



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 5.6.2002
KOM(2002) 311 endgültig

**MITTEILUNG DER KOMMISSION
AN DEN RAT UND DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT**

**Tätigkeiten und Humanressourcen der Kommission in der erweiterten Europäischen
Union**

Inhaltsverzeichnis

1.	Eine beispiellose Herausforderung.....	4
1.1.	Einleitung	4
1.2.	Ein erheblicher Zuwachs an Aufgaben für sämtliche Organe und Einrichtungen	4
1.3.	Die große wirtschaftliche und soziale Verantwortung	4
1.4.	Gewährleistung einer reibungslosen Übernahme der Gemeinschaftsvorschriften.....	6
1.5.	Zweck der Mitteilung.....	6
2.	Szenario.....	8
2.1.	Arbeitshypothese	8
2.2.	Allgemeiner Finanzrahmen: die Agenda 2000.....	9
3.	Vorgehensweise.....	9
3.1.	Ermittlung von "Humanressourcentreibern"	9
3.2.	Das Berechnungsverfahren	10
3.3.	Prüfungsanforderungen.....	10
3.3.1.	Die Sprachendienste	11
3.4.	Für die Schätzung zugrunde gelegte Definitionen	11
3.4.1.	Vollzeitäquivalent (VZÄ)	11
3.4.2.	Gruppen von Tätigkeiten und Tätigkeitsprofile ('métiers').....	11
4.	Personalbedarf der Kommission für die Erweiterung	12
4.1.	Geschätzter Bedarf.....	12
4.2.	Bedarf nach Art der zusätzlichen Humanressourcen und der Finanzierungsquelle ...	14
4.3.	Schrittweise Schaffung (Phasing-in) neuer Planstellen in Teil A des Haushaltsplans.....	15
5.	Budgetäre Auswirkungen auf Rubrik 5 (Verwaltungsausgaben).....	16
6.	Humanressourcenbedarf der Kommission.....	17
6.1.	Geschätzter Bedarf der Kommission und der übrigen Organe	17
6.2.	Derzeitige Schätzungen im Vergleich zu früheren Erweiterungen	17
7.	Durch die Erweiterung beeinflusste Politikbereiche und damit zusammenhängende Tätigkeiten	18
7.1.	Entwicklungen nach großen Politikbereichen.....	18
7.1.1.	Interne Politikbereiche	20

7.1.2.	Strukturpolitische Maßnahmen und Kohäsionsfonds.....	20
7.1.3.	Landwirtschaft und Fischerei.....	21
7.1.4.	Forschung.....	21
7.1.5.	Externe Politikbereiche.....	21
7.1.6.	Heranführung (einschließlich Delegationen in den Beitrittsländern, ISPA und SAPARD).....	22
7.1.7.	Sprachendienste.....	22
7.1.8.	Unterstützungs- und Koordinierungsdienste.....	22
7.2.	Entwicklungen nach großen Tätigkeitsprofilen	22
7.2.1.	Rechtsetzung, Überwachung und Durchsetzung.....	24
7.2.2.	Programmmanagement	24
7.2.3.	Politikgestaltung.....	25
7.2.4.	Administrative und budgetäre Unterstützung	25
7.2.5.	Sprachendienste.....	25
8.	Fazit	26

1. EINE BEISPIELLOSE HERAUSFORDERUNG

1.1. Einleitung

Die Europäische Union steht vor einer beispiellosen Herausforderung: Noch nie gab es eine so umfangreiche Erweiterung. Überdies haben in den künftigen Mitgliedstaaten in den vergangenen zehn Jahren tiefgreifende politische, wirtschaftliche und soziale Umwälzungen stattgefunden.

Die Kommission hat sich die Erweiterung bereits zu Beginn ihrer Amtszeit als vorrangiges Ziel gesetzt. Nach dem Beitritt wird die Kommission dafür zu sorgen haben, dass die politische, wirtschaftliche und soziale Integration in der erweiterten Union harmonisch abläuft und alle Unionsbürger den größtmöglichen Nutzen aus der Erweiterung ziehen können. Zur Erreichung dieser beiden Ziele bedarf es tiefgreifender Überlegungen über die politischen Strategien, Ziele und Vorgehensweisen der Gemeinschaft in einem erweiterten und zur Fortsetzung seiner Integration entschlossenen Europa.

