



Brüssel, den 29. Juni 2021
(OR. en)

10301/21

STAT 21
FIN 533

BERATUNGSERGEBNISSE

Absender: Generalsekretariat des Rates

Empfänger: Delegationen

Nr. Vordok.: 9761/21 STAT 20 FIN 460

Betr.: Sonderbericht Nr. 23/2020 des Europäischen Rechnungshofs mit dem Titel „Europäisches Amt für Personalauswahl (EPSO): Es ist an der Zeit, den Auswahlprozess an den sich verändernden Einstellungsbedarf anzupassen“

– Schlussfolgerungen des Rates (28. Juni 2021)

Die Delegationen erhalten anbei die Schlussfolgerungen des Rates zum Sonderbericht Nr. 23/2020 des Europäischen Rechnungshofs mit dem Titel „Europäisches Amt für Personalauswahl (EPSO): Es ist an der Zeit, den Auswahlprozess an den sich verändernden Einstellungsbedarf anzupassen“, die der Rat (Landwirtschaft und Fischerei) auf seiner Tagung vom 28. Juni 2021 gebilligt hat.

**Schlussfolgerungen des Rates zum
Sonderbericht Nr. 23/2020 des Europäischen Rechnungshofs mit dem Titel
„Europäisches Amt für Personalauswahl (EPSO):**

**Es ist an der Zeit, den Auswahlprozess an den sich verändernden Einstellungsbedarf
anzupassen“**

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION

1. BEGRÜßT den Sonderbericht (im Folgenden „Bericht“) des Europäischen Rechnungshofs (im Folgenden „EuRH“), in dem die Wirksamkeit und Effizienz des Europäischen Amts für Personalauswahl (im Folgenden „EPSO“) bei der Gewinnung und Auswahl hoch qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber, die ein Auswahlverfahren erfolgreich bestanden haben, bewertet werden, und UNTERSTÜZT die Bemerkungen und Empfehlungen in dem Bericht zur Stärkung des Auswahlverfahrens;
2. UNTERSTÜTZT die entscheidende Rolle von EPSO, das den EU-Organen ermöglicht, ihren Einstellungsbedarf durch die erfolgreiche Auswahl einer großen Zahl erfolgreicher Bewerberinnen und Bewerber mit einem breiten Spektrum an Kompetenzen für eine lange und abwechslungsreiche Laufbahn zu decken; BETONT, dass die Attraktivität des öffentlichen Dienstes der EU für das reibungslose Funktionieren der EU-Organe von größter Bedeutung ist;
3. ERINNERT DARAN, dass die Auswahl leistungsorientiert und danach ausgerichtet sein muss, den Organen, Einrichtungen und sonstigen Stellen die Mitarbeit von Beamtinnen und 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 auszuwählen;
4. UNTERSTREICHT die überragende Bedeutung von Transparenz und Gleichbehandlung bei allen Auswahlverfahren und ERKENNT EPSO als Garant dafür bei der Durchführung von Auswahlverfahren sowohl für Generalisten als auch für Spezialisten AN;

5. FORDERT EPSO AUF, seine Bemühungen, seine Arbeitsmethoden und Auswahlverfahren weiter zu verbessern, fortzusetzen; BETONT insbesondere, dass ein schnellerer und kosteneffizienter Rahmen für Auswahlverfahren für Spezialisten erforderlich ist, und WEIST DARAUF HIN, dass weiterhin an der Angemessenheit der Auswahlmethode für alle Auswahlverfahren gearbeitet werden muss;
6. NIMMT die geplante Überprüfung der Prüfungsmodalitäten durch EPSO im Jahr 2021 ZUR KENNTNIS, auch in Bezug auf eine neue Sprachenregelung gemäß der jüngsten Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs;
7. BETONT seine Präferenz für die Auswahl durch allgemeine Auswahlverfahren und ERKENNT AN, dass eine erfolgreiche Durchführung allgemeiner Auswahlverfahren die Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure erfordert, insbesondere im Hinblick auf eine präzise Vereinbarung zwischen den antragstellenden Organen und dem EPSO über die Planungsmodalitäten;
8. STELLT FEST, dass die Kommunikation mit den Bewerberinnen und Bewerbern und den Mitgliedstaaten vor, während und nach dem Auswahlverfahren sowie die Kommunikation, die darauf abzielt, junge Hochschulabsolventen zu gewinnen, von großer Bedeutung ist und ständige Aufmerksamkeit verdient;
9. ERMUTIGT EPSO, die in dem Bericht enthaltenen Empfehlungen umzusetzen und besonderes Augenmerk auf Folgendes zu richten:
 - Förderung von EU-Laufbahnen, um eine höhere Zahl von Hochschulabsolventen und potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern anzusprechen, einschließlich derjenigen, die außerhalb der traditionellen Schwerpunktgebiete für eine Stelle in den EU-Institutionen leben;
 - in diesem Zusammenhang weitere Überlegungen über die Möglichkeit spezifischer Maßnahmen unter Berücksichtigung der Fortschritte, die im Einklang mit früheren Diskussionen mit den Schwerpunktländern erzielt wurden;
 - Verbesserung der Kommunikation mit den Bewerberinnen und Bewerbern und den Mitgliedstaaten vor, während und nach dem Auswahlverfahren unter Wahrung der sprachlichen Vielfalt in der Union;
 - eine weitere Anpassung an ein sich rasch veränderndes Einstellungsumfeld unter Berücksichtigung der neuesten technologischen Entwicklungen für die Durchführung allgemeiner Auswahlverfahren in allen Amtssprachen der EU;
 - Verkürzung der Dauer der Auswahlverfahren auf das im EPSO-Entwicklungsplan festgelegte Ziel von bis zu 10 Monaten und Überwachung der Kosten von Auswahlverfahren;

10. FORDERT die EU-Organe AUF, ihre Bediensteten dazu anzuhalten, als Mitglied eines Prüfungsausschusses zu fungieren, und dies als integralen Bestandteil ihrer Laufbahn anzuerkennen, und ERSUCHT EPSO, sich für die erforderlichen Schulungen zu verbürgen;
 11. ERSUCHT die Kommission, auf frühere Empfehlungen des EuRH zur Ausarbeitung eines Aktionsplans zur Gewinnung, Weiterbildung und Bindung von Personen aus einem breiten Spektrum von beruflichen Hintergründen und Nationalitäten zu reagieren.
-