

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

**der Abgeordneten Hagen, Ing. Lugar, Kaufmann-Bruckberger, Markowitz, Tadler
betreffend „Transparente Reform des europäischen Personalwesens nach privatwirtschaftlichen Gesichtspunkten“**

eingebraucht im Zuge der Debatte zur EU-Erklärung des Bundeskanzlers sowie des Vizekanzlers gemäß § 74b Abs. 1 lit. b der Geschäftsordnung des Nationalrates zum Zwecke der Erörterung der Ergebnisse des Europäischen Rates vom 7. und 8. Februar 2013

Die 37 Agenturen der Europäischen Union sind Einrichtungen der Europäischen Union mit meist eigener Rechtsfähigkeit, die die Mitgliedstaaten und deren Bürger unterstützen sollen und die europäischen Steuerzahler insbesondere wegen des hohen Personalaufwandes sehr viel Geld kosten. Dazu kommen die Beamten der Europäischen Union. Sie arbeiten für die Europäische Kommission, das Europäische Parlament oder den Rat, in dem die Mitgliedstaaten vertreten sind.

Nach einer EU-Gehaltstabelle, die von der deutschen EU-Abgeordneten Inge Grässle (CDU) schon seit Jahren kritisiert wird, verdienen von insgesamt knapp 47.000 EU-Beamten nicht weniger als 8500 Bedienstete mehr als 10.000 Euro brutto/Monat. Viele davon mehr als die Deutsche Bundesministerin Merkel.

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen stehen bei dem „Dienstgeber EU“ im hohen Ausmaß zur Verfügung.

Der Europäische Rechnungshof hat jetzt in einem Sonderbericht die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Personals der Europäischen Kommission insgesamt untersucht und kommt zu folgendem Ergebnis:

- Der Kommission stehen nicht genügend konsolidierte Informationen zur Verfügung, um die Weiterentwicklung der Bediensteten eng auf die Erfordernisse der Organisation abzustimmen.
- Die zentrale top-down-Strategie zeigt nicht überzeugend auf, wie die Weiterentwicklung der Bediensteten zum Erreichen der Ziele der Organisation beiträgt.
- Die bottom-up-Planung in Form von Weiterbildungsdialogen, Weiterbildungsplänen und Laufbahnberatung ist nicht genau auf die Ziele der Organisation ausgerichtet.
- Die Kommission hat kein ausreichend ausgeprägtes Lernfeld geschaffen, das aus dem Lernangebot Nutzen zieht.
- Die Teilnehmer-Quoten bei den Weiterentwicklungsmaßnahmen sind unterschiedlich, die Anwendung neu erworbener Kenntnisse am Arbeitsplatz wird von der Kommission nur bedingt unterstützt.
- Die Kommission erkennt die Bediensteten, die neue Kenntnisse erwerben und anwenden, nicht genug an.
- Die Kommission evaluiert nur selten die Wirksamkeit der Weiterentwicklungsmaßnahmen, erhebt aber die Zufriedenheit der Teilnehmer mit diesen Maßnahmen.
- Die Kommission analysiert nicht genau, aus welchen Gründen Bedienstete nicht an vorgesehenen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, und überprüft in der Regel auch nicht den Erwerb neuer Kenntnisse.
- Es gibt nur begrenzte Versuche, die Nützlichkeit der Weiterentwicklungsmaßnahmen für die Tätigkeit am Arbeitsplatz zu messen.
- Die Kommission bewertet nicht die Auswirkungen der Weiterentwicklungsmaßnahmen auf die Ergebnisse der Organisation.

Die unterfertigenden Abgeordneten stellen daher folgenden

Entschließungsantrag:

Der Nationalrat wolle beschließen:

„Die Bundesregierung wird aufgefordert, sich auf Europäischer Ebene mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln dafür einzusetzen, dass die Personalstrukturen der Europäischen Union in ihrer Gesamtheit einer transparenten Reform nach privatwirtschaftlichen Gesichtspunkten unterzogen werden.“

Wien, am 19. Februar 2013

