



**RAT DER
EUROPÄISCHEN UNION**

**Brüssel, den 11. März 2005 (14.03)
(OR. en)**

7244/05

**Interinstitutionelles Dossier:
2005/0017 (COD)**

**SOC 118
CODEC 155**

VORSCHLAG

Absender: Frau Patricia BUGNOT, Direktorin, im Auftrag des Generalsekretärs der Europäischen Kommission

vom: 10. März 2005

Betr.: Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Schaffung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen

Die Delegationen erhalten in der Anlage den mit Schreiben von Frau Patricia BUGNOT, Direktorin, an den Generalsekretär/Hohen Vertreter, Herrn Javier SOLANA, übermittelten Vorschlag der Kommission.

Anl.: KOM(2005) 81 endg.



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 8.3.2005
KOM(2005) 81 endgültig

2005/0017 (COD)

**VORSCHLAG FÜR EINE VERORDNUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS
UND DES RATES**

zur Schaffung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen

(von Bedeutung für den EWR)

(von der Kommission vorgelegt)

{SEC(2005) 328}

BEGRÜNDUNG

1. KONTEXT

1. In der Sozialpolitischen Agenda¹ bezeichnete der Europäische Rat es als notwendig, zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen die Öffentlichkeit stärker für die Problematik zu sensibilisieren, Ressourcen zusammenzuführen und einschlägige Erfahrungen auszutauschen. Diese Aufgaben sollen einem neu zu schaffenden Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (im Folgenden „Institut“ genannt) übertragen werden. Der Europäische Rat forderte dazu auf, eine Durchführbarkeitsstudie zu diesem Thema auszuarbeiten.
2. Die Durchführbarkeitsstudie² prüfte die Notwendigkeit der Einrichtung eines derartigen Instituts und gab Empfehlungen zu dessen Zielsetzungen sowie zur organisatorischen und administrativen Struktur. Auf seiner Tagung am 2. Dezember 2002 begrüßte der Rat die Studie der Kommission und forderte die Kommission auf, die betreffenden Arbeiten so rasch wie möglich abzuschließen, damit man über eine Basis für weitere Überlegungen verfüge³.
3. Der Rat Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz unterstützte auf seiner Tagung am 1. und 2. Juni 2004⁴ uneingeschränkt die Schaffung eines Instituts, gestützt auf die Ergebnisse der informellen Sitzung der für Gleichstellung zuständigen Ministerinnen und Minister vom 7. Mai 2004. Dabei hob der Rat hervor, dass eine Einrichtung zu schaffen sei, die einen Mehrwert erbringt. Überschneidungen mit bereits laufenden Aktivitäten seien zu vermeiden. Hervorgehoben wurde auch die Notwendigkeit der Haushaltsneutralität.
4. Im Juni 2004 sprach sich der Europäische Rat⁵ für die Einrichtung eines Instituts aus und forderte die Kommission auf, einen entsprechenden Vorschlag zu unterbreiten. Dabei stützte der Europäische Rat sich auf die Zielvorgaben zur Gleichstellung von Männern und Frauen in der Lissabon-Agenda⁶ und die vorausgegangenen Diskussionen über dieses Thema.
5. Auch das Europäische Parlament befürwortete die Schaffung eines Instituts⁷ und gab eine Studie zu diesem Vorhaben in Auftrag⁸.
6. Auf der Grundlage der Ex-ante-Bewertung⁹ und unter Einbeziehung der Ergebnisse der vorgenannten Diskussionen legt die Kommission den Vorschlag für eine

¹ Angenommen in Nizza im Dezember 2000.

² Durchführbarkeitsstudie der Europäischen Kommission zur Einrichtung eines Europäischen Gender-Instituts (erstellt von PLS Ramboll Management, DK, 2002).

³ Sitzung des Rates Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz in Brüssel.

⁴ Rat der EU, Pressemitteilung 9507/04, S. 11.

⁵ Tagung des Europäischen Rates am 17. und 18. Juni 2004, Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Ziffer 43, S. 9.

⁶ Auf der Tagung des Europäischen Rates in Lissabon im Jahr 2000 wurde für die Europäische Union die Zielvorgabe gemacht, bis 2010 eine Frauenbeschäftigungsquote von mindestens 60 % und eine Gesamtbeschäftigungsquote von 70 % zu erreichen.

⁷ Entschlüsseungen des Europäischen Parlaments P5-TA (2002) 0372 vom 4.7.2002, P5-TA (2002) 0606 vom 17.12.2004, P5-TA (2004) 0023 vom 14.1.2004 und P5-TA (2004) 0167 vom 10.3.2004

⁸ „Role of a future European Institute (Rolle eines künftigen Europäischen Gender-Instituts)“, Studie im Auftrag des Europäischen Parlaments, Schlussbericht 15.6.2004.

⁹ Die Ex-ante-Bewertung zum Vorschlag ist als Anhang beigefügt.

Verordnung des Rates zur Schaffung eines Gender-Instituts vor. Der Vorschlag trägt den Erkenntnissen aus jüngsten Bewertungen der Arbeitsweise anderer Gemeinschaftsagenturen Rechnung, insbesondere der Agenturen im Bereich Sozialpolitik¹⁰.

7. In das Jahr 2005 fallen der zehnte Jahrestag der einschlägigen UN-Erklärung und der Pekingener Aktionsplattform¹¹. Diese Jahrestage bilden einen angemessenen Rahmen für die Entscheidung der Gemeinschaft, ihr Engagement für die Gleichstellung von Männern und Frauen durch die Schaffung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen zu unterstreichen.

2. RECHTFERTIGUNG DES VORSCHLAGS DER KOMMISSION

1. Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein Grundrecht und ein im Vertrag verankerter prioritärer Politikbereich der Gemeinschaft. Der Gemeinschaftsacquis zur Gleichstellung ist umfangreich: 13 Richtlinien¹² und eine etwa 200 Urteile des Europäischen Gerichtshofs umfassende Rechtsprechung. Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein eindeutig definierter Politikbereich und Gegenstand bestimmter Artikel im Vertrag (Artikel 2, Artikel 3 Absatz 2, Artikel 13, Artikel 137 und Artikel 141). In Ergänzung von Artikel 13, der den Rat befugt, Vorkehrungen zu treffen, um alle Formen von Diskriminierungen, einschließlich der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, zu bekämpfen, enthält Artikel 3 Absatz 2 die Verpflichtung, die Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Politikbereichen der Gemeinschaft zu fördern. Diese Verpflichtung wurde in den Entwurf des Verfassungsvertrags übernommen.
2. Das Gemeinschaftsrecht und die Gemeinschaftspolitik zur Gleichstellung von Männern und Frauen haben die Diskriminierung insbesondere im Bereich der Beschäftigung deutlich verringert. Der Bericht der Kommission über die Gleichstellung von Frau und Mann¹³, der im März 2004 dem Europäischen Rat

¹⁰ Mitteilung der Kommission zur Tätigkeit der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit - KOM(2003) 483 vom 5.8.2003; Mitteilung der Kommission über die Bewertung der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz - KOM(2004) 50 vom 23.4.2004; „Meta-Bewertung des Agentursystems der Gemeinschaft“, Schlussbericht - Internes Papier der Kommission, GD Haushalt, 15.9.2003.

¹¹ Vierte Weltfrauenkonferenz, Peking, 4.–15. September 1995.

¹² Im Bereich Gleichbehandlung von Männern und Frauen wurden 9 Richtlinien, einschließlich deren Änderungen/Erweiterungen, verabschiedet: Richtlinie 75/117/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen; Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in der durch Richtlinie 2002/73/EG geänderten Fassung; Richtlinie 79/7/EWG zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit; Richtlinie 86/378/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit in der durch Richtlinie 96/97/EG geänderten Fassung; Richtlinie 97/80/EG über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, in ihrem Geltungsbereich ausgedehnt durch Richtlinie 98/52/EG; Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen; Richtlinie 96/34/EG über Elternurlaub, in ihrem Geltungsbereich ausgedehnt durch Richtlinie 97/75/EG; Richtlinie 86/613/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben; Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

¹³ Bericht zur Gleichstellung von Frau und Mann - KOM(2004) 115 vom 19.2.2004.

vorgelegt und von diesem gebilligt wurde, bestätigt einen positiven Trend beim Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede in verschiedenen Politikbereichen. Er betont jedoch auch, dass dieser Abbau zu langsam erfolgt und dass verstärkte Anstrengungen erforderlich sind. In einer Reihe von Mitgliedstaaten sind in den letzten zwei Jahren Anzeichen für eine Zunahme des geschlechtsspezifischen Lohngefälles festzustellen.

3. Die Gleichstellung der Geschlechter erfordert einen mehrdimensionalen Ansatz und einen umfassenden Policymix in allen Politikbereichen, insbesondere Bildung, Beschäftigung und berufliche Entwicklung, Unternehmertum, gleiches Entgelt für gleiche Arbeit, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, einschließlich der Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen, und ausgewogene Beteiligung von Männern und Frauen an politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen. Die jüngste Erweiterung der Union hat die Vielfalt noch gesteigert, was im Bereich der Geschlechtergleichstellung seinen Ausdruck findet in einem unterschiedlichen Entwicklungsstand und Erfahrungsniveau.
4. Die Förderung der Geschlechtergleichstellung hat darüber hinaus einige sehr wichtige sozioökonomische Bezüge: Frauen haben an der europäischen Bevölkerung einen Anteil von 52 %, d. h. ihr Beitrag ist von entscheidender Bedeutung für die Realisierung der Lissabonner Ziele, und sie sind ein wichtiger Faktor für die nachhaltige Entwicklung im Kontext der Bevölkerungsalterung in Europa.
5. Die Lösung der damit einhergehenden Probleme bringt neue Herausforderungen mit sich und wird von der Gemeinschaft und den Mitgliedstaaten größere Anstrengungen verlangen, um vergleichbare und verlässliche Daten und Informationen zusammenzutragen und zu analysieren und geeignete Instrumentarien zu schaffen, die den Gemeinschaftsinstitutionen, insbesondere der Kommission, und den Mitgliedstaaten dabei helfen, zügige Fortschritte und eine effiziente Umsetzung der Gemeinschaftspolitik in diesem Bereich zu garantieren. Es bedarf weiterhin einer stärkeren Sensibilisierung und umfassenderen Information der EU-Bürgerinnen und -Bürger nicht nur in Bezug auf die Errungenschaften, sondern auch auf die noch zu bewältigenden Hindernisse und Herausforderungen.
6. Aus alledem ist abzuleiten, dass auf europäischer Ebene Bedarf an einer als Exzellenzzentrum dienenden Agentur besteht, die in der Ausübung ihrer Funktion unabhängig agiert und über die notwendige Fachkompetenz verfügt, um die genannten Aufgaben zu erfüllen und die Gemeinschaftsinstitutionen und die Mitgliedstaaten technisch und fachlich zu unterstützen.

3. SUBSIDIARITÄT UND VERHÄLTNISSMÄSSIGKEIT

1. Die Haupttätigkeit des Instituts wird darin bestehen, Daten aus der gesamten Gemeinschaft zusammenzutragen und zu erfassen, Instrumentarien zu entwickeln und Informationen zu verbreiten. Die ausgeprägt europäische Dimension dieser Tätigkeit bringt es mit sich, dass die Aufgaben des Instituts nicht von den Mitgliedstaaten wahrgenommen werden können. Dem Institut wird es unter anderem obliegen, ein einheitliches System der Datensammlung und Datenanalyse zu entwickeln und anzuwenden, das die Kompatibilität und Vergleichbarkeit der Daten gewährleistet und somit eine verlässliche vergleichende Bewertung der Situation in Europa ermöglicht. Naturgemäß ist dies nicht auf der Ebene der einzelnen Mitgliedstaaten realisierbar.

