

Sonderbericht

Öffentlicher Dienst der EU:

Ein flexibler Beschäftigungsrahmen,
dessen Potenzial zur Optimierung des
Personalmanagements aber nicht
ausgeschöpft wird



EUROPÄISCHER
RECHNUNGSHOF

Inhalt

	Ziffer
Zusammenfassung	I - IX
Einleitung	01 - 09
Prüfungsumfang und Prüfungsansatz	10 - 16
Bemerkungen	17 - 97
Die EU-Organe haben flexible Einstellungsprozesse eingeführt, tun sich jedoch weiterhin schwer damit, bestimmte Profile anzuziehen	17 - 69
Die EU-Organe verteilen Personal um und legen den Schwerpunkt verstärkt auf die von ihnen benötigten Fertigkeiten	19 - 33
Erheblicher Anstieg bei der Einstellung von Bediensteten auf Zeit über alternative Einstellungskanäle	34 - 49
Den EU-Organen fällt es schwer, ausgewählte Profile und Staatsangehörigkeiten anzuziehen	50 - 69
Die EU-Organe schöpfen nicht alle verfügbaren Möglichkeiten aus, um ihr Personalmanagement zu verbessern	70 - 97
Unnötig restriktiver Ansatz für das Personalleistungsmanagement	72 - 84
Die Möglichkeiten zur Verbesserung der Laufbahnentwicklung einiger Personalkategorien werden nicht voll ausgeschöpft	85 - 97
Schlussfolgerungen und Empfehlungen	98 - 103
Anhänge	
Anhang I – Die unter das Statut fallenden EU-Organe und die von ihnen beschäftigten Mitarbeiterkategorien	
Anhang II – Zulassungsbedingungen für die einzelnen EU-Mitarbeiterkategorien	
Anhang III – Methode für die Anpassung der Dienstbezüge von EU-Bediensteten	
Anhang IV – Geografische Ausgewogenheit des Personalbestands der EU-Organe	

Abkürzungen

Glossar

Antworten des Parlaments

Antworten des Rates

Antworten der Kommission

Zeitschiene

Prüfungsteam

Zusammenfassung

I Die Organe, Einrichtungen und Exekutivagenturen der EU beschäftigen rund 51 000 Bedienstete mit unterschiedlichen Arten von Verträgen: Beamte, Bedienstete auf Zeit und Vertragsbedienstete. Die Aufgabe des öffentlichen Dienstes der EU ist es, die EU beim Erreichen ihrer Ziele und der Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen zu unterstützen. Gehaltskosten machen etwa die Hälfte des Haushalts für die Verwaltungsausgaben der EU aus.

II Die Beschäftigung der Bediensteten der EU-Organen wird durch gemeinsame Vorschriften – [das Statut der Beamten und die Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten](#) – geregelt. Diese Vorschriften werden durch die Durchführungsbeschlüsse und die Personalpolitik der Organe ergänzt. Mit diesem Beschäftigungsrahmen soll es den EU-Organen ermöglicht werden, hochqualifizierte und mehrsprachige Bedienstete auf möglichst breiter geografischer Grundlage anzuziehen, einzustellen und zu halten, die unabhängig sind und höchsten beruflichen Standards genügen. Das Statut stammt aus dem Jahr 1962 und wurde 2004 grundlegend reformiert. 2014 erfolgte eine weitere weniger umfangreiche Überarbeitung.

III Die EU agiert in einem zunehmend von Herausforderungen geprägten Umfeld: Migration, Brexit, die COVID-19-Pandemie, Russlands Angriffskrieg gegen die Ukraine sowie die daraus resultierende Inflation und Energiekrise. All dies hat zusätzliche Aufgaben für die EU-Organen mit sich gebracht, wobei dies nicht unbedingt mit einem Personalanstieg einherging.

IV Ziel dieser Prüfung war es, vor diesem Hintergrund zu untersuchen, ob der Beschäftigungsrahmen des öffentlichen Dienstes der EU den Organen die notwendige Flexibilität bot, den Einstellungsbedarf zu decken und das Personalmanagement zu verbessern. Die Schlussfolgerungen und Empfehlungen des Hofes sollen zu etwaigen künftigen Diskussionen über das EU-Beamtenstatut beitragen. Es wurden drei EU-Organen geprüft: das Europäische Parlament, der Rat und die Europäische Kommission. Der Hof untersuchte insbesondere, ob der Beschäftigungsrahmen es den Organen ermöglicht,

- a) qualifizierte und talentierte Bedienstete nach dem benötigten Bedarf einzustellen;
- b) ihre Bediensteten bestmöglich zu fördern.

V Der Hof kam zu dem Schluss, dass der derzeitige Beschäftigungsrahmen Flexibilität bietet. Er ermöglicht es den Organen, den Großteil ihres Einstellungsbedarfs zu decken, auch wenn es ihnen schwerfällt, Personal für einige spezifische Profile anzuziehen. Allerdings nutzen die Organe die Möglichkeiten des derzeitigen Statuts nicht in vollem Umfang dazu, ihr Personalmanagement zu verbessern.

VI Der Hof stellte fest, dass die Organe dem Einstellungsbedarf gerecht wurden, indem sie die freien Planstellen auf die Dienststellen mit erweiterten Zuständigkeiten verteilten, ihren Personalbedarf mit einem stärkeren Schwerpunkt auf Fähigkeiten und Kompetenzen neu bewerteten und mehr Bedienstete auf Zeit einstellten. Es fällt ihnen jedoch nach wie vor schwer, einige bestimmte Profile und Staatsangehörigkeiten anzuziehen, trotz moderner und flexibler Arbeitsbedingungen. Die Gründe für diese mangelnde Attraktivität wurden bisher nicht umfassend analysiert. Darüber hinaus kann die Einstellung von Bediensteten auf Zeit in einigen Politikbereichen die Betriebskontinuität gefährden.

VII Der Hof stellte ferner fest, dass die Organe die Flexibilität, die ihnen das Statut im Hinblick auf die Verbesserung ihres Personalmanagements bietet, nicht immer nutzten. Das Statut enthält Bestimmungen darüber, wie mit den schwersten Fällen unzulänglicher fachlicher Leistungen umzugehen ist; diese werden von den Organen jedoch selten genutzt. Sie verfügen über wenige formelle Verfahren, um mit anderen Aspekten der Leistung des Personals umzugehen, sei es in Bezug auf den Umgang mit und zur Korrektur von unzureichenden Leistungen, bevor daraus unzulängliche fachliche Leistungen werden, oder in Bezug auf die Förderung und Belohnung herausragender Leistungen.

VIII Das Potenzial interner Auswahlverfahren, mit denen Bediensteten in den Funktionsgruppen Sekretariatskräfte/Büroangestellte und Assistenz zusätzliche Karriereaussichten geboten werden sollen, wird zu wenig ausgeschöpft, da die Zulassungsvoraussetzungen häufig strenger sind als die im Statut festgelegten Bedingungen. Durch diese Einschränkungen werden die begrenzten Karriereaussichten des Sekretariatspersonals, und in geringerem Maße auch des Assistenzpersonals, verstärkt, obwohl sich das Profil für diese Bediensteten und die Inhalte ihrer Arbeit aufgrund zunehmender Digitalisierung und neuer Arbeitsformen nach der Pandemie verändert haben.

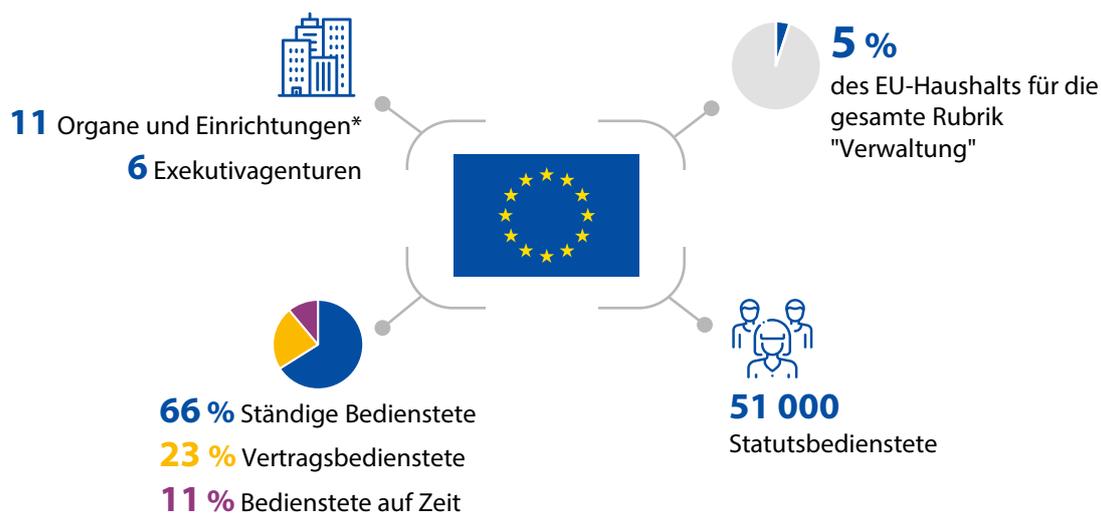
IX Auf der Grundlage dieser Schlussfolgerungen empfiehlt der Hof den geprüften Organen,

- a) eine risikobasierte Strategie für die Beschäftigung von Bediensteten auf Zeit zu entwickeln;
- b) zielgerichtete Aktionspläne zur Erhöhung der Arbeitsplatzattraktivität zu erstellen;
- c) ihren Karriere- und Leistungsrahmen weiterzuentwickeln.

Einleitung

01 Die Organe, Einrichtungen und Exekutivagenturen der EU beschäftigen rund 51 000 Statutsbedienstete mit unterschiedlichen Arten von Verträgen: Beamte, Bedienstete auf Zeit und Vertragsbedienstete (siehe [Anhang I](#)). Weitere 12 500 Bedienstete sind in dezentralen Agenturen beschäftigt. Dezentrale Agenturen verfügen über ihre eigene spezifische Personalpolitik und Verwaltungsregelungen. Von den Organen ist die Europäische Kommission (mit rund 30 000 Bediensteten) der größte Arbeitgeber, gefolgt vom Europäischen Parlament (mit rund 7 000 Bediensteten im Sekretariat) und dem Rat der Europäischen Union (mit etwas mehr als 3 000 Bediensteten). [Abbildung 1](#) enthält einige wichtige Zahlen zur EU-Verwaltung.

Abbildung 1 – EU-Verwaltung – Organe und Exekutivagenturen: wichtigste Zahlen (2023)



* Diese fallen unter das Statut; Einzelheiten sind [Anhang I](#) zu entnehmen.

Quelle: Europäischer Rechnungshof auf der Grundlage von Arbeitsunterlagen zum Haushalt.

02 Die Beschäftigung all dieser Bediensteten unterliegt dem Statut (für Beamte) sowie den Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten (BBSB) für alle anderen Kategorien (sofern nicht anders angegeben, bezieht sich der Begriff "Statut" auf das [Statut der Beamten und die BBSB](#)).

03 Das Statut wird durch eine Reihe von Durchführungsbeschlüssen, die von den Anstellungsbehörden der EU-Organen angenommen wurden, und durch die Personalpolitik der einzelnen Organe ergänzt. Zusammen bilden sie den Beschäftigungsrahmen für EU-Bedienstete.

04 Überarbeitungen des Statuts werden von der Kommission eingeleitet. Anschließend werden die Vorschläge nach Konsultation der anderen EU-Organe den gesetzgebenden Organen – dem Europäischen Parlament und dem Rat – zwecks Verhandlung und Annahme vorgelegt. Das Statut wurde erstmals 1962 angenommen und zuletzt 2004 und 2014 überarbeitet. Ziel beider Überarbeitungen war es, die EU-Verwaltung zu modernisieren und Einsparungen bei den Dienst- und Versorgungsbezügen zu erreichen. Der Hof prüfte die Auswirkungen der Überarbeitung des Statuts von 2014 in einem früheren Bericht (siehe [Sonderbericht 15/2019](#): "Umsetzung des Personalreformpakets 2014 bei der Kommission – hohe Einsparungen, aber nicht ohne Folgen für die Bediensteten").

05 Die derzeitige Fassung des Statuts (von 2014) enthält Berichtspflichten für die Kommission, insbesondere bezüglich der Art und Weise, wie die Anpassung der Dienstbezüge gehandhabt wird, zu den Haushaltsauswirkungen und zum versicherungsmathematischen Gleichgewicht des Versorgungssystems für EU-Bedienstete¹. In ihren jüngsten Berichten² stellte die Kommission fest, dass weder die Methode zur Anpassung der Dienstbezüge noch die Vorschriften zur Regelung des Versorgungssystems geändert werden müssten, und dass eine diesbezügliche Überarbeitung des Statuts nicht erforderlich sei.

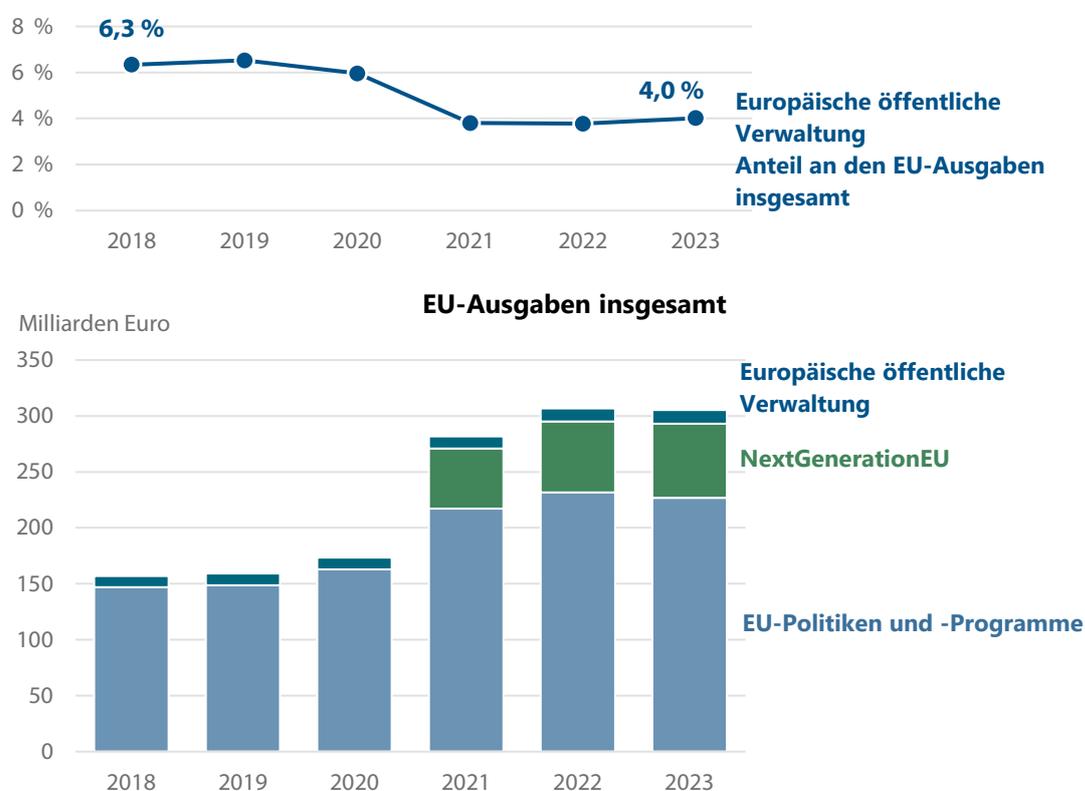
06 Im mehrjährigen Finanzrahmen (MFR) 2021–2027 ist die Finanzierung der EU-Verwaltung insgesamt – Personal, Gebäude, Versorgungsbezüge und die Europäischen Schulen – nahezu vollständig unter der Rubrik 7 "Europäische öffentliche Verwaltung" erfasst. Verwaltungskosten im Zusammenhang mit dezentralen Agenturen und Exekutivagenturen werden unter den MFR-Rubriken, die ihren jeweiligen Politikbereichen entsprechen, finanziert; die Ausgaben für Versorgungsbezüge für Agenturbedienstete fallen jedoch unter Rubrik 7.

¹ Statut, Anhang XI Artikel 15 und Anhang XII Artikel 14.

² Bericht über die Anwendung von Anhang XI des Statuts der Beamten und Artikel 66a des Statuts, [COM\(2022\) 180 final](#), 26.4.2022; Bericht über das versicherungsmathematische Gleichgewicht des Versorgungssystems der europäischen Beamten, [COM\(2023\) 188 final](#), 14.4.2023.

07 Im Rahmen der Verhandlungen über den MFR 2021–2027 betonte der Europäische Rat, dass die Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit der europäischen öffentlichen Verwaltung kontinuierlich verbessert werden müssten und dass alle EU-Organe einen umfassenden und zielgerichteten Ansatz verfolgen sollten, um die Zahl der Beschäftigten im Blick zu behalten, und aufgefordert seien, die Verwaltungsausgaben wann immer möglich zu verringern. Der Anteil der Verwaltungskosten an den Gesamtausgaben der EU ist seit 2019 gesunken (siehe [Abbildung 2](#)).

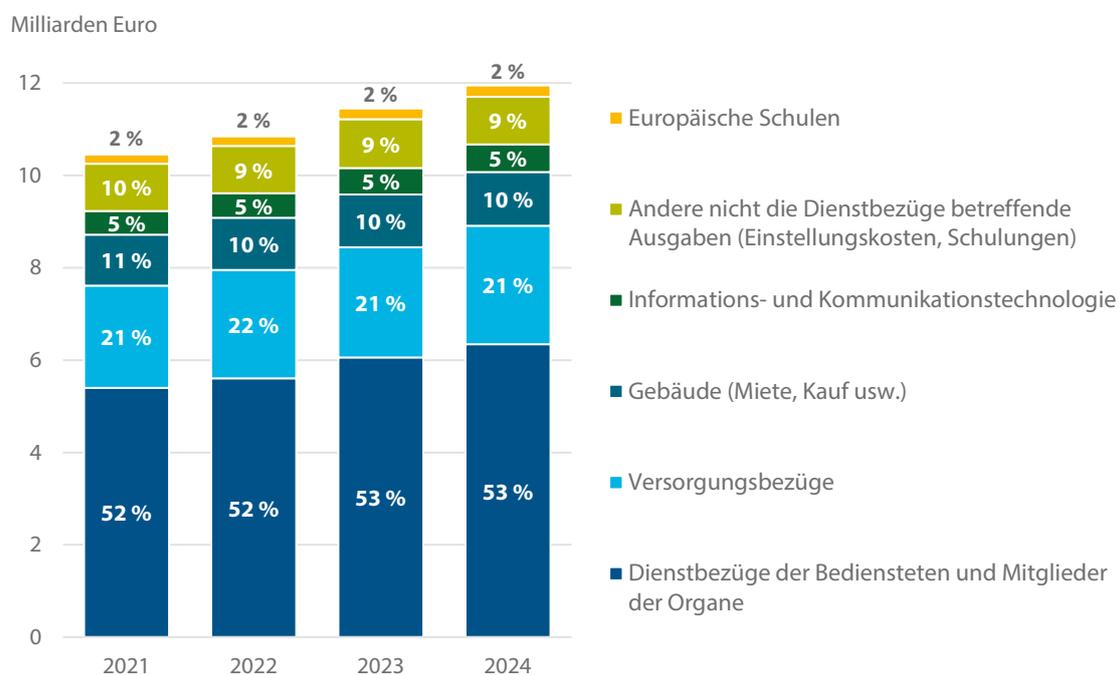
Abbildung 2 – Der Anteil der Verwaltungskosten an den EU-Ausgaben ist seit 2019 gesunken



Quelle: Europäischer Rechnungshof auf der Grundlage von Daten der Kommission zum Haushaltsvollzug.

08 Der Großteil der Ausgaben unter Rubrik 7 betrifft die Dienst- und Versorgungsbezüge der Bediensteten und der Mitglieder der Organe, gefolgt von Gebäuden und Informations- und Kommunikationstechnologie (siehe [Abbildung 3](#)).

Abbildung 3 – Dienst- und Versorgungsbezüge machen den größten Anteil der Verwaltungsausgaben aus



Quelle: Europäischer Rechnungshof auf der Grundlage von Dokumenten zu den jährlichen Haushaltsentwürfen.

09 In seinem Bericht von 2019 zum EU-Beamtenstatut stellte der Hof einige strukturelle Herausforderungen fest, die sich auf den öffentlichen Dienst der EU auswirken: ein alternder Personalbestand, Unausgewogenheit bei den Bediensteten (geografisch und in Bezug auf die Art der Verträge) sowie Schwierigkeiten bei der Bewältigung einer erhöhten Arbeitsbelastung mit einer geringeren Zahl von Bediensteten. Seitdem sind weitere große globale Herausforderungen hinzugekommen: die COVID-19-Pandemie, Russlands Angriffskrieg gegen die Ukraine sowie die daraus resultierende Inflation und Energiekrise. Diese Herausforderungen haben zu zusätzlichen Aufgaben für die EU-Organe geführt, wobei die Zahl der Dauer- oder Zeitplanstellen nicht zwangsläufig erhöht wurde.

