

EUROPEAN PARLIAMENT

2004



2009

Hauhaltskontrollausschuss

30.8.2007

ARBEITSDOKUMENT

"Verantwortungsvolle Verwaltung bei der Europäischen Kommission"

Teil 2

Dezentralisierung

Overhead durch Dezentralisierung: 48,9% der Beschäftigten der EU-Kommission

Dezentrales Management: Beobachtungen

Externalisierung

Berichterstatteerin: Ingeborg Gräßle

1. Dezentralisierung

Eines der meistgebrauchten Wörter im Reformprozess und eines der bis heute prägendsten Ergebnisse der Verwaltungsreform war "Dezentralisierung" innerhalb der Kommission. Nach den Maßnahmen des Weißbuchs konzentrierte sich die Dezentralisierung auf folgende Bereiche: Haushalt und Finanzen, Kontrolle, Personal, Informationstechnologie, Kommunikation, Logistik, Dokumentenmanagement, interne Rechnungsprüfung (neu geschaffen) - praktisch auf alle allgemeinen Verwaltungsbereiche (Querschnittsbereiche). Obwohl die Dezentralisierung eines der wesentlichsten Ergebnisse des Reformprozesses war, gibt es bis heute von Seiten der Kommission weder eine Studie, einen Rechenschaftsbericht noch eine Zwischenbilanz über die Dezentralisierung. Die vorhandenen Fortschrittsberichte und Mitteilungen¹ sparen die Wirkungen und Folgen der Dezentralisierung nicht nur sorgfältig aus, sondern geben die Dezentralisierung als unantastbares politisches Reformziel vor. Die jetzige Ausgestaltung der Dezentralisierung und ihre Ergebnisse werden nicht hinterfragt – auch nicht mit dem Ziel, Verbesserungen zu erreichen.

Das vorliegende Arbeitsdokument versucht, in einigen Bereichen beispielhaft Ergebnisse der Verwaltungsreform und anhaltende Schwachstellen zu ermitteln und dadurch die Arbeitsdokumente 1, 3 und 4 der Berichterstatterin zum Workshop "Governance" des Haushaltskontrollausschusses anschaulich zu unterfüttern. Es erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Diese Beispiele sollen die Governance-Gesamtsproblematik der Dezentralisierung unterstreichen: Welche Effekte generiert die Dezentralisierung? Und welche Rückwirkungen ergeben sich daraus für die politische Führungsebene in der Kommission? Wie kann eine EU-Kommission und ein Kommissarskollegium gegenüber dem Europäischen Parlament Rechenschaft ablegen über zunehmend selbständig agierende Generaldirektionen, die wiederum als eine Institution von Rat und Parlament entlastet werden? Die Generaldirektionen gelten in der wissenschaftlichen Literatur inzwischen als die eigentlichen "Gewinner" der Reform²; die Kritik von Kommissionsmitgliedern an der derzeitigen Verfassung der Kommission unterstreicht dies und legt die Frage nahe, welchen Einfluss sich Politiker noch zutrauen.

2. Gestiegener Personalbedarf durch Dezentralisierung

2.1 Personalmehrbedarf im Haushalts- und Finanzbereich

Im Haushalts- und Finanzbereich wurden sowohl die zentralen als auch die dezentralen Einrichtungen verstärkt. Bereits in den Jahren 2001-2002 wurden 530 neue Planstellen für die Einrichtung der neuen zentralen Dienste in der GD Haushalt und dem Internen Audit Dienst (IAS) und der Verstärkung des Finanzmanagements geschaffen.³ Seit Inkrafttreten der

¹ KOM (2003) 40 endgültig/2: Mitteilung der Kommission, Fortschrittsbericht über die Reform, 7.2.2003; COM (2004) 93 endg, Erfüllung des Reformauftrags: Fortschrittsbericht und 2004 durchzuführende Maßnahmen; KOM (2005) 668 endg., Bericht über die Umsetzung der Kommissionsreform. Das Mandat ist erfüllt – die Reform geht weiter.