2. In der Ex-ante-Bewertung wurde geprüft, ob es sich empfehlen würde, die genannten Aufgaben in das Mandat einer künftigen Grundrechteagentur aufzunehmen oder das Mandat einer bereits bestehenden Agentur entsprechend zu erweitern. Der hohe Entwicklungsstand und spezifische Charakter der Gleichstellungspolitik, die über die Diskriminierungsbekämpfung und die Achtung eines Grundrechts hinausgeht, sprechen jedoch für die Schaffung einer eigenständigen Agentur. Aus diesem Grund forderte der Europäische Rat im Juni 2004 die Kommission auf, einen Vorschlag für die Schaffung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen vorzulegen, obwohl er noch im Dezember 2003 die Kommission ersucht hatte, einen Vorschlag für eine Menschenrechtsagentur zu unterbreiten, die unter dem Dach der Europäischen Beobachtungsstelle für Rassismus und Fremdenfeindlichkeit – bei Erweiterung deren Mandats – eingerichtet werden sollte.
3. Es sei darauf hingewiesen, dass für andere Grundrechte (z. B. Arbeitsschutz, Umweltschutz) eigenständige Agenturen geschaffen wurden. Dies belegt, dass in einigen Fällen Bedarf besteht, in Bezug auf Grundrechte, für die eine eigenständige Politik betrieben wird, auch ein eigenständiges Instrumentarium zu schaffen. Auch auf internationaler Ebene sind die Zuständigkeiten geteilt: In den Vereinten Nationen befasst sich mit den Menschenrechten die Menschenrechtskommission und mit Gleichstellungsfragen eine gesonderte Kommission über den Status der Frau.
4. Die Erweiterung des Aufgabenbereichs einer bereits bestehenden Agentur, z. B. der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, würde einen erheblichen personellen und finanziellen Zusatzaufwand erfordern. Ohne diesen Aufwand bliebe die Geschlechtergleichstellung ein Randphänomen, dem man nicht die erforderliche Aufmerksamkeit widmet und nicht die gebührende Priorität einräumt. Entsprechend begrenzt wäre die Außenwirkung.
5. Was die Aufnahme der Gleichstellungsfragen in den Aufgabenbereich einer künftigen Grundrechteagentur oder einer anderen bestehenden Agentur angeht, so würden die dadurch ermöglichten Einsparungen demnach weniger schwer wiegen als die genannten Nachteile.
6. Die Übertragung der Aufgaben auf eine Agentur würde es der Kommission außerdem ermöglichen, sich auf ihre Kernaufgaben zu konzentrieren, d. h. die Politikentwicklung und die Überwachung des Gemeinschafts*acquis*. Die Tätigkeit des Instituts wird sich unterscheiden von der im Rahmen der Geschlechtergleichstellungskomponente des Programms PROGRESS (2007-2013)¹⁴ geplanten Tätigkeit, die dazu dient, die Kommission in der Durchführung ihrer Kernaufgaben zu unterstützen.

4. RECHTSGRUNDLAGE

Artikel 141 Absatz 3 ist die Basis für Maßnahmen, die die Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen gewährleisten sollen. Artikel 13 Absatz 2 verleiht dem Rat die Befugnis, Gemeinschaftsmaßnahmen zu treffen, um außerhalb des Bereichs der Beschäftigung die Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts zu

¹⁴ Vorschlag für einen Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates über ein Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS - KOM(2004) 488 vom 14.7.2004.

unterstützen. Artikel 141 Absatz 3 und Artikel 13 Absatz 2 bilden demnach zusammen die Rechtsgrundlage für den vorliegenden Vorschlag.

ERLÄUTERUNG DER ARTIKEL

Artikel 1 und 2

Diese beiden Artikel betreffen die Schaffung des Instituts und nennen die Ziele: Das Institut soll die europäischen Institutionen, insbesondere die Kommission, und die Mitgliedstaaten in allen Bereichen, in denen die Gemeinschaft über Zuständigkeiten verfügt, darin unterstützen, die Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts zu bekämpfen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. Eine weitere Funktion des Instituts wird es sein, die EU-Bürgerinnen und -Bürger für Fragen der Geschlechtergleichstellung zu sensibilisieren.

Artikel 3

Dieser Artikel nennt die spezifischen Aufgaben, die sich in drei Hauptkategorien unterteilen lassen:

- Technische und fachliche Unterstützung durch Zusammentragen und Analyse von Forschungsergebnissen und einschlägigen Daten und durch Entwicklung eines Instrumentariums für das Gender-Mainstreaming in allen Politikbereichen. Die Daten sollten objektiv, zuverlässig und auf europäischer Ebene vergleichbar sein. Um dies zu gewährleisten, entwickelt das Institut spezielle Kriterien. Gegebenenfalls wird es zur Unterstützung von Forschungsarbeiten auch Erhebungen durchführen und Sachverständigensitzungen organisieren (*Buchstaben a, b, c, d und f*).
- Förderung des Erfahrungsaustausches und des Dialogs auf europäischer Ebene zwischen und mit allen Stakeholdern, zum Beispiel den Einrichtungen der Gemeinschaft und der Mitgliedstaaten, den Sozialpartnern, Nichtregierungsorganisationen, Forschungszentren usw. (*Buchstabe g*).

- Verbreitung von Informationen an die Stakeholder und die Bürgerinnen und Bürger durch ein Dokumentationszentrum, eine Website, Veröffentlichungen usw. (*Buchstabe h*). In die Sammlung und Analyse von Informationen einbezogen werden sollten auch internationale Organisationen und Drittländer, einschließlich der EFTA-Länder und der Bewerberländer. Dies soll dazu dienen, das Verständnis der Geschlechterproblematik außerhalb der EU zu vertiefen und die Gemeinschaft in ihren Bemühungen zu unterstützen, die Geschlechtergleichstellung in die Politikbereiche Außenbeziehungen und Entwicklungszusammenarbeit zu integrieren. Unterschiedliche Ansätze erschweren die Erhebung durchgehend objektiver, zuverlässiger und vergleichbarer Daten zur Gleichstellung der Geschlechter in allen Mitgliedstaaten. Um hier optimale Ergebnisse zu erzielen, wird das Institut eine auf Dauer angelegte Zusammenarbeit begründen mit den relevanten nationalen Stellen in jedem einzelnen Mitgliedstaat in den Bereichen Universitäten, Forschung, Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen (*Buchstabe a*).

Um Doppelarbeit zu vermeiden und einen optimalen Ressourceneinsatz zu gewährleisten, sollte das Institut sich in der Datenerfassung und Datenanalyse so weitgehend wie möglich auf die Ergebnisse der von Forschungsinstituten und sonstigen Organisationen bereits durchgeführten Forschungsarbeiten stützen und mit den betreffenden Einrichtungen eng zusammenarbeiten. Soweit keine einschlägigen Daten vorliegen, kann das Institut Erhebungen durchführen (*Buchstabe d*).

Und schließlich muss das Institut einen Jahresbericht über seine Tätigkeit verfassen, der vor allem dazu dient, die Arbeitsergebnisse an den Zielsetzungen im jeweiligen Jahresprogramm zu messen. Der Bericht wird den Gemeinschaftsinstitutionen vorgelegt (*Buchstabe e*).

Artikel 4

Dieser Artikel legt die Arbeitsmethoden und Tätigkeitsbereiche fest. In der Prioritätensetzung wird das Institut sich an den Prioritäten der Gemeinschaft und dem Arbeitsprogramm der Kommission zur Geschlechtergleichstellung ausrichten. Dies ist ein wesentliches Erfordernis, denn die Funktion des Instituts besteht darin, die Gemeinschaftsinstitutionen und die Mitgliedstaaten in der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen zu unterstützen.

Die Datensammlung und Datenanalyse sowie alle anderen Tätigkeiten werden sämtliche Aspekte der Geschlechtergleichstellung in allen Politikbereichen der Gemeinschaft abdecken. Um Doppelarbeit zu vermeiden, wird das Institut den bereits laufenden Arbeiten auf nationaler und internationaler Ebene sowie auf EU-Ebene Rechnung tragen. Es wird sich in seiner Arbeit auch eng mit den zuständigen Kommissionsdiensten abstimmen und koordiniert mit allen Gemeinschaftsagenturen zusammenarbeiten, insbesondere den in verwandten Politikbereichen tätigen. Um diese Zusammenarbeit mit den betreffenden Agenturen zu gewährleisten, werden gegebenenfalls entsprechende Vereinbarungen getroffen. Artikel 10 Absatz 11 sieht hierzu vor, dass die Direktoren / Direktorinnen der betreffenden Agenturen zu den Sitzungen des Verwaltungsrats des Instituts eingeladen werden können. Derartige Mechanismen sind im Übrigen gängige Praxis, zum Beispiel in den Beziehungen zwischen der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Absätze 1-3). Absatz 4 trägt einem wichtigen Punkt Rechnung, der in den Bewertungen bestehender Gemeinschaftsagenturen immer wieder herausgestrichen wird: die Notwendigkeit, den Endnutzern (zuständigen Dienststellen der Mitgliedstaaten, Gleichstellungsstellen, Sozialpartnern, NRO, Forschungszentren und der Öffentlichkeit) Informationen zur Verfügung zu stellen, die benutzerfreundlich, leicht auswertbar und verständlich sind. Absatz 5 schließlich räumt dem Institut die Möglichkeit ein, Aufträge über die Datensammlung sowie die Durchführung von Erhebungen und Forschungsarbeiten zu vergeben.

Artikel 5

Dieser Artikel schreibt fest, dass das Institut in der Wahrnehmung seiner Aufgaben unabhängig ist.

Artikel 6

Dieser Artikel legt fest, dass das Institut Rechtspersönlichkeit besitzen soll. Dadurch wird es in die Lage versetzt, seine Aufgaben zu erfüllen und eigenverantwortlich Verträge abzuschließen und Rechtshandlungen vorzunehmen. Dieser Artikel ist inhaltlich vergleichbar mit Artikel 281 (vormals Artikel 210) und 282 (vormals Artikel 211) EG-Vertrag.

Wie in Artikel 8 Absatz 2 ausgeführt, hat das Institut im Bereich des internationalen Rechts jedoch nur begrenzte Befugnisse.

Artikel 7

Dieser Artikel legt fest, dass die Verordnung (EG) Nr. 1049/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates für alle in Besitz des Instituts befindlichen Dokumente gilt. Zweck dieser Verordnung ist es, die Grundsätze und Bedingungen sowie die aufgrund öffentlicher und privater Interessen geltenden Einschränkungen für die Ausübung des Rechts auf Zugang zu Dokumenten des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission so zu fassen, dass ein größtmöglicher Zugang gewährleistet ist. Das Institut wird Vorkehrungen zur Umsetzung dieser Verordnung treffen. Für den Fall, dass das Institut personenbezogene Daten verarbeitet, wird es als Gemeinschaftseinrichtung die hierfür geltenden Regelungen einhalten.

Artikel 8

In Absatz 1 sind die Arten von Organisationen genannt, mit denen das Institut in Erfüllung seiner Aufgaben zusammenarbeiten wird.

Absatz 2 stützt sich auf Artikel 300 (vormals Artikel 228) EG-Vertrag. Er regelt den Abschluss von Abkommen mit internationalen Organisationen und Drittländern.

Artikel 9 bis 12

Diese Artikel regeln die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Verwaltungsinstanzen des Instituts, d. h. des Verwaltungsrates, des Direktors / der Direktorin und der Belegschaft sowie des Beirats.

