



EUROPÄISCHE KOMMISSION

Brüssel, den 12.7.2012

SEC(2012) 436 final

MITTEILUNG AN DIE KOMMISSION

Mitteilung von Vizepräsident Šefčovič an die Kommission

über die Einstellung von Kommissionsbeamten und -zeitbediensteten aus Kroatien

MITTEILUNG AN DIE KOMMISSION

Mitteilung von Vizepräsident Šefčovič an die Kommission

über die Einstellung von Kommissionsbeamten und -zeitbediensteten aus Kroatien

1. EINLEITUNG

Gemäß dem Beitrittsvertrag¹ wird Kroatien voraussichtlich am 1. Juli 2013 zum 28. Mitgliedstaat der Europäischen Union². Diese Erweiterung erfolgt etwa neun Jahre nach der - bislang umfassendsten und komplexesten - Erweiterung von 2004 (EU-10) und sechs Jahre nach dem Beitritt von Bulgarien und Rumänien (EU-2). Wie bei diesen Erweiterungen muss im Rahmen der Personalpolitik der Kommission zweierlei geplant werden:

- (1) der Bedarf an mehr Humanressourcen für die mit dem Beitritt Kroatiens verbundene zusätzliche Arbeit;
- (2) die Zielvorgaben für aus Kroatien einzustellende Beamte und Bedienstete auf Zeit, die in einem repräsentativen Verhältnis zur Gesamtzahl der Kommissionsbediensteten stehen müssen.

Über den ersten Punkt wird alljährlich im Rahmen des Haushaltsplans der Kommission entschieden. Insgesamt hat die Kommission (Rubrik 5 und Forschungshaushalt) 384 Vollzeitäquivalente (VZÄ) beantragt. Bisher hat die Kommission 118 Planstellen sowie Mittel für 53 Vertragsbedienstete angefordert (für 2012 und 2013). Für 2012 hat die Kommission Mittel für 46 VZÄ erhalten, darunter 4 AD-Stellen (keine AST-Stellen), die von der Haushaltsbehörde im Haushaltsplan 2012 bewilligt wurden³. Für 2013 hat die Kommission in ihrem Haushaltsvoranschlag⁴ 125 VZÄ beantragt, darunter 114 Stellen (97 AD und 17 AST), die noch von der Haushaltsbehörde bewilligt werden müssen. Für 2014 beläuft sich der für die Erweiterung veranschlagte Bedarf auf 213 VZÄ (die genaue Aufteilung auf die Zahl der Stellen und die Mittel für Vertragsbedienstete wird im Entwurf des Haushaltsplans 2014 wiedergegeben).

Diese Mitteilung behandelt den zweiten Punkt. In ihr werden die Einstellungsziele für kroatische Staatsangehörige festgelegt. Die Vorgaben erfolgen nur für Beamte und Zeitbedienstete. Andere Personalkategorien fallen nicht unter diese Mitteilung.

Im Sinne eines kohärenten Konzepts für die Bestimmung der Einstellungsziele wird vorgeschlagen, beim Beitritt Kroatiens dieselben Grundsätze und Methoden wie bei den Erweiterungen von 2004 und 2007 anzuwenden. Folgende Grundsätze sind zu beachten:

- (1) Die Methode zur Berechnung der Einstellungsziele für Kroatien im Verhältnis zur Gesamtzahl der Kommissionsbediensteten muss zu einem fairen und ausgeglichenen Ergebnis führen, das dem relativen Gewicht des neuen Mitgliedstaats in der erweiterten Union entspricht.

¹ Beitrittsakte (Vertrag über den Beitritt der Republik Kroatien), unterzeichnet am 9. Dezember 2011 in Brüssel.

² Vorausgesetzt, dass der Beitrittsvertrag von allen Mitgliedstaaten ratifiziert wird (Kroatien hat den Vertrag am 9. März 2012 ratifiziert).

³ Berichtigungsschreiben Nr. 2 zum Entwurf des Haushaltsplans 2012, KOM(2011) 576.

⁴ SEC(2012) 270 vom 25.4.2012.

