

PERSONALORDNUNG DES EUROPÄISCHEN ZENTRUMS FÜR MITTELFRISTIGE WETTERVORHERSAGE

VERZEICHNIS DER ÄNDERUNGEN

Version ¹	Änderung	Datum
1	„Abteilungsleiter“ ersetzt mit „Abteilungsdirektor“ (ECMWF/C/73(10)D Corr. 1, Absatz 6); Fußnoten zum Titel „Generaldirektor“ und „Finanzkontrolleur“ aktualisiert (Präambel Absatz 4 und Artikel 1(6)); Einführung Fassungsnummer und Tabelle mit Änderungen.	August 2011
2	Überprüfung von Anlage I – Monatliche Grundgehälter und sonstige Besoldungsbestandteile und Anlage V - Bestimmungen über die Entschädigung für den Verlust des Dienstpostens, gemäß den Entscheidungen des Rats auf seiner 76. Tagung im Dezember 2011. Jährliche Aktualisierung von Anlage III – Bestimmungen über die Zahlung von Tagegeld an Personalmitglieder auf Dienstreise.	Dezember 2011
3	Überarbeitung der Durchführungsbestimmungen zu Rechten an geistigem Eigentum (IPR – „intellectual property rights“, Artikel 2, Absätze 6 und 7). Die überarbeiteten Durchführungsbestimmungen werden auch in die Standard-Beraterverträge aufgenommen werden. Siehe Memo des Generaldirektors vom 16. März 2012. Artikel 17 I, Absatz 5: „es sei denn, diese Kosten werden mit einem in Absatz 8 festgelegten Pauschalbetrag abgedeckt“ am Ende des Satzes gestrichen (überflüssiger Verweis auf Absatz 7 des 164. CCR-Berichts, der dem Rat die Möglichkeit gab, die Einzelheiten der Rückerstattung zu wählen). Position der Durchführungsbestimmungen 4.2 korrigiert.	April 2012
4	Änderungen von Artikel 18 (Bestimmungen für die Auslandszulage für am oder nach dem 1. Juli 2012 angestelltes Personal), vom Rat auf seiner 77. Tagung angenommen, siehe Anlage zu Unterlage ECMWF/C/77(12)9.	Juni 2012
4.1	Überprüfung von Anlage I – Monatliche Grundgehälter und sonstige Besoldungsbestandteile. Jährliche Aktualisierung von Anlage III – Bestimmungen über die Zahlung von Tagegeld an Personalmitglieder auf Dienstreise.	Januar 2013
5	Im Dezember 2012 genehmigte der Rat die neue Integrierte Personalordnung, die vom Finanzausschuss im April 2013 bestätigt wurde und zum 1. Juli 2013 in Kraft treten wird. Unterlage ECMWF/C/78(12)7 Anlage 2 enthält weitere Informationen zu allen Änderungen, die in der Folge angenommen wurden.	Mai 2013

¹ Nummerierte Fassungen wurden im August 2011 eingeführt. Bei inhaltlichen und redaktionellen Änderungen erhöht sich die Nummerierung um eine volle Zahl. Die jährliche Aktualisierung der Gehalts- und Zulagentabellen und die Korrektur von Schreibfehlern hat eine Erhöhung der Dezimalzahl um eine Zahl zur Folge.

Version ¹	Änderung	Datum
6	<p>Nach der Entscheidung des Finanzausschusses, die in Unterlage ECMWF/FC/92(13)12 vorgeschlagenen Änderungen anzunehmen, um so die vom Rat im Dezember 2012 getroffenen Entscheidungen umzusetzen (Anhebung des Pensionsalters auf 63 Jahre für neue Personalmitglieder und Einführung einer Altersgrenze von 65 Jahren ab 1. Juli 2013) wurde Artikel 5.11 hinzugefügt und die Artikel 5, 9.1, 9.4 und 35.10 geändert.</p> <p>Artikel 4(8) wurde geändert, um dem Generaldirektor zu erlauben, in Ausnahmefällen und bei begründetem Bedarf Personalmitglieder aus Nicht-Mitgliedsstaaten für Stellen bis zum Dienstgrad A4 einzustellen (ECMWF/C/79(13)D).</p> <p>Personalreferat umbenannt in „Referat Humanressourcen“.</p>	Juli 2013
7	<p>Änderungen an Artikel 20, Durchführungsbestimmung 16.3, Anlage III A und Anlage V gemäß der Entscheidung des Rats auf seiner 80. Tagung im Dezember 2013, die in Unterlage ECMWF/C/80(13)8 vorgeschlagenen Änderungen anzunehmen (siehe ECMWF/C/80(13)M Rev. 1, Absatz 92).</p> <p>Jährliche Aktualisierung von Anlage I – Monatliche Grundgehälter und sonstige Besoldungsbestandteile</p> <p>Jährliche Aktualisierung von Anlage III - Bestimmungen über die Zahlung von Tage- und Kilometergeld an Personalmitglieder auf Dienstreise</p>	Februar 2014
8	<p>Änderungen an Artikel 9 und Durchführungsbestimmung 5.5 nach der Annahme der Änderungen an der Personalordnung durch den Rat auf seiner 80. Tagung im Dezember 2013, die erforderlich sind zur Anhebung des Pensionsalters auf 63 Jahre für Personalmitglieder, die der Ruhegehaltsregelung im Kapitaldeckungsverfahren zwischen dem 1. Januar 2003 und 30. Juni 2013 angehörten. Diese Maßnahme wurde im April 2014 eingeführt.</p>	Juli 2014
9	<p>Artikel 19 geändert nach Annahme des 229. CCR-Berichts zur Überprüfung der Einrichtungszulage durch den Rat (siehe ECMWF/C/84(14)D, Absatz 12)</p> <p>Anlage I mit monatlichen Grundgehältern und sonstigen Besoldungsbestandteilen geändert nach Annahme des 231. CCR-Berichts durch den Rat im Dezember 2014 (siehe ECMWF/C/84(14)D, Absatz 12)</p> <p>Anlage III aktualisiert nach Annahme des 227. und 228. CCR-Berichts zu den Bestimmungen für Zulagen für Personal auf Dienstreisen durch den Rat (Sätze für Tagegeld und Kilometergeld - siehe ECMWF/C/84(14)D, Absatz 13)</p>	Januar 2015

Version¹	Änderung	Datum
10	Artikel 2.4 geändert nach der Entscheidung des Rats auf seiner 85. Tagung (siehe ECMWF/C/85(15)M, Absatz 42 und Unterlage ECMWF/C/85(15)11)	Juli 2015
11	Durchführungsbestimmung zu Artikel 27 hinzugefügt, um Klarheit zu schaffen in Situationen, in denen Personalmitglieder von Kerntätigkeiten zu Projektstätigkeiten wechseln. (siehe Memo des Generaldirektors vom 15. September 2015)	Oktober 2015
12	Anlage I mit monatlichen Grundgehältern und sonstigen Besoldungsbestandteilen geändert nach Annahme des 237. CCR-Berichts durch den Rat im Dezember 2015 (siehe ECMWF/C/86(15)M, Absatz 125) Fussnote zu Artikel 19 hinzugefügt bezüglich des 229. CCR-Berichts (vom Rat im Dezember 2014 angenommen), in dem Obergrenzen für die Einrichtungszulage festgelegt werden, gültig für drei Jahre ab 1. Januar 2015. Fussnote hinzugefügt zu Anlage III – Tagegeldsatz bezüglich des 228. CCR-Berichts (vom Rat im Dezember 2014 angenommen) mit Tagegeldsätzen für drei Jahre, gültig ab 1. Januar 2015. Fussnote hinzugefügt zu Anlage III – Kilometergeldsatz bezüglich des 227. CCR-Berichts (vom Rat im Dezember 2014 angenommen) mit Kilometergeldsätzen für drei Jahre, gültig ab 1. Januar 2015.	Dezember 2015
13	Einführung neuer Familienzulagen für Personalmitglieder, deren Beschäftigungsverhältnis am oder nach dem 1. Januar 2017 beginnt. Änderungen an Artikel 14, 15, 16, 17, 20, 23, 25, 34 und Anlagen I, II, V, IX nach der Annahme des 238., 239., 240., 241. und 242. CCR-Berichts durch den Rat auf seiner 87. Tagung im Juni 2016 (siehe Zusammenfassung der Beratungsergebnisse ECMWF/C/87(16)M, Absatz 135 und Unterlage ECMWF/C/87(16)11).	September 2016
14	Anlage I mit monatlichen Grundgehältern und sonstigen Besoldungsbestandteilen geändert nach Annahme des 245. und 246. CCR-Berichts durch den Rat im Dezember 2016 (siehe ECMWF/C/88(16)M, Absatz 72) Neuer Abschnitt C zu Anlage I hinzugefügt (Höhe der Familiengrundzulage für am oder nach dem 1. Januar 2017 eingestelltes Personal)	Januar 2017

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
KAPITEL I – RECHTE, VERPFLICHTUNGEN UND VERANTWORTLICHKEITEN	9
ARTIKEL 1: ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	9
Artikel 2: Dienstplichten und Verantwortlichkeiten	11
Artikel 3: Vorrechte, Immunitäten und Schutz der Personalmitglieder	15
KAPITEL II – EINSTELLUNG, VERTRÄGE UND BEENDIGUNG DER BESCHÄFTIGUNG	16
Artikel 4: Einstellung	16
Artikel 5: Verträge	18
Artikel 6: Stellenbesetzung	22
Artikel 7: Probezeit	23
Artikel 8: Personalbeurteilung	25
Artikel 9: Ruhegehaltsregelung und Ruhestand	26
Artikel 10: Beendigung des Vertrags	27
Artikel 11: Aufgabe des Dienstpostens	28
Artikel 12: Ausscheiden aus dem Dienst	29
Artikel 13: Kündigungsfrist	30
KAPITEL III – GEHÄLTER UND ZULAGEN	31
Artikel 14: Allgemeine Bestimmungen	31
Artikel 14 bis: Eingetragene Lebenspartnerschaften	33
Artikel 15.A: Haushaltszulage	34
Artikel 15.B: Familiengrundzulage	35
Artikel 16.A: Unterhaltsberechtigtenzulage	38
Artikel 16.B: Zuschuss für unterhaltsberechtignte Kinder	40
Artikel 16.C: Zulage für behinderte Kinder und Erstattung von auf die Behinderung zurückzuführenden Erziehungs- oder Ausbildungsausgaben	42
Artikel 16.D: Zuschuss für behinderte oder schwerbehinderte Kinder	44
Artikel 16.E: Zuschuss für behinderte und unterhaltsberechtignte Eltern	47
Artikel 17: Erziehungszulage	49
Artikel 18: Auslandszulage	55
Artikel 19: Einrichtungszulage	61
Artikel 20: Mietzulage	63
Artikel 21: Sprachenzulage	65
Artikel 22: Ausgaben	66
Artikel 23: Reisekosten	67
Artikel 24: Überführung der sterblichen Überreste	69
Artikel 25: Umzugskosten	70
Artikel 26: Dienstreisekosten	72
Artikel 27: Entschädigung für den Verlust des Dienstpostens	73
KAPITEL IV – RUHEGEHALTSREGELUNGEN UND KRANKENZUSATZVERSICHERUNG	74
Artikel 28: Ruhegehaltsregelungen	74
Artikel 28 bis: Krankenzusatzversicherung	75

KAPITEL V – ARBEITSBEDINGUNGEN	76
Artikel 29: Arbeitszeit und Abwesenheit vom Dienst	76
Artikel 30: Öffentliche Feiertage	77
Artikel 31: Überstunden und Nacharbeit	78
Artikel 32: Schichtarbeit	80
KAPITEL VI – URLAUB	82
Artikel 33: Jahresurlaub	82
Artikel 34: Heimaturlaub	83
Artikel 35: Krankheitsurlaub und Teilinvalidität	86
Artikel 36: Sonderurlaub und Schwangerschaftsurlaub	90
KAPITEL VII – DISZIPLINARMAßNAHMEN	92
Artikel 37: Disziplinarmaßnahmen	92
Artikel 38: Disziplinarausschuss	94
KAPITEL VIII – BESCHWERDEAUSSCHUSS	96
Artikel 39: Beschwerdeausschuss	96
KAPITEL IX – PERSONALVEREINIGUNG	98
Artikel 40: Personalvereinigung	98

VERZEICHNIS DER ANLAGEN

Anlage I:	Monatliche Grundgehälter und sonstige Besoldungsbestandteile
Anlage II:	Internes Steuersystem des Zentrums
Anlage III:	Bestimmungen über die Zahlung von Tagegeld an Personalmitglieder auf Dienstreise
Anlage IV:	Schichtarbeitszulage (Prozentsatz)
Anlage V:	Bestimmungen über Entschädigungszahlungen für den Verlust des Dienstpostens
Anlage VI:	Definition der Besoldungsgruppen des Zentrums
Anlage VII:	Bedingungen für das Anrufen des Beschwerdeausschusses und Geschäftsordnung des Beschwerdeausschusses
Anlage VIII:	Sonderbestimmungen für Personalmitglieder, deren Antrag auf Teilzeitarbeit vor dem 1. Januar 2009 bewilligt wurde
Anlage IX:	Sonderbestimmungen für Personalmitglieder, deren Antrag auf Teilzeitarbeit mit Wirkung vom 1. Januar 2009 bewilligt wurde

Die vorliegende Fassung reflektiert die vom Rat auf seiner 70. Tagung im Dezember 2008 angenommenen Änderungen; hierbei handelt es sich um Änderungen für eine geschlechtsneutrale Formulierung^{1 bis}, Änderungen an den Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung, Änderungen im Zusammenhang mit dem überarbeiteten Übereinkommen sowie redaktionelle Änderungen (ECMWF/C/70(08)D, Absatz 22).

^{1 bis} Hinweis: Im vorliegenden Text wird zur Bezeichnung der Funktionsträger das generische Maskulin („der Generaldirektor“, „der Rechnungsprüfer“, etc.) als übergeschlechtlicher Oberbegriff verwendet und somit keine Aussage darüber gemacht, ob die entsprechende Funktion von einer Frau oder einem Mann ausgeübt wird. Siehe auch die Erklärung des Zentrums zur Gleichstellungspolitik (ECMWF/C/67(07)16 Anlage).

PRÄAMBEL

1. Die Personalordnung des Europäischen Zentrums für mittelfristige Wettervorhersage legt die grundsätzlichen Prinzipien des Anstellungsverhältnisses fest, d. h. sowohl die Pflichten und Verpflichtungen als auch die grundlegenden Rechte des Personals des Zentrums.
2. Die Personalordnung wurde vom Rat in Übereinstimmung mit Artikeln 6(3)(b) und 10 des Übereinkommens zur Errichtung des Europäischen Zentrums für mittelfristige Wettervorhersage angenommen.
3. Die Personalordnung kann durch Beschluss des Rats geändert werden.
4. Ausführungsbestimmungen zur Personalordnung werden falls erforderlich durch den Generaldirektor¹ erlassen.

¹ Mit Wirkung vom 6. Juni 2010 (überarbeitetes Übereinkommen) wurde „Direktor“ durch „Generaldirektor“ ersetzt und alle Verweise auf „Abteilungsleiter“ mit „Abteilungsdirektor“.

KAPITEL I – Rechte, Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten

Artikel 1: Allgemeine Bestimmungen

Artikel Nr.	Gilt für	
1.1	STF	<p>„Personalmitglied“ (STF) im Sinne der Personalordnung ist jeder Angestellte des Europäischen Zentrums für mittelfristige Wettervorhersage (im Folgenden das Zentrum genannt), dessen Dienstposten im Stellenplan des Zentrums aufgeführt ist. Der Begriff „Personalmitglied“ (STF) umfasst die folgenden Anstellungskategorien:</p> <p>i) Personal, das für Kerntätigkeiten des Zentrums beschäftigt wird (STF-C)</p> <p>ii) Personal, das für externe und interne Projekte des Zentrums, einschließlich Sonderprogramme, beschäftigt wird (STF-P)</p> <p>Projektpersonal wird wie folgt eingestuft:</p> <p>STF-PL: Personal mit einem Vertrag für ein Projekt mit einer Laufzeit von mehr als zwei Jahren</p> <p>STF-PS: Personal mit einem Vertrag für ein Projekt mit einer Laufzeit von bis zu zwei Jahren</p> <p>STF-SP: für Sonderprogramme beschäftigtes Personal (Forschungsstipendien, Trainee-Programme etc.)</p>
1.2	STF-PS	<p>Verträge mit kurzer Laufzeit (von bis zu zwei Jahren) können um bis zu sechs Monate verlängert werden, falls hierfür Mittel vorhanden sind und falls dies erforderlich ist, um die Arbeiten am Projekt korrekt abzuschließen. Bei einer solchen Verlängerung bleiben die Beschäftigungsbedingungen des für das Projekt beschäftigten Personals unverändert, und die Bestimmungen von Artikel 14.12 gelten nicht für eine solche Verlängerung. Falls jedoch das Personalmitglied nach Beendigung der Verlängerung ohne Unterbrechung weiter am Zentrum beschäftigt wird (für ein neues Projekt oder zur Weiterführung des bestehenden Projekts, für das es angestellt wurde), gelten die Bestimmungen von Artikel 14.12 für den gesamten unterbrechungsfreien Beschäftigungszeitraum.</p>
1.3	STF	<p>In der Personalordnung werden die Rechte, Vergütungen, Pflichten und Verantwortlichkeiten der Personalmitglieder festgelegt.</p>

Artikel Nr.	Gilt für	
1.4	STF	Die Personalordnung gilt für alle Personalmitglieder, sofern der Rat nicht anderweitig beschließt.
1.5		Die Personalordnung gilt nicht für Sachverständige und Berater des Zentrums; es sei denn, sie wird durch Sonderbestimmungen oder durch Einstellungsbestimmungen, die der Generaldirektor festlegt, für anwendbar erklärt.
1.6	STF	Die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis für die in Artikel 1.1 dieses Artikels genannten Personalmitglieder hat: <ul style="list-style-type: none"> (a) der Rat für den Generaldirektor und seinen Stellvertreter (b) der Generaldirektor für die übrigen Personalmitglieder
1.7	STF	Der Rat genehmigt die Ernennung und Entlassung der Abteilungsdirektoren sowie des Finanzkontrolleurs ¹ und dessen Stellvertreters.
1.8	STF-C, STF-PL, STF-PS	Für jeden in der Personalordnung vorgesehenen Dienstposten stellt der Generaldirektor eine besondere Arbeitsplatzbeschreibung auf. Unter Berücksichtigung der Art der auszuführenden Aufgaben, des Verantwortungsgrades und der erforderlichen Qualifikation dient sie als Grundlage für die Einstufung in die entsprechende Besoldungsgruppe. Der Generaldirektor setzt den Rat von Änderungen der Arbeitsplatzbeschreibungen in Kenntnis.
1.9	STF-SP	Für jeden Dienstposten, für den die Personalordnung gilt, müssen die Dienstpflichten festgelegt werden. Bei der Zuweisung eines angemessenen Dienstgrads und einer angemessenen Besoldungsgruppe muss der Generaldirektor die Art der Dienstpflichten, das Ausmaß an Verantwortlichkeit, die erforderlichen Qualifikationen sowie die Höhe und die Verfügbarkeit von Finanzmitteln berücksichtigen.

¹ In der englischen Fassung wurde mit dem Inkrafttreten des überarbeiteten Übereinkommens am 6. Juni 2010 „Comptroller“ (Finanzkontrolleur) mit der moderneren Schreibweise „Controller“ ersetzt.

Artikel 2: Dienstpflichten und Verantwortlichkeiten

Artikel Nr.	Gilt für	
2.1	STF	Da die Zielsetzungen des Zentrums internationalen Charakters sind, erfüllen die Personalmitglieder ihre Dienstpflichten und verhalten sich in einer Art und Weise, die nur den Interessen des Zentrums dient; sie ersuchen weder um Anweisungen von einer Regierung, Behörde, Organisation oder Person, die nicht dem Zentrum angehört, noch nehmen sie solche von diesen entgegen.
2.2	STF	Die Personalmitglieder unterliegen der Zuständigkeit des Generaldirektors und sind ihm gegenüber für die Ausübung ihrer Dienstpflichten verantwortlich. Der Finanzkontrolleur und sein Stellvertreter unterstehen bei der Erfüllung ihrer Pflichten, auf die in Artikel 19 der Finanzordnung Bezug genommen wird, nur der Zuständigkeit des Rats und sind hierbei nur dem Rat gegenüber verantwortlich.
2.3	STF	Personalmitglieder dürfen weder direkt noch indirekt bei irgendwelchen Stellen um materielle oder sonstige Leistungen ersuchen oder solche von diesen annehmen, falls sie dadurch gegen die in Artikeln 2.1 und 2.2 genannten Verpflichtungen verstoßen.
2.4	STF	Personalmitglieder müssen einen Wohnsitz wählen, der die Ausführung ihrer Dienstpflichten nicht beeinträchtigt. Das Zentrum gewährt als internationale Organisation Leistungen, Vorrechte und Immunitäten, die dazu bestimmt sind, einen Ortswechsel zu unterstützen und zu ermöglichen. Aus diesem Grund kann von Personalmitgliedern verlangt werden, bei angemessener Vorankündigung durch den Generaldirektor ihre Arbeit in beliebigen anderen Räumlichkeiten des Zentrums auszuführen. (Der Begriff „Räumlichkeiten des Zentrums“ (im englischen Original „Premises of the Centre“) ist im Sitzabkommen des EZMW definiert. In diesem Abkommen wird festgelegt, dass das Protokoll über die Vorrechte und Immunitäten des EZMW für die „Räumlichkeiten des Zentrums“ zur Anwendung kommt. Somit wird von Personalmitgliedern nur gefordert werden, an einem Ort oder an mehreren Orten zu arbeiten, für den bzw. die die Vorrechte und Immunitäten des Zentrums gelten.)
2.5	STF	Personalmitglieder dürfen weder auf eigene Initiative noch in Zusammenarbeit mit anderen Informationen über die Arbeit des Zentrums ohne Zustimmung des Generaldirektors veröffentlichen oder veröffentlichen lassen oder öffentliche Erklärungen abgeben. Die Verweigerung der Zustimmung zu einer Veröffentlichung hat ausdrücklich und mit Angabe von stichhaltigen Gründen zu erfolgen.

Artikel Nr.	Gilt für
2.6	STF
2.7	STF

Gewerbliche Schutzrechte für durch Personalmitglieder bei der Ausübung ihrer Dienstpflichten geleistete Arbeit fallen dem Zentrum zu; es sei denn, das Zentrum verzichtet auf diese zugunsten der betreffenden Personalmitglieder.

Personalmitglieder sind verpflichtet, Urheberrechte für bei der Ausübung ihrer Dienstpflichten geleistete Arbeit an das Zentrum zu übertragen, falls das Zentrum sie hierum ersucht.

Durchführungsbestimmungen zur Sicherung der in Artikel 2.6 und 2.7¹ erwähnten gewerblichen Schutz- und Urheberrechte („intellectual property rights“ = IPR)

- 1) *In den vorliegenden Durchführungsbestimmungen bezieht sich der Ausdruck „Rechte an geistigem Eigentum“ („Intellectual Property Rights“ – IPR) auf sämtliche Rechte an geistigem Eigentum überall in der Welt, sowohl in der Gegenwart als in der Zukunft. Zu diesen Rechten gehören Urheberrechte (Handelsmarken, Markennamen, Rechte an Firmenzeichen und an der Produktaufmachung), Rechte an Domännennamen, Patente, Rechte an Erfindungen, Design und Software, Rechte an Datenbanken, Rechte an vertraulichen Informationen (einschließlich Fachkenntnisse und Geschäftsgeheimnisse), Goodwill sowie alle Klagerechte wegen Kennzeichenverletzung („passing-off“) oder zum Schutz der oben genannten Rechte. Diese Rechte können eingetragen oder nicht eingetragen sein und umfassen auch Rechte, deren Eintragung beantragt wurde, sowie Verlängerungen oder Erweiterungen von derartigen Rechten.*
- 2) *Jedes Personalmitglied bestätigt, dass alle zum gegenwärtigen Zeitpunkt oder in der Zukunft existierenden geistigen Eigentumsrechte an allen von ihm bei der Erfüllung seiner Aufgaben vollständig oder teilweise durchgeführten Arbeiten sofort, automatisch und vollständig auf das EZMW übergehen. Falls sie nicht automatisch übertragen werden, werden sie vom Personalmitglied treuhänderisch für das EZMW verwahrt. Jedes Personalmitglied muss dem EZMW auf Verlangen eine schriftliche ausführliche Beschreibung aller Arbeiten vorlegen, die es bei der Erfüllung seiner Aufgaben vollständig oder teilweise durchgeführt hat und für die geistige Eigentumsrechte existieren. Das Personalmitglied verpflichtet sich, alle Unterlagen pünktlich zu erstellen und alle aus der Sicht des EZMW notwendigen Maßnahmen durchzuführen, um den Bestimmungen dieses zweiten Absatzes nachzukommen.*

¹ Die überarbeiteten Durchführungsbestimmungen treten zum 1. April 2012 in Kraft. Siehe Memo des Generaldirektors vom 16. März 2012.

Artikel Nr.	Gilt für	
		<p>3) <i>Personalmitglieder dürfen keine eigene Software in die Software des Zentrums integrieren, es sei denn, die Rechte an dieser Software wurden bereits auf das Zentrum übertragen. Personalmitglieder dürfen keine Software von Dritten nutzen, es sei denn, das Zentrum hat die dazugehörigen Rechte gemäß den IPR-Richtlinien und allen hiermit in Zusammenhang stehenden IPR-Politiken erhalten.</i></p> <p>4) <i>Zum Schutz der IPR in Zusammenhang mit den Tätigkeiten des Zentrums sind die Personalmitglieder zu strengster professioneller Verschwiegenheit verpflichtet. Sie müssen die IPR-Richtlinien des Zentrums und alle anderen hiermit in Zusammenhang stehenden IPR-Politiken (zum Beispiel die Datenpolitik des Zentrums) einhalten, die gelegentlich überarbeitet werden.</i></p> <p>5) <i>Falls ein Personalmitglied die IPR-Richtlinien des Zentrums und alle anderen hiermit in Zusammenhang stehenden IPR-Politiken nicht einhält, kann dies ein Fehlverhalten darstellen.</i></p> <p>6) <i>Bei ihrer Einstellung müssen Personalmitglieder dem Generaldirektor schriftlich mitteilen, ob sie irgendwelche IPR besitzen, die die Tätigkeiten des Zentrums betreffen.</i></p> <p>7) <i>Nach dem Ausscheiden aus dem Dienst des Zentrums dürfen Personalmitglieder ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Generaldirektors oder seines Stellvertreters keine IPR in Zusammenhang mit den Tätigkeiten des EZMW nutzen oder aus ihnen Gewinn ziehen.</i></p>
2.8	STF	<p>Der Rat legt die Rechte der Personalmitglieder auf gewerbliche Schutzrechte und Urheberrechte unter Berücksichtigung der Bestimmungen in Artikeln 2.5, 2.6 und 2.7 fest.</p>
2.9	STF	<p>Für Erfindungen von Personalmitgliedern, die Gegenstand eines Patentantrags des Zentrums sind, zahlt das Zentrum dem betreffenden Personalmitglied eine Entschädigung. Das Verfahren zur Durchführung dieser Bestimmungen und die Höhe der Entschädigung werden jeweils vom Rat festgelegt.</p>
2.10	STF	<p>Personalmitglieder, die eine Nebenbeschäftigung ausüben oder eine Nebenbeschäftigung beibehalten wollen, die sie vor Beginn ihrer Anstellung ausgeübt haben, müssen hierzu den Generaldirektor um Genehmigung ersuchen. Die Genehmigung gilt als gegeben, wenn sie innerhalb von drei Monaten nicht ausdrücklich verweigert wird.</p>

Artikel Nr.	Gilt für
2.11	STF

Die in Artikel 2.10 genannte Genehmigung wird nur erteilt, wenn die Tätigkeit nicht der Ausübung der Dienstpflichten des betreffenden Personalmitglieds zuwiderläuft und mit dessen Stellung als Vertreter des Zentrums vereinbar ist. Sofern die betreffende Tätigkeit nicht mehr den in diesem Absatz genannten Bedingungen entspricht, wird die Genehmigung zurückgezogen.

Artikel 3: Vorrechte, Immunitäten und Schutz der Personalmitglieder

Artikel Nr.	Gilt für	
3.1	STF	Werden die den Personalmitgliedern gemäß den Bestimmungen des Protokolls über Vorrechte und Immunitäten des Zentrums gewährten Vorrechte und Immunitäten angetastet, ist der Generaldirektor von den betreffenden Personalmitgliedern sofort davon in Kenntnis zu setzen.
3.2	STF	Das Zentrum leistet Personalmitgliedern und ehemaligen Personalmitgliedern Beistand bei der Klageerhebung gegen Verursacher von Schäden und Verletzungen, die Personalmitgliedern oder ehemaligen Personalmitgliedern aufgrund ihrer Dienststellung oder Dienstpflichten zugefügt wurden, insbesondere bei Klagen gegen Personen, die Drohungen oder Beleidigungen ihnen oder den in ihrem Haushalt lebenden Familienmitgliedern gegenüber ausgesprochen oder sich ihnen gegenüber eines beleidigenden Verhaltens, übler Nachrede oder Körperverletzung schuldig gemacht haben, oder bei Klagen gegen Personen, die Beschädigungen ihres Eigentums angedroht oder verursacht haben.
3.3	STF	Das Zentrum leistet Personalmitgliedern oder ehemaligen Personalmitgliedern Entschädigung für die in Artikel 3.2 genannten Sachschäden oder Verletzungen, sofern sie nicht selbst vorsätzlich oder aufgrund schwerwiegender Fahrlässigkeit die Schäden oder Verletzungen verursacht haben und selbst nicht in der Lage sind, Wiedergutmachung von den Verursachern zu erlangen.
3.4	STF	In dem Maße, in dem Personalmitglieder oder ehemalige Personalmitglieder vom Zentrum Entschädigung für die in Artikel 3.2 genannten Schäden oder Verletzungen erhalten, treten sie ihre Ansprüche, die sie gegen die Verursacher dieser Schäden und Verletzungen erheben können, an das Zentrum ab.

KAPITEL II – Einstellung, Verträge und Beendigung der Beschäftigung

Artikel 4: Einstellung

Artikel Nr.	Gilt für	
4.1		Die Einstellung hat so zu erfolgen, dass für das Zentrum die Mitarbeit von Personen höchster Qualifikation, Leistung und Integrität gewonnen wird, wobei der internationale Charakter des Zentrums zu berücksichtigen ist.
4.2		<p>Die Mitgliedsstaaten müssen über zu besetzende Stellen ausreichend informiert werden, damit sich die größtmögliche Zahl von Bewerbern melden kann. Die Frist für die Einreichung von Bewerbungen nach der Bekanntgabe der freien Stelle wird durch den Generaldirektor festgelegt; diese Frist beträgt jedoch in jedem Falle mindestens vier Wochen.</p> <p><u>Durchführungsbestimmung – interne Ausschreibung¹</u> <i>4.2 Normalerweise werden alle freien Stellen extern, d. h. in den Mitglieds- und Zusammenarbeitsstaaten, bekannt gegeben. Um jedoch eine optimale Leistungsfähigkeit, Effizienz und Betriebsbereitschaft des Zentrums zu sichern, kann der Generaldirektor unter bestimmten Umständen eine interne Ausschreibung erlauben, um sicherzustellen, dass das Zentrum über das erforderliche Personal verfügt. Die Frist für die Einreichung von Bewerbungen nach der Bekanntgabe einer internen Ausschreibung beträgt mindestens vier Wochen.</i></p>
4.3	STF	Die Personalmitglieder sind von jeder freien Stelle, die Gegenstand eines Einstellungsverfahrens ist, in Kenntnis zu setzen.
4.4	STF-C, STF-PL, STF-PS	Die Einstellung von Personal für Dienstposten, für welche der Generaldirektor die Einstellungsbefugnis hat, erfolgt nach Anhörung eines Auswahlausschusses. Dies gilt nur für Dienstposten, deren Vertrag eine Laufzeit von mindestens zwei Jahren hat.
4.5	STF-SP	Für diese Stellenkategorie wird kein Auswahlausschuss angehört. Nach Veröffentlichung der Stellenanzeige und Ablauf der Einsendefrist werden am Zentrum Einstellungsgespräche geführt. Ein vom Abteilungsdirektor erstellter Einstellungsvorschlag wird dem Generaldirektor zur Entscheidung vorgelegt.

¹ Neue Durchführungsbestimmung (siehe Memo des Direktors vom 1. März 2007).

Artikel Nr.	Gilt für	
4.6		<p>Der Auswahlausschuss setzt sich wie folgt zusammen:</p> <p>Vorsitzender: stellvertretender Generaldirektor</p> <p>Mitglieder: Abteilungsdirektoren</p> <p>Sekretär: Leiter des Referats Humanressourcen</p>
4.7		<p>Ein vom Personalrat ausgewählter Beobachter wird eingeladen, an den Sitzungen des Auswahlausschusses teilzunehmen.</p>
4.8	STF	<p>Die Einstellung von Personalmitgliedern ist normalerweise auf Staatsangehörige der Mitgliedstaaten und Zusammenarbeitsstaaten¹ des Zentrums beschränkt. Es können jedoch in Ausnahmefällen bei besonderem Bedarf auch Personen aus Nicht-Mitgliedsstaaten als Personalmitglieder für Stellen bis zum Dienstgrad A4 eingestellt werden. In diesen Fällen muss der Generaldirektor den Rat von der Einstellung solcher Personen in Kenntnis setzen. Bei der Einstellung von Personalmitgliedern wird deren Verteilung nach Ländern in Betracht gezogen.</p>
4.9	STF	<p>Personalmitglieder werden im Allgemeinen in der untersten Dienstaltersstufe der Besoldungsgruppe des Dienstpostens eingestellt, für den sie ausgewählt wurden. Die Einstellung kann jedoch in einer höheren Dienstaltersstufe der niedrigeren Besoldungsgruppe oder in der höheren Besoldungsgruppe erfolgen, wenn dies durch besondere Eignung und Erfahrung² gerechtfertigt ist.</p>
4.10	STF	<p>Bei der Einstellung von Personalmitgliedern dürfen Kriterien wie Geschlecht, Familienstand, Rasse oder Religion keine Rolle spielen. Einzustellende Personalmitglieder müssen im Besitz der vollen bürgerlichen Rechte sein.</p>
4.11	STF	<p>Die Einstellung von Personalmitgliedern unterliegt der Vorlage einer Bescheinigung durch einen vom Zentrum genehmigten Arzt, aus der hervorgeht, dass der Gesundheitszustand der Bewerber sie für die Beschäftigung im Zentrum und für die Ausübung der Dienstpflichten ihres Dienstpostens geeignet macht und sie an keiner Behinderung oder Krankheit leiden, die ein Risiko für andere darstellt.</p>

¹ Vom Rat auf dessen 56. Tagung im Juni 2002 geändert, gilt nur für Zusammenarbeitsabkommen des Typs 1 mit Staaten, die später dem Übereinkommen beitreten werden.