Die Verwaltungsstruktur sollte so angelegt sein, dass sie die Beteiligung der verschiedenen Akteure des Instituts, die Unabhängigkeit von äußeren Einflüssen, die Transparenz und Rechenschaftspflicht gegenüber den demokratischen Einrichtungen unterstützt. Daher wird

die Einsetzung eines Verwaltungsrats vorgeschlagen, dem sechs vom Rat ernannte Mitglieder angehören sowie sechs von der Kommission ernannte aus zuständigen Dienststellen stammende Mitglieder. Ferner wird vorgeschlagen, insgesamt drei weitere Mitglieder zu bestellen, die relevante NRO und Sozialpartner auf europäischer Ebene vertreten. Die letztgenannten Mitglieder, die kein Stimmrecht haben, werden von der Kommission ernannt. Das Institut wird von einem Direktor / einer Direktorin geleitet, der / die in hohem Maße unabhängig und flexibel agieren kann und für die Organisation der internen Abläufe im Institut verantwortlich ist. Zum Verantwortungsbereich des Direktors / der Direktorin gehören die Erstellung und Durchführung des Haushaltsplans und des Arbeitsprogramms des Instituts sowie die Personalangelegenheiten. Die notwendige Legitimität soll der Direktor / die Direktorin dadurch erhalten, dass er / sie auf Vorschlag der Kommission vom Verwaltungsrat ernannt wird.

Als Einrichtung der Gemeinschaft sollte das Institut in der Wahrnehmung seiner Aufgaben Fachkenntnisse und Ressourcen optimal nutzen und dabei stets unabhängig handeln. Daher wird vorgeschlagen, dass ein aus Sachverständigen gebildeter Beirat eingesetzt wird, dessen Aufgabe es ist, die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch zwischen dem Institut und den zuständigen Institutionen und Einrichtungen in den verschiedenen Mitgliedstaaten zu fördern.

Um eine enge Zusammenarbeit und Koordination mit anderen Gemeinschaftsagenturen – insbesondere mit den in verwandten Politikbereichen tätigen – zu gewährleisten, sollte in Ergänzung der Bestimmungen von Artikel 4 vorgesehen werden, dass die Direktoren / Direktorinnen der betreffenden Agenturen eingeladen werden können, den Sitzungen des Verwaltungsrats als Beobachter beizuwohnen.

Artikel 13

In diesem Artikel ist festgelegt, dass die für die Beamten und sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften geltenden Regeln und Verordnungen auch für das Personal des Instituts gelten. Die zugehörigen Durchführungsbestimmungen werden vom Verwaltungsrat in Abstimmung mit der Kommission erlassen.

Artikel 14 und 15

Diese beiden Artikel regeln die Erstellung und Durchführung des Haushalts gemäß Verordnung (EG, Euratom) Nr. 2343/2002 der Kommission. Diese Verordnung enthält eine Rahmenfinanzregelung für die Gemeinschaftsagenturen gemäß Artikel 185 der Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1605/2002 über die Haushaltsordnung für den Gesamthaushaltsplan der Europäischen Gemeinschaften¹⁵.

Artikel 16 bis 18

Diese Artikel enthalten Standardbestimmungen für alle Gemeinschaftsagenturen zur Sprachen- und Übersetzungsregelung (Artikel 16), zu Vorrechten und Befreiungen (Artikel 17) und zur Haftung (Artikel 18).

Artikel 19

Dieser Artikel regelt die Beteiligung von Drittländern an der Arbeit des Instituts.

¹⁵ ABl. L 357 vom 21.12.2002, S. 72. Berichtigung: ABl. L 2 vom 7.1.2003, S. 39.

Artikel 20 und 21

Diese Artikel sehen vor, dass bis zum Ende des dritten Jahres nach Beginn der Tätigkeit des Instituts eine externe Bewertung vorzunehmen ist, regeln das erforderliche Follow-up und enthalten die Standard-Überprüfungsklausel.

Artikel 22

Dieser Artikel enthält eine Standardbestimmung zur Überwachung der Tätigkeit des Instituts durch einen Bürgerbeauftragten.

Artikel 23 und 24

Das Institut nimmt ein Jahr nach Inkrafttreten der Verordnung seine Tätigkeit auf. In Kraft treten wird die Verordnung am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union*. Gemäß Artikel 249 EG-Vertrag ist die Verordnung verbindlich und gilt unmittelbar. Die Entscheidung über den Sitz des Instituts ist Bestandteil der Verordnung. Die zuständigen Stellen sollten frühestmöglich eine Entscheidung über den Sitz des Instituts treffen, spätestens jedoch sechs Monate nach Inkrafttreten der Verordnung.

VORSCHLAG FÜR EINE VERORDNUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

zur Schaffung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen

(von Bedeutung für den EWR)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 13 Absatz 2 und Artikel 141 Absatz 3, auf Vorschlag der Kommission¹⁶, nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses¹⁷, nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen¹⁸, gemäß dem Verfahren des Artikels 251 des Vertrags, in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein Grundprinzip der Europäischen Union. Artikel 21 und 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verbieten jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und verlangen, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Bereichen zu gewährleisten ist.
- (2) Gemäß Artikel 2 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft ist die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen eine der Hauptaufgaben der Gemeinschaft. Außerdem verlangt Artikel 3 Absatz 2 des Vertrags, dass die Gemeinschaft bei all ihren Tätigkeiten darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. Dies soll das Gender-Mainstreaming in allen Politikbereichen der Gemeinschaft gewährleisten.
- (3) Artikel 13 des Vertrags befugt den Rat, geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen u. a. aus Gründen des Geschlechts in allen Bereichen zu bekämpfen, in denen die Gemeinschaft zuständig ist.
- (4) Das Prinzip der Chancengleichheit für Männer und Frauen und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigung und Beruf ist in Artikel 141 EG-Vertrag verankert. Es wurden bereits umfangreiche Rechtsvorschriften erlassen zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf Zugang zu Beschäftigung und Bedingungen am Arbeitsplatz, einschließlich Arbeitsentgelt.
- (5) Der erste Jahresbericht der Kommission über die Gleichstellung von Frau und Mann, ausgearbeitet für die Frühjahrstagung, kam zu folgenden Schlüssen: In den meisten Politikbereichen bestehen erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede; die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen sind ein vielschichtiges Problem, das

¹⁶ ABl. C, S.

¹⁷ ABl. C, S.

¹⁸ ABl. C, S.

mit einem umfassenden Policymix anzugehen ist; die Einhaltung der strategischen Ziele von Lissabon erfordert verstärkte Anstrengungen.

- (6) Auf seiner Tagung in Nizza im Dezember 2000 forderte der Europäische Rat „die Entwicklung des Wissensstands, die Zusammenführung der Informationsquellen und einen Erfahrungsaustausch, insbesondere durch die Einrichtung eines Europäischen Gender-Instituts...“.
- (7) Die von der Kommission in Auftrag gegebene Durchführbarkeitsstudie¹⁹ kam zu dem Ergebnis, dass ein Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen die sinnvolle Funktion übernehmen könnte, einige der Aufgaben auszuführen, die von den bestehenden Einrichtungen gegenwärtig nicht wahrgenommen werden, insbesondere Koordination, zentrale Erfassung und Verbreitung von Forschungsdaten und Informationen, Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Gleichstellung von Männern und Frauen und Entwicklung eines Instrumentariums für das Gender-Mainstreaming in allen Politikbereichen der Gemeinschaft.
- (8) In seiner Entschließung vom 10. März 2004²⁰ forderte das Europäische Parlament die Kommission auf, die Arbeiten zur Schaffung eines Gender-Instituts zu beschleunigen.
- (9) Der Rat Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz auf seiner Tagung am 1. und 2. Juni 2004²¹ und der Europäische Rat auf seiner Tagung am 17. und 18. Juni 2004 sprachen sich für die Schaffung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen aus. Der Europäische Rat forderte die Kommission auf, einen Vorschlag zur Schaffung eines solchen Instituts auszuarbeiten.
- (10) Eine effiziente Geschlechtergleichstellungspolitik der Gemeinschaft erfordert folgende Maßnahmen, insbesondere in einer erweiterten Union: Erfassung, Analyse und Verbreitung objektiver, zuverlässiger und vergleichbarer Informationen und Daten zur Gleichstellung von Männern und Frauen; Entwicklung eines geeigneten Instrumentariums für das Gender-Mainstreaming in allen Politikbereichen; Förderung des Dialogs zwischen den Stakeholdern und Sensibilisierung der EU-Bürgerinnen und -Bürger. Ein Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen kann die Gemeinschaftsinstitutionen und die Mitgliedstaaten in der Wahrnehmung dieser Aufgaben unterstützen.
- (11) Die Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten ist eine wesentliche Voraussetzung für die Erfassung vergleichbarer und zuverlässiger Daten auf europäischer Ebene. Informationen über die Gleichstellung von Männern und Frauen sind auf allen Ebenen innerhalb der Gemeinschaft – lokal, regional, national und EU-Ebene – relevant. Die Behörden der Mitgliedstaaten können diese Informationen sinnvoll nutzen, um eine Gleichstellungspolitik zu formulieren und in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen Maßnahmen auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene einzuleiten.

¹⁹ Durchführbarkeitsstudie der Europäischen Kommission zur Schaffung eines Europäischen Gender-Instituts (erstellt von PLS Ramboll Management, DK, 2002).

²⁰ Entschließung des Europäischen Parlaments zur Gleichstellungspolitik der Europäischen Union (EP T5-0167/2004, 10. März 2004).

²¹ Rat der EU, Pressemitteilung 9507/04, S. 11.

- (12) Das Institut muss mit allen Einrichtungen und Programminstanzen der Gemeinschaft so eng wie möglich zusammenarbeiten, um Doppelarbeit zu vermeiden. Insbesondere gilt dies für die Zusammenarbeit mit der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen²², der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz²³, dem Zentrum für die Förderung der Berufsbildung²⁴ und einer künftigen Grundrechteagentur²⁵.
- (13) Gemäß Artikel 3 des Vertrags ist eine ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen im Verwaltungsrat anzustreben.
- (14) Das Institut muss in der Wahrnehmung seiner Aufgaben möglichst unabhängig handeln können.
- (15) Das Institut sollte die einschlägigen Rechtsvorschriften der Gemeinschaft über den Zugang der Öffentlichkeit zu Dokumenten gemäß Verordnung (EG) Nr. 1049/2001²⁶ des Europäischen Parlaments und des Rates einhalten wie auch die Rechtsvorschriften zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß Verordnung (EG) Nr. 45/2001²⁷ des Europäischen Parlaments und des Rates.
- (16) Die Verordnung (EG, Euratom) Nr. 2343 der Kommission vom 19. November 2002 mit der Rahmenfinanzregelung für die Gemeinschaftseinrichtungen gemäß Artikel 185 der Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1605/2002 des Rates²⁸ gilt auch für das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen.
- (17) Was die vertragliche Haftung des Instituts angeht – sie richtet sich nach dem für die vom Institut geschlossenen Verträge geltenden Recht –, so sollte der Gerichtshof für Entscheidungen aufgrund einer Schiedsklausel, die in den betreffenden Verträgen enthalten ist, zuständig sein. Der Gerichtshof sollte auch für Entscheidungen über Rechtsstreitigkeiten zuständig sein, die einen Schadensersatz im Rahmen der außervertraglichen Haftung des Instituts zum Gegenstand haben.
- (18) Eine Bewertung durch eine unabhängige externe Einrichtung sollte durchgeführt werden, um zu ermitteln, welche Außenwirkung das Institut hat, inwieweit es erforderlich ist, dessen Mandat abzuändern oder zu erweitern, und in welchen Zeitabständen Anschlussbewertungen vorgenommen werden sollen.

²² Verordnung (EWG) Nr. 1365/75 des Rates über die Schaffung einer Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, geänderte Fassung.

²³ Verordnung (EG) Nr. 2062/94 des Rates zur Errichtung einer Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, geänderte Fassung.