- (2) Die Methode zur Berechnung der Einstellungsziele muss ferner gewährleisten, dass kroatische Staatsangehörige in jeder Funktionsgruppe (AD und AST) ausgewogen vertreten sind. Zu diesem Zweck werden die Einstellungsziele für Kroatien wie folgt aufgegliedert: 60 % AD, 40 % AST.
- (3) Die Einstellungsverfahren müssen gewährleisten, dass die zukünftigen Bediensteten in hohem Maße qualifiziert sind und die Einstellung aufgrund von Verdiensten erfolgt.
- (4) Durch das Erreichen einer fairen und ausgewogenen Personalstärke in Bezug auf Kroatien wird der Grundsatz der Gleichbehandlung angewandt. Entsprechend Artikel 1d Absatz 1 des Statuts bedeutet Gleichbehandlung, dass „jede 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. Insbesondere wird die Politik der Kommission zur Gleichstellung von Männern und Frauen genauso angewandt wie bei der Einstellung von Bediensteten aus den gegenwärtigen Mitgliedstaaten.

Wie im Fall früherer Erweiterungen sollte bei der Methode zur Berechnung der Einstellungsziele die Bevölkerungszahl, die Anzahl der Sitze im Europäischen Parlament und der gewogenen Stimmen im Rat eine Rolle spielen, anhand derer Referenzzahlen festgelegt werden.

Der Beitritt Kroatiens findet zudem in einem spezifischen Kontext statt (Personaleinsparungen, Statutsänderungen usw.), der sich in dieser Mitteilung widerspiegelt.

2. RECHTSGRUNDLAGE UND ÜBERGANGSZEITRAUM

Der Grundsatz der geografischen Ausgewogenheit ist in Artikel 27 des Statuts verankert: *„Bei der Einstellung ist anzustreben, dem Organ die Mitarbeit von 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 geographischer Grundlage auszuwählen“*. Gleichwohl wird der Ermessensspielraum der Kommission in demselben Artikel insofern beschränkt als *„kein Dienstposten den Angehörigen eines bestimmten Mitgliedstaats vorbehalten werden darf“*. Das Gericht erster Instanz hat diese Bestimmung eindeutig ausgelegt: Nach dem Statut darf die Staatsangehörigkeit lediglich herangezogen werden, um zwischen Bewerberinnen und Bewerbern mit gleichwertigen Qualifikationen zu unterscheiden.

Aus diesem Grund ist durch eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates eine zeitlich befristete Abweichung von der oben genannten Bestimmung (*„Kein Dienstposten darf den Angehörigen eines bestimmten Mitgliedstaats vorbehalten werden“*) einzuführen, um Sondermaßnahmen bei der Einstellung kroatischer Staatsangehöriger zu ermöglichen (beispielsweise Auswahlverfahren ausschließlich für kroatische Staatsangehörige). Diese Verordnung ist dem Kollegium gemeinsam mit der vorliegenden Mitteilung zu unterbreiten.

Vorgeschlagen wird ein Übergangszeitraum von fünf Jahren (1. Juli 2013 – 30. Juni 2018).

3. GEWÄHRLEISTUNG DER GEOGRAFISCHEN AUSGEWOGENHEIT: KONZEPT UND ERGEBNISSE

3.1. Berechnungsmethode

Es wird vorgeschlagen, für die Einstellungsziele dieselbe Berechnungsmethode wie bei den EU-10- und EU-2-Erweiterungen anzuwenden.

Der Anteil der Planstellen für kroatische Staatsangehörige sollte dem relativen Gewicht Kroatiens in der erweiterten Union entsprechen, das anhand der nachstehenden Kriterien berechnet wird:

- (5) Bevölkerungszahl
- (6) Anzahl der Sitze im Europäischen Parlament
- (7) Stimmengewichtung im Rat

Das relative Gewicht Kroatiens wird als Prozentsatz ausgedrückt (der Durchschnitt von (1), (2) und (3)).