² Vom Rat auf seiner 56. Tagung geändert (Juni 2002)

Artikel 5: Verträge

Artikel Nr.	Gilt für	
5.1	STF-C	Personalmitglieder erhalten verlängerbare Verträge mit einer festgelegten Laufzeit von mindestens zwei und maximal fünf Jahren. Die Verträge können um einen beliebigen Zeitraum bis zu einer Dauer von höchstens fünf Jahren verlängert werden. Nach Ablauf des Vertrags und nach mindestens fünf Dienstjahren können Personalmitglieder einen Vertrag mit unbestimmter Laufzeit erhalten.
5.2	STF-P	Ein Personalmitglied erhält einen Vertrag, dessen Laufzeit der Dauer des (externen oder internen) Projekts bzw. des Sonderprogramms entspricht. Die Laufzeit des ersten Vertrags darf jedoch höchstens fünf Jahre betragen. Eine Verlängerung gemäß Artikel 1.2 oder eine Vertragserneuerung ist nur möglich, wenn das (externe oder interne) Projekt bzw. das Sonderprogramm fortgesetzt wird und weiterhin Finanzmittel zur Verfügung stehen.
5.3	STF-C, STF-PL, STF-PS	Im Vertrag müssen genannt werden: <ul style="list-style-type: none">• der Dienstposten, für den das Personalmitglied eingestellt wird• Besoldungsgruppe und Dienstaltersstufe• Eintrittsdatum• Datum, zu dem die Dienstaltersstufe erhöht wird¹• Vertragslaufzeit• Gehalt und Zulagen, auf die das Personalmitglied Anspruch hat
5.4	STF-SP	Im Vertrag müssen genannt werden: <ul style="list-style-type: none">• der Dienstposten, für den das Personalmitglied eingestellt wird• Gehalt und Zulagen, auf die das Personalmitglied gegebenenfalls Anspruch hat,• Eintrittsdatum und• Vertragslaufzeit

¹ Mit Wirkung vom 1. Januar 1982

Artikel Nr.	Gilt für	
5.5	STF-C	Der Einstellungsbefugte teilt den Personalmitgliedern neun Monate vor Beendigung ihres Vertrags schriftlich mit, ob er beabsichtigt, ihnen einen weiteren Vertrag anzubieten oder nicht. Falls jedoch die Dauer des zweiten oder darauf folgenden Vertrags neun Monate oder weniger beträgt, kann die schriftliche Benachrichtigung des betreffenden Personalmitglieds neun Monate vor der Beendigung des Vertrags im Einvernehmen zwischen Generaldirektor und betreffendem Personalmitglied entfallen.
5.6		Der dritte Satz von Artikel 5.1 gilt nicht für den Generaldirektor und seinen Stellvertreter.
5.7	STF-C	Vor der Vergabe von Verträgen, für die der Generaldirektor die Einstellungsbefugnis hat und deren gesamte Dienstzeit nach der Verlängerung mehr als fünf Jahre betragen würde, wird ein Anstellungsvertrag-Ausschuss angehört. Der Bericht dieses Ausschusses enthält eine Empfehlung für die Vertragsvergabe und gegebenenfalls die Art des anzubietenden Vertrags.
5.8		<p>Der Anstellungsvertrag-Ausschuss setzt sich wie folgt zusammen:</p> <p>Vorsitzender: stellvertretender Generaldirektor</p> <p>Mitglieder: Abteilungsdirektoren</p> <p>Sekretär: Leiter des Referats Humanressourcen</p>
5.9		Ein vom Personalrat ausgewählter Vertreter des Personals wird eingeladen, an den Sitzungen des Anstellungsvertrag-Ausschusses teilzunehmen; er hat das Recht, die Meinung des Personalrats darzulegen und diese in den Bericht des Ausschusses aufnehmen zu lassen.
5.10		Der Generaldirektor setzt den Rat von der Vergabe eines unbefristeten Vertrags an ein Personalmitglied der Laufbahngruppe A in Kenntnis.
5.11		Die Altersgrenze für ein Beschäftigungsverhältnis beträgt normalerweise 65 Jahre. Der Generaldirektor ist verpflichtet, den Rat von allen Ausnahmen von dieser Regel in Kenntnis zu setzen.
		<p>Durchführungsbestimmungen</p> <p>5.1 <i>Keine Mühe wird gescheut, um zu gewährleisten, dass „unter Berücksichtigung des internationalen Charakters des Zentrums“ (Artikel 10(2) des Übereinkommens) für die Dienstposten des Zentrums und insbesondere die wissenschaftlichen Positionen</i></p>

Artikel Nr.	Gilt für

Personal der nationalen Wetterdienste, Universitäten oder sonstiger Stellen des öffentlichen Diensts der Mitgliedsstaaten eingestellt wird (Bewerber aus den nationalen Wetterdiensten werden hierbei bevorzugt); diese Personalmitglieder sind für einen begrenzten Zeitraum an das Zentrum zu beurlauben.

5.2 *Zwei Arten von Verträgen können vergeben werden:*

i) *Verlängerbare Verträge mit einer festgelegten Laufzeit von zwei bis fünf Jahren, die in der Regel nach insgesamt neun Jahren Dienstzeit nicht verlängert werden*

ii) *Unbefristete Verträge*

Verträge des Typs ii) können erst nach mindestens fünf Jahren Dienstzeit mit Verträgen des Typs i) vergeben werden.

5.3 *Obwohl leitendes und wissenschaftliches Personal in der Regel keine unbefristeten Verträge erhält, kann der Generaldirektor in Ausnahmefällen unbefristete Verträge vergeben.*

Vom Verwaltungspersonal und technischen Personal der Laufbahngruppen A und L können Personalmitglieder, die unterstützende Tätigkeiten ausüben (wie zum Beispiel Rechnungsführer, Übersetzer, Analytiker, Ingenieure) Verträge des Typs ii) erhalten.

Personalmitglieder der Laufbahngruppen B und C können grundsätzlich Verträge des Typs ii) erhalten.

5.4 *Der Anstellungsvertrag-Ausschuss prüft die Vergabe von Verträgen des Typs i), bei denen die Gesamtzahl der Dienstjahre über fünf Jahre hinausgeht, und die Vergabe von Verträgen des Typs ii) an Personalmitglieder, die bereits mit einem Vertrag des Typs i) angestellt sind.*

Der Ausschuss unterbreitet dem Generaldirektor einen Bericht, der gegebenenfalls eine Empfehlung über die Vertragsverlängerung und die Art des anzubietenden Vertrags enthält.

5.5 *Das Pensionsalter für Personalmitglieder, die der Ruhegehaltsregelung im Umlageverfahren angehören, beträgt im Allgemeinen 60 Jahre und für Personalmitglieder, die der Ruhegehaltsregelung im Kapitaldeckungsverfahren angehören, im Allgemeinen 63 Jahre.*

Artikel Nr.	Gilt für

Durchführung der neuen Anstellungsvertragspolitik ¹

5.6 *Die neue Anstellungsvertragspolitik gilt für neu eingestelltes Personal. Der Rat nimmt zur Kenntnis, dass der Generaldirektor in der Übergangsphase zur neuen Anstellungsvertragspolitik besonders flexibel vorgehen muss.*

¹ Die neue Anstellungsvertragspolitik gemäß Artikel 5, Absätze 5-8, wurde vom Rat auf seiner 22. Tagung im November 1985 angenommen.

Artikel 6: Stellenbesetzung

Artikel Nr.	Gilt für	
6.1	STF	Der Einstellungsbefugte kann Personalmitglieder auf einen anderen Dienstposten als den versetzen, für den sie ernannt wurden. Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten dieses Postens müssen mit den Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Dienstpostens, für den das betreffende Personalmitglied eingestellt wurde, vergleichbar sein.
6.2		Diese Bestimmungen gelten nicht für den Finanzkontrolleur und seinen Stellvertreter.
6.3	STF	Personalmitglieder, die zeitweise die Dienstpflichten eines anderen Personalmitglieds mit einer höheren Besoldungsgruppe übernehmen, erhalten mit Beginn des dritten Monats der Übernahme dieser zeitweiligen Aufgaben eine Zulage in Höhe des doppelten Betrags der Differenz des Grundgehalts zwischen der ersten und der zweiten Dienstaltersstufe ihrer Besoldungsgruppe.
6.4	STF	Die Dauer der Übernahme solcher zeitweiliger Dienstpflichten darf ein Jahr nicht übersteigen, außer in Fällen, in denen mittelbar oder unmittelbar die Versetzung den Zweck verfolgt, ein Personalmitglied zu ersetzen, das aus dienstlichen Gründen auf einen anderen Posten versetzt wurde oder längerfristig abwesend ist.

Artikel 7: Probezeit

Artikel Nr.	Gilt für	
7.1	STF-C	Personalmitglieder leisten eine Probezeit ab, bevor ihre Ernennung bestätigt wird; dies gilt jedoch nicht für Personalmitglieder, für deren Ernennung der Rat zuständig ist. Die Probezeit beträgt sechs Monate, es sei denn, sie wird verlängert.
7.2	STF-P: Gilt nur, wenn im Anstellungsvertrag ausdrücklich erwähnt.	Personalmitglieder leisten eine Probezeit ab, bevor ihre Ernennung bestätigt wird; dies gilt jedoch nicht für Personalmitglieder, für deren Ernennung der Rat zuständig ist. Für Verträge mit einer Laufzeit von mehr als zwei Jahren beträgt die Probezeit sechs Monate, es sei denn, sie wird verlängert. Für Verträge mit einer Laufzeit von bis zu zwei Jahren beträgt die Probezeit drei Monate, es sei denn, sie wird verlängert.
7.3	STF	Spätestens einen Monat vor Ablauf der Probezeit eines Personalmitglieds wird eine Beurteilung seiner Fähigkeit, die ihm zufallenden Dienstpflichten zu erfüllen, und seiner Leistung und Führung im Dienst erstellt. Diese Beurteilung wird dem Personalmitglied mitgeteilt, das hierzu schriftlich Stellung nehmen kann.
7.4	STF	Nach Prüfung der in Artikel 7.3 genannten Beurteilung entscheidet der Generaldirektor, ob die Ernennung des Personalmitglieds bestätigt oder seine Anstellung beendet wird. Bevor er entscheidet, die Anstellung zu beenden, hat er das Personalmitglied anzuhören.
7.5	STF-C, STF-PL	In Ausnahmefällen kann der Generaldirektor beschließen, die Probezeit um maximal drei weitere Monaten zu verlängern, bevor eine endgültige Entscheidung getroffen wird.
7.6	STF-PS, STF-SP	In Ausnahmefällen kann der Generaldirektor beschließen, die Probezeit um einen weiteren Monat zu verlängern, bevor eine endgültige Entscheidung getroffen wird.
7.7	STF	In Fällen der offensichtlichen Nichteignung eines Personalmitglieds, das auf Probe eingestellt ist, kann eine Beurteilung vor Beendigung der Probezeit gemäß Artikel 7.3 erstellt werden. Nach Prüfung dieser Beurteilung kann der Generaldirektor entscheiden, ob die Anstellung des Personalmitglieds vor Beendigung der Probezeit gemäß den im zweiten Satz von Artikel 7.4 enthaltenen Bestimmungen zu beenden ist.

Artikel Nr.	Gilt für	
7.8	STF	<p>Personalmitglieder, die während oder nach Beendigung der Probezeit entlassen werden, erhalten eine Entschädigung, die zwei monatlichen Grundgehältern entspricht, sofern sie mindestens sechs Monate Dienst geleistet haben, oder einem monatlichen Grundgehalt, sofern sie weniger als sechs Monate Dienst geleistet haben. Diese Entschädigung wird nicht gewährt, wenn ihnen ein Dienstposten der gleichen Besoldungsgruppe im Zentrum oder eine freie Stelle mit vergleichbarer Vergütung in einer anderen Koordinierten Organisation angeboten wird oder die betreffenden Personalmitglieder dem öffentlichen Dienst angehören und von der Zivil- oder Militärverwaltung ihres Landes sofort wieder eingestellt werden.</p>
7.9	STF	<p>Personalmitglieder können während der Probezeit zu jeder Zeit um ihre Entlassung ersuchen. Das Gesuch ist mit Wirkung des durch das Personalmitglied angegebenen Datums anzunehmen; dieses darf nicht nach dem Datum liegen, an dem die Probezeit normalerweise geendet hätte.</p>

Artikel 8: Personalbeurteilung

Artikel Nr.	Gilt für	
8.1	STF	Der Generaldirektor oder der zuständige Abteilungsdirektor gibt eine schriftliche Beurteilung der Personalmitglieder ab: (a) bevor ein Personalmitglied seine Probezeit beendet (siehe Artikel 7); (b) danach mindestens einmal alle zwei Jahre.
8.2	STF	Der Beurteilung bezieht sich auf die Leistungen des Personalmitglieds und enthält gegebenenfalls Vorschläge in Bezug auf Beförderung, Versetzung oder Vertragsbeendigung.
8.3	STF	Vor der endgültigen Unterzeichnung der Beurteilung durch den Generaldirektor oder den zuständigen Abteilungsdirektor ist sie dem Personalmitglied zur Kenntnisnahme vorzulegen; dieses kann hierzu schriftlich Stellung nehmen und die Erörterung der Beurteilung beantragen.
8.4	STF	Eine Ausfertigung der Beurteilung ist dem Personalmitglied auf Wunsch auszuhändigen.
8.5	STF	Der Generaldirektor unterbreitet dem Präsidenten des Rats eine Mitteilung über die Zusammenarbeit zwischen dem Generaldirektor und dem Finanzkontrolleur und dessen Stellvertreter.

Artikel 9: Ruhegehaltsregelung und Ruhestand

Artikel Nr.	Gilt für																			
9.1	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	<p>Personalmitglieder haben im Alter von 63 Jahren Anspruch auf ein Altersruhegehalt; jedoch gelten für Personalmitglieder, deren erster Anstellungsvertrag vor dem 1. Juli 2013 abgeschlossen wurde, die folgenden Übergangsmaßnahmen:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ruhegehaltsregelung, der das Personalmitglied angehört</th> <th>Alter am 1. April 2014</th> <th>Pensionsalter</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ruhegehaltsregelung im Umlageverfahren</td> <td>nicht relevant</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>Ruhegehaltsregelung im Kapitaldeckungsverfahren</td> <td>≥ 55</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td></td> <td>≥ 50 und < 55</td> <td>61</td> </tr> <tr> <td></td> <td>≥ 45 und < 50</td> <td>62</td> </tr> <tr> <td></td> <td>< 45</td> <td>63</td> </tr> </tbody> </table>	Ruhegehaltsregelung, der das Personalmitglied angehört	Alter am 1. April 2014	Pensionsalter	Ruhegehaltsregelung im Umlageverfahren	nicht relevant	60	Ruhegehaltsregelung im Kapitaldeckungsverfahren	≥ 55	60		≥ 50 und < 55	61		≥ 45 und < 50	62		< 45	63
Ruhegehaltsregelung, der das Personalmitglied angehört	Alter am 1. April 2014	Pensionsalter																		
Ruhegehaltsregelung im Umlageverfahren	nicht relevant	60																		
Ruhegehaltsregelung im Kapitaldeckungsverfahren	≥ 55	60																		
	≥ 50 und < 55	61																		
	≥ 45 und < 50	62																		
	< 45	63																		
9.2	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Die Rechte und Pflichten der Personalmitglieder in Bezug auf ihr Ruhegehalt sind in den Ruhegehaltsregelungen festgelegt: diese sind in einem separaten Band der Grundlegenden Dokumente des Zentrums (Band 2.2) enthalten, der Teil dieser Personalordnung ist.																		
9.3	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Personalmitglieder, die nach Erreichen des Alters, bei dem sie Anspruch auf Zahlung des Ruhegehalts erwerben, weiterbeschäftigt werden, erwerben weiterhin Ruhegehaltsansprüche; ihr Ruhegehalt darf jedoch nicht den in den Ruhegehaltsregelungen angegebenen Höchstbetrag übersteigen.																		
9.4	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	<p>Wenn ein Personalmitglied sich vor dem zum Ruhegehalt berechtigenden Alter zur Ruhe setzt, wird die Zahlung seines Altersruhegehalts aufgeschoben, bis es dieses Alter erreicht hat.</p> <p>Personalmitglieder, die vor Erreichen des Alters, bei dem sie Anspruch auf Ruhegehalt erwerben, aus dem Dienst ausscheiden, können ab 10 Jahre vor Erreichen des Pensionsalters um vorzeitige Zahlung eines verminderten Ruhegehalts ersuchen.</p>																		
9.5	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Personalmitglieder, die nach dem Ermessen des Invaliditätsausschusses die Bedingungen ihrer Ruhegehaltsregelung in Bezug auf ständige völlige Invalidität erfüllen, stellen die Ausübung ihrer Dienstpflichten ein und erhalten eine Invalidenrente entsprechend den hierfür geltenden Bestimmungen der Ruhegehaltsregelung.																		

Artikel 10: Beendigung des Vertrags

Artikel Nr.	Gilt für	
10.1	STF	<p>Das Zentrum hat das Recht, Verträge mit unbefristeter Laufzeit und Verträge mit befristeter Laufzeit aus folgenden Gründen vorzeitig zu beenden:</p> <ul style="list-style-type: none">(a) wenn die Leistungen eines Personalmitglieds nicht zufriedenstellend sind oder es dienstuntauglich ist;(b) wenn das Land, dessen Staatsangehöriger das Personalmitglied ist, nicht länger Mitglied des Zentrums ist, sofern nicht der Rat anderweitig beschließt;(c) als Ergebnis von Disziplinarmaßnahmen;(d) wenn der Dienstposten des Personalmitglieds gestrichen oder das Projekt, für das er beschäftigt wird, eingestellt oder die Aufgaben so stark verringert werden, dass die Dienste des Personalmitglieds nicht mehr länger benötigt werden.
10.2	STF	<p>Die Beendigung des Vertrags ist dem Personalmitglied schriftlich mitzuteilen.</p>
10.3	STF	<p>Wenn ein Personalmitglied zum Zeitpunkt der Mitteilung über die Beendigung seines Vertrags krankgeschrieben ist (Krankheitsurlaub oder verlängerter Krankheitsurlaub), wird die Mitteilungsfrist, auf die es gegebenenfalls Anspruch hat, um die Dauer seiner Krankschreibung verlängert.</p>

Artikel 11: Aufgabe des Dienstpostens

Artikel Nr.	Gilt für	
11.1	STF	Personalmitglieder, die ihren Dienstposten aufgeben wollen, müssen den Generaldirektor über ihren Abteilungsdirektor hiervon schriftlich im Voraus unterrichten.
11.2	STF	Der Generaldirektor bestätigt den Empfang der Erklärung über die Aufgabe des Dienstpostens. Diese ist unwiderruflich, sofern nicht einvernehmlich etwas anderes vereinbart wird.
11.3	STF	Durch die Aufgabe des Dienstpostens werden Disziplinarmaßnahmen nicht ausgeschlossen.

Artikel 12: Ausscheiden aus dem Dienst

Artikel Nr.	Gilt für	
12.1	STF	<p>Außer im Todesfall kann das Ausscheiden aus dem Dienst erfolgen durch:</p> <ul style="list-style-type: none">(a) Aufgabe des Dienstpostens: Ausscheiden auf Antrag des Personalmitglieds (siehe Artikel 11)(b) Beendigung des Vertrags: sofern kein weiterer Vertrag angeboten wird (siehe Artikel 5) oder auf Veranlassung des Einstellungsbefugten während der Laufzeit des Vertrags(c) Entlassung: Ausscheiden als Folge von Disziplinarmaßnahmen (siehe Artikel 37)(d) Ruhestand (siehe Artikel 9)(e) Entlassung aufgrund einer Verringerung des Personalbestands (siehe Artikel 10)(f) Beendigung oder Verkleinerung des Projekts oder Einstellung der Projektfinanzierung
12.2	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	<p>Das Ausscheiden aus dem Dienst gemäß Artikel 12.1 (a), (b), (e) und (f) kann nicht während Zeiten erfolgen, in denen ein Personalmitglied krankgeschrieben ist oder verlängerten Krankheitsurlaub hat, sondern erst dann, wenn es wieder für völlig gesund erklärt wurde und seinen normalen Dienstpflichten nachkommen kann. Das Personalmitglied kann den Generaldirektor schriftlich bitten, diese Bestimmungen aufzuheben¹.</p>
12.3	STF-PS, es sei denn, Artikel 14.12 kommt zur Anwendung STF-SP	<p>Das Ausscheiden aus dem Dienst gemäß Artikel 12.1 (a), (b), (e) und (f) kann nicht während Zeiten erfolgen, in denen ein Personalmitglied gemäß Artikel 35.5 krankgeschrieben ist. Das Personalmitglied kann den Generaldirektor schriftlich bitten, diese Bestimmungen aufzuheben.</p>

¹ Siehe Fußnote zu Artikel 35

Artikel 13: Kündigungsfrist

Artikel Nr.	Gilt für	
13.1	STF	Personalmitglieder können während der Probezeit jederzeit aus dem Dienst ausscheiden.
13.2	STF-C	Nach der Bestätigung ihres Vertrags können Personalmitglieder mit dreimonatiger Kündigungsfrist aus dem Dienst ausscheiden.
13.3	STF-P	Die Länge der vom Personalmitglied einzuhaltenden Kündigungsfrist wird im Anstellungsvertrag ausdrücklich angegeben. Je nach Vertragslaufzeit beträgt die Kündigungsfrist zwischen einem Monat und drei Monaten.
13.4	STF-C	Der Einstellungsbefugte kann Verträge mit befristeter Laufzeit mit dreimonatiger Kündigungsfrist und unbefristete Verträge mit sechsmonatiger Kündigungsfrist beenden.
13.5	STF-P	Die Länge der vom Einstellungsbefugten einzuhaltenden Kündigungsfrist vor der Beendigung eines befristeten Vertrags wird im Einstellungsvertrag ausdrücklich angegeben. Je nach Vertragslaufzeit beträgt die Kündigungsfrist zwischen einem Monat und drei Monaten.
13.6	STF	Unter besonderen Umständen und während der Kündigungsfrist können Personalmitglieder ohne Verlust ihrer Dienstbezüge von ihren Dienstpflichten entbunden werden.

KAPITEL III – Gehälter und Zulagen

Artikel 14: Allgemeine Bestimmungen

Artikel Nr.	Gilt für	
14.1	STF-C, STF-PL, STF-PS	Ordnungsgemäß ernannte Personalmitglieder haben Anspruch auf die ihrer Besoldungsgruppe und ihrer Dienstaltersstufe entsprechenden Bezüge. Sie können nicht auf ihren Anspruch auf die Bezüge verzichten.
14.2	STF-SP	Artikel 14.1 gilt nicht für Forschungsstipendien, Trainee-Programme oder andere Sonderprogramme, bei denen die Höhe der zu zahlenden Bezüge mit dem Geldgeber vereinbart wird. Personalmitglieder dürfen auf ihren Anspruch auf die Bezüge nicht verzichten.
14.3	STF-C, STF-PL, STF-PS	Die Bezüge umfassen das Grundgehalt und gegebenenfalls Zulagen.
14.4	STF	Die Bezüge werden in Pfund Sterling gezahlt, außer in Fällen, in denen eine Erziehungszulage für ein Kind gezahlt wird, das eine außerhalb des Gastlands gelegene Ausbildungsstätte besucht; in diesem Falle erfolgt die Zahlung der Zulage in der Währung des betreffenden Landes.
14.5	STF-C	Die Bezüge werden regelmäßig überprüft und können vom Rat angepasst werden.
14.6	STF-PL, STF-PS: Gilt nur, wenn im Anstellungsvertrag ausdrücklich erwähnt.	Die Bezüge der Personalmitglieder werden regelmäßig überprüft und können vom Rat angepasst werden.
14.7	STF-SP: Gilt nur, wenn im Anstellungsvertrag ausdrücklich erwähnt.	Die Bezüge können überprüft werden.
14.8	STF-C, STF-PL; STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt.	Beim Tod eines Personalmitglieds erhält der hinterbliebene Ehepartner bzw. erhalten seine unterhaltsberechtigten Angehörigen die vollen Bezüge des Verstorbenen bis zum Ende des dritten Monats nach dem Monat, in dem der Tod eingetreten ist. Reisekosten und Umzugskosten für den hinterbliebenen Ehepartner oder ein unterhaltsberechtigtes Kind werden gemäß Artikel 23.2 bzw. Artikel 25 erstattet.

Artikel Nr.	Gilt für	
14.9	STF	Die Bezüge werden monatlich auf das Bankkonto des Personalmitglieds eingezahlt.
14.10	STF-C, STF-PL, STF-PS	Die Höhe des Grundgehalts und der Zulagen sind in Anlage I festgelegt.
14.11	STF-C, STF-PL, STF-PS	In Fällen, in denen Ehemann und Ehefrau beide beim Zentrum oder bei einer anderen Koordinierten Organisation beschäftigt sind und Anspruch auf Familienzulagen (Haushaltszulage, Familiengrundzulage, Unterhaltsberechtigtenzulage, Zuschuss für unterhaltsberechtignte Kinder, Zulage für behinderte Kinder, Zuschuss für behinderte oder schwerbehinderte Kinder, Zuschuss für behinderte und unterhaltsberechtignte Eltern, Zulage für andere Unterhaltsberechtignte, Erziehungszulage) haben, werden die Zulagen nur der Person ausgezahlt, die das höhere Grundgehalt bezieht.
14.12	STF-PS	Wenn ein Personalmitglied zunächst einen Vertrag von bis zu zwei Jahren erhält, das Projekt jedoch verlängert wird oder das Personalmitglied ohne Unterbrechung einen Vertrag für ein neues Projekt erhält, wird bei der Entscheidung über den Anspruch auf Leistungen und Zulagen die gesamte Beschäftigungsdauer (erster Vertrag und alle Verlängerungen) berücksichtigt. Dies bedeutet, dass das Personalmitglied dann während der Laufzeit des neuen Vertrags Anspruch auch diese Leistungen und Zulagen erhält, wenn seine gesamte Beschäftigungsdauer am Zentrum ohne Unterbrechung mehr als zwei Jahre beträgt. Es werden jedoch in keinem Falle Zulagen rückwirkend für den ersten Vertrag von bis zu zwei Jahren oder für Verlängerungen dieses Vertrags gemäß Artikel 1.2 gezahlt.

Artikel 14 bis: Eingetragene Lebenspartnerschaften¹

Artikel Nr.	Gilt für	
14 bis	STF	<p>Ein Personalmitglied, das Partner einer stabilen eheähnlichen eingetragenen Lebenspartnerschaft ist, darf im Vergleich zu einem verheirateten Personalmitglied bei der Gewährung von in der Personalordnung und den dazugehörigen Durchführungsbestimmungen festgelegten Leistungen (wie zum Beispiel Ruhegehälter, Urlaub und Zulagen) nicht benachteiligt werden, falls alle folgenden Bedingungen erfüllt sind:</p> <ul style="list-style-type: none">• Das Paar legt eine von einem Mitgliedsstaat oder einer zuständigen Behörde eines Mitgliedsstaats anerkannte rechtlich gültige Urkunde vor, in der ihr Stand als Partner in einer eheähnlichen Lebenspartnerschaft bestätigt wird.• Keiner der beiden Partner ist in einer Ehe oder einer anderen nichtehelichen Lebenspartnerschaft.• Die Partner stehen zueinander nicht in einer der folgenden Verwandtschaftsbeziehungen: Elternteil, Kind, Großelternanteil, Enkel, Bruder, Schwester, Tante, Onkel, Nefte, Nichte, Schwiegersohn, Schwiegertochter.• Beide Partner sind mindestens 18 Jahre alt und rechtlich volljährig.• Das Paar kann in einem Mitgliedsstaat keine rechtlich gültige Ehe eingehen. In diesem Sinne können die beiden Partner nur dann eine rechtlich gültige Ehe eingehen, wenn sie alle Voraussetzungen zur Erlaubnis einer Eheschließung erfüllen, die in der Gesetzgebung eines Mitgliedsstaats vorgeschrieben sind.

¹ Artikel 14 bis wurde als Änderung der Personalordnung mit Wirkung vom 1. Juli 2009 vom Rat auf seiner 71. Tagung im Juni 2009 angenommen.

Artikel 15.A: Haushaltszulage

Bestimmungen für Personal, das am oder vor dem 31. Dezember 2016 seinen Dienst aufgenommen hat

Artikel Nr.	Gilt für	
15.A.1	STF-C, STF-PL, STF-PS	Die Haushaltszulage beträgt 6 % des Grundgehalts des Personalmitglieds; der monatliche Betrag dieser Zulage darf jedoch nicht weniger betragen als der Betrag, welcher einem Personalmitglied der Besoldungsgruppe B3, Dienstaltersstufe 1 gezahlt wird.
15.A.2	STF-C, STF-PL, STF-PS	Die Haushaltszulage wird gewährt: <ul style="list-style-type: none">(a) verheirateten Personalmitgliedern(b) Personalmitgliedern, die verwitwet oder geschieden sind, gesetzlich getrennt leben oder ledig sind und ein oder mehrere unterhaltsberechtigter Kinder im Sinne von Artikel 16 zu versorgen haben(c) auf besonders begründete und auf schriftliche Unterlagen gestützte Entscheidung des Generaldirektors, Personalmitgliedern, die, obwohl sie nicht die unter (a) und (b) benannten Bedingungen erfüllen, tatsächlich die Verantwortung für eine Familie tragen
15.A.3	STF-C, STF-PL, STF-PS	Bei verheirateten Personalmitgliedern, die keine Kinder oder Unterhaltsberechtigten zu versorgen haben und deren Ehepartner erwerbstätig ist, entspricht die gezahlte Zulage, die maximal 6 % des Grundgehalts ausmacht, der Differenz zwischen dem Grundgehalt nach Besoldungsgruppe B3, Dienstaltersstufe 1, erhöht um den Betrag der Zulage, auf die das Personalmitglied theoretisch Anspruch hat, und dem Betrag des beruflichen Einkommens des Ehepartners. Ist der zuletzt genannte Betrag gleich oder höher als der erstgenannte, hat das Personalmitglied keinen Anspruch auf Zulage.

Artikel 15.B: Familiengrundzulage

Bestimmungen für Personal, das am oder nach dem 1. Januar 2017 seinen Dienst aufgenommen hat

Artikel Nr.	Gilt für	
15.B.1	STF-C STF-PL STF-PS	<p><i>I. Anspruchskriterien</i></p> <p>1. Personalmitglieder, deren Ehepartner im Sinne der Personalordnung ein Gesamteinkommen (Bruttoeinkommen minus Pflichtbeiträge zu Sozial- und/oder Rentenversicherungen) beziehen, das weniger als 50 % des monatlichen Grundgehalts eines Personalmitglieds der Laufbahngruppe C1/1 gemäß den Gehaltstabellen für den jeweiligen Dienstort plus Grundbetrag der BFA beträgt, erhalten die Familiengrundzulage (BFA).</p> <p>2. Die Anspruchsberechtigung beginnt, sobald das Personalmitglied und sein Ehepartner am Dienstort einen Familienverband geschaffen haben. Sie endet, wenn der Familienverband aufgelöst wird oder der Ehepartner nicht mehr oder nicht mehr ständig mit dem Personalmitglied am Dienstort zusammenlebt.</p>
15.B.2	STF-C STF-PL STF-PS	<p><i>II. Höhe der Zulage</i></p> <p>Personalmitglieder, die die Kriterien für den Bezug der BFA erfüllen, haben Anspruch auf den in Anlage I.B.3 festgelegten monatlichen Grundbetrag. Personalmitglieder, die die Kriterien für den Bezug der Auslandszulage erfüllen, haben Anspruch auf einen in Anlage I.B.3 festgelegten zusätzlichen monatlichen Betrag, unabhängig davon, ob sie ihren Dienst von innerhalb oder außerhalb derselben geografischen Zone wie der geografischen Zone des Dienstortes im Sinne von Artikel 15.B.3 antreten.</p>
15.B.3	STF-C STF-PL STF-PS	<p><i>III. Geografische Zonen</i></p> <p>Es gelten vier geografische Zonen, die wie folgt definiert werden: EME (Europa und Mittlerer Osten), Afrika, Amerika (Nord-, Zentral- und Südamerika) sowie Asien und Pazifischer Raum (Ferner Osten und Staaten im Pazifischen Raum).</p> <p><i>Durchführungsbestimmung zu Artikel 15.B.3</i></p> <p>Für die Anwendung von Artikel 15.B.3 gelten alle Mitglieds- und Zusammenarbeitsstaaten des EZMW als zur EME-Zone (Europa und Mittlerer Osten) gehörig.</p>

Artikel Nr.	Gilt für
15.B.4	STF-C STF-PL STF-PS

IV. Zahlung der Zulage

1. Die Zulage ist gleich der Differenz zwischen 50 % des monatlichen Grundgehalts eines Personalmitglieds der Laufbahngruppe C1/1 nach den Gehaltstabellen für den jeweiligen Dienstort plus dem Grundbetrag der BFA gemäß Artikel 15.B.2, und dem Einkommen des Ehepartners im Sinne von Artikel 15.B.1.1. Die BFA wird nicht gewährt, wenn das Einkommen des Ehepartners die Höhe von 50 % des monatlichen Grundgehalts eines Personalmitglieds der Laufbahngruppe C1/1 nach den Gehaltstabellen für den jeweiligen Dienstort plus dem Grundbetrag der BFA erreicht oder übersteigt.

