



AIACE

Internationale Vereinigung der ehemaligen Bediensteten der Europäischen Union

Über 12.500 Mitglieder – steht den Ehemaligen aller Organe und Einrichtungen offen



Arbeitsgruppe Europäischer Öffentlicher Dienst
83/2020

3. Dezember 2020

HR-STRATEGIE – BEITRAG DER AIACE

Im Jahr 2019 schien es anlässlich des 50. Jahrestages der Gründung der AIACE sinnvoll, eine Initiative ins Leben zu rufen, mit der die Bedeutung des Europäischen öffentlichen Dienstes hervorgehoben wird.

Dieser Gedanke wurde von Präsident Juncker bei seinem Treffen mit dem Präsidenten, dem Vizepräsidenten und dem Generalsekretär der AIACE anlässlich der Unterzeichnung der Gemeinsamen Erklärung im Februar 2019 nachdrücklich unterstützt.

So entstand die Idee, die Generalversammlung im Rahmen der Jahreskonferenz in Lissabon im Mai 2019 zu nutzen, um einen runden Tisch zu organisieren, der Europa, seiner Vergangenheit, seinen Errungenschaften, seiner Zukunft, der Entwicklung der Gemeinschaftsmethode, dem Platz, den der öffentliche Dienst gestern und heute einnimmt, und seinen Veränderungen insbesondere nach den letzten Reformen gewidmet ist.

Diese Arbeit führte zur Verabschiedung der Erklärung, die diesem Dokument beigelegt ist.

AIACE ist die größte und älteste Vereinigung von Beamten und sonstigen Bediensteten im Ruhestand aller europäischen Institutionen.

Der AIACE, der Internationalen Vereinigung ehemaliger Beamter der Europäischen Union, gehört die Mehrheit der ehemaligen Beamten an. Von den rund 27.500 Pensionären sind etwa 13.000 Mitglieder der Vereinigung, die aus 15 nationalen Sektionen besteht.

Die AIACE wurde als repräsentative Organisation aller Pensionäre anerkannt, was in einer Kooperations- und Partnerschaftsvereinbarung zwischen der Kommission und der AIACE konkretisiert wurde. Diese Vereinbarung wurde 2019 zwischen Präsident Juncker und dem Präsidenten der AIACE International erneuert und bekräftigt damit das Bekenntnis zu einer historischen institutionellen Partnerschaft. Im Laufe der Jahre wurden ähnliche

*15 Sektionen: Belgique/België – Danmark - Deutschland – Éire/Irland - España - France – Ελλάς/Grèce - Italia – Luxemburg
- Nederland – Österreich – Portugal – Suomi/Finland – Sverige - United Kingdom*

*Adresse : Europäische Kommission, N-105 00/036, B 1049 Brüssel, Belgien
Telefon: Direktverbindung (+32-2)295.29.60, Zentrale (+32-2) 299.11.11
Elektronische Adresse: aiace-int@ec.europa.eu Internet: www.aiace-europa.eu
Firmennummer: 0408999411*

Vereinbarungen mit dem Europäischen Parlament, dem Gerichtshof der Europäischen Union, dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und dem Europäischen Ausschuss der Regionen, dem Europäischen Rechnungshof und schließlich dem Rat der Europäischen Union getroffen.

Die Mitglieder der AIACE sind in der Tat ein fester Bestandteil des Europäischen öffentlichen Dienstes im Sinne des allgemeinen europäischen Interesses.

Die AIACE vereint ehemalige Beamte und Bedienstete aller Ebenen mit Fachwissen in allen Tätigkeitsbereichen sämtlicher europäischer Institutionen. Dieses sehr vielfältige Fachwissen wird durch die Tatsache bereichert, dass die Mitglieder die Entwicklung der Institutionen über mehrere Jahrzehnte miterlebt haben. Dies ermöglicht der AIACE sowohl den "Blick des Chirurgen" als auch den "Blick des Hubschraubers", gepaart mit einem Blick auf vergangene Entwicklungen, was sie zu einem scharfsinnigen Beobachter und nützlichen Berater in Zeiten des Wandels macht.