Prüfungsumfang und Prüfungsansatz

10 Ziel dieser Prüfung war es zu bewerten, ob der Beschäftigungsrahmen des öffentlichen Dienstes der EU den Organen genügend Flexibilität bot, um den Einstellungsbedarf zu decken und das Personalmanagement zu verbessern, und ob er es ihnen ermöglichte, mit den zunehmend schwierigen Bedingungen umzugehen, mit denen die EU konfrontiert ist. Der Hof untersuchte insbesondere, ob die Organe den Beschäftigungsrahmen des öffentlichen Dienstes der EU nutzten, um

- a) qualifizierte und talentierte Bedienstete nach dem benötigten Bedarf einzustellen;
- b) ihre Bediensteten bestmöglich zu fördern.

11 Die Prüfung des Hofes bezog sich auf den Zeitraum 2019–2023. Wenn es zweckdienlich erschien, berücksichtigte der Hof Ereignisse, die im ersten Halbjahr 2024 stattfanden. Der Hof stützte sich auf die Ergebnisse zweier früherer Prüfungen zu den Themen Personal und Einstellung im Zeitraum 2012–2018 ([Sonderbericht 15/2019](#) und [Sonderbericht 23/2020](#)) und verwendete einige der im Rahmen dieser Prüfungen erhobenen Daten.

12 Der Schwerpunkt der Prüfung lag auf den Hauptkategorien von Statutspersonal, d. h. Beamten, Bediensteten auf Zeit und Vertragsbediensteten. Abgeordnete nationale Sachverständige (ANS) wurden berücksichtigt, wenn ihre Beschäftigung mit einem bestimmten Problem für die Organe im Zusammenhang stand, wie geografischer Unausgewogenheit oder dem Mangel an Fachkenntnissen.

13 Es wurden drei EU-Organe geprüft: das Europäische Parlament, der Rat der Europäischen Union und die Europäische Kommission. Der Gerichtshof der Europäischen Union wurde ebenfalls konsultiert, um personalbezogene Statistiken zur Verfügung zu stellen. Dadurch konnten in den quantitativen Analysen des Hofes 80 % der Bediensteten der EU-Organe abgedeckt werden.

14 Die dezentralen Agenturen und das Versorgungssystem der europäischen Beamten waren nicht Gegenstand dieser Prüfung. Die Agenturen und die Berechnungen im Zusammenhang mit der Pensionsverbindlichkeit behandelt der Hof im Zuge seiner jährlichen Prüfungsarbeit.

15 Die Prüfungstätigkeit des Hofes umfasste

- a) eine Überprüfung der Personalstrategien der Organe und der damit verbundenen Entscheidungen und Dokumente;
- b) eine Bewertung der Verfahren zur Beurteilung des Personalbedarfs auf der Ebene der Organe, zur Neuzuweisung von Stellen zwischen Diensten und zur Einstellung von Bediensteten;
- c) eine Analyse der Personalstatistiken des Parlaments, des Rates, der Kommission und des Gerichtshofs;
- d) eine Überprüfung der Benchmarking-Studien zu Arbeitsbedingungen in internationalen Organisationen, die zwischen 2018 und 2023 durchgeführt wurden;
- e) eine Analyse der veröffentlichten Daten im Zusammenhang mit EPSO-Auswahlverfahren seit 2019 und ein Vergleich mit ähnlichen Daten, die für frühere Prüfungsarbeiten erhoben wurden;
- f) Befragungen der Personalabteilungen der geprüften Organe;
- g) Befragungen der Bediensteten von fünf Ständigen Vertretungen, die alle Fälle im Hinblick auf die geografische Ausgewogenheit des Personals abdeckten.

16 Ziel dieses Berichts ist es, die EU-Organe dabei zu unterstützen, die Wirtschaftlichkeit ihres Personalmanagements in einem herausfordernden ökonomischen und geopolitischen Kontext zu verbessern, und Bereiche aufzuzeigen, in denen der derzeitige Beschäftigungsrahmen besser genutzt werden könnte. Die Schlussfolgerungen und Empfehlungen des Hofes sollten zu etwaigen künftigen Diskussionen über das EU-Beamtenstatut beitragen.

Bemerkungen

Die EU-Organe haben flexible Einstellungsprozesse eingeführt, tun sich jedoch weiterhin schwer damit, bestimmte Profile anzuziehen

17 Der Beschäftigungsrahmen der EU-Organe sollte es ihnen ermöglichen, aus den Reihen der Bürger der Mitgliedstaaten hochqualifiziertes und mehrsprachiges Personal auf möglichst breiter geografischer Grundlage anzuziehen, einzustellen und zu halten³.

18 Die Organe sollten daher in der Lage sein, ihren Personalbedarf in Bezug auf die benötigte Stellenzahl festzustellen, Mängel bei Fähigkeiten und Kompetenzen in ihrem Personalbestand zu identifizieren und flexible Einstellungsprozesse sowie je nach Bedarf verschiedene Einstellungs Kanäle zu verwenden. Die von ihnen gebotenen Arbeitsbedingungen und arbeitsbezogenen Leistungen sollten wettbewerbsfähig genug sein, um Kandidaten aus allen Mitgliedstaaten und für alle Stellenprofile anzuziehen und zu halten.

Die EU-Organe verteilen Personal um und legen den Schwerpunkt verstärkt auf die von ihnen benötigten Fertigkeiten

Die strategische Umverteilung von Personal half bei der Deckung des Personalbedarfs

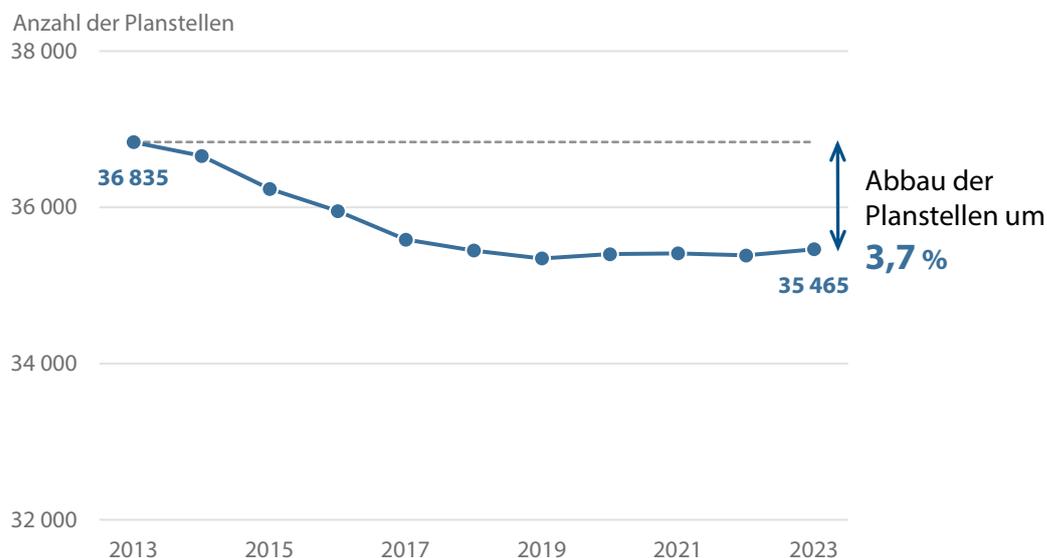
19 Zwischen 2013 und 2019 verringerten die meisten EU-Organe im Rahmen einer [Interinstitutionellen Vereinbarung](#) zum Personalabbau die Zahl der genehmigten Dauer- und Zeitplanstellen in ihren durch den Haushalt genehmigten Stellenplänen⁴. 2020 betonte der Europäische Rat die Notwendigkeit eines zielgerichteten Ansatzes in Bezug auf die Mitarbeiterzahlen (siehe Ziffer **07**). Die Kommission sagte zu, ihren Personalbestand während des MFR 2021–2027 stabil zu halten, und die anderen Organe beantragten in ihren Stellenplänen eine geringe oder überhaupt keine Aufstockung. Infolgedessen ist die Gesamtzahl der genehmigten Stellen für das

³ [Verordnung \(EU, Euratom\) Nr. 1023/2013](#) zur Änderung des Statuts der Beamten der Europäischen Union und der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union.

⁴ [Sonderbericht 15/2019](#).

Parlament, den Rat, die Kommission (ohne Exekutivagenturen) und den Gerichtshof seit 2013 um 3,7 % zurückgegangen (siehe [Abbildung 4](#)).

Abbildung 4 – Die Größe der Stellenpläne ausgewählter EU-Organe ist zwischen 2013 und 2023 leicht zurückgegangen



Quelle: Im Gesamthaushaltsplan der EU dargestellte Stellenpläne.

20 Zwischen 2019 und 2023 wurde bei der Zahl des Statutspersonals in diesen Organen jedoch ein leichter Anstieg verzeichnet (um 2 % bzw. 830 Bedienstete), wobei es sich größtenteils um Vertragsbedienstete handelte, die keine im Stellenplan vorgesehenen Planstellen innehatten.

21 Seit 2019 nutzen die Organe vermehrt die in ihren Haushalten verfügbaren Stellen. Die Zahl der unbesetzten Stellen ist zwischen Januar 2019 und Januar 2023 von 5,2 % auf 4,6 % gesunken. Aufgrund laufender Einstellungsverfahren war die tatsächliche Quote an unbesetzten Stellen geringer. Das Parlament war das einzige geprüfte Organ, bei dem die Quote an unbesetzten Stellen noch immer wesentlich über 5 % lag. Darüber hinaus unterliegen die Haushalte der Organe einer standardmäßigen Verringerung ihrer Personalausgaben, weshalb sie nicht immer über die erforderlichen Mittel verfügen, um all ihre im Stellenplan vorgesehenen Planstellen abzudecken. Außer der Neubesetzung der Stellen scheidender Bediensteter gibt es bei den Organen nur wenige andere freie Stellen, für die sie Beamte oder Bedienstete auf Zeit einstellen können.

22 Aufgrund der Zunahme der von den EU-Organen zu erfüllenden Aufgaben, die jedoch nicht mit einer Aufstockung der Stellenzahl einherging, mussten die Organe Personal umverteilen. Die einzelnen Direktionen bewerteten ihren Stellenbedarf abhängig von ihren Aufgaben und Prioritäten und meldeten diesen Bedarf den Personalabteilungen ihrer Organe, die dann den Dienststellen mit erhöhter Arbeitsbelastung freie Stellen zuwies.

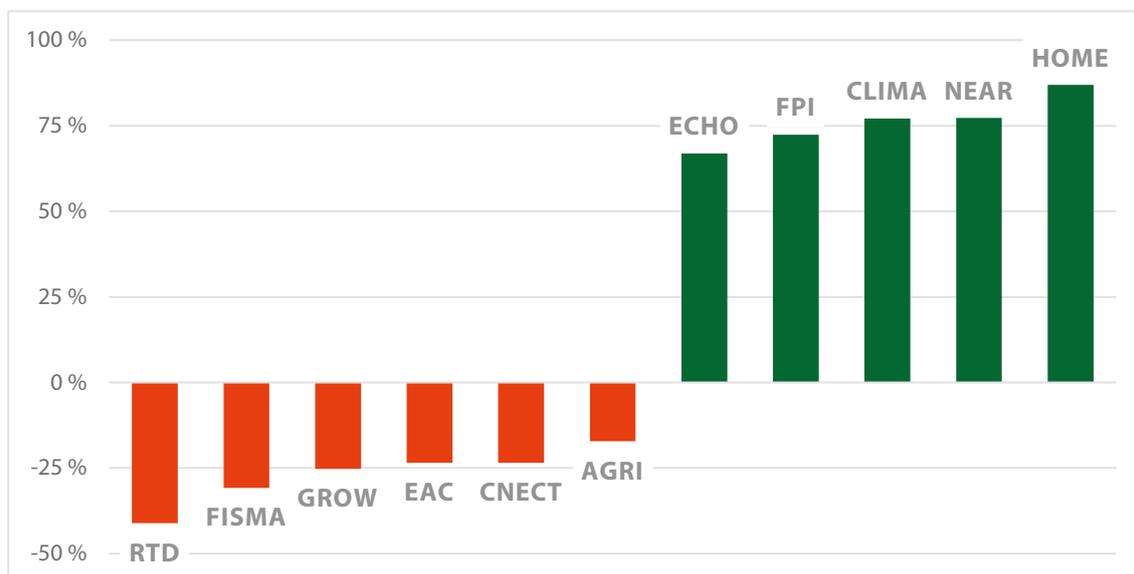
23 Das Parlament erhöhte den Personalbestand der beiden Generaldirektionen (GD), die für die EU-Politik zuständig sind. Zwischen 2019 und 2023 stieg die Zahl der Beamten und Bediensteten auf Zeit in der GD EXPO (Externe Politikbereiche der Union) um 7,5 % und in der GD IPOL (Interne Politikbereiche der Union) um 4,4 %. Auch die für Cybersicherheit zuständigen Generaldirektionen wurden personell verstärkt.

24 Im Rat stieg die Zahl der Beamten und Bediensteten auf Zeit des Juristischen Dienstes und der Generaldirektion Allgemeine und Institutionelle Politik, die beide eine starke Rolle bei der Erstellung und Koordinierung politischer Dossiers spielen, zwischen 2019 und 2023 um 12,8 % bzw. 18,3 %. Aufgrund der verstärkten Schwerpunktlegung auf Digitalisierung als Teil der neuen Arbeitsformen, die nach der COVID-19-Pandemie eingeführt wurden⁵, und der Notwendigkeit, Probleme bei der Cybersicherheit anzugehen, stieg auch die Zahl der Beamten und Bediensteten auf Zeit in der GD Digitale Dienste um 15,5 % an.

25 Die Kommission hatte bereits 2013 in größerem Umfang damit begonnen, Personal zwischen Generaldirektionen im Rahmen des im selben Jahr zugesagten Stellenabbaus umzuverteilen. Bis 2020 verwendete sie ein "Besteuerungssystem", bei dem die Generaldirektionen eine bestimmte Anzahl von Stellen in eine Reserve zurückgeben mussten, je nachdem, welchem Prioritäten-Cluster sie angehörten (dies richtete sich nach den politischen Prioritäten des Organs). Dieses System trug zu erheblichen Veränderungen des Personalbestands einiger Generaldirektionen bei. **Abbildung 5** sind die politischen Generaldirektionen zu entnehmen, die zwischen 2013 und 2023 die größten Veränderungen ihres Personalbestands verzeichneten.

⁵ [Sonderbericht 18/2022](#): "Die EU-Organen und COVID-19: Schnelle Reaktion, aber es bleibt noch viel zu tun, um die krisenbedingte Innovation und Flexibilität bestmöglich zu nutzen".

Abbildung 5 – Der Personalbestand der politischen Generaldirektionen der Kommission veränderte sich zwischen 2013 und 2023 im Einklang mit den Prioritäten



Quelle: Europäischer Rechnungshof auf der Grundlage der Personallisten der Kommission.

26 Die Generaldirektionen mit dem größten Personalzuwachs arbeiten entweder im Bereich der Prioritäten der letzten beiden Kommissionen (2014–2019 und 2019–2024): Migration (GD HOME), Klimawandel und Grüner Deal (GD CLIMA), oder es handelt sich um Generaldirektionen, die sich mit der gegenwärtigen geopolitischen Situation befassen (GD NEAR – Nachbarschaft und Erweiterung, GD ECHO – Humanitäre Hilfe und GD FPI – Außenpolitische Instrumente). Der Personalbestand der GD FISMA (Finanzstabilität, Finanzdienstleistungen und Kapitalmarktunion) wurde in den vergangenen 10 Jahren insgesamt erheblich verringert. Zwischen 2013 und 2019 hatte die GD 40 % ihres Personalbestands verloren; seit 2019 hat dieser jedoch wieder um 17,7 % zugenommen, was zum Teil daran liegt, dass die Generaldirektion an der Verwaltung der Sanktionen gegen Russland beteiligt ist. Dies zeigt, dass die Kommission versucht, den Personalbestand an ihren aktuellen Bedarf anzupassen.

Die Organe legen den Schwerpunkt verstärkt auf Fähigkeiten und Kompetenzen, um die erhöhte Arbeitsbelastung zu bewältigen

27 Das System der internen Neuzuweisung von freien Stellen stößt an seine Grenzen, wenn die Quote an unbesetzten Stellen niedrig ist. Alle geprüften Organe verfügen über Regelungen zur internen Mobilität, entweder auf freiwilliger Basis (Bedienstete bewerben sich auf interne freie Stellen) oder verpflichtend (allgemeine Personalrotation). Zusammen mit der Neuzuweisung freier Stellen kann dies den Dienststellen dabei helfen, erhöhte Arbeitsbelastung zu bewältigen, indem die

Bediensteten ermutigt werden, dorthin zu wechseln, wo die Ressourcen am dringendsten benötigt werden.

28 In Zeiten besonders hoher Arbeitsbelastung kann auch die vorübergehende Mobilität von Bediensteten hilfreich sein. Damit wird jedoch nicht das systemische Problem gelöst, mit geringeren Ressourcen eine erhöhte Arbeitsbelastung zu bewältigen – in Umfragen unter Bediensteten wurde eine Verschlechterung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben festgestellt, und in manchen Dienststellen sind unbezahlte Überstunden zur Normalität geworden. Die Art und Weise, wie Arbeitsmuster registriert werden und wie Gleitzeit in den meisten Organen umgesetzt wird, führt dazu, dass Bedienstete Überstunden nicht immer formell erfassen müssen, wenn sie keinen Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich haben. Alle Bediensteten der Kommission müssen ihre Arbeitszeiten jedoch erfassen. Die Aufzeichnungen der Kommission zeigen, dass zwischen 2019 und 2023 das Gesamtvolumen der jährlich nicht abgegoltenen Überstunden im Durchschnitt einem Äquivalent von rund 740 Vollzeitbediensteten (2,75 % ihres Personalbestands) entsprach.

29 Die zunehmende Arbeitsbelastung hat dazu geführt, dass die Organe ihren Ansatz hinsichtlich der Feststellung ihres Personalbedarfs geändert haben, indem sie einen stärkeren Schwerpunkt auf die benötigten Fähigkeiten und Kompetenzen legten. Diese Veränderung steht im Einklang mit den bewährten Verfahren, die von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)⁶ empfohlen werden, nämlich dass eine gute Personalplanung eine solide Bestandsaufnahme des aktuellen Personalbestands hinsichtlich Anzahl, Fähigkeiten und Leistungen, die Feststellung von Lücken im Personalbestand, einschließlich Lücken in Profilen, bei denen ein Mangel besteht, und solchen, bei denen ein Überangebot besteht, erfordere.

30 Im Jahr 2022 startete das Parlament ein Projekt zur Ermittlung der kurz- und langfristig von ihm benötigten Kompetenzen, einschließlich einer Überprüfung bestehender Stellenprofile. Diese Überprüfung ist zwar noch nicht abgeschlossen, der Lern- und Entwicklungsplan 2023 enthält jedoch bereits Schulungsanfragen von Generaldirektionen im Hinblick auf Kenntnisse, die sie benötigen, und solche, die sie ausbauen möchten.

⁶ "OECD Public Employment and Management 2021. The Future of the Public Service."

31 Im zweiten Halbjahr 2023 legte der Rat sein jährliches Neuzuweisungsverfahren mit seiner jährlichen Bewertung des Schulungsbedarfs zusammen, um jährliche Managementpläne für jede Generaldirektion zu erstellen. In diesen Plänen geben die Manager die Kenntnisse an, die für die Erfüllung ihrer Ziele benötigt werden, und wie diese Kenntnisse mit dem vorhandenen Personal erworben oder ausgebaut werden können. Erst wenn alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft wurden, können zusätzliche Stellen beantragt werden. Dieses Verfahren soll jährlich wiederholt werden. Darüber hinaus legt das Organ den Schwerpunkt seiner Schulungsstrategie auf die Verbesserung der digitalen Kompetenzen seiner Bediensteten.

32 Im Jahr 2023 nahm auch die Kommission eine erste Analyse der benötigten Fertigkeiten vor und beauftragte Manager, die aktuell in ihren Generaldirektionen vorhandenen Kenntnisse und die benötigten neuen Fertigkeiten, einschließlich solcher in Verbindung mit künstlicher Intelligenz (KI), zu ermitteln und festzustellen, inwiefern KI-Kenntnisse für individuelle Arbeitsplätze nützlich sein können. Dies diene als Grundlage für eine detailliertere Bestandsaufnahme der Fertigkeiten, die 2024 in allen Organen vorgenommen und in Zukunft wiederholt werden soll.