²⁴ Verordnung (EWG) Nr. 337/75 über die Errichtung eines Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung, geänderte Fassung.

²⁵ Auf der Tagung des Europäischen Rates im Dezember 2003 forderten die Mitgliedstaaten die Kommission auf, einen Vorschlag für eine Menschenrechtsagentur vorzulegen, die unter dem Dach der Europäischen Beobachtungsstelle für Rassismus und Fremdenfeindlichkeit – bei Erweiterung deren Mandats – eingerichtet wird.

²⁶ Verordnung (EG) Nr. 1049/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 30. Mai 2001 über den Zugang der Öffentlichkeit zu Dokumenten des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission (ABl. L 145 vom 31.5.2001, S. 43).

²⁷ Verordnung (EG) Nr. 45/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2000 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft und zum freien Datenverkehr (ABl. L 8 vom 12.1.2001, S. 1).

²⁸ ABl. L 357 vom 21.12.2002, S. 72. Berichtigung in ABl. L 2 vom 7.1.2003, S. 39.

- (19) Im Einklang mit den Grundsätzen der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit gemäß Artikel 5 des Vertrags sind die Ziele dieser Verordnung – Bereitstellung vergleichbarer und zuverlässiger Informationen und Daten auf europäischer Ebene, um die Gemeinschaftsinstitutionen und die Mitgliedstaaten in der Realisierung des im Vertrag festgelegten Ziels der Beseitigung von Ungleichheiten und der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen zu unterstützen – auf der Ebene der Mitgliedstaaten nicht in ausreichendem Maße zu verwirklichen. Der Umfang und die angestrebte Wirkung der vorgeschlagenen Maßnahmen lassen es angezeigt erscheinen, die genannten Ziele auf Gemeinschaftsebene zu realisieren. In der Erreichung dieser Ziele geht die Verordnung nicht über das notwendige Maß hinaus.
- (20) Artikel 141 Absatz 3 ist die Rechtsgrundlage für Maßnahmen, die gewährleisten sollen, dass der Grundsatz der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen Anwendung findet. Artikel 13 Absatz 2 verleiht dem Rat die Befugnis, Gemeinschaftsmaßnahmen zu treffen, um über den Bereich der Beschäftigung hinaus die Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts zu unterstützen und zu fördern. Artikel 141 Absatz 3 und Artikel 13 Absatz 2 bilden demnach zusammen die geeignete Rechtsgrundlage für den vorliegenden Vorschlag –

HABEN FOLGENDE VERORDNUNG ERLASSEN:

Artikel 1

Hiermit wird ein Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (im Folgenden „Institut“ genannt) geschaffen.

Artikel 2

Ziele

Die übergreifenden Ziele des Instituts bestehen darin, die Gemeinschaftsinstitutionen, insbesondere die Kommission, und die Behörden der Mitgliedstaaten in der Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Sensibilisierung der EU-Bürgerinnen und -Bürger für Gleichstellungsfragen zu unterstützen.

Artikel 3

Aufgaben

1. Zur Realisierung der in Artikel 2 genannten Ziele nimmt das Institut folgende Aufgaben wahr:

- (a) Objektive, zuverlässige und vergleichbare Informationen zur Geschlechtergleichstellung zusammentragen, erfassen, analysieren und verbreiten. Darin eingeschlossen sind auch Ergebnisse von Forschungsarbeiten, die dem Institut von Mitgliedstaaten, Gemeinschaftsinstitutionen, Forschungszentren, nationalen Gleichstellungsstellen, Nichtregierungsorganisationen, Drittländern und internationalen Organisationen übermittelt werden.
- (b) Die Vergleichbarkeit, Objektivität und Zuverlässigkeit von Daten auf europäischer Ebene verbessern durch die Entwicklung von Kriterien, die die Datenkonsistenz optimieren.
- (c) Ein Instrumentarium entwickeln, analysieren und bewerten, das das Gender-Mainstreaming in allen Politikbereichen der Gemeinschaft unterstützen soll.
- (d) Die Gleichstellungssituation in Europa durch entsprechende Erhebungen ermitteln.
- (e) Einen Jahresbericht über die Tätigkeit des Instituts veröffentlichen.
- (f) Zur Unterstützung der Forschungsarbeit Sitzungen mit Sachverständigen organisieren.
- (g) Unter Einbeziehung der Stakeholder Konferenzen, Kampagnen, Rundtischgespräche, Seminare und Sitzungen auf europäischer Ebene organisieren.
- (h) Eine für die Öffentlichkeit zugängliche Dokumentation aufbauen.

Artikel 4

Tätigkeitsbereiche und Arbeitsmethoden

1. Das Institut erfüllt seine Aufgaben im Rahmen der Zuständigkeiten der Gemeinschaft nach Maßgabe der in seinem Jahresprogramm festgelegten Ziele und Tätigkeitsschwerpunkte und der verfügbaren Haushaltsmittel.
2. Das Arbeitsprogramm des Instituts steht in Einklang mit den Prioritäten der Gemeinschaft und dem Arbeitsprogramm der Kommission, einschließlich deren statistischer Arbeiten und Forschungsarbeiten.
3. Um Doppelarbeit zu vermeiden und die bestmögliche Nutzung aller Ressourcen sicherzustellen, trägt das Institut bei der Ausführung seiner Tätigkeiten bereits vorhandenen Informationen jedweden Ursprungs und insbesondere den Arbeiten Rechnung, die von den Gemeinschaftsinstitutionen und anderen Einrichtungen, Stellen und zuständigen nationalen und internationalen Organisationen bereits geleistet wurden. Dabei arbeitet es eng mit den zuständigen Dienststellen der Kommission zusammen. Das Institut gewährleistet, gegebenenfalls auf der Basis einer entsprechenden Vereinbarung, eine angemessene Koordination mit allen relevanten Gemeinschaftsagenturen und EU-Einrichtungen.
4. Das Institut stellt sicher, dass die verbreiteten Informationen für den Endnutzer verständlich sind.
5. Das Institut kann vertragliche Bindungen, insbesondere in Form der Vergabe von Unteraufträgen, mit anderen Organisationen eingehen zum Zweck der Ausführung von Aufgaben, die es solchen Organisationen überträgt.

Artikel 5

Unabhängigkeit des Instituts

Das Institut ist in seiner Tätigkeit unabhängig von nationalen Behörden und der Zivilgesellschaft, und es ist autonom gegenüber den Gemeinschaftsinstitutionen.

Artikel 6

Rechtspersönlichkeit und Geschäftsfähigkeit

Das Institut besitzt Rechtspersönlichkeit. Es verfügt in jedem Mitgliedstaat über die weitestgehende Rechts- und Geschäftsfähigkeit, die juristischen Personen nach den Rechtsvorschriften des jeweiligen Mitgliedstaats zuerkannt wird. Insbesondere kann es bewegliches und unbewegliches Vermögen erwerben und veräußern sowie vor Gericht auftreten.

Artikel 7

Zugang zu Dokumenten

1. Die Verordnung (EG) Nr. 1049/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates findet Anwendung auf die Dokumente des Instituts.
2. Der Verwaltungsrat erlässt binnen sechs Monaten nach Einrichtung des Instituts Bestimmungen zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 1049/2001.
3. Gegen Entscheidungen des Instituts gemäß Artikel 8 der Verordnung (EG) Nr. 1049/2001 kann Beschwerde beim Bürgerbeauftragten oder Klage beim Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften nach Maßgabe von Artikel 195 und 230 EG-Vertrag erhoben werden.
4. Personbezogene Daten werden nur in den Fällen verarbeitet und weitergegeben, in denen dies zur Erfüllung des Auftrags des Instituts unerlässlich ist. In derartigen Fällen ist die Verordnung (EG) Nr. 45/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2000 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft und zum freien Datenverkehr anzuwenden.

Artikel 8

Zusammenarbeit mit Organisationen auf nationaler und auf europäischer Ebene sowie mit internationalen Organisationen und mit Drittländern

1. Das Institut arbeitet zur Erfüllung seiner Aufgaben mit Organisationen in den Mitgliedstaaten zusammen, z. B. Gleichstellungseinrichtungen, Forschungszentren, Nichtregierungsorganisationen, Sozialpartnern, sowie mit einschlägigen Organisationen auf europäischer und auf internationaler Ebene und mit Drittländern.
2. Sollten sich Abkommen mit internationalen Organisationen oder mit Drittländern als notwendig erweisen, damit das Institut seine Aufgaben effizient erfüllen kann, so schließt die Gemeinschaft nach den Verfahren des Artikels 300 des Vertrags im Namen des Instituts entsprechende Abkommen mit internationalen Organisationen oder Drittländern ab. Diese Bestimmung steht einer Ad-hoc-Zusammenarbeit mit solchen Organisationen oder mit Drittländern nicht entgegen.

DE

name.

Artikel 9

Verwaltungsstruktur des Instituts

Das Institut umfasst

- a) einen Verwaltungsrat;
- b) einen Direktor / eine Direktorin und dessen / deren Personal;
- c) einen Beirat.

Artikel 10

Verwaltungsrat

1. Der Verwaltungsrat besteht aus sechs vom Rat ernannten Mitgliedern, sechs von der Kommission ernannten Mitgliedern sowie drei von der Kommission ernannten Mitgliedern ohne Stimmrecht, die jeweils eine der folgenden Gruppen vertreten:
 - a) eine einschlägige Nichtregierungsorganisation auf Gemeinschaftsebene, die ein legitimes Interesse daran hat, zur Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts und zur Förderung der Geschlechtergleichstellung beizutragen;
 - b) eine Arbeitgeberorganisation auf Gemeinschaftsebene;
 - c) eine Arbeitnehmerorganisation auf Gemeinschaftsebene.
2. Bei der Auswahl der Mitglieder des Verwaltungsrats ist darauf zu achten, dass die höchste fachliche Qualifikation und ein breites Spektrum an einschlägigem Fachwissen im Bereich der Geschlechtergleichstellung gewährleistet sind.
Kommission und Rat streben eine möglichst ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen im Verwaltungsrat an.
Die Stellvertreter der ordentlichen Mitglieder werden nach demselben Verfahren ernannt.
Die Amtszeit beträgt fünf Jahre und kann einmal verlängert werden.
Die Namen der Mitglieder des Verwaltungsrates werden vom Rat im *Amtsblatt der Europäischen Union* und auf der Website des Instituts veröffentlicht.
3. Der Verwaltungsrat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden für die – verlängerbare – Dauer von einem Jahr.
4. Jedes Mitglied des Verwaltungsrats bzw., in dessen Abwesenheit, dessen Stellvertreter verfügt über eine Stimme.
5. Der Verwaltungsrat fasst die für die Tätigkeit des Instituts erforderlichen Beschlüsse. Insbesondere nimmt er folgende Aufgaben wahr:
 - a) Er legt das jährliche und das mittelfristige Arbeitsprogramm fest auf der Basis des in Artikel 11 genannten vom Direktor / von der Direktorin verfassten Entwurfs und in Abstimmung mit der Kommission. Das mittelfristige Programm deckt einen Dreijahreszeitraum ab und ist nach Maßgabe des Haushalts und der verfügbaren Mittel zu erstellen. Im Bedarfsfall kann das Programm im Jahresverlauf überarbeitet werden. Das erste jährliche Arbeitsprogramm ist spätestens neun Monate nach Ernennung des Direktors / der Direktorin festzulegen.
 - b) Er verabschiedet den in Artikel 3 Buchstabe e) genannten Jahresbericht, in dem er insbesondere die erzielten Ergebnisse den im Jahresarbeitsprogramm vorgegebenen Zielen gegenüberstellt. Dieser Bericht ist spätestens zum 15. Juni dem Europäischen Parlament, dem Rat, der Kommission, dem Rechnungshof, dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und dem Ausschuss der Regionen vorzulegen.
 - c) Er verfügt gegenüber dem Direktor / der Direktorin über Disziplinalgewalt und kann ihn / sie gemäß Artikel 11 ernennen oder des Amtes entheben.
 - d) Er verabschiedet den Entwurf des Haushaltsplans und den endgültigen Haushaltsplan des Instituts.

