreiten.

(2) Die Rechtsstellung des vorläufig seines Dienstes enthobenen Bediensteten 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 eine Entscheidung nicht ergangen, so erhält der Bedienstete wieder seine vollen Dienstbezüge vorbehaltlich der Bestimmungen in Absatz 3.

(3) Ist gegen den vorläufig seines Dienstes enthobenen Bediensteten 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 Bedienstete erst dann wieder seine vollen Bezüge, wenn das zuständige Gericht die Aufhebung der Haft verfügt hat.

(4) Wird gegen den Bediensteten keine Disziplinarstrafe 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 dieses Artikels einbehaltenen Beträge zurückgezahlt; wird keine Disziplinarstrafe verhängt, so erfolgt die Rückzahlung zuzüglich der Zinsen und Zinseszinsen zum Satz nach Artikel 88.

Abschnitt G

Gleichzeitige Strafverfolgung

Artikel 163

Ist gegen den Bediensteten wegen desselben Sachverhalts ein Strafverfahren eingeleitet worden, so wird seine Rechtsstellung erst dann endgültig geregelt, wenn das Urteil des zuständigen Gerichts rechtskräftig geworden ist.

Abschnitt H

Schlussbestimmungen

Artikel 164

Ein Bediensteter, gegen den eine andere Disziplinarstrafe 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 Strafen nach sechs Jahren, den Antrag stellen, dass sämtliche die Strafe betreffenden Vorgänge aus seiner Personalakte entfernt werden. Die Anstellungsbehörde entscheidet darüber, ob diesem Antrag stattzugeben ist.

Artikel 165

Werden neue, hinreichend belegte Tatsachen bekannt, kann die Anstellungsbehörde das Disziplinarverfahren von sich aus oder auf Antrag des betreffenden Bediensteten wieder eröffnen.

Artikel 166

Konnte gemäß Artikel 160 Absatz 2 keiner der Vorwürfe gegen den Bediensteten aufrechterhalten werden, so kann dieser verlangen, durch eine angemessene Bekanntgabe der Entscheidung der Anstellungsbehörde einen Ausgleich für den entstandenen Schaden zu erlangen.

Artikel 167

Der Lenkungsausschuss erlässt die Durchführungsbestimmungen zu diesen Verfahren.

TITEL VI

BESCHWERDEWEG

Artikel 168

(1) Jede Person, auf die dieses Statut Anwendung findet, kann einen Antrag auf Erlass einer sie betreffenden Entscheidung an die Anstellungsbehörde richten. Diese teilt dem Antragsteller ihre begründete Entscheidung binnen vier Monaten nach dem Tage der Antragstellung mit. Ergeht innerhalb dieser Frist kein Bescheid, so gilt dies als stillschweigende Ablehnung, gegen die eine Beschwerde nach Absatz 2 zulässig ist.

(2) Jede Person, auf die dieses Statut Anwendung findet, kann sich mit einer Beschwerde gegen eine sie beschwerende Maßnahme an die Anstellungsbehörde wenden; dies gilt sowohl für den Fall, dass die Anstellungsbehörde eine Entscheidung getroffen hat, als auch für den Fall, dass sie eine in diesem Statut vorgeschriebene Maßnahme nicht getroffen hat. Die Beschwerde 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 den Empfänger, spätestens jedoch an dem Tag, an dem dieser 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 Kenntnis von der Maßnahme erhält, spätestens jedoch am Tag der Bekanntmachung der Maßnahme.

— Sie beginnt am Tag, an dem die Beantwortungsfrist abläuft, wenn sich die Beschwerde auf die stillschweigende Ablehnung eines nach Absatz 1 eingereichten Antrags bezieht.

Die Anstellungsbehörde teilt dem Betreffenden ihre begründete Entscheidung binnen vier Monaten nach dem Tag der Einreichung der Beschwerde mit. Wird innerhalb dieser Frist keine Antwort auf die Beschwerde erteilt, so gilt dies als stillschweigende Ablehnung, gegen die eine Klage nach Artikel 170 zulässig ist.

Artikel 169

(1) Für alle Streitsachen zwischen der Union und einer Person, auf die dieses Statut Anwendung findet, über die Rechtmäßigkeit einer diese Person beschwerenden Maßnahme im Sinne des Artikels 168 Absatz 2 ist der Gerichtshof der Europäischen Union zuständig. In Streitsachen vermögensrechtlicher Art hat der Gerichtshof die Befugnis zu unbeschränkter Ermessensnachprüfung, einschließlich der Befugnis zur Aufhebung oder Änderung der getroffenen Maßnahmen.

(2) Eine Klage beim Gerichtshof der Europäischen Union ist nur zulässig, wenn

— bei der Anstellungsbehörde zuvor fristgemäß eine Beschwerde nach Artikel 168 Absatz 2 eingereicht worden ist und

— diese Beschwerde ausdrücklich oder stillschweigend abgelehnt worden ist.

(3) Die Klage nach Absatz 2 muss innerhalb einer Frist von drei Monaten erhoben werden. Für den Beginn der Frist gilt Folgendes:

— Die Frist beginnt am Tag der Mitteilung der auf die Beschwerde hin ergangenen Entscheidung.

— Sie beginnt an dem Tag, an dem die Beantwortungsfrist abläuft, wenn sich die Klage gegen eine stillschweigende Ablehnung einer Beschwerde nach Artikel 168 Absatz 2 richtet; wird die Beschwerde jedoch nach der stillschweigenden Ablehnung, aber noch vor Ablauf der Klagefrist auch ausdrücklich abgelehnt, so läuft die Klagefrist erneut.

(4) Abweichend von Absatz 2 kann der Betreffende, nachdem er eine Beschwerde nach Artikel 168 Absatz 2 bei der Anstellungsbehörde eingereicht hat, umgehend auch Klage beim Gerichtshof erheben, wenn mit dieser Klage zugleich ein Antrag auf Aussetzung des angefochtenen Verwaltungsaktes oder der vorläufigen Maßnahmen gestellt wird. In diesem Fall wird das Hauptverfahren vor dem Gerichtshof bis zu dem Zeitpunkt ausgesetzt, zu dem die Beschwerde ausdrücklich oder stillschweigend abgelehnt wird.

(5) Bei Klagen im Sinne dieses Artikels wird nach der Verfahrensordnung des Gerichtshofes der Europäischen Union untersucht und entschieden.

TITEL VII

SONDERBERATER

Artikel 170

(1) Die Bezüge eines Sonderberaters werden zwischen diesem und der Anstellungsbehörde unmittelbar vereinbart. Der mit einem Sonderberater geschlossene Vertrag gilt für eine Dauer von höchstens zwei Jahren mit einer Höchstzahl an Tagen. Der Vertrag kann verlängert werden.

(2) Beabsichtigt die Agentur die Einstellung eines Sonderberaters oder die Verlängerung seines Vertrags, so legt sie dem Lenkungsausschuss einen entsprechenden Vorschlag unter Angabe der Höhe der für den Sonderberater vorgesehenen Bezüge, der Aufgabenbeschreibung, der Gründe für den Vorschlag und weitere relevante Informationen vor.

Die Agentur kann den Vertrag abschließen, sofern der Lenkungsausschuss nicht innerhalb eines Monats nach Erhalt der Informationen nach Unterabsatz 1 etwas anderes beschließt.

(3) Die Anstellungsbehörde erlässt die detaillierten Vorschriften zur Umsetzung dieses Artikels.

Artikel 171

Die Bestimmungen des Artikels 1 Absatz 2, der Artikel 6, 11, 12, 13 und 14, des Artikels 18 Absatz 1, der Artikel 19 und 20, des Artikels 21 Absatz 1, der Artikel 22, 27 und 28, des Artikels 32 Absatz 2 sowie des Artikels 36 über die Rechte und Pflichten der Bediensteten der Agentur sowie der Artikel 168 und 169 über den Beschwerdeweg gelten entsprechend.

Artikel 172

(1) Der Lenkungsausschuss der Agentur kann gemäß Artikel 9 Absatz 1 und Artikel 11 Absatz 3 des Beschlusses (GASP) 2015/1835 die Bestimmungen dieses Statuts über die Rechte und Pflichten (Artikel 11 bis 35 und Artikel 104), die Einstellungsbedingungen (Artikel 37 — ausgenommen Artikel 37 Absatz 2 Buchstabe a —, Artikel 38 bis 41, Artikel 105 — ausgenommen Artikel 105 Absatz 3 Buchstabe a — und Artikel 106 bis 110), die Arbeitsbedingungen (Artikel 42 bis 58 und Artikel 111), die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (Artikel 95 bis 99 und Artikel 136) und das Disziplinarverfahren (Artikel 139 bis 167) ändern, soweit dies erforderlich ist. Die vorgeschlagenen Änderungen werden dem Rat übermittelt. Sie gelten als genehmigt, wenn der Rat nicht innerhalb von zwei Monaten mit qualifizierter Mehrheit beschließt, Änderungen daran vorzunehmen.

(2) Änderungen anderer Bestimmungen dieses Statuts, insbesondere solcher über Bezüge, Zulagen und Leistungen der sozialen Sicherheit, werden vom Rat einstimmig auf Vorschlag des Lenkungsausschusses angenommen.

Artikel 173

Innerhalb von drei Jahren nach Inkrafttreten dieses Statuts überprüft der Rat der Europäischen Union dieses Statut und ändert es gegebenenfalls ab oder nimmt einen Beschluss über sein Außerkrafttreten an.

Artikel 174

Der Beschluss 2004/676/EG wird aufgehoben.

Artikel 175

Dieser Beschluss wird am Tag seiner Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* wirksam.

Geschehen zu Brüssel am 4. August 2016.

Im Namen des Rates
Der Präsident
M. LAJČÁK

ANHANG I

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Artikel 1

Außer in hinreichend begründeten dringenden Fällen hat der Bedienstete den Antrag auf Genehmigung einer Teilzeitbeschäftigung mindestens zwei Monate vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitbeschäftigung über den unmittelbaren Vorgesetzten einzureichen.

Unbeschadet der in Artikel 17 und Artikel 45 Absatz 2 Buchstabe e genannten Fälle kann die Genehmigung für mindestens einen Monat bis höchstens drei Jahre erteilt werden.

Die Genehmigung kann zu denselben Bedingungen verlängert werden. Der Bedienstete hat dazu mindestens zwei Monate vor Ablauf des Zeitraums, für den die Genehmigung erteilt worden war, einen Antrag auf Verlängerung zu stellen. Die Teilzeitbeschäftigung darf nicht weniger als die Hälfte der regulären Arbeitszeit betragen.

Eine Teilzeitbeschäftigung beginnt — außer in hinreichend begründeten Fällen — am ersten Tag eines Monats.