33 Die geprüften Organe haben ferner damit begonnen, sich ausführlicher mit den möglichen Auswirkungen von KI auf die Arbeit zu beschäftigen. Zwar befindet man sich hier noch in einem Anfangsstadium, aber es wird allgemein erwartet, dass die Effizienz des Personals durch KI verbessert werden kann, wodurch die Risiken, die sich durch Personalmangel ergeben (und die in den Risikobewertungen der Organe als kritisch eingestuft werden), teilweise gemindert werden könnten. Das Hauptaugenmerk liegt deshalb auf der Ermittlung potenzieller Einsatzbereiche von KI in der alltäglichen Arbeit sowie einer angemessenen Schulung des Personals.

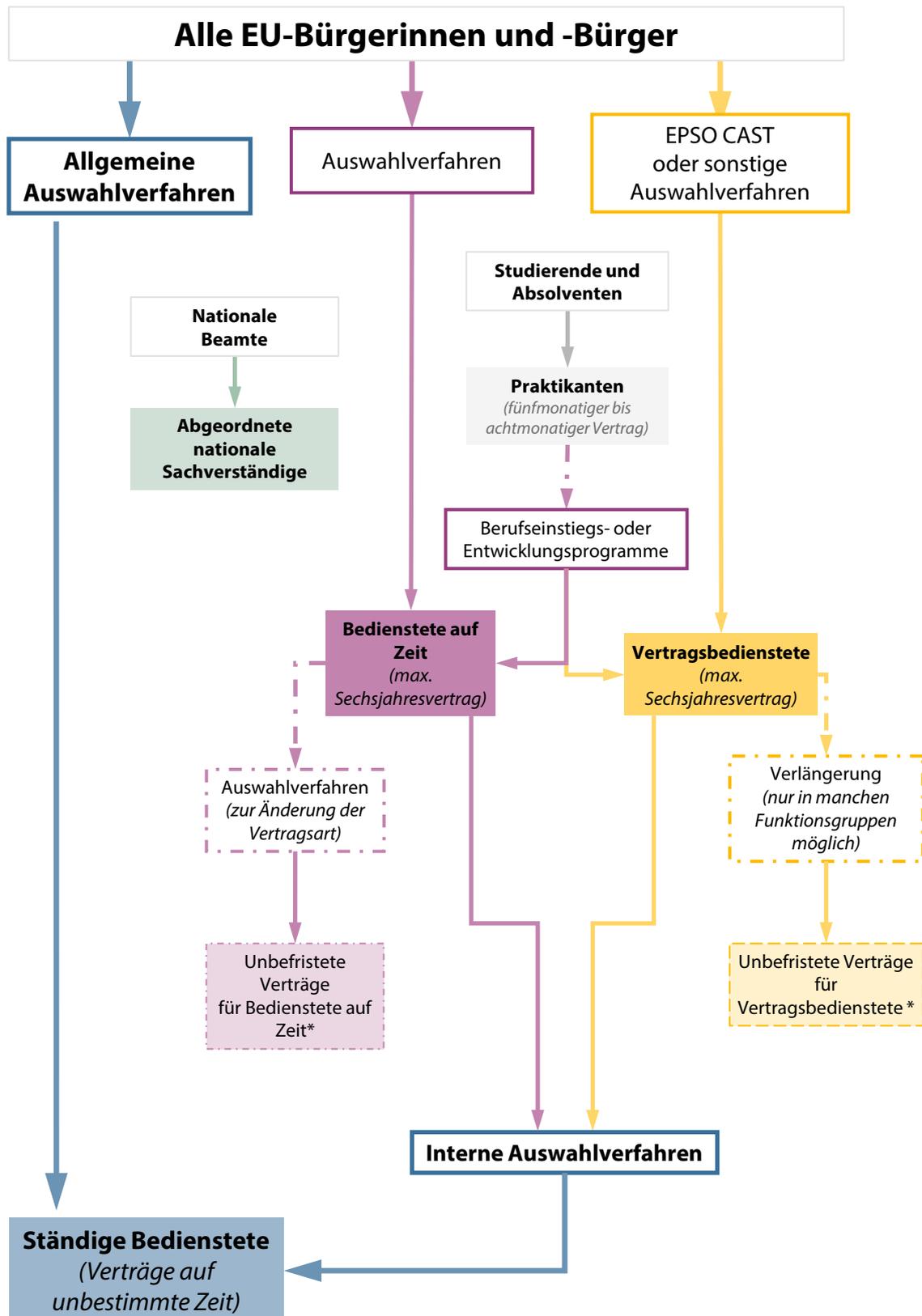
Erheblicher Anstieg bei der Einstellung von Bediensteten auf Zeit über alternative Einstellungs Kanäle

Die Schwierigkeiten des EPSO führten zur Einstellung von mehr Bediensteten auf Zeit

34 Wie in *Abbildung 6* dargestellt, gibt es verschiedene Wege, in den öffentlichen Dienst der EU einzutreten, die Mehrheit der Bediensteten wird aber traditionell im Rahmen allgemeiner externer Auswahlverfahren eingestellt, die vom Europäischen Amt für Personalauswahl (EPSO) organisiert werden. Seltener werden seit 2004 auch Bedienstete im Rahmen von allgemeinen Auswahlverfahren eingestellt, die von einzelnen Organen organisiert werden. Bedienstete, die im Rahmen allgemeiner Auswahlverfahren eingestellt werden, werden als Beamte ernannt. Bis in die 2000er-Jahre bestand der öffentliche Dienst der EU größtenteils aus Beamten, dem Grundsatz folgend, dass eine unabhängige Verwaltung auf Bedienstete angewiesen ist, deren Arbeitsplatz stabil ist und die gegen ungerechtfertigte Entlassungen geschützt sind⁷.

⁷ OECD, *The principles of public administration*, November 2023.

Abbildung 6 – Viele Wege führen zu einer Laufbahn bei der EU



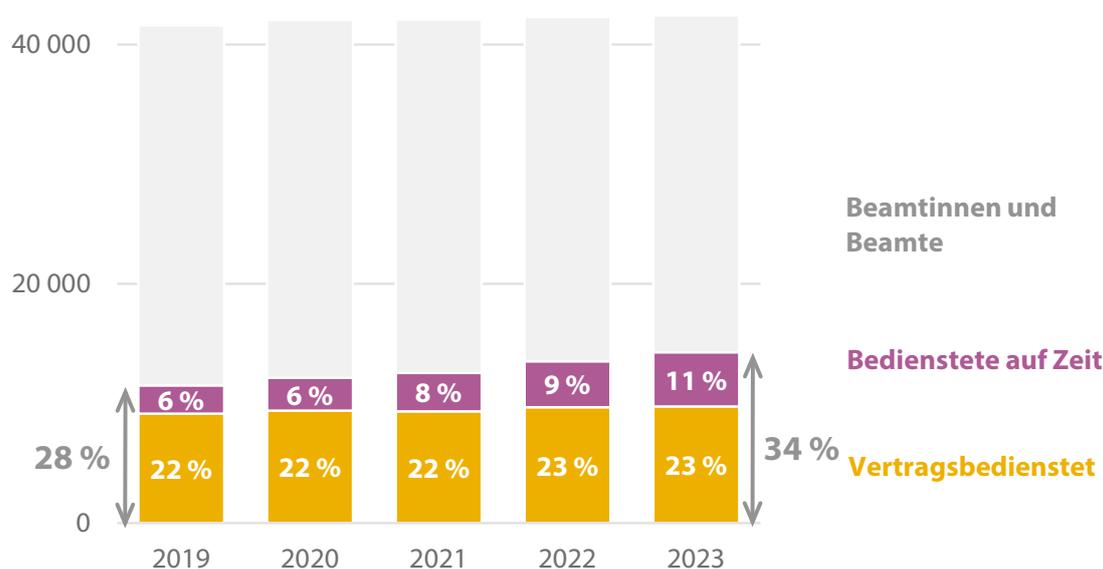
Hinweis: CAST steht für *Contract Agents Selection Tool* (Auswahlverfahren für Vertragsbedienstete).

* Einzelheiten siehe [Anhang I](#).

Quelle: Europäischer Rechnungshof.

35 Die Zahl der Bediensteten mit befristeten Verträgen (Vertragsbedienstete und Bedienstete auf Zeit) hat in den letzten Jahren zugenommen (siehe [Abbildung 7](#)). Eine Minderheit dieser Bediensteten erhält einen unbefristeten Vertrag, je nach den Eigenschaften ihrer Stelle und ihrer Funktionsgruppe (Vertragsbedienstete, siehe [Anhang I](#)) oder der Verfügbarkeit solcher Verträge (Bedienstete auf Zeit, die für Stellen eingestellt werden, die Bediensteten auf Zeit vorbehalten sind, siehe [Anhang I](#)).

Abbildung 7 – Der Anteil der Bediensteten mit befristeten Verträgen ist zwischen 2019 und 2023 gestiegen



Quelle: Europäischer Rechnungshof auf der Grundlage der Personallisten der geprüften Organe.

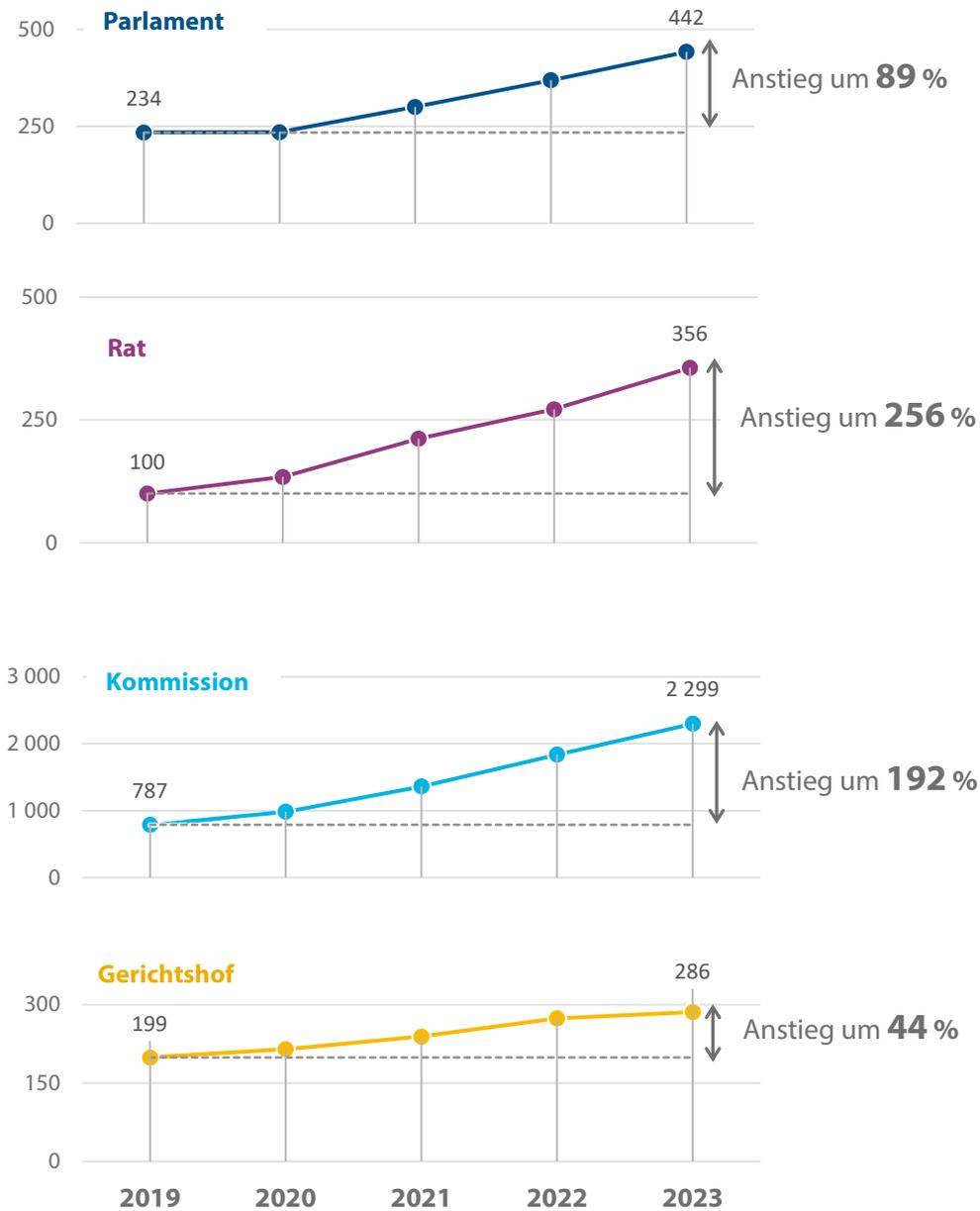
36 Bis vor Kurzem erfolgte die Einstellung hauptsächlich über EPSO-Auswahlverfahren, dann jedoch sah sich das EPSO einer Reihe von Problemen ausgesetzt. Die Durchführung von Präsenztests wurde durch die COVID-19-Pandemie erheblich beeinträchtigt, und der daraus resultierende Rückstand hielt bis 2022 an. Das EPSO setzte dann einige Auswahlverfahren aus und schloss die Entwicklung eines neuen Modells für Auswahlverfahren ab⁸; die Einführung dieses neuen Modells wurde von IT-Problemen begleitet. Infolgedessen wurden zwischen 2019 und 2023 im Vergleich zu den fünf vorangegangenen Jahren weniger Auswahlverfahren eröffnet (Rückgang um 35 %) und abgeschlossen (Rückgang um 38 %). Dadurch verringerte sich die Zahl der für Einstellungen verfügbaren Kandidaten.

⁸ Sonderbericht 23/2020.

37 Die Organe reagierten in Ermangelung einer dauerhaften Lösung, indem sie mehr Bedienstete auf Zeit für Stellen einstellten, die eigentlich für Beamte vorgesehen waren. Die Profile, für die Auswahlverfahren durchgeführt wurden, entsprechen den Stellen, die üblicherweise im Rahmen von EPSO-Auswahlverfahren besetzt werden (IT-Mitarbeiter, Linguisten, Generalisten der Funktionsgruppe Administration, Sicherheitspersonal usw.). Beispielsweise betrafen alle vom Rat zwischen 2019 und 2023 durchgeführten Auswahlverfahren für Bedienstete auf Zeit Profile, für die in den vorangegangenen vier oder fünf Jahren kein Auswahlverfahren durchgeführt wurde oder für die die entsprechenden EPSO-Listen entweder mehr als zwei Jahre alt oder zum Zeitpunkt der Einstellung nicht verfügbar waren. Das EPSO gab im Februar 2022 eine Reihe von IT-Auswahlverfahren bekannt, die jedoch erst im Frühjahr 2024 abgeschlossen wurden. Zwischen 2020 und 2023 besetzten die geprüften Organe diese Profile mit Bediensteten auf Zeit.

38 Je nach Organ und Jahr machten Bedienstete auf Zeit im Zeitraum 2019–2020 zwischen 30 % und 59 % der externen Einstellungen für Dauerplanstellen aus. Im Zeitraum 2021–2022 stiegen diese Werte auf 61 % bis 77 % an, bevor sie 2023 wieder (auf zwischen 48 % und 63 %) sanken. Infolgedessen ist die Zahl der Bediensteten auf Zeit, mit denen die Organe Dauerplanstellen besetzen, erheblich gestiegen, wie aus [Abbildung 8](#) hervorgeht.

Abbildung 8 – Die Zahl der Bediensteten auf Zeit in Dauerplanstellen ist seit 2019 erheblich gestiegen



Quelle: Europäischer Rechnungshof auf der Grundlage der Personallisten der geprüften Organe.

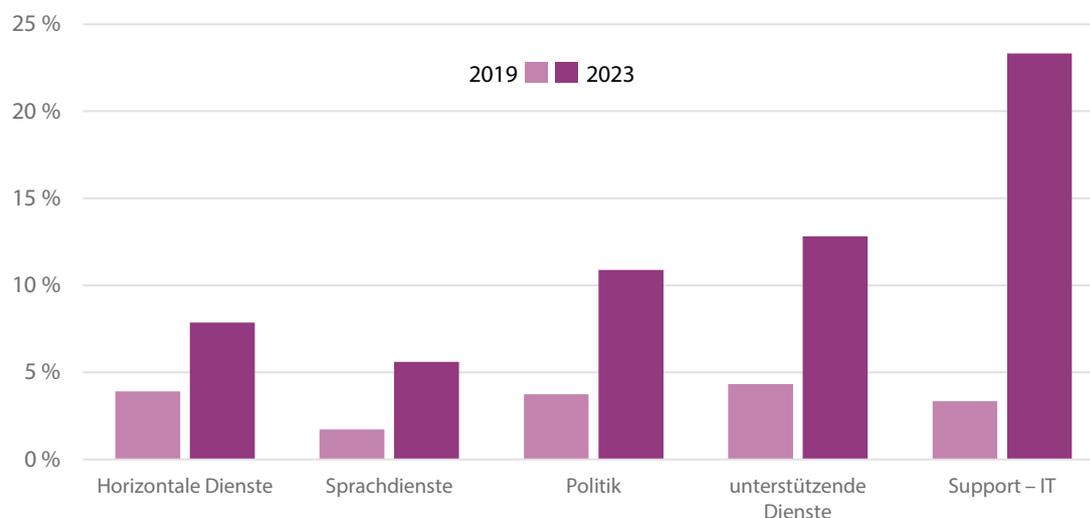
39 Die Einstellung von Bediensteten auf Zeit geht in der Regel schneller vonstatten als die von Beamten, da die Auswahlverfahren keinem zwischen den Organen vereinbarten Zeitplan folgen müssen und je nach Bedarf durchgeführt werden können.⁹ Darüber hinaus können die Organe den Inhalt des Auswahlverfahrens leichter an ihren Bedarf und an die Besoldungsgruppe anpassen, in der sie einstellen möchten, da das Statut hinsichtlich der Besoldungsgruppen für die Einstellung von Bediensteten auf Zeit keine Einschränkungen enthält. Abhängig von ihren internen Regeln zur Einstufung in eine Besoldungsgruppe können die Organe daher die Besoldungsgruppe an die Arbeitsmarktbedingungen anpassen, vorausgesetzt, sie verfügen über das erforderliche Budget. Das kann jedoch dazu führen, dass Beamte und Bedienstete auf Zeit für die gleiche Stelle in unterschiedlichen Besoldungsgruppen eingestellt werden.

40 Auch wenn die Einstellung von Bediensteten auf Zeit in Bezug auf die Flexibilität von Vorteil ist (leichtere Einstellung mit kürzeren Verträgen und leichterer Beendigung des Arbeitsverhältnisses), besteht ein erhebliches Risiko, dass erworbenes Wissen verloren geht. Dies kann der Fall sein, wenn Bedienstete auf Zeit vor Auslaufen ihres Vertrags aus der Stelle ausscheiden oder diejenigen, die eigentlich bleiben möchten, ausscheiden müssen, weil sie kein Auswahlverfahren für die Beamtenlaufbahn absolvieren konnten. Das Risiko des Wissensverlusts ist umso größer, je höher der Anteil von Bediensteten auf Zeit in einer Dienststelle ist.

41 Der Hof hat eine Übersicht darüber erstellt, wo in den geprüften Organen Bedienstete auf Zeit beschäftigt werden, wobei die Generaldirektionen in fünf Bereiche unterteilt wurden: horizontale Dienste (juristischer Dienst, Generalsekretariat), Sprachdienste, unterstützende Dienste (Personal, Finanzen, Gebäude), IT und Politik. In den IT-Direktionen war ein besonders hoher Anstieg der Zahl der Bediensteten auf Zeit zu verzeichnen (siehe [Abbildung 9](#)).

⁹ Sonderbericht 23/2020.

Abbildung 9 – Der Anteil der Dauerplanstellen, die mit Bediensteten auf Zeit besetzt sind, ist seit 2019 in allen Generaldirektionen gestiegen



Quelle: Europäischer Rechnungshof auf der Grundlage der Personallisten der geprüften Organe.