6. Der Verwaltungsrat legt die internen Verfahrensvorschriften des Instituts fest auf der Grundlage eines Vorschlags, den der Direktor / die Direktorin in Abstimmung mit der Kommission ausarbeitet.
7. Die Beschlüsse des Verwaltungsrates werden mit absoluter Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden.
8. Der Verwaltungsrat gibt sich eine Geschäftsordnung auf der Basis eines vom Direktor / von der Direktorin in Abstimmung mit der Kommission ausgearbeiteten Vorschlags.
9. Der Vorsitzende beruft den Verwaltungsrat mindestens zweimal jährlich ein. In eigener Initiative oder auf Verlangen von einem Drittel der Mitglieder des Verwaltungsrats beruft der Vorsitzende zusätzliche Sitzungen ein.
10. Das Institut übermittelt der Haushaltsbehörde jährlich alle Informationen, die für das Ergebnis des Bewertungsverfahrens maßgeblich sind.
11. Der Direktor / Die Direktorin der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, des Zentrums für die Förderung der Berufsbildung und einer künftigen Grundrechteagentur können als Beobachter zu den Sitzungen des Verwaltungsrats eingeladen werden.

Artikel 11

Direktor/in

1. Das Institut wird von einem Direktor / einer Direktorin geleitet, den / die der Verwaltungsrat auf Vorschlag der Kommission ernennt. Vor seiner / ihrer Ernennung kann der vom Verwaltungsrat ausgewählte Kandidat aufgefordert werden, vor dem/den zuständigen Ausschuss/Ausschüssen des Europäischen Parlaments eine Erklärung abzugeben und Fragen der Ausschussmitglieder zu beantworten.
2. Die Amtszeit des Direktors / der Direktorin beträgt fünf Jahre. Auf Vorschlag der Kommission und nach einer entsprechenden Bewertung kann diese Amtszeit einmal um maximal fünf Jahre verlängert werden. In der Bewertung wird die Kommission insbesondere Folgendes prüfen:
 - die in der ersten Amtszeit erzielten Ergebnisse und die Art und Weise, wie sie zustande gekommen sind;
 - die Aufgaben des Instituts und die Erfordernisse in den nächsten Jahren.
3. Der Direktor / die Direktorin ist unter Aufsicht des Verwaltungsrates verantwortlich für:
 - a) die Wahrnehmung der in Artikel 3 genannten Aufgaben;
 - b) die Erstellung und Durchführung des Jahresarbeitsprogramms und mittelfristigen Arbeitsprogramms des Instituts;
 - c) die Vorbereitung der Sitzungen des Verwaltungsrats;
 - d) die Erstellung und Veröffentlichung des in Artikel 3 Buchstabe e) genannten Jahresberichts;
 - e) alle Fragen, die das Personal betreffen, und insbesondere die Wahrnehmung der Befugnisse gemäß Artikel 13 Absatz 3;
 - f) die laufenden Verwaltungsgeschäfte;
 - g) die Durchführung wirksamer Verfahren zur Überwachung und Evaluierung der Leistungen des Instituts in Gegenüberstellung mit dessen Zielsetzungen und nach fachlich anerkannten Normen. Der Direktor / Die Direktorin berichtet dem Verwaltungsrat jährlich über die Ergebnisse der Überwachung.
4. Der Direktor / Die Direktorin legt dem Verwaltungsrat über seine / ihre Amtsführung Rechenschaft ab und nimmt an den Sitzungen des Verwaltungsrats ohne Stimmrecht teil.

5. Der Direktor / Die Direktorin ist der gesetzliche Vertreter des Instituts.

Artikel 12

Beirat

1. Der Beirat besteht aus Mitgliedern, die auf Gleichstellungsfragen spezialisierte Stellen vertreten – wobei jeder Mitgliedstaat einen Vertreter benennt – sowie aus von der Kommission ernannten drei Mitgliedern ohne Stimmrecht, die interessierte Kreise auf europäischer Ebene vertreten, wie etwa Vertreter von Nichtregierungsorganisationen, die ein legitimes Interesse haben, zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts und zur Förderung der Geschlechtergleichstellung beizutragen, oder Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen auf Gemeinschaftsebene. Die ordentlichen Mitglieder können durch zur selben Zeit ernannte Stellvertreter vertreten werden.
2. Die Mitglieder des Beirats dürfen nicht dem Verwaltungsrat angehören.
3. Der Beirat unterstützt den Direktor / die Direktorin darin, die höchste wissenschaftliche Fachkompetenz und die Unabhängigkeit der Tätigkeit des Instituts sicherzustellen.
4. Der Beirat dient als Forum für den Austausch von Informationen über Gleichstellungsfragen und die Zusammenführung von Erkenntnissen. Er sorgt für eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Institut und den zuständigen Stellen in den Mitgliedstaaten.
5. Den Vorsitz im Beirat führt der Direktor / die Direktorin bzw., in dessen / deren Abwesenheit, einer seiner / ihrer dem Institut angehörenden Stellvertreter / -innen. Der Beirat tritt regelmäßig auf Veranlassung des Direktors / der Direktorin oder auf Verlangen von mindestens einem Drittel seiner Mitglieder zusammen. Mindestens zwei Zusammenkünfte pro Jahr sind vorgeschrieben. Die Arbeitsweise des Beirats wird in den internen Verfahrensvorschriften des Instituts festgelegt und veröffentlicht.
6. Vertreter der zuständigen Dienststellen der Kommission nehmen an den Arbeiten des Beirats teil.
7. Das Institut stellt die vom Beirat benötigte technische und logistische Unterstützung und nimmt die Sekretariatsgeschäfte im Zusammenhang mit den Beiratssitzungen wahr.
8. Der Direktor / Die Direktorin kann Sachverständige oder Vertreter relevanter Wirtschaftssektoren, der Arbeitgeber, der Gewerkschaften, berufsständischer Organisationen, Forschungsstellen oder Nichtregierungsorganisationen mit anerkannter Erfahrung in mit der Arbeit des Instituts in Verbindung stehenden Disziplinen auffordern, bei Einzelaufgaben mitzuarbeiten und an den betreffenden Tätigkeiten des Beirats mitzuwirken.

Artikel 13

Personal

1. Für das Personal des Instituts gelten das Statut der Beamten und die Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften sowie die von den Gemeinschaftsinstitutionen einvernehmlich erlassenen Regelungen für die Anwendung dieses Statuts und dieser Beschäftigungsbedingungen.
2. Der Verwaltungsrat legt im Einvernehmen mit der Kommission die erforderlichen Durchführungsbestimmungen gemäß Artikel 110 des Statuts der Beamten und der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften fest. Außerdem kann der Verwaltungsrat Vorschriften für die Beschäftigung von nationalen Sachverständigen erlassen, die von den Mitgliedstaaten zur Agentur abgeordnet werden.
3. Das Institut übt gegenüber seinem Personal die der Anstellungsbehörde übertragenen Befugnisse aus.

DE

name.

Artikel 14

Aufstellung des Haushaltsplans

1. Alle Einnahmen und Ausgaben des Instituts sind Gegenstand von Vorausschätzungen für jedes Haushaltsjahr und werden im Haushaltsplan des Instituts ausgewiesen; das Haushaltsjahr fällt mit dem Kalenderjahr zusammen.
 2. Im Haushaltsplan des Instituts sind Einnahmen und Ausgaben auszugleichen.
 3. Die Einnahmen des Instituts umfassen unbeschadet anderer Finanzmittel:
 - a) einen Zuschuss der Gemeinschaft aus dem Gesamthaushaltsplan der Europäischen Union (Einzelplan „Kommission“);
 - b) Zahlungen für erbrachte Dienstleistungen;
 - c) etwaige Finanzbeiträge der in Artikel 8 genannten Organisationen und Drittländer;
 - d) etwaige freiwillige Finanzbeiträge der Mitgliedstaaten.
 4. Die Ausgaben des Instituts umfassen die Bezüge des Personals, die Verwaltungs- und Infrastrukturausgaben und die Betriebskosten.
 5. Auf der Grundlage eines Entwurfs des Direktors / der Direktorin stellt der Verwaltungsrat jedes Jahr den Voranschlag der Einnahmen und Ausgaben des Instituts für das folgende Haushaltsjahr auf. Dieser Voranschlag, der auch den Entwurf eines Stellenplans umfasst, wird der Kommission jeweils spätestens zum 31. März vom Verwaltungsrat zugeleitet.
 6. Die Kommission übermittelt den Voranschlag – zusammen mit dem Vorentwurf des Gesamthaushaltsplans der Europäischen Union – dem Europäischen Parlament und dem Rat (im Folgenden „Haushaltsbehörde“ genannt).
 7. Die Kommission setzt auf der Grundlage des Voranschlags die von ihr für erforderlich erachteten Mittelansätze für den Stellenplan und den Betrag des Zuschusses aus dem Gesamthaushaltsplan in den Vorentwurf des Gesamthaushaltsplans der Europäischen Union ein, den sie gemäß Artikel 272 des Vertrags der Haushaltsbehörde vorlegt.
 8. Die Haushaltsbehörde bewilligt die Mittel für den Zuschuss für das Institut. Die Haushaltsbehörde stellt den Stellenplan des Instituts fest.
 9. Der Haushaltsplan des Instituts wird vom Verwaltungsrat festgestellt. Er wird endgültig, wenn die endgültige Feststellung des Gesamthaushaltsplans der Europäischen Union erfolgt ist. Gegebenenfalls wird er entsprechend angepasst.
 10. Der Verwaltungsrat unterrichtet die Haushaltsbehörde schnellstmöglich über alle von ihm geplanten Vorhaben, die erhebliche finanzielle Auswirkungen auf die Finanzierung des Haushaltsplans haben könnten. Insbesondere gilt dies für Immobilienvorhaben wie die Anmietung oder den Erwerb von Gebäuden. Er setzt die Kommission von derartigen Vorhaben in Kenntnis.
- Hat eine Stelle der Haushaltsbehörde mitgeteilt, dass sie eine Stellungnahme abgeben will, so übermittelt sie diese Stellungnahme dem Verwaltungsrat binnen sechs Wochen nach der Unterrichtung über das Vorhaben.

Artikel 15

Ausführung des Haushaltsplans

1. Der Direktor / Die Direktorin führt den Haushaltsplan des Instituts aus.
2. Spätestens zum 1. März nach Abschluss eines jeden Haushaltsjahrs übermittelt der Rechnungsführer des Instituts dem Rechnungsführer der Kommission die vorläufige Haushaltsrechnung mit einem Bericht über die Haushalts- und Finanzverwaltung für das betreffende Haushaltsjahr. Der Rechnungsführer der Kommission konsolidiert die vorläufige

Haushaltsrechnung der Institutionen und dezentralisierten Einrichtungen nach Artikel 128 der Haushaltsordnung.