1. Die unantastbaren Grundsätze des EÖD

Jegliche Arbeit, die darauf abzielt, den Europäischen öffentlichen Dienst (EÖD) zu analysieren, sei es im Rahmen der wissenschaftlichen und akademischen Forschung, sei es im Rahmen eines normativen Regulierungsansatzes oder einer Personalverwaltungspolitik, kommt nicht umhin, die Grundsätze, die dieser "besonderen Berufsgemeinschaft"¹ zugrunde liegen, als notwendige Bezugspunkte anzuführen. Diese Prinzipien sind untrennbar mit dem europäischen Aufbauprozess verbunden, woraus ihr einzigartiger Charakter und ihre Identität hervorgehen. Solche Prinzipien stellen unantastbare "Werte" dar.

Einzigartigkeit, Unabhängigkeit, Beständigkeit, Befähigung

Diese Wertprinzipien sind einzigartig gegenüber nationalen öffentlichen Verwaltungen oder anderen öffentlichen Einrichtungen oder internationalen Institutionen mit zwischenstaatlichem Charakter. Sie haben es ermöglicht, eine einheitliche, von den nationalen Verwaltungen unabhängige, ständige und kompetente Einrichtung zu schaffen, die im Dienste eines gemeinsamen Interesses, des Prozesses der europäischen Integration, arbeitet. Diese Prinzipien werden von Werten wie einer "identitätsbasierten Zugehörigkeit" zur Institution und Loyalität getragen.

Diese Einrichtung ist von den Mitgliedstaaten unabhängig: Die europäischen Institutionen stellen ihre Bediensteten mittels geeigneter Verfahren selbst ein und ernennen die meisten von ihnen zu Beamten auf Lebenszeit. Die beruflichen Fähigkeiten dieser Bediensteten entsprechen einem hohen

¹ Entsprechend der Feststellung von Magali Gravier (Éléments d'analyse sur le statut de la fonction publique européenne (1951-2003) ; in [Politique européenne 2003/3 \(n° 11\)](#), S. 79 – 98

Ausbildungsstand und umfassen Mehrsprachigkeit, administratives Fachwissen, Anpassungsfähigkeit an unterschiedliche Kulturen und Umgebungen sowie fundierte Kenntnisse der verschiedenen Politiken. Diese Bediensteten arbeiten für ein gemeinsames Ziel und tragen dazu bei, den europäischen Einigungsprozess voranzutreiben.

Diese Grundsätze haben mehr als nur symbolischen Wert und sind nicht nur identitätsstiftend. Sie stellen wesentliche Werte und Grundsätze dar, deren Beibehaltung jedes Konzept und jede Reform des EÖD bestimmen sollte

Seine Rechte.

Aus diesen Grundsätzen ergibt sich die Erwartung, dass das Personal mit einer Reihe von Fähigkeiten ausgestattet ist, für die es im Gegenzug formal festgelegte Rechte und Privilegien (Gehälter, Renten, Krankenversicherung, Europäische Schulen) genießt, die zum Teil die Attraktivität einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst der Europäischen Union ausmachen.

Die Notwendigkeit, den EÖD an die Entwicklungen in der Politik der Union und an den laufenden Prozess der europäischen Einigung anzupassen, bedingt stets das Erfordernis, diese Grundsätze zu bewahren und jene charakteristischen Merkmale beizubehalten, die diesen Werten eigen sind.

Die verschiedenen Reformen und Maßnahmen der Personalverwaltung können sicherlich als Testreihen betrachtet werden, die jegliche Analyse leiten sollten. Ehemalige Beamte aller Kategorien können bezeugen, wie wichtig es ist, Entwicklungen zu vermeiden, die diesen Prinzipien zuwiderlaufen. Es versteht sich von selbst, dass sowohl aus Fehlern als auch aus Erfolgen stets Lehren gezogen werden sollten.