Wie bei den EU-10- und EU-2-Erweiterungen wird der Richtwert für das Einstellungsziel während des Übergangszeitraums auf 2/3 des nach der oben stehenden Formel berechneten Stellenanteils festgelegt. Das restliche Drittel wird voraussichtlich nach Ablauf des Übergangszeitraums mit dem üblichen EU-weiten Einstellungsverfahren gefüllt.

Die Berechnung der Einstellungsvorgaben unterliegt den Vorbehalten in Abschnitt 3.8.

3.2. Bezugsdatum für die Zahl der Planstellen im Stellenplan

Als Bezugsdatum für die Zahl der Planstellen im Stellenplan wird das voraussichtliche Beitrittsdatum Kroatiens (1. Juli 2013) vorgeschlagen. Angesichts der zunehmenden Unsicherheit, unter anderem im Zusammenhang mit den Personaleinsparungen, besteht bei dem Bezugsdatum des 1. Juli 2013 der Vorteil einer relativ genauen Stellenzahl und somit konkreterer vorläufiger Einstellungsziele.

Die vorläufigen Einstellungsziele sollten sich deshalb auf die Gesamtzahl der im Haushaltsentwurf 2013 aufgeführten Planstellen stützen, die

- die der Kommission bereits bewilligten oder voraussichtlich 2012 und 2013 bewilligten Planstellen für die Erweiterung, nach dem im Jahr 2013 erwarteten 1 %igen Personalabbau, einschließt,
- neue, für 2014 beantragte Planstellen für die Erweiterung und weiteren Personalabbau nicht einschließt.

3.3. Globales Einstellungsziel

Die Anwendung der in Abschnitt 3.1 genannten Berechnungsmethode auf Kroatien wird in Anhang 1 dargestellt, in dem die drei Kriterien (Einwohner, Sitze im Europäischen Parlament und Stimmengewichtung im Rat) und die entsprechenden relativen Werte für die gegenwärtigen Mitgliedstaaten und Kroatien aufgezeigt sind. Nach dem Beitritt beläuft sich der Anteil Kroatiens auf:

- 0,9 % der Gesamtbevölkerung der erweiterten Europäischen Union,
- 1,6 % der 766 Sitze im Europäischen Parlament sowie
- 2,0 % der Gesamtzahl der gewogenen Stimmen im Rat.

Die letzte Spalte der Tabelle in Anhang 1 gibt den durchschnittlichen kumulativen Wert (relatives Gewicht) der drei Kriterien an. Das relative Gewicht Kroatiens beträgt 1,5 %.

Mit den aufgrund der Erweiterung angeforderten zusätzlichen Stellen dürfte sich die Gesamtzahl der Kommissionsstellen aus den neun Stellenplänen (Kommission, Ämter – OP, OLAF, EPSO, OIB, OIL und PMO, direkte Forschung – GFS und indirekte Forschung) auf 24 944 Stellen belaufen. Hervorzuheben ist, dass – anders als bei den beiden letzten Erweiterungen – im Fall Kroatiens auch Vorgaben für die Gemeinsame Forschungsstelle festgelegt werden. So sind die Stellen aus dem direkten Forschungshaushalt in der Gesamtstellenzahl enthalten⁵. Die Verwendung von Bediensteten auf Zeit sollte unter der Voraussetzung, dass sie erforderlich und ordnungsgemäß genehmigt ist, dazu beitragen, dem Bedarf der GFS an spezialisiertem wissenschaftlichem Personal gerecht zu werden.

Anhang 2 weist den absoluten Anteil der Stellen für Kroatien aus, der unter Berücksichtigung des relativen Gewichts berechnet wurde und sich auf 374 beläuft⁶. Mit 2/3 multipliziert ergibt diese Zahl das globale Ziel für Kroatien.

– ***Globales Ziel für Kroatien: 249 Einstellungen***

3.4. *Einstellungsziele pro Funktionsgruppe*

Um in jeder Funktionsgruppe im Vergleich zu der Situation anderer Nationalitäten eine ausgewogene Vertretung kroatischer Staatsangehöriger zu gewährleisten, wird ein Verteilungsschema von 60 % AD- und 40 % AST-Einstellungen vorgeschlagen.⁷

Für die Berechnungen der AD/AST-Ziele wird auf Anhang 2 verwiesen. Pro Funktionsgruppe lauten die Ziele wie folgt:

⁵ Mit der Einbeziehung der GFS sollen Zielsetzung und Überprüfung der tatsächlichen Einstellungen vereinfacht werden.