42 In einigen der politischen Generaldirektionen der Kommission wie der GD COMP (Wettbewerb), GD ECFIN (Wirtschaft und Finanzen), GD HOME und GD JUST (Justiz und Verbraucher) wurden mehr als 15 % der Dauerplanstellen von Bediensteten auf Zeit besetzt, wobei die GD COMP 2023 mit 20 % den höchsten Anteil verzeichnete. Neu geschaffene Dienststellen wie die GD DEFIS (Verteidigungsindustrie und Weltraum) und HERA (Europäische Behörde für die Krisenvorsorge und -reaktion bei gesundheitlichen Notlagen) haben einen hohen Anteil ihrer Dauerplanstellen mit Bediensteten auf Zeit besetzt (zwischen 18 % und 40 %), was auf den dringenden Bedarf an Personal nach ihrer Gründung zurückzuführen ist. Der steigende Anteil von Bediensteten auf Zeit in Dauerplanstellen in den Generaldirektionen, die mit der Umsetzung wichtiger Politikbereiche (wie Wettbewerb oder Migration) betraut sind, kann die Betriebskontinuität gefährden und zum Verlust von institutionellem Wissen führen, wie der Hof im Jahr 2023 im Rahmen der Bewertung des Schuldenmanagements bei der Kommission berichtete¹⁰.

¹⁰ Sonderbericht 16/2023.

43 Um dieses Risiko zu mindern, können die Organe interne Auswahlverfahren durchführen, an denen auch Bedienstete auf Zeit teilnehmen können. Die Bediensteten auf Zeit, die diese Auswahlverfahren erfolgreich absolvieren, können danach als Beamte eingestellt werden. Die Organisation solcher Auswahlverfahren ist jedoch zeit- und ressourcenaufwendig. Zwischen 2019 und 2023 haben zwar alle geprüften Organe solche Auswahlverfahren organisiert, aber nur die Kommission und das Parlament sind in der Lage, sie regelmäßig durchzuführen.

Die Organe griffen auf spezifische Einstellungs Kanäle zurück, um akute Probleme wie den alternden Personalbestand und den dringenden Bedarf an Fachwissen anzugehen

44 Die Organe haben darüber hinaus spezifische Einstellungs Kanäle eingerichtet, um auf bestimmte Probleme wie ihren alternden Personalbestand zu reagieren oder um schnell auf Fachwissen zurückgreifen zu können, das intern nicht verfügbar ist.

45 Der Personalbestand der Organe altert. Der Altersdurchschnitt der Bediensteten des Parlaments ist im Zeitraum 2013–2022 von 46 auf 49 Jahre gestiegen; bei der Kommission stieg er von 44 im Jahr 2013 auf 47 im Jahr 2023. Den Organen fällt es seit einiger Zeit schwer, jüngere Kandidaten anzuziehen. Bereits 2012¹¹ lag das Durchschnittsalter des Personals bei der Einstellung bei 35 Jahren. Das Durchschnittsalter hat im Laufe der Zeit zugenommen: Zwischen 2019 und 2023 lag es bei den Neueinstellungen der geprüften Organe zwischen 37 und 40 Jahren. Insbesondere in den Einstiegs-Besoldungsgruppen ist das Durchschnittsalter der neu eingestellten Bediensteten höher als zu erwarten wäre, da für diese Besoldungsgruppen weniger als fünf Jahre oder gar keine Berufserfahrung erforderlich ist (siehe [Anhang II](#)): Beim Rat und bei der Kommission sind nur rund 30 % der neu eingestellten AD5-Bediensteten jünger als 30 Jahre, obwohl für diese Besoldungsgruppe keine Berufserfahrung und ein dreijähriges abgeschlossenes Hochschulstudium erforderlich ist.

46 Um dem Problem des alternden Personalbestands ohne Diskriminierung aufgrund des Alters entgegenzuwirken, haben der Rat und die Kommission Einstellungsprogramme für Berufseinsteiger (mit weniger als drei Jahren Berufserfahrung) ins Leben gerufen. Die Programme der Organe sind auf ihren jeweiligen Bedarf zugeschnitten, haben aber einige Gemeinsamkeiten: Zugelassene Teilnehmer entstammen hauptsächlich den Praktikantenpools der Organe (wobei auch

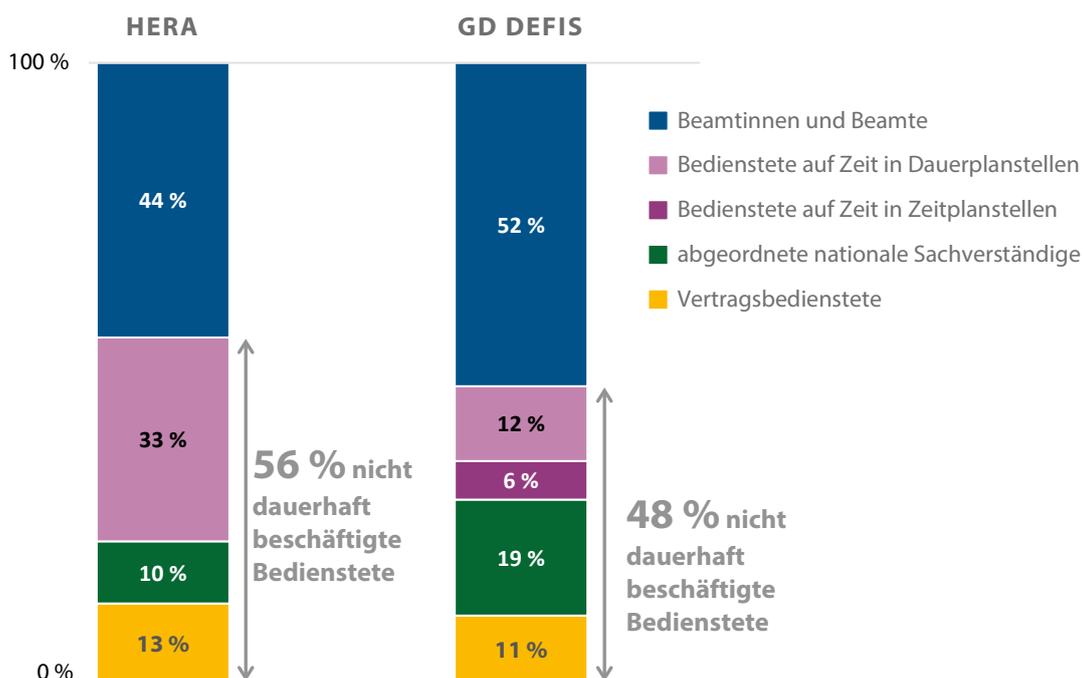
¹¹ Bericht der Kommission an den Rat über die Versorgungsordnung der Beamten und sonstigen Bediensteten der Europäischen Union, [COM\(2012\) 37 final](#), 7.2.2012.

Statutspersonal teilnehmen kann, wenn es die Anforderungen an die Berufserfahrung erfüllt), und erfolgreichen Bewerbern wird ein befristeter AD5-Vertrag angeboten.

47 Mit diesen Initiativen allein kann das demografische Profil der Neueinstellungen nicht verändert werden, da sie nur für eine geringe Anzahl an Stellen gelten. Dennoch sind sie ein Weg, ausgewählten guten Praktikantinnen und Praktikanten direkt nach ihrem Praktikum eine Beschäftigungsmöglichkeit in den Organen zu bieten. Dies geht schneller als ein allgemeines Auswahlverfahren und stellt eine Möglichkeit dar, interessierte und motivierte jüngere Bedienstete zu halten.

48 Die Zuweisung zusätzlicher Zuständigkeiten an Generaldirektionen kann Auswirkungen auf den Personalbedarf haben (siehe Ziffer 42). Bei der Kommission wurde 2021 die GD DEFIS gegründet, die einige der Aufgaben der GD GROW (Binnenmarkt, Industrie, Unternehmertum und KMU) übernommen hat, deren Rolle aber infolge von Russlands Angriffskrieg gegen die Ukraine an Bedeutung gewonnen hat. HERA wurde 2022 als Reaktion auf die COVID-19-Krise eingerichtet. Neben der Einstellung von Bediensteten auf Zeit, um die Stellen in diesen Generaldirektionen zügig zu besetzen, griff die Kommission auf von nationalen Verwaltungen abgeordnetes Personal zurück (abgeordnete nationale Sachverständige, ANS), siehe [Abbildung 10](#).

Abbildung 10 – Zügige Stellenbesetzung in den neuen Generaldirektionen: Beispiel der HERA und der GD DEFIS



Quelle: Europäischer Rechnungshof auf der Grundlage der Personalliste der Kommission zum 1.1.2023.

49 Abgeordnete nationale Sachverständige werden auch in Generaldirektionen eingesetzt, bei denen ein Bedarf an enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten in sensiblen Bereichen wie Migration (GD HOME: 10 % des Personals) oder Finanzdienstleistungen, Steuern und Zoll (GD FISMA: 11 % und GD TAXUD: 12 %) besteht. Die Beschäftigung von ANS erlaubt es den Organen und insbesondere der Kommission, die Zusammenarbeit mit den nationalen Verwaltungen zu fördern und gleichzeitig kurzfristige Lücken in Bezug auf das Fachwissen zu schließen, unter der Voraussetzung, dass geeignete Verfahren angewendet werden, um den Wissenstransfer innerhalb des Organs sicherzustellen, wenn die ANS wieder ausscheiden. Allerdings kann ein hoher Anteil von ANS zu einer Gefährdung der Betriebskontinuität führen.

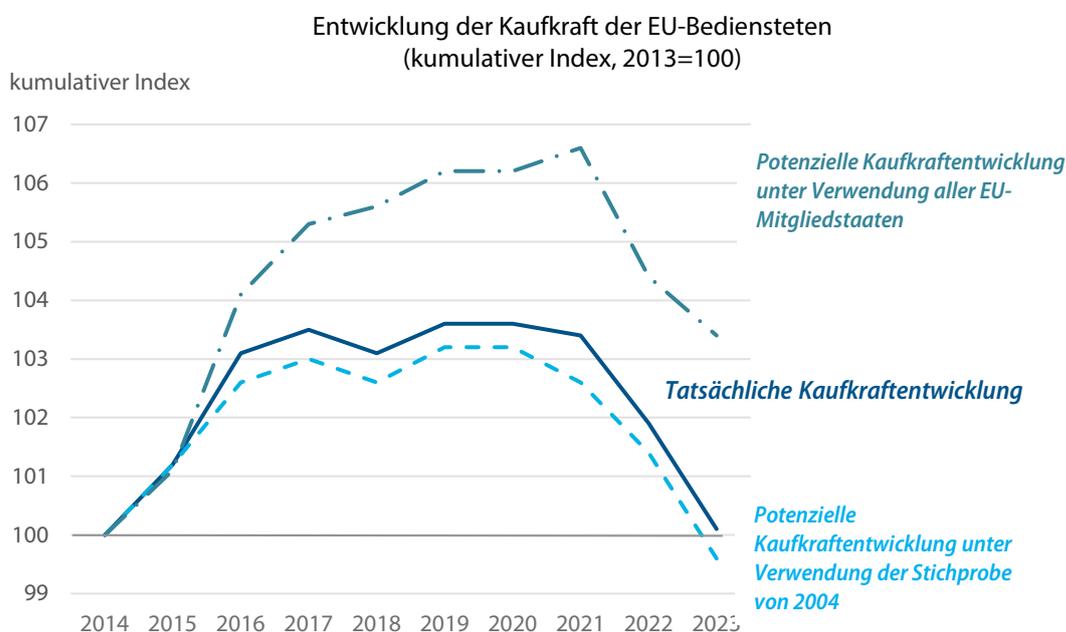
Den EU-Organen fällt es schwer, ausgewählte Profile und Staatsangehörigkeiten anzuziehen

Durch die Methode zur Anpassung der Dienstbezüge wurden höhere EU-Ausgaben begrenzt, die Kaufkraft des Personals wurde jedoch verringert

50 Dienstbezüge und die Garantie, dass sich die Kaufkraft des Personals im Einklang mit der nationaler Beamter entwickelt, sind wichtige Aspekte der von den Organen gebotenen arbeitsbezogenen Leistungen. Sie gehören zu den Faktoren, die die Fähigkeit der Organe beeinflussen, Kandidaten aus allen Mitgliedstaaten und für alle Stellenprofile anzuziehen und zu halten. Das Bruttogehalt des Statutspersonals wird durch seine Funktionsgruppe (siehe [Anhang I](#)), seine Besoldungsgruppe und Dienstaltersstufe bestimmt und wird jährlich angepasst, um Änderungen der Kaufkraft von Beamten in einer festgelegten Stichprobe von Mitgliedstaaten zu berücksichtigen (siehe [Anhang III](#)). Die Zusammenstellung dieser Stichprobe hat sich seit 2004 entwickelt. Die derzeitige Stichprobe umfasst 10 Mitgliedstaaten, die zusammen mehr als 75 % des Bruttoinlandsprodukts (BIP) der EU ausmachen.

51 Im [Bericht](#) der Kommission aus dem Jahr 2022 über die Anpassung der Dienstbezüge wird zum Vergleich aufgeführt, wie die Anpassungen ausgesehen hätten, wäre die Stichprobe von vor 2004 beibehalten worden, sowie eine Berechnung der Zahlen, wenn alle Mitgliedstaaten für die Definition des spezifischen Indikators verwendet würden. Die Ergebnisse dieser Berechnung, erweitert um das Jahr 2023, sind in [Abbildung 11](#) dargestellt.

Abbildung 11 – Die Entwicklung der Kaufkraft des Personals zwischen 2014 und 2023 wurde von der Auswahl der als Grundlage für die Anpassungen verwendeten Stichprobe beeinflusst



Quelle: Europäischer Rechnungshof auf der Grundlage von Eurostat-Daten.

52 Wäre die Stichprobe von 2004 beibehalten worden, hätte das EU-Personal im Zeitraum 2014–2023 0,4 % seiner Kaufkraft verloren. Wären dagegen alle Mitgliedstaaten als Referenz herangezogen worden, hätte dies einen Anstieg um 3,4 % bedeutet. Die Stichprobe von 2014, die seither verwendet wird, ergab zwischen 2013 und 2023 einen geringfügigen Anstieg um 0,1 %.

53 Der Grund für diese Unterschiede ist die Entwicklung der Kaufkraft der nationalen Beamten in den seit 2004 beigetretenen Mitgliedstaaten. Mit Ausnahme von Polen sind diese Länder nicht in der Stichprobe vertreten. Die Kaufkraft in diesen Mitgliedstaaten nahm zwischen 2013 und 2023 um 24 % zu, während in den vor 2004 beigetretenen Mitgliedstaaten kaum Veränderungen (2 % in diesem Zeitraum) verzeichnet wurden.

54 Mit der Stichprobe von 2014 wurde sichergestellt, dass die Anpassungen der Dienstbezüge geringer ausfielen, als wenn alle Mitgliedstaaten berücksichtigt worden wären. In absoluten Zahlen werden die EU-Dienstbezüge dadurch nicht unattraktiv – sie sind vergleichbar mit den von anderen internationalen Organisationen gebotenen Gehältern –, im Laufe der Zeit nimmt jedoch ihre relative Attraktivität ab. Darüber hinaus führten einige zwischen 2010 und 2013 getroffene Entscheidungen

(wie die Vornahme von Anpassungen, die unter den berechneten Werten lagen, oder die Nichtanwendung der Methode in den Jahren 2013 und 2014) zu einer dauerhaften Lücke von 4,5 % in der Entwicklung der Kaufkraft des EU-Personals im Vergleich zu nationalen Beamten (siehe [Anhang III](#)).

55 Die Methode zur Berechnung der Anpassung der Dienstbezüge enthält auch Klauseln, die den EU-Haushalt im Falle einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage schützen sollen. Die Anpassung der Dienstbezüge 2020 wurde aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Krise auf das BIP der EU teilweise auf 2022 verschoben. Laut Schätzungen der Kommission führte dies zu Einsparungen von 750 Millionen Euro für den MFR 2021–2027¹²; der Hof hält diese Berechnung für plausibel.

56 Die Methode ist nicht als Instrument angelegt, mit dem die Attraktivität der Dienstbezüge der EU gesteigert werden soll; ihre Anwendung (siehe Ziffer [54](#)) spiegelt nach Auffassung des Hofes jedoch die Veränderungen der Kaufkraft der nationalen Beamten korrekt wider. Sie enthält auch die notwendigen Schutzmechanismen, die eine Anpassung an veränderte wirtschaftliche Gegebenheiten ermöglichen.

Die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität von EU-Arbeitsplätzen ist nicht für alle Profile garantiert

57 Die Organe können die finanzielle Attraktivität der von ihnen angebotenen Arbeitsplätze beeinflussen, indem sie die Besoldungsgruppen der einzustellenden Bediensteten anpassen. Im Statut sind die Besoldungsgruppen für Beamte in allen Funktionsgruppen geregelt (siehe [Anhang II](#)): SC1 oder SC2, AST1 bis AST4 und AD5 bis AD8. Gegebenenfalls ist gemäß Statut die Einstellung in höheren Besoldungsgruppen in der AD-Funktionsgruppe möglich, und auch die Arbeitsmarktsituation kann berücksichtigt werden. Deshalb werden EPSO-Auswahlverfahren für Spezialistenprofile üblicherweise für höhere Besoldungsgruppen durchgeführt. Die 2022 ausgeschriebenen IT-Auswahlverfahren waren für die Besoldungsgruppen AST4 und AD7.

¹² Bericht über Daten zur Haushaltswirkung der für das Jahr 2022 vorgenommenen jährlichen Aktualisierung der Dienst- und Versorgungsbezüge der Beamten und sonstigen Bediensteten der Europäischen Union, [COM/2022/678 final](#).

58 Die Organe verfügen über mehr Flexibilität bei der Einstellung von Bediensteten auf Zeit, da es für diese keine Einschränkungen hinsichtlich der Besoldungsgruppen gibt, in der sie eingestellt werden können. Zwar gibt es Auswahlverfahren für Bedienstete auf Zeit für die Besoldungsgruppe AD5, häufig finden diese aber für ein höheres Niveau statt (von AD6 bis AD8 oder sogar AD9). Auswahlverfahren für AST-Bedienstete werden häufig für AST3 durchgeführt. Darüber hinaus können sich die Organe für ein Auswahlverfahren mit einer indikativen Spanne von Besoldungsgruppen (z. B. AD5 bis AD7) entscheiden, was es ihnen ermöglicht, befristete Verträge je nach Qualifikation und Erfahrung der eingestellten Bediensteten anzupassen, abhängig von ihren internen Regeln zur Einstufung in eine Besoldungsgruppe und den in der Ausschreibung festgelegten Bedingungen.

