



Brüssel, den 8. Juni 2020
(OR. en)

8635/20

STAT 11
FIN 344
INST 104

BERATUNGSERGEBNISSE

Absender:	Generalsekretariat des Rates
Empfänger:	Delegationen
Nr. Vordok.:	8102/20
Betr.:	Sonderbericht Nr. 15/2019 des Europäischen Rechnungshofs mit dem Titel „Umsetzung des Personalreformpakets 2014 bei der Kommission – hohe Einsparungen, aber nicht ohne Folgen für die Bediensteten“ – Schlussfolgerungen des Rates vom 4. Juni 2020

Die Delegationen erhalten als Anlage die am 4. Juni 2020 im schriftlichen Verfahren angenommenen Schlussfolgerungen des Rates zum Sonderbericht Nr. 15/2019 des Europäischen Rechnungshofs mit dem Titel „Umsetzung des Personalreformpakets 2014 bei der Kommission – hohe Einsparungen, aber nicht ohne Folgen für die Bediensteten“.

Schlussfolgerungen des Rates
zum Sonderbericht Nr. 15/2019 des Europäischen Rechnungshofs mit dem Titel
„Umsetzung des Personalreformpakets 2014 bei der Kommission – hohe Einsparungen, aber
nicht ohne Folgen für die Bediensteten“

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION

1. BEGRÜßT den Sonderbericht Nr. 15/2019 des Europäischen Rechnungshofs (im Folgenden „Rechnungshof“) mit dem Titel „Umsetzung des Personalreformpakets 2014 bei der Kommission – hohe Einsparungen, aber nicht ohne Folgen für die Bediensteten“ (im Folgenden „Bericht“);
2. STELLT FEST, dass der Bericht eine nützliche Grundlage für weitere Überlegungen und Analysen darstellt; NIMMT die Ansichten einer Gruppe von Mitgliedstaaten ZUR KENNTNIS, die die darin enthaltenen Schlussfolgerungen nicht teilen, insbesondere was die Bewertung des Gesamtbetrags der Einsparungen und der negativen Folgen für die Bediensteten der Kommission anbelangt;
3. STELLT FEST, dass bei der Kommission in allen Besoldungsgruppen ein zunehmend besseres Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern herrscht, und FORDERT weitere diesbezügliche Maßnahmen in allen Organen, Einrichtungen und sonstigen Stellen der EU; NIMMT die Einschätzung des Rechnungshofs in Bezug auf den alternden Personalbestand ZUR KENNTNIS und STELLT FEST, dass wirksame und inklusive Konzepte für die Personalpolitik erforderlich sind, deren Auswirkungen überwacht werden müssen;

4. ERINNERT DARAN, dass bei der Einstellung anzustreben ist, den Organen, Einrichtungen und sonstigen Stellen die Mitarbeit von Beamten zu sichern, die in Bezug auf Befähigung, Leistung und Integrität höchsten Ansprüchen genügen; sie sind unter den Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der Union auf möglichst breiter geografischer Grundlage und aufgrund ihrer Eignung auszuwählen; UNTERSTREICHT insbesondere, dass eine ausgewogene geografische Vertretung innerhalb des öffentlichen Dienstes der EU erforderlich ist, damit diese ihrem Ziel der Nähe zu allen ihren Bürgerinnen und Bürgern gerecht werden kann und die Vielfalt ihrer Mitgliedstaaten widerspiegelt; STELLT FEST, dass die von der Kommission zur Bewertung geografischer Ungleichgewichte angewandte Methode der degressiven Proportionalität („Richtsätze“)¹ eine geeignete Grundlage für die Durchführung weiterer Studien darstellt, IST SICH jedoch DESSEN BEWUSST, dass der Rechnungshof mit Blick auf die Funktions- und Besoldungsgruppen ein breiteres Spektrum zugrunde gelegt hat;
5. ERINNERT DARAN, dass die Kommission nach dem Statut verpflichtet ist, dem Rat und dem Europäischen Parlament verschiedene Berichte vorzulegen, darunter die folgenden:
- a) nach Artikel 113 des Statuts und Artikel 142a der Beschäftigungsbedingungen der sonstigen Bediensteten der Europäischen Union einen bis zum 31. Dezember 2020 vorzulegenden Bericht zur Bewertung des Funktionierens des Statuts;
 - b) nach Artikel 15 des Anhangs XI des Statuts einen bis zum 31. März 2022 vorzulegenden Bericht, in dem insbesondere bewertet wird, ob die Entwicklung der Kaufkraft der Dienst- und Versorgungsbezüge der Beamten der Union den Veränderungen der Kaufkraft der Dienstbezüge im öffentlichen Dienst in den Zentralverwaltungen der Mitgliedstaaten entspricht;
 - c) nach Artikel 14 des Anhangs XII des Statuts einen im Jahr 2022 vorzulegenden Bericht über das versicherungsmathematische Gleichgewicht des Versorgungssystems der EU-Beamten und die Haushaltsauswirkungen dieser versicherungsmathematischen Regeln;

¹ Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat gemäß Artikel 27 des Statuts der Beamten der Europäischen Union und Artikel 12 der Beschäftigungsbedingungen der sonstigen Bediensteten der Europäischen Union (geografische Ausgewogenheit), COM(2018) 377 final.