2. Wenn die Organisation entscheidet, ein Personalmitglied innerhalb derselben Koordinierten Organisation in ein anderes Land zu versetzen, kann der Generaldirektor, zum Beispiel bei einer außergewöhnlichen Umstrukturierung der Organisation oder zur Unterstützung von für die Organisation entscheidenden Aufgaben, die Zahlungsperiode für den Familienverband im Sinne der Personalordnung wieder neu beginnen lassen.

Personalmitglieder, die keinen Anspruch auf Auslandszulage haben

3. Gemäß Artikel 15.B.1 erhalten Personalmitglieder ohne Anspruch auf Auslandszulage monatlich den Grundbetrag für eine Dauer von fünf direkt auf den Dienstantritt des Personalmitglieds oder die Schaffung seines Familienverbands folgenden Jahren.

Personalmitglieder mit Anspruch auf Auslandszulage, die ihren Dienst aus derselben geografischen Zone wie der geografischen Zone des Dienstorts antreten

4. Gemäß Artikel 15.B.1 erhalten Personalmitglieder mit Anspruch auf Auslandszulage, die ihren Dienst aus derselben geografischen Zone wie der geografischen Zone des Dienstorts antreten, monatlich den Grundbetrag und den zusätzlichen Betrag; diese werden nach fünf Jahren jedes Jahr um ein Fünftel reduziert, bis sie im zehnten, direkt auf den Dienstantritt des Personalmitglieds oder die Schaffung seines Familienverbands am Dienstort folgenden Jahr ganz wegfallen.

Artikel Nr.	Gilt für	
		<p><i>Personalmitglieder mit Anspruch auf Auslandszulage, die ihren Dienst von außerhalb der geografischen Zone des Dienstorts antreten</i></p> <p>5. Gemäß Artikel 15.B.1 erhalten Personalmitglieder mit Anspruch auf Auslandszulage, die ihren Dienst von außerhalb der geografischen Zone des Dienstorts antreten, monatlich den Grundbetrag und den zusätzlichen Betrag während der Gesamtdauer ihres Beschäftigungsverhältnisses. Falls das Personalmitglied jedoch die Staatsangehörigkeit einer der Staaten der geografischen Zone des Dienstorts besitzt, gelten für die Zahlung des Grundbetrags und des zusätzlichen Betrags die Bestimmungen von Artikel 15.B.4.4.</p>
15.B.5	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>V. Keine doppelten Zahlungen</i></p> <p>1. Ein Personalmitglied, das die BFA bezieht, ist verpflichtet, alle Zahlungen gleicher Art und für ähnliche Zwecke von anderen Stellen an den Familienverband sowie alle Änderungen der Umstände mit Auswirkungen auf die Anspruchsberechtigung zu melden. Alle derartigen Zahlungen werden von den gemäß Artikel 15.B.2 gezahlten Leistungen abgezogen.</p> <p>2. Wenn zwei Personalmitglieder, die im Sinne der Personalordnung miteinander verheiratet sind, für dieselbe oder für verschiedene Koordinierte Organisation(en) arbeiten, wird die BFA nur an eines von ihnen ausgezahlt, vorausgesetzt, die Anspruchskriterien werden erfüllt. Die beiden Personalmitglieder können in gegenseitigem Einvernehmen entscheiden, wer von ihnen die Zulage erhalten soll.</p>

Artikel 16.A: Unterhaltsberechtigtenzulage

Bestimmungen für Personal, das am oder vor dem 31. Dezember 2016 seinen Dienst aufgenommen hat

Artikel Nr.	Gilt für	
16.A.1	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p>Eine Unterhaltsberechtigtenzulage kann entsprechend den in diesem Artikel festgelegten Bestimmungen an Personalmitglieder gezahlt werden, die:</p> <ul style="list-style-type: none">• ein oder mehrere unterhaltsberechtigten Kinder,• ein oder mehrere behinderte Kinder,• ein oder mehrere weitere Unterhaltsberechtigten zu versorgen haben.
16.A.2	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>I. Unterhaltsberechtigten Kinder</i></p> <p>Als "unterhaltsberechtigtes Kind" gilt jedes eheliche, natürliche und adoptierte Kind eines Personalmitglieds oder dessen Ehepartners, für welches das Personalmitglied oder dessen Ehepartner hauptsächlich und ständig aufkommt. Das gleiche gilt für ein Kind, für welches ein Antrag auf Adoption gestellt wurde und ein Adoptionsverfahren läuft.</p>
16.A.3	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p>Die Zulage wird automatisch für Kinder unter 18 Jahren gewährt. Personalmitglieder können die Zulage bei Vorlage entsprechender Unterlagen für Kinder zwischen 18 und 26 Jahren beantragen, die sich im Studium oder einer Berufsausbildung befinden. Zur Anwendung von Artikel 16.A.3, wird ein Betrag abgezogen, der dem nationalen Kindergeld entspricht, auf den das Personalmitglied oder sein Ehepartner Anrecht haben, es sein denn, das Personalmitglied kann nachweisen, dass die Eltern keinen Anspruch auf nationales Kindergeld haben.¹</p> <p><small>¹ Vom Rat auf seiner 80. Tagung im Dezember 2013 gefasster Beschluss - siehe Unterlage ECMWF/C/80(13)M Rev 1, Absatz 92</small></p>
16.A.4	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p>Die Zulage für ein Kind, das aufgrund einer ernsthaften Erkrankung oder eines körperlichen Leidens daran gehindert ist, für seinen Lebensunterhalt aufzukommen, wird während der Dauer der Krankheit oder des körperlichen Leidens ohne Rücksicht auf das Alter des Kindes weitergezahlt.</p>
16.A.5	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p>Die Höhe der Zulage entspricht dem in Anlage I.B.2 festgesetzten Betrag.</p>

Artikel Nr.	Gilt für	
16.A.6	STF-C, STF-PL, STF-PS	Bezieht ein Personalmitglied oder sein Ehepartner bereits von anderer Seite eine Zulage gleicher Art wie die kraft dieses Artikels zu zahlende Zulage für den Unterhalt eines unterhaltsberechtigten Kindes, wird ihr Betrag von der laut diesem Artikel zahlbaren Zulage abgezogen, unbeschadet der Bestimmungen von Artikel 16.C.12.
16.A.7	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>II. Sonstige Unterhaltsberechtigte</i></p> <p>Eine dem Betrag der Zulage für unterhaltsberechtigte Kinder entsprechende Beihilfe kann durch den Generaldirektor nach Vorlage entsprechender Belege gewährt werden, wenn ein Personalmitglied oder dessen Ehepartner überwiegend oder ständig ein Elternteil oder einen anderen Verwandten, mit dem es oder der Ehepartner verwandt oder verschwägert ist, infolge einer gesetzlichen oder gerichtlichen Verpflichtung unterstützt, falls nach den Landesgesetzen des Personalmitglieds eine solche Verpflichtung besteht. Falls eine solche Verpflichtung nicht besteht, richtet sich ihr Ausmaß nach den Umständen, damit die Gleichbehandlung aller Personalmitglieder gewährleistet ist.</p>

Artikel 16.B: Zuschuss für unterhaltsberechtigte Kinder

Bestimmungen für Personal, das am oder nach dem 1. Januar 2017 seinen Dienst aufgenommen hat

Artikel Nr.	Gilt für	
16.B.1	STF-C STF-PL STF-PS	<p><i>I. Anspruchskriterien</i></p> <p>1. Personalmitglieder erhalten für jedes im Sinne von Artikel 16.A.2 unterhaltsberechtigtes Kind unter 18 Jahren einen Zuschuss für unterhaltsberechtigte Kinder.</p> <p>2. Dieser Zuschuss wird auch für jedes unterhaltsberechtigtes Kind im Alter von 18 bis 22 Jahren gewährt, das eine Vollzeitausbildung absolviert. Die Zahlung des Zuschusses erfolgt bis zum Ende des Schuljahres, in dem das Kind das Alter von 22 Jahren erreicht.</p> <p>3. Falls das Kind gemäß den Gesetzen des Staates, dessen Staatsangehörigkeit es besitzt, Pflichtwehrdienst oder Zivildienst geleistet hat, wird die Anspruchsdauer auf diesen Zuschuss nach dem 22. Geburtstag des Kindes um einen Zeitraum verlängert, der die Dauer dieses Pflichtwehrdienstes oder Zivildienstes nicht überschreitet. Während der Ableistung des Wehr- oder Zivildienstes wird die Zahlung des Zuschusses unterbrochen.</p> <p>4. Der Zuschuss wird ohne Altersgrenze weiter gewährt, falls das unterhaltsberechtigtes Kind die Anspruchskriterien für den Zuschuss für behinderte oder schwerbehinderte Kinder im Sinne der Personalordnung erfüllt.</p>
16.B.2	STF-C STF-PL STF-PS	<p><i>II. Höhe der Zulage</i></p> <p>1. Die Höhe des Zuschusses für unterhaltsberechtigtes Kinder wird in Anlage I.B.4 festgelegt.</p> <p>2. Für jedes Kind, dessen Anspruch auf Unterhalt gemäß den in der Personalordnung festgelegten Bedingungen anerkannt wird, wird nur ein Zuschuss für unterhaltsberechtigtes Kinder gewährt.</p> <p>3. Eine Einelternfamilie erhält unabhängig von der Zahl der unterhaltsberechtigten Kinder einen zusätzlichen Zuschuss für unterhaltsberechtigtes Kinder.</p> <p>4. Der Betrag des Zuschusses für unterhaltsberechtigtes Kinder wird als Multiplikator zur Berechnung der Rückerstattungs-Höchstbeträge für die Erziehungszulage verwendet</p>

Artikel Nr.	Gilt für	
16.B.3	STF-C STF-PL STF-PS	<p><i>III. Kinder, für die Personalmitglieder, die bei derselben oder bei verschiedenen Koordinierten Organisation(en) beschäftigt sind, das Sorgerecht haben</i></p> <p>Falls die Eltern des Kindes bei derselben oder bei verschiedenen Koordinierten Organisation(en) beschäftigt sind und gemeinsam oder alternierend das Sorgerecht innehaben, wird der Zuschuss für unterhaltsberechtigter Kinder zu gleichen Teilen zwischen den beiden Personalmitgliedern aufteilt. Die Eltern können jedoch in gegenseitigem Einvernehmen entscheiden, wer von ihnen den Zuschuss für unterhaltsberechtigter Kinder erhalten soll.</p>
16.B.4	STF-C STF-PL STF-PS	<p><i>IV. Keine doppelten Zahlungen</i></p> <p>Ein Personalmitglied, das den Zuschuss für unterhaltsberechtigter Kinder bezieht, ist verpflichtet, alle Zahlungen gleicher Art und für ähnliche Zwecke von anderen Stellen an das Personalmitglied, den Ehepartner des Personalmitglieds oder den anderen Elternteil des Kindes sowie alle Änderungen der Umstände mit Auswirkungen auf die Anspruchsberechtigung zu melden. Alle derartigen Zahlungen werden von den gemäß Artikel 16.B.2 gewährten Leistungen abgezogen.</p> <p>Zur Anwendung von Artikel 16.B.4 wird ein Betrag abgezogen, der dem nationalen Kindergeld entspricht, auf den das Personalmitglied oder sein Ehepartner Anrecht haben, es sei denn, das Personalmitglied kann nachweisen, dass die Eltern keinen Anspruch auf nationales Kindergeld haben. ¹</p> <p>¹ Vom Rat auf seiner 80. Tagung im Dezember 2013 gefasster Beschluss - siehe Unterlage ECMWF/C/80(13)M Rev 1, Absatz 92</p>
16.B.5	STF-C STF-PL STF-PS	<p><i>V. Übergangsmaßnahmen</i></p> <p>Personalmitglieder, die am 31. Dezember 2016 beschäftigt sind, haben für Kinder, die bis einschließlich 31. Dezember 2031 geboren werden, Anspruch auf die Zulage für unterhaltsberechtigter Kinder gemäß Artikel 16.A. Für nach dem 31. Dezember 2031 geborene Kinder gilt die in Artikel 16.B.1 festgelegte Altersgrenze.</p>

Artikel 16.C: Zulage für behinderte Kinder und Erstattung von auf die Behinderung zurückzuführenden Erziehungs- oder Ausbildungsausgaben

Bestimmungen für Personal, das am oder vor dem 31. Dezember 2016 seinen Dienst aufgenommen hat

Artikel Nr.	Gilt für	
16.C.1	STF-C, STF-PL, STF-PS	Personalmitglieder mit einem unterhaltsberechtigten Kind, das laut ärztlichem Gutachten an einer Behinderung leidet und entweder eine nicht ohne Kosten erhältliche besondere Pflege oder Aufsicht oder eine besondere Ausbildung oder Erziehung braucht, können nach diesen Bestimmungen ohne Rücksicht auf das Alter des Kindes eine Zulage beantragen.
16.C.2	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>I. Anspruch</i></p> <p>Der Generaldirektor entscheidet über den Anspruch auf Zulage und die Erstattung der Kosten gemäß diesen Bestimmungen unter Berücksichtigung der Art und der Schwere der Behinderung.</p>
16.C.3	STF-C, STF-PL, STF-PS	Der Generaldirektor zieht einen von ihm für diesen Zweck eingesetzten Ausschuss zu Rate, dem mindestens ein unabhängiger praktischer Arzt angehören muss.
16.C.4	STF-C, STF-PL, STF-PS	In der Entscheidung des Generaldirektors wird die Dauer des Anspruchs vorbehaltlich einer Überprüfung festgelegt.
16.C.5	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>II. Beurteilung der Art und der Schwere der Behinderung</i></p> <p>Als Kriterium für die Beurteilung des Anspruchs auf die in dieser Bestimmung genannten Leistungen gilt eine schwere und fortdauernde Einschränkung der körperlichen oder geistigen Fähigkeiten.</p>
16.C.6	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p>Kinder gelten als behindert, wenn sie eines der folgenden Leiden haben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • schwere oder chronische Schäden des zentralen oder peripheren Nervensystems, ganz gleich aufgrund welcher Ursache, wie Gehirnleiden, Wirbelsäulen- oder Knochenmarksleiden oder periphere Lähmung • schwere Beeinträchtigung des Bewegungsapparats • schwere Schädigung eines oder mehrerer Sinnesorgane • chronische und eine Behinderung darstellende Geisteskrankheit

Artikel Nr.	Gilt für	
16.C.7	STF-C, STF-PL, STF-PS	Diese Aufzählung ist nicht vollständig, sondern hat nur Hinweischarakter. Sie stellt keine definitive Grundlage für die Beurteilung des Grades der Behinderung dar.
16.C.8	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>III. Erstattungsfähige Ausgaben</i></p> <p>Ein Antrag auf Erstattung gemäß dieser Bestimmungen ist nur für Auslagen zulässig, die entstehen, um dem behinderten Kind eine Erziehung oder Ausbildung zu ermöglichen, die speziell auf seine Bedürfnisse abgestimmt ist und darauf abzielt, den höchstmöglichen Grad funktionaler Fähigkeiten zu erreichen, und die nicht gleicher Art sind wie die Auslagen, die für die Erziehungszulage berücksichtigt werden.</p>
16.C.9	STF-C, STF-PL, STF-PS	Der Generaldirektor beurteilt die Angemessenheit der Ausgaben, für die eine Erstattung beantragt wird.
16.C.10	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>IV. Höhe der Zulage und Erstattungssatz</i></p> <p>Die Zulage für ein behindertes Kind ist gleich dem Betrag der Zulage für ein unterhaltsberechtigtes Kind und wird zusätzlich zu dieser gezahlt.</p>
16.C.11	STF-C, STF-PL, STF-PS	Die im obigen Abschnitt III beschriebenen Erziehungs- und Ausbildungsausgaben werden zu einem Satz von 90 % erstattet.
16.C.12	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>V. Kein Doppelanspruch</i></p> <p>Personalmitglieder, die die Zulage für ein behindertes Kind beziehen, müssen Zahlungen ähnlicher Art angeben, die sie, ihr Ehepartner oder das behinderte Kind aus einer anderen Quelle erhalten. Solche Zahlungen werden von der nach diesen Bestimmungen gezahlten Zulage abgezogen.</p>
16.C.13	STF-C, STF-PL, STF-PS	Der gemäß Artikel 16.C.8 anfallende Ausgabenbetrag wird nach Abzug etwaiger für den gleichen Zweck von einer anderen Stelle erhaltenen Zahlungen berechnet.

Artikel 16.D: Zuschuss für behinderte oder schwerbehinderte Kinder

Bestimmungen für Personal, das am oder nach dem 1. Januar 2017 seinen Dienst aufgenommen hat

Artikel Nr.	Gilt für	
16.D.1	STF-C STF-PL STF-PS	<p><i>I. Anspruchskriterien</i></p> <p>Alle Personalmitglieder mit einem unterhaltsberechtigten Kind, das laut ärztlichem Gutachten an einer Behinderung leidet und entweder eine im Sinne dieser Bestimmungen nicht ohne Kosten erhältliche besondere Pflege oder Aufsicht oder eine besondere Erziehung oder Ausbildung braucht, können ohne Rücksicht auf das Alter des Kindes einen Zuschuss für behinderte oder schwerbehinderte Kinder sowie die Erstattung der Kosten für Erziehungs- und/oder Ausbildungsmaßnahmen, die in Zusammenhang mit der Behinderung stehen, beantragen.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Alle Personalmitglieder mit einem Kind, das laut ärztlichem Gutachten an einer Behinderung leidet und ständig von Dritten gepflegt werden muss, haben Anspruch auf einen Zuschuss für schwerbehinderte Kinder; dieser Anspruch besteht auch dann, wenn der Ehepartner des Personalmitglieds seine berufliche Tätigkeit aufgegeben hat oder nie einer beruflichen Tätigkeit nachgegangen ist, um das behinderte Kind zu pflegen.2. Die Unterhaltspflicht des Personalmitglieds für das Kind im Sinne von Artikel 16.B der Personalordnung beginnt zu dem Zeitpunkt, zu dem die Behinderung erkannt wird. Bei außergewöhnlichen Umständen, die den Antrag eines Personalmitglieds auf Erhalt des Zuschusses für behinderte oder schwerbehinderte Kinder rechtfertigen, kann der Generaldirektor entscheiden, von dieser Bestimmung abzuweichen.
16.D.2	STF-C STF-PL STF-PS	<p><i>II. Anspruch</i></p> <ol style="list-style-type: none">1. Der Anspruch auf die Zuschüsse für behinderte oder schwerbehinderte Kinder sowie die Erstattung von Kosten gemäß der vorliegenden Bestimmungen werden nach einer Prüfung der Art und Schwere der Behinderung durch den zuständigen Beratungsausschuss durch eine Entscheidung des Generaldirektors anerkannt.2. Der Generaldirektor holt eine Stellungnahme des zu diesem Zweck eingerichteten Ausschusses ein, dem mindestens ein Arzt angehören muss.3. In dieser Entscheidung wird festgelegt, für welchen Zeitraum der Anspruch besteht und wie er

Artikel Nr.	Gilt für
16.D.3	STF-C STF-PL STF-PS
16.D.4	STF-C STF-PL STF-PS
16.D.5	STF-C STF-PL STF-PS

gegebenenfalls überprüft werden soll.

III. Prüfung der Art und Schwere der Behinderung durch den Ausschuss

1. Als Kriterium für einen Anspruch auf Leistungen gemäß der vorliegenden Bestimmungen gilt eine schwere und chronische Beeinträchtigung der körperlichen und/oder geistigen Fähigkeiten.
2. Kinder können vom in Artikel 16.D.2 erwähnten Ausschuss für behindert erklärt werden, wenn sie an einem der folgenden Krankheitsbilder leiden:
 - schwere oder chronische Schäden des zentralen oder peripheren Nervensystems, ganz gleich aufgrund welcher Ursache: Enzephalopathie, Myelopathie oder periphere Lähmung,
 - schwere Beeinträchtigung des Bewegungsapparats,
 - schwere Schädigung eines oder mehrerer Sinnesorgane,
 - chronische und eine Behinderung darstellende psychische Erkrankung.
3. Die obige Liste ist nicht vollständig. Sie dient nur zur Orientierung und bietet keine definitive Grundlage zur Beurteilung der Schwere einer Behinderung.

IV. Erstattungsfähige Kosten von Erziehungs- und Ausbildungsmaßnahmen

Gemäß den vorliegenden Bestimmungen können nur Ausgaben erstattet werden, die entstehen, um dem behinderten oder schwerbehinderten Kind Zugang zu einem Erziehungs- oder Ausbildungsprogramm zu ermöglichen, das speziell auf seine Bedürfnisse abgestimmt ist und darauf abzielt, höchstmögliche funktionale Fähigkeiten zu erreichen, und die nicht von den Bestimmungen für die Erziehungszulage abgedeckt werden.

V. Höhe der Zuschüsse und Erstattungssatz für Auslagen für Erziehung und Ausbildung

1. Der Zuschuss für behinderte Kinder ist ein monatlicher Grundbetrag, der in Anlage I.B.5 festgelegt wird.
2. Der Zuschuss für schwerbehinderte Kinder ist ein monatlicher Grundbetrag, der das Doppelte des Zuschusses für behinderte Kinder beträgt.
3. Die Ausgaben für Erziehung und Ausbildung im Sinne von Artikel 16.D.4 werden zu 90 % erstattet.

Artikel Nr.	Gilt für	
16.D.6	STF-C STF-PL STF-PS	<p><i>VI. Kein doppelter Anspruch</i></p> <p>1. Für jedes behinderte oder schwerbehinderte Kind wird nur ein Zuschuss für behinderte oder schwerbehinderte Kinder gemäß den in den vorliegenden Bestimmungen festgelegten Bedingungen gewährt.</p> <p>2. Ein Personalmitglied, das den Zuschuss für behinderte oder schwerbehinderte Kinder bezieht, ist verpflichtet, alle Zahlungen gleicher Art und für ähnliche Zwecke von anderen Stellen an das Personalmitglied, den Ehepartner des Personalmitglieds oder den anderen Elternteil des Kindes sowie alle Änderungen der Umstände mit Auswirkungen auf die Anspruchsberechtigung zu melden. Alle derartigen Zahlungen werden von den gemäß Artikel 16.D.5 gewährten Leistungen abgezogen.</p> <p>3. Für die Berechnung der nach Artikel 16.D.4 zu erstattenden Kosten von Erziehungs- und Ausbildungsmaßnahmen wird der Betrag zugrunde gelegt, der nach Abzug etwaiger, für den gleichen Zweck von einer anderen Stelle erhaltenen Zahlungen verbleibt.</p>
16.D.7	STF-C STF-PL STF-PS	<p><i>VII. Kinder, für die Personalmitglieder, die bei derselben oder bei verschiedenen Koordinierten Organisation(en) beschäftigt sind, das Sorgerecht haben</i></p> <p>1. Falls die Eltern des Kindes bei derselben oder bei verschiedenen Koordinierten Organisation(en) beschäftigt sind und gemeinsam oder alternierend das Sorgerecht haben, wird der Zuschuss für behinderte oder schwerbehinderte Kinder zu gleichen Teilen zwischen den beiden Personalmitgliedern aufgeteilt. Die Eltern können jedoch in gegenseitigem Einvernehmen entscheiden, wer von ihnen den Zuschuss für behinderte oder schwerbehinderte Kinder erhalten soll.</p> <p>2. Wenn zwei Personalmitglieder, die im Sinne der Personalordnung miteinander verheiratet sind, für dieselbe oder für verschiedene Koordinierte Organisation(en) arbeiten, wird pro Kind nur ein Zuschuss für behinderte oder schwerbehinderte Kinder ausgezahlt.</p>

Artikel 16.E: Zuschuss für behinderte und unterhaltsberechtigte Eltern

Bestimmungen für Personal, das am oder nach dem 1. Januar 2017 seinen Dienst aufgenommen hat

Artikel Nr.	Gilt für	
16.E.1	STF-C STF-PL STF-PS	<p><i>I. Anspruchskriterien</i></p> <p>1. Jedes Personalmitglied, das nachweisen kann, dass es ständig die Hauptlast der Pflege seines behinderten und unterhaltsberechtigten Vaters und/oder seiner behinderten und unterhaltsberechtigten Mutter im Sinne der vorliegenden Bestimmungen trägt, hat Anspruch auf nur einen Zuschuss für behinderte und unterhaltsberechtigte Eltern.</p> <p>2. Als behinderter und unterhaltsberechtigter Elternteil gilt der Vater oder die Mutter eines Personalmitglieds, wenn sie älter als 60 Jahre sind, ein Gesamteinkommen (Bruttoeinkommen minus Pflichtbeiträge zu Sozial- und/oder Rentenversicherungen) beziehen, das weniger als 50 % des monatlichen Grundgehalts eines Personalmitglieds der Laufbahngruppe C1/1 gemäß den Gehaltstabellen des Staates beträgt, in dem sie ihren Wohnsitz haben, und laut ärztlichem <i>Gutachten behindert sind</i>.</p>
16.E.2	STF-C STF-PL STF-PS	<p><i>II. Anspruch</i></p> <p>1. Der Anspruch auf den Zuschuss für behinderte und unterhaltsberechtigte Eltern wird nach einer Prüfung der Art und Schwere der Behinderung durch den zuständigen Beratungsausschuss durch eine Entscheidung des Generaldirektors anerkannt.</p> <p>2. Der Generaldirektor holt eine Stellungnahme des zu diesem Zweck eingerichteten Ausschusses ein, dem mindestens ein Arzt angehören muss.</p> <p>3. In dieser Entscheidung wird festgelegt, für welchen Zeitraum der Anspruch besteht und wie er gegebenenfalls überprüft werden soll.</p>
16.E.3	STF-C STF-PL STF-PS	<p><i>III. Höhe des Zuschusses</i></p> <p>Der Zuschuss für behinderte und unterhaltsberechtigte Eltern ist ein monatlicher Grundbetrag, der in Anlage I.B.6 festgelegt wird.</p>

Artikel Nr.	Gilt für
16.E.4	STF-C STF-PL STF-PS

IV. Keine doppelten Zahlungen

Ein Personalmitglied, das den Zuschuss für behinderte und unterhaltsberechtignte Eltern bezieht, ist verpflichtet, alle Zahlungen gleicher Art und für ähnliche Zwecke von anderen Stellen an das Personalmitglied, den Ehepartner des Personalmitglieds oder den anderen Elternteil des Kindes sowie alle Änderungen der Umstände mit Auswirkungen auf die Anspruchsberechtigung zu melden. Alle derartigen Zahlungen werden von den gemäß Artikel 16.E.3 gewährten Leistungen abgezogen.

Artikel 17: Erziehungszulage¹

Artikel Nr.	Gilt für	
17.1	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	<p><i>I. Bedingungen für die Gewährung der Zulage</i></p> <p>Personalmitglieder, die Anspruch auf Auslandszulage und im Sinne der Personalordnung unterhaltsberechtigte Kinder haben, die regelmäßig eine Vollzeit-Ausbildungsstätte besuchen, können die Erstattung folgender Ausbildungskosten beantragen:</p> <ul style="list-style-type: none">(a) für den obligatorischen Schulbesuch bis zum Abschluss der Sekundarstufe(b) für den Besuch von weiterführenden Ausbildungsstätten in dem Land, dessen Staatsangehöriger das Personalmitglied oder das andere Elternteil des Kindes ist, oder in dem Land, in dem das Personalmitglied Dienst leistet. Der Generaldirektor kann eine Ausnahme von diesen Bestimmungen gewähren, falls das Personalmitglied berechtigte Gründe dafür vorträgt, dass die Ausbildung in einem dritten Land erfolgen soll, entweder, um die Kontinuität in einer Ausbildungsstufe zu gewährleisten, oder, weil die Ausbildungskosten dort geringer sind
17.2	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	<p>Personalmitglieder, die die in Artikel 17.1 genannten Bedingungen nicht erfüllen, können ausnahmsweise die Zahlung der Erziehungszulage beantragen, sofern sie eine der folgenden Bedingungen erfüllen:</p> <ul style="list-style-type: none">(a) Die Arbeitsstelle und der Wohnsitz des Personalmitglieds liegen mindestens 80 km von der Schule oder Universität entfernt, die für den Ausbildungsgang des Kindes maßgeblich ist.(b) Bei Versetzung oder Einstellung aus einer anderen Internationalen Organisation, wo das Personalmitglied Anspruch auf die Erziehungszulage hatte, muss ein unterhaltsberechtigtes Kind aus zwingenden schulischen Gründen einen Ausbildungszyklus vor der Hochschulstufe fortsetzen, der vor der Versetzung oder Einstellung begonnen wurde und nicht Teil des nationalen Bildungssystems des Gastlands ist.

¹ Die abgeänderten Bestimmungen der Erziehungszulage traten mit Beginn des Schuljahres 2005/2006 in Kraft. Sie wurden vom Rat auf seiner 63. Tagung im Juni 2005 auf Empfehlung des CCR (164. Bericht) angenommen.

Artikel Nr.	Gilt für
17.3	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt
17.4	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt
17.5	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt
17.6	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt

Der Anspruch auf Erziehungszulage aufgrund der Anwendung von Artikel 17.2(b) darf den Zeitraum der jeweiligen Ausbildungsstufe nicht überschreiten.

Der Rat kann gemäß seinen eigenen Verfahrensregeln darüber entscheiden, ob Personalmitgliedern, die keinen Anspruch auf die Auslandszulage haben und nicht Staatsangehörige des Gastlands sind, denen jedoch vor ihrer Einstellung am Zentrum eine Erziehungszulage gewährt oder Ausbildungskosten erstattet wurden, ausnahmsweise eine Erziehungszulage gewährt wird.

Der Anspruch auf Erziehungszulage beginnt am ersten Tag des Monats, in dem das Kind den Besuch der Grundschule aufnimmt, jedoch nicht vor dem Zeitpunkt, zu dem das Kind das vom staatlichen System, dem die Schule unterliegt, festgelegte schulpflichtige Alter erreicht.

Für Personal, das bis zum 31. Dezember 2016 seinen Dienst aufgenommen hat, endet der Anspruch auf Erziehungszulage, wenn das Kind sein Vollzeit-Studium beendet, jedoch nicht später als am Ende des Monats, in dem die Zahlung der Zulage für ein unterhaltsberechtigtes Kind eingestellt wird. Für Personal, das am oder nach dem 1. Januar 2017 seinen Dienst aufgenommen hat, endet der Anspruch auf Erziehungszulage, wenn das Kind sein Vollzeit-Studium beendet, jedoch nicht später als am Ende des Schuljahrs, in dem das Kind das Alter von 22 Jahren erreicht.

Sofern nichts anderes angegeben ist, wird die Erziehungszulage gegen Vorlage von Belegen gewährt, aus denen hervorgeht, dass die in Artikel 17.6 erwähnten Kosten tatsächlich dem betreffenden Personalmitglied entstanden und von ihm bezahlt worden sind.

II. Aufwendungen für die Ausbildung

Bei der Erstattung der Ausbildungskosten werden folgende Arten von Aufwendungen berücksichtigt:

- (a) Anmeldegebühren für Schule oder Universität
- (b) allgemeine Schul- und Ausbildungsgebühren, die von der Lehranstalt erhoben werden
Aufwendungen für Sonderkurse und Tätigkeiten (und hierfür notwendige Lehrmittel), die nicht normalerweise zur Grundausbildung des Kindes gehören, werden nicht berücksichtigt.
- (c) Prüfungsgebühren

Artikel Nr.	Gilt für

- (d) Unterrichtsgebühren für Privatstunden, falls eine der folgenden Bedingungen erfüllt wird:
- Der Unterricht wird in Fächern erteilt, die nicht zum Lehrplan des Kindes gehören, jedoch Teil des obligatorischen nationalen Ausbildungsprogramms des Landes sind, dessen Staatsangehöriger das Personalmitglied ist.
 - Der Unterricht ist erforderlich, um das Kind zu befähigen, sich auf den Lehrplan des besuchten Ausbildungsinstituts einzustellen, oder das Kind zu befähigen, sich mit der Sprache, die dort wo es lebt, gesprochen wird, vertraut zu machen, sofern der Unterricht in einer anderen Sprache erteilt wird.
- In all diesen Fällen können Unterrichtsgebühren nur für einen Übergangszeitraum von nicht mehr als zwei Jahren berücksichtigt werden.
- (e) Tägliche Ausgaben für die Fahrt zwischen dem Ausbildungsinstitut und dem Wohnort mit öffentlichen Transportmitteln oder einem Schulbus. Zu berücksichtigen sind ermäßigte Fahrtkosten, falls Ermäßigungen erhältlich sind. Sofern ein Privatfahrzeug genutzt wird oder kein öffentliches Transportmittel oder Schulbus zur Verfügung steht, wird ein Betrag in Höhe von 10 % der Zulage für ein unterhaltsberechtigtes Kind (für Personal, das bis zum 31. Dezember 2016 seinen Dienst aufgenommen hat) bzw. des Zuschusses für unterhaltsberechtigter Kinder (für Personal, das am oder nach dem 1. Januar 2017 seinen Dienst aufgenommen hat) berücksichtigt.
- (f) Ausgaben für Halbpension oder Beköstigung und Unterbringung, sofern das Kind nicht im Hause des Personalmitglieds wohnt. Liegen Belege über Beköstigung und Unterbringung vor, darf der berücksichtigte Betrag nicht das Doppelte der Unterhaltsberechtigtenzulage des Kindes übersteigen, welche für das Land gilt, in dem die Ausbildung vermittelt wird. Liegen keine Belege vor, wird der zu berücksichtigende Betrag auf das Eineinhalbfache der oben genannten Unterhaltsberechtigtenzulage des Kindes begrenzt.
- (g) Kauf von Schulbüchern, die im Rahmen des Lehrplans erforderlich sind, und von obligatorischer Schulkleidung.

Artikel Nr.	Gilt für
17.7	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt

III. Höhe der Rückerstattung

Bei der Erstattung der Ausbildungskosten gemäß obigem Artikel 17.6 kommen folgende Sätze, Höchstbeträge und Bedingungen zur Anwendung. Jeder Einzelfall wird individuell geprüft.