² Bauer, Michael, "Die Reform der europäischen Kommission". In: VerwArch 06/2001, 20.

³ Antwort von Kommissionsmitglied Grybauskaitė (E-3022/04DE) vom 24.1.05 auf eine schriftliche Anfrage der Berichterstatterin.

Haushaltsordnung am 1. Januar 2003 bis Mitte September 2005 kamen in den Finanzbereichen der Kommission nochmals 35,75% oder 372 Stellen dazu.¹

Über 450 Mitarbeiter wurden neu eingestellt.² Im Finanzbereich der Kommission wuchs die Zahl der Stellen von 1040,5 im Jahr 2002 bis Mitte September 2005 auf 1.412,5. Damit verzeichnet der Finanzbereich – neben dem erweiterungsbedingten Stellenzuwachs – den stärksten Mitarbeiterzuwachs in der Kommission.

Als außerordentlich personalintensiv erwies sich der Kern der Reform, die Verlagerung der Voraus-Kontrollen auf die einzelnen Generaldirektionen und Ämter: Die neu geschaffene Generaldirektion JLS kam von 0 auf 66 neue Mitarbeiter, INFSO von 66 auf 108, OPOCE von 36 auf 51, ENVI von 21 auf 50, DIGIT von 0 auf 28, JRC von 118 auf 149, RTD von 11 auf 29, REGIO von 27 auf 51 und TREN von 25 auf 47.³

Dieser Stellenzuwachs ist nach Aussage von Kommissionsmitglied Grybauskaitė eine Auswirkung der gesamten Neuorganisation durch die Reform: "Die Kommission (hat) seit Inkrafttreten der neuen Haushaltsordnung am 1.1.03 keine Planstellen in unmittelbarem und ausschließlichem Zusammenhang mit der Umsetzung der Haushaltsordnung beantragt, da sie diese nicht getrennt vom neuen finanziellen Umfeld betrachtet"⁴.

Bis heute gibt es nur ein Dokument, das diesen Fragen mit Anspruch auf Vollständigkeit und auf Einbeziehung aller Mitarbeiter nachgeht, nämlich das auf Druck des Europäischen Parlaments und seit dem letzten Screening von 1997⁵ erneut veranlasste Personalscreening der Kommission. Seine Ergebnisse⁶ datieren vom April 2007. Danach sind – zusammen mit der Betrugsbekämpfung – 9,6% der Bediensteten der Kommission im Haushalts- und Finanzbereich dezentral eingesetzt und nur 1,2% zentral. Diese Zahl zeigt eindrucksvoll, welchen Personalbedarf die Dezentralisierung im Hauptbereich der Reform, dem Haushalts- und Finanzbereich, ausgelöst hat.

2.2. Personalmehrbedarf in anderen Bereichen

Im Screeningdokument (SEC (2007) 530) werden auch die anderen Bereiche der Dezentralisierung vorgestellt: Personal, Informationstechnologie, Kommunikation, Logistik, Dokumentenmanagement, interne Rechnungsprüfung. Danach sind insgesamt 31,8% der Mitarbeiter der Kommission in diesen verwaltungsunterstützenden (23,8%) oder koordinierenden Funktionen tätig (8,0% in: Evaluierung, Kommunikation, Activity-based Management, interinstitutionelle Beziehungen, Politikkoordination). Obwohl sie allgemeine Verwaltungsarbeit erledigen, sind über die Hälfte der Mitarbeiter (16%) nicht in den zentralen

¹ Schriftliche Anfrage E-3053/05 der Berichterstatterin vom 22.8.05 und Antwort von Kommissionsmitglied Kallas mit Tabelle im Anhang vom 22.2.06.

² Schriftliche Antwort E-3053/05 von Kommissionsmitglied Kallas an die Berichterstatterin, 22.2.06.