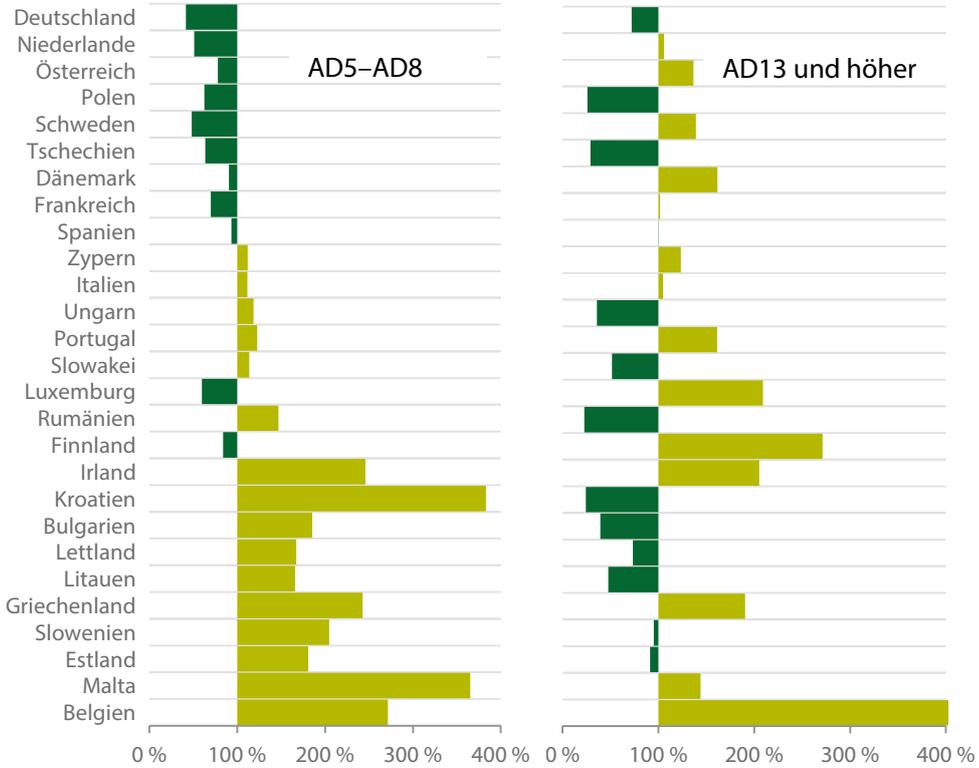
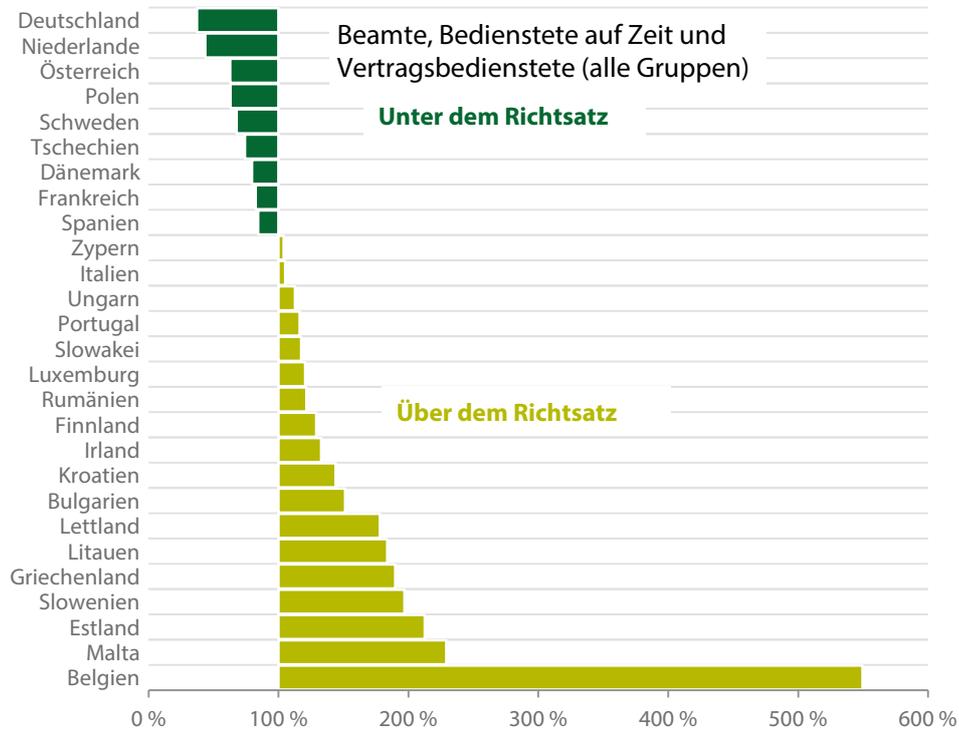
59 Die Einstellung bei den EU-Organen erfolgt auf Grundlage eines wettbewerblichen Auswahlverfahrens, in dessen Rahmen die Bewerber eine Reihe von Tests absolvieren; daraufhin wird eine Reserveliste erstellt, aus der die einstellenden Dienststellen die Personen auswählen können, die sie einstellen möchten. Die Zahl der Bewerber muss daher hoch genug sein, um sicherzustellen, dass eine wirkliche Auswahl erfolgreicher Kandidaten für die Einstellung zur Verfügung steht. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass nicht alle Bewerber zugelassen werden, schätzt der Hof, dass im Allgemeinen die Zahl der Kandidaten für eine bestimmte Stelle zwischen 9 und 12 liegen muss, um eine wirkliche Auswahl sicherzustellen.

60 Der Hof prüfte die von den Organen zwischen 2019 und 2023 organisierten Auswahlverfahren zusätzlich zu öffentlich verfügbaren Informationen zu den laufenden EPSO-Auswahlverfahren. Insgesamt hatten die Organe immer mehr Kandidaten als verfügbare Plätze auf der Reserveliste. Bei einigen sehr spezialisierten IT-Profilen lag das Verhältnis zwischen Bewerbern und erfolgreichen Kandidaten auf den Reservelisten jedoch zwischen vier und sechs. Trotz höherer angebotener Besoldungsgruppen mangelt es diesen Profilen an Attraktivität – dabei werden diese Profile immer wichtiger für die tägliche Arbeit der Organe (siehe Ziffern [23](#), [24](#) und [33](#)) und für die Politikgestaltung ([Paket zum Gesetz über digitale Dienste](#), [Cybersicherheitsgesetz](#)).

Der Personalbestand der EU-Organen bleibt bezüglich der Staatsangehörigkeit der Bediensteten unausgewogen

61 Von den EU-Organen wird erwartet, dass sie Personal auf möglichst breiter geografischer Grundlage aus den EU-Mitgliedstaaten einstellen, sie können jedoch keine Stellen für bestimmte Staatsangehörigkeiten reservieren. In einem [Bericht](#) von 2018 wies die Kommission darauf hin, dass im öffentlichen Dienst der EU geografische Unausgewogenheiten bestehen. Die Organe nutzen eine gemeinsame Vorlage für die Berichterstattung über die geografische Unausgewogenheit auf interinstitutioneller Ebene, jedoch verwendet jedes Organ seinen eigenen Richtsatz. Für seine Analyse aggregierte der Hof Daten des Parlaments, des Rates, der Kommission und des Gerichtshofs und verwendete den seit 2023 geltenden Richtsatz der Kommission (siehe [Anhang IV](#)). [Abbildung 12](#) zeigt den Anteil der EU-Bediensteten im Vergleich zu diesem Richtsatz für jede Staatsangehörigkeit.

Abbildung 12 – Geografische Unausgewogenheiten im öffentlichen Dienst der EU (2023)



Anteil der EU-Bediensteten im Vergleich zum Richtwert (100 %)

Hinweis: 100 % bedeutet, dass der Anteil der EU-Bediensteten einer bestimmten Staatsangehörigkeit dem Richtsatz entspricht.

Quelle: Europäischer Rechnungshof auf der Grundlage der Personallisten der geprüften Organe (Beamte, Bedienstete auf Zeit und Vertragsbedienstete).

62 Bei manchen Mitgliedstaaten (wie Deutschland, Polen und Tschechien) liegt der Anteil der Bediensteten für alle Besoldungs- und Funktionsgruppen unter dem Richtsatz. Bei anderen hängt die Situation von der Besoldungsgruppe ab (siehe [Anhang IV](#)). Bei den höchsten Besoldungsgruppen (AD13 und höher) ist die Situation für Staatsangehörige der Mitgliedstaaten, die seit 2004 beigetreten sind, besonders unausgewogen (siehe [Abbildung 12](#)). Die Ursache für diese Situation liegt teilweise an der Überarbeitung des Statuts von 2014, bei der der Zugang zu diesen Besoldungsgruppen – die nunmehr nur nach einem Auswahlverfahren oder für Bedienstete mit Management-Verantwortung und nicht durch Beförderungen zugänglich sind – begrenzt wurde, um die Höhe der Dienstbezüge und das Niveau der Zuständigkeiten besser aufeinander abzustimmen.

63 Seit 2018 haben die Organe verschiedene Maßnahmen zugunsten der Mitgliedstaaten, deren Anteil am Personal unter dem Richtsatz liegt, ergriffen. So warben Karriere- und Hochschulbotschafter an Universitäten in ganz Europa für Karrieren in der EU¹³, und die Organe nahmen an Jobmessen in den Mitgliedstaaten teil und nahmen Kontakt zu nationalen Behörden auf. Einige der Mitgliedstaaten mit einem geringeren Anteil am EU-Personal verfügen über eigenes Personal in ihren Ständigen Vertretungen in Brüssel oder in ihren eigenen Hauptstädten, das mit den EU-Organen zusammenarbeitet, um geografischen Unausgewogenheiten entgegenzuwirken. Alle Organe arbeiten bei diesem Thema mit nationalen Verwaltungen zusammen, jedoch hat nur die Kommission dies im Rahmen [gemeinsamer Aktionspläne](#) formalisiert.

64 Zusätzlich zu den Sensibilisierungsmaßnahmen verfeinern einige Organe auch ihre Einstellungsverfahren, beispielsweise indem sie die Dienststellen auffordern, zu den Vorstellungsgesprächen für eine Stelle mindestens einen Kandidaten aus einem schwächer vertretenen Mitgliedstaat einzuladen, um die Sichtbarkeit dieser Kandidaten zu erhöhen. Im ersten Halbjahr 2024 leitete das Parlament auf der Grundlage seiner eigenen Analyse zur geografischen Unausgewogenheit drei staatsangehörigkeitsspezifische Auswahlverfahren für niederländische, österreichische und luxemburgische Staatsangehörige ein, um Reservelisten erfolgreicher Kandidaten mit diesen Staatsangehörigkeiten erstellen zu können und dem Bewerberpool hinzuzufügen. Es ist das einzige Organ, das solche Auswahlverfahren nutzt, um geografische Unausgewogenheiten zu korrigieren.

¹³ [Sonderbericht 23/2020](#).

65 Die Ergebnisse dieser Maßnahmen zur Verbesserung der geografischen Ausgewogenheit unter den EU-Bediensteten liegen noch nicht vor. Im Mai 2024 reichten darüber hinaus zwei Mitgliedstaaten Klage gegen die staatsangehörigkeitsspezifischen Auswahlverfahren des Parlaments beim Gerichtshof ein.

Die Gründe für die mangelnde Attraktivität wurden bisher nicht umfassend analysiert

66 Die Organe verwenden nicht den gleichen Ansatz, um die Ursachen dafür zu ermitteln, warum sich Personen mit bestimmten Staatsangehörigkeiten nicht in ausreichendem Maße für EU-Stellen bewerben. In einem [Bericht von 2022](#) stellte die Kommission einen starken Zusammenhang zwischen der Bewerbung für Auswahlverfahren und den Nettoeinkünften und Beschäftigungsperspektiven in einem Mitgliedstaat sowie dem OECD-Index für ein besseres Leben fest (je besser das Leben in einem Mitgliedstaat ist, desto unwahrscheinlicher ist es, dass sich seine Staatsangehörigen bei EU-Auswahlverfahren bewerben). Bei den Befragungen der nationalen Verwaltungen wurde dem Hof häufig der Mangel an leicht zugänglichen Informationen über Laufbahnen und Einstellungsbedingungen als Grund genannt. Das Parlament gab eine Studie zur Attraktivität als Arbeitgeber für Personen unter 35 in sieben Mitgliedstaaten, die bei Neueinstellungen unterrepräsentiert sind, in Auftrag. Zwischen 45 % und 69 % der Befragten betrachteten das Parlament als attraktiven Arbeitgeber. Die Ergebnisse wurden verwendet, um die Marke des Parlaments als Arbeitgeber zu überprüfen und sein Karriere-Informationsmaterial zu aktualisieren.

67 Die Organe bieten Arbeitsbedingungen, die weitgehend den modernen Erwartungen einer qualifizierten im Ausland tätigen Belegschaft entsprechen: Teilzeit, Gleitzeit, Optionen für Telearbeit (einschließlich von außerhalb des Dienorts), Urlaub aus familiären Gründen und Familienzulagen. Außerdem haben sie Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Inklusion eingeführt. Allerdings werden diese Bedingungen nicht immer in den Stellenausschreibungen oder auf den von den Organen veröffentlichten Einstellungsseiten angegeben. Potenzielle Kandidaten sind sich daher nicht unbedingt über das Arbeitsumfeld im Klaren, was ihre Motivation mindern könnte, sich für eine Stelle zu bewerben, die einen Umzug ins Ausland erfordert.

68 Die Ablehnungsquote von Stellenangeboten ist bei allen Organen gering, wird jedoch nicht durchgängig gemessen. Je nach dem verwendeten Personal-IT-System oder dem jährlich bearbeiteten Einstellungsvolumen kann die Ablehnungsquote automatisch berechnet werden, jedoch nur im letzten Stadium des Verfahrens (wenn die Einstellung bereits in das System eingegeben wurde). Alternativ kann sie manuell für das gesamte Einstellungsverfahren ermittelt werden: Die gemeldeten Quoten schwankten je nach Zählweise zwischen 2 % und 15 %. Daher ist es nicht möglich, die Quoten zwischen den Organen zu vergleichen. Das bedeutet auch, dass die Organe keine vergleichende Untersuchung der Ablehnungen durchführen können, um mögliche Trends oder gemeinsame Faktoren zu ermitteln.

69 Die in Luxemburg ansässigen Organe haben in den vergangenen zehn Jahren von Schwierigkeiten bei der Personalfindung berichtet. Der Hof hat versucht, das Problem durch eine Analyse der Ablehnungsquote für Stellen in Luxemburg im Zeitraum 2019–2023 zu quantifizieren. Zwar war die Ablehnungsquote für Stellen in Luxemburg höher als für Stellen in Brüssel, die Zahl der abgelehnten Angebote war jedoch zu niedrig (etwa 100 in vier Jahren bei Parlament und Kommission zusammen) und wurde nicht durchgängig genug gemessen (siehe Ziffer **68**), um extrapoliert werden zu können. Dennoch hat die Frage der Attraktivität des Standorts Luxemburg die Organe veranlasst, eine entsprechende Arbeitsgruppe einzurichten (siehe **Kasten 1**).

Kasten 1

Die Arbeitsgruppe zur Attraktivität Luxemburgs

Die Zahl der EU-Bediensteten, die in Luxemburg arbeiten, ist von 6 074 im Jahr 2014 auf rund 9 500 im Jahr 2023 gestiegen. Trotz dieses Anstiegs berichten die in Luxemburg ansässigen Organe von Schwierigkeiten bei der Personalfindung, was zum Teil an den Wohnkosten im Land liegt.

Das Mindestbruttogehalt, das die Organe Vertragsbediensteten der Funktionsgruppe (FG)I/1 zahlen, liegt unter dem luxemburgischen Mindestlohn. Die Organe haben Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass sie ihren Bediensteten nicht weniger als den lokalen Mindestlohn zahlen. 2021 richteten die Organe eine Arbeitsgruppe ein, um Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Standorts zu erarbeiten. Der daraus resultierende Aktionsplan mit 12 Punkten konzentriert sich auf Folgendes:

- Personalverwaltung, um die Rekrutierung von Personal in Luxemburg zu erleichtern;
- Exzellenz-Zentren, um Luxemburg als Ort der Exzellenz für Berufe in den Bereichen Finanzen, Recht, IT, Linguistik und Wissensmanagement zu präsentieren;
- Leben in Luxemburg, mit Unterstützung bei der Wohnungssuche und Beratung bei der Integration von Partnern in den lokalen Arbeitsmarkt;
- Kommunikation, mit einer gemeinsamen Kommunikationsstrategie für die in Luxemburg ansässigen Organe, Zusammenarbeit mit nationalen Behörden und europäischen Universitäten.

Die EU-Organe schöpfen nicht alle verfügbaren Möglichkeiten aus, um ihr Personalmanagement zu verbessern

70 Von EU-Bediensteten wird erwartet, dass sie unabhängig sind und höchsten beruflichen Standards genügen. Ihr Beschäftigungsrahmen sollte es ihnen ermöglichen, ihre Aufgaben möglichst wirkungsvoll und effizient zu erfüllen¹⁴.

¹⁴ Verordnung (EU, EURATOM) Nr. 1023/2013.

71 Daher sollten die Organe über einen Leistungsrahmen verfügen, um ihre Bediensteten bestmöglich zu fördern, einen Rahmen, mit dem gute Leistungen gewürdigt, Talent und Entwicklungsbedarf erkannt und unzureichenden Leistungen entgegengewirkt wird. EU-Bedienstete sollten die Möglichkeit haben, auf der Grundlage von Verdiensten und Leistungen in ihrer beruflichen Laufbahn voranzukommen und befördert zu werden¹⁵.

Unnötig restriktiver Ansatz für das Personalleistungsmanagement

Der Rahmen für die Leistungsbewertung ist hauptsächlich auf Unzulänglichkeit ausgerichtet

72 Im Statut sind die Mindestanforderungen für den Leistungsmanagementrahmen in den Organen festgelegt, der vor allem auf jährlichen Beurteilungen basiert. Diese Beurteilungen werden verwendet, um die relativen Verdienste von Bediensteten zu vergleichen, die für eine Beförderung infrage kommen, und sind Teil des Verfahrens für die Einstufung in eine niedrigere Besoldungsgruppe und Entlassung von Bediensteten aufgrund unzulänglicher fachlicher Leistungen.

73 Es werden die Befähigung, die dienstlichen Leistungen und die dienstliche Führung der Bediensteten beurteilt. In der Beurteilung wird angegeben, ob die Leistungen des Bediensteten insgesamt zufriedenstellend oder unzulänglich waren. Ist der Beurteilende der Ansicht, dass die Leistungen des Bediensteten unzulänglich waren, wird sein Aufstieg in den Dienstaltersstufen unterbrochen. Bleiben die Leistungen unzulänglich, kann ein Verfahren zur Entlassung aufgrund unzulänglicher fachlicher Leistungen eingeleitet werden. Außerdem können Bedienstete aus disziplinarischen Gründen entlassen werden, und beide Verfahren können parallel laufen.

¹⁵ OECD, [Principles of public administration](#), 2023.

74 Während es gemäß der überarbeiteten Fassung des Statuts der Beamten von 2014 den Organen überlassen ist, "Verfahren [festzulegen], um Fälle unzulänglicher fachlicher Leistungen frühzeitig und in geeigneter Weise zu erkennen, zu behandeln und zu beheben", wurden damit auch verpflichtende Schritte eingeführt, die das Verfahren zur Entlassung wegen unzulänglicher fachlicher Leistungen verlängern. Das Verfahren kann erst nach drei aufeinanderfolgenden unzulänglichen Beurteilungen eingeleitet werden (was zu einer Einstufung in eine niedrigere Besoldungsgruppe führt); für eine Entlassung sind zwei weitere unzulängliche Beurteilungen erforderlich. Das heißt, dass fünf Jahre durchgängig unzulänglicher Leistungen erforderlich sind, damit ein Beamter wegen unzulänglicher fachlicher Leistungen entlassen werden kann.

75 Die Unabhängigkeit eines öffentlichen Dienstes beruht zum Teil auf der Tatsache, dass Beamte nur aufgrund objektiver, gesetzlich geregelter Kriterien entlassen oder heruntergestuft werden können¹⁶; deshalb ist es angemessen, über ein klares, evidenzbasiertes Verfahren für die Entlassung von Bediensteten zu verfügen. Die 2014 eingeführten Schritte sind jedoch umständlich. Seit 2019 (dem frühestmöglichen Zeitpunkt) gab es bei den vom Hof geprüften EU-Organen keine Entlassung wegen unzulänglicher fachlicher Leistungen, auch wenn jedes Jahr einige Beurteilungen (weniger als 0,1 %) unzulänglich ausfallen.

76 Unzulänglichkeit kann am besten angegangen werden, bevor ein Bediensteter auf Lebenszeit ernannt wird. Gemäß Statut müssen neu eingestellte Bedienstete daher eine Probezeit von sechs bis neun Monaten (je nach Vertrag) durchlaufen. Im Dezember 2023 aktualisierte die Kommission ihre Leitlinien für Manager in Bezug auf Probezeiten, in denen betont wird, dass Beamte nur im Amt bestätigt werden können, wenn sie ein hohes Maß an Leistung in allen Aspekten ihrer Arbeit vorweisen. Fälle, in denen Probezeiten enden, ohne dass der Bedienstete im Amt bestätigt wird, bleiben selten (insgesamt 35 in den drei geprüften Organen zwischen 2019 und 2023, rund 0,2 % aller eingestellten Bediensteten).

77 Die Tatsache, dass der Schwerpunkt des Statuts auf der Unzulänglichkeit (der Unfähigkeit oder mangelnden Bereitschaft, seine Arbeit zu errichten) liegt, hindert die Organe nicht daran, Maßnahmen zu ergreifen, um unzureichende Leistungen des ernannten Personals anzugehen, bevor diese in den Beurteilungen erscheinen. Allerdings wird in den Durchführungsbeschlüssen zum Verfahren wegen Unzulänglichkeit üblicherweise auf die Feststellung von und den Umgang mit unzureichenden Leistungen Bezug genommen, wodurch die beiden Konzepte und die

¹⁶ OECD, [Principles of public administration](#), 2023.

damit verbundenen Maßnahmen weiter verschwimmen. Darüber hinaus wird in den Artikeln zu vorläufigen Maßnahmen in den Durchführungsbeschlüssen der Organe üblicherweise Bezug auf Anzeichen oder Risiken der Unzulänglichkeit Bezug genommen, anstatt auf das allgemeine Problem unzureichender beruflicher Leistungen.

78 Der Durchführungsbeschluss des Parlaments enthält einen Artikel zur förmlichen Feststellung und Meldung erster Anzeichen für unzulängliche fachliche Leistungen und zur Ergreifung von Maßnahmen vor der nächsten Beurteilung. Der Beschluss des Rates enthält ebenfalls ein förmliches Verfahren zur Prävention, wenn ein Risiko besteht, dass in der nächsten Beurteilung unzulängliche fachliche Leistungen festgestellt werden könnten. In den Leitlinien der Kommission zur Leistung wird betont, dass Manager Bedienstete über Probleme in Bezug auf unzulängliche Aspekte ihrer Leistungen informieren sollten, sobald sie auftreten. Ziel dieser Bestimmungen ist es, sowohl Manager als auch Bedienstete darin zu bestärken, zu handeln, bevor die Manager unzulängliche berufliche Leistungen in den Beurteilungen melden.