- (a) Standardsatz: 70 % der Ausbildungskosten bis zu einem Höchstbetrag des Zweieinhalbfachen der jährlichen Zulage für unterhaltsberechtigte Kinder (für Personal, das bis zum 31. Dezember 2016 seinen Dienst aufgenommen hat) bzw. des Zuschusses für unterhaltsberechtigte Kinder (für Personal, das am oder nach dem 1. Januar 2017 seinen Dienst aufgenommen hat)
- (b) Landessatz (falls dieser sich vom Satz des Landes, in dem das Personalmitglied Dienst leistet, unterscheidet): 70 % der Ausbildungskosten bis zu einem Höchstbetrag des Dreifachen der jährlichen Zulage für unterhaltsberechtigte Kinder (für Personal, das bis zum 31. Dezember 2016 seinen Dienst aufgenommen hat) bzw. des Zuschusses für unterhaltsberechtigte Kinder (für Personal, das am oder nach dem 1. Januar 2017 seinen Dienst aufgenommen hat), falls das Kind eine Lehranstalt in einem Land besucht, dessen Staatsangehöriger das Personalmitglied oder das andere Elternteil des Kindes ist
- (c) erhöhte Sätze: 70 % der Ausbildungskosten bis zu einem Höchstbetrag des Vierfachen der jährlichen Zulage für unterhaltsberechtigte Kinder (für Personal, das bis zum 31. Dezember 2016 seinen Dienst aufgenommen hat) bzw. des Zuschusses für unterhaltsberechtigte Kinder (für Personal, das am oder nach dem 1. Januar 2017 seinen Dienst aufgenommen hat), falls die folgenden drei Bedingungen erfüllt werden:
 - i) Die Ausbildungskosten gemäß Artikel 17.6(a) und (b) sind unverhältnismäßig hoch.
 - ii) Sie fallen für die Ausbildung bis zum Abschluss der Sekundarstufe an.
 - iii) Sie sind aus pädagogischen Gründen unbedingt erforderlich.
- (d) außerordentlicher Satz: bis zu 90 % der Ausbildungskosten bis zu einem Höchstbetrag des Sechsfachen der jährlichen Zulage für

		<p>unterhaltsberechtigte Kinder (für Personal, das bis zum 31. Dezember 2016 seinen Dienst aufgenommen hat) bzw. des Zuschusses für unterhaltsberechtigte Kinder (für Personal, das am oder nach dem 1. Januar 2017 seinen Dienst aufgenommen hat), falls die folgenden drei Bedingungen erfüllt werden:</p> <p>i) Die Ausbildungskosten gemäß Artikel 17.6 (a) und (b) sind im Ermessen des General-direktors außergewöhnlich, unvermeidbar und unverhältnismäßig hoch.</p> <p>ii) Sie fallen entweder für die Ausbildung bis zum Abschluss der Sekundarstufe oder eine Hochschulausbildung (Kosten definiert in Artikel 17(a) und (b)) an.</p> <p>iii) Sie sind aus pädagogischen Gründen unbedingt erforderlich.</p>
17.8	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	<p>Personalmitglieder, deren Kinder über 18 Jahre alt sind und an einem Ort zur Schule gehen, der mehr als 300 km von ihrem Arbeitsort entfernt ist, haben unter der Bedingung, dass der Betrag nicht die Kosten einer Fahrt zwischen dem Arbeitsort und dem Ort, der für ihren Heimaturlaub genehmigt ist, übersteigt, Anspruch auf die Erstattung der Kosten für eine Fahrt pro Jahr zwischen dem Ausbildungsort und dem Arbeitsort. Personalmitglieder mit Kindern unter 18 Jahren, die an einem Ort zur Schule gehen, der mehr als 300 km von ihrem Arbeitsort entfernt ist, können darüber hinaus die Erstattung von 70 % der Kosten von zwei zusätzlichen Fahrten pro Jahr zwischen dem Ausbildungsort und dem Arbeitsort und zurück beantragen, vorausgesetzt, der einzelne Betrag übersteigt nicht den entsprechenden Prozentsatz der Kosten einer Fahrt zwischen dem Arbeitsort und dem Ort, der für Heimaturlaub genehmigt ist. In beiden Fällen wird in den Jahren, in denen die Erstattung der Fahrkosten für den Heimaturlaub beantragt und diese gemäß den Bestimmungen der Personalordnung erstattet werden, eine Fahrt zum Ausbildungsort weniger erstattet.</p>
17.9	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	<p>Ausbildungskosten werden nur erstattet, wenn die laut Artikel 17.6 zulässigen Kosten höher sind als der jährliche Betrag der in der Auslandszulage enthaltenen Zulage für unterhaltsberechtigte Kinder. Werden Kosten erstattet, wird der jährliche Betrag der in der Auslandszulage enthaltenen Zulage für unterhaltsberechtigte Kinder vom ausgezahlten Betrag abgezogen.</p>

Artikel Nr.	Gilt für	
17.10	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Zulagen aus anderen Quellen (Stipendien, Beihilfen zum Studium etc.) sowie Erstattungen der Schulgebühren für das unterhaltsberechtigte Kind aus anderen Quellen werden in voller Höhe von den gemäß Artikel 17.6 zu berücksichtigenden Ausbildungskosten abgezogen.
17.11	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	<p><i>IV. Zahlung der Zulage</i></p> <p>Zu Beginn jedes Schuljahres teilt das Erziehungszulage beantragende Personalmitglied der Verwaltung möglichst genau die Höhe der Ausgaben mit, die ihm für die Ausbildung des Kindes entstehen werden.</p>
17.12	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Am Ende des Schuljahres legt das Personalmitglied die Belege für die gesamten während des Schuljahres entstandenen Ausgaben vor, um die endgültige Berechnung der Zulage gemäß obigem Artikel 17.5 zu erleichtern.
17.13	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Der gemäß Artikel 17.12 berechnete endgültige Betrag der Erziehungszulage kann als Grundlage zur Festlegung der Höhe der im darauf folgenden Schuljahr zu zahlenden Zulage verwendet werden, vorausgesetzt, der Anspruch bleibt unverändert bestehen. Die Erziehungszulage wird für ein Jahr berechnet und in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt, die erste Ratenzahlung erfolgt zu Beginn des Schuljahres.
17.14	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Das Personalmitglied muss der Verwaltung sämtliche Änderungen von Umständen mitteilen, die den Anspruch auf Erziehungszulage und deren Höhe beeinflussen, und sie über alle Zulagen (Stipendien, Beihilfen zum Studium etc.) und andere Erstattungen der Ausbildungskosten informieren, die es aus anderen Quellen erhält
17.15	STF-C	<p><i>V. Übergangsmaßnahmen</i></p> <p>Für Personalmitglieder, die nach Inkrafttreten dieser neuen Bestimmungen nicht mehr länger Anspruch auf Erziehungszulage haben, gelten die alten Bestimmungen, bis ihre Kinder die Ausbildungsstufe (Grundschule, Sekundarschule, Studium) abgeschlossen haben, in der sie sich zu Beginn des entsprechenden Schuljahres befanden.</p>
17.16	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	<p><i>VI. Inkrafttreten</i></p> <p>Die überarbeiteten Bestimmungen für die Erziehungszulage treten zu Beginn des Schuljahrs 2005/2006 in Kraft.</p>

Artikel 18: Auslandszulage¹

Artikel Nr.	Gilt für	
18.1	STF-C	<p><i>I. Bestimmungen für vor dem 1. Januar 1996 eingestelltes Personal</i></p> <p>Die Auslandszulage wird an Personalmitglieder der Laufbahngruppen A, L und B gezahlt, die zum Zeitpunkt ihrer Einstellung oder, falls die Einstellung unmittelbar auf die Beschäftigung bei einer anderen Koordinierten Organisation erfolgt, zum Zeitpunkt der Einstellung durch letztere Organisation die beiden folgenden Bedingungen erfüllen:</p> <ul style="list-style-type: none">(a) Sie sind keine Staatsangehörigen des Staates, auf dessen Hoheitsgebiet ihr Arbeitsplatz liegt.(b) Sie hatten während einer Dauer von mindestens drei Jahren keinen ständigen Wohnsitz auf dem Hoheitsgebiet dieses Staates. Frühere Dienstzeiten in der Verwaltung ihres eigenen Landes oder bei anderen internationalen Organisationen werden hierbei nicht berücksichtigt.
18.2	STF-C	<p>Diese Zulage wird ebenfalls an Personalmitglieder der genannten Laufbahngruppen gezahlt, die, obwohl sie Staatsangehörige des Staates sind, auf dessen Hoheitsgebiet sich ihr Arbeitsplatz befindet, zum Zeitpunkt ihrer Einstellung mindestens zehn Jahre lang ständig in einem anderen Staat ansässig waren. Frühere Dienstzeiten in der Verwaltung ihres eigenen Landes oder bei anderen internationalen Organisationen werden hierbei nicht berücksichtigt.</p>
18.3	STF-C	<p>Die Auslandszulage beträgt 20 % des Grundgehalts der Personalmitglieder, die Haushaltszulage beziehen, bzw. 16 % des Grundgehalts für Personalmitglieder, die diese Zulage nicht erhalten. Zusätzlich können Personalmitglieder der Laufbahngruppe B einen festen Betrag entsprechend ihrer Besoldungsgruppe und ihrem Familienstand erhalten, wie in Anlage I zur Personalordnung festgelegt.</p>
18.4	STF-C	<p>Unter keinen Umständen darf der Gesamtbetrag der in Artikel 18.3 genannten Beträge geringer sein als der Betrag der Auslandszulage, der einem Personalmitglied der Besoldungsgruppe B3, Dienstaltersstufe 1 zusteht.</p>

¹ Bestimmungen für Personal, das am oder nach dem 1. Juli 2012 eingestellt wurde. Die Änderungen wurden vom Rat auf seiner 77. Tagung im Juni 2012 angenommen.

Artikel Nr.	Gilt für	
18.5	STF-C	Sofern Ehemann und Ehefrau, die im gleichen Land beim Zentrum oder bei einer anderen Koordinierten Organisation angestellt sind, in Großbritannien keinen ständigen Wohnsitz haben und beide eine Auslandszulage erhalten, wird die Zulage auf 16 % des Grundgehalts festgesetzt, ganz gleich, ob einer von ihnen eine Haushaltszulage erhält oder nicht.
18.6	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p data-bbox="683 553 1326 629"><i>II. Bestimmungen für zwischen 1. Januar 1996 und 30. Juni 2012 eingestelltes Personal</i></p> <p data-bbox="639 651 1407 1122">Die Auslandszulage wird an Personalmitglieder der Laufbahngruppen A, L und B gezahlt, die zum Zeitpunkt ihrer Einstellung in der Organisation keine Staatsangehörigen des Gastlandes waren und während der Dauer von mindestens einem Jahr ihren ständigen Wohnsitz nicht auf dem Hoheitsgebiet dieses Landes hatten. Frühere Dienstzeiten in der Verwaltung ihres eigenen Landes oder bei anderen internationalen Organisationen werden hierbei nicht berücksichtigt. Falls ein Personalmitglied, das Anspruch auf Auslandszulage hat, seinen Dienst in dem Land aufnimmt, dessen Staatsangehörigkeit es besitzt, erlischt sein Anspruch auf Auslandszulage.</p>
18.7	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p data-bbox="639 1144 1315 1220">In den ersten zehn Dienstjahren wird die Zulage nach folgenden Sätzen gezahlt:</p> <ul data-bbox="687 1243 1394 1422" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="687 1243 1394 1321">• 18 % des Grundgehalts für Personalmitglieder mit Anspruch auf Haushaltszulage <li data-bbox="687 1344 1394 1422">• 14 % des Grundgehalts für Personalmitglieder ohne Anspruch auf Haushaltszulage <p data-bbox="683 1444 1407 1713">Berechnungsgrundlage ist das Grundgehalt für die erste Dienstaltersstufe der Besoldungsgruppe bei der Einstellung oder nach einer Beförderung, unabhängig von einer Anhebung des Grundgehalts des Personals aufgrund des Vorwärtstkommens in den Dienstaltersstufen; die Zulage wird im gleichen Maß und zum gleichen Datum angepasst wie das Grundgehalt.</p>
18.8	STF-C, STF-PL, STF-PS	Im 11., 12. und 13. Jahr der Beschäftigung wird die Zulage von 18 % jedes Jahr um einen Prozentpunkt bis auf 15 % vermindert, und die Zulage von 14 % jedes Jahr um einen Prozentpunkt bis auf 11 %. Während dieser Zeit und danach wird die Zulage im gleichen Maß und zum gleichen Datum angepasst wie das Grundgehalt.

Artikel Nr.	Gilt für	
18.9	STF-C, STF-PL, STF-PS	Unter keinen Umständen darf der Gesamtbetrag der in Artikeln 18.7 und 18.8 genannten Beträge geringer sein als der Betrag der Auslandszulage, der einem Personalmitglied der Besoldungsgruppe B3, Dienstaltersstufe 1 zusteht.
18.10	STF-C, STF-PL, STF-PS	Falls ein Personalmitglied, das zuvor bereits bei einer Koordinierten Organisation beschäftigt war, eine Stelle bei einer anderen Koordinierten Organisation antritt, oder falls ein Angehöriger einer anderen internationalen Organisation oder der Verwaltung oder der Streitkräfte seines Herkunftslands eine Stelle bei einer Koordinierten Organisation antritt, ohne in ein anderes Land zu ziehen, werden die vorangegangenen Dienstzeiten im Gastland bei der Entscheidung über die Anwendung der Artikel 18.7 und 18.8 berücksichtigt.
18.11	STF-C, STF-PL, STF-PS	Sofern Ehemann und Ehefrau keinen ständigen Wohnsitz im Gastland haben und beide im gleichen Land bei der gleichen Koordinierten Organisation oder bei zwei verschiedenen Koordinierten Organisationen angestellt sind, erhalten beide eine Auslandszulage zum Satz von 14 %, ganz gleich, ob ihnen eine Haushaltszulage zusteht oder nicht, oder zum jeweiligen Satz der Verringerungsskala, der der Anzahl der Dienstjahre jedes Ehegatten entspricht.
18.12	STF-C, STF-PL, STF-PS	Personalmitglieder, die am 1. Januar 1996 bereits im Dienst einer Koordinierten Organisation stehen und die zu diesem Zeitpunkt geltende Auslandszulage erhalten, werden, falls sie heiraten, gleich behandelt wie andere vor dem 1. Januar 1996 eingestellte Dienst tuende Personalmitglieder.
18.13	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>III. Bestimmungen für vor dem 1. Juli 2012 eingestelltes expatriiertes Personal</i></p> <p>Liegt ein beliebiger Punkt der Grenze des Landes, dessen Staatsangehöriger das Personalmitglied ist, innerhalb eines Radius von 50 km vom Arbeitsplatz entfernt, so hat es keinen Anspruch auf Auslandszulage, Erziehungszulage und Heimaturlaub, es sei denn, es erbringt den Nachweis, dass es seinen tatsächlichen ständigen Wohnsitz in dem Lande der Anstellung genommen hat, oder, ausnahmsweise und vorbehaltlich der Zustimmung des Generaldirektors sowie unter Berücksichtigung seiner Familienverhältnisse, in einem anderen Land, dessen Staatsangehöriger das Personalmitglied nicht ist.</p>

Artikel Nr.	Gilt für	
18.14	STF-C, STF-PL, STF-PS	Unter besonderen Umständen und aus triftigen und ausreichenden Gründen kann der Generaldirektor Ausnahmen von den Bestimmungen in Artikel 18.13 zulassen.
18.15	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p data-bbox="686 465 1340 537"><i>IV. Bestimmungen für am oder nach dem 1. Juli 2012 eingestelltes Personal</i></p> <p data-bbox="638 560 1404 672">Die Auslandszulage wird Personal der Laufbahngruppen A, L und B gewährt, die zum Zeitpunkt ihrer Einstellung im Zentrum:</p> <ul data-bbox="734 694 1388 1187" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="734 694 1388 739">i) nicht Staatsangehörige des Gastlandes sind, und <li data-bbox="734 750 1388 974">ii) nicht mindestens ein Jahr lang einen ständigen Wohnsitz auf dem Hoheitsgebiet dieses Staates hatten, wobei frühere Dienstzeiten in der Verwaltung ihres eigenen Landes oder bei anderen internationalen Organisationen nicht berücksichtigt werden, und <li data-bbox="734 985 1388 1097">iii) international von außerhalb der Koordinierten Organisationen oder dem Land des Dienstortes rekrutiert wurden, und <li data-bbox="734 1108 1388 1187">iv) nicht aus dem lokalen Einzugsgebiet des Dienstortes rekrutiert wurden. <p data-bbox="686 1209 1388 1288">Das „lokale Einzugsgebiet“ wird definiert als alle Orte mit einer Entfernung von bis zu 100 km vom Dienstort.</p>
18.16	STF-C, STF-PL, STF-PS	Falls ein Personalmitglied, das zuvor Anspruch auf Auslandszulage hatte, eine Stelle an einem Dienstort antritt, für den es diese vier Kriterien nicht erfüllt, erlischt sein Anspruch auf Auslandszulage.
18.17	STF-C, STF-PL, STF-PS	Falls ein Personalmitglied, das zuvor keinen Anspruch auf Auslandszulage hatte, eine Stelle an einem Dienstort antritt, für den es diese vier Kriterien erfüllt, hat es von diesem Zeitpunkt an Anspruch auf Auslandszulage.
18.18	STF-C, STF-PL, STF-PS	Falls ein Personalmitglied, das zuvor bereits bei einer Koordinierten Organisation beschäftigt war und dort Anspruch auf Auslandszulage hatte, eine Stelle bei einer anderen Koordinierten Organisation im selben Land antritt oder falls ein Angehöriger einer anderen internationalen Organisation oder der Verwaltung oder der Streitkräfte seines Herkunftslands eine Stelle bei einer Koordinierten Organisation antritt, ohne in ein anderes Land zu ziehen, kommen die Bestimmungen von Artikel 18.15 iii) und iv) nicht zur Anwendung.

Artikel Nr.	Gilt für	
18.19	STF-C, STF-PL, STF-PS	In den ersten fünf Dienstjahren beträgt die Zulage 10 Prozent des Grundgehalts. Berechnungsgrundlage ist das Grundgehalt für die erste Dienstaltersstufe der Besoldungsgruppe bei der Einstellung oder nach einer Beförderung, unabhängig von einer Anhebung des Grundgehalts des Personals aufgrund des Vorwärtkommens in den Dienstaltersstufen; die Zulage wird im gleichen Maß und zum gleichen Datum angepasst wie das Grundgehalt.
18.20	STF-C, STF-PL, STF-PS	Im sechsten bis zehnten Jahr wird die Höhe der Zulage jedes Jahr um zwei Prozentpunkte verringert, bis sie im zehnten Jahr ganz wegfällt. Während dieser Zeit wird die Zulage im gleichen Maß und zum gleichen Datum angepasst wie das Grundgehalt.
18.21	STF-C, STF-PL, STF-PS	Falls ein Personalmitglied, das zuvor bereits bei einer Koordinierten Organisation beschäftigt war, eine Stelle bei einer anderen Koordinierten Organisation antritt, oder falls ein Angehöriger einer anderen internationalen Organisation oder der Verwaltung oder der Streitkräfte seines Herkunftslands eine Stelle bei einer Koordinierten Organisation antritt, ohne in ein anderes Land zu ziehen, werden die vorangegangenen Dienstzeiten im Gastland bei der Entscheidung über die Anwendung der Artikel 18.19 und 18.20 berücksichtigt.
18.22	STF-C, STF-PL, STF-PS	Falls ein Personalmitglied entweder innerhalb einer Organisation oder innerhalb der Koordinierten Organisationen in ein neues Land versetzt wird, für das es die Anspruchskriterien erfüllt, wird die Zulage bei Antritt der neuen Stelle in voller Höhe gewährt und dann gemäß Artikeln 18.19 und 18.20 allmählich verringert.
18.23	STF-C, STF-PL, STF-PS	Sofern Ehemann und Ehefrau keinen ständigen Wohnsitz im Gastland haben und beide im gleichen Land bei der gleichen Koordinierten Organisation oder bei zwei verschiedenen Koordinierten Organisationen angestellt sind, erhalten beide eine Auslandszulage zum Satz von 10 Prozent oder zum jeweiligen Satz der Verringerungsskala, der der Anzahl der Dienstjahre jedes Ehegatten entspricht.
18.24	STF-C, STF-PL, STF-PS	Liegt ein beliebiger Punkt der Grenze des Landes, dessen Staatsangehöriger das Personalmitglied ist, innerhalb eines Radius von 100 km vom Arbeitsplatz entfernt, so hat es keinen Anspruch auf Auslandszulage, Erziehungszulage und Heimaturlaub, es sei denn, es erbringt den Nachweis, dass es seinen tatsächlichen ständigen Wohnsitz in dem Land der Anstellung genommen hat, oder, ausnahmsweise und vorbehaltlich der Zustimmung des Generaldirektors sowie unter Berücksichtigung seiner Familienverhältnisse, in einem anderen Land, dessen Staatsangehöriger das Personalmitglied nicht ist.

Artikel Nr.	Gilt für	
18.25	STF-C, STF-PL, STF-PS	Personalmitglieder, die Auslandszulage erhalten, sind verpflichtet, dem Zentrum jede Änderung ihres Wohnsitzes mitzuteilen.
18.26	STF-C, STF-PL, STF-PS	Unter besonderen Umständen und aus triftigen und ausreichenden Gründen kann der Generaldirektor Ausnahmen von den Bestimmungen in Artikel 18.24 zulassen.
18.27	STF-C, STF-PL, STF-PS	Die Verringerung der Auslandszulage auf null führt nicht dazu, dass das Personalmitglied keinen Anspruch mehr auf Erziehungszulage, Auslandszulage für Kinder oder Heimaturlaub hat.
18.28	STF-C, STF-PL, STF-PS	<p><i>V. Bestimmungen, die für alle expatriierten Personalmitglieder gelten</i></p> <p>Beschäftigte, die Anspruch auf Auslandszulage haben, jedoch keine Erziehungszulage beziehen, erhalten zu ihrer Auslandszulage eine Zulage für jedes unterhaltsberechtigten Kind, wie in Anlage I zur Personalordnung festgelegt.</p>

Artikel 19: Einrichtungszulage

Artikel Nr.	Gilt für	
		<i>I. Anspruchsberechtigung</i>
19.1	STF-C, STF-PL	Anspruch auf Einrichtungszulage haben Personalmitglieder, deren ständiger Wohnsitz zum Zeitpunkt ihrer Ernennung (Ernennung oder Versetzung an einen Standort des Zentrums für mindestens ein Jahr) mehr als 100 km vom EZMW entfernt liegt und die mit angemessenen Unterlagen belegen können, dass sie ihren Wohnsitz tatsächlich für den Stellenantritt verlegt haben.
19.2	STF-C, STF-PL	Personalmitglieder, die die in Artikel 19.1 genannten Bedingungen erfüllen, deren anfängliche Vertragslaufzeit jedoch weniger als ein Jahr beträgt und deren Beschäftigung einmal oder mehrmals auf insgesamt mehr als ein Jahr verlängert wird, haben ebenfalls Anspruch auf Einrichtungszulage.
		<i>II. Grundbetrag der Zulage</i>
19.3	STF-C, STF-PL	<u>Personalmitglieder, die keinen Anspruch auf Auslandszulage haben</u> Für Personalmitglieder, die keinen Anspruch auf Auslandszulage haben, entspricht der Grundbetrag einem monatlichen Grundgehalt, bis zu einer Obergrenze von £1,850.00.*
19.4	STF-C, STF-PL	<u>Personalmitglieder, die Anspruch auf Auslandszulage haben</u> Für Personalmitglieder, die Anspruch auf Auslandszulage haben, entspricht der Grundbetrag einem monatlichen Grundgehalt, bis zu einer Obergrenze von £5.087,00.*
		<i>III. Zuschlag für Unterhaltsberechtigte</i>
19.5	STF-C, STF-PL	Für den Ehepartner des Personalmitglieds im Sinne der vorliegenden Personalordnung, oder, falls das Personalmitglied keinen Ehepartner hat, den ersten Anspruchsberechtigten im Sinne der vorliegenden Personalordnung, wird der Grundbetrag um 20 % erhöht. Für alle weiteren Anspruchsberechtigten wird der Grundbetrag um jeweils 10 % erhöht. Insgesamt darf der Grundbetrag für Unterhaltsberechtigte um nicht mehr als 100 % erhöht werden.

*229. CCR-Bericht, vom Rat auf seiner 84. Tagung im Dezember 2014 angenommen

Artikel Nr.	Gilt für	
19.6	STF-C, STF-PL	<i>IV. Mobilitätzuschlag</i>
		Personalmitglieder, die ihren ständigen Wohnsitz nach ihrer Versetzung an einen anderen, mindestens 100 km entfernten Dienstort für mindestens ein Jahr tatsächlich verlegen, haben Anspruch auf einen Mobilitätzuschlag in Höhe von 75 % des Grundbetrags.
		<i>V. Zahlung der Zulage</i>
19.7	STF-C, STF-PL	Die Zulage wird ausgezahlt, wenn das anspruchsberechtigte Personalmitglied seine Stelle antritt.
19.8	STF-C, STF-PL	Für die Auszahlung des in Artikel 19.5 erwähnten Zuschlags für Unterhaltsberechtigte muss für alle Unterhaltsberechtigten nachgewiesen werden, dass sie tatsächlich ihren ständigen Wohnsitz zusammen mit dem Personalmitglied an den Dienstort verlegt haben.
19.9	STF-C, STF-PL	Ein Personalmitglied, das im Verlauf des auf seine Ernennung folgenden Jahres seine Stelle kündigt, ist verpflichtet, die Einrichtungszulage anteilig für die verbleibenden Monate des Jahres zurückzuzahlen.
19.10	STF-C, STF-PL	Falls die Organisation dem Personalmitglied im Verlauf des auf die Ernennung folgenden Jahres kündigt, ist das Personalmitglied nicht verpflichtet, die Zulage zurückzuzahlen. Diese Bestimmung gilt jedoch nicht, wenn das Beschäftigungsverhältnis aus disziplinarischen Gründen beendet wird. In diesem Fall ist das Personalmitglied verpflichtet, die gesamte Zulage zurückzuzahlen.
19.11	STF-C, STF-PL	Die Zulage muss nicht an die Organisation zurückgezahlt werden, wenn das Personalmitglied nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses erneut von derselben Organisation beschäftigt wird.

Artikel 20: Mietzulage

Artikel Nr.	Gilt für
20.1	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt
20.2	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt
20.3	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt
20.4	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt

Personalmitglieder¹ der Laufbahngruppen B und C haben Anspruch auf eine Mietzulage, falls folgende Bedingungen erfüllt sind:

- (a) Das Personalmitglied hat internationalen Status.
- (b) Das Personalmitglied verfügt an seinem Arbeitsort über keine Unterkunft, die seiner Besoldungsgruppe und seinem Familienstand entspricht.
- (c) Das Personalmitglied ist Mieter oder Untermieter einer möblierten oder nicht möblierten Unterkunft.
- (d) Die gezahlte Miete, ausschließlich aller Nebenkosten, übersteigt den Anteil seiner Bezüge nach Maßgabe von Artikel 20.4.

Verheirateten Personalmitgliedern, die keine Haushaltszulage Familiengrundzulage oder den Einelternfamilien gewährten zusätzlichen Zuschuss für unterhaltsberechtigte Kinder erhalten, wird keine Mietzulage gewährt.

Personalmitglieder haben auf Ersuchen dem Generaldirektor alle erforderlichen Angaben zu liefern, um zu beweisen, dass die oben genannten Bedingungen erfüllt sind und um zu gewährleisten, der Betrag der ihnen zustehenden Zulagen festgelegt werden kann.

Die Höhe der Zulage entspricht dem Prozentsatz des Unterschiedsbetrags zwischen der tatsächlich gezahlten Miete, ausschließlich sämtlicher Nebenkosten, und den folgenden Nennbeträgen:

- 15 % der Bezüge der Personalmitglieder der Laufbahngruppe C und der Laufbahngruppe B bis einschließlich Besoldungsgruppe B4
- 20 % der Bezüge der Personalmitglieder der Besoldungsgruppen B5 und B6

¹ Personalmitglieder der Laufbahngruppen A1, A2, L1 oder L2, die am 1. Januar 2014 Anspruch auf Mietzulage hatten, werden weiterhin eine Mietzulage für ihre derzeitige Wohnung erhalten. Im Falle eines Wohnungswechsels erlischt der Anspruch auf Mietzulage.

Artikel Nr.	Gilt für	
20.5	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	<p>Dieser Prozentsatz beträgt 50 % für unverheiratete Personalmitglieder und Personalmitglieder ohne Unterhaltsberechtigte, die Anspruch auf Haushaltszulage oder Familiengrundzulage haben, 55 % für Personalmitglieder mit einem Unterhaltsberechtigten und 60 % für Personalmitglieder mit zwei oder mehr Unterhaltsberechtigten, vorausgesetzt, der Betrag der Zulage übersteigt in keinem Fall den folgenden Prozentsatz:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 % der Bezüge der Personalmitglieder der Laufbahngruppe C und der Besoldungsgruppen B1 bis B4 einschließlich • 5 % der Bezüge der Personalmitglieder der Besoldungsgruppen B5 und B6
20.6	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	<p>Im Sinne dieses Artikels gelten als Bezüge das Grundgehalt (einschließlich aller Zahlungen im Rahmen der Gehaltsanpassung) sowie Auslandszulage, Haushaltszulage und Sprachenzulage Familiengrundzulage oder der Einelternfamilien gewährte zusätzliche Zuschuss für unterhaltsberechtigte Kinder, jedoch nach Abzug der Beiträge zur jeweiligen Ruhegehaltsregelung, Sozialversicherung und Krankenzusatzversicherung.</p>

Artikel 21: Sprachenzulage

Artikel Nr.	Gilt für	
21.1	STF-C	Personalmitgliedern der Besoldungsgruppen B1 und B2, die zur Ausübung ihrer Tätigkeit andere als die in ihrer Arbeitsplatzbeschreibung bestimmten Amtssprachen gebrauchen müssen und gute Kenntnisse dieser Sprachen aufweisen, kann eine Sprachenzulage für die Verwendung jeder der betreffenden Sprachen durch den Generaldirektor gewährt werden.
21.2	STF-C	Für jede weitere Sprache entspricht die Höhe der Zulage der Steigerungsstufe der Besoldungsgruppe B2.

Artikel 22: Ausgaben

Artikel Nr.	Gilt für	
22.1	STF-C, STF-P STF-SP: Gilt nur, wenn im Anstellungsvertrag ausdrücklich erwähnt.	Personalmitglieder haben nach Maßgabe der Artikel 23, 24, 25 und 26 Anspruch auf Erstattung der ihnen bei der Arbeitsaufnahme oder beim Ausscheiden aus dem Dienst tatsächlich entstandenen Ausgaben sowie auf Erstattung der Ausgaben, die ihnen bei der Ausübung ihrer Dienstpflichten oder im Zusammenhang hiermit entstehen.
22.2	STF	Vorschüsse können Personalmitgliedern für folgende Ausgaben gewährt werden: <ul style="list-style-type: none">(a) Dienstreisekosten(b) um es Neueingestellten zu ermöglichen, den Dienst aufzunehmen, sich in dem Gebiet, in dem sie beschäftigt werden, niederzulassen und ihnen Hilfe für wichtige erste Ausgaben zu gewähren.
22.3	STF	Die Erstattung der Ausgaben entsprechend Artikel 23 und 25 wird ganz oder teilweise verweigert: <ul style="list-style-type: none">(a) wenn sämtliche oder ein Teil der Ausgaben durch eine Regierung oder andere Behörde getragen werden, oder wenn die Ausgaben aufgrund eines Anspruchs gedeckt werden können, den das Personalmitglied vor seiner Anstellung erworben hat;(b) wenn der Antrag auf Erstattung nicht innerhalb eines Jahres nach dem Tag des Ausscheidens aus dem Zentrum gestellt wird;(c) wenn das Personalmitglied das Zentrum auf eigenen Wunsch verlässt, ohne 12 Monate Dienst geleistet zu haben.

Artikel 23: Reisekosten

Artikel Nr.	Gilt für	
23.1	STF-C, STF-P STF-SP: Gilt nur, wenn im Anstellungsvertrag ausdrücklich erwähnt.	<p>Nach Maßgabe der „Bestimmungen über die Zahlung von Zulagen an Personalmitglieder auf Dienstreisen“ in Anlage III haben Personalmitglieder Anspruch auf Erstattung der ihnen tatsächlich entstandenen Reisekosten:</p> <ul style="list-style-type: none">(a) bei Arbeitsaufnahme für die Reise von ihrem Einstellungsort zu ihrem Dienstort(b) bei Inanspruchnahme des Heimaturlaubs für die Hin- und Rückreise zwischen ihrem Dienstort und ihrem Heimatort (siehe Artikel 34)(c) beim Ausscheiden aus dem Dienst des Zentrums entweder für die Reise vom Dienstort zum Heimatort oder für die Reise vom Dienstort zu einem anderen Ort, vorausgesetzt, die erstatteten Kosten sind nicht höher als die Kosten, die ihnen für die Reise von ihrem Dienstort zu ihrem Heimatort zugestanden hätten.
23.2	STF-C, STF-P STF-SP: Gilt nur, wenn im Anstellungsvertrag ausdrücklich erwähnt.	<p>Personalmitglieder, die zum Erhalt der Haushaltszulage, der Familiengrundzulage oder des Einelternfamilien gewährten zusätzlichen Zuschusses für unterhaltsberechtigte Kinder berechtigt sind, haben nach Artikel 23.1(a) Anspruch auf Erstattung der ihrem Ehepartner und ihren unterhaltsberechtigten Kindern tatsächlich entstandenen Reisekosten, wenn diese zum Dienstort reisen, und beim Ausscheiden aus dem Dienst des Zentrums für die Rückreise vom Dienstort zu ihrem Heimatort.</p>
23.3	STF	<p>Der Ehepartner und die unterhaltsberechtigten Kinder werden im Sinne dieses Artikels in die Besoldungsgruppe des betreffenden Personalmitglieds eingestuft.</p>
23.4	STF-C, STF-P STF-SP: Gilt nur, wenn im Anstellungsvertrag ausdrücklich erwähnt.	<p>Personalmitglieder haben ebenfalls Anspruch auf Erstattung der Reisekosten für eine Person, die ihre unterhaltsberechtigten Kinder betreut, jedoch nur dann, wenn diese Person die Kinder auf der Reise begleitet und die Kinder jünger als 13 Jahre alt sind. Wenn jedoch ein Kind eines Personalmitglieds während der Zeit seiner Beschäftigung das Alter von 13 Jahren erreicht, können die Kosten für die Rückreise der genannten Person durch das Zentrum erstattet werden.</p>

Artikel Nr.	Gilt für
23.5	STF

In außergewöhnlichen Fällen kann der Generaldirektor die Erstattung der Reisekosten für andere Unterhaltsberechtigte von Personalmitgliedern genehmigen, die eine Unterhaltsberechtigtenzulage erhalten.