Artikel 2

Die Anstellungsbehörde kann die Genehmigung auf Antrag des Bediensteten vor Ablauf des Zeitraums, für den sie erteilt worden ist, zurückziehen. Der Zeitpunkt der Rücknahme der Genehmigung darf höchstens zwei Monate nach dem von dem Bediensteten vorgeschlagenen Zeitpunkt liegen, bzw. vier Monate, wenn die Genehmigung für mehr als ein Jahr erteilt worden ist.

In Ausnahmefällen und im dienstlichen Interesse kann die Anstellungsbehörde die Genehmigung vor Ablauf des Zeitraums, für den sie erteilt worden ist, unter Einhaltung einer zweimonatigen Benachrichtigungsfrist zurückziehen.

Artikel 3

Der Bedienstete hat während des Zeitraums, für den ihm die Genehmigung zur Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung erteilt worden ist, Anspruch auf den Teil seiner Dienstbezüge, der der geleisteten regulären Arbeitszeit entspricht. Die Zulage für unterhaltsberechtigte Kinder, der Grundbetrag der Haushaltszulage und die Erziehungszulage werden jedoch weiterhin in voller Höhe ausgezahlt.

Die Beiträge zur Krankheitsfürsorge werden unter Zugrundelegung des Grundgehalts eines vollzeitlich beschäftigten Bediensteten berechnet. Die Beiträge zur Versorgungsordnung werden unter Zugrundelegung des Grundgehalts eines teilzeitlich beschäftigten Bediensteten berechnet. Der Bedienstete kann beantragen, dass die Beiträge zur Versorgungsordnung unter Zugrundelegung des Grundgehalts eines vollzeitlich beschäftigten Bediensteten im Einklang mit Artikel 90 berechnet werden. Die gemäß Anhang V Artikel 1 des Statuts erworbenen Ansprüche werden proportional zu dem Prozentsatz der geleisteten Beiträge berechnet.

Der Bedienstete darf während der Zeit seiner Teilzeitbeschäftigung keine Überstunden leisten und, abgesehen von einer Tätigkeit in Einklang mit Artikel 17, keiner anderen Erwerbstätigkeit nachgehen.

Artikel 4

Die Anstellungsbehörde kann die Einzelheiten für die Anwendung dieser Bestimmungen festlegen.

ANHANG II

URLAUB

ABSCHNITT 1

Jahresurlaub

Artikel 1

Für das Jahr des Dienstantritts und des Ausscheidens aus dem Dienst besteht ein Anspruch auf Urlaub von zwei Arbeitstagen je vollen Dienstmonat, von zwei Arbeitstagen für den Bruchteil eines Monats bei mehr als fünfzehn Tagen und von einem Arbeitstag bei bis zu fünfzehn Tagen.

Artikel 2

Der Bedienstete kann den Jahresurlaub nach Wunsch zusammenhängend oder in Abschnitten nehmen, wobei die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen sind. Der Urlaub muss jedoch mindestens einen Zeitabschnitt von zwei aufeinander folgenden Wochen umfassen. Neu eingestellte Bedienstete erhalten erst drei Monate nach ihrem Dienstantritt Urlaub; in außergewöhnlichen hinreichend begründeten Fällen kann der Urlaub vor Ablauf dieser Frist bewilligt werden.

Artikel 3

Erkrankt ein Bediensteter während seines Jahresurlaubs und hätte ihn diese Erkrankung, wenn er nicht beurlaubt gewesen wäre, an der Ausübung seines Dienstes gehindert, so verlängert sich der Jahresurlaub um die Tage der Dienstunfähigkeit, die durch ärztliches Zeugnis ordnungsgemäß nachgewiesen wird.

Artikel 4

Hat ein Bediensteter aus Gründen, die nicht auf die Erfordernisse des Dienstes zurückzuführen sind, bis zum Ende des laufenden Kalenderjahrs nur einen Teil seines Jahresurlaubs genommen, so darf die Übertragung des Urlaubsanspruchs auf das folgende Jahr zwölf Urlaubstage nicht überschreiten.

Hat ein Bediensteter bei seinem Ausscheiden aus dem Dienst nur einen Teil seines Jahresurlaubs genommen, so erhält er als Ausgleich für jeden nicht in Anspruch genommenen Urlaubstag einen Betrag in Höhe von einem Dreißigstel seiner monatlichen Dienstbezüge im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienst.

Hat ein Bediensteter bei seinem Ausscheiden aus dem Dienst mehr Jahresurlaub genommen, als ihm zu diesem Zeitpunkt zustand, so wird ein nach Absatz 2 zu berechnender Betrag einbehalten.

Artikel 5

Wird ein Bediensteter aus dienstlichen Gründen aus seinem Jahresurlaub zurückgerufen oder wird eine ihm erteilte Urlaubsgenehmigung aus dienstlichen Gründen widerrufen, so sind ihm die daraus entstehenden ordnungsgemäß nachgewiesenen Kosten zu erstatten und erneut Reisetage zu bewilligen.

ABSCHNITT 2

Dienstbefreiung

Artikel 6

Außer dem Jahresurlaub kann dem Bediensteten auf Antrag Dienstbefreiung gewährt werden. Anspruch auf Dienstbefreiung besteht insbesondere in nachstehenden Fällen und in folgenden Grenzen:

— Eheschließung des Bediensteten: vier Tage;

— Umzug des Bediensteten: bis zu zwei Tagen;

— schwere Erkrankung des Ehegatten: bis zu drei Tagen;

— Tod des Ehegatten: vier Tage;

— schwere Erkrankung eines Verwandten in aufsteigender gerader Linie: bis zu zwei Tagen;

— Tod eines Verwandten in aufsteigender gerader Linie: zwei Tage;

— Eheschließung eines Kindes: zwei Tage;

— Geburt eines Kindes: zehn Tage, die binnen 14 Wochen nach der Geburt zu nehmen sind;

— Geburt eines behinderten oder schwer erkrankten Kindes: 20 Tage, die binnen 14 Wochen nach der Geburt zu nehmen sind;

— Tod der Ehefrau während des Mutterschaftsurlaubs: eine dem verbleibenden Mutterschaftsurlaub entsprechende Zahl von Tagen; ist die Ehefrau keine Bedienstete, so wird die Dauer des verbleibenden Mutterschaftsurlaubs sinngemäß unter Anwendung der Bestimmungen des Artikels 52 berechnet;

— schwere Erkrankung eines Kindes: bis zu zwei Tagen;

— sehr schwere Erkrankung eines Kindes — durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen — oder Krankenhausaufenthalt eines bis zu 12 Jahre alten Kindes: bis zu fünf Tagen;

— Tod eines Kindes: vier Tage;

— Adoption eines Kindes: 20 Wochen, bei Adoption eines behinderten Kindes bis zu 24 Wochen:

  Für jedes adoptierte Kind besteht nur einmal Anspruch auf Dienstbefreiung, den sich die Adoptiveltern teilen können, wenn beide Elternteile Bedienstete sind. Die Dienstbefreiung wird nur gewährt, wenn der Ehegatte des Bediensteten zumindest halbzeitlich erwerbstätig ist. Ist der Ehegatte nicht bei einem Organ der Union beschäftigt und wird ihm eine vergleichbare Dienstbefreiung gewährt, wird vom Anspruch des Bediensteten eine entsprechende Zahl von Tagen abgezogen.

  Die Anstellungsbehörde kann erforderlichenfalls eine zusätzliche Dienstbefreiung in Fällen gewähren, in denen gemäß den Rechtsvorschriften des Landes, in dem das Adoptionsverfahren stattfindet und das nicht das Land der dienstlichen Verwendung des adoptierenden Bediensteten ist, die Anwesenheit eines oder beider Adoptivelternteile verlangt wird.

  Eine Dienstbefreiung von zehn Tagen wird gewährt, wenn der Bedienstete nicht in den Genuss der vollen Dienstbefreiung von 20 bzw. 24 Wochen entsprechend dem ersten Satz dieses Gedankenstrichs kommt; diese zusätzliche Dienstbefreiung wird für jedes adoptierte Kind nur einmal gewährt.

Außerdem kann die Agentur innerhalb der Grenzen des Programms für berufliche Fortbildung, das die Agentur in Anwendung des Artikels 30 festgelegt hat, Dienstbefreiung für berufliche Fortbildung gewähren.

Eine Dienstbefreiung kann Bediensteten ausnahmsweise auch wegen außergewöhnlicher Arbeit gewährt werden, die über die normalen Pflichten eines Bediensteten hinausgeht. Diese Dienstbefreiung wird spätestens drei Monate nach der Entscheidung der Anstellungsbehörde über den Ausnahmecharakter der Arbeit des Bediensteten gewährt.

Im Sinne dieses Artikels wird der unverheiratete Lebenspartner eines Bediensteten wie ein Ehegatte behandelt, wenn die ersten drei Voraussetzungen nach Anhang IV Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe c erfüllt sind.

Bei den in diesem Abschnitt vorgesehenen Dienstbefreiungen wird die etwaige Zahl der Reisetage unter Berücksichtigung der jeweiligen Erfordernisse durch besondere Verfügung festgelegt.

ABSCHNITT 3

Reisetage

Artikel 7

Bedienstete, die Anspruch auf die Auslands- oder Expatriierungszulage haben, haben zum Zweck der Reise in den Herkunftsstaat Anspruch auf zweieinhalb Tage zusätzlichen Urlaub pro Jahr.

ANHANG III

AUSGLEICH UND VERGÜTUNG FÜR ÜBERSTUNDEN

Artikel 1

Die Bediensteten der Besoldungsgruppen AST 1 bis AST 4 haben nach Maßgabe des Artikels 48 Anspruch darauf, dass die von ihnen geleisteten Überstunden wie folgt durch Freizeit abgegolten oder vergütet werden:

a) Für jede Überstunde ist als Ausgleich eineinhalb Stunden Freizeit zu gewähren; wurde die Überstunde jedoch zwischen 22 Uhr und 7 Uhr oder an einem Sonn- und Feiertag geleistet, so sind als Ausgleich zwei Stunden Freizeit zu gewähren; Freizeit als Überstundenausgleich wird unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse und der Wünsche des Bediensteten gewährt.

b) Ist es aus dienstlichen Gründen nicht möglich gewesen, die Überstunden innerhalb eines Monats nach Ablauf des Monats, in dem sie geleistet worden sind, durch Dienstbefreiung abzugelten, so gewährt die Anstellungsbehörde eine Vergütung der nicht durch Freizeit abgegoltenen Überstunden in Höhe von 0,56 % des Monatsgrundgehalts für jede Überstunde anhand der unter Buchstabe a getroffenen Regelung.

c) Ein Ausgleich oder eine Vergütung für Überstunden wird nur dann gewährt, wenn die zusätzliche Dienstleistung länger als 30 Minuten gedauert hat.

Artikel 2

Fahrzeiten bei Dienstreisen gelten nicht als Überstunden im Sinne dieses Anhangs. Arbeitsstunden, die am Dienstreiseort über die normale Arbeitszeit hinaus geleistet werden, können durch Verfügung der Anstellungsbehörde durch Freizeit abgegolten oder gegebenenfalls vergütet werden.