³ Alle Zahlen: Anhang, ibid.

⁴ E-3022/04 DE, Kommissionsmitglied Grybauskaitė, op. cit.

⁵ European Commission, Inspectorate General: Designing tomorrow's Commission. A review of the Commission's Organisation and Operation, Brussels, 7. July 1999, 74 S.; franz: DECODE, Dessiner la Commission de Demain.

⁶ Report from the Commission: Planning & Optimising Commission human resources to serve EU priorities, SEC (2007)530, 24. April 2007.

Generaldirektionen für Verwaltung oder Informationstechnologie tätig, sondern dezentral in eigenen Personal- oder IT-Abteilungen der Ämter- und Generaldirektionen. Ein Eindruck der Parallelarbeiten und eines vielfachen Aufwands dieser Form der Behördenorganisation entsteht aus der folgenden Tabelle, die die im Screeningdokument genannten Bereiche auszugsweise dokumentiert. Leider gibt die Kommission keine absoluten Zahlen, sondern nur Prozentzahlen aller Beschäftigten an.

Generaldirektionen/Ämter	Dezentral	Zentral	Gesamt
<i>Verwaltungsunterstützung</i>			
Human Resources	2,2%	3,1%	5,3%
IT	3,8%	2,0%	5,8%
Document Mgmt/	5,3%	5,2%	10,5%
Logistics/Security			
...	...	...	...
Verwaltungsunterstützung:	<u>12,1%</u>	<u>11,7%</u>	<u>23,8%</u>
<i>Koordinierung</i>			
Kommunikation	1,8%	3,4%	5,2%
Interinstitutionelle			
Beziehungen	0,5%	0,3%	0,8%
...	...	...	
Koordinierung:	<u>3,9%</u>	<u>4,1%</u>	<u>8,0%</u>
Gesamt	<u>16,0%</u>	<u>15,8%</u>	<u>31,8%</u>

Wenn man dagegen das Personal setzt, das für EU-spezifische Bereiche eingesetzt wird, etwa Übersetzung und Dolmetschen (hier sind es lediglich 7,5% der Kommissionsmitarbeiter) oder auch die interinstitutionelle Koordinierung (0,8% des Personals), so wird klar, dass die jetzige Form der Dezentralisierung auf den Prüfstand gehört.

3. Der Overhead der EU-Kommission: 48,9% der Mitarbeiter

48,9% der Mitarbeiter der Kommission arbeiten im sog. Overhead der Kommission. Diese überraschende und betroffen machende Zahl ergibt sich aus der Addition der Prozentangaben im Screeningdokument: 31,8% für administrative Unterstützung und Koordinierung, 9,6% für den separat aufgeführten Haushalts- und Finanzbereich sowie 7,5% für den ebenfalls separat genannten Bereich Dolmetschen und Übersetzung. **Damit liegt erstmals eine alle Bedienstete einbeziehende und deshalb glaubwürdige Zahl über den Personalaufwand bei den Verwaltungskosten auf dem Tisch.**¹

¹ Die bis dahin vorgelegten Dokumente hinterlassen erhebliche Zweifel. 2005 legte die Haushaltsgeneraldirektion dar, dass von 25.061 Beschäftigten 5.587 (22,2%) mit administrativem Support und Koordinierung beschäftigt sind (Vertragsbedienstete und sonstige Beschäftigte wurden ausgeblendet). Ein Jahr

Es ist erstaunlich, dass diese Ergebnisse seit Anfang Mai 2007 vorliegen, ohne dass die Kommission reagiert hat. Sie ist rechenschaftspflichtig, welche Ergebnisse das Personalscreening erbracht hat, welche Schlüsse daraus für ein besseres, effizienteres Wirtschaften gezogen werden müssen und welches Personal sie in Zukunft tatsächlich braucht.¹ Es ist auch an der Zeit, dass die Kommission zusätzliche und glaubhafte Informationen über ihre eigene Leistung als Verwaltung seit der Kommissionsreform zur Verfügung stellt.