Artikel 24: Überführung der sterblichen Überreste

Artikel Nr.	Gilt für
24	STF

Das Zentrum erstattet die Kosten der Überführung der sterblichen Überreste von Personalmitgliedern von ihrem Sterbeort zum Heimatort oder zu einem anderen Ort. Der erstattete Betrag darf jedoch die Transportkosten vom Dienstort oder vom Dienstreiseort zum Heimatort nicht übersteigen. Angemessene Kosten zur Vorbereitung der Überführung der sterblichen Überreste werden ebenfalls erstattet.

Artikel 25: Umzugskosten

Artikel Nr.	Gilt für										
25.1	STF-C, STF-P STF-SP: Gilt nur, wenn im Anstellungsvertrag ausdrücklich erwähnt.	Personalmitglieder haben Anspruch auf die Erstattung der ihnen entstandenen Kosten für den Umzug ihrer persönlichen Habe bei der Arbeitsaufnahme (vorausgesetzt, ihre Anstellung wird am Ende der Probezeit bestätigt) sowie beim Ausscheiden aus dem Dienst.									
25.2	STF-C, STF-P STF-SP: Es muss ein begrenzter Betrag vereinbart werden, der im Anstellungsvertrag ausdrücklich aufgeführt wird.	<p>Die Erstattung der durch den Umzug ihrer persönlichen Habe entstandenen Kosten, einschließlich Verpackung, erfolgt bis zu folgenden Obergrenzen:</p> <table border="1" data-bbox="718 716 1404 1187"> <thead> <tr> <th data-bbox="718 716 909 784">Laufbahn- gruppe</th> <th data-bbox="909 716 1228 1030">Personalmitglieder mit Anspruch auf Haushaltszulage, Familiengrundzulage oder den zusätzlichen, Eielfternfamilien gewährten Zuschuss für unterhalts- berechtigte Kinder</th> <th data-bbox="1228 716 1404 784">Sonstige</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="718 1030 909 1097">A und L</td> <td data-bbox="909 1030 1228 1097">8.000 kg oder 40 m³</td> <td data-bbox="1228 1030 1404 1097">4.000 kg oder 30 m³</td> </tr> <tr> <td data-bbox="718 1097 909 1187">B und C</td> <td data-bbox="909 1097 1228 1187">4.000 kg oder 30 m³</td> <td data-bbox="1228 1097 1404 1187">2.500 kg oder 20 m³</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="718 1232 1404 1299">plus 500 kg oder 4 m³ für jedes unterhaltsberechtigte Kind</p>	Laufbahn- gruppe	Personalmitglieder mit Anspruch auf Haushaltszulage, Familiengrundzulage oder den zusätzlichen, Eielfternfamilien gewährten Zuschuss für unterhalts- berechtigte Kinder	Sonstige	A und L	8.000 kg oder 40 m ³	4.000 kg oder 30 m ³	B und C	4.000 kg oder 30 m ³	2.500 kg oder 20 m ³
Laufbahn- gruppe	Personalmitglieder mit Anspruch auf Haushaltszulage, Familiengrundzulage oder den zusätzlichen, Eielfternfamilien gewährten Zuschuss für unterhalts- berechtigte Kinder	Sonstige									
A und L	8.000 kg oder 40 m ³	4.000 kg oder 30 m ³									
B und C	4.000 kg oder 30 m ³	2.500 kg oder 20 m ³									
25.3	STF	Um eine Erstattung der Kosten gemäß diesem Artikel zu erhalten, müssen Personalmitglieder dem Generaldirektor mindestens zwei Kostenvoranschläge von verschiedenen Umzugsfirmen, einschließlich Versicherungskosten und Angabe der zurückzulegenden Entfernung und der geschätzten Zahl von m ³ oder kg, zur vorherigen Zustimmung vorlegen. In den Kostenvoranschlägen sind keine privaten Kraftfahrzeuge einzuschließen. Es werden nur die Kosten für den genehmigten Kostenvoranschlag erstattet.									
25.4	STF	Das Zentrum bezahlt grundsätzlich nur zwei Transporte von Haushaltsgut bei der Anstellung und nur einen Transport bei Beendigung der Anstellung.									

Artikel Nr.	Gilt für
25.5	STF

Die Umzugskosten bei Arbeitsaufnahme werden nicht erstattet, wenn der Vertrag des Personalmitglieds beendet wird, bevor der Umzug stattgefunden hat. Die Umzugskosten beim Ausscheiden aus dem Zentrum werden nicht erstattet, wenn das Personalmitglied den Antrag auf Erstattung nicht innerhalb eines Jahres stellt.

Artikel 26: Dienstreisekosten

Artikel Nr.	Gilt für
26	STF

Personalmitglieder, die für das Zentrum aufgrund einer Dienstreiseanordnung auf Dienstreise sind, haben Anspruch auf Erstattung ihrer Dienstreisekosten und gegebenenfalls auf ein Tagegeld nach Maßgabe von Anlage III zu dieser Personalordnung.

Artikel 27: Entschädigung für den Verlust des Dienstpostens

Artikel Nr.	Gilt für
27	STF-C

Die Beendigung des Vertrags durch das Zentrum kann unter bestimmten Umständen den Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung wegen Verlust des Dienstpostens entstehen lassen. Die Bestimmungen, welche die Zahlung dieser Entschädigung regeln, sind in Anlage V enthalten.

Durchführungsbestimmung:

Personalmitglieder, die Anspruch auf eine Entschädigung für den Verlust des Dienstpostens haben (gemäß den in Anlage V aufgeführten, hierfür geltenden Bedingungen) und die sich erfolgreich um eine Projektstelle (STF-PL, STF-PS, STF-SP) bewerben, sammeln während der Zeit, in der sie auf dieser neuen Stelle beschäftigt sind, keine weiteren Ansprüche auf die oben genannte Entschädigung.

Falls sie anschließend wieder einen Vertrag für eine Kernstelle (STF-C) erhalten, sammeln sie erneut Ansprüche auf eine Entschädigung für den Verlust des Dienstpostens, die Zeit, während der sie auf einer Projektstelle (STF-PL, STF-PS, STF-SP) beschäftigt waren, wird hierfür jedoch nicht angerechnet.

Verlassen sie die Organisation nach ihrer Beschäftigung auf einer Projektstelle, gelten die Ansprüche, die sie bis zum letzten Tag vor ihrem Wechsel zu einer Projektstelle gesammelt haben.

KAPITEL IV – Ruhegehaltsregelungen und Krankenzusatzversicherung

Artikel 28: Ruhegehaltsregelungen

Artikel Nr.	Gilt für
28	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt

Personalmitglieder tragen zu einer Ruhegehaltsregelung des Zentrums bei, deren Bestimmungen in den Ruhegehaltsregelungen festgelegt sind. Diese sind in einem separaten Band der Grundlegenden Dokumente des Zentrums (Band 2.2) aufgeführt, der Teil dieser Personalordnung ist.

Artikel 28 bis¹: Krankenzusatzversicherung

Artikel Nr.	Gilt für
28 bis	STF

Personalmitglieder tragen zur Krankenzusatzversicherung des Zentrums gemäß den diesbezüglichen Ratsbeschlüssen und dem zwischen dem Zentrum und dem Versicherer abgeschlossenen Vertrag bei. Das Zentrum zahlt zwei Drittel der Krankenzusatzversicherungsprämien, das Personalmitglied ein Drittel.

¹ Artikel 28 bis wurde vom Rat als Änderung der Personalordnung auf seiner 30. Tagung am 3. und 4. Mai 1989 angenommen.

KAPITEL V – Arbeitsbedingungen

Artikel 29: Arbeitszeit und Abwesenheit vom Dienst

Artikel Nr.	Gilt für	
29.1	STF	<p>Die normale Arbeitswoche erstreckt sich von Montag bis einschließlich Freitag und umfasst insgesamt 40 Stunden. Zur Errechnung der Zahl der in einer Woche gearbeiteten Stunden wird davon ausgegangen, dass die Woche am Sonntag beginnt.</p> <p>Besondere Bestimmungen für Personalmitglieder mit Teilzeitvertrag sind in Anlagen VIII und IX enthalten.</p>
29.2	STF	<p>Falls es die Dringlichkeit der Arbeit erfordert, kann von Personalmitgliedern verlangt werden, Überstunden und/oder Schichtarbeit, unter Umständen Nacharbeit und/oder Arbeit an Samstagen, Sonntagen oder öffentlichen Feiertagen zu leisten.</p>
29.3	STF	<p>Im Sinne der Artikel des Kapitels V wird der Stundensatz durch Teilung des monatlichen Grundgehalts durch 173 ermittelt.</p>
29.4	STF	<p>Bei nicht genehmigter oder unentschuldigter Abwesenheit vom Dienst unterliegen Personalmitglieder Disziplinarmaßnahmen gemäß Artikel 37. Übersteigt die Abwesenheit 14 Kalendertage, gilt der Dienstposten des betreffenden Personalmitglieds als aufgegeben, und sein Dienst beim Zentrum wird vom ersten Tag seiner Abwesenheit an als beendet angesehen.</p>

Artikel 30: Öffentliche Feiertage

Artikel Nr.	Gilt für	
30.1	STF	<p>Es gelten folgende Feiertage:</p> <ul style="list-style-type: none">• Neujahr• Gründonnerstagnachmittag• Karfreitag• Ostermontag• Maifeiertag (erster Montag im Mai)• Geburtstag der Königin (Freitag vor dem öffentlichen Feiertag im Frühjahr)• Öffentlicher Feiertag im Frühjahr• Öffentlicher Feiertag im Spätsommer• Erster Weihnachtsfeiertag• Zweiter Weihnachtsfeiertag• ein weiterer Tag zu Weihnachten (Arbeitstag vor dem ersten Weihnachtsfeiertag oder nach dem zweiten Weihnachtsfeiertag)
30.2	STF	<p>Falls aus Gründen der Dringlichkeit der Arbeit ein Personalmitglied an einem öffentlichen Feiertag arbeiten muss, erhält es als Ausgleich einen Tag Urlaub.</p>
30.3	STF	<p>Fällt ein Feiertag auf einen Samstag oder Sonntag, kann der Generaldirektor stattdessen einen anderen freien Tag bestimmen.</p>
30.4	STF	<p>Die Liste der öffentlichen Feiertage entspricht derjenigen, die für den öffentlichen Dienst des Gastlandes gilt.</p>

Artikel 31: Überstunden und Nachtarbeit¹

Artikel Nr.	Gilt für	
31.1	STF	<p>Gemäß den in diesem Artikel festgelegten Bestimmungen wird Personalmitgliedern der Laufbahngruppen B und C eine Entschädigung gewährt, vorausgesetzt, ein hierzu Befugter hat dies zuvor genehmigt, wenn das Personalmitglied:</p> <ul style="list-style-type: none">• über die in Artikel 29 festgelegte Arbeitswoche hinaus Arbeit geleistet hat;• Nachtarbeit geleistet hat;• Arbeit an Wochenenden oder gesetzlichen Feiertagen geleistet hat.
31.2	STF	<p><i>I. Überstunden</i></p> <p>Es sind so wenige Überstunden wie möglich zu leisten. Von keinem Personalmitglied kann außer unter ungewöhnlichen Umständen verlangt werden, mehr als 15 Überstunden pro Woche oder mehr als 30 Überstunden pro Monat zu leisten.</p>
31.3	STF	<p>Überstunden berechtigen die Personalmitglieder zu entsprechendem ersatzweisen Urlaub oder, falls dies aufgrund starken Arbeitsanfalls im Zentrum nicht möglich ist, zur Bezahlung der Überstunden in Höhe von 133 % des Stundensatzes des Grundgehalts.</p>
31.4	STF	<p><i>II. Nachtarbeit</i></p> <p>Zwischen 22:00 und 7:00 geleistete Arbeitsstunden werden als Nachtarbeit bezahlt. Wenn diese Arbeitsstunden jedoch eine ununterbrochene Verlängerung des normalen Arbeitstages darstellen, gelten sie nur dann als Nachtarbeit, wenn sie sich mindestens eine Stunde mit der Nachtarbeitszeit überschneiden.</p>
31.5	STF	<p>In der Nacht geleistete Überstunden, die nicht über die in Artikel 29(1) genannten normalen Arbeitsstunden hinausgehen, berechtigen die Personalmitglieder zu einer zusätzlichen Bezahlung in Höhe von 50 % des Stundensatzes des Grundgehalts.</p>
31.6	STF	<p>Nachts geleistete Überstunden, die nicht durch Freizeit abgegolten werden können, werden in Höhe von 150 % der Entschädigung für an einem Werktag geleistete Überstunden bezahlt.</p>

¹ Die in Änderung 2 vom Mai 1980 enthaltenen Änderungen dieses Artikels wurden vom Rat genehmigt.

Artikel Nr.	Gilt für	
31.7	STF	<p><i>III. Arbeit an Wochenenden</i></p> <p>An Samstagen, Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen geleistete Überstunden, die nicht über die in Artikel 29.1 genannten normalen Arbeitsstunden hinausgehen, berechnen Personalmitglieder zu einer zusätzlichen Bezahlung in Höhe von 50 % des Stundensatzes des Grundgehalts.</p>
31.8	STF	<p>An Samstagen oder Sonntagen geleistete Überstunden, die nicht durch Freizeit abgegolten werden können, werden in Höhe von 150 % der Entschädigung für an einem Werktag geleistete Überstunden bezahlt.</p>
31.9	STF	<p>Arbeitsstunden, die gemäß Artikeln 31.4, 31.5 und 31.6 nach einem höheren Satz bezahlt werden, werden nicht darüber hinaus nach einem höheren Satz gemäß Artikel 31.7 und 31.8 bezahlt.</p>
31.10	STF	<p><i>IV. Allgemeine Bestimmungen</i></p> <p>Im Laufe eines Monats geleistete Überstunden, Nachtarbeit und an Wochenenden oder gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeit werden spätestens mit den Dienstbezügen für den übernächsten Monat bezahlt.</p>
31.11	STF	<p>Personalmitglieder der Laufbahngruppen A und L haben in der Regel keinen Anspruch auf ersatzweise Bezahlung oder Urlaub für Überstunden, Nachtarbeit oder Arbeit an Wochenenden. Wird jedoch von Personalmitgliedern dieser Laufbahngruppe wiederholt verlangt, wesentlich mehr Stunden als die normale Arbeitswoche zu arbeiten, kann ihnen der Generaldirektor ausnahmsweise ersatzweisen Urlaub gewähren. Dieser ist dem normalen Jahresurlaub hinzuzufügen, darf jedoch nicht mehr als die Anzahl der gearbeiteten Überstunden ausmachen.</p>

Artikel 32: Schichtarbeit¹

Artikel Nr.	Gilt für	
32.1	STF	Von Personalmitgliedern kann verlangt werden, in einer oder mehreren Schichten zu arbeiten und in einem bestimmten Zyklus durchgehende Schichtarbeit zu verrichten. Ein Schichtzyklus erstreckt sich über eine bestimmte Zeit (mehrere Wochen), während der eine Gruppe von Schichtarbeit verrichtenden Personalmitgliedern in aufeinanderfolgenden Schichten (z.B. Tages-, Spät-, Nacht- oder Wochenendschicht bzw. kombinierte Schicht) arbeitet und danach den Zyklus von neuem beginnt. Der Schichtzyklus wird normalerweise in gegenseitigem Einvernehmen mit dem Generaldirektor und dem Personalmitglied festgelegt. Falls keine Einigung erzielt werden kann, legt der Generaldirektor einen angemessenen und gerechten Schichtzyklus fest, bei dem sowohl die Anforderungen des Zentrums als auch die Interessen der Personalmitglieder berücksichtigt werden.
32.2	STF	Personalmitglieder, die Schicht arbeiten, haben Anspruch auf eine Zulage.
32.4	STF	Personalmitglieder, die normalerweise in einem Schichtzyklus arbeiten und vorübergehend Dienstpflichten erfüllen, die während der Dauer eines Kalendermonats oder länger keine Schichtarbeit erfordern, erhalten während der gesamten Zeitdauer keine Schichtzulage.
32.5	STF	Personalmitglieder, die länger als vier aufeinanderfolgende Wochen Krankheitsurlaub haben, erhalten vom ersten Tag der fünften Woche ab keine Schichtzulage.
32.6	STF	Wochenendschichten gelten als normale Tätigkeit und bewirken keinen Anspruch auf Überstundenbezahlung.
32.7	STF	Die durchschnittliche Arbeitswoche während eines bestimmten Schichtzyklus darf 40 Stunden nicht übersteigen. Die zu einem Schichtzyklus gehörenden Personalmitglieder sind in der Regel mindestens einen Monat im Voraus zu bestimmen. Die geplanten während einer Woche zu leistenden Arbeitsstunden sollten 60 Stunden nicht übersteigen.

¹ Artikel 32, Absätze 1 und 7, wurden vom Rat auf seiner 73. Tagung im Juni 2010 geändert.

Artikel Nr.	Gilt für	
32.8	STF	Personalmitglieder, die an öffentlichen Feiertagen Schichtarbeit leisten (siehe Artikel 30), erhalten zum Ausgleich für jeden dieser Tage einen freien Tag, der dem normalen Urlaub hinzugefügt wird; auf diese Stunden findet der Ausgleichsfaktor für Wochenendstunden Anwendung.
32.9	STF	Keine Schicht eines Schichtzyklus darf länger als 12 Stunden dauern. Eine Arbeitsunterbrechung von nicht mehr als 20 Minuten innerhalb einer Schicht gilt als Teil der Arbeitszeit.
32.10	STF	Sofern Personalmitglieder aus irgendwelchen Gründen mehr als die für sie in einer bestimmten Schicht geltenden Stunden arbeiten müssen, haben sie gemäß Artikel 31 Anspruch auf Ausgleich für Überstunden und/oder Nachtarbeit.

KAPITEL VI – Urlaub

Artikel 33: Jahresurlaub

Artikel Nr.	Gilt für	
33.1	STF	Personalmitglieder haben Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, und zwar auf 2½ Arbeitstage für jeden abgeleisteten Arbeitsmonat.
33.2	STF	Anspruch auf Urlaub entsteht für die gesamte Dauer der abgeleisteten Dienstzeit, einschließlich Zeiten von Krankheitsurlaub oder Jahresurlaub sowie Kündigungsfristen, selbst wenn während dieser nicht tatsächlich gearbeitet wurde.
33.3	STF	In der Regel haben Personalmitglieder Anspruch auf ihren Jahresurlaub in dem Kalenderjahr, in dem er fällig wird. Noch zu nehmende Urlaubstage können bis zu maximal der Hälfte des zustehenden regulären Jahresurlaubs auf das folgende Jahr übertragen werden.
33.4	STF-C, STF-PS	STF-PL,
		Falls ein Personalmitglied aus dem Zentrum ausscheidet und nicht den gesamten ihm für das Jahr seines Ausscheidens zustehenden Urlaub einschließlich der in Artikel 33.3 erwähnten vorgetragenen Tage nehmen konnte, hat es für jeden noch nicht genommenen Urlaubstag Anspruch auf Zahlung eines Dreißigstels der ihm zu diesem Zeitpunkt ausgezahlten monatlichen Bezüge. In keinem Falle darf der zustehende Urlaub die Bezüge für einen Monat übersteigen.
33.5	STF	Hat ein Personalmitglied im Voraus Jahresurlaub genommen und übersteigt der von ihm genommene Urlaub bei seinem Ausscheiden aus dem Zentrum den ihm zustehenden Urlaub, so wird von den ihm beim Ausscheiden zustehenden Bezügen ein entsprechender Betrag einbehalten.
33.6	STF	Anspruch auf Jahresurlaub entfällt für Personalmitglieder, die unbezahlten Urlaub haben, ohne Genehmigung dem Dienst fernbleiben oder mehr als sechs aufeinanderfolgende Monate krank sind.
33.7	STF	Erkrankt ein Personalmitglied während seines Jahresurlaubs und hätte es deswegen von der Arbeit fernbleiben müssen, verlängert sich sein Jahresurlaubsanspruch um den Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit, die durch ein ärztliches Attest zu bestätigen ist.

Artikel 34: Heimaturlaub

Artikel Nr.	Gilt für	
34.1	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Alle Personalmitglieder, die eine Auslandszulage erhalten, haben alle zwei Jahre einmal Anspruch auf Heimaturlaub; ausgenommen hiervon sind Personalmitglieder, die zum Zeitpunkt ihrer Einstellung Staatsangehörige des Landes waren, in dem sie tätig sind, und keines anderen Landes.
34.2	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Die Dauer des Heimaturlaubs beträgt 8 Arbeitstage (einschließlich bis zu 12 Stunden Hinreisezeit mit dem schnellsten Verkehrsmittel).
34.3	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Der Anspruch gilt für das Personalmitglied selbst, seinen Ehepartner, sofern das Personalmitglied Anspruch auf Haushaltszulage oder Familiengrundzulage ⁽¹⁾ hat, und die unterhaltsberechtigten Kinder. ⁽¹⁾ Der Anspruch gilt für den Ehepartner des Personalmitglieds auch dann, wenn der Betrag für die Familiengrundzulage nach 10 Dienstjahren Null erreicht hat.
34.4	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Für die in Artikel 34.3 genannten Personen zahlt das Zentrum die Reisekosten, jedoch kein Tagegeld für die Dauer des Urlaubs, einschließlich der Zeit für Hin- und Rückreise zum bzw. vom Ort, an dem das Personalmitglied seinen Heimaturlaub verbringt.
34.5	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Ein Heimaturlaubszeitraum entspricht jeweils einer Zeitspanne von zwei vollen Dienstjahren. Heimaturlaub kann nicht früher als 12 Monate vor und nicht später als 6 Monate nach dem Datum genommen werden, an dem er fällig wird. Das Datum, an dem der Heimaturlaub tatsächlich genommen wird, findet bei der Festlegung des Zeitraums des neuen Heimaturlaubs keine Berücksichtigung. Es wird kein Heimaturlaub innerhalb eines Zeitraums von vier Monaten vor dem Datum gewährt, an dem die Anstellung des Personalmitglieds endet. Personalmitglieder der Kategorie STF-PS, mit einem ersten Vertrag mit einer Laufzeit von bis zu zwei Jahren bekommen gemäß Artikel 14.12 nach zwei Jahren Beschäftigung zum ersten Mal Anspruch auf Heimaturlaub. Falls die Laufzeit des ersten Vertrags und dessen Verlängerung gemäß Artikel 1.2 bereits mehr als zwei Jahre betragen, hat das Personalmitglied zu Beginn des neuen Vertrags zum ersten Mal Anspruch auf Heimaturlaub.

Artikel Nr.	Gilt für	
		<p>Durchführungsbestimmung (Artikel 34.5)</p> <p><i>Der erste Heimaturlaub darf nach der Bestätigung des Vertrags (nach der Probezeit von sechs oder neun Monaten) genommen werden und sollte nicht später als sechs Monate nach dem Datum genommen werden, an dem er fällig wird. Nachfolgende Heimaturlaube können jederzeit während des zweijährigen Heimaturlaubszeitraums und bis zu sechs Monate nach dem Datum, an dem er fällig wird, genommen werden.</i></p>
34.6	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Anspruch auf Heimaturlaub, der nicht innerhalb von sechs Monaten nach dem Datum, an dem er fällig wird, genommen wurde, verfällt. Nicht genommener Heimaturlaub berechtigt nicht zur ersatzweisen Zahlung zusätzlicher Bezüge.
34.7	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Heimaturlaub wird nur gewährt, wenn sich die Personalmitglieder schriftlich bereit erklären, dass sie, falls sie ihren Heimaturlaub im Voraus nehmen und ihre Anstellung durch Arbeitsaufgabe vor dem Datum endet, an dem der Heimaturlaub fällig wird, einen acht Arbeitstagen entsprechenden Betrag ihrer Bezüge und den ihnen als Reisekosten ausgezahlten Betrag an das Zentrum zurückzahlen.
34.8	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Von Personalmitgliedern kann verlangt werden, dass sie ihren Heimaturlaub im Zusammenhang mit einer Dienstreise nehmen, wobei ihre Interessen und diejenigen ihrer Familie jedoch ausreichend berücksichtigt werden müssen.
34.9	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Als Heimat eines Personalmitglieds gilt der Ort, zu dem es außerhalb des Landes, in dem es tätig ist, die stärksten Bindungen hat. Der Generaldirektor bestimmt diesen Ort unter Berücksichtigung des Wohnsitzes der Familie des betreffenden Personalmitglieds, des Ortes, an dem sie aufgewachsen sind, und des Ortes, an dem sie über Besitz verfügen. In Zweifelsfällen kann der Generaldirektor auf Antrag des betreffenden Personalmitglieds bestimmen, dass der Heimaturlaub in der Hauptstadt des Landes genommen wird, dessen Staatsangehöriger das Personalmitglied ist.
34.10	STF-C, STF-PL STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Sind Ehemann und Ehefrau beide beim Zentrum tätig oder ist der Ehepartner eines Personalmitglieds im gleichen Land bei einer anderen Koordinierten Organisation tätig und haben beide Anspruch auf Heimaturlaub, wird dieser nur unter folgenden Bedingungen gewährt:

Artikel Nr.	Gilt für

- (a) Sind beide im selben Land beheimatet, haben beide einmal alle zwei Jahre Anspruch auf Heimaturlaub in dem betreffenden Land.
- (b) Sind beide in zwei verschiedenen Ländern beheimatet, hat jeder von ihnen einmal alle zwei Jahre Anspruch auf Heimaturlaub in seinem Land.
- (c) Unterhaltsberechtignte Kinder solcher Ehepartner und gegebenenfalls die die Kinder begleitenden Personen haben nur einmal alle zwei Jahre Anspruch auf Heimaturlaub. Sind die Ehepartner in zwei verschiedenen Ländern beheimatet, kann der Heimaturlaub in einem der beiden Länder genommen werden.

Artikel 35: Krankheitsurlaub und Teilinvalidität¹

Artikel Nr.	Gilt für	
35.1	STF	Personalmitglieder, die sich aufgrund von Krankheit oder Unfall nicht imstande fühlen, ihre Dienstpflichten zu erfüllen, müssen das Referat Humanressourcen so bald wie möglich davon unterrichten. Wenn Personalmitglieder nach ihrer Abwesenheit ihre Arbeit wiederaufnehmen, müssen sie das Referat Humanressourcen sofort davon unterrichten. Die folgenden Absätze dieses Artikels gelten ebenfalls für Krankheitsurlaub aufgrund von Unfällen, die nicht von Artikel 35.16 abgedeckt sind.
35.2	STF	Von Personalmitgliedern, die länger als drei aufeinanderfolgende Tage Krankheitsurlaub haben, kann die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangt werden.
35.3	STF	Von Personalmitgliedern kann jederzeit verlangt werden, sich einer ärztlichen Untersuchung durch einen vom Generaldirektor bestimmten Arzt auf Kosten des Zentrums zu unterziehen.
35.4	STF-C und STF-PL, STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Personalmitglieder haben Anspruch auf bezahlten Krankheitsurlaub von nicht mehr als neun Monaten, ganz gleich, ob es sich um einen fortlaufenden Zeitraum oder um mehrere Zeiträume innerhalb zweier aufeinanderfolgender Jahre handelt, sofern diese Zeiten von Krankheitsurlaub auf die gleiche Ursache zurückzuführen sind. Während eines solchen bezahlten Krankheitsurlaubs behalten die Personalmitglieder ihren vollen Anspruch auf ihr Grundgehalt und die Beförderung in eine höhere Besoldungsstufe.
35.5	STF-PS, es sei denn, Artikel 14.12 kommt zur Anwendung STF-SP	Personalmitglieder haben Anspruch auf bezahlten Krankheitsurlaub von nicht mehr als neun Monaten, ganz gleich, ob es sich um einen fortlaufenden Zeitraum oder um mehrere Zeiträume innerhalb von 18 aufeinanderfolgenden Monaten handelt, sofern diese Zeiten von Krankheitsurlaub auf die gleiche Ursache zurückzuführen sind und nicht länger andauern als die Laufzeit des Vertrags. Während eines solchen bezahlten Krankheitsurlaubs behalten die Personalmitglieder ihren vollen Anspruch auf ihr Grundgehalt und die Beförderung in eine höhere Besoldungsstufe gemäß den Bestimmungen ihres Anstellungsvertrags.

¹ Die in Änderung 2 vom Mai 1980 enthaltenen Änderungen dieses Artikels wurden vom Rat genehmigt.

Artikel Nr.	Gilt für	
35.6	STF-C und STF-PL, STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	<p>Wenn nach Ablauf der Höchstdauer des in Artikel 35.4 definierten Krankheitsurlaubs das Personalmitglied weiterhin nicht in der Lage ist, seine Dienstpflichten zu erfüllen, erhält es verlängerten Krankheitsurlaub bis zu einer Dauer von nicht mehr als drei Monaten. Während dieser Zeit hat das Personalmitglied keinen Anspruch auf Beförderung, Jahresurlaub und Heimaturlaub; es hat jedoch Anspruch auf die Hälfte des Grundgehalts, das es zum Zeitpunkt des Ablaufs der Höchstdauer des in Artikel 35.4 definierten Krankheitsurlaubs bezog, oder auf 120 % des Grundgehalts nach Besoldungsgruppe C1, Dienstaltersstufe 1, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Spätestens am Ende dieses Zeitraums beschließt der Invaliditätsausschuss, dessen Zusammensetzung in den Ruhegehaltsregelungen definiert ist, über den Grad der Invalidität des Personalmitglieds, aufgrund derer es auf Dauer nicht in der Lage ist, seine Dienstpflichten voll wieder aufzunehmen.</p>
35.7	STF-C und STF-PL, STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	<p>Sofern die Abwesenheit eines Personalmitglieds auf eine schwere Krankheit wie Krebs, Tuberkulose, Kinderlähmung, sowie eine Geisteskrankheit oder eine Herzkrankheit zurückzuführen ist, betragen die in Artikeln 35.4 und 35.6 angegebenen Fristen zwei bzw. drei Jahre.</p>
35.8	STF-C und STF-PL, STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	<p>Wenn der Invaliditätsausschuss ein Personalmitglied für ständig arbeitsunfähig erklärt hat und es somit nicht in der Lage ist, seine Dienstpflichten im Rahmen seiner Anstellung auszuüben, nimmt es seine Arbeit vorbehaltlich einer angemessenen Verringerung seiner Arbeitszeit wieder auf. Vom Tag seiner Arbeitsaufnahme an hat das Personalmitglied wieder Anspruch auf Beförderung in eine höhere Dienstaltersstufe und auf Jahres- und Heimaturlaub. Das Gehalt eines Personalmitglieds, das aufgrund ständiger Teilinvalidität die Arbeit mit reduzierter Arbeitszeit wieder aufnimmt, besteht aus zwei Teilen: einem Teil, der für die tatsächlich abgeleiteten normalen Arbeitsstunden anteilmäßig nach dem ihm nach seiner Besoldungsgruppe und Dienstaltersstufe zustehenden Grundgehalt gezahlt wird, und einem Teil, der für die nicht geleisteten normalen Arbeitsstunden anteilmäßig nach dem während des verlängerten Krankenurlaubs erhaltenen Gehalts (siehe Artikel 35.6) gezahlt wird.</p>

Artikel Nr.	Gilt für	
35.9	STF-C und STF-PL, STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Während des Krankheitsurlaubs und des verlängerten Krankheitsurlaubs gemäß Artikeln 35.4 und 35.6 behalten Personalmitglieder ihren Anspruch auf entsprechende Zulagen und Leistungen ihrer Ruhegehaltsregelung. Die Beiträge zu dieser Ruhegehaltsregelung werden unter Zugrundelegung des während dieser Zeiten tatsächlich bezogenen Grundgehalts errechnet; anrechenbare Dienstjahre zählen aber in jedem Falle zum vollen Satz.
35.10	STF-C und STF-PL, STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Personalmitglieder, die sich für die in Artikel 12.2 vorgesehene Alternative entschieden haben und aus dem Zentrum ausscheiden, wenn die Bestimmungen von Artikel 35.8 für sie gelten, erhalten bis zum Erreichen des in Artikel 9.1 festgelegten Pensionsalters denjenigen Teil ihres letzten Gehalts, der dem Teil entspricht, für welchen sie nicht zu arbeiten brauchen, zuzüglich eines Betrags in Höhe von 14 % des von ihnen tatsächlich bezogenen Grundgehalts.
35.11	STF-C und STF-PL, STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	<p>Personalmitglieder, die aufgrund einer Berufskrankheit oder eines am Arbeitsplatz oder auf dem direkten Wege von ihrem gewöhnlichen Wohnort zu oder von ihrer Arbeit im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit im Zentrum erlittenen Unfalls oder aufgrund einer Tat im öffentlichen Interesse (z. B. Einsatz ihres Lebens zur Rettung anderer) abwesend sind, erhalten in den in Artikeln 35.6, 35.7, und 35.8 genannten Fällen keine verringerten Bezüge.</p> <p>Falls Personalmitglieder sich für die unter Artikel 12.2 genannte Alternative entschieden haben, gelten die Bestimmungen der Artikel 35.8 und 35.10 vom Datum ihres Ausscheidens aus dem Zentrum.</p>
35.12	STF-C und STF-PL, STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Falls ein unter Artikel 35.10 fallendes ehemaliges Personalmitglied erwerbstätig ist, werden die ihm vom Zentrum zustehenden Zahlungen um den Betrag verringert, der zusammen mit den Einkünften aus der Erwerbstätigkeit das Gehalt nach der höchsten Dienstaltersstufe der für das Personalmitglied beim Ausscheiden aus dem Zentrum geltenden Besoldungsgruppe zuzüglich 14 % übersteigt. Sämtliche Zahlungen an ehemalige Personalmitglieder werden nur geleistet, wenn diese dem Zentrum am Ende jedes Jahres jede Erwerbstätigkeit, die sie während des betreffenden Jahres ausgeübt haben, sowie die Höhe der hierfür erhaltenen Bezahlung mitteilen.

