

DE

Politik der Vielfalt und Inklusion 2021-2025



EUROPÄISCHER
RECHNUNGSHOF

Inhalt

I. Hintergrund	3
II. Wie definiert der EuRH "Vielfalt" und "Inklusion"?	5
III. Wie werden Vielfalt und Inklusion (V&I) beim EuRH praktiziert?	6
IV. Prioritäten im Zeitraum 2021-2025	7
V. Ziele und Indikatoren im Bereich V&I für den Zeitraum 2021-2025	9

I. Hintergrund

Der Europäische Rechnungshof (EuRH), der externe Prüfer der Finanzen der Europäischen Union, **verfolgt eine Politik der Chancengleichheit**. Der Grundsatz der Chancengleichheit ist in den der Tätigkeit der EU zugrunde liegenden Rechtsvorschriften, insbesondere Artikel 1d des Beamtenstatuts, verankert, wonach jedwede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder einer sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verboten ist. Nach diesem Grundsatz ist die uneingeschränkte Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz von wesentlicher Bedeutung.

Das Bekenntnis des Hofes zur Chancengleichheit kommt auch in seinen ethischen Leitlinien (Beschluss Nr. 66-2011) zum Ausdruck, in denen es heißt: "Wir unterlassen jegliche Form der Diskriminierung und beteiligen uns an der Umsetzung einer Politik der Chancengleichheit für alle Mitarbeiter. Die Mitglieder und Führungskräfte treffen Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass alle Mitarbeiter bei ihrer beruflichen Entwicklung Gleichbehandlung und Chancengleichheit genießen."

Der EuRH garantiert seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur Chancengleichheit, sondern verpflichtet sich auch, eine **Politik der Vielfalt und Inklusion** zu entwickeln. Ziel ist es, ein vielfältiges Arbeitsumfeld und eine inklusive Kultur zu schaffen, in der sich jeder wertgeschätzt fühlt und sein volles Potenzial entfalten kann.

"Diese Politik der Vielfalt und Inklusion ist ein wichtiger Bestandteil der strategischen Ziele des Hofes für den Zeitraum 2021-2025. Sie baut auf den Ergebnissen vergangener Aktionspläne auf und soll den Weg hin zu einem vielfältigeren, flexibleren und zugleich gerechteren Arbeitsumfeld ebnen, in dem jeder seine Talente optimal entfalten kann. Den Führungskräften kommt dabei eine Schlüsselrolle zu; durch ihren Einsatz können sie als Vorbild für die gesamte Organisation dienen. Daher ist es ihre Aufgabe, die Vorteile einer vielfältigen und inklusiven Kultur unmissverständlich für alle herauszustellen."

Zacharias Kalias

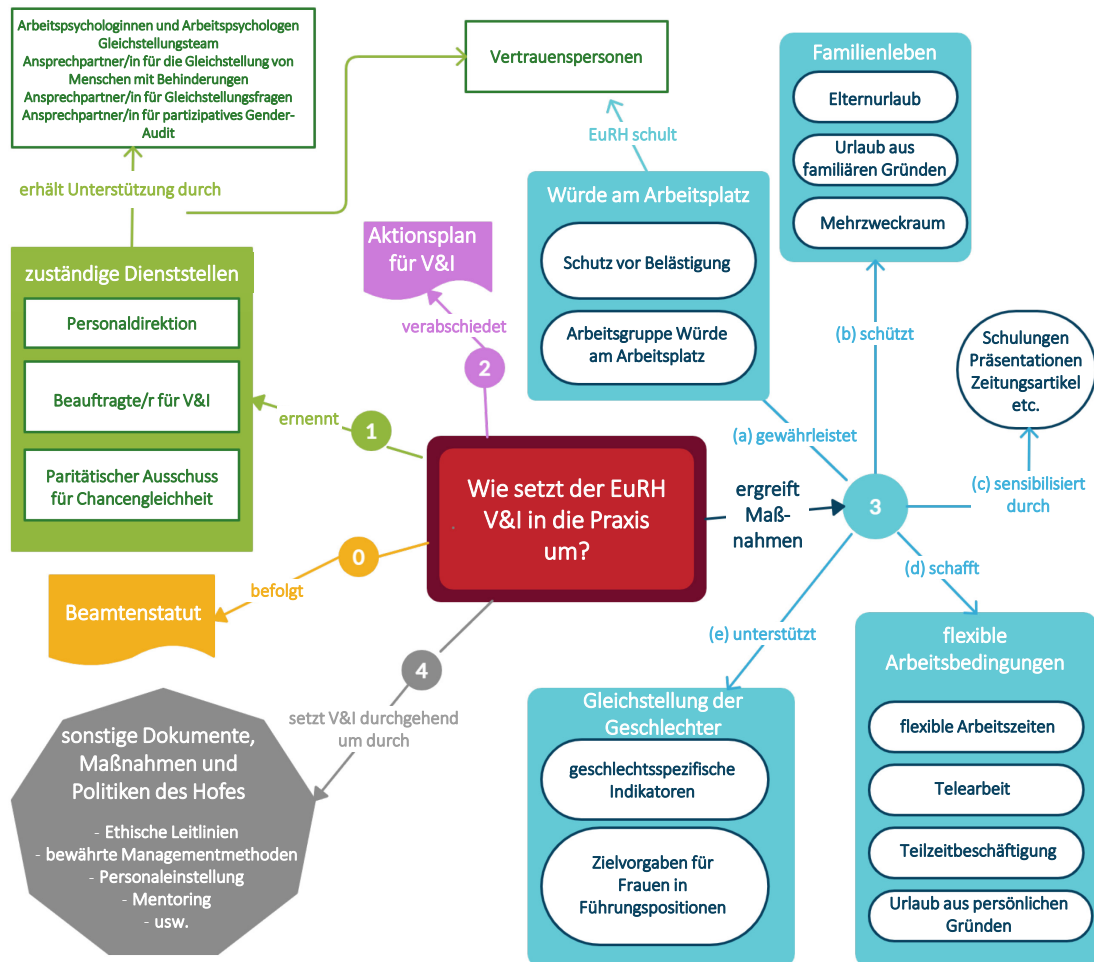
Generalsekretär, Europäischer Rechnungshof