1.2. Ein erheblicher Zuwachs an Aufgaben für sämtliche Organe und Einrichtungen

Umfang und Diversität der anstehenden Erweiterung lassen sich anhand folgender Zahlen verdeutlichen:

- Die Zahl der Mitgliedstaaten erhöht sich um bis zu zehn (von 15 auf 25, ein Anstieg um 66 %).
- Die Zahl der Amtssprachen erhöht sich um bis zu zehn (von 11 auf 21, ein Anstieg um 82 % bei neun bzw. um 90 % bei zehn neuen Amtssprachen).
- Die Zahl der Unionsbürger erhöht sich bis zum Jahr 2004 um 75 Millionen von 376 auf 451 Millionen (ein Anstieg um 20 %).

Die Ausarbeitung politischer Strategien, der Entwurf neuer Rechtsvorschriften und die Überwachung ihrer Umsetzung werden in einer erweiterten Union zu einer noch komplexeren und schwierigeren Aufgabe, auch im Vergleich zu den früheren Erweiterungen.

Sämtliche Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft sind von der Erweiterung betroffen, und alle haben angesichts der steigenden Zahl von Aufgaben bereits einen in diesem Umfang noch nie dagewesenen Personalbedarf angemeldet.

1.3. Die große wirtschaftliche und soziale Verantwortung der Kommission

Für eine erfolgreiche Gestaltung des Erweiterungsprozesses ist es erforderlich, dass die Kommission als ausführendes Organ und treibende Kraft der Union in der Lage ist, ihre Aufgaben in vollem Umfang wahrzunehmen und dafür zu sorgen, dass die Erweiterung für alle Bürger der erweiterten Union dauerhaft von Vorteil ist.

Die gravierenden politischen, wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen, die die Beitrittskandidaten vorgenommen haben, zeigen bereits erste positive Ergebnisse, wenngleich diese noch weit unter denen der 15 Mitgliedstaaten liegen. Dies gilt sowohl für das Bruttoinlandsprodukt je Einwohner (35 % des EU-Durchschnitts im Jahr 2000) und die Leistungsbilanz (Defizit in Höhe von 5 % des BIP im Jahre 2000) als auch für die jährliche Teuerungsrate (15 % im Jahre 2000) und die Arbeitslosenquote (12,5 % im Jahre 2000). Die Umstrukturierung ganzer Wirtschaftsbereiche (Schwerindustrie, Landwirtschaft usw.) wird auch nach dem Beitritt weitergehen müssen, und die großen Unterschiede zwischen den einzelnen Regionen sowie zwischen den Städten und den ländlichen Gebieten werden nur schrittweise beseitigt werden können.

Vor allem im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik, der Strukturmaßnahmen und der internen Politik wird die Kommission nach der Erweiterung Programme zur Unterstützung der neuen Mitgliedstaaten durchführen müssen. Dazu müssen die Kapazitäten für die Verwaltung dieser Programme zumindest in den ersten Jahren nach der Erweiterung ausgebaut und die für die Programmierung, Umsetzung und Kontrolle dieser Gemeinschaftsprogramme zuständigen Verwaltungsstrukturen besonders unterstützt werden.

In Lissabon hat sich die Union das strategische Ziel gesetzt, die Union bis zum Jahre 2010 *zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen*. Erreichen lässt sich dies nur über eine noch engere Koordinierung und eine aufmerksame Begleitung der auf nationaler und Gemeinschaftsebene unternommenen Anstrengungen, die darauf abstellt, dass sich diese Bemühungen sinnvoll ergänzen. Was die neuen Mitgliedstaaten anbelangt, so kann die *Strategie von Lissabon* nur dann erfolgreich sein, wenn die Kommission unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Situationen, die zum Zeitpunkt des Beitritts in diesen Ländern herrschen, ergänzende legislative und begleitende Maßnahmen ergreift.

Für die Umsetzung der im Juni 2001 in Göteborg festgelegten *Strategie für die nachhaltige Entwicklung* bedarf es zudem ergänzender Anstrengungen zur Beseitigung der schlechten Umweltbedingungen, die in den meisten Kandidatenländern herrschen. Die Übergangszeiträume, die in den Beitrittsverhandlungen vereinbart worden sind, müssen dazu genutzt werden, in den Beitrittsländern die dringendsten Umweltprobleme zu beseitigen und schnellstmöglich die Umweltstandards der Gemeinschaft zu erreichen.

