



ipso

International und European Public
Services Organisation
Heinrich-Bingemer-Weg 15
60388 Frankfurt am Main

27. März 2015

Sehr geehrte Gouverneure und Präsidenten der nationalen Zentralbanken des Eurosystems!

Personalsituation in der Europäischen Zentralbank (Ref: 2015/005)

Dies ist ein offener Brief an Sie von IPSO, der Gewerkschaft, die das Personal der EZB vertritt.

Als Gouverneure und Präsidenten der mittlerweile 19 nationalen Zentralbanken des Eurosystems halten Sie die überwältigende Mehrheit der Stimmen im Rat der EZB. Wir möchten in Erinnerung rufen, dass Sie als Mitglieder des Rates der EZB gehalten sind, unabhängig von jeglichen nationalen Interessen zu handeln, das heisst vielmehr im gemeinsamen Interesse des Eurosystems als Ganzem. Weiterhin sind Sie, zusammen mit den Mitgliedern des Direktoriums der EZB, die höchsten Entscheidungsträger für alle Belange des Eurosystems. Dieses Vorrecht muss durch eine Verantwortung und Rechenschaft gegenüber den Bürgern Europas aufgewogen werden.

Als Mitglieder des Rates der EZB entscheiden Sie über die Geldpolitik des Eurosystems und über alle anderen Aufgaben des Eurosystems. Aufgrund der rechtlichen Ausgestaltung des Eurosystems sind Sie ebenfalls die alleinigen Richter und Gesetzgeber im Hinblick auf die Beschäftigungsbedingungen der EZB, "Staff Rules" und des gesamten diesbezüglichen Arbeitsrechts. Ihre Rolle als Gesetzgeber für das Personal der EZB erstreckt sich auch darauf, rechtlich bindende Regeln zu bestimmen, die alle Belange der Sozialversicherung des Personals der EZB und dessen Familienangehörigen betreffen und die ebenfalls andere Personen als EZB Personal betreffen, die in grossem Umfang bei der EZB beschäftigt sind. Sie legen desweiteren das Disziplinarrecht (materielles und auch Verfahrensrecht) fest und bestimmen die Anwendbarkeit oder ggf. Nichtanwendbarkeit von Grundrechten auf die "Bürgerinnen und Bürger des Staates EZB". Es ist offensichtlich, dass Ihre Sorgspflicht für das Personal der EZB weit über Ihre Pflichten als Arbeitgeber hinausgeht, die Sie im Kontext der von Ihnen geführten Nationalen Zentralbanken tragen.

Dieser offene Brief handelt von der Personalsituation in der EZB im Lichte ihrer derzeitigen Aufgaben – und zwar sowohl im Hinblick auf den Stand des Gesamtpersonals als auch im Hinblick auf die Zusammensetzung des Personals. Die Personalstärke der EZB, auch als "EZB headcount" (Positionsplan) bezeichnet, wird von Ihnen als Mitgliedern des Rates der EZB zweimal im Jahr entschieden.

IPSO ist davon überzeugt, dass die Fähigkeit der EZB, ihre Aufgaben wirksam zu erfüllen durch eine gravierende und systematische personelle Unterbesetzung beeinträchtigt ist; eine Lage, die durch eine ungesunde Personalstruktur noch weiter verschärft wird. Als Mitglieder des Rates der EZB sind Sie für die Entscheidungen verantwortlich, die zu dieser unhaltbaren Lage geführt haben. Dementsprechend halten wir Sie dafür verantwortlich, die notwendigen Massnahmen zu treffen, diese Lage zu lösen und die damit einhergehenden operationellen und strategischen Risiken und Kosten für die EZB, ihr Personal und das Eurosystem in den Griff zu bekommen.

Es fehlt uns das Verständnis dafür, dass der EZB die für die wirksame und effiziente Erfüllung ihres Auftrags und der von Ihnen entschiedenen Aufgaben gebotene Personalstärke nicht zugestanden wird. Wir haben Sie und auch das Direktorium der EZB Jahr um Jahr auf diese unhaltbare Unterbesetzung hingewiesen, allerdings vergeblich. Daher müssen wir darauf schliessen, dass Sie, wenn Sie über die Personalstärke der EZB entscheiden, eher in Ihrer Rolle und im Interesse als Gouverneure der Nationalen Zentralbanken handeln und weniger als Mitglieder des Rates der EZB und des Eurosystems. Wir prangern diesen schwerwiegenden und strukturellen Interessenkonflikt auf der höchsten Ebene des Eurosystems an: Auf der einen Seite haben Sie die Pflicht als Gouverneure Ihrer Nationalen Zentralbanken zu handeln und national verankerte Interessen zu wahren. Auf der anderen Seite wird von Ihnen als Mitgliedern des Rates der EZB erwartet, ohne Rücksicht auf jedwede nationale Ausrichtung, jedweden nationalen Einfluss oder jedwede nationale Position zu handeln und zu entscheiden. Wir haben im Laufe der Jahre wahrgenommen, dass, bedauerlicherweise, wenn es um Entscheidungen über die Personalstärke der EZB geht, nationale oder sogar NZB-zentrierte Interessen in vielen Fällen den Vorrang gegeben wurde, indem beinahe jede Anfrage, den Personalstand der EZB auf einen angemessenen Stand zu bringen, abschlägig beschieden wurde, und zwar unabhängig von den jeweiligen Begründungen.