Die Darstellung der Ergebnisse des jüngsten Personalscreenings, das die Haushaltskommissarin dem Haushaltsausschuss Anfang Mai 2007 präsentierte, macht einem einen Überblick wirklich schwer:

1. Es werden praktisch keine absoluten Zahlen genannt.
2. Angaben und Auswertung der Prozentzahlen sind unvollständig.
3. Angaben zu den Gesamtpersonalzahlen sind unvollständig und verschleiern den wahren Personalbestand.

Zum Vorwurf der Verschleierung: Anlage 1 des Screeningberichts gibt einen Vergleich der Stellenzuwächse zwischen Kommission und Ämtern (ohne Exekutivagenturen!) auf der einen Seite und den anderen EU-Institutionen auf der anderen Seite. Dieser Vergleich weist einen angesichts der Erweiterungspolitik wirklich bescheidenen Stellenzuwachs von Kommission und den Ämtern um nur 13,2% (2002-2007) aus (S. 20). Begründet hält die Kommission in ihrem Screeningbericht dem Europäischen Parlament sein Plus von 36,8%, dem Europäischen Rechnungshof seine + 45,4% oder dem Europäischen Gerichtshof seine + 66,7% entgegen. Bei der Wahl eines anderen Basisjahrs, nämlich dem Jahr 2000 (Erscheinen des Weißbuchs zur Verwaltungsreform), kommt man dagegen schon auf ganz andere Ergebnisse. Dann verzeichnen Kommission und Ämter bis 2007 einen Personalzuwachs von stolzen 85%.

Diese Zahlentricksereien sind hier nur ein (geringerer) Teil des Problems. Der gewichtigere Teil ist, dass die Kommission bei dieser Rechnung einen beträchtlichen Teil ihrer Mitarbeiter – bei der Kommission sind das immerhin 40% - gar nicht mit einbezieht, nämlich die Vertragsbediensteten. Auch weitere "intra muros" etwa über Dienstleister Beschäftigte fehlen in dieser wichtigen Übersicht, der einzigen im ganzen Dokument in der absolute Gesamtzahlen genannt werden.² Die Vertragsbediensteten der Kommission zählen 9.263 Mitarbeiter, die als Hilfskräfte, nationale Experten, sog. Intérimaire und technische Assistenten sowie Verwaltungsassistenten Dienst tun, ohne im offiziellen Screeningbericht explizit Erwähnung zu finden. Die Vertragsbediensteten sind (Stand Juli 2007) nur im Internet zu finden.³

später teilte die Haushaltsgeneraldirektion mit, dass inzwischen weniger Beschäftigte in diesem Bereich tätig waren (20% oder 5.573 bei inzwischen gesamt 27.256 Mitarbeitern; Working Paper: Commission's staffing of support and coordination, 20.9.2006, 2).

¹ European Commission, Budget: Working Paper, Medium term programming for the Commission human resources 2007-2013, Brussels, 8.9.2006.

² Allein in den weniger aussagekräftigen Prozentzahlen sind die Vertragsbeschäftigten und sonstige "Intra-Muros-Bedienstete" enthalten.

³ http://ec.europa.eu/civil_service/about/figures/index_de.htm.

Weitere "intra muros" Beschäftigten – hier dürfte es sich um einige tausend handeln¹ - müssen erst durch parlamentarische Anfragen "sichtbar" gemacht werden. Auch das vom Parlament geforderte Benchmarking mit anderen internationalen Institutionen muss wohl erst "erfragt" werden.