Artikel 3

Abweichend von den Artikeln 1 und 2 können Überstunden, die von bestimmten unter besonderen Bedingungen arbeitenden Gruppen von Bediensteten der Besoldungsgruppen AST 1 bis AST 4 geleistet werden, durch eine Pauschalzulage vergütet werden; die Höhe dieser Zulage sowie Voraussetzungen und Verfahren für ihre Gewährung werden von der Anstellungsbehörde nach Anhörung der Personalvertretung festgelegt.

ANHANG IV

VORSCHRIFTEN ÜBER DIENSTBEZÜGE UND KOSTENERSTATTUNGEN

ABSCHNITT 1

Familienzulagen

Artikel 1

(1) Die Haushaltszulage besteht aus einem Grundbetrag von EUR 171,88 zuzüglich 2 % des Grundgehalts des Bediensteten.

(2) Anspruch auf die Haushaltszulage hat:

a) der verheiratete Bedienstete;

b) der verwitwete, geschiedene, rechtswirksam getrennt lebende oder ledige Bedienstete, der ein oder mehrere unterhaltsberechtigte Kinder im Sinne des Artikels 2 Absätze 2 und 3 hat;

c) der Bedienstete, der als fester Partner in einer nicht ehelichen Lebensgemeinschaft eingetragen ist, sofern

   i) das Paar eine von einem Mitgliedstaat oder einer zuständigen Behörde eines Mitgliedstaats anerkannte Urkunde vorlegt, das die nicht eheliche Lebensgemeinschaft bescheinigt,

   ii) kein Partner in einer ehelichen oder einer anderen nicht ehelichen Lebensgemeinschaft lebt,

   iii) zwischen den Partnern keines der folgenden Verwandtschaftsverhältnisse besteht: Elternteil, Kind, Großelternteil, Enkel, Bruder, Schwester, Tante, Onkel, Neffe, Nichte, Schwiegersohn, Schwiegertochter,

   iv) das Paar nicht in einem Mitgliedstaat eine gesetzliche Ehe schließen kann; für die Zwecke dieser Ziffer gilt, dass ein Paar dann eine gesetzliche Ehe schließen kann, wenn beide Partner alle nach dem Recht eines Mitgliedstaats notwendigen Bedingungen für die Eheschließung eines solchen Paares erfüllen;

d) auf Grund einer besonderen, mit Gründen versehenen und auf beweiskräftige Unterlagen gestützten Verfügung der Anstellungsbehörde: der Bedienstete, der die Voraussetzungen nach den Buchstaben a, b und c zwar nicht erfüllt, jedoch tatsächlich die Lasten eines Familienvorstands zu tragen hat.

(3) Übt der Ehegatte eines Bediensteten, der Anspruch auf die Haushaltszulage hat, eine berufliche Erwerbstätigkeit aus und überschreiten die Einkünfte aus dieser Tätigkeit vor Abzug der Steuern das Jahresgehalt eines Bediensteten der Besoldungsgruppe 3 Dienstaltersstufe 2 unter Berücksichtigung des Berichtigungskoeffizienten, der für das Land, in dem der Ehegatte seine berufliche Tätigkeit ausübt, festgesetzt ist, so wird diese Zulage nicht gewährt, soweit durch besondere Verfügung der Anstellungsbehörde nicht etwas anderes bestimmt wird. Der Anspruch auf die Zulage bleibt jedoch erhalten, wenn ein oder mehrere unterhaltsberechtigte Kinder vorhanden sind.

(4) Haben Ehegatten, die im Dienst der Agentur stehen, nach den Absätzen 1, 2 und 3 Anspruch auf die Zulage, so steht diese Zulage nur dem Ehegatten zu, der das höhere Grundgehalt bezieht.

(5) Wenn ein Bediensteter lediglich gemäß Absatz 2 Buchstabe b Anspruch auf die Haushaltszulage hat und das Sorgerecht für seine im Sinne des Artikels 2 Absätze 2 und 3 unterhaltsberechtigten Kinder durch Gesetz oder durch Beschluss eines Gerichts bzw. der zuständigen Verwaltungsbehörde einer anderen Person übertragen wurde, wird die Haushaltszulage für Rechnung und im Namen des Bediensteten an diese Person gezahlt. Bei volljährigen unterhaltsberechtigten Kindern wird diese Voraussetzung als erfüllt angesehen, falls diese ihren gewöhnlichen Aufenthalt bei dem anderen Elternteil nehmen.

Wurde das Sorgerecht für die Kinder des Bediensteten jedoch mehreren Personen übertragen, so wird die Haushaltszulage auf diese Personen anteilmäßig nach der Zahl der Kinder, für die sie das Sorgerecht haben, aufgeteilt.

Hat die Person, an die die dem Bediensteten zustehende Haushaltszulage nach den vorstehenden Bestimmungen gezahlt werden muss, als Bediensteter selbst Anspruch auf diese Zulage, so wird ihr lediglich der jeweils höhere Betrag gezahlt.

Artikel 2

(1) Der Bedienstete erhält nach Maßgabe der Absätze 2 und 3 für jedes unterhaltsberechtigte Kind eine Kinderzulage von monatlich EUR 375,59.

(2) Als unterhaltsberechtigtes Kind gilt das eheliche, das uneheliche oder das an Kindes statt angenommene Kind des Bediensteten oder seines Ehegatten, wenn es von dem Bediensteten tatsächlich unterhalten wird.

Das Gleiche gilt für das Kind, für das ein Adoptionsantrag gestellt und für das das Adoptionsverfahren eingeleitet worden ist.

Ein Kind, zu dessen Unterhalt ein Bediensteter aufgrund einer gerichtlichen Verfügung verpflichtet ist, die auf den Rechtsvorschriften des betreffenden Mitgliedstaats zum Schutze von Minderjährigen beruht, wird dem unterhaltsberechtigten Kind gleichgestellt.

Der Betrag gemäß Absatz 1 wird bei jeder Überprüfung des Besoldungsniveaus gemäß Artikel 60 überprüft.

(3) Die Zulage wird gewährt:

a) ohne weiteres für ein Kind unter achtzehn Jahren;

b) auf begründeten Antrag des Bediensteten für ein Kind von 18 bis 26 Jahren, das sich in Schul- oder Berufsausbildung befindet.

(4) Dem unterhaltsberechtigten Kind kann ausnahmsweise durch besondere mit Gründen versehene und auf beweiskräftige Unterlagen gestützte Verfügung der Anstellungsbehörde jede Person gleichgestellt werden, der gegenüber der Bedienstete gesetzlich zum Unterhalt verpflichtet ist und deren Unterhalt ihn mit erheblichen Ausgaben belastet.

(5) Diese Zulage wird ohne Rücksicht auf das Alter des Kindes weitergezahlt, wenn es dauernd gebrechlich ist oder an einer schweren Krankheit leidet, die es ihm unmöglich macht, seinen Lebensunterhalt zu bestreiten; dies gilt für die gesamte Dauer der Krankheit oder des Gebrechens.

(6) Für ein unterhaltsberechtigtes Kind im Sinne dieses Artikels wird die Kinderzulage nur einmal gewährt.

(7) Wird das Sorgerecht für ein im Sinne der Absätze 2 und 3 unterhaltsberechtigtes Kind aufgrund gesetzlicher Vorschriften oder durch Beschluss eines Gerichts bzw. der zuständigen Verwaltungsbehörde einer anderen Person übertragen, so wird die Zulage für Rechnung und im Namen des Bediensteten an diese Person gezahlt.

Artikel 3

(1) Der Bedienstete erhält unter den Voraussetzungen der allgemeinen Durchführungsbestimmungen für jedes mindestens fünf Jahre alte unterhaltsberechtigte Kind im Sinne des Artikels 2 Absatz 2 dieses Anhangs, das regelmäßig und vollzeitlich eine gebührenpflichtige Primar- oder Sekundarschule bzw. eine Hochschule besucht, eine Erziehungszulage in Höhe der ihm durch den Schulbesuch entstandenen Kosten bis zu einem monatlichen Höchstbetrag von EUR 254,83. Die Bedingung, dass das unterhaltsberechtigte Kind eine gebührenpflichtige Lehranstalt besucht, gilt jedoch nicht für die Erstattung der Schülerbeförderungskosten.

Der Anspruch auf die Zulage entsteht mit dem ersten Tag des Monats, in dem das Kind zum ersten Mal eine Grundschule besucht, und erlischt mit dem Ende des Monats, in dem das Kind seine Ausbildung abschließt bzw. mit dem Ende des Monates, in dem es das 26. Lebensjahr vollendet, je nachdem welches der beiden Ereignisse früher eintritt.

Der in Unterabsatz 1 genannte Höchstbetrag erhöht sich bis auf das Doppelte für:

— einen Bediensteten, dessen Dienstort mindestens 50 km entfernt ist

von einer Europäischen Schule oder

von einer Schule seiner Muttersprache, die das Kind aus zwingenden pädagogischen und ordnungsmäßig nachgewiesenen Gründen besucht;

— einen Bediensteten, dessen Dienstort mindestens 50 km von einer Hochschule des Landes seiner Staatsangehörigkeit und seiner Sprache entfernt ist, sofern das Kind tatsächlich eine Hochschule besucht, die mindestens 50 km vom Ort der dienstlichen Verwendung entfernt ist, und der Bedienstete die Auslandszulage erhält; die letztgenannte Voraussetzung entfällt, wenn es im Land der Staatsangehörigkeit des Bediensteten eine derartige Lehranstalt nicht gibt oder wenn das Kind eine Hochschule in einem anderen Land als dem Land der dienstlichen Verwendung des Bediensteten besucht;

— die nicht im aktiven Dienst stehenden Anspruchsberechtigten unter denselben Voraussetzungen wie im ersten und zweiten Gedankenstrich unter Berücksichtigung des Wohnortes an Stelle des Dienstortes.

Zahlungen nach Unterabsatz 3 setzen nicht voraus, dass für die besuchte Schule Unterrichtsgebühren zu zahlen sind.

Wird das Sorgerecht für das Kind, das Anspruch auf die Erziehungszulage hat, auf Grund gesetzlicher Vorschriften oder durch Beschluss eines Gerichts bzw. der zuständigen Verwaltungsbehörde einer anderen Person übertragen, so wird die Erziehungszulage für Rechnung und im Namen des Bediensteten an diese Person gezahlt. In diesem Fall wird die in Unterabsatz 3 genannte Entfernung von mindestens 50 km vom Wohnort der Person an gerechnet, die das Sorgerecht hat.

(2) Für jedes unterhaltsberechtigte Kind im Sinne des Artikels 2 Absatz 2 dieses Anhangs, das unter fünf Jahre alt ist oder noch nicht regelmäßig und vollzeitlich eine Primar- oder Sekundarschule besucht, beträgt diese Zulage EUR 91,75 pro Monat.