II. Wie definiert der EuRH "Vielfalt" und "Inklusion"?



Zusammenspiel von Inklusion und Vielfalt: Inklusion bedeutet, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Kolleg/-innen mit unterschiedlichen Profilen sich "mit ihrer gesamten Persönlichkeit" in die Arbeit einbringen und ihre Fertigkeiten voll und ganz entfalten können. Ein inklusiver Arbeitsplatz erkennt die Notwendigkeit an, den individuellen Umständen und Anliegen **aller** Bediensteten Rechnung zu tragen, und zielt insbesondere darauf ab, sie in bestimmten Situationen einzubeziehen (z. B. Menschen mit Behinderung oder behinderten Angehörigen, LGBTQ+-Personen und ältere Bedienstete).

III. Wie werden Vielfalt und Inklusion (V&I) beim EuRH praktiziert?



IV. Prioritäten im Zeitraum 2021-2025

01 MOBILISIEREN: Wir werden die höhere Führungsebene weiterhin auf bewährte, aber auch innovative Weise mobilisieren; Mitglieder des Hofes können die Rolle von "Botschaftern für V&I" wahrnehmen. Der EuRH als Organ verpflichtet sich, konkrete Ergebnisse zu erzielen.

02 INFORMIEREN UND EINBINDEN: Wir werden regelmäßig über Themen im Zusammenhang mit V&I berichten. Wir werden Artikel veröffentlichen, Fortbildungsveranstaltungen organisieren und Gastredner/-innen einladen, um für das Thema zu sensibilisieren und einen Mentalitätswechsel herbeizuführen. Wir werden Kampagnen und Veranstaltungen organisieren, um bewährte Verfahren zu fördern. Bei der Durchführung von Maßnahmen im Bereich V&I werden verschiedene Akteure einbezogen. Die/der Beauftragte für V&I und der Paritätische Ausschuss für Chancengleichheit werden sich gemeinsam dafür einsetzen, in der Vergangenheit Erreichtes sinnvoll einzusetzen und, falls erforderlich, weitere Veränderungen zu bewirken. Es ist außerdem geplant, die Zusammenarbeit auf Mitarbeitergruppen auszuweiten, die sich im Bereich V&I einbringen möchten.

03 ANWERBEN: Wir werden konkrete Personalmaßnahmen einführen, um für alle Bewerber/-innen gleiche Chancen zu schaffen. Wir werden uns eng mit EPSO und anderen Akteuren abstimmen, um den Pool potenzieller Bewerber/innen vielfältiger zu machen. Wir werden das Feedback von Bewerberinnen und Bewerbern einholen, um erzielte Fortschritte zu überprüfen.

04 INTEGRIEREN: Wir werden zentrale Personalabläufe (wie Leistungsmanagement, Bewertung, Zertifizierung und Beförderung) überwachen, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter/-innen des EuRH gleiche Chancen auf Erfolg in ihrer Karriere und ihrem Berufsleben haben. Wir werden im Interesse der Transparenz Personaldaten veröffentlichen.