Artikel Nr.	Gilt für	
35.13	STF-C und STF-PL, STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Das Zentrum kann ehemalige Personalmitglieder, auf die die Bestimmungen dieses Artikels zutreffen, auffordern, sich von Zeit zu Zeit vom Invaliditätsausschuss ärztlich untersuchen zu lassen, um festzustellen, ob die Bedingungen für die betreffenden Leistungen noch erfüllt sind. Die gesamten Kosten solcher Untersuchungen werden vom Zentrum getragen. Wenn ehemalige Personalmitglieder nicht mehr die für ihren Anspruch nach diesem Artikel geltenden Bedingungen erfüllen, stellt das Zentrum die Zahlungen ein.
35.14	STF-C und STF-PL, STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Falls der Invaliditätsausschuss ein Personalmitglied für ständig unfähig erklärt, seine Dienstpflichten in vollem Umfang auszuüben, erhält es verlängerten Krankheitsurlaub bis zum ersten Tag des Monats, der auf den Beschluss des Invaliditätsausschusses folgt. Bis zu diesem Datum gelten die Bestimmungen der Artikel 35.6 bis 35.11. In der Folgezeit gelten für das Personalmitglied die Bestimmungen der Ruhegehaltsregelungen für Invalidenrente.
35.15	STF-C und STF-PL, STF-PS, falls Artikel 14.12 zur Anwendung kommt	Der Beitrag der Personalmitglieder zu der in Artikel 35.8 und folgenden Artikeln vorgesehenen Regelung beträgt 0,2 % ihres Grundgehalts und wird monatlich einbehalten. Die Zahlung dieses Beitrags entfällt von dem Datum an, ab dem ein Personalmitglied Anspruch auf Zahlungen nach dieser Regelung hat.
35.16	STF	Personalmitglieder, die an einer schweren ansteckenden Krankheit leiden, haben ein ärztliches Attest vorzulegen, das Angaben über ihre Krankheit und das Datum der Diagnose enthält. Auf Anraten eines Arztes kann der Generaldirektor vom betreffenden Personalmitglied verlangen, während der Zeit, in der die Ansteckungsgefahr am größten ist, dem Dienst fernzubleiben, jedoch für das Zentrum verfügbar zu sein. Abwesenheit in einem solchen Fall wird nicht auf Krankheitsurlaub oder Jahresurlaub angerechnet. Leidet ein mit einem Personalmitglied lebender Familienangehöriger an einer schweren ansteckenden Krankheit, ist das Referat Humanressourcen davon zu unterrichten.

Artikel 36: Sonderurlaub und Schwangerschaftsurlaub

Artikel Nr.	Gilt für																							
36.1	STF	<p>Bezahlter Sonderurlaub, dessen Dauer im Ermessen des Generaldirektors liegt, kann unter besonderer Berücksichtigung der erforderlichen Reisezeit insbesondere in folgenden Fällen und bis zur folgenden angegebenen Höchstzahl von Arbeitstagen gewährt werden:</p> <p>(a) aus wichtigen Familiengründen:</p> <table> <tr> <td>Heirat eines Personalmitglieds</td> <td>5 Tage</td> </tr> <tr> <td>Heirat eines Kindes</td> <td>2 Tage</td> </tr> <tr> <td>Geburt eines Kindes</td> <td>5 Tage¹</td> </tr> <tr> <td>Tod des Ehepartners oder eines Kindes</td> <td>5 Tage</td> </tr> <tr> <td>Tod eines Elternteils</td> <td>4 Tage</td> </tr> <tr> <td>Tod eines Bruders, einer Schwester oder eines Großelternanteils</td> <td>2 Tage</td> </tr> <tr> <td>Schwere Krankheit eines Kindes</td> <td>5 Tage¹</td> </tr> <tr> <td>Schwere Krankheit des Ehepartners, eines Eltern- bzw. Großelternanteils</td> <td>3 Tage</td> </tr> </table> <p>(b) aus persönlichen Gründen:</p> <table> <tr> <td>Prüfungen</td> <td>8 Tage</td> </tr> <tr> <td>Umzug</td> <td>3 Tage</td> </tr> <tr> <td>Wahlen oder Volksbefragungen im Heimatland</td> <td>1 Tag</td> </tr> </table>	Heirat eines Personalmitglieds	5 Tage	Heirat eines Kindes	2 Tage	Geburt eines Kindes	5 Tage ¹	Tod des Ehepartners oder eines Kindes	5 Tage	Tod eines Elternteils	4 Tage	Tod eines Bruders, einer Schwester oder eines Großelternanteils	2 Tage	Schwere Krankheit eines Kindes	5 Tage ¹	Schwere Krankheit des Ehepartners, eines Eltern- bzw. Großelternanteils	3 Tage	Prüfungen	8 Tage	Umzug	3 Tage	Wahlen oder Volksbefragungen im Heimatland	1 Tag
Heirat eines Personalmitglieds	5 Tage																							
Heirat eines Kindes	2 Tage																							
Geburt eines Kindes	5 Tage ¹																							
Tod des Ehepartners oder eines Kindes	5 Tage																							
Tod eines Elternteils	4 Tage																							
Tod eines Bruders, einer Schwester oder eines Großelternanteils	2 Tage																							
Schwere Krankheit eines Kindes	5 Tage ¹																							
Schwere Krankheit des Ehepartners, eines Eltern- bzw. Großelternanteils	3 Tage																							
Prüfungen	8 Tage																							
Umzug	3 Tage																							
Wahlen oder Volksbefragungen im Heimatland	1 Tag																							
36.2	STF	<p>Bezahlter oder teilweise bezahlter oder unbezahlter Sonderurlaub kann durch den Generaldirektor aus außergewöhnlichen oder dringenden privaten Gründen gewährt werden.</p>																						
36.3	STF	<p>Unbezahlter Urlaub führt zu einer entsprechenden Aufschiebung des Stichtages, an dem das Personalmitglied Anspruch auf die nächste ihm zustehende Dienstaltersstufenerhöhung und auf Heimaturlaub hat.</p>																						
36.4	STF-C	<p>Schwangerschaftsurlaub bei voller Bezahlung, der nicht auf Krankheits- oder Jahresurlaub angerechnet wird, wird einem Personalmitglied bei Vorlage eines entsprechenden ärztlichen Zeugnisses gewährt. Der Schwangerschaftsurlaub dauert 20 Wochen² und kann 6 Wochen vor dem voraussichtlichen Datum der Entbindung genommen werden. Der Schwangerschaftsurlaub endet nicht vor Ablauf der 14. Woche nach dem Datum der Entbindung.</p>																						

¹ Der Rat genehmigte auf seiner 55. Tagung im Dezember 2001 die Verlängerung des Sonderurlaubs bei der Geburt eines Kindes von 2 Tagen auf 5 Tage und von 3 Tagen auf 5 Tage bei einer schweren Krankheit eines Kindes.

² Der Rat genehmigte auf seiner 55. Tagung im Dezember 2001 die Verlängerung des Schwangerschaftsurlaubs von 16/18 Wochen auf 20 Wochen.

Artikel Nr.	Gilt für
36.5	STF-P, STF-SP (vorausgesetzt, das Personal- mitglied arbeitet seit mindestens 6 Monaten am Zentrum)

Schwangerschaftsurlaub bei voller Bezahlung, der nicht auf Krankheits- oder Jahresurlaub angerechnet wird, wird einem Personalmitglied bei Vorlage eines entsprechenden ärztlichen Zeugnisses gewährt. Der Schwangerschaftsurlaub dauert 20 Wochen¹ und kann 6 Wochen vor dem voraussichtlichen Datum der Entbindung genommen werden. Der Schwangerschaftsurlaub endet nicht vor Ablauf der 14. Woche nach dem Datum der Entbindung.

¹ Der Rat genehmigte auf seiner 55. Tagung im Dezember 2001 die Verlängerung des Schwangerschaftsurlaubs von 16/18 Wochen auf 20 Wochen.

KAPITEL VII – Disziplinarmaßnahmen

Artikel 37: Disziplinarmaßnahmen

Artikel Nr.	Gilt für	
37.1	STF	Der Generaldirektor kann Disziplinarmaßnahmen gegen Personalmitglieder ergreifen, die sich schlechter Führung im Dienst oder anderweitig schuldig machen.
37.2	STF	Bei der Erfüllung ihrer Dienstpflichten, auf die in Artikel 19 der Finanzordnung des Zentrums Bezug genommen wird, unterstehen der Finanzkontrolleur und dessen Stellvertreter nicht der Disziplinalgewalt des Generaldirektors. Gemäß den in Artikel 27(2) der Finanzordnung festgelegten Bestimmungen sind der Finanzkontrolleur und dessen Stellvertreter dem Rat gegenüber disziplinarisch verantwortlich und gegebenenfalls zu Schadenersatz verpflichtet, wobei der Rat vor Beschlussfassung die Stellungnahme und den Rat des Beschwerdeausschusses des Zentrums einzuholen hat.
37.3	STF	Die Disziplinarmaßnahmen umfassen: <ul style="list-style-type: none">(a) mündliche Verwarnung(b) schriftlicher Verweis(c) Nichtgewährung einer jährlichen Dienstaltersstufe(d) Gehaltskürzung, sofern durch eine Verfehlung dem Zentrum Verlust oder Schaden an seinem Eigentum entstanden ist(e) Beurlaubung vom Dienst(f) Entlassung
37.4	STF	Werden Disziplinarmaßnahmen nach Maßgabe von Artikel 37.3(b), (c), (d), (e) oder (f) gegen ein Personalmitglied vorgeschlagen, ist dieses sofort schriftlich davon zu unterrichten. Dieser Mitteilung sind schriftliche Unterlagen über die Gründe, die zum Vorwurf gegen das Personalmitglied geführt haben, beizufügen. Das Personalmitglied kann hierzu schriftlich Stellung nehmen.

Artikel Nr.	Gilt für
37.5	STF

Wenn der Vorwurf besonders schlechter Führung gegen ein Personalmitglied erhoben wird und der Generaldirektor den Vorwurf prima facie für wohlbegründet und die weitere Ausübung der Dienstpflichten durch das Personalmitglied bis zum Abschluss der Untersuchung für das Zentrum für abträglich hält, kann das Personalmitglied unverzüglich bis zum Abschluss der Untersuchung nach Ermessen des Generaldirektors bei voller, teilweiser oder ohne Fortzahlung seiner Dienstbezüge seiner Dienstpflichten enthoben werden. Wird das Personalmitglied für nicht schuldig befunden, sind gegebenenfalls einbehaltene Bezüge zurückzuzahlen.

Artikel 38: Disziplinausschuss

Artikel Nr.	Gilt für	
38.1	STF	Innerhalb von fünf Arbeitstagen nach seiner in Artikel 37.4 vorgesehenen Benachrichtigung kann das Personalmitglied schriftlich die Überprüfung seines Falles durch einen Disziplinausschuss beantragen; dieser wird durch den Generaldirektor innerhalb von drei Tagen einberufen und tritt nicht früher als drei Tage vor und nicht später als sechs Arbeitstage nach dem Tag, an dem der Antrag gestellt wurde, zusammen.
38.2	STF	Der Disziplinausschuss besteht aus: <ul style="list-style-type: none">(a) einem vom Generaldirektor zum Vorsitzenden ernannten Abteilungsleiter, der jedoch nicht der Direktor der Abteilung ist, dem das Personalmitglied untersteht(b) einem vom Generaldirektor benannten Personalmitglied(c) einem vom Personalrat benannten Personalmitglied sowie in beratender Eigenschaft: <ul style="list-style-type: none">(d) dem Leiter des Personalreferats, der Protokoll führt(e) dem Vorsitzenden des Personalrats oder dessen Stellvertreter
38.3	STF	Der Disziplinausschuss nimmt sämtliche Unterlagen zur Kenntnis, die für die Untersuchung der Angelegenheit erheblich sind. Er hört das betreffende Personalmitglied an. Dieses kann durch einen Beistand unterstützt oder vertreten werden. Der Disziplinausschuss hört zudem alle Personen an, deren Vorladung er für angebracht hält.
38.4	STF	Der Disziplinausschuss tagt in nichtöffentlicher Sitzung. Seine Mitglieder dürfen Umstände, von denen sie während des Verfahrens Kenntnis erlangen, oder Einzelheiten des Verfahrens nicht weitergeben.
38.5	STF	Der Disziplinausschuss schlägt dem Generaldirektor gegebenenfalls zu ergreifende Disziplinarmaßnahmen vor, auch hinsichtlich des Einbehaltens eines Teils der Bezüge und Zulagen. Werden die Vorschläge nicht einstimmig unterbreitet, sind die Auffassungen der einzelnen Ausschussmitglieder schriftlich festzuhalten.

Artikel Nr.	Gilt für
38.6	STF

Der Generaldirektor muss innerhalb eines Monats nach der Entscheidung des Ausschusses Disziplinarmaßnahmen zur Ausführung der getroffenen Entscheidung ergreifen. Falls der Generaldirektor einer Entscheidung des Disziplinarausschusses nicht zustimmt, muss er eine Begründung für die von ihm getroffenen Maßnahmen abgeben.

KAPITEL VIII – Beschwerdeausschuss

Artikel 39: Beschwerdeausschuss

Artikel Nr.	Gilt für	
39.1	STF	Es wird ein Beschwerdeausschuss gebildet.
39.2	STF	Der Beschwerdeausschuss ist zuständig für die Regelung von Streitigkeiten aufgrund der Personalordnung oder der in Artikel 5 vorgesehenen Verträge. In diesem Rahmen hat er die Entscheidungsbefugnis über Beschwerden, die von Personalmitgliedern oder ehemaligen Personalmitgliedern oder von deren Erben und Rechtsnachfolgern gegen eine Entscheidung des Generaldirektors erhoben werden.
39.3		Gemäß den in Artikel 27(2) der Finanzordnung festgelegten Bestimmungen empfiehlt der Beschwerdeausschuss auf Ersuchen des Rats gegebenenfalls gegen den Finanzkontrolleur und dessen Stellvertreter zu ergreifende Disziplinarmaßnahmen.
39.4		<p>Der Beschwerdeausschuss besteht aus einem Vorsitzenden und zwei Mitgliedern. Diese können durch Stellvertreter ersetzt werden. Der Vorsitzende oder eines der Mitglieder und einer ihrer Stellvertreter müssen in Rechtsangelegenheiten qualifiziert sein.</p> <p>Bei Sitzungen des Beschwerdeausschusses muss mindestens eines der anwesenden Mitglieder oder ein Stellvertreter in Rechtsangelegenheiten qualifiziert sein.</p>
39.5		Der Vorsitzende, sein Stellvertreter, sowie die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder werden vom Rat von einer vom Generaldirektor vorgeschlagenen Liste mit vom EZMW unabhängigen Kandidaten für eine Amtszeit von drei Jahren ausgewählt. Diese Amtszeit kann verlängert werden. Falls eine dieser Personen zu irgendeiner Zeit nicht in der Lage ist, ihre Tätigkeit weiter auszuüben, ist für die verbleibende Amtszeit eine Neuernennung vorzunehmen.
39.6		Sitzungen des Beschwerdeausschusses sind nur dann ordnungsgemäß, wenn die drei in diesem Artikel genannten Mitglieder oder deren Stellvertreter anwesend sind.
39.7		Die Mitglieder des Beschwerdeausschusses sind bei der Ausübung ihrer Dienstpflichten völlig unabhängig.

Artikel Nr.	Gilt für
39.8	Die Vergütung des Vorsitzenden, der Mitglieder und Stellvertreter wird durch den Rat festgelegt. Sie besteht aus der Erstattung der Reisekosten, einem Tagegeld und für Ausschussmitglieder, die aufgrund ihrer Mitgliedschaft im Ausschuss einen Einkommensverlust erleiden, einer Tagesgebühr.
39.9	Der Sekretär des Beschwerdeausschusses wird mit Zustimmung des Präsidenten des Rats vom Generaldirektor ernannt und gehört zum Personal des Zentrums.
39.10	Bei der Ausübung seiner Dienstpflichten untersteht der Sekretär nur der Amtsgewalt des Ausschusses.
39.11	Die Bedingungen, unter denen Beschwerden erhoben werden können, und das Verfahren sind in Anlage VII dieser Personalordnung enthalten.
39.12	Vorbehaltlich der Bestimmungen dieses Artikels und der Anlage VII legt der Beschwerdeausschuss seine Geschäftsordnung selbst fest.

KAPITEL IX – Personalvereinigung

Artikel 40: Personalvereinigung

Artikel Nr.	Gilt für	
40.1	STF	Es wird eine Personalvereinigung gebildet, der sämtliche Personalmitglieder angehören. Gemäß einem vom Generaldirektor genehmigten Verfahren wählt die Personalvereinigung jedes Jahr einen Personalrat, der als ausführendes Organ der Personalvereinigung tätig ist.
40.2		Aufgabe des Personalrats ist es: <ul style="list-style-type: none">(a) die beruflichen und gesellschaftlichen Interessen der Personalmitglieder zu schützen;(b) Vorschläge zur Verbesserung der allgemeinen Lage der Personalmitglieder zu unterbreiten;(c) Stellungnahmen und/oder Empfehlungen auf Ersuchen des Generaldirektors oder aus eigenem Ermessen abzugeben;(d) die gesellschaftliche, kulturelle und sportliche Betätigung der Personalmitglieder zu fördern;(e) Die Personalmitglieder in den Personalvereinigungen anderer internationaler Organisationen zu vertreten.
40.3		Der Generaldirektor ergreift die erforderlichen Maßnahmen, um die ständige Verbindung zum Personalrat aufrechtzuerhalten.
40.4		<p>Der Personalrat ist verpflichtet, seine Stellungnahme zu vorgeschlagenen Bestimmungen abzugeben, ganz gleich, ob diese Teil der Personalordnung bilden sollen oder nicht. Der Personalrat kann den Generaldirektor und der Generaldirektor soll den Personalrat von allen Fragen allgemeiner Art unterrichten, die die Interessen der Personalmitglieder berühren oder sich aufgrund der Personalordnung ergeben, einschließlich Fragen im Zusammenhang mit deren Anwendung in einzelnen Fällen.</p> <p>In allen in diesem Absatz genannten Fällen gibt der Personalrat seine Stellungnahme zu Angelegenheiten innerhalb von 15 Arbeitstagen ab, nachdem er darum gebeten wurde. In Ausnahmefällen kann durch gegenseitiges Übereinkommen eine kürzere oder längere Frist beschlossen werden.</p>

Artikel Nr.	Gilt für
40.5	

Der Personalrat kann dem Rat oder seinen nachgeordneten Organen schriftlich Vorschläge und Stellungnahmen zu Angelegenheiten unterbreiten, welche die gesellschaftlichen, finanziellen oder beruflichen Interessen aller oder eines Teils der Personalmitglieder berühren und die bei Tagungen dieser Organe behandelt werden. Die Vorschläge und Stellungnahmen sind dem Generaldirektor zu übermitteln, der sie sofort an das betreffende Gremium weiterleitet.

Anhörungen des Vertreters des Personalrats durch den Rat oder seine nachgeordneten Organe finden im Beisein des Generaldirektors statt.

Die Arbeit der Mitglieder des Personalrats gilt als Teil ihrer Dienstpflichten.

ANLAGE I
Monatliche Grundgehälter und sonstige Besoldungsbestandteile
Grundgehälter nach Besoldungsgruppe ab 1. Januar 2017 (nach Steuerabzug) in Pfund Sterling*

Vereinigtes Königreich																
Monatliche Grundgehälter											1. Januar 2017		Währung : GBP		Zunahme pro Dienstaltersstufe von	
Besoldungsgruppe/ Dienstaltersstufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Besoldungsgruppe/ Dienstaltersstufe	12 Monaten	24 Monaten		
A 7	10 112.33	10 450.86	10 789.39	11 127.92	11 635.86	12 143.80						A 7	338.53	507.94		
A 6	9 237.67	9 492.85	9 748.03	10 003.21	10 386.33	10 769.45	11 152.57	11 535.69				A 6	255.18	383.12		
A 5	7 815.28	8 034.24	8 253.20	8 472.16	8 691.12	8 910.08	9 238.15	9 566.22	9 894.29	10 222.36	10 550.43	A 5	218.96	328.07		
A 4	6 748.16	6 923.96	7 099.76	7 275.56	7 451.36	7 627.16	7 890.69	8 154.22	8 417.75	8 681.28	8 944.81	A 4	175.80	263.53		
A 3	5 808.40	5 972.17	6 135.94	6 299.71	6 463.48	6 627.25	6 872.80	7 118.35	7 363.90	7 609.45	7 855.00	A 3	163.77	245.55		
A 2	4 707.27	4 833.93	4 960.59	5 087.25	5 213.91	5 340.57	5 530.07	5 719.57	5 909.07	6 098.57	6 288.07	A 2	126.66	189.50		
A 1	3 684.05	3 795.43	3 906.81	4 018.19	4 129.57	4 240.95	4 408.02	4 575.09	4 742.16	4 909.23	5 076.30	A 1	111.38	167.07		
B 6	4 506.35	4 655.11	4 803.87	4 952.63	5 101.39	5 250.15	5 398.91	5 547.67	5 696.43	5 845.19	5 993.95	B 6	148.76	148.76		
B 5	3 890.67	4 018.76	4 146.85	4 274.94	4 403.03	4 531.12	4 659.21	4 787.30	4 915.39	5 043.48	5 171.57	B 5	128.09	128.09		
B 4	3 386.80	3 498.74	3 610.68	3 722.62	3 834.56	3 946.50	4 058.44	4 170.38	4 282.32	4 394.26	4 506.20	B 4	111.94	111.94		
B 3	2 979.23	3 077.59	3 175.95	3 274.31	3 372.67	3 471.03	3 569.39	3 667.75	3 766.11	3 864.47	3 962.83	B 3	98.36	98.36		
B 2	2 656.52	2 744.13	2 831.74	2 919.35	3 006.96	3 094.57	3 182.18	3 269.79	3 357.40	3 445.01	3 532.62	B 2	87.61	87.61		
B 1	2 411.69	2 491.25	2 570.81	2 650.37	2 729.93	2 809.49	2 889.05	2 968.61	3 048.17	3 127.73	3 207.29	B 1	79.56	79.56		
C 6	3 249.54	3 346.77	3 444.00	3 541.23	3 638.46	3 735.69	3 832.92	3 930.15	4 027.38	4 124.61	4 221.84	C 6	97.23	97.23		
C 5	2 935.35	3 023.39	3 111.43	3 199.47	3 287.51	3 375.55	3 463.59	3 551.63	3 639.67	3 727.71	3 815.75	C 5	88.04	88.04		
C 4	2 684.82	2 765.20	2 845.58	2 925.96	3 006.34	3 086.72	3 167.10	3 247.48	3 327.86	3 408.24	3 488.62	C 4	80.38	80.38		
C 3	2 456.95	2 530.27	2 603.59	2 676.91	2 750.23	2 823.55	2 896.87	2 970.19	3 043.51	3 116.83	3 190.15	C 3	73.32	73.32		
C 2	2 275.81	2 344.18	2 412.55	2 480.92	2 549.29	2 617.66	2 686.03	2 754.40	2 822.77	2 891.14	2 959.51	C 2	68.37	68.37		
C 1	2 120.12	2 183.80	2 247.48	2 311.16	2 374.84	2 438.52	2 502.20	2 565.88	2 629.56	2 693.24	2 756.92	C 1	63.68	63.68		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Besoldungsgruppe/ Dienstaltersstufe	18 Monate		
L 5	7 137.38	7 423.14	7 708.90	7 994.66	8 280.42	8 566.18	8 851.94	9 137.70	9 423.46	9 709.22			L 5	285.76		
LT4 - LI4	6 274.05	6 524.85	6 775.65	7 026.45	7 277.25	7 528.05	7 778.85	8 029.65	8 280.45	8 531.25	8 782.05	9 032.85	LT4 - LI4	250.80		
LT3 - LI3	5 948.52	6 186.73	6 424.94	6 663.15	6 901.36	7 139.57	7 377.78	7 615.99	7 854.20	8 092.41			LT3 - LI3	238.21		
LT2	4 782.30	4 973.77	5 165.24	5 356.71	5 548.18	5 739.65	5 931.12	6 122.59	6 314.06	6 505.53			LT2	191.47		
LT1 - LI1	3 894.91	4 050.87											LT1 - LI1	155.96		

* Ab 1. Januar 2017, wie vom Rat auf seiner 88. Tagung im Dezember 2016 (ECMWF/C/88(16)M, Absatz 72), beschlossen.

** Personal der Laufbahngruppe A wird in Dienstaltersstufe 2 bis 5 (Besoldungsgruppe A7 und A6) bzw. in Dienstaltersstufe 2 bis 7 (Besoldungsgruppen A5, A4, A3 und A2) nach 12 Monaten Dienstzeit in der unmittelbar darunter liegenden Dienstaltersstufe und in Dienstaltersstufen 6 bis 8 (Besoldungsgruppe A7 und A6) und in Dienstaltersstufe 8 bis 11 (Besoldungsgruppe A5, A4, A3 und A2) nach 24 Monaten Dienstzeit in der unmittelbar darunter liegenden Dienstaltersstufe befördert. Personalmitglieder der Besoldungsgruppe A1 werden nach 12 Monaten Dienstzeit in Dienstaltersstufe 1 in Dienstaltersstufe 2 befördert (siehe farbige Linie in der Tabelle).

Personal der Laufbahngruppe LT wird in die nächste Dienstaltersstufe nach 18 Monaten Dienstzeit in der unmittelbar darunter liegenden Dienstaltersstufe befördert.

Personal der Laufbahngruppen B und C wird in Dienstaltersstufe 2 bis 8 und 9 bis 11 nach einem Jahr bzw. zwei Jahren Dienstzeit in der unmittelbar darunter liegenden Dienstaltersstufe befördert.

Tabelle der sonstigen monatlichen Besoldungsbestandteile ab 1. Januar 2017

A – Auslandszulage¹

1. Vor dem 1. Januar 1996 eingestelltes Personal

Laufbahn- und Besoldungsgruppe	Personalmitglieder ohne Anspruch auf Haushaltszulage		Personalmitglieder mit Anspruch auf Haushaltszulage	
	Prozentualer Anteil	Fester Anteil (£)	Prozentualer Anteil	Fester Anteil (£)
Laufbahngruppen A, L und B	16 %	-	20 %	-

2. Zwischen 1. Januar 1996 und 30. Juni 2012 eingestelltes Personal*

Dienstjahre	Höhe der Zulage (in % vom Grundgehalt in der Dienstaltersstufe 1 der Besoldungsgruppe zur Zeit der Einstellung oder Beförderung)	
	Personalmitglieder ohne Anspruch auf Haushaltszulage	Personalmitglieder mit Anspruch auf Haushaltszulage
1-10	14 %	18 %
11	13 %	17 %
12	12 %	16 %
13 und darauffolgende	11 %	15 %

3. Ab 1. Juli 2012 eingestelltes Personal

Dienstjahre	Höhe der Zulage (in % vom Grundgehalt in der Dienstaltersstufe 1 der Besoldungsgruppe zur Zeit der Einstellung oder Beförderung)	
	Alle Personalmitglieder (verheiratet oder alleinstehend)	
1-5	10 %	
6	8 %	
7	6 %	
8	4 %	
9	2 %	
10	0 %	

¹ Die Auslandszulage und Haushaltszulage darf nicht geringer sein als der Betrag, der einem Personalmitglied der Besoldungsgruppe B3, Dienstaltersstufe 1, zusteht.

B – Familienzulagen

1. Haushaltszulage¹

Die Haushaltszulage beträgt für jede Besoldungsgruppe 6 % des Grundgehalts.

2. Zulage für unterhaltsberechtigter Kinder- und andere Unterhaltsberechtigter

Diese Zulage beträgt unabhängig von der Besoldungsgruppe der Personalmitglieder monatlich £256.49² pro Kind bzw. sonstige unterhaltsberechtigter Person.

3. Familiengrundzulage – monatlicher Grundbetrag und zusätzlicher monatlicher Betrag

Unabhängig von der Besoldungsgruppe der Personalmitglieder betragen der Grundbetrag und der zusätzliche Betrag £256.49² monatlich. (Nähere Einzelheiten siehe Abschnitt C)

4. Zuschuss für unterhaltsberechtigter Kinder und zusätzlicher Betrag

Unabhängig von der Besoldungsgruppe der Personalmitglieder beträgt diese Zulage £256.49² monatlich. (Nähere Einzelheiten siehe Abschnitt C)

5. Zulage für behinderte Kinder

Unabhängig von der Besoldungsgruppe der Personalmitglieder beträgt diese Zulage £256.49² monatlich.

6. Zuschuss für behinderte und schwerbehinderte Kinder

Unabhängig von der Besoldungsgruppe der Personalmitglieder beträgt:

- der Zuschuss für behinderte Kinder £256.49² monatlich pro Kind, und
- der Zuschuss für schwerbehinderte Kinder zweimal £256.49² monatlich pro Kind

7. Zuschuss für behinderte und unterhaltsberechtigter Eltern

Unabhängig von der Besoldungsgruppe der Personalmitglieder beträgt diese Zulage £256.49² monatlich.

8. Zusatz für Kinder expatriierter Personalmitglieder

Personalmitglieder mit Anspruch auf Auslandszulage und mit abhängigen Kindern, die keine Erziehungszulage erhalten, haben Anspruch auf einen zusätzlichen festen Monatsbetrag von £72.02² pro Kind.

¹ Die Auslandszulage und Haushaltszulage dürfen nicht geringer sein als der Betrag, der einem Personalmitglied der Besoldungsgruppe B3, Dienstaltersstufe 1, zusteht.

² Betrag gültig ab 1. Januar 2017, vom Rat auf seiner 88. Tagung im Dezember 2016 genehmigt (ECMWF/C/88(16)M, Absatz 72)

C - Familiengrundzulage (BFA) ^{1 2} - Übersicht über die Höhe der Zulage für am oder nach dem 1. Januar 2017 eingestelltes Personal

Festbetrag in Höhe von:	£256,49	
BFA – Lokal rekrutierte Personalmitglieder ohne Anspruch auf Auslandszulage		
Jahr 1 - 5	1 x BFA	£256,49
Jahr 6 und danach	Keine BFA	£0,00
BFA – Personalmitglieder mit Anspruch auf Auslandszulage		
Personalmitglieder, die aus derselben geografischen Zone wie das EZMW rekrutiert wurden		
Jahr 1 - 5	2 x BFA	£512,98
Jahr 6	2 x BFA -(2 x BFA)x20 %	£410,38
Jahr 7	2 x BFA -(2 x BFA)x40 %	£307,79
Jahr 8	2 x BFA -(2 x BFA)x60 %	£205,19
Jahr 9	2 x BFA -(2 x BFA)x80 %	£102,60
Jahr 10	2 x BFA -(2 x BFA)x100 %	£0,00
BFA - Personalmitglieder mit Anspruch auf Auslandszulage		
Personalmitglieder, die aus einer anderen geografischen Zone als der des EZMW rekrutiert wurden		
Jahr 1 bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses	2 x BFA	£512,98
Zuschuss für unterhaltsberechtigte Kinder (SDC)		
Personalmitglieder, deren Beschäftigungsverhältnis am oder nach dem 1. Januar 2017 begonnen hat		
Festbetrag in Höhe von:	£256,49	
Zweielternfamilie:	1 x SCD x Zahl der unterhaltsberechtigten Kinder	
Einelternfamilie:	1 x SCD x Zahl der unterhaltsberechtigten Kinder + einen zusätzlichen SDC	
Zahlbar für unterhaltsberechtigte Kinder (je nach Alter des Kindes)		
Alter: zwischen 1 und 18	Vorbehaltlos gewährt	
Alter: zwischen 18 und 22	Gewährt für Kinder in Vollzeitausbildung bis zum Ende des Schuljahres, in dem das Kind sein 22. Lebensjahr vollendet.	

¹ Alleinerziehende haben keinen Anspruch auf BFA.

² Personalmitglieder, deren Beschäftigungsverhältnis am oder nach dem 1. Januar 2017 begonnen hat, haben nach Eintritt in den Ruhestand keinen Anspruch mehr auf BFA.

ANLAGE II

Internes Steuersystem des Zentrums

Artikel 1

Die nach Artikel 15 des Protokolls vorgesehene Steuer auf die vom Zentrum gezahlten Gehälter, Löhne und sonstigen Bezüge wird gemäß den hier aufgeführten Bestimmungen festgesetzt und erhoben.

Artikel 2

Steuerpflichtig sind:

- der Generaldirektor
- alle übrigen Personalmitglieder, auf die Artikel 15 des Protokolls Anwendung findet

Artikel 3

Die Zentrumsteuer wird monatlich auf die gesamten vom Zentrum gezahlten Gehälter, Löhne und sonstigen Bezüge gemäß den folgenden Bestimmungen erhoben:

- (a) Bei der Festsetzung des steuerpflichtigen Einkommens werden Beträge, die in Übereinstimmung mit der Personalordnung als Erstattung oder Ausgleich für in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit entstandene Kosten gezahlt werden, nicht berücksichtigt.
- (b) Die nachstehend aufgeführten Zulagen und Beihilfen, die der Familie des Personalmitglieds gewährt werden oder sozialer Art sind, fallen nicht unter das steuerpflichtige Einkommen.
 - Haushaltszulage oder Familienzulage
 - Kinder- und sonstige Unterhaltsberechtigtenzulage oder andere Unterhaltsberechtigte, Zulage für behinderte Kinder, Zuschuss für behinderte oder schwerbehinderte Kinder sowie Zuschuss für behinderte und unterhaltsberechtigte Eltern
 - Auslandszulage
 - Erziehungszulage
 - Einrichtungszulage
 - Erstattung von Dienstreisekosten oder Zahlung von Tagegeldern, welche bei der Ausführung amtlicher Aufgaben oder zu Beginn bzw. Ende der Anstellung am Zentrum anfallen.
- (c) Von Personalmitgliedern gezahlte und vom Gehalt einbehaltene Beiträge zur Ruhegehaltsregelung werden vom zu versteuernden Einkommen abgezogen.