2. Die verschiedenen Reformen und ihre Auswirkungen

Das Personal der europäischen Institutionen musste sich im Laufe der letzten Jahrzehnte zahlreichen Herausforderungen stellen, insbesondere aufgrund der geänderten Zuständigkeiten der Institutionen als Folge der Änderungen der Verträge, der Schaffung von Agenturen, der Erweiterung und der Reformen des Beamtenstatuts von 2004 und 2014.

Der Europäische öffentliche Dienst ist und bleibt solide, aber viele dieser Änderungen haben die Heterogenität im Bereich der Arbeitsbedingungen sowie den Anforderungen an die Kompetenz des Personals deutlich verstärkt. Im Bestreben, eine einheitliche Regelung für alle Bereiche zu schaffen, haben diese Reformen, z.B. bei der Mobilität, dazu geführt, den reibungslosen Wissenstransfer in verschiedenen Bereichen zu unterbinden, womit das institutionelle Gedächtnis verloren gegangen ist. Das führte auch zu einer verminderten Bereitschaft, spezifische Ausbildungen zu absolvieren, auch wegen der beschränkten Anwendungsaussichten, abgesehen von der Tatsache, dass das Angebot an derartigen Ausbildungen unbefriedigend war.

So müssen wir eine starke Tendenz zur Zersplitterung des Personals in verschiedene Kategorien feststellen, und das nicht nur wegen der unterschiedlichen Regelungen, die für Menschen gelten, die dieselbe Art von Arbeit verrichten. Die Zahl der Vertragsbediensteten ist stark gestiegen, nicht allein auf Grund der Einrichtung einer Vielzahl von Regulierungs- und Exekutivagenturen. Dadurch entstand eine Reihe von Silos mit geringer Durchlässigkeit.

Außerdem wurde ein seit langem bekanntes Dilemma nie ausreichend angepackt: wie kann man die Beförderung von Beamten auf Grund ihrer Leistung erreichen, ohne sie in Verwaltungsposten zu versetzen, die nicht ihrem Talent entsprechen oder ihrer Fähigkeit zur Verwaltung einer Abteilung oder eines Referats.

Mehrere alarmierende Berichte weisen darauf hin, dass die Situation sich verschlechtert. Die Zahl der Kandidaturen für einen Posten in den europäischen Institutionen geht zurück, insbesondere in den "alten" Mitgliedsstaaten, was langfristig die geographische Ausgewogenheit im Europäischen öffentlichen Dienst gefährdet. Außerdem neigten manche Beamte, die nach den Reformen 2004 und 2014 eingestellt worden waren, dazu, nur relativ kurz im Dienst der europäischen Institutionen zu bleiben, um sich danach attraktiveren Angeboten anderswo zuzuwenden.

Es liegt klar auf der Hand, dass die verschiedenen Reformen die Attraktivität des Europäischen öffentlichen Dienstes deutlich vermindert haben. Jedwede Reform der Personalpolitik muss darum folgende Bereiche erfassen:

- Die Mobilitätsanforderung müsste stärker mit der spezifischen Tätigkeit verknüpft sein, um den Verlust des institutionellen Gedächtnisses zu verhindern
- Überprüfung der aktuell zur Ausbildung des Personals eingesetzten Mittel, um die Anpassung an neue Herausforderungen, z.B. im Bereich Telearbeit, Finanzverwaltung oder Verwaltung von Geldern zu erleichtern. Bessere Nutzung der bestehenden Verwaltungsakademien in Brüssel und Luxemburg (EUSA), sowie des Europäischen Instituts für öffentliche Verwaltung in Maastricht.
- für Beförderungen andere Wege zur Anerkennung der Leistung finden, ohne sie so eng mit der Übernahme von Managementaufgaben zu verknüpfen.
- Beachtung der geographischen Ausgewogenheit bei der Einstellung.

3. UNSERE TÄTIGKEITSBEREICHE

Das in der Satzung der AIACE festgelegte Hauptziel unserer Vereinigung ist, engen Kontakt der ehemaligen Beamten und Bediensteten zu den Instanzen

der Europäischen Union herzustellen und ihre Interessen so gut wie möglich zu vertreten und zu verteidigen.