Bereits vor dem Ausbruch der Finanzkrise im Jahr 2007, ab 2005, war die Anzahl der EZB Positionen nahezu eingefroren, trotz eines unbestrittenen und beträchtlichen Anstiegs der zu bewältigenden Aufgaben und des Arbeitsanfalls. Wir gestatten uns hinzuweisen auf den Anstieg der Aufgaben (bereits vor und seit der Krise) im Bereich der Finanzstabilität, in der Entwicklung des "TARGET2-Securities" Programms und bei der Umsetzung und Unterstützung der aussergewöhnlichen geldpolitischen Massnahmen, all dies in ausserordentlich kurz bemessener Zeit. In der Tat wurde zwischen 2005 und 2014 die Anzahl der EZB MitarbeiterInnen, die einen unbefristeten Vertrag halten, nur geringfügig von ca. 1.200 auf ca. 1.300 erhöht. Diese Zahlen schliessen alle MitarbeiterInnen aus, die befristete Verträge halten und ebenso das Personal, das für den einheitlichen Aufsichtsmechanismus ("SSM") angestellt wurde. Letzterer ist eine vollkommen neugeschaffene Funktion, die seit dem 4. November 2014 von der EZB wahrgenommen wird. Wir möchten Sie daran erinnern, dass anlässlich der ersten Erörterungen des SSM Konzepts dem Rat der EZB eine Studie der renomierten Beratungsfirma Promontory vorgelegt wurde, die klar einen Bedarf für 2.000 zusätzliche MitarbeiterInnen (BankaufseherInnen und erforderliches Personal in zuarbeitenden Bereichen) bewies; ein Zuwachs, der erforderlich war, um den Aufsichtsmechanismus wirksam und effizient zu realisieren. Trotz dieser Studie entschied der Rat der EZB, dass nur 1.000 zusätzliche MitarbeiterInnen ausreichen sollten – und zwar einschliesslich zuarbeitender Funktionen wie Personalabteilung, IT, Rechtsabteilung, Übersetzer. Bedauerlicherweise und aufgrund der beobachteten Entscheidungsmuster des Rates der EZB in diesen Dingen, sind wir von der Situation der deutlichen Unterbesetzung und des exzessiven Arbeitsdrucks innerhalb des Aufsichtsmechanismus nicht überrascht und prangern diesen hiermit in aller Schärfe an; eine

Situation, die zu einem dauerhaften Strom von Beschwerden sowohl der MitarbeiterInnen als auch der Vorgesetzten führt.

In einer gemeinsamen Unternehmung (anders als in einem föderativen System) wie dem Eurosystem ist es immer eine Herausforderung – selbst ohne Interessenkonflikte – die rechte Gewichtung zu finden und über den Aufgabenbereich und die Stärke (d.h. Personalzahl) des zentralen Elements der Struktur, der EZB, und der der dezentralen nationalen Komponenten, der Nationalen Zentralbanken, zu entscheiden. Der Vertrag zeigt den Weg deutlich: Das Eurosystem folgt dem Prinzip der Dezentralisierung, wobei zentrale Aufgaben von der EZB ausgeführt werden müssen. Dieser Balanceakt wird nicht dadurch leichter, dass die Nationalen Zentralbanken die Rolle der kontrollierende Eigentümer der EZB innehaben und einen fest eingewurzelt (nach unserer Meinung aber falschen) Glauben zu haben scheinen, dass jeder Zuwachs an EZB MitarbeiterInnen unweigerlich zu einer Verringerung des Personals der Nationalen Zentralbanken führt. Wir prangern das Fehlen eines eurosystemweiten Blickwinkels, einer Strategie und Perspektive der Aufgaben und folglich der Mitarbeiterverteilung an.