⁶ Voraussichtliche Situation am 1. Juli 2013 (Bezugsdatum gemäß Abschnitt 3.2).

⁷ Dies entspricht der bestehenden Verteilung zwischen den Funktionsgruppen ohne Berücksichtigung der belgischen Staatsangehörigen (die einen großen Teil der AST-Bediensteten stellen) und ist auch im Einklang mit dem Beschluss über die EU-2-Einstellungen (Mitteilung von Vizepräsident Kallas im Einvernehmen mit dem Präsidenten über Verfahren und Einstellungsziele 2007 im Rahmen der Einstellung von EU-2-Bediensteten und über die Einstellung von EU-12-Bediensteten der höheren und mittleren Führungsebene; SEK(2007) 0592/2).

- ***AD-Ziel: 149 Einstellungen***
- ***AST-Ziel: 100 Einstellungen***

3.5. *Zielvorgaben für die Einstellungen auf Führungsebene*

Für Führungspositionen werden Zielwerte für die gesamte Kommission einschließlich direkter Forschung – GFS, indirekter Forschung, OP, OLAF, EPSO, OIB, OIL und PMO festgelegt.

Der Grundsatz, dass mindestens eine Generaldirektoren- (oder gleichwertige) Stelle (stellvertretender Generaldirektor oder Sonderberater) von einem Staatsangehörigen aus jedem Mitgliedstaat besetzt wird, wird für Kroatien aufrechterhalten.

Die Einstellungsziele für Führungspositionen und die Aufteilung auf die höhere und die mittlere Führungsebene werden der voraussichtlichen Verteilung der Funktionen des Organisationsplans am 1. Juli 2013 entsprechen, s. Anhang 3.

Die Berechnungsmethode für die Einstellungsziele für Führungspositionen gemäß Abschnitt 3.1 sollte auf die Ebene der Direktoren und Referatsleiter (mittlere Führungsebene) gesondert angewandt werden. Das relative Gewicht Kroatiens (1,5 %) findet auf die Gesamtzahl der Funktionen auf Direktoren- und Referatsleiterebene im Organisationsplan der Kommission Anwendung und das Ergebnis der Berechnung wird mit 2/3 multipliziert. Daraus ergeben sich folgende Ziele:

- ***Ziel für Einstellungen auf der höheren Führungsebene: eine Einstellung auf der Ebene eines Generaldirektors und drei Einstellungen auf Direktorenebene;***
- ***Ziel für Einstellungen auf der mittleren Führungsebene: 13 Einstellungen.***

Wie bei den EU-2-Einstellungen⁸ wird es für erfolgreiche Absolventen der Auswahlverfahren für mittlere Führungskräfte für kroatische Staatsangehörige die Möglichkeit geben, auch als Berater, stellvertretende Referatsleiter oder Bereichsleiter eingestellt zu werden. Als Voraussetzung dafür muss sich der einstellende Generaldirektor gegenüber der GD HR schriftlich verpflichten, dass die betreffende Person spätestens am Ende des Übergangszeitraums in eine Position der mittleren Führungsebene ernannt wird, im Idealfall, aber nicht notwendigerweise durch Zuweisung einer spezifischen Funktion auf mittlerer Führungsebene. Der betreffende erfolgreiche Bewerber wird im Wege der Versetzung im dienstlichen Interesse (Artikel 7 des Statuts) in einen Dienstposten der mittleren Führungsebene eingewiesen. Für die ursprüngliche Einstellung als Berater, stellvertretender Referatsleiter oder Bereichsleiter sowie die anschließende Ernennung in eine Position der mittleren Führungsebene ist die Zustimmung der Kabinette des Präsidenten, des für interinstitutionelle Beziehungen und Verwaltung zuständigen Vizepräsidenten und des zuständigen Kommissionsmitglieds erforderlich

⁸ Beschluss über die Möglichkeit, erfolgreiche EU-2-Bewerber als Berater einzustellen, SEK(2009) 120; Beschluss über die Möglichkeit, erfolgreiche EU-10- und EU-2-Bewerber um eine Planstelle der mittleren Führungsebene als Berater, stellvertretende Referatsleiter oder Bereichsleiter einzustellen, SEK(2009) 1482.