Das gilt auch für das "interne Benchmarking". Es ist zumindest offiziell nicht vorhanden. Die Notwendigkeit einer solchen internen Prüfung hat die Kommission in ihrem Bericht über das sehr sorgfältige und umfassende letzte Screening aus dem Jahr 1997 aber selbst dargelegt.²

Die Berichterstatterin begrüßt das Vorliegen der Informationen zum Personalscreening. Es ist trotz seiner Lückenhaftigkeit und mangelnden Deutlichkeit das erste Dokument, das wirklich alle Beschäftigten berücksichtigt und sie zuordnet. Als die finnische Ratspräsidentschaft Personalkürzungen bei den Haushaltsberatungen für 2007 auf den Tisch brachte, hat sich das Parlament solidarisch hinter die EU-Kommission gestellt und dieses Ansinnen zurückgewiesen. Dem Parlament war wichtig, dass die Kommission Gelegenheit erhält, ihren Personalbedarf darzustellen. Dass sie dies auf eine derart intransparente Weise tut, haben diejenigen nicht verdient, die sich hinter sie gestellt haben. In dem Dokument darf der Leser sich die Zahlen selbst zusammensuchen, andere relevante Informationen, etwa absolute Zahlen fehlen ganz. Das ist inakzeptabel und hinterlässt Zweifel an der intellektuellen Redlichkeit, der Wahrhaftigkeit sowie der Vollständigkeit von Informationen der Kommission. Parlamente und Parlamentarier haben eine Holschuld, das ist sicher. Doch die Institutionen, die sie kontrollieren sollen, haben auch eine Bringschuld - die die Kommission im Personalbereich wirklich lange genug schuldig geblieben ist. Acht Jahre nach dem Rücktritt der Santer-Kommission ist dies eine äußerst unerfreuliche Feststellung.

Die Ergebnisse des Screenings sind offensichtlich mehr als unangenehm und peinlich für die EU-Kommission und ihr Management: Ihr Versuch, die Ergebnisse unter den Teppich zu kehren, erinnert an Verhaltensweisen vor der Kommissionsreform. Der einzige Weg, mit diesen Ergebnissen umzugehen, ist, sie sofort und offen aufzuarbeiten. Dazu wird die Kommission ausdrücklich gebeten und aufgefordert.

4. Dezentrales Management: Beobachtungen

Neben den aufgezeigten, rein zahlenmäßigen Auswirkungen auf den Personalumfang hat die aufgrund der Verwaltungsreform entstandene Dezentralisierung auch Auswirkungen auf Verwaltungshandeln und Verwaltungsabläufe. Nachfolgend daher eine - nicht erschöpfende - Liste von Beobachtungen, die in den Augen der Berichterstatterin symptomatisch für den derzeitigen Zustand der Kommission sind:

- Geheimniskrämerei um Prüfungen und Steuerungsgrößen. Dadurch entsteht der Eindruck von Vorgaben- und Kontrolldefiziten für Direktionen und Abteilungen.

¹ "Spuren" dieser Beschäftigten finden sich in anderen Dokumenten: In der DG Enterprise etwa stellen externe Serviceprovider als "Intra-Muros-Beschäftigte" 5% der dortigen Mitarbeiter. In: Jahresbericht des Generaldirektors, 13, 2006.

² European Commission, Inspectorate General: Designing tomorrow's Commission, op. cit., S. 40 f.