Der Betrag wird bei jeder Überprüfung des Besoldungsniveaus gemäß Artikel 60 überprüft.

ABSCHNITT 2

Auslandszulage

Artikel 4

(1) Eine Auslandszulage in Höhe von 16 % des Gesamtbetrags des Grundgehalts sowie der Haushaltszulage und der Zulage für unterhaltsberechtigte Kinder, die dem Bediensteten gezahlt werden, wird gewährt

a) Bediensteten, die

— die Staatsangehörigkeit des Staates, in dessen Hoheitsgebiet sie ihre Tätigkeit ausüben, nicht besitzen und

— nicht besessen haben und während eines sechs Monate vor ihrem Dienstantritt ablaufenden Zeitraums von fünf Jahren in dem europäischen Hoheitsgebiet des genannten Staates weder ihre ständige hauptberufliche Tätigkeit ausgeübt noch ihren ständigen Wohnsitz gehabt haben. Bei Anwendung dieser Vorschrift bleibt die Lage unberücksichtigt, die sich aus dem Dienst für einen anderen Staat oder eine internationale Organisation ergibt;

b) Bediensteten, die die Staatsangehörigkeit des Staates, in dessen Hoheitsgebiet sie ihre Tätigkeit ausüben, besitzen oder besessen haben, jedoch während eines bei ihrem Dienstantritt ablaufenden Zeitraums von zehn Jahren aus einem anderen Grund als der Ausübung einer Tätigkeit in einer Dienststelle eines Staates oder in einer internationalen Organisation ihren ständigen Wohnsitz nicht in dem europäischen Hoheitsgebiet des genannten Staates hatten.

Die Auslandszulage beträgt mindestens 509,43 EUR monatlich.

(2) Bedienstete, die die Staatsangehörigkeit des Staates, in dessen Hoheitsgebiet der Ort ihrer dienstlichen Verwendung liegt, nicht besitzen und nicht besessen haben, jedoch die Bedingungen nach Absatz 1 nicht erfüllen, haben Anspruch auf eine Expatriierungszulage, die gleich dem vierten Teil der Auslandszulage ist.

(3) Für die Anwendung der Absätze 1 und 2 wird der Bedienstete, der durch Heirat von Amts wegen ohne Möglichkeit eines Verzichts die Staatsangehörigkeit des Staates erworben hat, in dessen Hoheitsgebiet der Dienstort liegt, dem in Absatz 1 Buchstabe a erster Gedankenstrich erwähnten Bediensteten gleichgestellt.

ABSCHNITT 3

Kostenerstattung

A. EINRICHTUNGSBEIHILFE

Artikel 5

(1) Ein fest angestellter Bediensteter, der nachweislich seinen Wohnsitz verlegen musste, um den Verpflichtungen nach Artikel 23 nachzukommen, hat Anspruch auf eine Einrichtungsbeihilfe; sie beträgt bei Bediensteten, die Anspruch auf die Haushaltszulage haben, zwei Monatsgrundgehälter und bei Bediensteten, die keinen Anspruch auf die Haushaltszulage haben, ein Monatsgrundgehalt.

Haben beide Ehegatten als Bedienstete Anspruch auf Einrichtungsbeihilfe, so steht diese nur dem Ehegatten zu, der das höhere Grundgehalt bezieht.

Auf die Einrichtungsbeihilfe wird der Berichtigungskoeffizient angewandt, der für den Dienstort des Bediensteten gilt.

(2) Ein Bediensteter, der infolge einer Verwendung an einem neuen Dienstort in Erfüllung der Pflichten nach Artikel 23 seinen Wohnsitz wechseln muss, hat Anspruch auf eine Einrichtungsbeihilfe in gleicher Höhe.

(3) Die Einrichtungsbeihilfe wird nach dem Personenstand und dem Grundgehalt des Bediensteten am Tag seiner Ernennung oder der anderweitigen dienstlichen Verwendung berechnet.

Die Einrichtungsbeihilfe wird auf Grund von Unterlagen gezahlt, aus denen hervorgeht, dass der Bedienstete — und, wenn er Anspruch auf die Haushaltszulage hat, auch seine Familie — am Ort der dienstlichen Verwendung Wohnung genommen hat.

(4) Nimmt ein Bediensteter, der Anspruch auf die Haushaltszulage hat, ohne seine Familie am Ort seiner dienstlichen Verwendung Wohnung, so erhält er nur die Hälfte der Beihilfe, auf die er sonst Anspruch hätte; die zweite Hälfte wird ihm gezahlt, wenn seine Familie am Ort seiner dienstlichen Verwendung Wohnung nimmt und hierbei die in Artikel 9 Absatz 3 vorgesehenen Fristen eingehalten werden. Wird der Bedienstete, bevor seine Familie am Ort seiner dienstlichen Verwendung Wohnung genommen hat, am Wohnsitz seiner Familie dienstlich verwendet, so erwirbt er dadurch keinen Anspruch auf eine Einrichtungsbeihilfe.

(5) Ein fest angestellter Bediensteter, der die Einrichtungsbeihilfe erhalten hat und vor Ablauf einer Frist von zwei Jahren nach dem Tage seines Dienstantritts auf eigenen Wunsch aus dem Dienst der Agentur ausscheidet, muss bei seinem Ausscheiden die erhaltene Beihilfe anteilmäßig im Verhältnis der noch verbleibenden Frist zurückzahlen.

(6) Der Bedienstete, der Anspruch auf die Einrichtungsbeihilfe hat, muss Beihilfen gleicher Art angeben, die er anderweitig erhält; diese werden von der in diesem Artikel vorgesehenen Beihilfe abgezogen.

B. WIEDEREINRICHTUNGSBEIHILFE

Artikel 6

(1) Beim endgültigen Ausscheiden aus dem Dienst hat der fest angestellte Bedienstete, der nachweislich den Wohnsitz gewechselt hat, Anspruch auf eine Wiedereinrichtungsbeihilfe, sofern er mindestens vier Dienstjahre abgeleistet hat und in seiner neuen Stelle nicht eine Beihilfe gleicher Art erhält; sie beträgt bei einem Bediensteten, der Anspruch auf die Haushaltszulage hat, zwei Monatsgrundgehälter und bei einem Bediensteten, der keinen Anspruch auf diese Zulage hat, ein Monatsgrundgehalt. Haben beide Ehegatten als Bedienstete Anspruch auf die Wiedereinrichtungsbeihilfe, so steht diese nur dem Ehegatten zu, der das höhere Grundgehalt bezieht.

Bei Berechnung dieser Frist werden die Jahre berücksichtigt, die der Bedienstete in den folgenden dienstrechtlichen Stellungen verbracht hat: aktiver Dienst, Beurlaubung zum Wehrdienst, Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen.

Auf die Wiedereinrichtungsbeihilfe ist der Berichtigungskoeffizient anzuwenden, der am letzten Dienstort des Bediensteten gilt.

(2) Beim Tode eines fest angestellten Bediensteten wird die Wiedereinrichtungsbeihilfe an den überlebenden Ehegatten, andernfalls an die nach Artikel 2 unterhaltsberechtigten Personen gezahlt, wobei die Bedingung nach Absatz 1 in Bezug auf die Dienstjahre nicht erfüllt zu sein braucht.

(3) Die Wiedereinrichtungsbeihilfe wird nach dem Personenstand und dem Grundgehalt des Bediensteten am Tag seines endgültigen Ausscheidens aus dem Dienst berechnet.

(4) Die Wiedereinrichtungsbeihilfe wird gezahlt, wenn nachgewiesen ist, dass der Bedienstete und seine Familie an einem Ort Wohnung genommen haben, der von dem Ort seiner dienstlichen Verwendung mindestens 70 km entfernt ist; ist der Bedienstete verstorben, so muss seine Familie unter den gleichen Voraussetzungen Wohnung genommen haben.

Der Bedienstete muss spätestens innerhalb von drei Jahren nach dem Ausscheiden, die Familie eines verstorbenen Bediensteten spätestens innerhalb von drei Jahren nach dem Tode des Bediensteten übersiedelt sein.

Dem Anspruchsberechtigten kann der Fristablauf nicht entgegengehalten werden, wenn er nachweisen kann, dass er von diesen Vorschriften keine Kenntnis hatte.

C. REISEKOSTEN

Artikel 7

(1) Der Bedienstete hat in folgenden Fällen für sich, seinen Ehegatten und die unterhaltsberechtigten Personen, die tatsächlich mit ihm in häuslicher Gemeinschaft leben, Anspruch auf eine Pauschalvergütung der Reisekosten:

a) bei Dienstantritt: vom Ort der Einberufung bis zum Ort der dienstlichen Verwendung;

b) beim endgültigen Ausscheiden aus dem Dienst nach Artikel 96: vom Ort der dienstlichen Verwendung zu dem Herkunftsort nach Absatz 3 dieses Artikels;

c) bei jeder Versetzung, die eine Änderung des Ortes der dienstlichen Verwendung zur Folge hat.

Beim Tode eines Bediensteten haben der überlebende Ehegatte und die unterhaltsberechtigten Personen unter den gleichen Bedingungen Anspruch auf die Pauschalvergütung.

Reisekosten für Kinder, die während des gesamten Kalenderjahres weniger als zwei Jahre alt sind, werden nicht erstattet.

(2) Der Pauschalvergütung liegt eine anhand der geografischen Entfernung zwischen den in Absatz 1 genannten Orten berechnete Kilometervergütung zugrunde.

Die Kilometervergütung beträgt:

— 0 EUR pro km für eine Entfernung von 0 bis 200 km

— 0,1895 EUR pro km für eine Entfernung von 201 bis 1 000 km

— 0,3158 EUR pro km für eine Entfernung von 1 001 bis 2 000 km

— 0,1895 EUR pro km für eine Entfernung von 2 001 bis 3 000 km

— 0,0631 EUR pro km für eine Entfernung von 3 001 bis 4 000 km

— 0,0305 EUR pro km für eine Entfernung von 4 001 bis 10 000 km

— 0 EUR pro km für eine Entfernung von mehr als 10 000 km.

Die vorstehende Kilometervergütung wird ergänzt durch einen Pauschalbetrag in Höhe von

— 94,74 EUR bei einer Entfernung von mindestens 600 km und höchstens 1 200 km zwischen den in Absatz 1 genannten Orten,

— 189,46 EUR bei einer Entfernung von über 1 200 km zwischen den in Absatz 1 genannten Orten.

Die Kilometervergütung und die vorgenannten Pauschalbeträge werden jährlich entsprechend der Angleichung der Bezüge aktualisiert.

