



Pressemitteilung

Luxemburg, den 29. Oktober 2020

Einstellung von Beamten ist für die EU mit Schwierigkeiten verbunden

Das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) sollte überdenken, wie es neue Mitarbeiter für den öffentlichen Dienst der EU auswählt, so der Tenor eines heute veröffentlichten Berichts des Europäischen Rechnungshofs (EuRH). In Zeiten des Personalabbaus und der fortschreitenden Digitalisierung suchen die Organe und Einrichtungen der EU verstärkt nach spezialisierten Mitarbeitern, die schnell einsatzbereit sind. Die Prüfer stellten jedoch fest, dass der Auswahlprozess des EPSO nicht gut auf kleine, gezielte Auswahlverfahren zugeschnitten ist, mit denen solche Spezialisten zu einer Bewerbung um Stellen im öffentlichen Dienst der EU bewegt werden könnten. Gleichzeitig weisen sie auf eine Reihe von Schwachstellen in den an Generalisten gerichteten Auswahlverfahren des EPSO hin.

Das EPSO wählt künftige EU-Beamte hauptsächlich im Rahmen von zwei Arten von Auswahlverfahren aus: große Auswahlverfahren für Einstiegspositionen für Generalisten wie Juristen, Ökonomen und Übersetzer, und kleinere für spezifischere Profile wie IT-Experten und Wissenschaftler. Das EPSO wurde im Jahr 2003 geschaffen, zu einer Zeit, als die Organe und Einrichtungen aufgrund der Erweiterungen im Zeitraum 2004-2007 jedes Jahr eine große Anzahl von Mitarbeitern einstellen mussten. Seit 2012 suchen die Organe und Einrichtungen der EU jedoch überwiegend nach neuen Mitarbeitern mit Spezialistenprofilen, und die meisten EPSO-Auswahlverfahren hatten kleine Reservelisten (weniger als 30 erfolgreiche Bewerber).

"EPSO-Auswahlverfahren sind der Ausgangspunkt einer Laufbahn im öffentlichen Dienst der EU, entsprechen aber nicht mehr dem derzeitigen Einstellungsbedarf der Organe und Einrichtungen der EU", so Annemie Turtelboom, das für den Bericht zuständige Mitglied des Europäischen Rechnungshofs. "Das EPSO muss seinen Auswahlprozess überdenken und ein neues, schnelleres, flexibleres und kosteneffizienteres System für die Auswahl von Spezialisten einführen. Auch muss es seine Fähigkeit verbessern, sich an das sich rasch verändernde Einstellungsumfeld anzupassen."

Die Prüfer untersuchten, ob es mithilfe der Prozesse des EPSO gelungen ist, zwischen 2012 und 2018 auf kosteneffiziente Weise zum richtigen Zeitpunkt geeignete potenzielle Bewerber für die Organe und Einrichtungen der EU zu gewinnen und auszuwählen. Sie stellten fest, dass der Auswahlprozess

Diese Pressemitteilung enthält die Hauptaussagen des Sonderberichts des Europäischen Rechnungshofs. Bericht im Volltext unter www.eca.europa.eu.

ECA Press

12, rue Alcide De Gasperi - L-1615 Luxembourg

E: press@eca.europa.eu @EUAuditors eca.europa.eu

des EPSO für kleine, gezielte Auswahlverfahren nicht gut geeignet ist. Sie weisen darauf hin, dass im Falle dieser Verfahren die eigenen Auswahlverfahren der Organe und Einrichtungen im Allgemeinen kostengünstiger waren und schneller durchgeführt wurden als die des EPSO. Zu den Gründen für diese Situation gehören starre Vorgehensweisen und eine unzuverlässige Planung. Die Prüfer stellten außerdem fest, dass das EPSO seine Kommunikation nicht konsequent darauf ausrichtet, geeignete Bewerber zu gewinnen, und Bewerber mit starken Spezialistenprofilen Gefahr laufen, bei psychometrischen Prüfungen frühzeitig auszuscheiden, bevor ihre stellenspezifischen Kenntnisse überhaupt getestet werden.

Die Prüfer führen weiter aus, dass es dem EPSO gelingt, die Aufgaben zu erfüllen, für die es ursprünglich geschaffen wurde: den Organen und Einrichtungen der EU mithilfe breit angelegter Auswahlverfahren eine große Zahl potenzieller neuer Mitarbeiter mit Generalistenprofil von hoher Qualität bereitzustellen. Diese wiederkehrenden Auswahlverfahren werden effektiv geplant und ziehen zu niedrigen Kosten viele Bewerber von hoher Qualität an.