- Diffuses Erscheinungsbild: Die Generaldirektionen erscheinen im Internet auf ihren Websites als unabhängige Teile der EU-Kommission ohne eine "Corporate Identity". Das macht die Kommission im wichtigsten Medium unübersichtlich; ihre Arbeit und Ergebnisse als Kollegialorgan sind nicht nutzerfreundlich erschließbar. Das Gleiche gilt für die Informationsschriften der Kommission. Im Mai 2007 waren mindestens 64 verschiedene Broschüren der Generaldirektionen über die aktuellen Politiken der Kommission in ihren Infopoints in den Mitgliedstaaten verfügbar.
- Unterentwickelte gemeinsame Dienstleistungskultur: Einheitsschalter, einheitliche Formulare und Handbücher für Antragsteller gleicher Zuschussfamilien über mehrere Generaldirektionen hinweg, gleiche Zuschusskriterien und -bedingungen (etwa: förderfähige Kosten) oder Help Desks für Antragsteller – alles Forderungen des Parlaments - scheiterten am Widerstand der einzelnen Generaldirektionen.¹
- Unterschiedliche Rechtsanwendung: Für die gleichen Verwaltungsvorgänge, die dem gleichen Recht unterliegen, können die Durchführungsbestimmungen von Generaldirektion zu Generaldirektion variieren.
- Vernachlässigte Effizienzkriterien: Wenig Bündelung von Fachwissen in zentralen Ämtern, etwa auch in einem Beschaffungsamt², praktisch kein Outsourcing. Da alle alles machen – etwa auch Ausschreibungen in kleinen Generaldirektionen – müssen Spezialisten auch dort eingestellt werden, wo sie nicht ausgelastet werden können. Auch der Schulungsaufwand ist hoch.
- Instabilität und Hierarchisierung: Kurzlebige Organisationsschemata und eine zunehmende Zahl von Reorganisationsmaßnahmen der Generaldirektionen auf der einen und eine Hierarchisierung auf der anderen Seite: Anwachsen von Führungsfunktionen im mittleren Management bei ständig kleiner werdenden Direktionen und Abteilungen. Im Jahr 2002 gab es in der Kommission 800 Abteilungen, heute sind es über 1200 (+ 66%), obwohl das Personal im gleichen Zeitraum laut Anhang 1 des Screeningberichts nur um 13,2% zugenommen hat.

5. Externalisierung

Das Weißbuch zur Kommissionsreform kündigt die Ausarbeitung einer Externalisierungspolitik an und erwähnt als mögliche Institutionen "dezentrale Agenturen", "Exekutivagenturen" sowie "nationale/transnationale öffentliche Einrichtungen".³ Die letzte Mitteilung der Kommission über die Umsetzung der Kommissionsreform fünf Jahre später spricht nur noch von Exekutivagenturen und Verwaltungsämtern der Kommission.⁴ Es ist offensichtlich, dass die Kommission die inzwischen 28 dezentralen Agenturen nicht mehr als Instrument zur Durchführung ihrer Politiken betrachtet.

Die Verwaltungsämter: 2017 permanente oder zeitlich befristete Stellen zählen wir zu Beginn dieses Jahres; bei der Verabschiedung des Weißbuchs verfügten die Ämter über 776

¹ Bericht Gräßle zur Reform der Haushaltsordnung, PE 367.649v02-00, 8. März 2006.

² Beispielfhaft: Das Office of Government Commerce in GB; <http://ogcbuyingsolutions.gov.uk/about/about/asp>

³ KOM (2000) 0200 endg., Teil 2, Kapitel IX.

⁴ KOM (2005) 668 endg., 6.

Stellen¹ (Stellenwachstum: 160 %). Bei dieser Darstellung fehlen noch die derzeit 1126 Vertragsbediensteten.² Damit entfallen auf die Ämter insgesamt 3143 externalisierte Stellen. Eine Konzentration von Fachwissen in zentralisierten Ämtern ist unter Effizienzgesichtspunkten durchaus zu begrüßen. Es ist jedoch bedenklich, dass eine Erfolgsbilanz der Externalisierung über die Verwaltungsämter bisher nicht vorliegt.