Der Herkunftsort des Bediensteten wird bei seinem Dienstantritt grundsätzlich unter Berücksichtigung des Ortes, von dem aus er einberufen worden ist, oder — auf ausdrücklichen und begründeten Antrag — unter Berücksichtigung des Mittelpunkts seiner Lebensinteressen festgestellt. Diese Feststellung kann im Laufe der Amtszeit des Bediensteten und anlässlich seines Ausscheidens aus dem Dienst durch eine besondere Verfügung der Anstellungsbehörde geändert werden. Diese Verfügung darf während der Amtszeit des Bediensteten jedoch nur in Ausnahmefällen und bei Vorlage von Unterlagen getroffen werden, durch die der Antrag des Bediensteten ordnungsgemäß belegt wird. Bei einer solchen Änderung darf ein Ort außerhalb der Hoheitsgebiete der Mitgliedstaaten, der in Anhang II zum Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union erwähnten Länder und Hoheitsgebiete und der Hoheitsgebiete der Mitgliedstaaten der Europäischen Freihandelsassoziation jedoch nicht als Mittelpunkt der Lebensinteressen anerkannt werden.

Artikel 8

(1) Bedienstete, die Anspruch auf die Auslands- oder Expatriierungszulage haben, haben innerhalb der in Absatz 2 festgelegten Grenzen für sich und, soweit sie Anspruch auf die Haushaltszulage haben, für ihren Ehegatten und die unterhaltsberechtigten Personen im Sinne des Artikels 2 einmal jährlich Anspruch auf eine Pauschalvergütung der Reisekosten vom Dienstort zum Herkunftsort gemäß Artikel 7.

Sind beide Ehegatten Bedienstete der Agentur, so hat jeder von ihnen nach den vorstehenden Bestimmungen für sich und für die unterhaltsberechtigten Personen Anspruch auf die Pauschalvergütung der Reisekosten; jeder unterhaltsberechtigten Person wird die Zahlung nur einmal gewährt. Für die unterhaltsberechtigten Kinder wird bei der Berechnung der Vergütung auf entsprechenden Antrag der Ehegatten der Herkunftsort eines der beiden Ehegatten zugrunde gelegt.

Erwirbt der Bedienstete während des laufenden Jahres durch Eheschließung den Anspruch auf die Haushaltszulage, so werden die dem Ehegatten zustehenden Reisekosten anteilig im Verhältnis zu dem Zeitraum berechnet, der zwischen der Eheschließung und dem Jahresende liegt.

Bei Änderungen der Berechnungsgrundlage auf Grund von Veränderungen des Familienstands, die nach dem Zahlungstermin für die betreffenden Beträge eingetreten sind, braucht der Empfänger keine Rückzahlung zu leisten.

Reisekosten für Kinder, die während des gesamten Kalenderjahres weniger als zwei Jahre alt sind, werden nicht erstattet.

(2) Der Pauschalvergütung liegt eine anhand der geografischen Entfernung in Kilometern vom Dienstort zum Herkunftsort berechnete Vergütung zugrunde.

Liegt der nach Artikel 7 definierte Herkunftsort außerhalb der Hoheitsgebiete der Mitgliedstaaten sowie außerhalb der in Anhang II zum Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union erwähnten Länder und Hoheitsgebiete und der Hoheitsgebiete der Mitgliedstaaten der Europäischen Freihandelsassoziation, so liegt der Pauschalvergütung eine anhand der geografischen Entfernung zwischen dem Dienstort des Bediensteten und der Hauptstadt des Mitgliedstaats, dessen Staatsangehörigkeit er besitzt, berechnete Kilometervergütung zugrunde. Bedienstete, deren Herkunftsort außerhalb der Hoheitsgebiete der Mitgliedstaaten sowie außerhalb der in Anhang II zum Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union erwähnten Länder und Hoheitsgebiete und der Hoheitsgebiete der Mitgliedstaaten der Europäischen Freihandelsassoziation liegt, und die nicht die Staatsangehörigkeit eines der Mitgliedstaaten besitzen, haben keinen Anspruch auf die Pauschalvergütung.

Die Kilometervergütung beträgt:

— 0 EUR pro km für eine Entfernung von 0 bis 200 km

— 0,3820 EUR pro km für eine Entfernung von 201 bis 1 000 km

— 0,6367 EUR pro km für eine Entfernung von 1 001 bis 2 000 km

— 0,3820 EUR pro km für eine Entfernung von 2 001 bis 3 000 km

— 0,1272 EUR pro km für eine Entfernung von 3 001 bis 4 000 km

— 0,0614 EUR pro km für eine Entfernung von 4 001 bis 10 000 km

— 0 EUR pro km für eine Entfernung von mehr als 10 000 km.

Die vorstehende Kilometervergütung wird ergänzt durch einen zusätzlichen Pauschalbetrag in Höhe von

— 191,00 EUR bei einer Entfernung von mindestens 725 und weniger als 1 450 Bahnkilometern zwischen dem Dienstort und dem Herkunftsort;

— 381,96 EUR bei einer Entfernung von 1 450 Bahnkilometern oder mehr zwischen dem Dienstort und dem Herkunftsort.

Die Kilometervergütung und die vorgenannten Pauschalbeträge werden jährlich entsprechend der Angleichung der Bezüge aktualisiert.

(3) Scheidet ein fest angestellter Bediensteter während eines Kalenderjahrs aus anderen Gründen als durch Tod aus dem Amt aus oder erhält er einen Urlaub aus persönlichen Gründen, so hat er, sofern er während des Jahres weniger als neun Monate im Dienst der Organe der Europäischen Union tätig war, lediglich Anspruch auf einen Teil der in den Absätzen 1 und 2 genannten Pauschalvergütung, die anteilig im Verhältnis zu der im aktiven Dienst verbrachten Zeit berechnet wird.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten für Bedienstete, bei denen der Dienstort innerhalb des Hoheitsgebiets der Mitgliedstaaten liegt. Bedienstete, bei denen der Dienstort außerhalb des Hoheitsgebiets der Mitgliedstaaten liegt, haben einmal je Kalenderjahr für sich selbst und, sofern sie Anspruch auf die Haushaltszulage haben, für ihren Ehegatten und die unterhaltsberechtigten Personen im Sinne von Artikel 2 Anspruch auf eine Pauschalvergütung für die Reise zum Herkunftsort oder bis zur Höhe dieser Kosten auf Erstattung der Kosten für die Reise nach einem anderen Ort. Für den Fall, dass der Ehegatte und die unterhaltsberechtigten Personen im Sinne von Artikel 2 Absatz 2 ihren Wohnsitz nicht am Dienstort des Bediensteten haben, haben sie einmal je Kalenderjahr Anspruch auf die Erstattung der Kosten für die Reise vom Herkunftsort zum Dienstort oder bis zur Höhe dieser Kosten auf Erstattung der Kosten für die Reise nach einem anderen Ort.

Der Pauschalvergütung liegen die Kosten für eine Flugreise in der Economy-Klasse zugrunde.

D. UMZUGSKOSTEN

Artikel 9

(1) Im Rahmen von Obergrenzen werden Bediensteten, die nach Artikel 23 bei Dienstantritt oder bei einer Versetzung zur Verlegung ihres Wohnsitzes verpflichtet sind, die für den Umzug der persönlichen beweglichen Habe verauslagten Beträge einschließlich der Versicherungskosten zur Deckung einfacher Risiken (Bruch, Diebstahl, Feuer) erstattet, sofern ihnen diese Beträge nicht anderweitig ersetzt werden.

Bei den Höchstbeträgen sind die familiäre Situation des Bediensteten und die durchschnittlichen Umzugskosten sowie damit verbundene Versicherungen zu berücksichtigen.

Die Anstellungsbehörde jedes einzelnen Organs erlässt allgemeine Durchführungsbestimmungen zu diesem Absatz.

(2) Beim Ausscheiden aus dem Dienst oder beim Tod des Bediensteten werden die Kosten für den Umzug vom Ort seiner dienstlichen Verwendung bis zu seinem Herkunftsort innerhalb der in Absatz 1 festgelegten Grenzen erstattet. War der verstorbene Bedienstete unverheiratet, so werden diese Kosten seinen Rechtsnachfolgern erstattet.

(3) Der Umzug eines Bediensteten muss innerhalb eines Jahres nach Ablauf seiner Probezeit durchgeführt werden. Beim endgültigen Ausscheiden aus dem Dienst muss der Umzug innerhalb der in Artikel 6 Absatz 4 Unterabsatz 2 vorgesehenen Frist von drei Jahren durchgeführt werden. Kosten für nach Ablauf der genannten Fristen durchgeführte Umzüge werden nur in Ausnahmefällen und auf Grund einer besonderen Verfügung der Anstellungsbehörde erstattet.

E. TAGEGELD

Artikel 10

(1) Weist ein Bediensteter nach, dass er seinen Wohnsitz ändern muss, um seinen Verpflichtungen aus Artikel 23 nachzukommen, so hat er für die in Absatz 2 des vorliegenden Artikels bestimmte Dauer je Kalendertag Anspruch auf ein Tagegeld in Höhe von

39,48 EUR im Falle von Bediensteten, die Anspruch auf die Haushaltszulage haben,

31,83 EUR im Falle von Bediensteten, die keinen Anspruch auf die Haushaltszulage haben.

Die vorgenannten Beträge werden bei jeder Überprüfung des Besoldungsniveaus gemäß Artikel 60 überprüft.

(2) Die Dauer der Gewährung des Tagegeldes wird wie folgt festgesetzt:

a) für einen Bediensteten, der keinen Anspruch auf die Haushaltszulage hat: 120 Tage;

b) für einen Bediensteten, der Anspruch auf die Haushaltszulage hat: 180 Tage oder, falls es sich um einen Bediensteten auf Probe handelt, bis zu einem Monat nach Ablauf der Probezeit.

Haben beide Ehegatten als Bedienstete Anspruch auf das Tagegeld, so ist die in Buchstabe b vorgesehene Dauer der Gewährung auf den Ehegatten anzuwenden, der das höhere Grundgehalt bezieht. Auf den anderen Ehegatten ist die in Buchstabe a vorgesehene Dauer der Gewährung anzuwenden.

Das Tagegeld wird auf keinen Fall über den Zeitpunkt hinaus gewährt, zu dem der Bedienstete umgezogen ist, um seinen Verpflichtungen aus Artikel 23 nachzukommen.

F. DIENSTREISEKOSTEN

Artikel 11

(1) Ein Bediensteter, der auf Grund eines Dienstreiseauftrags eine Dienstreise ausführt, hat gemäß den nachstehenden Vorschriften Anspruch auf Erstattung der Fahrkosten und auf Tagegelder.

(2) In dem Dienstreiseauftrag ist insbesondere die voraussichtliche Dauer der Dienstreise festzusetzen, die bei der Berechnung des Vorschusses zugrunde zu legen ist, den der mit der Dienstreise beauftragte Bedienstete je nach Höhe der vorgesehenen Tagegelder erhalten kann. Der Vorschuss wird, soweit nicht etwas anderes bestimmt wird, nicht gezahlt, wenn die Reise voraussichtlich nicht länger als 24 Stunden dauert und innerhalb eines Landes stattfindet, in dem die gleiche Währung Geltung hat wie am Ort der dienstlichen Verwendung des Bediensteten.