- d) nach Artikel 77 Absatz 6 des Statuts alle fünf Jahre einen Bericht über das Ruhestandsalter, in dem insbesondere die Entwicklung des Ruhestandsalters der Bediensteten im öffentlichen Dienst der Mitgliedstaaten und die Entwicklung der Lebenserwartung bei Beamten der Organe untersucht wird;
 - e) nach Artikel 27 des Statuts nach einem Zeitraum von drei Jahren ab dem 1. Januar 2014 einen Bericht über geeignete Maßnahmen, die die Organe bei einer bedeutenden Unausgewogenheit in der Zusammensetzung der Beamtenschaft nach Staatsangehörigkeit, die nicht durch objektive Kriterien gerechtfertigt ist, ergreifen können;
 - f) nach Artikel 79 der Beschäftigungsbedingungen der sonstigen Bediensteten der Europäischen Union einen jährlichen Bericht über den Einsatz von Vertragsbediensteten;
6. ERSUCHT die Kommission, im Zuge der fristgerechten Erfüllung dieser vereinbarten Berichterstattungspflichten die erforderlichen Studien und ergänzenden Analysen durchzuführen und darin unter anderem
- (i) die Bewertung des Funktionierens des Statuts über die Kommission hinaus auf alle Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union auszuweiten;
 - (ii) der Verwirklichung des Ziels Rechnung zu tragen, im Zeitraum 2013-2017 in allen Organen, Einrichtungen und sonstigen Stellen einen Abbau der Planstellen um 5 % zu erreichen², dessen Bedeutung der Rat in seinen Schlussfolgerungen zu den Haushaltsleitlinien für 2020 hervorgehoben hat³;
 - (iii) den Umfang und die Haushaltsauswirkungen des verstärkten Rückgriffs auf Vertragsbedienstete zu analysieren;
 - (iv) den Umfang und die Haushaltsauswirkungen des verstärkten generellen Rückgriffs auf externes Outsourcing zu analysieren;
 - (v) die bei den Ruhegehältern erzielten Einsparungen in Relation zur Entwicklung der Ruhegehaltsausgaben zu analysieren, die Entwicklung des tatsächlichen Renteneintrittsalters zu überwachen und aktuelle Vergleichsdaten zu den Rentensystemen der Mitgliedstaaten zu verwenden⁴;

² Bericht des Europäischen Rechnungshofs vom 21. Dezember 2017 über die Schnellanalyse (Rapid Case Review) zur Umsetzung des Planstellenabbaus um 5 %, <https://www.eca.europa.eu/de/Pages/DocItem.aspx?did=44567>

³ Schlussfolgerungen des Rates zu den Haushaltsleitlinien für das Jahr 2020, Nummer 32.

⁴ Z. B. von der Arbeitsgruppe der Europäischen Kommission zu Artikel 83 erhobene Daten, OECD-Rentenausblick 2018, Renten auf einen Blick 2019: Indikatoren der OECD- und G20-Länder.

- (vi) die allgemeine Attraktivität des europäischen öffentlichen Dienstes sowohl aus Sicht des derzeitigen Personals (Fluktuation, Arbeitszufriedenheit) als auch aus Sicht der Arbeitssuchenden zu bewerten;
- (vii) die Ausgewogenheit bei der geografischen Herkunft („geografische Ausgewogenheit“) innerhalb des europäischen öffentlichen Dienstes zu überwachen und zusätzliche Elemente aus dem Bericht des Rechnungshofs zu berücksichtigen, etwa das erweiterte Spektrum der Funktions- und Besoldungsgruppen;
- (viii) unter Berücksichtigung der oben genannten Faktoren Zahlen für die ab 2014 erzielten Nettoeinsparungen vorzulegen;

7. ERACHTET es angesichts der Bewertung der Auswirkungen der Reform auf das Kommissionspersonal durch den Rechnungshof für wichtig, die Folgen und Auswirkungen des Personalreformpakets von 2014 und seine Konsequenzen für das Personal zu prüfen, bevor neue Änderungen eingeführt werden, wobei etwaige Effizienzerfordernisse zu berücksichtigen sind.