Der Wille zu einem *Regieren in Europa*, bei dem die Bürger stärker an der Tätigkeit der Organe beteiligt werden sollen, bedeutet für die Kommission und die erweiterte Union ein verstärktes Bemühen um Transparenz, Aufklärung, Kommunikation, Konsultation und den Dialog mit den anderen Gemeinschaftsorganen, mit den nationalen Parlamenten und natürlich mit den Bürgern. Auch hier wird die besondere Lage in den neuen Mitgliedstaaten von der Kommission zusätzliche Anstrengungen erfordern.

1.4. Gewährleistung einer reibungslosen Übernahme der Gemeinschaftsvorschriften

Wie bereits heute bei den aktuellen Mitgliedstaaten, wird die Kommission als Hüterin der Verträge auch in den neuen Mitgliedstaaten darauf achten müssen, dass die geltenden Gemeinschaftsvorschriften ordnungsgemäß angewendet werden.

Die Kandidatenländer haben mit großer Entschlossenheit und mit Unterstützung der Gemeinschaft erhebliche Anstrengungen unternommen, um sich auf ihre künftigen Verantwortlichkeiten als Mitgliedstaat vorzubereiten. Gleichwohl ist es möglich, dass ihre Verwaltungs- und Justizsysteme in manchen Fällen von einigen "praktischen Lehrjahren" profitieren werden. Die Erfahrungen, die diese Länder in den ersten Jahren nach dem Beitritt machen, werden es ihnen ermöglichen, ihre Verwaltungs- und justiziellen Kapazitäten zu konsolidieren.

Um insbesondere das reibungslose Funktionieren des Binnenmarkts, die Sicherheit und Gesundheit der Bürger, den Schutz der Umwelt und der Außengrenzen der EU sowie eine effiziente Verwaltung der Gemeinschaftsmittel zu gewährleisten, muss die Kommission in den ersten Jahren nach dem Beitritt

- im ständigen Dialog mit den neuen Mitgliedstaaten bleiben, um etwaige Probleme zu erkennen, zu analysieren und in geeigneter Weise zu lösen,
- gegebenenfalls Vertragsverletzungsverfahren einleiten und zu Ende führen,
- gegebenenfalls neue Kooperationsmaßnahmen vorschlagen und durchführen, um die neuen Mitgliedstaaten in geeigneter Weise zu unterstützen, damit sie ihren Verpflichtungen aus den Verträgen nachkommen können.

1.5. Zweck der Mitteilung

Im Juli 2001 legte die Kommission dem Europäischen Parlament ein Arbeitsdokument¹ vor, in dem sie ihre Pläne für die Integration der neuen Mitgliedstaaten in die Verwaltungsstrukturen der Union und die bisher erzielten Fortschritte präsentierte. Ferner teilte die Kommission in dem Dokument mit, sie prüfe zur Zeit, welche Auswirkungen sich in der Nachbeitrittsphase auf ihre derzeitigen Tätigkeiten ergeben könnten und wie sich dies auf den Personalbedarf auswirken würde.

Diese Mitteilung zeigt auf, wie sich die Erweiterung auf die Tätigkeit der Kommission auswirken und wie viel zusätzliches Personal erforderlich sein wird, um nach der Erweiterung eine optimale Abstimmung zwischen den Tätigkeiten und den Humanressourcen zu gewährleisten. Sie enthält allgemeine Leitlinien und befasst sich mit den Auswirkungen der Erweiterung auf den Personalbedarf nach Politikbereichen und nach Tätigkeitsprofilen. Die diesbezüglichen Analysen und Schätzungen bilden sowohl einen Grundstein für die künftige Einstellungsstrategie der Kommission und die Verhandlungen über die Anpassung der Finanziellen

¹ "Vorbereitungen der Verwaltung auf die Erweiterung - Ziele und praktische Vorkehrungen - Zwischenbericht für 2001", SEK (2001) 1319 vom 26. Juli 2001, Arbeitsunterlage der Europäischen Kommission, die dem Europäischen Parlament im Juli 2001 als Antwort auf dessen Entschließung zum Vorentwurf des Haushaltsplans 2001 vorgelegt wurde.

Vorausschauen der erweiterten Union als auch den allgemeinen Rahmen für künftige APS-Zyklen und Vorentwürfe des Haushaltsplans.