(3) Außer in Sonderfällen, die durch besondere Verfügung festzulegen sind und wozu insbesondere der Rückruf aus dem Urlaub gehört, wird der Erstattung der Dienstreisekosten der niedrigstmögliche Tarif für die Fahrten zwischen dem Dienstort und dem Zielort der Dienstreise zugrunde gelegt, sofern dies den Bediensteten nicht verpflichtet, seinen Aufenthalt vor Ort wesentlich zu verlängern.

Artikel 12

(1) Eisenbahn

Die Fahrkosten für Dienstreisen mit der Eisenbahn werden gegen Vorlage entsprechender Belege auf der Grundlage des Fahrpreises der ersten Klasse für den kürzesten Reiseweg zwischen dem Dienstort und dem Zielort der Dienstreise erstattet.

(2) Flugzeug

Beträgt die Entfernung für die Hin- und Rückreise mit der Bahn 800 km oder mehr, so wird dem Bediensteten gestattet, das Flugzeug zu benutzen.

(3) Schiff

Bei Schiffsreisen werden die zu benutzende Klasse sowie die Aufpreise für Kabinen von Fall zu Fall je nach Dauer und Kosten der Reise von der Anstellungsbehörde bestimmt.

(4) Personenkraftwagen

Die entsprechenden Fahrkosten werden ausgehend vom Eisenbahnfahrpreis nach Absatz 1 pauschal unter Ausschluss jeglichen Zuschlags erstattet.

Die Anstellungsbehörde kann jedoch einem Bediensteten, der Dienstreisen unter besonderen Umständen ausführt, statt der vorgenannten pauschalen Erstattung der Fahrkosten eine Vergütung nach zurückgelegten Kilometern gewähren, wenn die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel offensichtlich mit Nachteilen behaftet ist.

Artikel 13

(1) Mit den Tagegeldern für Dienstreisen werden pauschal sämtliche Ausgaben des mit der Dienstreise beauftragten Bediensteten erstattet: Frühstück, zwei Hauptmahlzeiten und die übrigen Auslagen, einschließlich Ausgaben für die Beförderung vor Ort. Die Kosten für die Unterbringung werden einschließlich der ortsgebundenen Abgaben bis zu dem für jedes Land festgesetzten Höchstbetrag erstattet.

(2) a) Tabelle der Tagegelder für Dienstreisen in die Mitgliedstaaten:

Bestimmungsland	Tagegeld (in Euro)	Höchstbetrag Hotelkosten (in Euro)
Österreich	95	130
Belgien	92	140
Bulgarien	58	169
Kroatien	60	120
Tschechische Republik	55	175
Zypern	93	145
Dänemark	120	150
Estland	71	110
Finnland	104	140
Frankreich	95	150
Deutschland	93	115
Griechenland	82	140
Spanien	87	125
Ungarn	72	150
Irland	104	150
Italien	95	135
Lettland	66	145
Litauen	68	115
Luxemburg	92	145
Malta	90	115
Niederlande	93	170
Polen	72	145
Portugal	84	120

Bestimmungsland	Tagegeld (in Euro)	Höchstbetrag Hotelkosten (in Euro)
Rumänien	52	170
Slowenien	70	110
Slowakei	80	125
Schweden	97	160
Vereinigtes Königreich	101	175

Nimmt der auf Dienstreise befindliche Bedienstete an einem Essen teil, das von einem der Organe der Union, einer nationalen Behörde oder einer Drittstelle gegeben wird oder dessen Kosten nachträglich von einer dieser Stellen erstattet werden, oder übernimmt eine solche Stelle die Kosten für seine Unterbringung, so hat er dies mitzuteilen. Es werden dann entsprechende Abzüge vorgenommen.

b) Die Tagegelder für Dienstreisen in Länder außerhalb des europäischen Hoheitsgebiets der Mitgliedstaaten werden in regelmäßigen Abständen von der Anstellungsbehörde festgesetzt und angeglichen.

(3) Die in Absatz 2 Buchstabe a dieses Artikels genannten Beträge werden zweijährlich auf der Grundlage der Überprüfung, die gemäß Anhang VII Artikel 13 Absatz 3 des EU-Beamtenstatuts durchgeführt wird, überprüft.

Artikel 14

Die Anwendungsmodalitäten für die Artikel 11, 12 und 13 werden von der Agentur festgelegt.

G. PAUSCHALERSTATTUNG VON KOSTEN

Artikel 15

(1) Einem Bediensteten, der auf Grund der ihm übertragenen Aufgaben regelmäßig Aufwandskosten zu veranschlagen hat, kann von der Anstellungsbehörde eine Pauschale für diese Dienstaufwandskosten gewährt werden; die Höhe dieser Pauschale wird von der Anstellungsbehörde bestimmt.

In besonderen Fällen kann die Anstellungsbehörde zusätzlich die Übernahme eines Teils der Wohnungskosten des Bediensteten durch die Agentur beschließen.

(2) Für einen Bediensteten, der auf Grund besonderer Weisungen gelegentlich im dienstlichen Interesse Aufwandskosten zu veranschlagen hat, wird der Betrag der Entschädigung für diese Dienstaufwandskosten gegen Vorlage der Belege und unter den von der Anstellungsbehörde festgelegten Bedingungen von Fall zu Fall bestimmt.

Artikel 16

Durch Verfügung der Anstellungsbehörde können höhere Führungskräfte (Generaldirektoren oder gleichrangige Bedienstete der Besoldungsgruppen AD 16 oder AD 15 und Direktoren oder gleichrangige Bedienstete der Besoldungsgruppen AD 15 oder AD 14), die nicht über einen Dienstwagen verfügen, als pauschale Abgeltung der Kosten für Fahrten innerhalb des Gebiets der Stadt, in der sie dienstlich verwendet werden, eine Vergütung erhalten, die jährlich 892,42 EUR nicht übersteigen darf.

Diese Vergütung kann durch eine mit Gründen versehene Verfügung der Anstellungsbehörde auch dem Bediensteten gewährt werden, der aus dienstlichen Gründen ständig Fahrten zurücklegt, für die er auf Grund einer besonderen Ermächtigung seinen privaten Kraftwagen benutzen darf.

ABSCHNITT 4

Zahlung der Bezüge

Artikel 17

(1) Die Dienstbezüge werden dem Bediensteten am 15. Tag jedes Monats für den laufenden Monat gezahlt. Der Betrag der Dienstbezüge wird auf volle Cent aufgerundet.

(2) Besteht kein Anspruch auf volle Monatsdienstbezüge, so werden diese in Dreißigstel geteilt, und zwar entspricht die Anzahl der zu zahlenden Dreißigstel:

a) bei fünfzehn Tagen oder weniger der tatsächlichen Zahl der zu vergütenden Tage;

b) bei mehr als fünfzehn Tagen dem Unterschied zwischen dreißig und der tatsächlichen Zahl der nicht zu vergütenden Tage.

(3) Entsteht der Anspruch auf Familienzulage und Auslandszulage nach dem Dienstantritt des Bediensteten, so erhält er die Zulagen vom ersten Tag des Monats an, in dem der Anspruch entsteht. Bei Erlöschen des Anspruchs auf diese Zulagen werden sie dem Bediensteten bis zum letzten Tag des Monats gezahlt, in dem der Anspruch erlischt.

Artikel 18

(1) Die einem Bediensteten zustehenden Bezüge werden an dem Ort und in der Währung des Landes gezahlt, in dem der Bedienstete seine Tätigkeit ausübt, oder — auf Antrag des Bediensteten — in Euro an eine Bank in der Union.

(2) Nach Maßgabe einer von der Anstellungsbehörde im gegenseitigen Einvernehmen nach Stellungnahme der Personalvertretung beschlossenen Regelung kann der Bedienstete eine spezielle regelmäßige Überweisung eines Teils seiner Bezüge beantragen.

Folgende Beträge können einzeln oder zusammen gemäß Satz 1 dieses Absatzes überwiesen werden:

a) wenn Kinder eine Lehranstalt in einem anderen Mitgliedstaat besuchen, je unterhaltsberechtigtes Kind ein Höchstbetrag in Höhe der tatsächlich für dieses Kind bezogenen Erziehungszulage;

b) gegen Vorlage gültiger Belege regelmäßige Beträge, die an jede andere, in dem betreffenden Mitgliedstaat niedergelassene Person, gegenüber der der Bedienstete Verpflichtungen aufgrund einer Gerichts- oder Verwaltungsentscheidung zu erfüllen hat, zu zahlen sind.

Der Gesamtbetrag der unter Buchstabe b genannten Überweisungen darf 5 % des Grundgehalts des Bediensteten nicht übersteigen.

(3) Die Überweisungen nach Absatz 2 erfolgen in der Währung des jeweiligen Mitgliedstaats auf der Grundlage der gleichen Wechselkurse, wie sie in Artikel 63 Absatz 2 des EU-Beamtenstatuts festgelegt sind. Die überwiesenen Beträge werden mit einem Koeffizienten multipliziert, der sich aus der Differenz zwischen dem Berichtigungskoeffizienten, der für das Land, in das der Betrag überwiesen wird, im Sinne von Anhang XI Artikel 3 Absatz 5 Buchstabe b des EU-Beamtenstatuts festgesetzt wird, und dem Berichtigungskoeffizienten, der auf das Gehalt des Bediensteten im Sinne von Anhang XI Artikel 3 Absatz 5 Buchstabe a des EU-Beamtenstatuts angewandt wird, ergibt.

(4) Neben den Überweisungen nach den Absätzen 1 bis 3 kann der Bedienstete beantragen, dass regelmäßig ein Betrag zum monatlichen Wechselkurs und ohne Anwendung eines Koeffizienten in der Landeswährung in einen anderen Mitgliedstaat überwiesen wird. Der so überwiesene Betrag darf 25 % des Grundgehalts des Bediensteten nicht übersteigen.

ANHANG V

ABGANGSGELD UND VERSORGUNGSBEZÜGE

KAPITEL 1

Abgangsgeld

Artikel 1

(1) Ein Bediensteter, der aus anderen Gründen als durch Tod oder Dienstunfähigkeit endgültig aus dem Dienst ausscheidet, hat bei seinem Ausscheiden Anspruch darauf,

a) dass ihm, wenn er weniger als ein Dienstjahr abgeleistet hat, ein Abgangsgeld in dreifacher Höhe der als Ruhegehaltsbeiträge von seinem Grundgehalt einbehaltenen Beträge ausgezahlt wird, abzüglich der Beträge, die in Anwendung der Artikel 91 und 132 gezahlt wurden;

b) oder, in anderen Fällen,

— dass der zum Zeitpunkt der tatsächlichen Übertragung bestehende versicherungsmathematische Gegenwert seines bei der Agentur erworbenen Ruhegehaltsanspruchs auf die Pensionskasse einer Verwaltung oder Einrichtung oder auf die Pensionskasse übertragen wird, bei der der Bedienstete aufgrund seiner unselbständigen oder selbständigen Tätigkeit Ruhegehaltsansprüche geltend machen kann, oder

— dass der versicherungsmathematische Gegenwert auf eine Privatversicherung oder einen privaten Pensionsfonds seiner Wahl übertragen wird, sofern die betreffende Einrichtung Folgendes gewährleistet:

i) Sie zahlt keinen Kapitalbetrag aus;

ii) sie zahlt frühestens ab dem 60. und spätestens ab dem 66. Lebensjahr eine monatliche Rente;

iii) sie sieht ein Rückfallsrecht oder Leistungen für Hinterbliebene vor;

iv) eine Übertragung auf eine andere Versicherung oder einen anderen Fonds nimmt sie nur vor, wenn die unter den Ziffern i, ii und iii genannten Bedingungen erfüllt sind.