Die AIACE und die Europäische Kommission

Das erste Abkommen zwischen AIACE und EG wurde im Jahre 2002 unterzeichnet und 2008 erneuert und erweitert. Diese Partnerschaft führte in der Praxis zur Teilnahme der AIACE am sozialen Dialog, zur Zusammenarbeit mit der GD Humanressourcen bei der sozialen Betreuung und zur Einbringung der Expertise der AIACE in wichtigen Fragen wie GKFS und Pensionen. Die AIACE schätzt dieses Abkommen und möchte den Dialog verstärken.

Pension und Methode

Im März 1972 hat der Rat die "Methode zur Anpassung der Gehälter und Pensionen" verabschiedet. Damit wird die parallele Entwicklung der Kaufkraft im europäischen wie in den nationalen öffentlichen Diensten sichergestellt. Die letzte (6.) Änderung der Methode stellt die Beibehaltung der Parallelität und die Bindung bei der jährlichen Anpassung zwischen Pensionen und Gehältern der Aktiven sicher. Die Anwendung des Berichtigungskoeffizienten entspricht dem Grundsatz der Gleichbehandlung und sichert damit die gleiche Kaufkraft aller Ehemaligen, unabhängig von ihrem Wohnort.

Die Anpassung erfolgt jetzt automatisch, ohne das schwerfällige Mitentscheidungsverfahren.

Die Milderungs- und Ausnahmeregelungen sind 2020 ihrer Aufgabe, die Schwierigkeiten auf Grund der Covid-19-Pandemie zu berücksichtigen, voll gerecht geworden. Die AIACE tritt für den Beibehalt der jetzigen Methode über 2023 hinaus ein und insbesondere auch für den Beibehalt der Berichtigungskoeffizienten.

Die Kommission hat mehrfach die Existenz eines fiktiven Pensionsfonds bestätigt, insbesondere im Bericht der Kommission an das EP und den Rat über die Anwendung von Anhang XII des Statuts. Die AIACE unterstützt diese Auffassung und spricht sich gegen die Schaffung eines finanziellen Pensionsfonds aus.

Das Gemeinsame Krankheitsfürsorgesystem (GKFS)

Ein Beamter ist auch nach seiner Pensionierung durch das GKFS abgesichert. Allerdings gelten für Pensionäre Besonderheiten, auf die die Vertreter der AIACE in den Verwaltungsgremien hinweisen und für die sie Lösungen anbieten. Ehemalige sind nicht mehr unfallversichert und kommen nicht mehr so einfach in den Genuss der automatischen periodischen Gesundheitskontrollen, wie sie laut Arbeitsmedizin vorgeschrieben sind. Dagegen gibt es für sie spezifische Vorsorgeuntersuchungsprogramme.

Andererseits fällt es alten und einsamen Personen, die weit entfernt von den zuständigen Stellen leben, oft schwer, den Verwaltungsanforderungen für den Zugang zur medizinischen Betreuung oder die Erstattung der Behandlungskosten nachzukommen. Die AIACE begrüßt die besondere Aufmerksamkeit, die die GD HR und PMO diesen Anspruchsberechtigten zukommen lässt und wünscht, dass das GKFS in seiner Arbeitsweise noch stärker auf die spezifischen Bedürfnisse der Pensionäre eingehe, ganz egal, ob es sich um Mitglieder der AIACE handelt oder nicht.

Außerdem verlangt die AIACE, dass für die Krankenversicherung und die Erstattung der Behandlungskosten das System der Ausgleichskoeffizienten beibehalten werde. Diese sollen auf tatsächlichen repräsentativen Daten beruhen, um so die Gleichbehandlung in allen Staaten der EU (und im VK), wie sie in der Gemeinsamen Regelung vorgesehen ist und der Methode der Verordnung entspricht, zu gewährleisten. Die AIACE wäre über jede andere, davon abweichende Lösung in Sorge.

Europäische Schulen

Die AIACE tritt für das Bestehen der europäischen Schulen und ihren Ausbau ein, weil sie ein wesentliches Element bei der Einstellung von Beamten aus allen Mitgliedsstaaten darstellen und ein Symbol der kulturellen Vielfalt der Union sind.