Vorbereitende Maßnahmen im Jahre 2003

Für das Gelingen der Erweiterung muss die Kommission ab dem ersten Tag nach dem Beitritt in der Lage sein, ihren neuen Verantwortlichkeiten nachzukommen. Dabei werden die Aufgaben in einigen Bereichen mit fortschreitender Dauer zunehmen, bis nach einigen Jahren der Normalbetrieb erreicht ist.

In anderen Bereichen hingegen wird die beitriffsbedingte Arbeitsbelastung bereits ab dem ersten Tag auf Maximalniveau liegen. Dies gilt beispielsweise für die Sprachendienste, aber auch für alle Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Gemeinschaftspolitik und den wichtigsten Gemeinschaftsprogrammen, insbesondere in den Bereichen Strukturfonds und Gemeinsame Agrarpolitik. Um im Jahre 2004 bereit zu sein, gilt es sich bereits im Jahre 2003 vorzubereiten, sprich: Das Jahr 2003 muss dazu genutzt werden, das erforderliche Personal einzustellen und auszubilden, mögliche Probleme zu erkennen, die sich in den neuen Mitgliedstaaten gleich zu Beginn in Bezug auf die betreffenden Politikbereiche und Programme ergeben könnten, und von Fall zu Fall festzulegen, wie die betreffenden Risiken auf ein Mindestmaß reduziert werden können.

Die Kommission hat in ihrem jährlichen Strategiebeschluss für das Jahr 2003 geschätzt, dass sie zunächst 500 neue Planstellen benötigt, um im Jahre 2003 ihre wichtigsten Tätigkeiten zur Vorbereitung der Erweiterung durchführen zu können. Diesbezüglich sei daran erinnert, dass der Spielraum bis zu der in Rubrik 5 der Finanziellen Vorausschau für das Jahr 2003 festgelegten Obergrenze voraussichtlich nicht ausreichen wird, um den Bedarf an zusätzlichem Personal für die Erweiterungsvorbereitungen zu decken.

Die für das Jahr 2003 benötigten 500 zusätzlichen "Stellen" sind nicht dem für die Zeit nach der Erweiterung ermittelten Personalbedarf hinzuzurechnen, da das im Jahre 2003 eingestellte Personal seine Tätigkeit ohnehin im Jahre 2004 und darüber hinaus fortsetzen soll. Mithin handelt es sich hierbei um eine Art "Personalvorschuss" zur Anpassung des Personalbestands der Kommission an die neue Aufgaben im Jahre 2003.

Bei den Schätzungen wurden sowohl die anstehenden Herausforderungen berücksichtigt als auch konsequent und durchgängig die optimalen Praktiken angewandt. Um zuverlässige Schätzungen bis zum Jahre 2008 abgeben zu können, wurde eine Reihe von Arbeitsthesen aufgestellt. Auf diese Weise können die Schätzungen in einem rationalen und kontrollierten Rahmen erfolgen, wenngleich die Gefahr besteht, dass die erwartete Entwicklung des Rahmens der Gemeinschaftspolitik vereinfacht wird. Bei Änderungen an diesem Grundszenario werden die Schätzungen entsprechend geändert werden.

Die Feinabstimmung des zeitlichen Profils künftiger Ersuchen der Kommission um zusätzliches Personal wird jeweils in den Haushaltsvorentwürfen nach Maßgabe der jährlichen politischen Strategie der Kommission erfolgen.

2. SZENARIO

2.1. Arbeitshypothese

Auf der Tagung des Europäischen Rates in Laeken im Dezember 2001 haben die Staats- und Regierungschefs der EU-Länder die Beitrittskandidaten benannt, mit denen die Beitrittsverhandlungen bis Ende 2002 abgeschlossen werden könnten, so dass diese 2004 als Mitgliedstaaten an den Wahlen zum Europäischen Parlament teilnehmen können², wenn man bei den Verhandlungen und den Reformen in den Beitrittsländern im gleichen Tempo weiter vorankommt wie bisher.