79 Die Managementschulung umfasst Leistungsmanagement, jedoch konzentrieren sich die meisten an Manager gerichteten Leitlinien auf die Erkennung und Beseitigung unzulänglicher beruflicher Leistungen in Beurteilungen, denn wenn dieser Schritt nicht angemessen und förmlich dokumentiert wird, ist es nicht möglich, ein Entlassungsverfahren einzuleiten. Üblicherweise sollen diese Leitlinien die Manager auch an die Rechtsprechung zu Beurteilungen erinnern, um sicherzustellen, dass der Beurteilungsprozess keine Anfechtungsklagen nach sich zieht.

80 Die Kommission verfügt außerdem über spezifische Vorschriften für Mitarbeiter auf mittlerer Führungsebene, deren Beurteilungen einen Abschnitt zur Bewertung der Managementleistung enthalten. Kommissionsmitarbeiter auf mittlerer Führungsebene können nach einer unzulänglichen Bewertung ihrer Managementleistung auf Positionen ohne Führungsaufgaben versetzt werden. Nach zwei solchen Bewertungen ist ein Versetzungsverfahren einzuleiten. Im Prüfungszeitraum (2019–2023) gab es bei der Kommission nur einen Fall von Versetzung aufgrund unzulänglicher Managementleistungen.

81 Das Verfahren für die Einstufung in eine niedrigere Besoldungsgruppe und Entlassung von Bediensteten wegen Unzulänglichkeit ist übermäßig umständlich und erfordert zu Recht die entsprechende Dokumentation, um einen vertretbaren Fall aufzubauen. Dies hat die Art und Weise geprägt, wie Leistungsprobleme im öffentlichen Dienst der EU betrachtet werden, zum Nachteil anderer Aspekte, die für das Personalleistungsmanagement notwendig sind.

Es wird nicht genug getan, um gute Leistungen zu belohnen

82 Am anderen Ende des Leistungsspektrums sieht das Statut keine Maßnahmen zur Belohnung guter Leistungen vor, außer der Anmerkung, dass Beförderungen auf Verdiensten beruhen müssen. Der Vergleich von Verdiensten innerhalb einer Besoldungsgruppe basiert hauptsächlich auf dem Inhalt der Beurteilungen. Die Kategorie zufriedenstellend/unzulänglich, die den Anforderungen für das Unzulänglichkeitsverfahren entstammt, bestärkt Manager jedoch nicht darin, eine differenziertere allgemeine Leistungsbewertung in den Schlussfolgerungen der Beurteilungen zu erstellen. Darüber hinaus sind die Organe der Auffassung, dass die Erbringung "guter Leistungen" das Mindeste ist, das von ihren Bediensteten erwartet werden kann, was die Ermittlung besonders guter Leistungen erschwert. Sowohl das Parlament als auch der Rat verfügen über quantitative Daten, die mit der Personalbeurteilung verbunden sind. Dies hilft dabei, im Rahmen des Vergleichs von Verdiensten für eine Beförderung Bedienstete zu identifizieren, deren Leistungen besser als die erwarteten Standards sind.

83 Bedienstete, deren Leistungen zufriedenstellend, aber nicht so stark wie die Leistungen anderer Bediensteter in ihrer Besoldungsgruppe sind, haben eine langsamere Laufbahnentwicklung; Bedienstete, deren Leistungen besser sind, profitieren von einer schnelleren Laufbahnentwicklung. Diese Möglichkeiten werden jedoch durch die im Statut festgelegten Richtsätze für die Äquivalenz von Laufbahnen eingeschränkt. Diese 2004 eingeführten Richtsätze wurden entwickelt, um eine äquivalente Geschwindigkeit der Laufbahnentwicklung von vor 2004 eingestellten Bediensteten und danach eingestellten Bediensteten sicherzustellen. Ihre Anwendung führt dazu, dass Beförderungen hauptsächlich auf einer durchschnittlichen Geschwindigkeit basieren. Um diese halbautomatische Laufbahnentwicklung, die nicht immer mit entsprechenden Zuständigkeiten verbunden war, zu begrenzen, können seit 2014 einige der höchsten AST-Besoldungsgruppen (10 und 11) und AD-Besoldungsgruppen (13 und höher) nur über ein Auswahlverfahren erreicht werden. Mit dieser Maßnahme wurde das Gleichgewicht zwischen Zuständigkeiten und Gehaltsniveau verbessert.

84 Die im Statut verankerten Beschränkungen hinsichtlich der Verwendung von Beförderungen als Belohnung für herausragende Leistungen und die Tatsache, dass die Zuteilung von Leistungsprämien an Bedienstete nach dem Statut nicht zulässig ist, hindern die Organe nicht daran, nichtfinanzielle Belohnungen an Bedienstete zu vergeben, deren Leistungen über die hohen erwarteten Standards hinausgehen. Mit Ausnahme von einigen Preisen – für klares Schreiben oder zur Anerkennung

umweltverträglicher Initiativen – verfügt jedoch keines der geprüften Organe über eine formelle Strategie zur Belohnung leistungsstarker Bediensteter.

Die Möglichkeiten zur Verbesserung der Laufbahnentwicklung einiger Personalkategorien werden nicht voll ausgeschöpft

Interne Auswahlverfahren werden als Instrument für die Laufbahnentwicklung zu wenig genutzt

85 Alle Organe bieten ihren Bediensteten Möglichkeiten, durch interne Mobilität ihren Arbeitsplatz zu wechseln und an Schulungen teilzunehmen, um ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln, neue Kompetenzen zu erwerben und sich beruflich neu zu orientieren. Diese Möglichkeiten hängen jedoch von der Art des Vertrags der Bediensteten (ständige Bedienstete, unbefristet oder befristet) und ihrer Funktionsgruppe ab.

86 Vertragsbedienstete oder Bedienstete auf Zeit können ständige Bedienstete werden, indem sie ein allgemeines oder internes Auswahlverfahren erfolgreich bestreiten. Auf diese Weise können Bedienstete auch ihre Funktionsgruppe wechseln (siehe [34](#)).

87 Interne Auswahlverfahren sind den Bediensteten des Organs vorbehalten, das das Verfahren durchführt. Laut Statut können Beamte und Bedienstete an internen Auswahlverfahren teilnehmen und es werden je nach ausgeschriebener Funktionsgruppe und Besoldungsgruppe des Auswahlverfahrens bestimmte Zulassungskriterien bezüglich Ausbildung und Berufserfahrung festgelegt (siehe [Anhang II](#)). Die Organe können zusätzliche Zulassungskriterien festlegen, beispielsweise in Bezug auf die Funktionsgruppe von Bediensteten auf Zeit, die an dem Verfahren teilnehmen dürfen, oder in Bezug auf die Dauer ihrer bisherigen Anstellung.

88 Das Statut sieht außerdem die Möglichkeit vor, dass die Organe in Ausnahmefällen Vertragsbedienstete der Funktionsgruppen II bis IV an internen Auswahlverfahren teilnehmen lassen können, sofern diese mindestens drei Jahre für das Organ tätig waren. Darüber hinaus ist gemäß Statut die Zahl der Ernennung früherer Vertragsbediensteter, die nach erfolgreich abgeschlossenen Auswahlverfahren zu Beamten ernannt werden können, auf 5 % der Ernennungen begrenzt. Interne Auswahlverfahren stehen Vertragsbediensteten nicht immer offen: Bei der Kommission können sie an AD6-, AST2- und SC2-Auswahlverfahren teilnehmen, jedoch nicht an AD5- und AST4-Verfahren, auch wenn dies rechtlich möglich wäre.

89 Interne Auswahlverfahren für AD-Stellen stehen im Allgemeinen nur AD-Kandidaten offen und AST-Auswahlverfahren gewöhnlich nur AST-Bediensteten. Durch eine solche Einschränkung, die nicht auf den Anforderungen des Statuts basiert, werden die Karrierechancen von AST- und SC-Bediensteten verringert. Die internen Vorschriften des Parlaments ermöglichen es jedoch Bediensteten aus allen Funktionsgruppen, an allen internen Auswahlverfahren teilzunehmen, solange sie die Mindestanforderungen des Statuts erfüllen. Auch bei den AST-Auswahlverfahren in den anderen Organen kam es in jüngster Zeit zu Veränderungen: Bedienstete der SC-Gruppe können nun an mehr Auswahlverfahren teilnehmen. Beim Rat konnten sowohl AST- als auch SC-Bedienstete an zwei internen AD-Auswahlverfahren teilnehmen (2021 und 2023).

90 Sowohl das Parlament als auch die Kommission führen interne Auswahlverfahren für relativ hohe Besoldungsgruppen (AD9, AD10, AD12) durch und bieten so AD-Beamten mit ausreichender Berufserfahrung die Möglichkeit, schneller in ihrer Laufbahn voranzukommen als über das Beförderungsverfahren. Dies ist besonders relevant, da das Alter der neu eingestellten Bediensteten in den Organen (siehe Ziffer 45) auf eine Lücke zwischen den Einstellungsdienstgraden und der tatsächlichen Berufserfahrung der Bediensteten hindeutet. Indem talentierten Bediensteten ein Weg angeboten wird, um schneller in ihrer beruflichen Laufbahn voranzukommen, kann dazu beigetragen werden, diese Lücke zu schließen, wobei die Vorschriften der Kommission dies auf AD-Bedienstete beschränken.

Zunehmende Diskrepanzen zwischen der Tätigkeit, den Zuständigkeiten und Karriereaussichten von AST/SC- und AST-Bediensteten einerseits und ihren Profilen andererseits

91 Im Zuge der Reform des Statuts von 2004 wurden drei Funktionsgruppen zu einer einzigen AST-Gruppe zusammengelegt, die ein breites Spektrum an Stellenprofilen abdeckte und signifikante Beförderungsperspektiven bot, da sie aus 11 Besoldungsgruppen bestand. Nach 2004 eingestellte Bedienstete in dieser Funktionsgruppe konnten alle Besoldungsgruppen durchlaufen, ungeachtet ihrer tatsächlichen Tätigkeit. Diese Reform führte dazu, dass Sekretariatskräfte in manchen Dienststellen mehr verdienen konnten als Führungskräfte der mittleren Führungsebene. Mit der Überarbeitung des Statuts von 2014 wurde versucht, dies zu korrigieren, indem die SC-Funktionsgruppe geschaffen wurde, die für Sekretariatskräfte und Büroangestellte vorgesehen ist.¹⁷ Außerdem wurde durch die Überarbeitung der Zugang zu den letzten beiden Besoldungsgruppe der

¹⁷ Sonderbericht 15/2019.

AST-Funktionsgruppe beschränkt: Diese sind seither Bediensteten vorbehalten, die zusätzliche Zuständigkeiten übernehmen und nach einem Auswahlverfahren ernannt werden, das sich von dem standardmäßigen Beförderungsverfahren unterscheidet.

92 Der Hof ist der Ansicht, dass die Schaffung der SC-Funktionsgruppe ein geeigneter Schritt war, um das Ungleichgewicht zwischen Dienstbezügen und Zuständigkeiten in der AST-Gruppe zu korrigieren, das eine unbeabsichtigte Folge der Reform von 2004 war. Während jedoch die mit dieser Funktionsgruppe verbundenen Stellen eindeutig abgegrenzt waren, sind die Mindestqualifikation und -erfahrung für die Ernennung in beiden Funktionsgruppen gleich: entweder ein postsekundärer Bildungsabschluss, bescheinigt durch ein Diplom, oder ein Sekundarschulabschluss, der den Zugang zu einer postsekundären Ausbildung ermöglicht, sowie mindestens dreijährige Berufserfahrung. Diese Mindestanforderungen an die Ausbildung haben sich seit der ersten Fassung des Statuts von 1962¹⁸, in dem höhere Schulbildung oder gleichwertige Berufserfahrung verlangt wurden, kaum geändert.

93 Diese Anforderungen passen nicht zum aktuellen Niveau der Bildungsabschlüsse in der EU: Mehr als 75 % der EU-Bevölkerung verfügen mindestens über einen Sekundarschulabschluss und 30 % haben ein Hochschulstudium absolviert¹⁹. Infolgedessen können Bedienstete in den SC- und AST-Gruppen häufig über Qualifikationen verfügen, die nicht mit ihren Arbeitsplatzanforderungen übereinstimmen. Das kann zu mangelnder Motivation führen und sich auf die Leistung des Personals auswirken.

94 Die Inhalte von Sekretariats- und Bürotätigkeiten haben sich seit 2014 erheblich weiterentwickelt, was zum Teil an der zunehmenden Digitalisierung und an neuen Arbeitsformen liegt, die nach der COVID-19-Pandemie eingeführt wurden²⁰. Die Kommission stellte fest, dass die heute von SC-Bediensteten benötigten Fähigkeiten und Kompetenzen weiter gefasst sind als zu dem Zeitpunkt, als die Gruppe geschaffen wurde, und manchmal näher an den Aufgaben von AST-Bediensteten liegen (beispielsweise Unterstützung für das Finanzmanagement und für Finanzüberprüfungsaufgaben). Die zunehmende Digitalisierung führte auch dazu, dass

¹⁸ [Verordnung Nr. 31 \(EWG\) 11 \(EAG\)](#) über das Statut der Beamten und über die Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Europäischen Atomgemeinschaft.

¹⁹ Eurostat, [Bevölkerung nach Bildungsabschluss, Geschlecht und Alter \(%\) – Hauptindikatoren](#).

²⁰ [Sonderbericht 18/2022](#).

einige Verwaltungstätigkeiten, die normalerweise von AST-Bediensteten ausgeführt werden, von AD-Bediensteten übernommen wurden. Angesichts der Verwischung der Grenzen zwischen den Aufgaben, die die einzelnen Funktionsgruppen erfüllen, und höherer Bildungsabschlüsse erscheint die Beschränkung der Teilnahme an internen Auswahlverfahren (siehe Ziffer 90) noch weniger gerechtfertigt.

95 Die Karriereaussichten für Bedienstete der SC -und AST-Funktionsgruppen sind eingeschränkt. In der SC-Gruppe bestehen wenige Beförderungsmöglichkeiten – die Richtsätze (siehe Ziffer 83) wurden so festgelegt, dass es im Durchschnitt 30 Jahre dauern würde, von SC1 bis SC6 aufzusteigen, verglichen mit 12 Jahren für den Aufstieg von AST1 bis AST5, Besoldungsgruppen mit vergleichbarem Gehaltsniveau. Außerdem bestehen für SC-Bedienstete wenige Möglichkeiten, an internen AST-Auswahlverfahren teilzunehmen, wobei einige Organe begonnen haben, ihre diesbezügliche Vorgehensweise zu ändern (siehe Ziffer 89).

96 Das Statut bietet Bediensteten in der AST-Funktionsgruppe wenige Möglichkeiten, in die AD-Funktionsgruppe zu wechseln, darunter auch ein jährliches als Zertifizierung bekanntes Verfahren. Bedienstete der Besoldungsgruppe AST5 und höher sind dafür zugelassen. Die Zahl der Kandidaten überschreitet bei Weitem die Zahl der Stellen, die von den Organe jedes Jahr angeboten werden. Nicht alle geprüften Organe ermöglichen es AST-Bediensteten mit einschlägiger Qualifikation und Erfahrung, regelmäßig an internen AD-Auswahlverfahren teilzunehmen, auch wenn es keine rechtlichen Bestimmungen gibt, die sie daran hindern würden.

97 Die geringen Karrierechancen von SC- und AST-Bediensteten, die auf Einschränkungen in den rechtlichen Bestimmungen und die internen Beschlüsse der Organe zurückzuführen sind, stellen das Personalmanagement vor Herausforderungen und gehören zu den Problemen, die von Bediensteten aus diesen Funktionsgruppen in Gesprächen bei Austritt aus dem Dienst oder Erhebungen als Grund für Unzufriedenheit genannt werden.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

98 Der Hof kommt zu dem Schluss, dass sich der derzeit für die EU-Organe geltende Beschäftigungsrahmen als flexibel erwiesen hat und dass die Organe ihn genutzt haben, um auf die herausfordernden Umstände zu reagieren, unter denen sie arbeiten müssen. Die Organe haben ihre freien Planstellen auf die Dienststellen mit erweiterten Zuständigkeiten umverteilt und ihren Personalbedarf mit einem stärkeren Schwerpunkt auf Fähigkeiten und Kompetenzen neu bewertet. Sie haben ihre Einstellungskanäle diversifiziert, um das Problem des alternden Personalbestands anzugehen und um auf Störungen bei der Durchführung allgemeiner Auswahlverfahren zu reagieren. Dennoch fällt es den Organen schwer, für bestimmte Profile Personal zu finden, und trotz einiger Bemühungen in letzter Zeit bleibt die geografische Unausgewogenheit des Personalbestands bestehen. Das Personalmanagement wird durch Einschränkungen, die nicht auf das Statut zurückzuführen sind, manchmal unnötig behindert. Beim Leistungsmanagement steht das formelle Verfahren für den Umgang mit unzulänglicher Leistung zulasten anderer Aspekte im Vordergrund, und die Karriereaussichten werden teilweise stärker eingeschränkt, als notwendig wäre.

99 Die EU-Organe haben sich verpflichtet, wann immer möglich die Verwaltungsausgaben zu senken und ihre Personalressourcen zu optimieren. Das hat dazu geführt, dass die Organe einen stärkeren Schwerpunkt auf die benötigten Fähigkeiten und Kompetenzen legen und nach Wegen suchen, wie diese intern erworben werden können, insbesondere durch Weiterbildung und Umschulung von Bediensteten. Diese Veränderungen finden jedoch erst seit Kurzem statt und sind noch keine gängige Praxis (Ziffern [19–33](#)).

100 Seit 2020 haben die Organe aufgrund von Störungen der Tätigkeiten des EPSO Schwierigkeiten, Beamtenstellen zu besetzen. Daher wurden vermehrt Bedienstete auf Zeit eingestellt. Außerdem haben sie ihre Einstellungskanäle diversifiziert, indem sie an Berufseinsteiger gerichtete Programme ins Leben riefen oder die Zahl der Beamten, die von nationalen Verwaltungen abgeordnet wurden, erhöhten, um Lücken in Bezug auf Fachwissen zu schließen. Zwar hat sich die Einstellung von Bediensteten auf Zeit als ein wirksamer und flexibler Weg erwiesen, dem Mangel an erfolgreichen Kandidaten auf den EPSO-Reservelisten entgegenzuwirken, sie birgt aber auch einige Risiken für die Betriebskontinuität und das Wissensmanagement und kann daher keine praktikable langfristige Lösung sein (Ziffern [34–49](#)).

Empfehlung 1 – Eine risikobasierte Strategie für die Beschäftigung von Bediensteten auf Zeit entwickeln

Das Europäische Parlament, der Rat und die Kommission sollten – unter Berücksichtigung der Besonderheiten aller Dienststellen – ein tragfähiges Maß an Bediensteten auf Zeit vereinbaren und dabei auf das Gleichgewicht zwischen den Vorteilen (wie Flexibilität oder Schnelligkeit der Einstellung) und den Risiken (wie Verlust institutionellen Wissens oder Beeinträchtigung der Gleichbehandlung von Bediensteten) achten. Wird dieses Maß überschritten, sollten geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

Zieldatum für die Umsetzung: Juni 2025

101 Die Organe bieten Arbeitsbedingungen, die den Erwartungen einer modernen im Ausland tätigen Belegschaft entsprechen. Zwar hat die Kaufkraft des EU-Personals in größerem Maße als die der nationalen Beamten abgenommen, die Dienstbezüge liegen jedoch auf einem Niveau mit dem, was andere internationale Organisationen ihren Mitarbeitern zahlen. Dennoch haben die Organe noch immer Schwierigkeiten, spezifische Profile wie IT-Spezialisten, zu besetzen oder ausreichend Bewerber aus allen Mitgliedstaaten anzuziehen, um einen geografisch ausgewogenen Personalbestand zu erreichen. Attraktivität ist ein komplexes Thema, und trotz einiger Maßnahmen, die im Hinblick auf die geografische Ausgewogenheit ergriffen wurden, verfügen die Organe noch nicht über einen umfassenden Überblick über die Gründe dafür, dass manche Profile schwer zu besetzen sind (Ziffern [50–69](#)).