3. Spätestens zum 31. März nach Abschluss eines jeden Haushaltsjahrs übermittelt der Rechnungsführer der Kommission die vorläufige Haushaltsrechnung des Instituts dem Rechnungshof, zusammen mit einem Bericht über die Haushaltsführung und das Finanzmanagement für das betreffende Haushaltsjahr. Dieser Bericht geht auch dem Europäischen Parlament und dem Rat zu.
4. Nach Eingang der Stellungnahme des Rechnungshofs zur vorläufigen Haushaltsrechnung des Instituts gemäß Artikel 129 der Haushaltsordnung erstellt der Direktor / die Direktorin eigenverantwortlich den endgültigen Jahresabschluss des Instituts und legt ihn dem Verwaltungsrat zur Stellungnahme vor.
5. Der Verwaltungsrat nimmt zum Jahresabschluss des Instituts Stellung.
6. Der Direktor / Die Direktorin übermittelt spätestens bis zum 1. Juli nach Abschluss eines jeden Haushaltsjahrs den Jahresabschluss zusammen mit der Stellungnahme des Verwaltungsrates dem Europäischen Parlament, dem Rat, der Kommission und dem Rechnungshof.
7. Der Jahresabschluss wird veröffentlicht.
8. Der Direktor / Die Direktorin beantwortet die Stellungnahme des Rechnungshofs spätestens zum 30. September. Diese Antwort geht auch dem Verwaltungsrat zu.
9. Gemäß Artikel 146 Absatz 3 der Haushaltsordnung unterbreitet der Direktor / die Direktorin dem Europäischen Parlament auf dessen Anfrage alle für ein reibungsloses Entlastungsverfahren für das betreffende Haushaltsjahr notwendigen Informationen.
10. Auf Empfehlung des Rates, der mit qualifizierter Mehrheit entscheidet, erteilt das Europäische Parlament dem Direktor / der Direktorin vor dem 30. April des Jahres $n + 2$ Entlastung für die Ausführung des Haushaltsplans für das Jahr n .
11. Der Verwaltungsrat erlässt nach Konsultation der Kommission die für das Institut geltende Finanzregelung. Diese darf von der Verordnung (EG, Euratom) Nr. 2343/2002 der Kommission vom 19. November 2002 betreffend die Rahmenfinanzregelung für die in Artikel 185 der Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1605/2002 des Rates vom 25. Juni 2002 über die Haushaltsordnung für den Gesamthaushalt der Europäischen Gemeinschaften genannten Einrichtungen nur abweichen, wenn die spezifische Funktionsweise des Instituts es erfordert und sofern die Kommission dem im Voraus zustimmt.

Artikel 16

Sprachen

1. Die Bestimmungen der Verordnung Nr. 1 vom 15. April 1958 zur Regelung der Sprachenfrage für die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft²⁹ gelten für das Institut.
2. Die für die Arbeit des Instituts erforderlichen Übersetzungen werden grundsätzlich vom Übersetzungszentrum für die Einrichtungen der Europäischen Union angefertigt³⁰.

²⁹ ABl. 17 vom 6.10.1958, S. 385/58. Verordnung zuletzt geändert durch die Beitrittsakte 2003.

³⁰ Verordnung (EG) Nr. 2965/94 des Rates vom 28. November 1994 zur Errichtung eines Übersetzungszentrums für die Einrichtungen der Europäischen Union (ABl. L 314 vom 7.12.1994, S. 1), zuletzt geändert durch die Verordnung Nr. 1645/2003 (ABl. L 245 vom 29.9.2003, S. 13).

Artikel 17

Vorrechte und Befreiungen

Das Protokoll über die Vorrechte und Befreiungen der Europäischen Gemeinschaften findet auf das Institut Anwendung.

Artikel 18

Haftung

1. Die vertragliche Haftung des Instituts unterliegt dem Recht, das auf den betreffenden Vertrag anzuwenden ist.

Der Gerichtshof ist für Entscheidungen aufgrund einer Schiedsklausel zuständig, die in vom Institut geschlossenen Verträgen enthalten ist.

2. Im Bereich der außervertraglichen Haftung ersetzt das Institut den durch es oder durch seine Bediensteten in Ausübung der Amtstätigkeit verursachten Schaden nach den allgemeinen Rechtsgrundsätzen, die den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten gemeinsam sind.

In Streitfällen über den Schadensersatz entscheidet der Gerichtshof.

Artikel 19

Beteiligung von Drittländern

1. Das Institut steht der Beteiligung von Ländern offen, die mit der Europäischen Gemeinschaft Abkommen geschlossen haben, auf Grund derer die betreffenden Länder Gemeinschaftsvorschriften in dem dieser Verordnung unterliegenden Bereich übernommen haben und anwenden.

2. Gemäß den einschlägigen Bestimmungen dieser Abkommen werden Vereinbarungen getroffen, die insbesondere Art, Umfang und Form einer Beteiligung dieser Länder an der Arbeit des Instituts festlegen; hierzu zählen auch Bestimmungen über die Mitwirkung an vom Institut eingeleiteten Initiativen, finanzielle Beiträge und Personal. In Personalfragen müssen derartige Abkommen in jedem Fall mit dem Statut der Beamten und den Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Gemeinschaften in Einklang stehen.

Artikel 20

Bewertung

1. Spätestens drei Jahre nach Inkrafttreten dieser Verordnung gibt das Institut eine unabhängige externe Bewertung seiner Leistungen auf der Grundlage der vom Verwaltungsrat in Absprache mit der Kommission gemachten Vorgaben in Auftrag. Zu bewerten ist der Beitrag des Instituts zur Förderung der Geschlechtergleichstellung, einschließlich einer Analyse der Synergieeffekte. Besonders einzugehen ist auf die Notwendigkeit einer Änderung oder Erweiterung des Aufgabenbereichs des Instituts, wobei gegebenenfalls auch die finanziellen Konsequenzen einer solchen Erweiterung zu behandeln sind. Die Bewertung berücksichtigt einschlägige Stellungnahmen der Stakeholder auf Gemeinschaftsebene und nationaler Ebene.

2. In Absprache mit der Kommission beschließt der Verwaltungsrat einen Zeitplan für Anschlussbewertungen unter Berücksichtigung der Ergebnisse der in Absatz 1 genannten Bewertung.

Artikel 21

Überprüfungsklausel

DE

21

Error! Unknown document property

name.

DE

Der Verwaltungsrat prüft die Schlussfolgerungen der Bewertung gemäß Artikel 20 und gibt erforderlichenfalls gegenüber der Kommission Empfehlungen ab für Änderungen am Institut sowie an dessen Arbeitsweise und dessen Aufgabenbereich. Die Kommission übermittelt den Bewertungsbericht und die Empfehlungen dem Europäischen Parlament, dem Rat, dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und dem Ausschuss der Regionen. Der Bericht wird veröffentlicht. Nach Prüfung des Bewertungsberichts und der Empfehlungen kann die Kommission, wenn sie dies für erforderlich erachtet, Vorschläge zur Änderung dieser Verordnung unterbreiten.

Artikel 22

Verwaltungskontrolle

Die Tätigkeit der Agentur unterliegt der Aufsicht durch den Bürgerbeauftragten gemäß Artikel 195 des Vertrags.

Artikel 23

Tätigkeitsaufnahme des Instituts

Das Institut wird seine Tätigkeit zwölf Monate nach Inkrafttreten dieser Verordnung aufnehmen.

Artikel 24

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 20. Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

Diese Verordnung ist in allen ihren Teilen verbindlich und gilt unmittelbar in jedem Mitgliedstaat.

Brüssel, den

*Im Namen des Rates
Der Vorsitzende*

LEGISLATIVE FINANCIAL STATEMENT

1. NAME OF THE PROPOSAL: Proposal for a Council Regulation establishing a European Institute for Gender Equality

2. ABM / ABB FRAMEWORK

Policy Area(s) concerned and associated Activity/Activities:

- Police area: 04 Employment and Social Affairs
- Activity: 04 05 Equal Opportunities for Women and Men

3. BUDGET LINES

3.1. From 2007 and onwards a new budget heading with two budget lines will be created:

- 04 05 04 01 : European Institute for gender equality - Subsidy to titles 1 & 2
- 04 05 04 02 : European Institute for gender equality – Subsidy to title 3

3.2. Duration of the action and of the financial impact: **1 January 2007 – 31 December 2013**

From 2007 onwards the allocation of appropriations will depend on the new financial perspectives 2007-2013. The annual amounts retained for this period are purely indicative.

3.3. Budgetary characteristics (*add rows if necessary*):

Budget line	Type of expenditure		New	EFTA contribution	Contributions from applicant countries	Heading in financial perspective
	Non-comp	Diff ³¹	NO	YES/NO (open, decision of the Management Board)	YES/NO (open, decision of the Management Board)	No [1A]

³¹ Differentiated appropriations.

4. SUMMARY OF RESOURCES

4.1. Financial Resources

4.1.1. Summary of commitment appropriations (CA) and payment appropriations (PA)

EUR million (to 3 decimal places)

Expenditure type	Section no.		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total
------------------	-------------	--	------	------	------	------	------	------	------	-------

Subsidy for Title 3 Schedule of commitment/payment appropriations

Commitment/Payments Appropriations (CA/PA)	8.1	a	2,19	3,5	3,625	3,625	3,741	3,63	3,83	24,141
--	-----	---	------	-----	-------	-------	-------	------	------	--------

Subsidy for Titles 1 and 2 Schedule of commitment/payment appropriations

	8.	c	2,31	2,925	3,575	3,875	4,159	4,57	4,67	26,084
--	----	---	------	-------	-------	-------	-------	------	------	--------

TOTAL REFERENCE AMOUNT **4,5 6,425 7,2 7,5 7,9 8,2 8,5 50,225**

Commitment appropriations			4,5	6,425	7,2	7,5	7,9	8,2	8,5	50,225
Payment appropriations			4,5	6,425	7,2	7,5	7,9	8,2	8,5	50,225

Administrative expenditure not included in reference amount³²

Human resources and associated expenditure (NDA)	8.2.5	d	0,162	0,165	0,168	0,23	0,234	0,238	0,238	1,435
Administrative costs, other than human resources and associated costs, not included in reference amount (NDA)	8.2.6	e	0,2	0,1	0,1	0,1	0,11	0,11	0,12	0,84

³² Expenditure within chapter xx 01 other than articles xx 01 04 or xx 01 05.

Total indicative financial cost of intervention

TOTAL CA including cost of Human Resources	a+c+d+e	4,862	6,69	7,468	7,83	8,248	8,548	8,858	52,5
---	---------	-------	------	-------	------	-------	-------	-------	------

TOTAL PA including cost of Human Resources	b+c+d+e	4,862	6,69	7,468	7,83	8,248	8,548	8,58	52,5
---	---------	-------	------	-------	------	-------	-------	------	------

Co-financing details

If the proposal involves co-financing by Member States, or other bodies (please specify which), an estimate of the level of this co-financing should be indicated in the table below (additional lines may be added if different bodies are foreseen for the provision of the co-financing):

EUR million (to 3 decimal places)

Co-financing body		Year n	Year n + 1	n + 2	n + 3	n + 4	n + 5 and later		Total
.....		f							
TOTAL CA including co-financing		a+c+d+e+f							

4.1.2. Compatibility with Financial Programming

- Proposal is compatible with the Commission's proposals for the new financial perspective 2007-2013 (heading 1a).
- Proposal will entail reprogramming of the relevant heading in the financial perspective.
- Proposal may require application of the provisions of the Interinstitutional Agreement³³ (i.e. flexibility instrument or revision of the financial perspective).

4.1.3. Financial impact on Revenue

- Proposal has no financial implications on revenue
- Proposal has financial impact – the effect on revenue is as follows:

NB: All details and observations relating to the method of calculating the effect on revenue should be shown in a separate annex.

EUR million (to one decimal place)

Budget line	Revenue	Prior to action [Year n-1]	Situation following action						
			[Year n]	[n+1]	[n+2]	[n+3]	[n+4]	[n+5] ³⁴	
	a) Revenue in absolute terms								
	b) Change in revenue	Δ							

(Please specify each revenue budget line involved, adding the appropriate number of rows to the table if there is an effect on more than one budget line.)