05 FÖRDERN: Wir werden Führungskräfte ermutigen, Frauen als Aufgabenleiterinnen oder für ähnliche Positionen zu ernennen. Wir werden qualifizierten Frauen Fortbildungen und ähnliche Formen der Unterstützung als Anreiz dafür anbieten, sich auf Positionen für Aufgabenleiter/-innen zu bewerben.

06 ANPASSEN: Wir werden unserem Personal weiterhin flexible Arbeitsbedingungen bieten, indem insbesondere Maßnahmen für besonders schutzbedürftige Mitarbeiter/-innen eingeführt werden. Wir werden einen größeren Schwerpunkt auf das Mitarbeiterwohl legen und untersuchen, wie wir unser Personal am besten dabei unterstützen können, sich an die Gegebenheiten nach der COVID-19-Pandemie anzupassen.

07 BESTÄRKEN: Wir werden unser Personal verstärkt für das Thema Behinderung sensibilisieren und mehr Unterstützung für Mitarbeiter/-innen mit Behinderungen bieten sowie Leitlinien herausgeben, um deren Integration am Arbeitsplatz zu erleichtern. Die Gebäude des EuRH sollen soweit wie möglich barrierefrei werden.

08 SCHÜTZEN: Wir werden uns näher mit den Stärken und Erfahrungen, die ältere Bedienstete einbringen können, sowie den Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind, befassen, um bestmöglich auf ihre Bedürfnisse einzugehen. Wir werden Initiativen auf den Weg bringen, um ältere Bedienstete zu motivieren und ihnen dabei zu helfen, ihr Wissen und ihre Erfahrung an die jüngere Generation weiterzugeben.

09 ERMUTIGEN: Wir werden Frauen dazu ermutigen, Führungspositionen anzustreben. Wir werden regelmäßig den Anteil von Frauen in Führungspositionen (Aufgabenleiterinnen und Managerinnen) überprüfen und Frauen eine spezielle Karriereberatung und Fortbildungen für Führungskräfte anbieten. Wir werden untersuchen, mit welchen Hindernissen Frauen im Laufe ihrer Karriere konfrontiert sind, und überlegen, durch welche Maßnahmen solche Hindernisse ausgeräumt werden können.

10 MESSEN: Wir werden weiterhin anhand von Schlüsselindikatoren Fortschritte auf dem Gebiet V&I messen und regelmäßig über die erzielten Ergebnisse berichten.

Nähere Informationen sind dem Aktionsplan für Vielfalt und Inklusion des EuRH 2021-2025 zu entnehmen.

V. Ziele und Indikatoren im Bereich V&I für den Zeitraum 2021-2025

Ziel 1: MOBILISIEREN – V&I auf Führungsebene fördern

Indikator	Ausgangswert	Ziel
Anzahl von Führungskräften, die sich freiwillig einer V&I-Bewertung unterziehen	N. v. – neu	Zehn Führungskräfte pro Jahr
Anzahl von Pflichtschulungen für Führungskräfte zu den Themen Nichtdiskriminierung, Chancengleichheit und Ziele im Bereich V&I	Ein Kurs pro Jahr (wird mehrmals angeboten)	Beibehalten – mindestens ein Kurs pro Jahr

Ziel 2: INFORMIEREN UND EINBINDEN – V&I auf Mitarbeiterebene fördern

Indikator	Ausgangswert	Ziel
Anzahl der Kommunikationsmaßnahmen (Mitteilungen an das Personal, Newsletter des EuRH, Artikel, etc.) zu Chancengleichheit, V&I und Wohlbefinden	Eine Kommunikationsmaßnahme alle 4-5 Monate	Eine Kommunikationsmaßnahme pro Monat
Anzahl der Konferenzen, Fortbildungskurse, Webinare und Veranstaltungen des EuRH mit Schwerpunkt auf Chancengleichheit, Würde am Arbeitsplatz, V&I und Wohlbefinden	N. v. – neuer Indikator	Sechs pro Jahr

Ziel 3: ANWERBEN – für Chancengleichheit sorgen und V&I im Einstellungsprozess fördern

Indikator	Ausgangswert	Ziel
Anteil der Prüfungsausschüsse, in denen sowohl Frauen als auch Männer vertreten sind	2018: 86 % 2019: 96 % 2020: 100 %	100 % beibehalten
Anzahl der Stellenausschreibungen, die so gestaltet sind, dass sie Menschen unterschiedlichen Geschlechts, Alters, mit Behinderung etc. ansprechen	N. v. – neuer Indikator	100 %