In diesem Zusammenhang bemerken wir:

- Eine “Maslach Burnout Inventory (MBI)” Untersuchung, die von einer darauf spezialisierten und von der Personalvertretung der EZB beauftragten Beratungsfirma durchgeführt wurde, hat gezeigt, dass 31% des Personals von einem Burn-out Risiko betroffen sind und weitere 32% Erschöpfungssymptome aufwiesen (auf der Basis einer repräsentativen Stichprobe von 903 EZB MitarbeiterInnen, die am MBI Test teilnahmen). Desweiteren berichteten 4.5% der TeilnehmerInnen davon Gedanken an Selbstmord oder Gedanken an Selbstverletzung zu haben.
- Nur ein Drittel aller für die EZB arbeitenden Personen (hier einschliesslich der MitarbeiterInnen des einheitlichen Aufsichtsmechanismus, der befristet Beschäftigten, der LeiharbeiterInnen und der Trainees) haben unbefristete Verträge, d.h. Verträge bis zum Pensionsalter. Da die EZB die Möglichkeit, zusätzliches Personal einzustellen eingefroren sah und dabei gleichzeitig mit einem rapide wachsenden Arbeitsanfall fertig werden musste, war die EZB gezwungen, auf andere Formen der Beschäftigung auszuweichen, wie zum Beispiel LeiharbeiterInnen, Trainees, kurzfristige Verträge, Beraterverträge, “managed service contracts” und so weiter. Die Realität ist seit 2004, dass, selbst wenn eine externe Bewerberin oder ein externer Bewerber für eine permanente Position erfolgreich ausgewählt wurde, diese Person einen unbefristeten Vertrag erst nach drei Dienstjahren erhält. Derartige Vertragskonstruktionen gibt es in keiner Nationalen Zentralbank – und zwar zu Recht! Das Ergebnis dieser Konstellation in der EZB ist eine Personalsituation, die die Belastbarkeit und Ausfallsicherheit der EZB bedroht. Wir sind uns bewusst, dass dies zum Verlust von Sachkenntnis in der Institution geführt hat und dass dies die operationellen Risiken durch den Verlust einschlägiger Kenntnisse und Erfahrungen erhöht. Desweiteren ist der Zeit- und Arbeitsaufwand für die Einstellung von Personal (EZB Personal und “alternatives” Personal) enorm und resultiert in zusätzlicher Arbeitsbelastung für das ohnehin schon überlastete Personal. Gestatten Sie uns, hier eine unserer grundsätzlichen Forderungen zu wiederholen: unbefristete, dauerhafte Aufgaben erfordern fest angestelltes Personal.

Die Argumente, die uns als von Ihnen als Gouverneure der Nationalen Zentralbanken vorgebrachte übermittelt worden sind, haben uns nicht überzeugt. Wir sind im Gegenteil davon überzeugt, dass eine Gesamterhöhung des Stellenplans um 1.000 Vollzeitstellen bereits eine bedeutende

Erleichterung schaffen würde. Jedeweide Entscheidung in dieser Grössenordnung würde es ermöglichen, die prekäre, d.h. nicht permanente, Beschäftigungssituation einer beträchtlichen Anzahl unserer KollegInnen in Ordnung zu bringen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass deren Mitarbeit oft hoch geschätzt ist und dass einige von ihnen unter verschiedenen befristeten Verträgen und Konstellationen bis zu zehn oder gar zwölf Jahren mit uns gearbeitet haben.

Die EZB, die die zentral zu erledigenden Aufgaben des Eurosystems wahrnimmt, hat etwa 1.300 fest und unbefristet angestellte MitarbeiterInnen. Diesen stehen etwa 60.000 MitarbeiterInnen in den Nationalen Zentralbanken gegenüber. Selbst wenn man einmal jede Diskussion zu Umfang und Inhalt der Aufgaben der EZB (d.h. zum wünschenswerten Grad der Zentralisation / Dezentralisation) beiseite lässt, würde unser Vorschlag, die Zahl der Festangestellten in der EZB deutlich zu erhöhen, in keiner Weise das Verhältnis zwischen dem der "Achse" (EZB) zugewiesenen Personal gegenüber dem den Nationalen Zentralbanken zugewiesenen Personal verzerren, um es gelinde zu sagen.

Selbstverständlich sind wir uns des üblicherweise gegen eine Erhöhung des Personalbestands der EZB vorgebrachten Arguments bewusst, dass die Nationalen Zentralbanken ihr Personal in den letzten Jahren zurückführen mussten. Die Kürzungen, die wir beobachtet haben, erscheinen uns vorrangig von technologischen oder institutionellen Gründen herzurühren und ebenfalls Ergebnisse strategischer Entscheidungen des Rates der EZB zu sein. Zudem begannen sie in einigen Fällen bereits vor der Gründung des Eurosystems.

Wie man es auch dreht und wendet, es kann nicht behauptet werden, dass seine Erhöhung um die oben genannte Zahl von festen Positionen unangemessen ist. Selbst mit einer Erhöhung um 1.000 feste Positionen bliebe die EZB schlank und wettbewerbsfähig. Wir sind darüber hinaus davon überzeugt, dass sie sogar an Wirksamkeit und Effizienz gewönne, da weniger Aufwand dafür verloren ginge, ständig Verträge zu verlängern oder befristet Beschäftigte und LeiharbeiterInnen zu ersetzen. Ein stabilerer Personalbestand könnte die operationalen Risiken verringern und Belastbarkeit und Flexibilität unserer Institution erhöhen. Dies ist in den gegenwärtigen Zeiten unvorhergesehener Herausforderungen und ausserordentlicher Anforderungen an uns alle besonders wichtig.