SCHLUSSFOLGERUNG

Den obigen Ausführungen ist zu entnehmen, dass die AIACE den Prinzipien und Errungenschaften, die dem EÖD zugrunde liegen, eng verbunden ist.

Diese Prinzipien und diese Werte dürfen keinesfalls durch weitere Anpassungen oder Reformen geschwächt werden.

Sie bilden den Kern der Attraktivität des EÖD und müssen beibehalten, ja verstärkt werden, um dem Wettbewerb um Exzellenz und Talente standzuhalten.

Diese Errungenschaften (Methode, GKFS ...) unterstreichen die Besonderheit des EÖD, und ihr Abbau würde Attraktivität und Bestand desselben gefährden.

Die AIACE ist stolz darauf, am Konsultationsprozess im Rahmen der Überlegungen über eine neue Personalpolitik mitwirken zu dürfen und ist als zentraler Ansprechpartner gerne bereit, Aufforderungen zur Vertiefung einzelner Aspekte nachzukommen.

Anlage : 1. **Erklärung vom März 2020**

Erklärung zum Europäischen öffentlichen Dienst

AIACE International² ist eine Organisation, die ehemalige Beamte und Bedienstete des Europäischen öffentlichen Dienstes vereint, die durch satzungsmäßige Bindungen, vor allem aber durch ihr starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu Europa und durch ihre berufliche Erfahrung innerhalb der europäischen Institutionen verbunden sind.

Wenn die AIACE weiterhin ihre starke Einbindung und Mitwirkung bei Themen unter Beweis stellt, die ihre Mitglieder am unmittelbarsten betreffen, wie z. B. die Methode, das EU-Pensionssystem und das gemeinsame Krankheitsfürsorgesystem, so ist auch die Betrachtung breiter angelegter Themen für den Verband von großer Bedeutung. Über das Wesen und die Effizienz unserer Institutionen und ihrer Verwaltung nachzudenken, ist sicherlich ein Teil ihrer Aufgabe.

In diesem Zusammenhang und anlässlich ihres 50-jährigen Bestehens hat die AIACE eine Initiative gestartet, um einen Denkprozess über den EÖD einzuleiten. Dies geschah auf ihrem Jahreskongress 2019 in Lissabon, auf dem ein Runder Tisch zu diesem Thema organisiert wurde. Im Anschluss an diesen Runden Tisch möchte die AIACE den Institutionen ihre Ideen und Überlegungen zum Europäischen öffentlichen Dienst zur Kenntnis bringen.

Seit der Gründung der Europäischen Gemeinschaften hat der Europäische öffentliche Dienst die Entwicklung des europäischen Aufbauwerks als treibende Kraft im Dienste der Institutionen eng begleitet. Von Anfang an wollte Jean Monnet einen EÖD, der als wesentliches Element des europäischen Projekts dienen konnte. Neben der **fachlichen Befähigung** sollte sich der EÖD daher durch **Unabhängigkeit von den Mitgliedstaaten**, **Mehrsprachigkeit** und **europäische Gesinnung** auszeichnen. Die Notwendigkeit der Unabhängigkeit bedeutete, dass statt aus den nationalen Verwaltungen abgeordneter Beamter, hauptsächlich Beamte im Rahmen von Auswahlverfahren eingestellt und auf Dauerstellen ernannt werden sollten.

*

Das Personal der europäischen Institutionen musste sich in den letzten Jahrzehnten auf viele neue Herausforderungen einstellen, insbesondere aufgrund der sich verändernden Aufgaben der Institutionen. Dieser Wandel wurde durch die Verwaltungsreformen, die auf den Rücktritt der Santer-Kommission folgten, noch verstärkt und durch die Statutsreformen von 2004 und 2014 weiter vorangetrieben.

Unser Europäischer öffentlicher Dienst bleibt stark. Die Verwaltung der EU wird weiterhin für ihre hohe fachliche Kompetenz und die breite geografische und sprachliche Abdeckung ihrer Beamten anerkannt, die politisch unabhängig von den Mitgliedstaaten bleiben.