(vereinfachtes Verfahren). Eine derartige Einstellung eines Beraters, stellvertretenden Referatsleiters oder Bereichsleiters wird wie die Einstellung einer mittleren Führungskraft behandelt und dementsprechend angerechnet auf:

- das globale AD-Ziel der betreffenden GD,
- das AD-Ziel der Kommission,
- das Einstellungsziel der betreffenden GD auf der mittleren Führungsebene,
- das Einstellungsziel der Kommission auf der mittleren Führungsebene.

3.6. Ziele pro GD

Das Kollegium wird parallel zu dem jährlichen Beschluss über die Mittelzuweisung über die Verteilung der Einstellungsziele nach GD beschließen. Das gilt auch für die Verteilung der Ziele bezüglich der Einstellung von mittleren und höheren Führungskräften.

Um eine angemessene Aufteilung der Einstellungen auf die gesamte Kommission und nicht nur auf die Dienststellen sicherzustellen, die neue Planstellen erhalten, wird vorgeschlagen, den GD keine neuen, aufgrund der Erweiterung bewilligten Planstellen bereitzustellen, sondern für die einzelnen GD Einstellungsziele festzusetzen.

Für die nicht mit Führungsaufgaben verbundenen Planstellen werden die Ziele nach GD und innerhalb jeder GD nach Funktionsgruppe gemäß den nachstehenden Grundsätzen bestimmt:

- Der spezifische Bedarf der Sprachendienste und gegebenenfalls anderer Dienste wird als erstes berücksichtigt.
- Der Rest wird anhand von zwei Kriterien auf die GD (und innerhalb jeder GD auf die Funktionsgruppen) verteilt:
 - Das erste Kriterium, mit einer Gewichtung von 60 %, ist die Zahl der zusätzlichen Planstellen für Kroatien, die der GD im Beschluss des entsprechenden Jahrs über die Zuweisung der Ressourcen bewilligt wurden;
 - das zweite Kriterium, mit einer Gewichtung von 40 %, ist die Aufnahmekapazität der GD für die Einstellungen in jeder Funktionsgruppe auf der Grundlage der ihr insgesamt zur Verfügung stehenden Stellen für Beamte und Bedienstete auf Zeit (Stellenkontingent).

Nach gängiger Praxis wird keiner GD ein Ziel für eine Position auf Generaldirektorenebene zugewiesen, aber eine entsprechende Stelle wird mittelfristig vom Kollegium ermittelt.

Die Berechnung der GD-spezifischen Einstellungsziele für Direktoren und Hauptberaterstellen erfolgt anhand der nachstehenden Kriterien: Größe einer GD (Zahl der Direktoren- und Hauptberaterstellen), Zuweisung neuer Planstellen für die GD sowie GD-spezifische Gesichtspunkte hinsichtlich der Direktoren und Hauptberater (wie nahendes Ruhestandsalter von Stelleninhabern) und Besonderheiten in der Organisationsstruktur der GD.

Entsprechend werden auch die GD-spezifischen Einstellungsziele für mittlere Führungskräfte anhand der nachstehenden Kriterien berechnet: Größe der GD (Zahl der Stellen auf der mittleren Führungsebene), Zuweisung neuer Planstellen für die GD sowie GD-spezifische Gesichtspunkte hinsichtlich der mittleren Führungsebene (wie nahendes Ruhestandsalter von Stelleninhabern) und Besonderheiten in der Organisationsstruktur der GD.

3.7. *Ziele pro Jahr*

Alle neuen Planstellen für Kroatien sollten bis 2014 zugewiesen sein. Die spezifischen Ziele pro Jahr werden anlässlich der jährlichen Zuweisungsbeschlüsse bestätigt.