Artikel 4

- (a) Nach der Festsetzung des steuerpflichtigen Einkommens wird die zu entrichtende Steuer durch Anwendung des in der folgenden Tabelle angegebenen Steuersatzes auf den steuerpflichtigen Betrag berechnet.

Steuerpflichtiges Einkommen £ pro Monat	Steuersatz %	Steuerpflichtiges Einkommen £ pro Monat	Steuersatz %
Bis zu 50	0	Bis zu 600	32
125	10	650	34
200	15	700	35
250	20	750	36
300	22	800	37
350	24	850	38
400	26	925	39
450	28	1000	40
500	30	1075	41
550	31	1125	42
		über 1125	43

- (b) Abweichend hiervon findet auf Vergütungen für Überstunden sowie außergewöhnliche Arbeitszeiten und Schichtarbeit der Steuersatz Anwendung, der für die den Personalmitgliedern im betreffenden Monat ausgezahlte normale Vergütung gilt.

Artikel 5

- (a) Bezieht sich die steuerpflichtige Vergütung auf einen Zeitraum von weniger als einem Monat, wird die erhobene Steuer nach dem Satz berechnet, der auf die entsprechende monatliche Vergütung Anwendung findet.
- (b) Bezieht sich die steuerpflichtige Vergütung auf einen Zeitraum von mehr als einem Monat, wird die erhobene Steuer nach dem Satz berechnet, der auf die für jeden Monat zahlbare Vergütung Anwendung findet.
- (c) Für Nachzahlungen, die sich nicht auf den Monat beziehen, in dem sie erfolgen, kann - je nach Wunsch des Personalmitglieds - entweder die Steuer, die zu erheben gewesen wäre, wenn diese Zahlungen zum normalen Zeitpunkt erfolgt wären, oder die für den Monat der tatsächlichen Zahlung geltende Steuer entrichtet werden.

Artikel 6

Die Steuer wird vom Gehalt abgezogen.

Artikel 7

Der Steuerertrag wird im Haushaltsplan des Zentrums als Einnahme ausgewiesen.

Artikel 8

So bald wie möglich nach Ende eines jeden Haushaltsjahres übermittelt der Generaldirektor jedem Personalmitglied eine Aufstellung, aus der die in dem entsprechenden Jahr gezahlten gesamten Bezüge und Zulagen sowie die gesamte vom Zentrum erhobene Steuer hervorgehen. Ein Exemplar dieser Aufstellung wird den Steuerbehörden des Staates zugeleitet, dessen Staatsangehörigkeit das Personalmitglied besitzt.

Artikel 9

Alle Vorschriften, die der Generaldirektor im Hinblick auf die Durchführung dieser Regelung für angezeigt hält, werden dem Rat zur Genehmigung unterbreitet.

Artikel 10

Erforderlichenfalls wird vom Rat eine Sonderregelung genehmigt, um eine Doppelbesteuerung von Personalmitgliedern des Zentrums, die aufgrund ihrer Dienstpflichten im Hoheitsgebiet eines Staates wohnen, der nicht dem Übereinkommen beigetreten ist, zu vermeiden.

Artikel 11

Diese Regelung gilt ab Inkrafttreten des Übereinkommens.

Anlage III

Bestimmungen über die Zahlung von Tagegeld an Personalmitglieder auf Dienstreise

A. Berechnung des Tagegelds

I. Bestimmungen für Dienstreisen mit beliebigen Verkehrsmitteln

- (a) Auf Dienstreise befindliche Personalmitglieder haben Anspruch auf ein Tagegeld für jeden vollen Zeitraum von 24 Dienststunden. Sie haben keinen Anspruch (mit Ausnahme wie unter A(V) vorgesehen) auf mehr als das volle Tagegeld für jeden vollen Zeitraum von 24 Dienststunden.
- (b) Für einen Zeitraum von weniger als 4 Stunden wird kein Tagegeld gezahlt.
- (c) Beträgt die Dienstzeit 4 Stunden oder mehr, jedoch weniger als 8 Stunden, haben die Personalmitglieder Anspruch auf ein Viertel des Tagegeldes. Sie haben ebenfalls Anspruch auf ein Viertel des Tagegeldes für jede Dienstzeit von 4 Stunden oder mehr, jedoch von weniger als 8 Stunden, die über jeden vollen Zeitraum von 24 Stunden hinausgeht.
- (d) Beträgt die Dauer der Dienstzeit 8 Stunden oder mehr ohne Unterbringung durch den Veranstalter oder in einem gewerblichen Beherbergungsbetrieb, haben die Personalmitglieder Anspruch auf die Hälfte des Tagegeldes. Die Personalmitglieder haben ebenfalls Anspruch auf die Hälfte des Tagegeldes für jeden Zeitraum von 8 Stunden oder mehr, jedoch von weniger als 24 Stunden, der über einen vollen Zeitraum von 24 Stunden hinausgeht.
- (e) Beträgt die Dauer der Dienstzeit 8 Stunden oder mehr, jedoch weniger als 24 Stunden mit Unterbringung durch den Veranstalter oder in einem gewerblichen Beherbergungsbetrieb, kann den Personalmitgliedern das volle Tagegeld gezahlt werden.
- (f)¹ Kein Tagegeld wird gezahlt für Dienstreisen innerhalb des Vereinigten Königreichs, wenn keine Kosten für Übernachtung anfallen (lokale Dienstreisen). Angemessene Kosten für Mahlzeiten und andere Kosten werden in Höhe von bis zu 20 % des Tagegeldsatzes für das Vereinigte Königreich erstattet; es werden nur Kosten für Bahnreisen 2. Klasse erstattet.

Dienstreisen, die eine Übernachtung erforderlich machen, gelten nicht als lokale Dienstreisen; für sie wird ein Tagegeld gezahlt.
- (g) Trägt das Zentrum die Fahrtkosten der Dienstreise und sind in diesen Kosten Mahlzeiten oder Übernachtung eingeschlossen, oder bei Bereitstellung von Unterkunft und/oder Mahlzeiten durch den Gastgeber wird das Tagegeld für jede Hauptmahlzeit und Übernachtung, die in den Fahrtkosten enthalten sind, um 15 % bzw. 50 % gekürzt.

¹ Absatz (f) gilt ab 21. April 1986

- (h) Die Kosten der Unterbringung durch den Veranstalter oder in einem gewerblichen Beherbergungsbetrieb werden nur bei Vorlage einer Quittung als Teil des pauschalen Tagegelds erstattet. Falls das Personalmitglied keine Quittungen vorlegen kann, wird das pauschale Tagegeld um 50 % reduziert.

II. Sonderbestimmungen für Reisen mit dem Zug

Bei Reisen mit dem Zug werden zwei Stunden zur tatsächlichen Zeit pauschal hinzugefügt, um bei der Berechnung des Tagegeldes die Hinreise (eine Stunde) zum Bahnhof und die Rückreise (eine Stunde) vom Bahnhof zum Wohnsitz des Personalmitglieds oder zum Zentrum zu berücksichtigen.

III. Sonderbestimmungen für Flugreisen

Bei Flugreisen werden drei Stunden zur tatsächlichen Zeit pauschal hinzugefügt, um bei der Berechnung des Tagegeldes die Hinreise zum Flughafen (eineinhalb Stunden) und die Rückreise vom Flughafen zum Wohnsitz des Personalmitglieds oder zum Zentrum (eineinhalb Stunden) zu berücksichtigen.

IV. Sonderbestimmungen für Schiffsreisen

(a) Bei Schiffsreisen werden zwei Stunden zur tatsächlichen Zeit pauschal hinzugefügt, um bei der Berechnung des Tagegeldes die Hinreise zum Hafen (eine Stunde) und die Rückreise vom Hafen zum Wohnsitz des Personalmitglieds oder zum Zentrum (eine Stunde) zu berücksichtigen.

(b) Wird Personalmitgliedern bei einer Schiffsreise Unterkunft und Verpflegung an Bord gewährt, verringert sich das Tagegeld um sieben Zehntel für jeden an Bord verbrachten Zeitraum von 24 Stunden.

V. Erstattung von Sonderausgaben

Sofern unter bestimmten Umständen die Ausgaben für Unterkunft (Übernachtung, Frühstück und Steuern) 60 % des Tagegelds übersteigen, liegt es im Ermessen der Verwaltung, den darüber hinausgehenden Betrag bei Vorlage von Belegen und ausreichendem Nachweis der Unvermeidbarkeit der zusätzlichen Ausgaben teilweise oder vollständig zu erstatten. Die erstatteten Kosten dürfen in der Regel 30 % des Tagegelds nicht übersteigen.

B. Kilometergeld

I. Benutzung des eigenen Wagens im Interesse des Zentrums

(a) Personalmitglieder können die Genehmigung erhalten, im Interesse des Zentrums ihren eigenen Wagen zu benutzen. In diesem Falle haben sie Anspruch auf ein Kilometergeld, das auf der Grundlage der kürzesten gewöhnlichen Fahrstrecke berechnet wird.

(b) Diese Zulage wird auf der Grundlage des im Vereinigten Königreich geltenden Satzes gezahlt, ganz gleich in welchem Land oder in welchen Ländern die Reise stattfindet.

- (c) Sofern das betreffende Personalmitglied die Genehmigung zur Beförderung von Mitfahrern erhalten hat, wird folgende zusätzliche Kilometerzulage gezahlt:
- für den ersten Mitfahrer, 10 % des Satzes des Kilometergeldes
 - für jeden weiteren Mitfahrer, 8 % des Satzes des Kilometergeldes
- (d) Ergeben sich im Verlauf der kürzesten gewöhnlichen Fahrstrecke Sonderkosten (wie Autobahnggebühren, Beförderung des Wagens auf einer Autofähre), erfolgt deren Erstattung gegen Vorlage entsprechender Belege.
- (e) Personalmitglieder, die ihren eigenen Wagen benutzen, müssen vor Antritt der Reise nachweisen, dass sie eine Versicherungspolice, die Risiken Dritter und im Besonderen Risiken für Mitfahrer deckt, besitzen. Bei Unfällen erstattet das Zentrum keine Kosten für die Beschädigung von Eigentum.

II. Benutzung des eigenen Wagens durch Personalmitglieder für persönliche Zwecke

- (a) Personalmitglieder, die ihren eigenen Wagen für persönliche Zwecke mit Genehmigung des Zentrums benutzen, haben Anspruch auf die in Teil I angegebene Zulage. Der ihnen ausgezahlte Gesamtbetrag darf jedoch die Kosten, die anderenfalls entstanden wären, in keinem Fall übersteigen.
- (b) Die Personalmitglieder haben keinen Anspruch auf Tagegeld für Zeiträume, die die Fahrzeit des Verkehrsmittels, das sie benutzen und aufgrund dessen die Fahrkosten gemäß Absatz a) berechnet werden, übersteigen.
- (c) Zusätzlich erforderliche Zeit zur Durchführung der Reise wird vom Jahresurlaub des Personalmitglieds abgezogen.

Tagegeldsätze ab 1. Januar 2017*

	BETRAG	WÄHRUNG
ALBANIEN	181	EUR
ANDORRA	134	EUR
ARMENIEN	149	EUR
ASERBAIDSCHAN	223	EUR
AUSTRALIEN	348	AUD
BELGIEN	228	EUR
BOSNIEN-HERZEGOWINA	140	EUR
BULGARIEN	166	EUR
CHILE	174	EUR
DÄNEMARK	1 782	DKK
DEUTSCHLAND	210	EUR
EHEMALIGE JUGOSLAWISCHE REPUBLIK MAZEDONIEN	149	EUR
ESTLAND	162	EUR
FINNLAND	224	EUR
FRANKREICH (PARIS)	234	EUR
FRANKREICH (ANDERE STÄDTE)	212	EUR
GEORGIEN	180	EUR
GRIECHENLAND	185	EUR
IRLAND	193	EUR
ISLAND	182	EUR
ISRAEL	233	EUR
ITALIEN	240	EUR
JAPAN	34 372	JPY
KANADA	304	CAD
KOREA (REPUBLIK)	354 835	KRW
KROATIEN	180	EUR
LETTLAND	159	EUR
LIECHTENSTEIN	231	CHF
LITAUEN	158	EUR
LUXEMBURG	210	EUR
MALTA	150	EUR
MEXIKO	183	EUR
MOLDAWIEN	156	EUR
MONACO	220	EUR
MONTENEGRO	158	EUR

*228. CCR-Bericht, vom Rat auf seiner 84. Tagung im Dezember 2014 angenommen.

Tagegeldsätze ab 1. Januar 2017

	BETRAG	WÄHRUNG
NIEDERLANDE	209	EUR
NEUSEELAND	313	NZD
NORWEGEN	1 949	NOK
ÖSTERREICH	184	EUR
PORTUGAL	179	EUR
RUMÄNIEN	177	EUR
RUSSISCHE FÖDERATION	293	EUR
SAN MARINO	169	EUR
SCHWEDEN	2 477	SEK
SCHWEIZ	322	CHF
SERBIEN	198	EUR
SLOWAKEI	166	EUR
SLOWENIEN	186	EUR
SPANIEN	184	EUR
TSCHECHISCHE REPUBLIK	180	EUR
TÜRKEI	157	EUR
UNGARN	181	EUR
UKRAINE	210	EUR
VEREINIGTES KÖNIGREICH (LONDON)	216	GBP
VEREINIGTES KÖNIGREICH (ANDERE STÄDTE)	186	GBP
VEREINIGTE STAATEN (WASHINGTON)	361	USD
VEREINIGTE STAATEN (NEW YORK)	409	USD
VEREINIGTE STAATEN (ANDERE STÄDTE)	337	USD
ZYPERN	185	EUR

Tagegeldsätze ab 1. Januar 2017

(Andere Reiseziele)

	AMOUNTS MONTANTS (Euros)			AMOUNTS MONTANTS (Euros)	
AFGHANISTAN	184	AFGHANISTAN		193	DJIBOUTI
ALGERIA	208	ALGÉRIE		158	DOMINIQUE
AMERICAN SAMOA	149	SAMOA AMÉRICAIN ES		149	RÉPUBLIQUE DOMINICAINE
ANGOLA	308	ANGOLA		133	ÉQUATEUR
ANGUILLA	259	ANGUILLA		182	ÉGYPTE
ANTIGUA AND BARBUDA	211	ANTIGUA-ET-BARBUDA		143	EL SALVADOR
ARGENTINA	208	ARGENTINE		237	GUINÉE ÉQUATORIALE
ARUBA	210	ARUBA		128	ÉRYTHRÉE
BAHAMAS	215	BAHAMAS		193	ÉTHIOPIE
BAHRAIN	215	BAHRÉÏN		158	FIDJI
BANGLADESH	152	BANGLADESH		193	GUYANE FRANÇAISE
BARBADOS	223	BARBADE		200	POLYNÉSIE FRANÇAISE
BELARUS	173	BÉLARUS		195	GABON
BELIZE	171	BELIZE		137	GAMBIE
BENIN	163	BÉNIN		202	GHANA
BERMUDA	247	BERMUDES		243	GIBRALTAR
BHUTAN	195	BHOUTAN		210	GROENLAND
BOLIVIA	111	BOLIVIE		222	GRENADE
BONAIRE	229	BON AIRE		191	GUADELOUPE
BOTSWANA	162	BOTSWANA		191	GUAM
BRAZIL	216	BRÉSIL		157	GUATEMALA
BRITISH VIRGIN ISLANDS	233	ÎLES VIERGES BRITANNIQUES		185	GUINÉE
BRUNEI DARUSSALAM	165	BRUNEI DARUSSALAM		145	GUINÉE-BISSAU
BURKINA FASO	167	BURKINAFASO		208	GUYANA
BURUNDI	157	BURUNDI		165	HAÏTI
CAMBODIA	138	CAMBODGE		143	HONDURAS
CAMEROON	173	CAMEROUN		244	HONG KONG (CHINE)
CABO VERDE	160	CABO VERDE		200	INDE
CAYMAN ISLANDS	234	ÎLES CAÏMANES		173	INDONÉSIE
CENTRAL AFRICAN REPUBLIC	136	RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE		132	IRAN
CHAD	225	TCHAD		235	IRAQ
CHINA (PEOPLE'S REPUBLIC OF)	184	CHINE (RÉPUBLIQUE POPULAIRE DE)		170	JAMAÏQUE
COLOMBIA	179	COLOMBIE		172	JORDANIE
COMOROS	192	COMORES		237	KAZAKHSTAN
CONGO	204	CONGO		197	KENYA
COOK ISLANDS	200	ÎLES COOK		143	KIRIBATI
COSTA RICA	136	COSTA RICA		137	KOSOVO
COTE D'IVOIRE	215	CÔTE D'IVOIRE		239	KOWEÏT
CUBA	145	CUBA		194	KIRGHIZISTAN
CURAÇAO	190	CURAÇAO		128	RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE POPULAIRE LAO
DEMOCRATIC PEOPLE'S REPUBLIC OF KOREA	186	RÉPUBLIQUE POPULAIRE DÉMOCRATIQUE DE CORÉE		202	LIBAN
DEMOCRATIC REPUBLIC OF THE CONGO	213	RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO		124	LESOTHO
				158	DOMINICA
				149	DOMINICAN REPUBLIC
				133	ECUADOR
				182	EGYPT
				143	EL SALVADOR
				237	EQUATORIAL GUINEA
				128	ERITREA
				193	ETHIOPIA
				158	FUJI
				193	FRENCH GUIANA
				200	FRENCH POLYNESIA
				195	GABON
				137	GAMBIA
				202	GHANA
				243	GIBRALTAR
				210	GREENLAND
				222	GRENADA
				191	GUADELOUPE
				191	GUAM
				157	GUATEMALA
				185	GUINEA
				145	GUINEA-BISSAU
				208	GUYANA
				165	HAÏTI
				143	HONDURAS
				244	HONG KONG (CHINE)
				200	INDIA
				173	INDONESIA
				132	IRAN
				235	IRAQ
				170	JAMAÏQUE
				172	JORDAN
				237	KAZAKHSTAN
				197	KENYA
				143	KIRIBATI
				137	KOSOVO
				239	KUWAIT
				194	KYRGYZSTAN
				128	LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC
				202	LEBANON
				124	LESOTHO

Tagegeldsätze ab 1. Januar 2017

(Andere Reiseziele)

AMOUNTS MONTANTS (Euros)			AMOUNTS MONTANTS (Euros)	
LIBERIA	178	LIBÉRIA	SAINT MARTIN	232
LIBYA	191	LIBYE	SAINT VINCENT AND THE GRENADINES	198
MACAU (CHINA)	208	MACAO (CHINE)	SAMOA	148
MADAGASCAR	149	MADAGASCAR	SAO TOME AND PRINCIPE	171
MALAWI	164	MALAWI	SAUDI ARABIA	225
MALAYSIA	145	MALAISIE	SENEGAL	178
MALDIVES	185	MALDIVES	SEYCHELLES	243
MALI	187	MALI	SIERRA LEONE	171
MARSHALL ISLANDS	145	ÎLES MARSHALL	SINGAPORE	285
MARTINIQUE	191	MARTINIQUE	SOLOMON ISLANDS	212
MAURITANIA	141	MAURITANIE	SOMALIA	145
MAURITIUS	174	MAURICE	SOUTH AFRICA	149
MICRONESIA	141	MICRONÉSIE	SOUTH SUDAN	208
MONGOLIA	140	MONGOLIE	SRI LANKA	157
MONTSERRAT	172	MONTSERRAT	SUDAN	184
MOROCCO	195	MAROC	SURINAME	141
MOZAMBIQUE	174	MOZAMBIQUE	SWAZILAND	138
MYANMAR	138	MYANMAR	SYRIAN ARAB REPUBLIC	177
NAMIBIA	133	NAMBIE	CHINESE TAIPEI	188
NAURU	130	NAURU	TAJIKISTAN	165
NEPAL	134	NÉPAL	TANZANIA	159
NEW CALEDONIA	197	NOUVELLE-CALÉDONIE	THAILAND	183
NICARAGUA	144	NICARAGUA	TIMOR-LESTE	182
NIGER	142	NIGER	TOGO	184
NIGERIA	258	NIGÉRIA	TOKELAU	97
NIUE	135	NIUE	TONGA	187
NORTHERN MARIANA ISLANDS	188	ÎLES MARIANNES DU NORD	TRINIDAD AND TOBAGO	202
OMAN	213	OMAN	TUNISIA	134
PAKISTAN	137	PAKISTAN	TURKMENISTAN	152
PALAU	233	PALAOS	TURKS AND CAICOS ISLANDS	208
PALESTINIAN AUTHORITY	155	AUTORITÉ PALESTINIENNE	TUVALU	124
PANAMA	157	PANAMA	UGANDA	189
PAPUA NEW GUINEA	245	PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINÉE	UNITED ARAB EMIRATES	252
PARAGUAY	137	PARAGUAY	URUGUAY	149
PERU	183	PÉROU	UZBEKISTAN	144
PHILIPPINES	152	PHILIPPINES	VANUATU	220
PUERTO RICO	282	PORTO RICO	VENEZUELA	280
QATAR	253	QATAR	VIETNAM	141
REUNION	204	LA RÉUNION	UNITED STATES VIRGIN ISLANDS	242
RWANDA	200	RWANDA	WALLIS AND FUTUNA	171
SABA	232	SABA	YEMEN	185
SAINT EUSTATIUS	232	SAINT-EUSTACHE	ZAMBIA	179
SAINT KITTS AND NEVIS	211	SAINT-KITTS-ET-NEVIS	ZIMBABWE	148
SAINT LUCIA	182	SAINTE-LUCIE		

Kilometergeldsätze* **

ab 1. Januar 2017

	BETRAG	WÄHRUNG
AUSTRALIEN	0.70	AUD
BELGIEN	0.50	EUR
DÄNEMARK	5.22	DKK
DEUTSCHLAND	0.45	EUR
FINNLAND	0.56	EUR
FRANKREICH	0.52	EUR
GRIECHENLAND	0.46	EUR
IRLAND	0.50	EUR
ISLAND	88.80	ISK
ITALIEN	0.64	EUR
JAPAN	51.00	JPY
KANADA	0.60	CAD
KOREA	660.00	KRW
LUXEMBURG	0.50	EUR
MEXIKO	6.91	MXN
NEUSEELAND	0.87	NZD
NIEDERLANDE	0.57	EUR
NORWEGEN	5.87	NOK
ÖSTERREICH	0.52	EUR
POLEN	1.64	PLN
PORTUGAL	0.53	EUR
SCHWEDEN	4.89	SEK
SCHWEIZ	0.67	CHF
SPANIEN	0.49	EUR
TÜRKEI	1.25	TRY
UNGARN	122.00	HUF
VEREINIGTE STAATEN	0.39	USD
VEREINIGTES KÖNIGREICH	0.41	GBP

* In Landeswährung

** 227. CCR-Bericht, vom Rat auf seiner 84. Tagung im Dezember 2014 angenommen.

ANLAGE IV

Schichtarbeitszulage in Prozent vom Grundgehalt und deren Berechnung nach den in Artikel 32 der Personalordnung festgelegten Bestimmungen

BEISPIEL VON SCHICHTEN AM EZMW

Berichtigungs-faktoren		
07.00–20.00		1.0
20.00–24.00		1.6
24.00–07.00		1.8
Wochenende 00.00–24.00		1.8
2 Schichten		Berichtigte Stunden
(08.00–16.00 Uhr) x 5 x 1,0	=	40 Stunden
(16.00–20.00 Uhr) x 5 x 1,0	=	20 Stunden
(20.00–24.00 Uhr) x 5 x 1,6	=	32 Stunden
Insgesamt	=	92 Stunden
<i>Schichtzulage : $0,8 \times \frac{92 - 80}{0,8} = 12\%$</i>		
3 Schichten		
(08.00–16.00 Uhr) x 5 x 1,0	=	40 Stunden
(16.00–20.00 Uhr) x 5 x 1,0	=	20 Stunden
(20.00–24.00 Uhr) x 5 x 1,6	=	32 Stunden
(24.00–07.00 Uhr) x 5 x 1,8	=	63 Stunden
(07.00–08.00 Uhr) x 5 x 1,0	=	5 Stunden
Insgesamt	=	160 Stunden
<i>Schichtzulage : $0,8 \times \frac{160 - 120}{1,2} = 26\%$</i>		
4 Schichten		
(08.00–16.00 Uhr) x 5 x 1,0	=	40 Stunden
(16.00–20.00 Uhr) x 5 x 1,0	=	20 Stunden
(20.00–24.00 Uhr) x 5 x 1,6	=	32 Stunden
(24.00–07.00 Uhr) x 5 x 1,8	=	63 Stunden
(07.00–08.00 Uhr) x 5 x 1,0	=	5 Stunden
6 Wochenendschichten mit je 8 Std. x 1,8	=	86,4 Stunden
Insgesamt	=	246,4 Stunden
<i>Schichtzulage : $0,8 \times \frac{246,4 - 168}{1,68} = 37\%$</i>		

ANLAGE V

Bestimmungen über Entschädigungszahlungen für den Verlust des Dienstpostens¹

Allgemeine Grundsätze

1. Der Generaldirektor des Zentrums ist ermächtigt, eine Entschädigung für den Verlust des Dienstpostens an Personalmitglieder des Zentrums² zu zahlen, wenn folgende drei Bedingungen erfüllt sind:
 - (a) Das Personalmitglied hat einen festen Arbeitsvertrag³.
 - (b) Die Dienstzeit des Personalmitglieds wird aus einem der folgenden Gründe beendet:
 - Streichen des im Haushaltsplan vorgesehenen Dienstpostens, den das Personalmitglied innehat
 - Änderung der Dienstpflichten des im Haushaltsplan vorgesehenen Dienstpostens, für die das Personalmitglied die erforderlichen Fähigkeiten nicht mehr besitzt
 - allgemeine Personalkürzungen, einschließlich aufgrund von Einschränkung oder Einstellung der Tätigkeit des Zentrums
 - Austritt aus dem Zentrum des Mitgliedsstaats, dessen Staatsangehöriger das Personalmitglied ist
 - Verlegung des Sitzes des Zentrums oder einer seiner Dienststellen in ein anderes Land und dementsprechende Versetzung des gesamten betroffenen Personals
 - Weigerung des Personalmitglieds, sich entgegen seinem Vertrag auf Dauer in ein anderes Land als das, in dem es arbeitet, versetzen zu lassen
 - durch den Rat vereinbarte besondere Personalpolitik oder nach Maßgabe dieser Personalordnung (es sei denn in Fällen, in denen die Dienstzeit des Personalmitglieds aus gesundheitlichen Gründen, wegen unzureichender Arbeitsleistung, aus disziplinarischen Gründen oder wegen Erreichung der Altersgrenze beendet wird) nach nicht weniger als zehn aufeinanderfolgenden Dienstjahren in einer oder mehreren Koordinierten Organisationen und/oder dem EZMW, einschließlich der Zeiten, in denen das Personalmitglied vor seiner Ernennung zum Personalmitglied als Berater beschäftigt war und die für die Ruhegehaltsregelung validiert wurden

¹ Vom Rat auf seiner 76. Tagung überarbeitet (Dezember 2011)

² In dieser Personalordnung wird der Begriff „Personalmitglied“ für ein Mitglied des Personals, das Kerntätigkeiten am Zentrum ausübt (STF-C), angewendet. Die derzeit gültige Personalordnung gilt nicht für Personal, das an externen und internen Projekten des Zentrums arbeitet, einschließlich der Sonderprogramme (STF-P) sowie Experten oder Berater.

³ Als fester Vertrag gilt ein mit einem Personalmitglied nach Abschluss der Probezeit geschlossener Vertrag. In diesem Zusammenhang gilt, dass Personalmitglieder, die im Rahmen eines festen Vertrages in einer Koordinierten Organisation tätig waren und denen in der Folgezeit entweder in dieser Organisation oder in einer anderen Koordinierten Organisation ein Vertrag mit einer Probezeit angeboten wurde, diese Bedingung erfüllen, falls ein solcher Vertrag während oder nach Beendigung der genannten Probezeit beendet wird.

- (c) Dem Personalmitglied wird kein Dienstposten der gleichen Besoldungsgruppe im Zentrum angeboten, oder es erhält keine freie Stelle zu vergleichbaren Bedingungen in einer anderen Koordinierten Organisation, oder dem Personalmitglied, falls es im öffentlichen Dienst tätig ist, wird keine Wiedereinstellung durch die betreffende Zivil- oder Militärbehörde seines Landes angeboten. Falls die betreffende Zivil- oder Militärbehörde seines Landes ihm jedoch die Wiedereinstellung auf einer Stelle, deren Rang nicht notwendigerweise mit dem seines Postens im EZMW vergleichbar sein muss, anbietet und es dennoch aus eigenem Willen aus dem Dienst seiner Heimatorganisation ausscheidet, hat das Personalmitglied keinen Anspruch auf die Zahlung einer Entschädigung für den Verlust des Dienstpostens.
2. Das Verfahren zur Berechnung der Entschädigung ist für Anstellungen von befristeter oder unbefristeter Dauer unterschiedlich.

A. Befristete Anstellungen

Höhe der Entschädigung

3. Die Höhe der Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes beträgt die Hälfte der monatlichen Bezüge des Personalmitglieds (Grundgehalt, einschließlich Lebenshaltungskostenzulage, zuzüglich Beitrag des Zentrums zur Ruhegehaltsregelung und gegebenenfalls Haushaltszulage, Familiengrundzulage, Unterhaltsberechtigtenzulage und Zuschuss für unterhaltsberechtigter Kinder), multipliziert mit der Anzahl der bis zum Ende der Laufzeit des Vertrages verbleibenden Monate, vorausgesetzt, dass die Entschädigung in keinem Fall mehr beträgt als:
- (a) fünf monatliche Bezüge bei Verträgen mit einer Laufzeit von drei Jahren oder weniger
- (b) acht monatliche Bezüge bei Verträgen mit einer Laufzeit von vier Jahren oder einer Laufzeit zwischen drei und vier Jahren
- (c) zehn monatliche Bezüge bei Verträgen mit einer Laufzeit von mehr als vier Jahren
4. Die Bezüge, die bei der Berechnung der Höhe der Entschädigung in Betracht zu ziehen sind, entsprechen denen, die das betreffende Personalmitglied zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Zentrum erhält.

Zahlung der Entschädigung

5. Die Entschädigung wird den Personalmitgliedern zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus dem Zentrum voll ausgezahlt.

B. Unbefristete Anstellungen

Höhe der Entschädigung

6. Die Entschädigung, ausgedrückt in Monaten oder Teilen des Betrages der monatlichen Bezüge (Grundgehalt, einschließlich Lebenshaltungskostenzulage, zuzüglich Beitrag des Zentrums zur Ruhegehaltsregelung und gegebenenfalls Haushaltszulage, Familiengrundzulage, Unterhaltsberechtigtenzulage und Zuschuss für unterhaltsberechtigter Kinder), ist gleich den Bezügen für einen Monat je Dienstjahr, gerechnet vom Zeitpunkt, an dem das Personalmitglied den Dienst beim Zentrum angetreten hat. Dieser derart berechnete Betrag der Entschädigung ist jedoch auf einen Höchstbetrag begrenzt. Er entspricht
- 24 Monatsgehältern für Personalmitglieder, deren Dienstzeit am 1. Januar 2014 15 oder mehr Jahre beträgt.

- 18 Monatsgehältern für Personalmitglieder, deren Dienstzeit am 1. Januar 2014 10 oder mehr Jahre beträgt
- 12 Monatsgehältern für Personalmitglieder, deren Dienstzeit am 1. Januar 2014 weniger als 10 Jahre beträgt.

Darüber hinaus darf der Betrag der Entschädigung nicht gleich einer Anzahl von Monaten oder Teilen von Monaten sein, die über den Zeitraum hinausgeht, währenddessen das Personalmitglied noch Dienst zu leisten hätte, bevor es die in der Personalordnung des Zentrums angegebene Altersgrenze erreicht.

7. Die Bezüge, die bei der Berechnung der Höhe der Entschädigung in Betracht zu ziehen sind, entsprechen denen, die das betreffende Personalmitglied zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Zentrum erhält.

Zahlung der Entschädigung

8. Die Entschädigung wird den Personalmitgliedern zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus dem Zentrum voll ausgezahlt.

Sonstige Bestimmungen

9. Zur Berechnung des Betrages der Entschädigung für den Verlust des Dienstpostens, wie unter Absatz 6 erwähnt, finden gegebenenfalls früher durch das Personalmitglied in anderen Koordinierten Organisationen abgeleistete Dienstjahre Anrechnung, für die es keine Entschädigung für den Verlust des Dienstpostens gemäß dem vorliegenden Bericht oder dem 33. Bericht erhalten hat, vorausgesetzt jedoch, dass keine Berücksichtigung von Dienstjahren erfolgt, die vorausgegangen sind:
 - (a) einer Unterbrechung der Dienstzeit des Personalmitglieds bei einer der Koordinierten Organisationen
 - (b) der Beendigung der Dienstzeit bei einer der Koordinierten Organisationen aus disziplinarischen Gründen
10. Personalmitglieder, die nicht weniger als zehn aufeinanderfolgende Dienstjahre bei einer oder mehreren Koordinierten Organisationen geleistet haben und deren Dienstzeit entsprechend den in Absatz 1 genannten Bestimmungen beendet wird, haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Verlust des Dienstpostens; diese wird gemäß den Bestimmungen des Absatzes 6 und gegebenenfalls des Absatzes 9 nach der Art des Vertrages, den das Personalmitglied zum Zeitpunkt der Beendigung seiner Anstellung besitzt, berechnet.