² Association internationale des Anciens de l'Union européenne – Internationale Vereinigung der ehemaligen Bediensteten der Europäischen Union

Mehrere alarmierende Berichte^{3, 4} deuten jedoch auf eine Verschlechterung der Situation hin. Die Zahl der Bewerber für Stellen in den europäischen Institutionen ist zurückgegangen. Insbesondere die Zahl der qualifizierten Kandidaten aus den "alten" Mitgliedstaaten hat sich stark vermindert, was langfristig die geografische Ausgewogenheit des EÖD gefährdet. Hinzu kommt, dass viele Beamte, die seit den Reformen von 2004 und 2014 eingestellt wurden, dazu neigen, nur für kurze Zeit in den europäischen Institutionen zu bleiben und dann auf attraktivere Stellen anderswo zu wechseln. Dieser Trend ist besorgniserregend, denn er untergräbt eine der besonderen Stärken des Europäischen öffentlichen Dienstes, nämlich die im Laufe der Jahre gesammelten Erfahrungen. Es ist klar, dass die Statutsreformen von 2004 und 2014 die Anziehungskraft des Europäischen öffentlichen Dienstes stark vermindert haben. Außerdem führte die Statutsreform von 2004 zu vielen Spannungen zwischen Beamten, die vor und nach diesem Jahr eingestellt wurden.

Andere wichtige Anliegen müssen berücksichtigt werden, wie beispielsweise :

- Der Personalabbau um 5 % hat enorme Schwierigkeiten für das Arbeitsleben der derzeitigen Mitarbeiter der Organe mit sich gebracht;
- Der umfangreiche Einsatz von Zeit- und Vertragsbediensteten in einer Vielzahl von Agenturen. Von Anfang an mit "Nicht-Kernaufgaben" betraut, ist die Unterscheidung zwischen Beamten und Bediensteten auf Zeit/Vertragsbediensteten immer unschärfer geworden;
- Agenturen sind zu geschlossenen "Silos" mit wenig Aussicht auf Mobilität der Mitarbeiter geworden.

*

Der Europäische öffentliche Dienst muss sich natürlich weiterhin an die neuen Umstände der Integration anpassen, was eine größere politische Verantwortung der EU-Institutionen erfordert. Es ist daher von größter Bedeutung, dass die bestimmenden Merkmale des EÖD – fachliche Kompetenz, Unabhängigkeit von den Mitgliedstaaten, Mehrsprachigkeit und europäische Gesinnung – erhalten bleiben, da sie ein wesentliches Element für das reibungslose Funktionieren der Union sind.

Es sind entschlossene Maßnahmen erforderlich, um die Arbeit in den europäischen Institutionen nicht nur für die derzeitigen Mitarbeiter, sondern auch und vor allem für künftige Generationen attraktiv zu machen. Besonderes Augenmerk sollte auf Lohnniveau, Arbeitsbedingungen, Einstellungsverfahren, Karriereaussichten und Arbeitsplatzstabilität gelegt werden. Einige der erforderlichen Maßnahmen sind ganz offensichtlich dringend und müssen sofort ergriffen werden.

Andere Fragen erfordern weitere Überlegungen über den Europäischen öffentlichen Dienst, in Partnerschaft mit allen Institutionen und in Verbindung mit anderen bereits laufenden Initiativen.

Die AIACE fordert daher die EU-Institutionen auf, eine gründliche Überprüfung und Analyse mit einer Aktualisierung aller relevanten Faktoren vorzunehmen. Diese Übung würde darauf abzielen, Schlussfolgerungen zu ziehen, die sich an der gewünschten Gestaltung des EPF

³ COM (2018) 377 final/2

⁴ https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR19_15/SR_Staff_reform_DE.pdf

orientieren, und zwar im Hinblick auf die umzusetzenden Maßnahmen und deren Handhabung. Sie würde auf den Erfahrungen vergangener Erfolge im Personalwesen, auf laufenden Überlegungen und auf bestehenden Studien aufbauen.

Die AIACE schlägt vor, sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten an einem solchen Vorhaben zu beteiligen.