Die dezentralen Agenturen: Dieser Bereich wuchs schnell und planlos: Es gibt – von Ausnahmen abgesehen - keine systematische Einbindung dieser Agenturen in die Aufgaben der EU-Kommission, die ja auch die Federführung hat für die Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten. Häufig betreffen die Zuständigkeitsbereiche die sog. "offene Koordinierung". Die Kommission fühlt sich für diese Agenturen nicht zuständig und unternahm – etwa bei der Überarbeitung der Haushaltsordnung - Versuche, sich der Verantwortung für sie ganz zu entledigen.³ Das Europäische Parlament hat dies mehrmals zurückgewiesen und die Kommission aufgefordert, diese Agenturen stärker in ihre Arbeit einzubinden.⁴

Diese Agenturen hatten zum Jahresanfang 2007 3153,5 permanente und zeitlich befristete Stellen.⁵ Im Jahr 2000 waren es 166 Stellen.⁶ Der stolze Zuwachs von rund 1800 % für diesen Bereich macht das Governance-Problem in der Europäischen Union noch deutlicher und schreit nach Abhilfe. Die dezentralen Agenturen erarbeiten ihr Arbeitsprogramm in der Regel mit ihrem Aufsichtsgremium, in dem die Kommission in der Minderheit ist. Die parlamentarische Anfrage der Berichterstatterin an die Kommission nach Formen und Inhalten der Zusammenarbeit zwischen Kommission und dezentralen Agenturen wurde am 7. März 2007 eingereicht und befindet sich seitdem in Bearbeitung.

Die Exekutivagenturen: 4 Exekutivagenturen hat die Kommission seit 2004 gegründet mit 582 Stellen (Stand 2007); 2 neue für die Forschung sind im Aufbau mit noch unklaren Personalzahlen. Eine Exekutivagentur soll ihre Tätigkeit Ende 2010 beenden. Am Ende dieser Finanzierungsperiode 2013 werden die 3 verbleibenden Exekutivagenturen 858 Vollzeitstellen (inkl. Vertragsbedienstete) zählen. Die neuen Agenturen zur Abwicklung der Forschungsrahmenprogramme sind darin nicht enthalten,⁷ obwohl die Zahlen wegen der eingeleiteten parlamentarischen Verfahren bekannt sein müssten. Der Auftrag der Exekutivagenturen ist klar: die Durchführung der EU-Programme. Leider hat die Kommission aber bislang nie dargelegt, worin der Effekt - der Mehrwert - der Exekutivagenturen besteht und warum die Programme nicht genauso gut innerhalb der Kommission durchgeführt werden könnten. Es gibt keine verfügbare Prüfung der Ergebnisse des Programmmanagements durch Exekutivagenturen im Vergleich zum direkten Management durch die Generaldirektionen. Nach dem in Gesprächen mit Kommissionsmitarbeitern gewonnenen Eindruck der

¹ Zahlen: Budget Support Unit, Haushalts- und Haushaltskontrollausschuß.

² http://ec.europa.eu/civil_service/about/figures/index_de.htm.

³ Der interne Rechnungsprüfer der Kommission sollte für die Prüfung der dezentralen Agenturen nicht mehr zuständig sein, und nur noch bestätigen, dass deren eigene Prüffunktionen internationalen Normen entsprechen. In: KOM (2005) 181, Artikel 1, Nr. 95 zu Artikel 185,3, Verordnung EG, Euratom, No. 1605/2002.

⁴ Berichte Herczog, vom 30. März 2007 und 2. April 2007 zur Entlastung der Agenturen 2005.

⁵ Im Lauf des Haushaltsjahrs 2007 steigen diese Stellen auf 3588,5 und für 2008 sind im Haushaltsvorentwurf 3926,5 Stellen vorgesehen. Quelle: Budget Support Unit, Meeting with the Decentralised Agencies, 11 June 2007, S. 37.

