

**Mitteilung an die Kommission
von Vizepräsident Maroš Šefčovič,
Kommissar für interinstitutionelle Beziehungen und Verwaltung**

**- Den Europäischen Öffentlichen Dienst den Herausforderungen der
Gegenwart anpassen -**

Das Statut der Beamten und die Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten (BBB) legen die Regeln, Grundsätze und Arbeitsbedingungen für das Personal aller Institutionen, Agenturen und anderen Einrichtungen der Europäischen Union fest.

Sie bilden ein unverzichtbares Instrument für einen europäischen öffentlichen Dienst, der höchsten Anforderungen genügt und der die Mitglieder der Institutionen bei der Wahrnehmung ihrer ihnen durch die Verträge übertragenen Aufgaben unterstützt.

Im Jahre 2004 hat die Europäische Union ihren öffentlichen Dienst grundlegend reformiert und sich ein Dienstrecht gegeben, das eines der modernsten Regelwerke seiner Zeit darstellte. Eine ergebnis- und leistungsorientierte neue Laufbahnstruktur, ein neues vertragsbasiertes Dienstverhältnis für Bedienstete, die mit anderen als Kerntätigkeiten betraut sind, eine Neuregelung der Altersversorgung, neue Arbeitsmethoden und familienfreundliche Arbeitsbedingungen waren nur einige der zahlreichen Änderungen im Zuge der ersten umfassenden Reform des europäischen öffentlichen Dienstrechts seit 1968.

Die Reform von 2004 hat der EU bis heute Einsparungen von 3 Milliarden € ermöglicht. Ihre Auswirkungen bis 2020 entsprechen einem geschätzten Einsparvolumen von weiteren 5 Milliarden €.

In Anbetracht der historischen Herausforderungen, denen sich die EU derzeit gegenüber sieht, sind Qualität, Einsatzbereitschaft und Loyalität ihres Personals wichtiger denn je. Zugleich verlangen diese Herausforderungen von sämtlichen öffentlichen Verwaltungen und von jedem einzelnen ihrer Bediensteten besondere Anstrengungen, um die Effizienz zu erhöhen und sich an den Wandel der wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen in Europa anzupassen.

Jüngste Entwicklungen in der Weltwirtschaft wie auch der daraus folgende Konsolidierungsbedarf der öffentlichen Haushalte können nicht ohne Auswirkung auf den europäischen öffentlichen Dienst und auf die Verwaltungen der europäischen Institutionen bleiben. Die Verwaltungsausgaben der EU repräsentieren lediglich 5,8% des mehrjährigen Finanzrahmens für 2007 – 2013, der seinerseits ungefähr 1% des BIP aller 27 Mitgliedstaaten zusammen ausmacht. Gleichwohl ist es wichtig zu zeigen, dass die Institutionen und ihre Bediensteten ihr Streben nach Effizienz und Wirtschaftlichkeit weiterverfolgen und sich von den Entwicklungen in vielen öffentlichen Verwaltungen in Europa nicht abkoppeln.

Die Kommission als öffentliche Verwaltung hat sich dieser Verantwortung in den vergangenen Jahren gestellt, indem sie eine Politik des Nullwachstums in ihrem Stellenplan verfolgt, neue politische Prioritäten durch interne Umsetzung von Beschäftigten gemeistert, Instrumente und Verfahrensabläufe zur Verbesserung ihrer inneren Organisationsstruktur und Effizienz zum Einsatz gebracht und jüngst vorgeschlagen hat, ihre Verwaltungsausgaben für das Jahr 2012 einzufrieren.

Die Kommission ist im Begriff, einen Vorschlag für den neuen mehrjährigen Finanzrahmen 2014 – 2020 anzunehmen, der einen kleinen, aber wichtigen Abschnitt betreffend die Finanzierung des europäischen öffentlichen Dienstes und der europäischen Institutionen beinhaltet. Hinzu kommt, dass das Verfahren für die Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge der europäischen Bediensteten, dessen Funktionsweise in den letzten Jahren zu Auseinandersetzungen Anlass gegeben hat, am 31. Dezember 2012 ausläuft. Darüber hinaus haben das Europäische Parlament und der Rat in den vergangenen Monaten im Hinblick auf eine Reihe von Einzelaspekten Prüfaufträge an die Kommission gerichtet, um Möglichkeiten der Modernisierung und Effizienzsteigerung in allen Institutionen auszuloten.