³³ See points 19 and 24 of the Interinstitutional agreement.

³⁴ Additional columns should be added if necessary i.e. if the duration of the action exceeds 6 years.

- 4.2. Agency Human Resources FTE (including officials, temporary and external staff) – see detail under 8.2.1.

Annual requirements	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Total number of statutory personnel of the proposed Institute	15	20	23	25	27	30	30	

5. CHARACTERISTICS AND OBJECTIVES

Details of the context of the proposal are required in the Explanatory Memorandum. This section of the Legislative Financial Statement should include the following specific complementary information:

- 5.1. Need to be met in the short or long term:

The Commission Report on equality between women and men³⁵ presented to and endorsed by the European Council in March 2004 confirms that there is a positive trend towards narrowing the gaps between women and men in several policy areas, however progress is too slow and enhanced efforts are necessary as significant gender gaps still exist in most policy fields. In order to assist the Community institutions and the Member States to make further progress in the area of gender equality policy, in particular in an enlarged Union, reliable and comparable data, dialogue at European level, appropriate methodological tools, awareness raising activities and collection and dissemination of information across the Union, are essential. There is no existing structure which could provide the Community institutions, in particular the Commission and the Member States with such support in a comprehensive way. If no action is taken, the potential to improve the implementation of this priority policy area and also to bring Europe closer to the citizens through raising awareness will not be availed of and progress in relation to the achievement of gender equality in the European Union will remain slow, in particular, in the context of a Union with 25 Member States. The Explanatory memorandum (chapters 2 and 3) and the ex-ante-evaluation explain in detail the reasons why there is a need for an Institute.

- 5.2. Value-added of Community involvement and coherence of the proposal with other financial instruments and possible synergy

An appropriate structure will lead to an improved understanding throughout the EU of structural discrimination and practices which lead to inequality; reinforce the capacity of relevant stakeholders at national and EU level through the sharing of knowledge, data and information on best practices; and ensure greater visibility through the dissemination of information to EU citizens. Only an Institute at European level can by definition execute these tasks.

The assignment of tasks related to the collection, analysis and dissemination of data and information, the development of methodological tools and the organisation of awareness raising activities to the proposed Institute would enable the Commission to focus on its core functions in particular the development of policy and the effective monitoring of the implementation of the Community *acquis*, the organisation of policy oriented events, etc. and therefore to make better use of its limited human resources.

At the same time the establishment of a permanent specialised agency will facilitate the building up of appropriate expertise and ensure the effective and efficient use of resources.

³⁵ Report on equality between women and men - COM(2004) 115, 19.2.2004.

The involvement of the Social Partners and NGOs at EU level in the Management Board and of specialised experts in the Advisory Forum will facilitate co-operation and exchange of know-how, and the creation of a documentation centre open to the public should ensure that the work of the Institute is widely disseminated throughout the Union and will have a multiplier effect. The Commission proposal will put a number of mechanisms in place in order to ensure coherence with other relevant Community activities and to avoid overlap and to ensure the best use of the resources, given the limitations of the budget. In particular:

- the proposed Regulation will provide for co-operation between the Institute and other relevant Community agencies. For example, the Directors of these agencies will be invited to attend the meetings of the Management Board of the Institute, as observers. In addition, "memoranda of understanding" could also be signed to define possible areas of synergies among the agencies. These are common practices, successfully developed for ex. between the Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and the European Agency for Safety and Health at Work.
- the work programme of the Institute will be in line with the Community priorities in this policy area and the work of the Commission, including its statistical and research work.
- the Institute's activities will be distinct from those proposed under the gender equality strand of PROGRESS, which are intended to support the Commission in the carrying out of its core tasks (shaping new policies and ensuring the effective implementation of the *acquis*. The Commission proposed a relatively modest amount for the activities under Progress (8% of the total budget, € 54.5m over 7 years), in order to make provision for the budget of the Institute (€ 52.5m over 7 years). These two amounts together represent the current level of expenditure in the area of gender equality in the field of employment and social affairs, in accordance with the request of the Council for a budgetary neutral proposal.

5.3. Objectives, expected results and related indicators of the proposal in the context of the ABM framework

The objective of the Institute is to serve as a technical support to the European institutions, in particular the Commission and the Member States, by providing them with the necessary objective, reliable and comparable at European level information and data as well as methodological tools. The Institute's role is also to promote the visibility of gender equality through the development of awareness raising and dissemination of information activities, including the creation of a documentation centre addressed to the stakeholders and the public at large.

Chapter 8 (details of resources) presents the objectives in operational terms and also gives information on the expected output and related indicators, where possible. Only after the establishment of the Institute and the adoption by the Management Board of its annual and rolling programme, will it be possible and necessary to establish a real link between the operational activities and the relevant financial and human resources necessary to carry out these activities. [Chapter 6.1 (monitoring system) describes the responsibilities of the Director in this respect.]

5.4. Method of Implementation (indicative)

Show below the method(s)³⁶ chosen for the implementation of the action.

³⁶ If more than one method is indicated please provide additional details in the "Relevant comments" section of this point.

- x **Centralised Management**
- í Directly by the Commission
- x Indirectly by delegation to:
- í Executive Agencies
- x Bodies set up by the Communities as referred to in art. 185 of the Financial Regulation
- í National public-sector bodies/bodies with public-service mission
- í **Shared or decentralised management**
- í With Member states
- í With Third countries
- í **Joint management with international organisations (please specify)**

6. MONITORING AND EVALUATION

6.1. Monitoring system

The Director of the Institute will be responsible for the adequate follow-up of the information which must be collected, from the start of each action, on the inputs, outputs and results of the intervention. In practice this means (i) identifying the indicators for inputs, outputs and results and (ii) putting in place methods for the collection of data.

The Director will be responsible for the implementation of effective monitoring and evaluation of the performance of the Institute against its objectives according to professionally recognised standards and shall report annually to the Management Board on the results of the evaluation (Art.11 (2) (e)).

The Director will prepare an annual report (Article 3(e)) on the activities of the Institute which will compare, in particular, the results achieved with the objectives of the annual work programme; this report, following adoption by the Management Board, will be forwarded by 15 June at the latest to the European Parliament, the Council, the Commission and the Court of Auditors.

6.2. Evaluation

6.2.1. *Ex-ante evaluation*

The ex-ante evaluation supporting this proposal has been conducted, in the second semester of 2004, by the Commission Services in charge of the policy area of equality between men and women, in particular DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. It is based mainly on the Feasibility Study for a European Gender Institute, 2002³⁷, carried out on behalf of the Commission, the Commission Annual Report on equality between women and men, 2004³⁸, the European Parliament report on the Role of a Future European Gender Institute, 2004³⁹, the external evaluation and the Commission interim evaluation of the Programme relating to the Community Framework Strategy on Gender Equality 2001-2005⁴⁰, as well as

³⁷ European Commission Feasibility Study for a European Gender Institute (conducted by PLS Ramboll Management, DK, 2002).

³⁸ Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - COM(2004) 115, 19.2.2004.

³⁹ Report on the Role of a Future European Gender Institute, A study for the European Parliament, by Yellow Window Management Consultants, a division of eadc n.v./s.a.

⁴⁰ Commission Staff Working Document, Interim evaluation Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the Programme relating to the Community Framework Strategy on Gender Equality 2001-2005 - SEC(2004) 1047, 11.8.2004.

the Meta-Evaluation Report on the Community Agency System, 2003⁴¹ and the evaluations of the functioning of other agencies mainly the European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia⁴² and the European Agency for Safety and Health at Work⁴³.

6.2.2. Measures taken following an intermediate/ex-post evaluation (lessons learned from similar experiences in the past)

As indicated above, the Commission's proposal is based on lessons learned from similar experiences in the past (see chapter 5 of the ex-ante evaluation for details).

6.2.3. Terms and frequency of future evaluation

By the end of the third year following the entry into force of this Regulation, the Institute shall commission an independent external evaluation of its achievements, on the basis of terms of reference drawn up by the Management Board in agreement with the Commission. The Commission shall forward the evaluation report accompanied by the recommendations of the Management Board to the European Parliament, the Council, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions and make them public. After assessment of the evaluation report and the recommendations, the Commission may submit any proposals for amendments to this Regulation which it deems necessary.

7. ANTI-FRAUD MEASURES

The financial rules applicable to the Institute shall be adopted by the Management Board following consultation with the Commission. They may not depart from Commission Regulation (EC, Euratom) No 2343/2002 of 19 November 2002 on the framework Financial Regulation for the bodies referred to in Article 185 of Council Regulation (EC, Euratom) No 1605/2002 on the Financial Regulation applicable to the general budget of the European Communities⁴⁴ unless specifically required for the Institute's effective operation and with the Commission's prior consent. In accordance with Art.71 of Commission Regulation 2343/2002, the Institute shall have an internal auditing function which must be performed in compliance with the relevant international standards while the Commission's internal auditor will exercise the same powers with respect to the Institute as with respect to Commission departments.

All measures developed by the Institute shall form part of its annual and mid-term programmes agreed by the Management Board. The Director shall be accountable for the management of his/her activities to the Management Board. In addition, controls by the Commission or the Court of Auditors of the European Communities may be carried out on the basis of documents or on the spot.

⁴¹ European Commission, Budget Directorate General, 15.9.2004.

⁴² Communication from the Commission on the activities of the European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia, together with proposals to recast Council Regulation (EC) 1035/97 - COM(2003) 483, 5.8.2004.

⁴³ Communication from the Commission on the evaluation of the European Agency for Safety and Health at Work accompanied by a Proposal for a Council Regulation amending Regulation (EC) No 2062/94 establishing a European Agency for Safety and Health at Work - COM(2004) 50, 23.4.2004.

⁴⁴ OJ L 357, 21.12.2002, p. 72; Corrigendum: OJ L 2, 7.1.2003, p. 39.

8. DETAILS OF RESOURCES

Commitments (in € million to three decimal places)

Breakdown	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total
Staff full cost ¹	1.080 (10x 0.108)	1.925 (17.5 x 0.110)	2.576 (23 x 0,112)	2.875 (25 x 0,115)	3.159 (27 x 0,117)	3.57 (30 x 0,119)	3.66 (30 x 0,122)	18,845
Other Administrative expenditure	1,23	1	0,999	1	1	1	1.01	7,24
<u>Total Titles 1 and 2</u>	2,31	2,925	3,575	3,875	4,159	4,57	4,67	26,084
Operational activities (Title 3)	2.19	3.5	3.625	3.625	3.741	3.63	3.83	24,141
TOTAL	4,5	6,425	7.2	7.5	7.9	8.2	8.5	50,225

This table is based on the following assumptions:

- For 2007 the full cost per official or temporary staff is € 108,000. This amount include personnel costs and administrative expenditure (buildings, IT, etc). From 2008 an annual deflator of 2 % is used.
- 15 persons will be recruited for the first year on average by mid year so the staff is half of 15;
- for the first year the administrative costs are higher than the following year due to the costs of settlement;
- for the second year 15 persons will work for all year and 5 other will be recruited on average by mid-year, so the staff is 17,5.

Overall financial impact of Institute human's resources

Year 2007

Type of human resources	Amount in euro	Method of calculation
Agents	810 000	108 000 x 10
Total	810 000	

The amounts represent a total expenditure over 12 months for an average on 10/15 permanent posts because of the difficulty of recruiting in the first year.

Year 2008

Type of human resources	Amount in euro	Method of calculation
Agents	1 925 000	110 000 x 17,5

DE

name.

Total 1 925 000

The amounts represent a total expenditure over 12 months for an average of 17,5/20 permanent posts because of the difficulty of recruiting five persons during the year.

Total subsidy of the Institute's administrative expenditure for the first three years.