Empfehlung 2 – Zielgerichtete Aktionspläne zur Erhöhung der Arbeitsplatzattraktivität erstellen

Das Europäische Parlament, der Rat und die Kommission sollten

- a) auf der Ebene jedes Organs die Gründe für die Ablehnung von Stellenangeboten analysieren;
- b) in Bezug auf alle Staatsangehörigkeiten und Stellenprofile im Wege eines interinstitutionellen Dialogs die Gründe für die geringe Bewerberquote für Auswahlverfahren analysieren

sowie geeignete und messbare Maßnahmen ergreifen, um diese Probleme anzugehen.

Zieldatum für die Umsetzung: Dezember 2025

102 Im Statut sind Mindestanforderungen hinsichtlich des Leistungsmanagements festgelegt, in deren Mittelpunkt jährliche Beurteilungen stehen. Der Hof stellte fest, dass die Organe einen Rahmen für die Personalleistungsbewertung anwenden, der hauptsächlich auf den Umgang mit Unzulänglichkeiten ausgerichtet ist. Dazu gehört ein umständliches Verfahren, das nur die extremsten Fälle unzureichender beruflicher Leistungen betrifft und in der Praxis selten genutzt wird. Die Notwendigkeit, dieses Verfahren zu formalisieren, wird vorrangig behandelt gegenüber der Ausarbeitung von Strategien für den Umgang mit unzureichenden Leistungen, bevor diese zu unzulänglichen fachlichen Leistungen werden (Ziffern 72–81). Am anderen Ende des Leistungsspektrums können gute Leistungen mit schnelleren Beförderungen belohnt werden; dies wird jedoch durch Richtsätze, die eine durchschnittliche Geschwindigkeit für die Laufbahnentwicklung vorgeben, eingeschränkt. Es gibt keine umfassenden nichtfinanziellen Belohnungen für gute Leistungen (Ziffern 82–84).

103 Interne Auswahlverfahren werden hauptsächlich genutzt, um Bediensteten auf Zeit, die gute Leistungen erbringen, die Möglichkeit zu geben, Beamte zu werden. Ihr Potenzial, Bediensteten in den SC- und AST-Funktionsgruppen zusätzliche Karriereaussichten zu bieten, wird aufgrund der festgelegten Zulassungskriterien nicht ausgeschöpft. Bei diesen beiden Funktionsgruppen gab es im Hinblick auf die Arbeitsinhalte erhebliche Veränderungen; die Bediensteten dieser Funktionsgruppen erfüllen häufig die akademischen Mindestanforderungen für AD-Bedienstete. Dies führt zu einem gewissen Grad an Unzufriedenheit unter den Bediensteten (Ziffern 85–97).

Empfehlung 3 – Karriere- und Leistungsrahmen weiterentwickeln

Das Europäische Parlament, der Rat und die Kommission sollten

- a) ihre Leitlinien für den Umgang mit unzureichenden Leistungen in Fällen, die nicht durch das Verfahren für Entlassungen aufgrund unzulänglicher fachlicher Leistungen abgedeckt sind, verbessern;
- b) eine Bestandsaufnahme der mit AST/SC- und AST-Stellen verbundenen Aufgaben und Zuständigkeiten vornehmen und gegebenenfalls die Stellenbeschreibungen aktualisieren;
- c) interne Auswahlverfahren infrage kommenden Bediensteten aus anderen Funktionsgruppen zugänglich machen;
- d) prüfen, ob weitere Arten nichtfinanzieller Anerkennung für herausragende Leistungen möglich sind.

Zieldatum für die Umsetzung: Dezember 2025

Dieser Bericht wurde von Kammer V unter Vorsitz von Herrn Jan Gregor, Mitglied des Rechnungshofs, in ihrer Sitzung vom 1. Oktober 2024 in Luxemburg angenommen.

Für den Rechnungshof

Tony Murphy
Präsident

Anhänge

Anhang I – Die unter das Statut fallenden EU-Organe und die von ihnen beschäftigten Mitarbeiterkategorien

Im Vertrag über die Europäische Union sind sieben EU-Organe aufgeführt: das Europäische Parlament, der Europäische Rat, der Rat, die Europäische Kommission, der Gerichtshof der Europäischen Union, die Europäische Zentralbank und der Rechnungshof.

Von den Bediensteten der Organe fallen nur diejenigen der Europäischen Zentralbank nicht unter das Statut. Darüber hinaus gilt das Statut für das Personal von fünf anderen EU-Einrichtungen: Europäischer Auswärtiger Dienst, Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss, Ausschuss der Regionen, Europäischer Bürgerbeauftragter und Europäischer Datenschutzbeauftragter; außerdem gilt es für das Personal der Exekutivagenturen.

Das Personal der Organe umfasst verschiedene Kategorien von Mitarbeitern. Innerhalb jeder Kategorie gibt es unterschiedliche Funktionsgruppen. Innerhalb der Kategorie der Beamten und der Bediensteten auf Zeit sind die Funktionsgruppen weiter in Besoldungsgruppen unterteilt, die die steigenden beruflichen Anforderungen und Ausbildungsvoraussetzungen sowie die Zuständigkeitsebenen widerspiegeln.

Statutspersonal

Ein **Beamter** ist eine Person, die nach dem erfolgreichen Absolvieren eines Auswahlverfahrens auf eine Dauerplanstelle bei einem Organ ernannt wurde. Kommissare oder Mitglieder des Europäischen Parlaments (MdEP) sind beispielsweise keine Beamten. In der Kategorie Beamte gibt es drei Funktionsgruppen:

- die Funktionsgruppe Administration (AD) mit einer Laufbahn in den Besoldungsgruppen AD5–AD16;
- die Funktionsgruppe Assistenz (AST) mit einer Laufbahn in den Besoldungsgruppen AST1–AST11;
- die Funktionsgruppe Sekretariatskräfte und Büroangestellte (AST/SC) mit einer Laufbahn in den Besoldungsgruppen AST/SC1–AST/SC6.

Personal, für das die Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten gelten

Bei **Bediensteten auf Zeit** erfolgt die Einstellung

- o auf der Grundlage befristeter Verträge (bis zu sechs Jahren, einschließlich Verlängerungen) zur Besetzung einer **Dauerplanstelle** in einem Organ oder beim Europäischen Auswärtigen Dienst;
- o mit einem befristeten Vertrag (mit einmaliger Verlängerung) oder – seltener – auf unbestimmte Zeit, um eine **Zeitplanstelle** bei einem Organ oder einer Agentur zu besetzen;
- o zur Unterstützung einer Person, die ein Amt innehat (z. B. ein Kommissionsmitglied oder ein Richter am Gerichtshof); in diesem Fall ist die Vertragsdauer an die Amtszeit dieser Person gebunden.

Die Funktionsgruppen für Bedienstete auf Zeit entsprechen denen für Beamte.

Vertragsbedienstete sind keiner Planstelle zugeordnet. Sie sind je nach den von ihnen ausgeführten Aufgaben in vier Funktionsgruppen (FG I bis FG IV) unterteilt: von FG I für manuelle Aufgaben bis zu FG IV für beratende und administrative Aufgaben. FGI-Mitarbeiter oder Mitarbeiter einer Agentur, einer Delegation, einer Vertretung oder eines Amtes (z. B. die Ämter für Gebäude, Anlagen und Logistik in Luxemburg und Brüssel) können auf unbestimmte Zeit eingestellt werden; die Verträge der übrigen Mitarbeiter sind auf sechs Jahre befristet.

Anhang II – Zulassungsbedingungen für die einzelnen EU-Mitarbeiterkategorien

In der folgenden Tabelle sind die im Statut festgelegten für Beamte, Bedienstete auf Zeit und Vertragsbedienstete erforderlichen Mindestqualifikationen und Sprachkenntnisse sowie die indikativen Tätigkeiten für jede Funktionsgruppe zusammengefasst.

Beamte und Zeitbedienstete	Vertragsbedienstete
Qualifikationen	
AD	FG IV
Abgeschlossenes Universitätsstudium von mindestens dreijähriger Dauer, bescheinigt durch ein Diplom	
AST und AST/SC	FG III und FG II
Postsekundärer Bildungsabschluss, bescheinigt durch ein Diplom, oder sekundärer Bildungsabschluss, bescheinigt durch ein Diplom, und mindestens dreijährige Berufserfahrung	
n. z.	FG I
	Abschluss der Pflichtschule
Sprachliche Anforderungen	
Für alle Funktionsgruppen: gründliche Kenntnisse in einer EU-Sprache und ausreichende Kenntnisse in einer weiteren EU-Sprache. Für die Beförderung von Beamten sind Kenntnisse einer dritten Sprache erforderlich.	
Indikative Aufgabenbereiche	
AD	FG IV
Administrator: Jurist, Übersetzer, Prüfer, Betriebswirt usw.	Ähnlich wie bei Personal der Funktionsgruppe AD, jedoch <u>unter der Aufsicht</u> von Beamten oder Bediensteten auf Zeit
AST	FG III
Ausführende oder technische Funktion in den Bereichen Verwaltung, Finanzen, Kommunikation, Forschung oder Entwicklung und Umsetzung politischer Strategien	Ähnlich wie bei Personal der Funktionsgruppe AST, jedoch <u>unter der Aufsicht</u> von Beamten oder Bediensteten auf Zeit

Beamte und Zeitbedienstete	Vertragsbedienstete
AST/SC	FG II
Büro- und Sekretariatsaufgaben, Büroleitung (<i>Office Management</i>)	Ähnlich wie bei Personal der Funktionsgruppe AST/SC, jedoch <u>unter der Aufsicht</u> von Beamten oder Bediensteten auf Zeit
n. z.	FG I
	Manuelle Tätigkeiten und unterstützende verwaltungstechnische Tätigkeiten (z. B. Fahrer, Logistik- und Gebäudepersonal), unter der Aufsicht von Beamten oder Bediensteten auf Zeit

Anhang III – Methode für die Anpassung der Dienstbezüge von EU-Bediensteten

Jährliche Anpassung der Dienstbezüge

Artikel 65 und Anhang XI des Statuts bildet die Grundlage für die Berechnung der jährlichen Aktualisierung der Dienstbezüge der EU-Bediensteten. Die Berechnung basiert auf der Veränderung der **Lebenshaltungskosten in Belgien und Luxemburg** (*Joint Belgium-Luxembourg Index – JBLI*) sowie der **Entwicklung der Kaufkraft der Dienstbezüge im nationalen öffentlichen Dienst** in den Zentralverwaltungen (globaler spezifischer Indikator). In Anhang XI wird darauf hingewiesen, dass die Stichprobe geändert werden kann, aber dass sie "für mindestens 75 % des Bruttoinlandsprodukts (BIP) der Union repräsentativ sein muss".

Die Stichprobe der Länder, die für die Berechnung des spezifischen Indikators herangezogen wird, wurde 2014 erstellt und umfasste Belgien, Deutschland, Spanien, Frankreich, Italien, Luxemburg, die Niederlande, Österreich, Polen, Schweden und das Vereinigte Königreich. Nach dem Austritt des Vereinigten Königreichs im Jahr 2020 wurde die Stichprobe nicht angepasst, da sie weiterhin mindestens 75 % des gemeinsamen BIP der verbleibenden EU-Mitgliedstaaten repräsentierte.

Anhang XI enthält "Mäßigungs- und Ausnahmeklauseln". Die **Mäßigungsklausel** kommt zur Anwendung, wenn der globale spezifische Indikator (im Verhältnis zur Kaufkraft nationaler Beamter) höher als +2 % oder niedriger als -2 % ist. In diesem Fall wird nur der Grenzwert (+2 % oder -2 %) für die Berechnung der jährlichen Aktualisierung verwendet. Der verbleibende Anteil wird ab April des folgenden Jahres angewendet.

Die **Ausnahmeklausel** kommt zur Anwendung, wenn das reale Bruttoinlandsprodukt der EU sinkt, der globale spezifische Indikator aber positiv ist. In diesem Fall wird der globale spezifische Indikator nur teilweise für die Berechnung der Aktualisierung verwendet und der verbleibende Anteil wird ab April des Folgejahres angewendet, es sei denn, das BIP sinkt um mehr als -3 %. In diesem Fall wird der Wert des spezifischen Indikators ab dem Zeitpunkt angewendet, sobald der kumulative Anstieg des BIP positiv wird.

Die Methode zur Anpassung der Dienstbezüge gilt seit 1975, mit einigen technischen Anpassungen: Änderungen der Liste der Mitgliedstaaten, die zur Berechnung des spezifischen Indikators herangezogen werden, Einführung der Mäßigungs- und Ausnahmeklauseln im Jahr 2014, automatische Anwendung seit 2014 (ohne dass wie zuvor eine Verordnung des Rates erforderlich ist). Die sich aus dieser Methode ergebende durchschnittliche **nominale** jährliche Anpassung der Dienstbezüge zwischen 2014 und 2023 betrug 2,3 %.

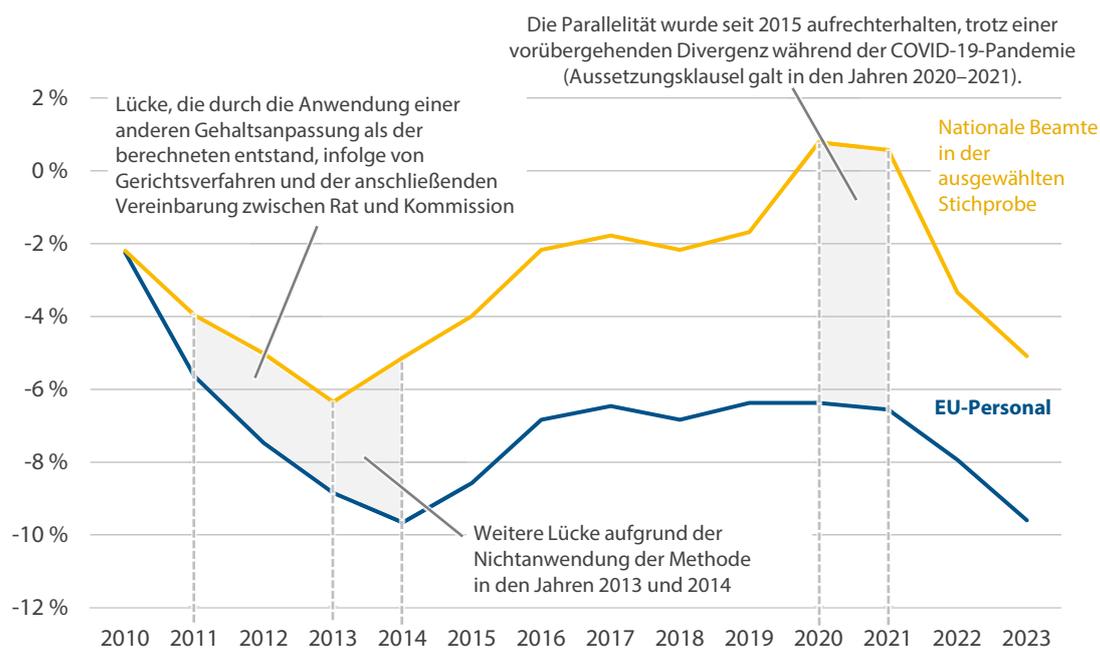
Eurostat veröffentlicht Ende Oktober alle statistischen Daten zur Anwendung von Anhang XI in seinem [Jahresbericht](#). Im Dezember jedes Jahres veröffentlicht die Kommission einen [Bericht](#) über die Auswirkungen der jährlichen Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge auf den Haushalt. Wie nach Anhang XI Artikel 15 des Statuts vorgeschrieben, veröffentlichte die Kommission im April 2022 einen [Bericht](#), in dem bewertet wird, "ob die Entwicklung der Kaufkraft der Dienst- und Versorgungsbezüge der Beamten der Union den Veränderungen der Kaufkraft der Dienstbezüge im öffentlichen Dienst in den Zentralverwaltungen der Mitgliedstaaten entspricht".

Die Methode zur Berechnung der jährlichen Anpassung soll die parallele Entwicklung der Kaufkraft der EU-Bediensteten und der nationalen Beamten sicherstellen. Der JBLI berücksichtigt die spezifischen Verbrauchsmuster der EU-Bediensteten, die mithilfe spezieller Erhebungen zu den Haushaltsbudgets gemessen werden, und nicht mithilfe des standardmäßigen harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI), um die Entwicklung der Lebenshaltungskosten in Brüssel und Luxemburg möglichst präzise widerzuspiegeln. In Zeiten höherer Inflation wie zwischen 2021 und 2023 lag der kumulative JBLI etwas unter dem gewichteten HVPI (15,98 % gegenüber 16,21 %).

In ihrem Bericht vom Dezember 2023 über die Haushaltswirkung der jährlichen Aktualisierung stellte die Kommission fest: "Im Zeitraum 2004-2023 sank die reale Kaufkraft der EU-Bediensteten erheblich. Aufgrund der kombinierten Wirkung der 2004 und 2013 durchgeführten Reformen des Statuts und der Kürzungen bei der Anpassung der Dienstbezüge verloren die EU-Bediensteten in diesem Zeitraum rund 13,9 % ihrer Kaufkraft. Die Kaufkraft der Beamten in den Zentralverwaltungen der Mitgliedstaaten ging im selben Zeitraum um 4,8 % zurück".

Betrachtet man nur den Zeitraum 2010–2023 (siehe Abbildung unten), so entstand zwischen den EU-Bediensteten und den nationalen Beamten in der Kaufkraftentwicklung eine Lücke von 4,5 %. Die Parallelität wird seit 2015 aufrecht erhalten, aber diese Lücke wird niemals geschlossen werden.

Die Kaufkraft des EU-Personals hat sich im Vergleich zu nationalen Beamten ungünstig entwickelt (2010–2023)



Quelle: Europäischer Rechnungshof auf der Grundlage von Eurostat-Daten, mit 2009 als Ausgangspunkt.

Berichtigungskoeffizienten

In Artikel 64 des Statuts heißt es, dass auf die Dienstbezüge "ein Berichtigungskoeffizient angewandt [wird], der je nach den Lebensbedingungen am Ort der dienstlichen Verwendung 100 % oder einen höheren oder niedrigeren Prozentsatz beträgt" (**Berichtigungskoeffizienten**) und dass "[a]uf Belgien und Luxemburg [...] in Anbetracht der besonderen Referenzrolle der dortigen Dienstorte als hauptsächliche, ursprüngliche Sitze der meisten Organe kein Berichtigungskoeffizient angewandt" wird. In Anhang XI sind die Bedingungen festgelegt, unter denen Koeffizienten erstellt werden können.

Auf der Grundlage von Haushaltserhebungen hat Eurostat eine spezielle Methode zur Berechnung der Berichtigungskoeffizienten eingeführt, um die Verbrauchsmuster der an den verschiedenen Dienstorten (z. B. Warschau oder Kopenhagen) eingesetzten Bediensteten zu ermitteln. Diese Erhebungen werden üblicherweise alle fünf Jahre durchgeführt, zuletzt jedoch seltener. Die Berichtigungskoeffizienten werden auch auf der [Eurostat-Website](#) veröffentlicht.

Berichtigungskoeffizienten sollen sicherstellen, dass EU-Bedienstete unabhängig von ihrem Dienort über die gleiche Kaufkraft verfügen. Sie sorgen dafür, dass sich die Kaufkraft der EU-Bediensteten außerhalb Brüssels parallel zu der der Bediensteten in Brüssel entwickelt, jedoch nicht notwendigerweise parallel zu der der lokalen Beschäftigten. Berichtigungskoeffizienten sind ein Kaufkraftinstrument zur Gewährleistung der Gleichbehandlung des EU-Personals, sollen sich jedoch weder auf die Attraktivität noch auf die Wettbewerbsfähigkeit auswirken.

Da es sich bei den Koeffizienten um ein Kaufkraftinstrument handelt, werden sie jährlich angepasst, um die Preisänderungen an den Dienorten im Verhältnis zu den in Brüssel festgestellten Preisänderungen widerzuspiegeln. Dies hat zur Folge, dass der lokale Berichtigungskoeffizient auch bei steigenden Preisen sinken kann, wenn der lokale Anstieg der Preise geringer ausfällt als in Brüssel. Wenn die Preise abrupt fallen, wie es während der Finanzkrise 2008 an manchen Dienorten der Fall war, verringert sich der Koeffizient (die Koeffizienten für Dublin, Madrid und Lissabon sanken um 7,1, 2,2 bzw. 3,9 Prozentpunkte). In ähnlicher Weise führte die Eurokrise zu einem deutlichen Rückgang des Koeffizienten für Athen (um 11 Prozentpunkte zwischen 2013 und 2015). Die steigenden Lebenshaltungskosten in den seit 2004 beigetretenen Mitgliedstaaten zeigen sich auch in der Entwicklung der Berichtigungskoeffizienten für diese Standorte. Die stärksten Anstiege waren in Tallinn (von 79,5 auf 98,9), Prag (von 87,1 auf 102,9) und Vilnius (von 78,6 auf 93,4) zu verzeichnen.