Vor diesem Hintergrund sollte die Kommission von ihrem Initiativrecht gemäß Artikel 336 AEUV Gebrauch machen, um dem Europäischen Parlament und dem Rat Änderungen des Beamtenstatuts und der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten vorzuschlagen.

Zu diesem Zweck sollte die Kommission Vizepräsident Šefčovič ermächtigen, auf der Grundlage des beigefügten Vorschlagsentwurfs unmittelbar in den sozialen Dialog mit den Vertretern des Personals einzutreten und, wie im Beamtenstatut vorgesehen, den Statutsbeirat anzuhören. Im Anschluss an diese Konsultationen wird die Kommission in der Lage sein, dem Parlament und dem Rat einen förmlichen Vorschlag zu unterbreiten.

Im Hinblick auf die enormen Herausforderungen, die sich der EU und ihren Institutionen stellen, muss der Vorschlag die notwendigen Impulse für mehr Effizienz und Wirtschaftlichkeit mit der Wahrung der politischen Handlungs- und Leistungsfähigkeit der Institutionen in Einklang bringen.

Dies schließt die für die Institutionen als Arbeitgeber bestehende Notwendigkeit ein, bestqualifizierte Mitarbeiter verschiedenster Fachrichtungen, die in einem interkulturellen und mehrsprachigen Umfeld zu arbeiten vermögen und bereit sind, mit ihren Familien ins Ausland zu ziehen und dort zu leben, anzuwerben und zu binden. Im Hinblick auf die in den Institutionen anstehenden Pensionierungen, die vor allem Personal aus den 15 Mitgliedstaaten der Union vor 2004 betreffen werden, wird es eine besondere Herausforderung darstellen, das geographische Gleichgewicht zwischen allen 27 Mitgliedstaaten im Personalbestand zu wahren. Angesichts der demographischen Entwicklung in Europa wird die Frage der Werbung und Bindung erstklassigen Personals aus allen 27 Mitgliedstaaten in Zukunft mit noch größeren Schwierigkeiten verbunden sein.

Auf der Grundlage dieser Erwägungen sollten die folgenden Maßnahmen vorgeschlagen werden:

- Eine Verringerung des Personals in allen Kategorien in allen Institutionen um insgesamt 5% bis 2018 verglichen mit 2012 im Wege der normalen Personalfuktuation (Pensionierungen und Beschränkungen beim Abschluss neuer Verträge). Ein Personalabbau wird erfordern, dass jeder Bedienstete zusätzliche Arbeitsbelastungen auf sich nimmt, um dieselben politischen Ziele zu erreichen. Die Auswirkungen möglicher künftiger Erweiterungen und die Aufnahme von Personal aus künftigen neuen Mitgliedsstaaten werden allerdings getrennt zu behandeln sein.
- Eine Erhöhung der wöchentlich zu leistenden Arbeitszeit für das gesamte Personal in allen Institutionen von in der Regel 37,5 Stunden auf 40 Stunden pro Woche ohne Gehaltsausgleich.