The subsidy of administrative expenditure will be covered by an operational heading of the Community budget (4 05 04 01)

Million EUR	Year 2007	Year 2008	Year 2009	Total Years 2007-2009
Human resources	15	20	23	23
Calculation basis	10	17,5	23	23
Annual cost of human resources	1 080 000	1 925 000	2 576 000	5 311 000
Other administrative expenditure				
Missions	200 000	150 000	150 000	500 000
Management Board and Advisory Forum meetings	300 000	300 000	300 000	900 000
Interpreting/Translation	650 000	500 000	500 000	1 650 000
Other administrative expenditure	80 000	50 000	49 000	179 000
Total administrative expenditure other	1 230 000	1 000 000	999 000	3 229 000
Total	2 310 000	9 925 000	3 575 000	8 810 000

DE

name.

TABLE: Estimate of human resources - Breakdown by areas of activity and category

ACTIVITIES	A	B	C	D
(a) Administration				
Management (this item includes the Director).	3		1	
Human and financial resources	1		1	
Information/IT	0,5	1		
Legal tasks	0,5			
TOTAL (a)	5	1	2	
(b) Operational tasks:				
Objective 1	1	1	1	
Objective 2	0,5	1	0,25	
Objective 3	0,25	1	0,25	
Objective 4	0,25		0,25	
Objective 5			0,25	
TOTAL (b)	2	3	2	
TOTAL (a) + (b)	7	4	4	

Description of tasks:

- Collect information and data on gender equality situation, policies and practices within the European Union through administrations, NGOs, experts ;carry out surveys, when necessary;
- Record this information eventually in a common database;
- Analyse the information gathered directly or by experts, publish and disseminate results of such analysis,
- Develop methods to improve the comparability, objectivity and reliability of data on gender equality at Community level; develop analyse and evaluate relevant methodological tools; develop common standards for the establishment and collection of those data,
- Prepare and organise meetings of experts on legal, economical and social aspects of gender equality;
- Organise conferences, round tables and meetings at European level on topics directly relevant for gender equality;
- Organise campaigns for gender equality promotion in the European medias;

DE

name.

- Edit, publish and distribute results of studies and other information (annual report, magazine, posters, videos, CD ROM, etc.) and organise a public library on gender equality research;
- Edit publish and distribute reports and conclusions based on the results of the studies and meetings organised,
- Set and coordinate on internet an information network on issues related to equality between women and men: the Institute shall establish permanent co-operation with the relevant academic, research, governmental and non- governmental organisations at national level in each Member State;
- Disseminate best practices and the results of concrete cooperation, be it through the organization of conferences and seminars, the publication of booklets or other information materials and/ or the use of electronic means of communication;
- Develop training material on gender equality aspects for Member states administrations and organisations involved in gender equality policies or wishing to develop actions in this field,
- Launch call for tenders and proposals for the relevant actions, manage contracts and grant agreements, proceed to commitments and payments, evaluate results and outputs,
- Organise meetings of the Management Board and the Advisory Forum.

8.1. Objectives of the proposal in terms of their financial cost

Commitment appropriations in EUR million (to 3 decimal places)

(Headings of Objectives, actions and outputs should be provided)	Cost year 2007	Cost year 2008	Cost year 2009	Cost year 2010	Cost year 2011	Cost year 2012	Cost year 2013	Number of output	Total
OPERATIONAL OBJECTIVE No.1 ⁴⁵ ... Provision of technical support to Community Institutions, mainly the Commission and the Member States: the European Institute will in particular:									
Action 1: collect, record and analyse information and data; develop methods to improve the comparability, objectivity and reliability of data at Community level by establishing; develop, analyse and evaluate relevant methodological tools; carry out, when appropriate, surveys.	0.658	1.048	1.027	1.027	1.06	1.028	1.085	14	7.232
- Output : This post appropriation is intended to cover the specific reports which will contribute to the implementation of the work programme and will necessitate external contractors .It is also intended to cover the setting-up and co-ordination of appropriate tools for the collect of data.									
Action 2: organise, where appropriate, meetings of experts to support research work.	0.048	0.105	0.103	0.103	0.106	0.103	0.108	7	0.723
- Output : This post appropriation is intended to cover all the costs relevant to the above-mentioned meetings.									
Sub-total Objective 1	0.706	1.153	1.13	1.13	1.166	1.131	1.193	21	7.955
OPERATIONAL OBJECTIVE No.2 ... Promotion of networking of stakeholders and dialogue at European level: the European Institute will:									
Action organise with relevant stakeholders conferences, round-tables, seminars, and meetings at European level	0.470	0.786	0.77	0.77	0.795	0.771	0.814	14	5.424
- Output : This appropriation is intended to cover the organisation of the above-mentioned activities, including travel and subsistence expenses, interpretation costs, etc.									
Sub-total Objective 2	0.470	0.786	0.77	0.77	0.795	0.771	0.814	14	5.424
OPERATIONAL OBJECTIVE No3 : Promotion of dissemination of information and awareness - raising activities to enhance visibility on									

⁴⁵ As described under Section 5.3.

(Headings of Objectives, actions and outputs should be provided)	Cost year 2007	Cost year 2008	Cost year 2009	Cost year 2010	Cost year 2011	Cost year 2012	Cost year 2013	Number of output	Total
gender equality: the European Institute will:									
Action: Publish and distribute the results of the surveys and of other information activities and products (annual report, magazine, posters, videos, CD ROM, etc). It will also set up a documentation centre accessible to the public.	0.219	0.424	0.513	0.513	0.530	0.514	0.542	7	3.616
- Output: Publication, editing and distribution costs including databases and mailing of results of surveys , other information activities (annual report, magazine, posters, videos, CD ROM, etc. and organisation of a library on gender equality research).									
Sub-total Objective 3	0.219	0.424	0.513	0.513	0.530	0.514	0.542	7	3.616
OPERATIONAL OBJECTIVE No.4 : Effective functioning of management structure									
Action 1 Meetings of the Management Board and the Advisory Forum.	0,286	0,314	0,314	0,314	0,314	0,314	0,324	7	2,180
- Output: This appropriation is intended to cover the operating expenses including travel and subsistence expenses and interpretation costs.(2 meeting for the Management Board of 18 members and 2 meetings for the consultative Forum of 30 persons per year).									
Sub-total Objective 4	0,286	0,314	0,314	0,314	0,314	0,314	0,324		2,180
OPERATIONAL OBJECTIVE No.5 : Costs related to effective implementation of operations									
Action 1 Mission, representation expenses, etc.	0.100	0,169	0,158	0,158	0,165	0,159	0,175		0,985
- Output: This appropriation is intended to cover expenditure on transport, daily mission allowances and other exceptional expenses incurred by established staff in the interest of the service, in accordance with the staff regulations									

DE

name.

35

Error! Unknown document property

DE

(Headings of Objectives, actions and outputs should be provided)	Cost year 2007	Cost year 2008	Cost year 2009	Cost year 2010	Cost year 2011	Cost year 2012	Cost year 2013	Number of output	Total
Action 2 Cost of translation of studies, reports, working documents, leaflets, etc.	0.390	0.634	0.719	0.719	0.742	0.720	0.759	7	5.063
- Output: This appropriation is intended to cover the translation of studies, reports, as well as working documents for the Management Board and Advisory Forum and for conferences, seminars, etc. into the different Community languages. The translation work will mainly be carried out by the Translation Centre for the bodies of the EU in Luxembourg									
Action 3 Interpretation costs for non-routine conferences	0.019	0.021	0.021	0.021	0.021	0.021	0.022	7	0.145
- Output: This appropriation is intended to cover interpreting services to be billed to the European Institute by the European Commission. It is also intended to cover the payment of freelance interpreters hired for non-routine conferences for which the Commission is unable to provide interpreting.									
Sub-total Objective 5	0.509	0.954	0.944	0.945	0.975	0.946	0.998		6.654
TOTAL COST	2.190	3.500	3.624	3.625	3.741	3.630	3.830		24;140

8.2. Administrative Expenditure

8.2.1. Number and type of human resources

Types of post	Staff to be assigned to management of the action using existing and/or additional resources (number of posts/FTEs)						
	Year n	Year n+1	Year n+2	Year n+3	Year n+4	Year n+5	
Officials A*/AD or temporary staff ⁴⁶ (XX 01 01) Staff financed ⁴⁷ by art. XX 01 02 Other staff ⁴⁸ financed by art. XX 01 04/05							

TOTAL

8.2.2. Description of tasks deriving from the action

8.2.3. Sources of human resources (statutory)

(When more than one source is stated, please indicate the number of posts originating from each of the sources)

⁴⁶ Cost of which is NOT covered by the reference amount.

⁴⁷ Cost of which is NOT covered by the reference amount.

⁴⁸ Cost of which is included within the reference amount.

DE

name.

- Posts currently allocated to the management of the programme to be replaced or extended
- Posts pre-allocated within the APS/PDB exercise for year n
- Posts to be requested in the next APS/PDB procedure
- Posts to be redeployed using existing resources within the managing service (internal redeployment)
- Posts required for year n although not foreseen in the APS/PDB exercise of the year in question

8.2.4. *Other Administrative expenditure included in reference amount (XX 01 04/05 – Expenditure on administrative management)*

EUR million (to 3 decimal places)

Budget line (number and heading)	Year n	Year n+1	Year n+2	Year n+3	Year n+4	Year n+5 and later	TOTAL
1 Technical and administrative assistance (including related staff costs)							
Executive agencies ⁴⁹							
Other technical and administrative assistance							
- <i>intra muros</i>							
- <i>extra muros</i>							
Total Technical and administrative assistance							

8.2.5. *Financial cost of human resources and associated costs not included in the reference amount*

EUR million (to 3 decimal places)

Type of human resources	Year n	Year n+1	Year n+2	Year n+3	Year n+4	Year n+5 and later
Officials and temporary staff (04 05 01)	0.162 (1.5 x 0,108)	0.165 (1.5 x 110)	0.168 (1.5 x 0,112)	0.230 (2 x 0,115)	0.234 (2 x 0,117)	0.238 (2 x 0,119)2
Staff financed by Art XX 01 02 (auxiliary, END, contract staff, etc.) (specify budget line)						
Total cost of Human Resources and associated costs (NOT in reference amount)	0.162	0.165	0.168	0.23	0.234	0.238

This is the cost of the staff devoted to evaluation, control and coordination of the Institute within the Commission.

Calculation – **Officials and Temporary agents**

Reference should be made to Point 8.2.1, if applicable

Persons/year for control, budget drafting and funding and coordination between the Commission and the Agency.

⁴⁹ Reference should be made to the specific legislative financial statement for the Executive Agency(ies) concerned.

Calculation – *Staff financed under art. XX 01 02*
Reference should be made to Point 8.2.1, if applicable

DE
name.

8.2.6 *Other administrative expenditure not included in reference amount*

EUR million (to 3 decimal places)

	Year n	Year n+1	Year n+2	Year n+3	Year n+4	Year n+5 and later	TOTAL
XX 01 02 11 01 – Missions	0,2	0,1	0,1	0,1	0,11	0,11	0,72
XX 01 02 11 02 – Meetings & Conferences							
.57XX 01 02 11 03 – Committees ⁵⁰							
XX 01 02 11 04 – Studies & consultations							
XX 01 02 11 05 - Information systems							
Total Other Management Expenditure (XX 01 02 11)							
Other expenditure of an administrative nature (specify including reference to budget line)							
Total Administrative expenditure, other than human resources and associated costs (NOT included in reference amount)	0,2	0,1	0,1	0,1	0,11	0,11	0,72

Calculation – *Other administrative expenditure not included in reference amount*

The needs for human and administrative resources shall be covered within the allocation granted to the managing DG in the framework of the annual allocation procedure.

⁵⁰ Specify the type of committee and the group to which it belongs.