3.8. *Vorbehalte*

Bei den Einstellungszielen handelt es sich insofern um Richtwerte, als sie

- in der Annahme, dass die Haushaltsbehörde der Finanzierung der für die Erweiterung beantragten zusätzlichen Ressourcen zustimmt
- und unter folgenden Vorbehalten festgelegt werden:
 - Wenn der Kommission weniger zusätzliche Planstellen bewilligt werden als angefordert oder im Fall einer Änderung der Gesamtzahl der Planstellen der Kommission nach Annahme des mehrjährigen Finanzrahmens 2014-2020, insbesondere aufgrund möglichen Personalabbaus, können die Ziele verändert werden, um diesen Änderungen Rechnung zu tragen.
 - Nach dem Inkrafttreten von Statutsänderungen kann die Kommission die Einstellungsziele entsprechend anpassen.
 - Die Kommission kann die Ziele im Hinblick auf die Externalisierung von Kommissionsdiensten an Agenturen überprüfen.

4. **ÜBERPRÜFUNG UND BERICHTERSTATTUNG**

4.1. *Überprüfung*

Um sicherzustellen, dass die Generaldirektionen alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um ihre Einstellungsziele für Führungskräfte und nicht mit Führungsaufgaben betraute Bedienstete zu erreichen und rechtzeitige Korrekturmaßnahmen zu ermöglichen, beauftragt das Kollegium die GD HR, die Einstellungen für die Erweiterung zu überprüfen und mit geeigneten Maßnahmen dafür zu sorgen, dass die Ziele erreicht werden. Die Überprüfung erfolgt ab dem Zeitpunkt des Beitritts und wird während des gesamten Übergangszeitraums fortgesetzt. Die Einstellungen von Beamten sowie von Bediensteten auf Zeit werden auf die Ziele angerechnet.

Als ein Kriterium bei der Prüfung von Umstrukturierungsvorschlägen der Generaldirektionen oder deren Anträgen auf Zuweisung zusätzlicher Planstellen wird die GD HR berücksichtigen, welche Fortschritte im Hinblick auf das Erreichen der Einstellungsziele zu verzeichnen sind. Als eine der Maßnahmen zur Erleichterung von Einstellungen, die den Zielen entsprechen, kann die GD HR eine GD auffordern, einen Aufnahmeplan vorzulegen, und interne Mobilität oder andere Einstellungen für die betreffende GD vorübergehend blockieren.

4.2. *Berichterstattung*

Es wird ein vereinfachter Berichterstattungsmechanismus in Form eines einzigen Jahresberichts an die Haushaltsbehörde im Rahmen des jährlichen Haushaltsverfahrens vorgeschlagen.

5. DURCHFÜHRUNGSMASSNAHMEN

5.1. Allgemeine Maßnahmen

Wie bereits in Abschnitt 2 erwähnt, werden im Rahmen einer Ausnahmereordnung des Europäischen Parlaments und des Rates Sondermaßnahmen für die Einstellung kroatischer Staatsangehöriger während eines Übergangszeitraums von fünf Jahren (1. Juli 2013 - 30. Juni 2018) getroffen.

Um das Spitzenniveau der Bediensteten des Organs beizubehalten und die reibungslose Eingliederung neuer Bediensteter zu erleichtern, möchte die Kommission Bewerber anziehen und einstellen, die im Hinblick auf Leistung und Fähigkeiten höchsten Ansprüchen genügen. Hierbei gilt der Grundsatz der Chancengleichheit von Mann und Frau. Zu diesem Zweck wird das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) strenge Auswahlverfahren durchführen, die dasselbe Qualitätsniveau wie bei den Einstellungen für die bisherigen Erweiterungen gewährleisten.

5.2. Auswahlverfahren

Für Beamte werden allgemeine Auswahlverfahren für kroatische Staatsangehörige organisiert. Auswahlverfahren für Mitarbeiter der Sprachendienste werden nach dem Kriterium der Sprache (Kroatisch) durchgeführt. Die Auswahlverfahren für höhere Führungspositionen werden entsprechend der üblichen Praxis der Kommission für derartige Funktionen durchgeführt. Für Funktionen auf mittlerer Führungsebene werden von EPSO offene Auswahlverfahren durchgeführt. Zusätzlich können interne Auswahlverfahren durchgeführt werden.