(2) Hat ein Bediensteter seit seinem Dienstantritt Zahlungen zum Erwerb oder zur Erhaltung von Versorgungsansprüchen an ein nationales Versorgungssystem, an eine Privatversicherung oder an einen privaten Pensionsfonds seiner Wahl geleistet, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllen, und scheidet er aus anderen Gründen als durch Tod oder Dienstunfähigkeit endgültig aus dem Dienst aus, so hat er abweichend von Absatz 1 Buchstabe b Anspruch darauf, dass ihm bei seinem Ausscheiden aus dem Dienst ein Abgangsgeld gezahlt wird, dessen Betrag dem versicherungsmathematischen Gegenwert seiner Ruhegehaltsansprüche, die er aufgrund seiner Tätigkeit in der Agentur erworben hat, entspricht. In solchen Fällen werden die Beträge, die gemäß Artikel 91 oder 132 zum Erwerb oder zur Erhaltung der Ruhegehaltsansprüche des Bediensteten bei dem nationalen Versorgungssystem gezahlt worden sind, vom Abgangsgeld abgezogen.

(3) Scheidet jedoch ein Bediensteter endgültig aus dem Dienst aus, weil er aus dem Dienst entfernt worden ist, so wird das auszuzahlende Abgangsgeld oder der gegebenenfalls zu übertragende versicherungsmathematische Gegenwert nach Maßgabe des gemäß Artikel 147 gefassten Beschlusses festgesetzt.

KAPITEL 2

Invalidengeld

Artikel 2

(1) Erkennt der Invaliditätsausschuss an, dass ein noch nicht fünfundsechzig Jahre alter Bediensteter während der Zeit, in der er Ruhegehaltsansprüche erwirbt, dauernd voll dienstunfähig geworden ist und ein Amt seiner Laufbahn bei der Agentur nicht wahrnehmen kann, und muss der Bedienstete deshalb seinen Dienst aufgeben, so hat er vorbehaltlich der Vorschriften des Artikels 76 für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf ein Invalidengeld gemäß Artikel 77.

(2) Ein Empfänger von Invalidengeld darf nur dann eine Erwerbstätigkeit ausüben, wenn dies zuvor von der Anstellungsbehörde genehmigt worden ist. Übersteigen die Einkünfte aus dieser Tätigkeit zusammen mit dem Invalidengeld die letzten Gesamtbezüge im aktiven Dienst gemäß der am ersten Tage des Monats, für den das Invalidengeld festzustellen ist, geltenden Gehaltstabelle, so wird das Invalidengeld um den Differenzbetrag gegenüber den letzten Gesamtbezügen gekürzt.

Der Invalidengeldempfänger hat auf Verlangen entsprechende Bescheinigungen vorzulegen und der Agentur alle Gegebenheiten mitzuteilen, die sich auf seinen Anspruch auf Invalidengeld auswirken könnten.

Artikel 3

Solange der ehemalige Bedienstete, der ein Invalidengeld bezieht, das Ruhestandsalter nicht erreicht hat, kann ihn die Agentur in bestimmten Zeitabständen untersuchen lassen, um sich zu vergewissern, dass er die Voraussetzungen für den Bezug des Invalidengelds noch erfüllt.

KAPITEL 3

Hinterbliebenenversorgung

Artikel 4

Der überlebende Ehegatte eines Bediensteten, der sich bei seinem Tod in der dienstrechtlichen Stellung des aktiven Diensts, des Urlaubs aus persönlichen Gründen, der Beurlaubung zum Wehrdienst oder des Elternurlaubs und des Urlaubs aus familiären Gründen befand, erhält, sofern die Ehe mindestens ein Jahr gedauert hat, vorbehaltlich des Artikels 76 dieses Statuts und Artikel 11 dieses Anhangs eine Hinterbliebenenversorgung in Höhe von 60 % des Ruhegehalts, auf das der Bedienstete im Zeitpunkt seines Todes Anspruch gehabt hätte.

Die in Absatz 1 vorgesehene Dauer der Ehe bleibt außer Betracht, sofern aus der Ehe oder aus einer früheren Ehe des Bediensteten ein oder mehrere Kinder hervorgegangen sind und der überlebende Ehegatte für diese Kinder sorgt oder gesorgt hat oder wenn der Tod des Bediensteten auf ein Gebrechen oder eine Erkrankung, die er sich anlässlich der Ausübung seines Amtes zugezogen hat, oder auf einen Unfall zurückzuführen ist.

Artikel 5

Der überlebende Ehegatte eines ehemaligen Bediensteten, der Invalidengeld bezogen hat, hat vorbehaltlich des Artikels 8 Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung in Höhe von 60 % des Invalidengelds, das der ehemalige Bedienstete am Tag seines Todes bezog, sofern er im Zeitpunkt der Zuerkennung des Invalidengelds mit dem ehemaligen Bediensteten verheiratet war.

Die Hinterbliebenenversorgung muss mindestens 35 % des letzten Grundgehalts betragen, darf aber keinesfalls höher als das Invalidengeld sein, das der ehemalige Bedienstete am Tag seines Todes bezog.

Artikel 6

Die in den Artikeln 4 und 5 vorgesehene Dauer der Ehe bleibt außer Betracht, sofern die Ehe mit dem Bediensteten, auch wenn sie nach seinem Ausscheiden aus dem Dienst geschlossen wurde, mindestens fünf Jahre gedauert hat.

Artikel 7

(1) Das Waisengeld nach Artikel 82 Absätze 1, 2 und 3 dieses Statuts beträgt für das erste verwaiste Kind 8/10 der Hinterbliebenenversorgung, auf die der überlebende Ehegatte des Bediensteten oder ehemaligen Bediensteten, dem ein Invalidengeld zustand, Anspruch gehabt hätte; hierbei bleiben die Kürzungen nach Artikel 10 dieses Anhangs außer Betracht.

Das Waisengeld darf vorbehaltlich des Artikels 8 dieses Anhangs nicht unter dem Existenzminimum liegen.

(2) Das Waisengeld erhöht sich vom zweiten unterhaltsberechtigten Kind ab für jedes Kind um den doppelten Betrag der Kinderzulage.

Sind die Voraussetzungen des Anhangs V Artikel 3 erfüllt, so hat die Waise Anspruch auf die Erziehungszulage.

(3) Der Gesamtbetrag des Waisengeldes und der Kinderzulage wird zu gleichen Teilen auf die berechtigten Waisen aufgeteilt.

Artikel 8

Hinterlässt ein Bediensteter einen überlebenden Ehegatten und zugleich Waisen aus früherer Ehe oder andere Rechtsnachfolger, so wird die Gesamtversorgung so berechnet wie die Hinterbliebenenversorgung für einen überlebenden Ehegatten, der für unterhaltsberechtigte Personen zu sorgen hat, und entsprechend den Versorgungsbezügen, die den einzelnen Anspruchsberechtigten gesondert zuerkannt worden wären, auf die in Betracht kommenden Personengruppen anteilig aufgeteilt.

Hinterlässt ein Bediensteter Waisen, die aus verschiedenen Ehen hervorgegangen sind, so wird die Gesamtversorgung so berechnet, als ob die Kinder aus ein und derselben Ehe hervorgegangen wären, und entsprechend den Versorgungsbezügen, die den einzelnen Anspruchsberechtigten gesondert zuerkannt worden wären, auf die in Betracht kommenden Personengruppen anteilig aufgeteilt.

Bei der Berechnung des Aufteilungssatzes werden die aus einer früheren Ehe eines Ehegatten hervorgegangenen und nach Anhang IV als unterhaltsberechtigt anerkannten Kinder in die Gruppe der aus der Ehe mit dem Bediensteten oder ehemaligen Bediensteten, dem ein Invalidengeld zustand, hervorgegangenen Kinder einbezogen.

In dem in Absatz 2 geregelten Fall werden die Verwandten aufsteigender Linie, die nach Anhang IV Artikel 2 als unterhaltsberechtigt anerkannt sind, den unterhaltsberechtigten Kindern gleichgestellt und bei der Berechnung des Aufteilungssatzes in die Gruppe der Verwandten absteigender Linie einbezogen.

Artikel 9

Der Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung entsteht mit dem ersten Tag des Kalendermonats, der auf den Sterbemonat des Bediensteten oder ehemaligen Bediensteten, dem ein Invalidengeld zustand, folgt. Wird jedoch beim Tode des Bediensteten oder des Empfängers von Versorgungsbezügen die Zahlung nach Artikel 60 Absatz 8 geleistet, so entsteht der Anspruch erst am ersten Tag des vierten Monats, der auf den Sterbemonat folgt.

Der Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung erlischt am Ende des Kalendermonats, in dem der Berechtigte stirbt oder die Voraussetzungen für den Bezug der Versorgung nicht mehr erfüllt.

Außerdem erlischt der Anspruch auf Waisengeld, wenn der Anspruchsberechtigte nicht mehr als unterhaltsberechtigtes Kind im Sinne des Anhangs IV Artikel 2 gilt.

Artikel 10

Beträgt der Altersunterschied zwischen dem verstorbenen Bediensteten oder ehemaligen Bediensteten, dem ein Invalidengeld zustand, und seinem Ehegatten abzüglich der Dauer der Ehe mehr als zehn Jahre, so wird die nach den vorstehenden Vorschriften festgesetzte Hinterbliebenenversorgung für jedes volle Jahr des Altersunterschieds wie folgt gekürzt:

— um 1 % für die Jahre zwischen dem zehnten und dem zwanzigsten Jahr,

— um 2 % für die Jahre vom zwanzigsten bis zum fünfundzwanzigsten Jahr ausschließlich,

— um 3 % für die Jahre vom fünfundzwanzigsten bis zum dreißigsten Jahr ausschließlich,

— um 4 % für die Jahre vom dreißigsten bis zum fünfunddreißigsten Jahr ausschließlich,

— um 5 % für die Jahre vom fünfunddreißigsten Jahr an.