- Das normale Pensionsalter, das mit der Reform von 2004 von 60 Jahre auf 63 Jahre angehoben wurde, wird nochmals angehoben auf 65 Jahre.
- Die dem Personal offen stehende Möglichkeit, freiwillig bis 67 Jahre zu arbeiten wird erleichtert und attraktiver gemacht.
- Das Mindestalter für eine frühzeitige Pensionierung *mit* einer Verminderung der bereits erworbenen Versorgungsansprüche wird von momentan 55 Jahre auf 58 Jahre angehoben.
- Das Mindestalter für eine frühzeitige Pensionierung *ohne* Verminderung der bereits erworbenen Versorgungsansprüche wird von momentan 55 auf 58 Jahre angehoben.
- Der Zugang zum Modell der frühzeitigen Pensionierung ohne Verminderung der erworbenen Versorgungsansprüche, das derzeit auf etwa 80 Personen pro Jahr in allen Institutionen angewandt wird, wird weiter beschränkt.
- Die Methode zur Angleichung der Gehälter und Pensionen wird um 8 Jahre verlängert. Ab dem 1. Januar 2013 wird sie wesentlich vereinfacht und den derzeitigen acht Referenzmitgliedstaaten werden Schweden und Polen hinzugefügt. Eine neue Ausnahmeregelung wird es ermöglichen, auf wirtschaftliche Krisen angemessen zu reagieren. Sie wird es erlauben, die Auswirkungen von – künftigen – Maßnahmen mit in Betracht zu ziehen, die Mitgliedstaaten hinsichtlich der Bezüge ihrer nationalen öffentlichen Bediensteten wegen einer Krise ergreifen. Eine solche Methode würde von einer neuen Solidaritätsabgabe in Höhe von 5,5% ergänzt, die vom 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2020 erhoben werden soll.
- Sekretariats- und Büroarbeiten in den Institutionen sollten nicht länger von Beamten auf Lebenszeit ausgeführt werden, sondern von Vertragsbediensteten. Künftig wird Personal für diese Funktionen als Vertragsbedienstete angeworben mit der Möglichkeit, unbefristete Verträge zu erhalten.
- Die Höchstdauer von Verträgen anderer Vertragsbediensteter in den Institutionen wird von 3 Jahre auf 5 Jahre erhöht.
- Der Zugang zu den höchsten Dienstgraden in der Funktionsgruppe „Assistent“ wird auf die besten Assistenten beschränkt, die sich erfolgreich für eine Position beworben haben, die innerhalb dieser Funktionsgruppe die höchsten Anforderungen an Kompetenz stellt und die höchste Stufe der Verantwortung darstellt.
- Der Zeitraum, in dem das Recht besteht, vor der Pensionierung Teilzeitarbeit auszuüben wird von 5 auf 3 Jahre verringert.
- Die Anzahl der Urlaubstage, auf die das Personal Anspruch hat für eine jährliche Reise in den Herkunftsmitgliedstaat wird auf höchstens 2 Tage beschränkt (entsprechend anderen internationalen Organisationen) statt höchstens 6 Tage.
- Die Berechnungsmethode für den Abstand zwischen dem Dienort und dem Herkunftsort im Heimatland, der die Grundlage bildet für die Berechnung der Zulage für die jährliche Heimfahrt wird modernisiert.
- Um Klarheit in die Diskussion über familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu bringen, wird für jede Institution ausdrücklich im Beamtenstatut die Möglichkeit vorgesehen, flexible Arbeitsbedingungen zu schaffen. Das Management wird an diesem allgemeinen System für das Personal nicht teilnehmen.
- Im Hinblick auf Agenturen und wie im Rahmen der interinstitutionellen Arbeitsgruppe zu den Agenturen diskutiert, beabsichtigt die Kommission dienstrechtliche Änderungen vorzuschlagen, die eine kohärentere und einfachere Umsetzung des Statuts ermöglichen soll und die den Besonderheiten der Agenturen besser Rechnung tragen.

Würden alle diese Maßnahmen beschlossen und von sämtlichen Institutionen konsequent umgesetzt, so würden sich daraus zusätzliche Einsparungen für den EU-Haushalt von mehr als 1 Milliarde € ergeben. Dies würde es ermöglichen, nicht nur die Verwaltungsausgaben für die Arbeit der Institutionen im mehrjährigen Finanzrahmen 2014 – 2020 einzufrieren, sondern auch die Verwaltungskosten der Agenturen und anderen Unionseinrichtungen, die aus anderen Teilen des Haushalts finanziert werden, zu reduzieren.

Die Kommission wird ersucht,

- von dem beigefügten Vorschlagsentwurf Kenntnis zu nehmen,
- Vizepräsident Šefčovič und GD HR zu ermächtigen, die gewerkschaftlichen Organisationen entsprechend dem Rahmenabkommen, den Statutsbeirat gemäß Artikel 10 des Beamtenstatuts und die zentrale Personalvertretung zu diesem Vorentwurf zu konsultieren.