Ökonomische oder finanzielle Konsequenzen erwachsen für Ihre Nationalen Zentralbanken nicht, da das erforderliche Budget nicht wesentlich vom derzeitigen abweichen würde; die Gesamtkosten für all das gegenwärtig genutzte "Alternativpersonal" unterscheiden sich nicht wesentlich von denen für fest angestelltes EZB Personal. Die Erhöhung des Personalbestandes würde grösstenteils nur einen Tausch zwischen Budgetpositionen mit sich bringen. Wir können nicht glauben, dass ein Wirtschaftsraum von der Grösse und Bedeutung des Eurogebiets nicht in der Lage ist, einen ausreichenden Personalbestand in der EZB zu finanzieren. Die Kosten im Falle des Eintritts eines der oben genannten Risiken würden die Kosten für die Gewährung und den Erhalt eines ausreichenden EZB Personalbestandes – d.h. ohne Rückgriff auf befristetes Personal für unbefristete Aufgaben – bei weitem übersteigen.

Wir fordern Sie dazu auf, die Personalsituation des Eurosystem gesamthaft zu betrachten: Alle MitarbeiterInnen des Eurosystems arbeiten unter Ihrer Leitung und wir sind überzeugt, dass eine solche Eurosystem-weite Betrachtung der Personalerfordernisse des Eurosystems, objektiv und ohne nationale Tendenzen durchgeführt, auf der einen Seite dazu führen wird, dass der EZB das Personal zukommt, das sie benötigt. Auf der anderen Seite wird es den langfristigen Trend beenden, das Personal der Nationalen Zentralbanken zu reduzieren. Wir glauben, dass Sie, wenn Sie einen

neutralen, objektiven Blickwinkel einnehmen, den Ihr Mandat als Mitglieder des Rates der EZB erfordert, ersehen werden, dass die meisten, wenn nicht alle Nationalen Zentralbanken damit kämpfen müssen, ihre Aufgaben mit dem derzeitigen Personalstand überhaupt zu bewältigen. Als Hüter des Eurosystems werden Sie, wo einschlägig, eher wünschen, das Personal in einzelnen Nationalen Zentralbanken zu erhöhen.

Wir fordern Sie freundlichst dazu auf, in Betracht zu ziehen, dass das gesamte Personal des Eurosystems unter der Leitung des Rat der EZB arbeitet, soweit es gemeinsam die gemeinsamen Aufgaben und Ziele des Eurosystem erfüllt, und zwar gleichgültig, ob es in der EZB oder einer Nationalen Zentralbank eingesetzt ist. Gemeinsam erfüllen wir unsere Pflichten und Aufgaben im Rahmen unseres Auftrags und in Erfüllung der Erwartungen, die Sie in uns setzen. Das Vertrauen, das Sie in uns setzen, spornt uns an.

Wir sind uns alle der anspruchsvollen Verpflichtungen nur zu bewusst, die die europäischen Regierungen dem Eurosystem zugeschrieben haben. Indem wir uns für eine mehr als nur kosmetische Erhöhung des Personalstandes der EZB einbringen, setzen wir unser Vertrauen in das Verantwortungsbewusstsein und die Vertantwortlichkeit des Rates der EZB. Wir sind davon überzeugt, dass Sie, ebenso wie wir, es wünschen, dass die EZB, unsere gemeinsame Institution im Zentrum des Eurosystems, mit angemessenen Ressourcen ausgestattet ist, um ihre Aufgaben ordentlich zu bewältigen. Sie können zu einer substantiellen Verringerung operationeller und strategischer Risiken beitragen, die durch die gegenwärtige Unterbesetzung der EZB verursacht sind.

Nicht zuletzt möchten wir Sie bitten, all dies ausgewogen in Betracht zu ziehen und die Essenz der Verpflichtungen zu berücksichtigen, die die europäischen Regierungen auf sich nahmen als sie – auf der Grundlage des Berichts des Delors Komitees (in dem Zentralbanker eine Schlüsselrolle innehatten) – sich für die institutionellen Änderungen entschieden, die in der Gründung der EZB und den gegenwärtigen Führungsprinzipien des Eurosystems gipfelten.

Mit freundlichen Grüßen,

Emmanuel Larue
Präsident

Johannes Priesemann
Vizepräsident

Wolfgang Hermann
Generalsekretär

CC: Präsident Draghi, alle Mitglieder des Direktoriums der EZB