Ziel 4: INTEGRIEREN – Aspekte der Chancengleichheit und V&I durchgängig beim Leistungsmanagement, bei der Bewertung, Zertifizierung und Beförderung einbeziehen

Indikator	Ausgangswert		Ziel
	Bedienstete, die Teilzeit arbeiten / Elternurlaub genommen haben	Gesamtes Personal	
Beförderungsquote bei teilzeitbeschäftigten Bediensteten	2018: 33 % 2019: 45 % 2020: 49 %	2018: 43 % 2019: 48 % 2020: 48 %	Beförderungsquote bei teilzeitbeschäftigten Bediensteten
Beförderungsquote bei Bediensteten, die Elternurlaub genommen haben	2018: 43 % 2019: 50 % 2020: 49 %		2019: 45 %

Ziel 5: FÖRDERN – bei der Auswahl der Aufgabenleiter/-innen Gleichstellung fördern

Indikator	Ausgangswert	Ziel
Anteil von Frauen in der Position der Aufgabenleiterin	2020: 34 %	40 % bis Ende 2027
Anzahl informeller Sitzungen, bei denen erfahrene Aufgabenleiterinnen ihr Wissen weitergeben können	N. v.	Zwei pro Jahr

Ziel 6: ANPASSEN – für mehr Flexibilität am Arbeitsplatz sorgen

Indikator	Ausgangswert	Ziel
Prozentsatz der Sitzungsräume, die für Hybrid-Sitzungen ausgelegt sind	N. v. – neu	100 % bis 2025
Prozentsatz der Führungskräfte, die an Pflichtschulungen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben teilnehmen	N. v. – neu	100 % bis 2025
Prozentsatz der für Telearbeit in Frage kommenden Arbeitstage (Übersetzerpersonal ausgenommen)	Max. 40 % im Jahr 2020	50 % bis 2025

Ziel 7: BESTÄRKEN – ein inklusives Umfeld für Bedienstete mit Behinderungen schaffen

Indikator	Ausgangswert	Ziel
Anzahl der Sitzungen/Veranstaltungen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen	Eine alle drei Jahre	Eine pro Jahr
Anzahl von Praktikant/-innen mit Behinderungen	N. v. – neu	Eine pro Jahr

Ziel 8: SCHÜTZEN – das Älterwerden der Bediensteten des EuRH anerkennen, verstehen und thematisieren

Indikator	Ausgangswert	Ziel
Anzahl von Sitzungen mit generationsübergreifendem Austausch	N. v. – neu	Zwei pro Jahr
Anzahl von Austauschmöglichkeiten zwischen pensionierten und kurz vor der Pensionierung stehenden Bediensteten	N. v. – neu	Eine pro Jahr

Ziel 9: ERMUTIGEN – Frauen dazu ermutigen, eine Führungsposition anzustreben

Indikator	Ausgangswert	Ziel
Anteil von Frauen in mittleren und höheren Führungspositionen (Prüfungsbereich)	2020: 29 %	40 % bis Ende 2027
Frauenanteil in mittleren und höheren Führungspositionen (andere Bereiche)	2020: 39 %	40 % bis Ende 2027

Ziel 10: MESSEN – die im Bereich V&I erzielten Fortschritte bewerten

Bericht über die Demografie des EuRH unter anderem anhand der folgenden Daten
Stellenplan des EuRH
Bedienstete nach Vertragsart
Geschlechterverhältnis beim EuRH (u. a. Unterscheidung nach Funktionsgruppen und auf Führungsebene)
Aufschlüsselung des Personals nach Staatsangehörigkeit und Vertragsart, einschließlich einer Aufschlüsselung nach Staatsangehörigkeit der Führungskräfte und Assistentinnen und Assistenten
Altersprofil aller Bediensteten
Aufschlüsselung der Führungskräfte nach Alter und Geschlecht
Besoldungsprofile von Beamten und Beamtinnen und Vertragsbediensteten
Durchschnittliche Anzahl von Fortbildungstagen nach Geschlecht und Altersgruppe
Durchschnittliche Anzahl von Fortbildungstagen nach Geschlecht und Arbeitsmuster

ECA-Diversity-and-Inclusion@eca.europa.eu



EUROPÄISCHER
RECHNUNGSHOF



Publications Office
of the European Union

EUROPEAN COURT OF AUDITORS
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxembourg
LUXEMBOURG

Tel. +352 4398-1

Enquiries: eca.europa.eu/en/Pages/ContactForm.aspx

Website: eca.europa.eu

Twitter: @EUAuditors