Anhang IV – Geografische Ausgewogenheit des Personalbestands der EU-Organe

Gemäß Statut sind EU-Bedienstete "unter den Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der Union auf möglichst breiter geografischer Grundlage auszuwählen", und "[k]ein Dienstposten darf den Angehörigen eines bestimmten Mitgliedstaats vorbehalten werden". Im Falle von Erweiterungen gelten vorübergehende Ausnahmen, mit Stellen, die eigens den Staatsangehörigen der beitretenden Mitgliedstaaten vorbehalten sind.

Angesichts der zunehmenden geografischen Unausgewogenheit innerhalb des EU-Personalbestands änderten die gesetzgebenden Organe im Jahr 2014 das Statut und fügten hinzu, dass die Einstellung zwar immer auf der Eignung basieren sollte, dass jedoch "[g]emäß dem Grundsatz der Gleichheit aller Unionsbürger [...] jedes Organ geeignete Maßnahmen ergreifen [kann], wenn eine bedeutende Unausgewogenheit in der Zusammensetzung der Beamtenschaft nach Staatsangehörigkeit festgestellt wird, die nicht durch objektive Kriterien gerechtfertigt ist".

2018 veröffentlichte die Kommission einen umfassenden [Bericht](#) über die geografische Ausgewogenheit des EU-Personalbestands, in dem diese Ausgewogenheit auch bei den EPSO-Auswahlverfahren berücksichtigt wird. Das EPSO hat im Rahmen seiner Auswahlverfahren bereits gezielte Maßnahmen zur Kontaktaufnahme mit den Mitgliedstaaten eingeleitet, die unter den Bewerbern als "unterrepräsentiert" gelten²¹.

Ende 2022 einigten sich alle EU-Organe darauf, an einer gemeinsamen Vorlage zu arbeiten, um regelmäßig und auf interinstitutioneller Ebene über die geografische Ausgewogenheit Bericht zu erstatten. Jedes Organ konnte weiterhin den Richtsatz verwenden, den es in seinem jeweiligen Kontext für den geeignetsten hält. Der von der Kommission ab 2023 verwendete Richtsatz wird auf Grundlage der Bevölkerung jedes Mitgliedstaats, der Stimmenzahl im Rat und der Zahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments berechnet. Der Richtsatz des Parlaments basiert auf der Zahl der MdEP für jede Staatsangehörigkeit. Es gibt noch weitere Unterschiede: Während die Kommission beispielsweise keine Linguisten in ihrer internen Analyse berücksichtigt, weil sie glaubt, sie könnten das Gesamtbild verzerren, bezieht das Parlament sie mit ein. Für seine Analyse verwendete der Hof den 2023 festgelegten Richtsatz der Kommission.

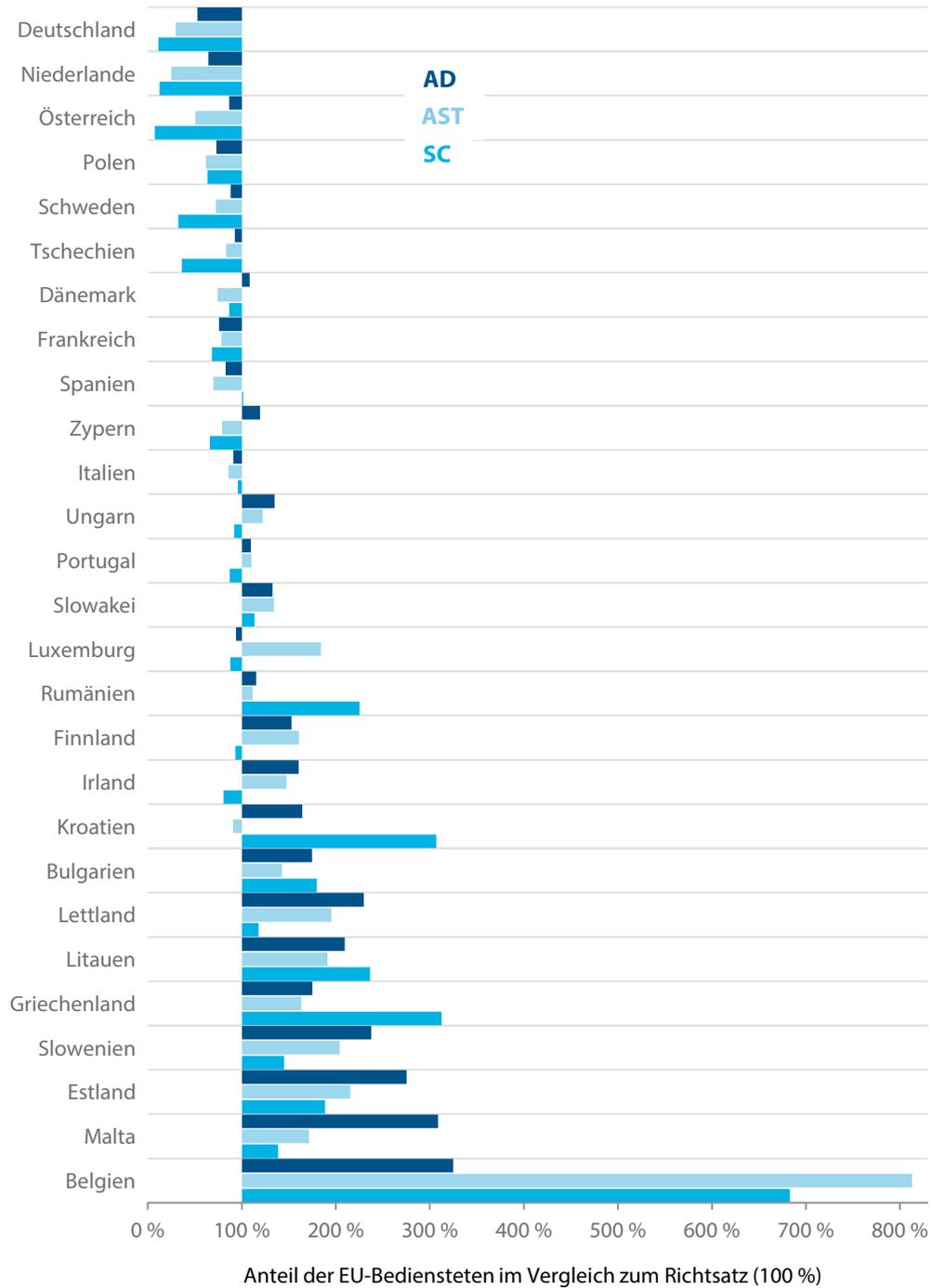
²¹ Sonderbericht 23/2020.

Das Parlament nutzte die seit 2014 bestehende Möglichkeit, Maßnahmen zur Beseitigung geografischer Unausgewogenheiten zu ergreifen, und nahm im November 2022 allgemeine Durchführungsbestimmungen an, die es ihm ermöglichen, staatsangehörigkeitsspezifische Auswahlverfahren für diejenigen Staatsangehörigkeiten durchzuführen, bei denen erhebliche Unausgewogenheiten festgestellt wurden. Das Ziel dieser Auswahlverfahren besteht darin, Reservelisten potenzieller Bewerber aus den Mitgliedstaaten zu erstellen, deren Personalanteil im Parlament unter dem Richtsatz des Organs (basierend auf der Anzahl der MdEP) liegt. Diese Bewerber sollen den anderen Reservelisten der für eine Einstellung in Betracht gezogenen Bewerber hinzugefügt werden. Die ersten Auswahlverfahren dieser Art begannen im ersten Quartal 2024; zwei Mitgliedstaaten haben jedoch vor dem Gerichtshof Klage dagegen eingereicht.

Die Kommission analysiert den Anteil des Personals im Vergleich zum Richtsatz für: AD5- bis AD8-Bedienstete, die keine Linguisten sind, (sowohl Beamte als auch Bedienstete auf Zeit sowie gesondert für Beamte), alle Administratoren, Führungskräfte der mittleren Führungsebene und höhere Führungskräfte. Auf dieser Grundlage hat sie 15 Mitgliedstaaten mit erheblichen Unausgewogenheiten ermittelt und gemeinsame Aktionspläne zur Lösung des Problems entwickelt. Diese Aktionspläne wurden 2023 angenommen und sind öffentlich zugänglich. Für die übrigen Mitgliedstaaten nahm sie (unveröffentlichte) operative Schlussfolgerungen an, die eine Beschreibung der aktuellen Situation der Mitgliedstaaten und einen allgemeinen Ausblick enthalten. Die Kommission plant, im Jahr 2024 den aktuellen Stand der Aktionspläne zu aktualisieren und die Situation kontinuierlich zu überwachen.

Bei genauerer Betrachtung der geografischen Ausgewogenheit zeigen sich je nach Funktionsgruppe und Besoldungsgruppe erhebliche Unterschiede. Die AD-Funktionsgruppe ist ausgewogener als die AST- und die SC-Funktionsgruppe (siehe Abbildung unten). Dies lässt sich möglicherweise durch die Art der Stellen und das Einstiegsgehalt in den einzelnen Funktionsgruppen erklären. Auch ihre relative Attraktivität unter Berücksichtigung des Umzugs ins Ausland kann sich darauf auswirken. So sind Sekretariatsstellen beispielsweise in allen Mitgliedstaaten in großer Zahl verfügbar, was einen Umzug ins Ausland weniger attraktiv macht. Das ist einer der Gründe, weshalb sich die Organe bei ihrer Analyse nicht auf Unausgewogenheiten in den SC- und AST-Funktionsgruppen, sondern auf die AD-Gruppe und insbesondere auf die Eingangsbesoldungsgruppen (AD5–AD8) konzentrieren.

Geografische Unausgewogenheiten werden auch von den Funktionsgruppen beeinflusst (2023)



Quelle: Europäischer Rechnungshof auf der Grundlage der Personallisten der geprüften Organe zum 1.1.2023, Beamte und Bedienstete auf Zeit.

Abkürzungen

ANS: abgeordnete nationale Sachverständige

BBSB: Beschäftigungsbedingungen der sonstigen Bediensteten

BIP: Bruttoinlandsprodukt

EPSO: Europäisches Amt für Personalauswahl

FPI: Dienst für außenpolitische Instrumente (Europäische Kommission)

GD AGRI: Generaldirektion Landwirtschaft und ländliche Entwicklung (Europäische Kommission)

GD CLIMA: Generaldirektion Klimapolitik (Europäische Kommission)

GD CNECT: Generaldirektion Kommunikationsnetze, Inhalte und Technologien (Europäische Kommission)

GD COMP: Generaldirektion Wettbewerb (Europäische Kommission)

GD DEFIS: Generaldirektion Verteidigungsindustrie und Weltraum (Europäische Kommission)

GD EAC: Generaldirektion Bildung, Jugend, Sport und Kultur (Europäische Kommission)

GD ECHO: Generaldirektion Europäischer Katastrophenschutz und humanitäre Hilfe (Europäische Kommission)

GD EXPO: Generaldirektion Externe Politikbereiche der Union (Europäisches Parlament)

GD FISMA: Generaldirektion Finanzstabilität, Finanzdienstleistungen und Kapitalmarktunion (Europäische Kommission)

GD GROW: Generaldirektion Binnenmarkt, Industrie, Unternehmertum und KMU (Europäische Kommission)

GD HOME: Generaldirektion Migration und Inneres (Europäische Kommission)

GD IPOL: Generaldirektion Interne Politikbereiche der Union (Europäisches Parlament)

GD NEAR: Generaldirektion Europäische Nachbarschaftspolitik und Erweiterungsverhandlungen (Europäische Kommission)

GD RTD: Generaldirektion Forschung und Innovation (Europäische Kommission)

GD: Generaldirektion

HERA: Behörde für die Krisenvorsorge und -reaktion bei gesundheitlichen Notlagen (Europäische Kommission)

HR: Humanressourcen

HVPI: harmonisierter Verbraucherpreisindex

JBLI: *Joint Belgium-Luxembourg Index* (Gemeinsamer Index für Belgien und Luxemburg)

KI: Künstliche Intelligenz

MdEP: Mitglied des Europäischen Parlaments

MFR: mehrjähriger Finanzrahmen

NGEU: NextGenerationEU (Aufbauinstrument der Europäischen Union)

OECD: *Organisation for Economic Co-operation and Development* (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)

Glossar

Anstellungsbehörde: Beamter oder Einheit eines EU-Organs, dessen oder deren Zuständigkeiten gemäß dem EU-Beamtenstatut die Auswahl und Zuweisung von Personen für bestimmte Rollen, Positionen oder Aufgaben umfassen.

Dezentrale Agentur: für unbegrenzte Zeit als Kompetenzzentrum errichtete unabhängige Einrichtung der EU, die Aufgaben ausführt, die zur Entwicklung und Umsetzung einer Politik der EU beitragen.

Europäischer Rat: EU-Organ, das die allgemeine politische Ausrichtung und die Prioritäten der EU festlegt. Er besteht aus den Staats- und Regierungschefs der 27 EU-Mitgliedstaaten, dem Präsidenten bzw. der Präsidentin des Europäischen Rates und dem Präsidenten bzw. der Präsidentin der Europäischen Kommission.

Exekutivagentur: von der Kommission für einen begrenzten Zeitraum geschaffene und verwaltete Einrichtung, die im Namen und unter der Verantwortung der Kommission bestimmte Aufgaben im Zusammenhang mit EU-Programmen oder -Projekten ausführen soll.

Mehrjähriger Finanzrahmen: Ausgabenplan der EU, in dem Prioritäten (auf der Grundlage von politischen Zielen) und Obergrenzen für einen Zeitraum von üblicherweise sieben Jahren festgelegt werden. Dient als struktureller Rahmen für den jährlichen EU-Haushaltsplan mit Obergrenzen für die einzelnen Ausgabenkategorien.

NextGenerationEU: Finanzierungspaket zur Unterstützung der EU-Mitgliedstaaten bei der Erholung von den wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie.

Stellenplan: Anhang zum Haushaltsplan eines Organs oder einer Einrichtung der EU, in dem die Höchstzahl der verfügbaren Dauer- und Zeitplanstellen aufgeschlüsselt nach Tätigkeitskategorie und Besoldungsgruppe aufgeführt ist.

Antworten des Parlaments

<https://www.eca.europa.eu/de/publications/sr-2024-24>

Antworten des Rates

<https://www.eca.europa.eu/de/publications/sr-2024-24>

Antworten der Kommission

<https://www.eca.europa.eu/de/publications/sr-2024-24>

Zeitschiene

<https://www.eca.europa.eu/de/publications/sr-2024-24>

Prüfungsteam

Die Sonderberichte des Hofes enthalten die Ergebnisse seiner Prüfungen zu Politikbereichen und Programmen der Europäischen Union oder zu Fragen des Finanzmanagements in spezifischen Haushaltsbereichen. Bei der Auswahl und Gestaltung dieser Prüfungsaufgaben ist der Rechnungshof darauf bedacht, maximale Wirkung dadurch zu erzielen, dass er die Risiken für die Wirtschaftlichkeit oder Regelkonformität, die Höhe der betreffenden Einnahmen oder Ausgaben, künftige Entwicklungen sowie das politische und öffentliche Interesse abwägt.

Diese Wirtschaftlichkeitsprüfung wurde von Prüfungskammer V "Finanzierung und Verwaltung der Union" unter Vorsitz von Jan Gregor, Mitglied des Hofes, durchgeführt. Die Prüfung stand unter der Leitung von Jorg Kristijan Petrovič, Mitglied des Hofes. Herr Petrovič wurde unterstützt von seinem Kabinettchef Martin Puc und dem Attaché Mirko Iaconisi, dem Leitenden Manager Colm Friel und der Aufgabenleiterin Marion Kilhoffer. Zum Prüfungsteam gehörten außerdem Ilze Ozola, Tadhg Ó Caoimh und Luis Sancho De las Alas-Pumariño. Laura McMillan leistete sprachliche Unterstützung. Jesús Nieto Muñoz leistete Unterstützung bei der grafischen Gestaltung.



Von links nach rechts: Martin Puc, Mirko Iaconisi, Marion Kilhoffer, Jorg Kristijan Petrovič, Tadhg Ó Caoimh, Ilze Ozola, Jesús Nieto Muñoz, Colm Friel.

URHEBERRECHTSHINWEIS

© Europäische Union, 2024

Die Weiterverwendung von Dokumenten des Europäischen Rechnungshofs (Hof) wird durch den [Beschluss Nr. 6-2019 des Europäischen Rechnungshofs](#) über die Politik des offenen Datenzugangs und die Weiterverwendung von Dokumenten geregelt.

Sofern nicht anders angegeben (z. B. in gesonderten Urheberrechtshinweisen), werden die Inhalte des Hofes, an denen die EU die Urheberrechte hat, im Rahmen der Lizenz [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#) zur Verfügung gestellt. Eine Weiterverwendung ist somit gestattet, sofern eine ordnungsgemäße Nennung der Quelle erfolgt und auf etwaige Änderungen hingewiesen wird. Wer Inhalte des Hofes weiterverwendet, darf die ursprüngliche Bedeutung oder Botschaft nicht verzerrt darstellen. Der Hof haftet nicht für etwaige Folgen der Weiterverwendung.

Eine zusätzliche Genehmigung muss eingeholt werden, falls ein bestimmter Inhalt identifizierbare Privatpersonen zeigt, z. B. Fotos von Bediensteten des Hofes, oder Werke Dritter enthält.

Wird eine solche Genehmigung eingeholt, so hebt sie die vorstehende allgemeine Genehmigung auf und ersetzt sie; auf etwaige Nutzungsbeschränkungen wird ausdrücklich hingewiesen.

Um Inhalte zu verwenden oder wiederzugeben, an denen die EU keine Urheberrechte hat, kann es erforderlich sein, eine Genehmigung direkt bei den Urheberrechtsinhabern einzuholen.

Abbildung 1 – Bildsymbol: Diese Abbildung wurde unter Verwendung von Ressourcen von [Flaticon.com](#) gestaltet. © Freepik Company S.L. Alle Rechte vorbehalten.

Software oder Dokumente, die von gewerblichen Schutzrechten erfasst werden, wie Patenten, Marken, eingetragenen Mustern, Logos und Namen, sind von der Weiterverwendungspolitik des Hofes ausgenommen.

Die Websites der Organe der Europäischen Union in der Domain "europa.eu" enthalten mitunter Links zu von Dritten betriebenen Websites. Da der Hof diesbezüglich keinerlei Kontrolle hat, sollten Sie deren Bestimmungen zum Datenschutz und zum Urheberrecht einsehen.

Verwendung des Logos des Hofes

Das Logo des Europäischen Rechnungshofs darf nicht ohne dessen vorherige Genehmigung verwendet werden.

HTML	ISBN 978-92-849-3141-5	ISSN 1977-5644	doi:10.2865/7682723	QJ-01-24-007-DE-Q
PDF Web	ISBN 978-92-849-3142-2	ISSN 1977-5644	doi:10.2865/2039018	QJ-01-24-007-DE-N

Ziel dieser Prüfung war zu bewerten, ob der Beschäftigungsrahmen der EU-Organe genügend Flexibilität bietet, um den Einstellungsbedarf zu decken und das Personalmanagement zu verbessern, und ob er den Organen ermöglicht, mit den zunehmend schwierigen Bedingungen umzugehen, mit denen die EU konfrontiert ist. Der Hof stellte fest, dass die EU-Organe den neuen Prioritäten Rechnung trugen, indem sie Personal nach dem größten Bedarf neuzuwiesen und die Einstellungskanäle diversifizierten. Sie griffen vermehrt auf Bedienstete mit befristeten Verträgen zurück, auch wenn dies Risiken in Bezug auf die Betriebskontinuität mit sich bringt. Den Organen fällt es schwer, bestimmte Profile anzuziehen, und sie nutzen im Hinblick auf die Leistung und Karrierechancen des Personals nicht die gesamte Flexibilität, die der Beschäftigungsrahmen bietet. Die Empfehlungen des Hofes sollen den Organen dabei helfen, ihre Politik für die Einstellung von Bediensteten auf Zeit, ihre Attraktivität als Arbeitgeber und ihr Personalmanagement zu verbessern.

Sonderbericht des Hofes gemäß Artikel 287 Absatz 4 Unterabsatz 2 AEUV.



EUROPÄISCHER
RECHNUNGSHOF



Amt für Veröffentlichungen
der Europäischen Union

EUROPÄISCHER RECHNUNGSHOF
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxembourg
LUXEMBURG

Tel. (+352) 4398-1

Kontaktformular: eca.europa.eu/de/contact

Website: eca.europa.eu

Twitter: @EUAuditors