ANLAGE VI

Definition der Besoldungsgruppen des Zentrums

Laufbahngruppe A: Grundanforderungen in Bezug auf die Ausbildung: Hochschulstudium oder gleichwertige Berufsausbildung und Erfahrung

Wissenschaftliches Personal	Verwaltungspersonal
<p>A6: Direktor der Forschungsabteilung: untersteht unmittelbar dem Generaldirektor; leitet und/oder erfüllt hochspezialisierte wissenschaftliche Aufgaben in einem weiten Bereich der atmosphärischen Wissenschaften, die verschiedene Aspekte umfassen und die Auswahl und Planung atmosphärischer Forschungsprogramme sowie die Verantwortung für deren Durchführung einschließt. Der Dienstposten erfordert beträchtliche Erfahrungen und Fähigkeiten bei der Erforschung atmosphärischer Fragestellungen, die für die Arbeit des Zentrums von Belang sind, sowie im Bereich der Organisation. Erforderlich sind ferner ein ausgeprägtes Interesse an Forschungsarbeit auf noch nicht erforschten Gebieten, Einfallsreichtum, die Fähigkeit, neue Theorien zu formulieren, bei anderen Forschern Interesse zu wecken und sie zu leiten.</p>	<p>Direktor der Verwaltungsabteilung: untersteht unmittelbar dem Generaldirektor; ist verantwortlich für die Leitung und Koordinierung der gesamten Tätigkeit der Abteilung sowie verantwortlich für die Planung und Bewertung der Verwaltungsverfahren im Zentrum; leistet Unterstützung bei der Unterhaltung der Beziehungen zu den Mitgliedsstaaten, Nichtmitgliedsstaaten und zwischenstaatlichen Organisationen im Bereich der Verwaltung; erstellt die Arbeitsdokumente für den Finanzausschuss; leistet Unterstützung in allen rechtlichen Angelegenheiten im Zusammenhang mit den für das Zentrum maßgebenden Schriftstücken. Beträchtliche Kenntnisse in rechtlichen, wirtschaftlichen und verwaltungstechnischen Fragen sind erforderlich.</p>

Wissenschaftliches Personal	Verwaltungspersonal
<p>A6: Direktor der Betriebsabteilung: untersteht unmittelbar dem Generaldirektor und berät ihn; er leitet sämtliche operationelle Tätigkeiten und technischen Einrichtungen des Zentrums in allen Aspekten, einschließlich der Erstellung und Entwicklung wichtiger und komplexer operationeller Programme und ist verantwortlich für deren Durchführung. Der Dienstposten erfordert beträchtliche Erfahrungen und Kenntnisse der atmosphärischen Wissenschaften, des Einsatzes von Rechneranlagen für die Wettervorhersage, der Verfahren für die Beschaffung technischer Einrichtungen und im Bereich des Managements. Erforderlich sind ferner ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein, Einfallsreichtum im technischen Bereich der Wettervorhersage und die Fähigkeit, bei den Mitarbeitern Interesse zu wecken und sie zu leiten.</p>	
<p>A5: Unterabteilungsleiter: untersteht unmittelbar dem Abteilungsdirektor und/oder einem sehr erfahrenen Meteorologen oder Informatiker; leitet Gruppen von Wissenschaftlern, die an verwandten Problemen oder an einem speziellen Aspekt einer wichtigen Fragestellung der atmosphärischen Wissenschaft oder der Rechnertechnik arbeiten. Die Arbeit erfordert beträchtliche wissenschaftliche Kenntnisse und entsprechende Erfahrungen in einem dieser Bereiche und/oder beträchtliche Erfahrungen im Bereich des Managements.</p>	

Wissenschaftliches Personal	Verwaltungspersonal
<p>A4: Leitender Wissenschaftler/Analytiker*: verantwortlich für ein Team von Wissenschaftlern/Analytikern, die an einem speziellen Aspekt einer Fragestellung der atmosphärischen Wissenschaften oder der Rechnertechnik auf hohem wissenschaftlichen Niveau arbeiten, oder erfahrener Wissenschaftler/Analytiker mit spezifischem Aufgabenbereich; Leiter eines Referats oder stellvertretender Leiter einer Unterabteilung; erfahrener Wissenschaftler/Analytiker mit umfassenden wissenschaftlichen Kenntnissen und entsprechenden Erfahrungen, kann den Referatsleiter als Leiter eines Teams vertreten.</p>	<p>Verwaltungsangestellter: Referatsleiter, verantwortlich für einen speziellen Verwaltungsbereich, in dem ein koordiniertes Vorgehen in mehreren verwandten Fachgebieten erforderlich ist. Häufige Kontakte zu Stellen innerhalb und außerhalb des Zentrums. Beträchtliche verwaltungstechnische Kenntnisse und entsprechende Erfahrungen sind erforderlich.</p>
<p>A3: Erfahrener Wissenschaftler/Analytiker*: Referatsleiter, leitet ein kleines Team, ist ein erfahrener Mitarbeiter eines Teams oder arbeitet allein an speziellen Aspekten einer Fragestellung der atmosphärischen Wissenschaften oder der Rechnertechnik. Entsprechende Erfahrung ist erforderlich.</p>	<p>Verwaltungsangestellter: Referatsleiter, oder arbeitet allein an einem speziellen Aspekt der Verwaltung mit festen Zielsetzungen; die Arbeit besteht in der Durchführung von Untersuchungen und der Sammlung und Bewertung von Informationen. Entsprechende Erfahrung ist erforderlich.</p>
<p>A2: Wissenschaftler/Analytiker*: arbeitet gewöhnlich in einem Team an einem speziellen Aspekt einer Fragestellung der atmosphärischen Wissenschaften oder der Rechnertechnik; die entsprechende Erfahrung in diesen Bereichen wurde im Zentrum oder anderswo erworben.</p>	<p>Verwaltungsangestellter: mit ihm übertragenen begrenzten Entscheidungsbefugnissen; Mitarbeit bei einer speziellen Tätigkeit des Referats. Entsprechende Erfahrung, die im Zentrum oder anderswo erworben wurde, ist erforderlich.</p>
<p>A1: Einstellungsbesoldungsgruppe für Wissenschaftler mit gerade abgeschlossenem Studium</p>	<p>Einstellungs- oder Ausbildungsbesoldungsgruppe für Verwaltungspersonal mit gerade abgeschlossenem Studium</p>

* Ein Berufsbild für Leitender Wissenschaftler/Analytiker, erfahrener Wissenschaftler/Analytiker und Wissenschaftler/Analytiker, ist diesem Dokument als Anlage beigefügt.

Laufbahngruppe L: Grundanforderungen in Bezug auf die Ausbildung: Hochschulstudium oder gleichwertige Berufsausbildung und Erfahrung

Linguisten
<p>L4: Erfahrener Übersetzer/Revisor: untersteht unmittelbar dem Direktor der Verwaltungsabteilung. Fertigt fehlerfreie Übersetzungen an, die keine weitere Überprüfung erfordern; gewährleistet, dass die Ideen und Gedanken der Verfasser sinngetreu wiedergegeben werden.</p> <p>Erforderlich sind langjährige Erfahrung und perfekte Kenntnisse mindestens zweier Arbeitssprachen, sehr gute Kenntnisse einer dritten und, wenn möglich, Kenntnisse der beiden übrigen Amtssprachen sowie eingehende Kenntnisse der Tätigkeiten des Zentrums.</p>
<p>L3: Erfahrener Übersetzer: übersetzt Texte schwierigeren Inhalts.</p> <p>Erforderlich sind perfekte Kenntnisse mindestens zweier Amtssprachen, langjährige Berufserfahrung und die nachgewiesene Fähigkeit, absolut fehlerlose Texte anzufertigen.</p>
<p>L2: Übersetzer, übersetzt aus einer Amtssprache in eine andere Sprache, analysiert schwierigere Originaltexte, um deren Bedeutung zu erfassen, und ist in der Lage, den Sinn und die Bedeutungsnuancen des Originaltextes korrekt wiederzugeben.</p> <p>Perfekte Kenntnisse einer der Amtssprachen und sehr gute Kenntnisse einer weiteren Amtssprache sind erforderlich.</p>
<p>L1: Einstellungsbesoldungsgruppe für Übersetzer mit gerade abgeschlossenem Studium</p>

Laufbahngruppe B: Grundanforderungen in Bezug auf die Ausbildung: Höhere Schulbildung oder gleichwertige Berufserfahrung

Wissenschaftliches/technisches Hilfspersonal	Hilfspersonal für die Verwaltung, Büro- und Sekretariatspersonal
<p>B6: Verantwortlich für einen Aufgabenbereich, der eine gewisse Verantwortungsübernahme erfordert, jedoch hauptsächlich Routinearbeiten unter der Leitung eines Wissenschaftlers umfasst; erfahrener Techniker, Programmierer I. Eine gute wissenschaftliche Vorbildung ist erforderlich.</p>	<p>Verantwortlich für einen Aufgabenbereich, der eine gewisse Verantwortungsübernahme erfordert, jedoch hauptsächlich Routinearbeiten unter der Leitung eines Verwaltungsangestellten umfasst; erforderlich sind Urteilsfähigkeit und die Fähigkeit, zu bestimmten Problemen aus dem eigenen Sachgebiet Empfehlungen abgeben zu können.</p>
<p>B5: Wissenschaftliche Vorbildung ähnlich wie für Besoldungsgruppe B6, jedoch Arbeit mit geringerer Verantwortung. Erfahrener Techniker, Programmierer II, Schichtleiter, erfahrener Steuerpultoperator.</p>	<p>Fähigkeiten ähnlich denen für Besoldungsgruppe B6, jedoch geringeres Maß an Verantwortung, oder Büroangestellter, der für ein mit Routineaufgaben betrautes Büro verantwortlich ist.</p>
<p>B4: Qualifizierter Techniker mit ausreichender Erfahrung für selbständiges Arbeiten oder technischer Zeichner, Trainee-Programmierer, Operator I für Routineunterstützung bei wissenschaftlichen Arbeiten.</p>	<p>Erfahrener Büroangestellter. Erfahrene zwei- oder dreisprachige Sekretärin.</p>
<p>B3: Einstellungsbesoldungsgruppe für qualifizierte Techniker mit höherer technischer Ausbildung oder höherer Schulbildung und mindestens 3-jähriger Berufserfahrung oder für technische Zeichner oder Operator II mit ähnlichen Voraussetzungen.</p>	<p>Büroangestellter, zweisprachige Sekretärin.</p>
<p>B2: Techniker und technischer Zeichner, jedoch noch nicht voll qualifiziert, oder Hilfskraft.</p>	<p>Bürohilfskraft mit gewisser Erfahrung. Zweisprachige Schreibkraft mit Stenografiekenntnissen in einer Sprache.</p>
<p>B1: Einstellungsbesoldungsgruppe für Techniker und technische Zeichner ohne bestimmte Qualifikation.</p>	<p>Einsprachige Schreibkraft. Bürohilfskraft.</p>

**Laufbahngruppe C: Grundanforderungen in Bezug auf die Ausbildung:
Mittelschulbildung und gegebenenfalls technische oder gleichwertige
Ausbildung und Erfahrung**

C6: Aufsichtführender erfahrener Techniker bzw. gleichgestellter Angestellter, der über technische Kenntnisse verfügt und/oder eine bestimmte Verantwortung trägt und/oder für Disziplin und Koordination der Arbeit einer kleinen Gruppe sorgt. Höchststrangiger Angestellter in dieser Laufbahngruppe.
C5: Ausführung von Handarbeit, die Kenntnisse erfordert, welche in einer Ausbildung für eine angelernte Tätigkeit und bei ähnlichen Tätigkeiten auf einem vergleichbaren Posten erworben wurden.
C4: Ausführung einfacher Handarbeit, die bestimmte manuelle Fertigkeiten, Sorgfalt und Kenntnisse erfordert, welche durch kurzfristige Unterweisung oder entsprechende praktische Erfahrung erworben werden können.
C3: Ausführung unkomplizierter Handarbeit, die ungewohnte körperliche Anstrengungen erfordert und die gemäß genauen Erläuterungen und nach kurzer Unterweisung geleistet werden kann.
C2: Ausführung unkomplizierter Handarbeit, die keine ungewohnten körperlichen Anstrengungen erfordert und die gemäß genauen Erläuterungen und nach kurzer Unterweisung geleistet werden kann.
C1: Ausführung von ungelernter Handarbeit oder von Dienstleistungen

Anhang zu Anlage VI

A4: Leitender Wissenschaftler/Analytiker

Personalmitglieder dieser Gruppe müssen ein Hochschulstudium abgeschlossen und im Anschluss daran beträchtliche Erfahrungen in den Bereichen der atmosphärischen Wissenschaft und/oder der Rechnertechnik erworben haben. Sie müssen ferner einen bedeutenden Beitrag auf ihrem eigenen Fachbereich geleistet haben und über umfassende, auf dem neuesten Stand befindliche fachliche und technische Kenntnisse in der atmosphärischen Wissenschaft oder der Rechnertechnik verfügen. Sie können eingesetzt werden als Referatsleiter, die für Verwaltungs- oder besondere Planungsaufgaben verantwortlich sind, oder als Spezialisten, die sich beträchtliche persönliche Verdienste erworben haben und selbständig arbeiten, ohne größere Verwaltungsaufgaben auszuführen.

Als Referatsleiter sind sie dafür zuständig, die Forschungs- und/oder Entwicklungsarbeiten für ihr eigenes Team zu planen und zu organisieren und den ihnen unterstellten Mitarbeitern Projekte zu übertragen, die deren Fähigkeiten und Fachgebiet entsprechen.

A3: Erfahrener Wissenschaftler/Analytiker

Personalmitglieder dieser Gruppe sollten ein Hochschulstudium abgeschlossen und im Anschluss daran Erfahrungen in den Bereichen der atmosphärischen Wissenschaft und/oder Rechnertechnik erworben und bereits einen entsprechenden persönlichen Beitrag in einem dieser Bereiche geleistet haben.

Sie können anderenfalls auch über gleichwertige technische Diplome oder Qualifikationen und beträchtliche praktische Erfahrungen in einem bestimmten Bereich der atmosphärischen Wissenschaft oder der Rechnertechnik verfügen. In der Regel leiten sie ein kleines Team von Wissenschaftlern und/oder Programmierern, die an einer bestimmten Aufgabe arbeiten; sie können aber auch selbständig als Spezialist arbeiten. Es wird von ihnen erwartet, den Referatsleiter bei der Planung und Organisation der Arbeitsprogramme zu unterstützen.

A2: Wissenschaftler/Analytiker:

Personalmitglieder dieser Gruppe sollten ein Hochschulstudium abgeschlossen und entsprechende Erfahrungen in der atmosphärischen Wissenschaft oder Rechnertechnik oder in einem verwandten Bereich erworben haben. Sie können anderenfalls auch über gleichwertige technische Diplome oder Qualifikationen und entsprechende praktische Erfahrungen verfügen. In der Regel sind sie Mitarbeiter eines kleinen Teams, das in einem bestimmten Bereich der atmosphärischen Wissenschaft oder der Rechnertechnik arbeitet; sie können aber auch selbständig an einer besonderen Aufgabe arbeiten.

ANLAGE VII

Bedingungen für das Anrufen des Beschwerdeausschusses und Geschäftsordnung des Beschwerdeausschusses (Artikel 39 der Personalordnung)

Artikel 1: Beschwerden

1. Der Beschwerdeausschuss lässt Beschwerden nur unter der Voraussetzung zu, dass sich der Beschwerdeführer innerhalb von zwanzig Tagen nach dem Datum der Mitteilung des anzufechtenden Beschlusses schriftlich an den Generaldirektor mit dem Antrag gewandt hat, dass dieser Beschluss zurückgezogen oder geändert wird, und vorausgesetzt, dass der Generaldirektor entweder diesen Antrag zurückgewiesen oder es unterlassen hat, dem Beschwerdeführer innerhalb von zwanzig Tagen zu antworten.
2. Beschwerden sind beim Sekretariat des Beschwerdeausschusses innerhalb von zwei Monaten nach dem Datum der Mitteilung des anzufechtenden Beschlusses einzulegen. In Ausnahmefällen kann der Beschwerdeausschuss jedoch Beschwerden zulassen, die später als zwei Monate eingelegt werden.
3. Beschwerden sind schriftlich einzulegen. Darin sind sämtliche durch den Beschwerdeführer vorgebrachten Beschwerdegründe anzugeben, und sämtliche Urkundenbeweise sind zur Begründung als Anlage beizufügen.
4. Beschwerden bewirken keinen Aufschub der Durchführung der angefochtenen Beschlüsse.

Artikel 2: Vorverfahren

1. Beschwerden sind unverzüglich an den Generaldirektor weiterzuleiten; dieser nimmt hierzu schriftlich Stellung. Die Stellungnahme wird innerhalb eines Monats nach dem Datum der Einlegung der Beschwerde dem Beschwerdeführer mitgeteilt; dieser kann innerhalb von zwanzig Tagen hierauf schriftlich antworten.
2. Beschwerden, zusammen mit Stellungnahmen und Urkundenbeweismitteln zu ihrer Begründung, der Stellungnahme des Generaldirektors und gegebenenfalls der Erwiderung des Beschwerdeführers werden den Mitgliedern des Beschwerdeausschusses durch sein Sekretariat nicht später als drei Monate nach Einlegung der Beschwerde und mindestens fünfzehn Tage vor dem Datum der Sitzung, bei der sie geprüft werden, mitgeteilt.

Artikel 3: Einberufung des Beschwerdeausschusses

1. Der Beschwerdeausschuss wird durch seinen Vorsitzenden einberufen.
2. Der Ausschuss prüft Beschwerden in der Regel nicht später als vier Monate nach dem Datum ihrer Einlegung.
3. Bei der Festlegung des Sitzungsdatums des Ausschusses kann der Vorsitzende von der in Absatz 2 dieses Artikels angegebenen allgemeinen Regel abweichen, insbesondere, um zu ermöglichen, dass mehrere Beschwerden bei der gleichen Sitzung geprüft werden können, vorausgesetzt, dass grundsätzlich nicht mehr als sechs Monate zwischen dem Datum der Einlegung der Beschwerde und deren Prüfung durch den Ausschuss verstreichen.

Artikel 4: Sitzungen des Beschwerdeausschusses

1. Die Sitzungen des Beschwerdeausschusses sind nicht öffentlich.
2. Der Generaldirektor und der Beschwerdeführer können bei den Anhörungen zugegen sein und mündliche Erklärungen zur Unterstützung der in ihren Stellungnahmen vorgebrachten Argumente abgeben. Hierbei können sie sich unterstützen oder vertreten lassen. Der Personalrat kann einen Vertreter, der die Anhörungen vor dem Ausschuss verfolgt, benennen.
3. Der Beschwerdeausschuss kann die Vorlage jedes Dokuments, das er zur Prüfung der ihm vorliegenden Beschwerde als zweckmäßig ansieht, verlangen. Solcherart vorgelegte Dokumente werden ebenfalls dem Generaldirektor und dem Beschwerdeführer zur Kenntnis gegeben.

Der Beschwerdeausschuss hört sämtliche Zeugen an, deren Aussagen ihm für das Verfahren zweckmäßig scheinen. Personalmitglieder des Zentrums, die als Zeugen aufgerufen werden, müssen vor dem Ausschuss erscheinen und können die Aussage über die geforderten Informationen nicht verweigern.

4. Personen, die bei Anhörungen des Ausschusses anwesend sind, dürfen Tatsachen oder Meinungen, von denen sie während der Anhörung Kenntnis erhalten, auf keinen Fall weiterverbreiten.
5. Die Beratungen der Mitglieder des Ausschusses sind geheim; weitere Personen dürfen nicht anwesend sein.

Artikel 5: Aussetzung der Vollstreckung von Maßnahmen

Unter außergewöhnlichen Umständen kann der Ausschuss durch vorläufige Anordnung die Durchführung einer Maßnahme, die Gegenstand der Beschwerde ist, bis zu seinem endgültigen Beschluss gemäß Artikel 6 aussetzen.

Artikel 6: Entscheidungen des Beschwerdeausschusses

1. Der Ausschuss trifft seine Entscheidungen durch Mehrheitsbeschluss. Diese erfolgen schriftlich und enthalten die Gründe, auf denen sie beruhen. Sie sind unanfechtbar; der Ausschuss kann lediglich ersucht werden, in einer Entscheidung Schreibfehler oder Irrtümer zu berichtigen.
2. In Fällen, in denen durch den Ausschuss gute Gründe für die Erhebung der Beschwerde anerkannt werden, kann er beschließen, dass das Zentrum die dem Beschwerdeführer entstandenen Kosten innerhalb angemessener Grenzen erstattet. Der Ausschuss kann ferner beschließen, dass das Zentrum die Reisekosten und Tagegelder, die angehörteten Zeugen entstanden sind, innerhalb der Grenzen, die der Ausschuss nach Absprache mit dem Generaldirektor festlegt und die gemäß den Bestimmungen des Artikels 23 und Anlage III der Personalordnung berechnet werden, erstattet. Bei einer solchen Entscheidung werden durch den Ausschuss die Art der Streitigkeit und der betreffende Betrag berücksichtigt.

ANLAGE VIII

Sonderbestimmungen für Personalmitglieder, deren Antrag auf Teilzeitarbeit vor dem 1. Januar 2009 bewilligt wurde

Artikel 1

Personalmitgliedern kann auf Ersuchen vom Generaldirektor gestattet werden, Teilzeitarbeit während mindestens 20 Stunden pro Woche zu leisten, vorausgesetzt, dies ist mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbar.

Artikel 2

Die Erlaubnis zur Teilzeitarbeit wird nur aus ordnungsgemäß bescheinigten familiären Gründen erteilt. Krankheit eines Familienmitglieds berechtigt ein Personalmitglied in der Regel nicht zur Teilzeitarbeit.

Artikel 3¹

Die Erlaubnis zur Teilzeitarbeit erfolgt für die Dauer von höchstens einem Jahr. Sie kann zu den gleichen Bedingungen erneuert werden, sofern ein Antrag mindestens einen Monat vor dem Ablauf des Zeitraums, für welchen die Erlaubnis erteilt wurde, gestellt wird.

Artikel 4

Das Personalmitglied ist verpflichtet, das Zentrum zu informieren, wenn die Gründe, die eine Teilzeitarbeit rechtfertigen, nicht mehr vorliegen. In diesem Fall kann die Erlaubnis vor Ablauf des Zeitraums, für welchen sie erteilt wurde, vorbehaltlich einer Kündigungsfrist von nicht weniger als einem Monat entzogen werden.

Auf eigenes Ersuchen des Personalmitglieds kann der Generaldirektor diesem unter Einhaltung der gleichen Kündigungsfrist gestatten, wieder Vollzeit zu arbeiten.

Artikel 5

Personalmitglieder, die Teilzeitarbeit leisten, dürfen keine andere Beschäftigung außerhalb des Zentrums ausüben.

Artikel 6

Personalmitglieder, die Teilzeitarbeit leisten, arbeiten jeden Tag oder jede Woche entsprechend dem vom Generaldirektor festgelegten Zeitplan.

Artikel 7

Für die Berechnung des Dienstalters, die für eine Gehaltsstufenerhöhung erforderlich ist, gilt der Zeitraum, während dem das Personalmitglied Teilzeitarbeit leistet, als Vollzeitarbeit.

¹ Der geänderte Wortlaut von Absatz 3 wurde vom Rat auf seiner 40. Tagung im Juni 1994 angenommen (ECMWF/C/40/M(94)1).

Artikel 8

1. Mit Ausnahme der Unterhaltsberechtigtenzulage und der Erziehungszulage gemäß Artikel 16 bzw. 17 der Personalordnung, die in voller Höhe gezahlt werden, erhalten Personalmitglieder, die Teilzeitarbeit leisten, die verschiedenen Bestandteile ihrer Bezüge entsprechend ihrer Laufbahngruppe und Gehaltsstufe im Verhältnis zu ihrer verkürzten Arbeitszeit.
2. Für die Zwecke des Artikels 15.A.1 der Personalordnung werden die Beträge, die als Berechnungsgrundlage gelten, im Verhältnis zur verkürzten Arbeitszeit verringert.

Für die Zwecke des Artikels 15.A.3 der Personalordnung werden die beiden Beträge, die als Berechnungsgrundlage gelten, im Verhältnis zur verkürzten Arbeitszeit verringert. Die Haushaltszulage beträgt in keinem Falle mehr als 6 % des Gehalts des Teilzeitarbeit leistenden Personalmitglieds oder mehr als der Mindestbetrag der Haushaltszulage, auf den in Artikel 15.A.1, letzter Satz Bezug genommen wird, verringert im Verhältnis zur verkürzten Arbeitszeit.
3. Der für die Auslandszulage festgelegte Mindestbetrag, welcher einem Personalmitglied der Laufbahngruppe B3, Dienstaltersstufe 1, zusteht, wird im Verhältnis zur verkürzten Arbeitszeit verringert.
4. Für die Zwecke des Artikels 20 der Personalordnung können Personalmitglieder, die Teilzeitarbeit leisten, eine Mietzulage erhalten, wenn die im Verhältnis zur verkürzten Arbeitszeit verringerte Miete den im genannten Artikel der Personalordnung bezeichneten Teil der Bezüge übersteigt. Für die Zwecke des Artikels 20.5 der Personalordnung macht die Mietzulage für Personalmitglieder, die Teilzeitarbeit leisten, einen Prozentsatz aus, der der Differenz zwischen der im Verhältnis zur verkürzten Arbeitszeit verringerten Miete und dem Teil der Bezüge, der in Artikel 20.4 der Personalordnung bezeichnet ist, entspricht.
5. Für Personalmitglieder, die Teilzeitarbeit leisten, entspricht die Höhe der unter Artikel 21 der Personalordnung vorgesehenen Sprachenzulage dem Betrag einer Dienstaltersstufe der Laufbahngruppe B2, verringert im Verhältnis zur verkürzten Arbeitszeit.

Artikel 9

Die Leistungen gemäß Artikel 35 der Personalordnung (Krankheitsurlaub und verlängerter Krankheitsurlaub) werden bis zum Ende des Zeitraums, für den die Genehmigung zur Teilzeitarbeit erteilt wurde, auf der Grundlage der Bezüge für Teilzeitarbeit berechnet. Danach erfolgt ihre Berechnung auf der Grundlage der Bezüge für Vollzeitarbeit.

Artikel 10

Die Leistungen gemäß Artikel 27 der Personalordnung (Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes) werden wie folgt berechnet:

- A. Absatz 3 und 4 der Anlage V der Personalordnung:
- (a) Zeiträume von Teilzeitarbeit gelten für die Berechnung der Anzahl der abgeleiteten Dienstjahre als Vollzeitarbeit.
 - (b) Die Höhe der Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes entspricht der Hälfte des Betrags:
 - i) der monatlichen Bezüge des Personalmitglieds, multipliziert mit der Anzahl der bis zum Auslaufen seiner Anstellungsdauer verbleibenden Monate, während denen ihm nicht gestattet wurde, Teilzeitarbeit zu leisten; und
 - ii) seiner monatlichen Bezüge für Teilzeitarbeit, multipliziert mit der Anzahl der bis zum Auslaufen seiner Anstellungsdauer verbleibenden Monate, während denen ihm gestattet wurde, Teilzeitarbeit zu leisten.
 - (c) Die Höchstbeträge der Bezüge für 5, 8 und 10 Monate werden auf der Grundlage eines gewichteten Mittelwerts der Teilzeit- und Vollzeitarbeit, die bereits geleistet wurde und noch zu leisten ist, berechnet.
- B. Absatz 6 und 7 der Anlage V der Personalordnung:
- (a) Zeiträume von Teilzeitarbeit gelten für die Berechnung der Anzahl der abgeleiteten Dienstjahre als Vollzeitarbeit.
 - (b) Die Höhe der Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes entspricht dem Betrag:
 - i) der monatlichen Bezüge des Personalmitglieds, multipliziert mit der Anzahl der abgeleiteten Dienstjahre, in denen Vollzeitarbeit geleistet wurde; und
 - ii) der monatlichen Bezüge für Teilzeitarbeit, multipliziert mit der Anzahl der Jahre, in denen Teilzeitarbeit geleistet wurde.
 - (c) Der Höchstbetrag der Bezüge für 24 Monate wird auf der Grundlage des gewichteten Mittelwerts der abgeleiteten Teilzeit- und Vollzeitarbeit berechnet. Falls ein Personalmitglied 24 Jahre lang Vollzeitarbeit geleistet hat, wird der Höchstbetrag auf der Grundlage der Bezüge für 24 Monate Vollzeitarbeit berechnet.

Artikel 11

1. Für Personalmitglieder, die Teilzeitarbeit leisten, gilt als ein Tag Jahresurlaub, Heimaturlaub und bezahlter Sonderurlaub ein Tag, der im Verhältnis zur verkürzten Arbeitszeit verringert und als solcher bezahlt wurde.
2. Der Anspruch auf Erstattung der Reisekosten für Heimaturlaub entsprechend den Bestimmungen des Artikels 34.4 der Personalordnung verringert sich im Verhältnis zur verkürzten Arbeitszeit.

ANLAGE IX

Sonderbestimmungen für Personalmitglieder, deren Antrag auf Teilzeitarbeit genehmigt wurde und nach dem 1. Januar 2009 in Kraft getreten ist¹

Artikel 1

Personalmitgliedern kann auf Ersuchen vom Generaldirektor gestattet werden, Teilzeitarbeit (zwischen 50 % und 90 % der normalen Arbeitszeit) zu leisten, vorausgesetzt, dies ist mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbar.

Artikel 2

Nach Ende der Probezeit kann Personalmitgliedern die Genehmigung zu befristeter oder unbefristeter Teilzeitarbeit erteilt werden.

Artikel 3

Eine befristete Teilzeitarbeit kann jeweils für einen Zeitraum von bis zu einem Jahr bewilligt werden; insgesamt darf ihre Dauer im Allgemeinen nicht mehr als drei Jahre betragen. Sie kann jährlich neu beantragt werden; der Antrag muss mindestens einen Monat vor Ablauf des Zeitraums, für welchen die Genehmigung erteilt wurde, gestellt werden.

Bei einer Dauer von mehr als drei Jahren gilt die Teilzeitarbeit als unbefristet, und der verbleibende Anteil der Stelle kann neu besetzt werden. In diesem Falle kann das Personalmitglied nur zur Vollzeitbeschäftigung zurückkehren, falls beide Seiten ihre Zustimmung erteilen.

Artikel 4

Falls ein Personalmitglied vor Ende der vereinbarten Teilzeitdauer von einer befristeten Teilzeitbeschäftigung zur Vollzeitbeschäftigung zurückkehren möchte, kann der Generaldirektor die Genehmigung zur Teilzeitbeschäftigung vorbehaltlich einer Kündigungsfrist von nicht weniger als einem Monat zurücknehmen.

Artikel 5

Personalmitglieder, die Teilzeitarbeit leisten, dürfen keine andere Beschäftigung außerhalb des Zentrums ausüben, sofern der Generaldirektor dies nicht ausdrücklich genehmigt hat.

Artikel 6

Personalmitglieder, die Teilzeitarbeit leisten, arbeiten jeden Tag oder jede Woche entsprechend dem vom Generaldirektor festgelegten Zeitplan.

Artikel 7

Für die Berechnung des Dienstalters, die für eine Gehaltsstufenerhöhung erforderlich ist, gilt der Zeitraum, während dem das Personalmitglied Teilzeitarbeit leistet, als Vollzeitarbeit.

¹ Vom Rat auf seiner 70. Tagung im Dezember 2008 angenommen

Artikel 8

1. Das Personalmitglied erhält alle Komponenten der Besoldung im Verhältnis zur verkürzten Arbeitszeit, mit Ausnahme der Zulage für ein behindertes Kind und dem Zuschuss für behinderte oder schwerbehinderte Kinder, die in vollem Umfang gezahlt werden.
2. Die Mindestbeträge für die Haushaltszulage gemäß Artikel 15.A.1 und für die Auslandszulage gemäß Artikel 18 der Personalordnung werden im Verhältnis zur verkürzten Arbeitszeit verringert.
3. Für die Zwecke des Artikels 15.A.3 und 15.B.4 der Personalordnung wird bei der Berechnung der Haushaltszulage oder der Familiengrundzulage, auf die das Personalmitglied Anspruch hat, das proportional verringerte Gehalt des Ehepartners und das proportional verringerte Gehalt eines Personalmitglieds der Besoldungsgruppe B3, Dienstaltersstufe 1 bzw. Besoldungsgruppe C1, Dienstaltersstufe 1, zugrunde gelegt.
4. Bei der Berechnung der Mietzulage gemäß Artikel 20 der Personalordnung wird nur der im Verhältnis zur verkürzten Arbeitszeit verringerte Anteil der Miete berücksichtigt.

Artikel 9

Die Leistungen gemäß Artikel 35 der Personalordnung (Krankheitsurlaub und verlängerter Krankheitsurlaub) werden bis zum Ende des Zeitraums, für den die Genehmigung zur Teilzeitarbeit erteilt wurde, auf der Grundlage der Bezüge für Teilzeitarbeit berechnet. Danach erfolgt ihre Berechnung auf der Grundlage der Bezüge für Vollzeitarbeit.

Artikel 10

Haben Personalmitglieder, die Teilzeitarbeit leisten, gemäß Artikel 27 und gemäß Anlage V Anspruch auf eine Entschädigung für den Verlust des Dienstpostens, werden bei der Berechnung ihrer Höhe die Zeiträume, in denen sie in Teilzeit gearbeitet haben, im Verhältnis zur verkürzten Arbeitszeit berücksichtigt.

Artikel 11

1. Für Personalmitglieder, die Teilzeitarbeit leisten, gilt als ein Tag Jahresurlaub, Heimaturlaub und bezahlter Sonderurlaub ein Tag, der im Verhältnis zur verkürzten Arbeitszeit verringert und als solcher bezahlt wurde.
2. Der Anspruch auf Erstattung der Reisekosten für Heimaturlaub entsprechend den Bestimmungen des Artikels 34.4 der Personalordnung verringert sich im Verhältnis zur verkürzten Arbeitszeit.