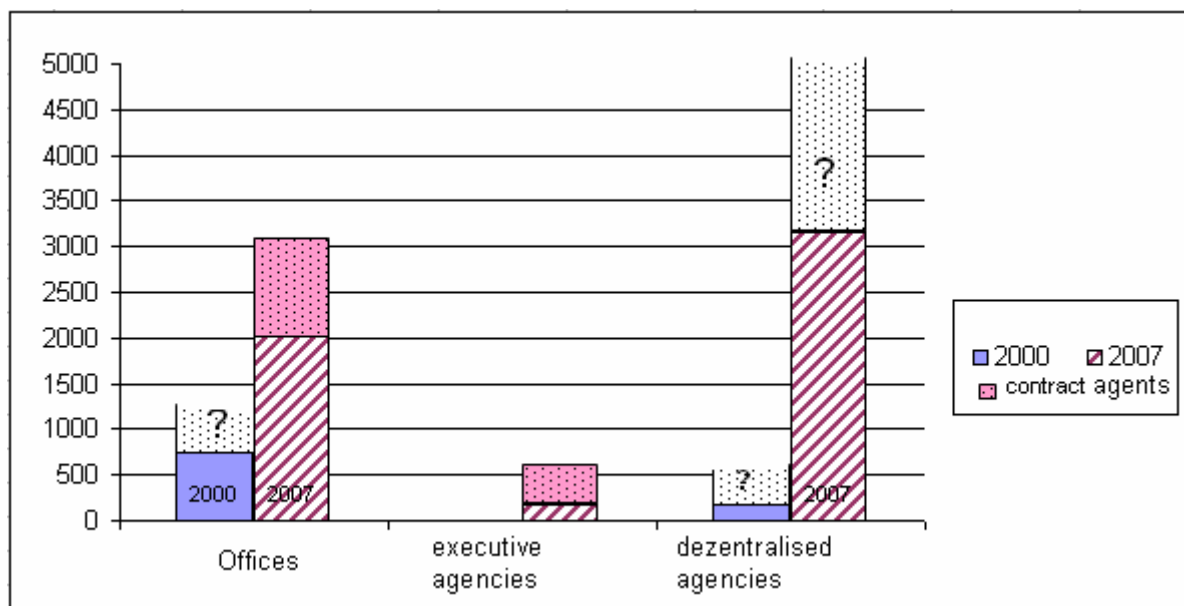
⁶ Budget Support Unit, Haushalts- und Haushaltskontrollausschuß.

⁷ Alle Zahlen: SEC (2007) 530, Annex 4.

Berichterstatte(r) haben die Generaldirektionen bislang ihre Programme mit weniger Personal durchgeführt als die Exekutivagenturen.

Nichtregierungsorganisationen: Inzwischen greift die Kommission – hier vor allem die Generaldirektionen Relex, AIDCO und ECHO, Umwelt, JLS – umfangreich auf Nichtregierungsorganisationen zurück; dies kann etwa im Bereich von Justiz, Freiheit und Sicherheit so weit gehen, dass NRO Vorlagen der Kommission für die Beratungen im Europäischen Parlament verfassen. Die Berichterstatte(r) stützt sich hier auf die Beobachtungen der Kolleginnen und Kollegen im EP. Diese Form der Externalisierung war so nirgendwo vorgesehen; Informationen über den Umfang des Einsatzes von NROs zur Projektabwicklung und zur Politiksteuerung sind praktisch nicht erhältlich. Das Europäische Parlament hat bereits mehrmals Einblicke in diese Beziehungen verlangt, bislang ohne wirkliche Ergebnisse. Wie viele Stellen mit einer derartigen Zusammenarbeit direkt oder indirekt finanziert werden, kann deshalb im Moment leider nicht beantwortet werden. Auch hier ist die Kommission auskunftspflichtig.

Graphik 1: Personalentwicklung durch Externalisierung seit dem Weißbuch zur Verwaltungsreform 2000



* * *

Zum Schluß...

... die Barroso-Kommission hat die Verwaltungsreform inzwischen buchstäblich zu den Akten gelegt: die Website über die Kommissionreform wurde mit dem freundlichen Hinweis, dass es seit September 2004 nichts Neues gebe, ins Archiv verbannt.¹

¹ http://ec.europa.eu/reform/index_en.htm: "This site has been archived. Most of the content reflects the state of play as of September 2004".