Dennoch weisen die Prüfer auch auf eine Reihe von Schwachstellen hin, die das EPSO beseitigen muss. Zwei Drittel der "EU Careers"-Veranstaltungen finden in Brüssel statt, und das EPSO zieht hauptsächlich EU-Bürger an, die bereits in Brüssel oder Luxemburg ansässig sind und von denen viele in Organen und Einrichtungen der EU beschäftigt sind oder waren. Dies ist der geografischen und sozioökonomischen Vielfalt innerhalb der Organe und Einrichtungen der EU abträglich. Auch ist es dem EPSO nicht gelungen, genügend Hochschulabsolventen oder Berufseinsteiger für eine Laufbahn bei den Organen und Einrichtungen zu gewinnen: Der Anteil der Bewerber unter 35 Jahren ist zurückgegangen. Besonders deutlich wurde dies bei einem von den Prüfern untersuchten Auswahlverfahren für Berufseinsteigerpositionen, bei dem die Hälfte der Bewerber älter als 35 Jahre war. Darüber hinaus überwacht das EPSO weder die Kosten seiner Auswahlverfahren, noch misst es die Zufriedenheit der Organe und Einrichtungen mit den neuen Mitarbeitern, die infolge von EPSO-Auswahlverfahren eingestellt werden. Der von den Prüfern durchgeführten Umfrage unter Führungskräften zufolge waren die über das EPSO eingestellten Bewerber jedoch nicht merklich höher qualifiziert als die Mitarbeiter, die auf anderem Wege eingestellt wurden.

Die Prüfer empfehlen dem EPSO, seinen Auswahlprozess zu überprüfen, um dem sich verändernden Einstellungsbedarf der Organe und Einrichtungen der EU besser gerecht zu werden, einen neuen Auswahlrahmen für Spezialisten einzuführen, für eine bessere Koordinierung mit den Organen und Einrichtungen der EU zu sorgen, deren Zufriedenheit zu messen, die Kosten der Auswahlverfahren zu überwachen und die Dauer der Verfahren zu verkürzen.

Hinweise für den Herausgeber

Jedes Jahr werden bei den Organen und Einrichtungen der EU rund 1 000 neue ständige Mitarbeiter für eine langfristige Laufbahn eingestellt, deren Ausgangspunkt die allgemeinen Auswahlverfahren des EPSO mit mehr als 50 000 Bewerbern sind. Diese Auswahlverfahren sind sehr selektiv: Die durchschnittliche Erfolgsrate liegt bei 2 %. Zwischen 2012 und 2018 haben sich 411 000 Bewerber um 7 000 Plätze auf EPSO-Reservelisten beworben: An Auswahlverfahren für Generalisten nehmen zehntausende Bewerber teil, wobei es bis zu 200 erfolgreiche Bewerber geben kann (bei Auswahlverfahren für Spezialisten hingegen gibt es weniger als 30 erfolgreiche Bewerber). Das EPSO hat seine Verfahren von durchschnittlich 18 auf 13 Monate verkürzt (zum Vergleich: durchschnittlich 10-12 Monate für andere internationale Organisationen und acht Monate für die eigenen Verfahren der Organe und Einrichtungen), überschreitet aber nach wie vor seine eigene Zielvorgabe von 10 Monaten. Die Kosten je erfolgreichen Bewerber betragen rund 24 000 Euro; die Kostenstruktur ist so gestaltet, dass die Kosten für groß angelegte Auswahlverfahren möglichst gering gehalten werden.

Der Sonderbericht Nr. 23/2020 "Europäisches Amt für Personalauswahl (EPSO): Es ist an der Zeit, den Auswahlprozess an den sich verändernden Einstellungsbedarf anzupassen" ist auf eca.europa.eu in 23 EU-Sprachen abrufbar. Er wird zehn Jahre nach der Veröffentlichung des ersten Berichts des Hofes über das EPSO vorgelegt und folgt auf Berichte der jüngeren Zeit über die Reform des EU-Beamtenstatuts und den Personalabbau.

Informationen über die Maßnahmen des Europäischen Rechnungshofs im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie finden Sie [hier](#).

Pressekontakt für diesen Bericht

Damijan Fišer – E: damijan.fiser@eca.europa.eu T: (+352) 4398 45510 / M: (+352) 621 552 224