Artikel 11

Der Anspruch des Ehegatten auf Hinterbliebenenversorgung erlischt, wenn er eine neue Ehe eingeht. Er hat, sofern nicht Artikel 82 Absatz 2 anwendbar ist, Anspruch auf sofortige Zahlung einer Abfindung in Höhe des zweifachen Jahresbetrags seiner Hinterbliebenenversorgung.

Artikel 12

Der geschiedene Ehegatte eines Bediensteten oder ehemaligen Bediensteten hat Anspruch auf die Hinterbliebenenversorgung nach den Vorschriften dieses Kapitels, sofern er nachweisen kann, dass er für sich selbst beim Tode seines früheren Ehegatten Anspruch auf eine Unterhaltszahlung zu dessen Lasten hatte, die entweder durch richterliche Entscheidung oder durch amtlich eingetragene und rechtswirksame Vereinbarung zwischen den ehemaligen Ehegatten festgelegt wurde.

Die Hinterbliebenenversorgung darf jedoch die Unterhaltszahlung, die zum Zeitpunkt des Todes des früheren Ehegatten geleistet wurde, nicht übersteigen, wobei letztere nach den Modalitäten des Artikels 85 angepasst wird.

Der Anspruch des geschiedenen Ehegatten erlischt, wenn er vor dem Tode seines früheren Ehegatten eine neue Ehe eingeht. Geht er nach dessen Tode eine neue Ehe ein, so findet Artikel 11 dieses Anhangs auf ihn Anwendung.

Artikel 13

Beanspruchen mehrere geschiedene Ehegatten oder ein oder mehrere geschiedene Ehegatten und ein überlebender Ehegatte Hinterbliebenenversorgung, so wird diese entsprechend der jeweiligen Dauer der Ehe aufgeteilt. In diesem Falle findet Artikel 12 Absätze 2 und 3 dieses Anhangs Anwendung.

Stirbt einer der Berechtigten oder verzichtet er auf seinen Anteil an der Hinterbliebenenversorgung, so wächst dieser Anteil dem Anteil der anderen zu, es sei denn, dass der Anspruch nach Artikel 82 Absatz 2 auf die Waisen übergeht.

Bei Aufteilung der Versorgungsbezüge nach diesem Artikel werden die Kürzungen wegen Altersunterschieds nach Artikel 10 dieses Anhangs getrennt vorgenommen.

Artikel 14

Hat der geschiedene Ehegatte seinen Versorgungsanspruch nach Artikel 19 dieses Anhangs verloren, so werden dem überlebenden Ehegatten die vollen Versorgungsbezüge gewährt, sofern nicht Artikel 82 Absatz 2 dieses Statuts anwendbar ist.

KAPITEL 4

Vorläufige Versorgungsbezüge

Artikel 15

Ist ein in der dienstrechtlichen Stellung des aktiven Diensts, des Urlaubs aus persönlichen Gründen, der Beurlaubung zum Wehrdienst oder des Elternurlaubs und des Urlaubs aus familiären Gründen stehender Bediensteter länger als ein Jahr unbekannten Aufenthalts, so können dem Ehegatten oder den Personen, die ihm gegenüber als unterhaltsberechtigt gelten, vorläufig die Versorgungsbezüge gezahlt werden, die ihnen nach diesem Anhang zustehen würden.

Artikel 16

Ist ein Bediensteter, der ein Invalidengeld bezieht, länger als ein Jahr unbekannten Aufenthalts, so können dem Ehegatten oder den Personen, die ihm gegenüber als unterhaltsberechtigt gelten, vorläufig die Versorgungsbezüge gezahlt werden, die ihnen nach diesem Anhang zustehen würden.

Artikel 17

Ist eine Person, die eine Hinterbliebenenversorgung bezieht oder darauf Anspruch hat, länger als ein Jahr unbekannten Aufenthalts, so ist Artikel 16 auf die Personen anwendbar, die ihr gegenüber als unterhaltsberechtigt gelten.

Artikel 18

Die vorläufigen Versorgungsbezüge nach den Artikeln 15, 16 und 17 werden in endgültige Versorgungsbezüge umgewandelt, wenn der Tod des Bediensteten oder des ehemaligen Bediensteten amtlich festgestellt oder der Bedienstete durch rechtskräftiges Urteil für verschollen erklärt wird.

KAPITEL 5

Erhöhung der Versorgungsbezüge für unterhaltsberechtigte Kinder

Artikel 19

Artikel 81 Absatz 2 dieses Statuts gilt auch für die Empfänger vorläufiger Versorgungsbezüge.

Die Artikel 81 und 82 gelten auch für Kinder, die weniger als 300 Tage nach dem Tode des Bediensteten oder invalidengeldberechtigten ehemaligen Bediensteten geboren werden.

Artikel 20

Die Gewährung einer Hinterbliebenenversorgung, eines Invalidengelds oder vorläufiger Versorgungsbezüge begründet keinen Anspruch auf die Auslandszulage.

Artikel 21

Bei jeder Gehalts- und Invalidengeldzahlung wird der Beitrag zu der in den Artikeln 78 bis 88 vorgesehenen Versorgungsordnung einbehalten.

Artikel 22

Ein Bediensteter in Urlaub aus persönlichen Gründen, der weiterhin nach Maßgabe des Artikels 57 Absatz 3 neue Ruhegehaltsansprüche erwirbt, führt weiterhin den in Artikel 21 dieses Anhangs erwähnten Beitrag ab, bei dessen Berechnung das der Dienstaltersstufe und der Besoldungsgruppe des Bediensteten entsprechende Grundgehalt zugrunde gelegt wird.

Alle Leistungen, auf die der Bedienstete oder seine Rechtsnachfolger nach den Vorschriften der Versorgungsordnung gegebenenfalls Anspruch haben, werden unter Zugrundelegung dieses Grundgehalts berechnet.

Artikel 23

Ordnungsgemäß einbehaltene Beiträge können nicht zurückgefordert werden. Beiträge, die zu Unrecht erhoben worden sind, begründen keinen Anspruch auf ein Ruhegehalt; sie werden auf Antrag des Bediensteten oder seiner Rechtsnachfolger ohne Zinsen zurückgezahlt.

KAPITEL 6

Feststellung der Versorgungsansprüche

Artikel 24

Der Agentur obliegt die Feststellung des Invalidengelds, der Hinterbliebenenversorgung oder der vorläufigen Versorgungsbezüge. Gleichzeitig mit der Verfügung, mit der diese Versorgungsbezüge zuerkannt werden, erhalten der Bedienstete oder seine Rechtsnachfolger einen Feststellungsbescheid, aus dem die Berechnung im Einzelnen hervorgeht.

Das Invalidengeld darf nicht mit den aus dem Haushaltsplan der Agentur zu zahlenden Dienstbezügen zusammentreffen. Desgleichen darf es mit keinerlei Bezügen zusammentreffen, die sich aus einem Amt in einem der Organe oder einer der Agenturen der Union ergeben.

Artikel 25

Versorgungsbezüge können bei irrtümlicher oder lückenhafter Berechnung gleich welcher Art jederzeit neu festgesetzt werden.

Sie können anderweit festgesetzt oder entzogen werden, wenn sie im Widerspruch zu den Vorschriften des Statuts und dieses Anhangs gewährt worden sind.

Artikel 26

Die Rechtsnachfolger eines verstorbenen Bediensteten oder ehemaligen Bediensteten, dem ein Invalidengeld zustand, die die Festsetzung ihrer Versorgungsansprüche nicht innerhalb des auf den Tod des Bediensteten folgenden Jahres beantragen, verlieren ihre Ansprüche, es sei denn, dass sie den Antrag nachweislich infolge höherer Gewalt nicht fristgemäß stellen konnten.

Artikel 27

Der ehemalige Bedienstete und seine Rechtsnachfolger, denen die Leistungen nach der Versorgungsordnung zustehen, sind verpflichtet, die schriftlichen Nachweise zu erbringen, die verlangt werden können, und der Agentur jeden Umstand mitzuteilen, der zu einer Änderung ihrer Versorgungsansprüche führen könnte.

Artikel 28

Ein Bediensteter, dessen Versorgungsanspruch nach Artikel 147 vorübergehend ganz oder teilweise erlischt, hat entsprechend der Kürzung seines Ruhegehalts Anspruch auf anteilige Erstattung der von ihm gezahlten Versorgungsbeiträge.

KAPITEL 7

Zahlung der Versorgungsbezüge

Artikel 29

Die Bezüge nach der Versorgungsordnung werden monatlich nachträglich gezahlt.

Die Bezüge werden durch die Agentur gewährt.

Versorgungsberechtigten mit Wohnsitz in der Europäischen Union werden die Versorgungsbezüge in Euro bei einer Bank des Mitgliedstaats des Wohnsitzes gezahlt.

Versorgungsberechtigten mit Wohnsitz außerhalb der Union werden die Versorgungsbezüge in Euro bei einer Bank des Wohnsitzlandes gezahlt. Abweichend von dieser Regel können die Bezüge auch in Euro bei einer Bank des Sitzlandes der Agentur oder in der Währung des Wohnsitzlandes gezahlt werden, wobei in letzterem Falle die Umrechnung auf der Grundlage der bei der Ausführung des Haushaltsplans der Agentur jeweils angewandten letzten Wechselkurse erfolgt.

Dieser Artikel findet auf Invalidengeldberechtigte sinngemäß Anwendung.

ANHANG VI

FUNKTIONSBEZEICHNUNGEN IN JEDER FUNKTIONSGRUPPE GEMÄSS ARTIKEL 7 ABSATZ 3

1. Funktionsgruppe AD („Administration“)	
Hauptgeschäftsführer	AD 16
Stellvertretender Hauptgeschäftsführer	AD 15
Direktor	AD 14
Stellvertretender Direktor oder gleichrangiger Bediensteter	AD 13
Referatsleiter oder gleichrangiger Bediensteter	AD 9 — AD 13
AD-Bediensteter	AD 5 — AD 12
2. Funktionsgruppe AST („Assistenz“)	
AST Hauptassistent Ausführung von administrativen, technischen oder Ausbildungsaufgaben, die einen hohen Grad an Selbständigkeit verlangen, mit weitreichender Verantwortung für Personalverwaltung, Haushaltsdurchführung oder politische Koordinierung	AST 10 — AST 11
Assistent Ausführung von administrativen, technischen oder Ausbildungsaufgaben, die einen gewissen Grad an Selbständigkeit verlangen, insbesondere im Hinblick auf die Durchführung von Regeln und Vorschriften oder allgemeinen Anweisungen, oder als persönlicher Assistent eines Mitglieds der Agentur, seines Kabinettchefs oder eines (stellvertretenden) Generaldirektors oder einer gleichwertigen höheren Führungskraft	AST 1 — AST 9
3. Funktionsgruppe AST/SC	
Sekretariatskräfte und Büroangestellte Ausführung von Sekretariats- bzw. Bürotätigkeiten und sonstigen gleichwertigen Aufgaben, die einen gewissen Grad an Selbständigkeit verlangen	SC 1 — SC 6