6. SCHLUSSFOLGERUNG

Im Einvernehmen mit dem PRÄSIDENTEN wird dem Kollegium vorgeschlagen,

- das Gesamtkonzept, einschließlich der vorläufigen Einstellungsziele für Kroatien, zu genehmigen;
- Vizepräsident Šešćović zu bevollmächtigen, diese Mitteilung umzusetzen – gegebenenfalls unter Neuberechnung der Zielvorgaben, um etwaige Änderungen in der Gesamtzahl der Planstellen der Kommission oder deren Verteilung auf die Funktionsgruppen proportional widerzuspiegeln – und ihre Ergebnisse zu überprüfen.

ANHANG 1

Berechnung des relativen Gewichts Kroatiens als Teil der EU-28

	Kriterien für die Berechnung des relativen Gewichts der Mitgliedstaaten						Gerundeter Durchschnitt der drei Kriterien Relative Gewichtung
	Bevölkerung in Millionen ¹		Sitze im Europäischen Parlament ²		Stimmengewichtung im Rat ³		
Gegenwärtige Mitgliedstaaten (EU-27)	502,5	99,1 %	754	98,4 %	345	98,0 %	98,5 %
Kroatien	4,4	0,9 %	12	1,6 %	7	2,0 %	1,5 %
Europäische Union insgesamt nach Erweiterung (EU-28)	506,9	100,0 %	766	100,0 %	352	100,0 %	100,0 %

¹ EUROSTAT: Bevölkerung im Jahr 2011, für einige Länder vorläufige Zahlenangaben.

² Voraussichtliche Sitzverteilung am 1. Juli 2013 gemäß dem Beitrittsvertrag mit Kroatien.

³ Gemäß dem Beitrittsvertrag mit Kroatien.

ANHANG 2

Einstellungsziele pro Funktionsgruppe

	Voraussichtliche Situation (Haushaltsentwurf 2013)	Kroatiens Planstellenanteil infolge seines relativen Gewichts (1,5 %)	Einstellungsziel (2/3 des kroatischen Planstellenanteils)
Planstellen insgesamt¹ gemäß Stellenplänen	24 944	374	249
AD-Beamte (60 % der Zielvorgabe)			149
AST-Beamte (40 % der Zielvorgabe)			100

¹ Alle neun Stellenpläne (Kommission, Direkte Forschung-GFS, Indirekte Forschung, OP, OLAF, EPSO, OIB, OIL und PMO) wie im Haushaltsentwurf 2013 beantragt (vorbehaltlich der Genehmigung durch die Haushaltsbehörde).

ANHANG 3

Einstellungsziele auf Führungsebene

	Voraussichtliche Situation Haushaltsentwurf 2013 ¹	Kroatiens Anteil an Führungspositionen infolge seines Gewichts (1,5 %)	Einstellungsziel (2/3 des kroatischen Anteils an Führungspositionen)
Positionen auf Generaldirektorenebene ²	89	1	1
Positionen auf Direktorenebene	300	5	3
Positionen auf mittlerer Führungsebene	1265	19	13
Führungspositionen insgesamt			17
Planstellen für AD-Beamte ohne Führungsaufgaben ³			132
AD-Beamte insgesamt⁴			149

¹ Alle neun Stellenpläne (Kommission, Direkte Forschung-GFS, Indirekte Forschung, OP, OLAF, EPSO, OIB, OIL und PMO) wie im Haushaltsentwurf 2013 beantragt (vorbehaltlich der Genehmigung durch die Haushaltsbehörde).

² Positionen im Sinne von ‚im Organisationsplan aufgeführte Funktionen‘. Somit stützt sich die Berechnung für die mittlere und höhere Führungsebene auf die Zahl der entsprechenden, im Organisationsplan aufgeführten Funktionen.

³ AD-Beamte insgesamt – Führungspositionen insgesamt.

⁴ Wie in Anhang 2 berechnet.