Das Arbeitsszenario für die Ermittlung der Auswirkungen der Erweiterung gründet sich somit auf folgende Annahmen:

- Bis zu 10 Länder mit bis zu 10 neuen Amtssprachen werden zum 1. Januar 2004 der Europäischen Union beitreten. Als Arbeitshypothese wird davon ausgegangen, dass **mindestens 9 neue Sprachen** Amtssprachen der EU werden.
- Die politischen Strategien, die Programme und die Übermittlungssysteme bleiben unverändert. Es wurden nur Änderungen berücksichtigt, die bereits auf den entsprechenden Entscheidungsebenen beschlossen worden sind.
- Das Ausgangsniveau der Humanressourcen entspricht der Situation im Jahre 2002.

Die Personalbedarfsschätzung gründet sich auf die Annahme, dass die betreffenden Tätigkeiten (Aufgaben) nach der Erweiterung vollständig aufgenommen bzw. eingestellt werden (*Normalbetrieb*). Einsparungen durch eine schrittweise Aufnahme von Tätigkeiten oder einmalige Einrichtungskosten sind nicht berücksichtigt. Je nach Tätigkeit wird der Normalbetrieb zu verschiedenen Zeitpunkten erreicht. Gleichwohl wurde davon ausgegangen, dass die Anlaufphase etwa im Jahre 2008 abgeschlossen sein wird, wobei auch die Fähigkeit der Kommission, neue Stellen zu besetzen, berücksichtigt wurde.

Die Extrapolation des Szenarios mit zehn neuen Mitgliedstaaten bis zum Jahre 2008 präjudiziert in keiner Weise den Zeitpunkt des Beitritts der übrigen Beitrittskandidaten.

² "Der Europäische Rat stimmt dem Bericht der Kommission zu, wonach Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, die Slowakische Republik, Slowenien, die Tschechische Republik, Ungarn und Zypern für den Beitritt bereit sein könnten, wenn in den Bewerberländern das derzeitige Tempo der Verhandlungen und Reformen beibehalten wird."

2.2. Allgemeiner Finanzrahmen: die Agenda 2000

Der gegenwärtige Finanzrahmen (*Agenda 2000*), den die Staats- und Regierungschefs 1999 in Berlin festgelegt haben, gründet sich auf ein Beitrittsszenario mit *sechs* neuen Mitgliedstaaten im Jahre 2002, das neue Szenario mit zehn neuen Mitgliedstaaten im Jahre 2004 hingegen auf die Mitteilung der Kommission über ihr allgemeines Konzept für die finanziellen Vorausschau bis zum Jahre 2006³.

3. VORGEHENSWEISE

3.1. Ermittlung von "Humanressourcentreibern"

Die Tätigkeit der Kommission wurde nach Maßgabe der ABB-Klassifizierung in rund 200 kohärente Tätigkeitsbereiche untergliedert.

In Bezug auf jene Tätigkeiten, denen künftig verstärkt oder aber in geringerem Umfang nachgegangen werden soll, wurde bei der Analyse:

- ein aussagekräftiger "Ressourcentreiber" (ein bestimmtes Arbeitsaufkommen, das der gesamten Tätigkeit entspricht - in der Regel ein Auslöser für sämtliche zu einer Tätigkeit gehörenden Aufgaben) ermittelt. Für die genannten Tätigkeiten kommen als "Ressourcentreiber" beispielsweise die Zahl der neuen Mitgliedstaaten, die hinzukommende Bevölkerung oder der Anstieg des Haushaltsvolumens in Frage;
- als Ausgangspunkt der gegenwärtige Personalbestand zugrundegelegt;
- geschätzt, in welchem Umfang das Arbeitsaufkommen infolge der Erweiterung zu- oder abnehmen wird.

Sofern kein besser geeigneter Indikator verfügbar war, wurde die Entwicklung des Personalbedarfs anhand der Zu- oder Abnahme des Ressourcentreibers berechnet. In allen Fällen wurden bei der Schätzung des Personalbedarfs mögliche Größenvorteile berücksichtigt.

Unterstützende Tätigkeiten wie die interne Personalverwaltung, IT-Unterstützung oder allgemeine operationelle Unterstützung wurden wie folgt behandelt:

- Bei unterstützenden Tätigkeiten, bei denen der Personalbestand (direkt oder indirekt) in einen engen Bezug zu operationellen Tätigkeiten gesetzt werden kann, wurde der Personalbedarf anhand der Veränderungen bei diesen operationellen Tätigkeiten berechnet⁴.
- Unterstützende Tätigkeiten, bei denen sich kein derartiger Bezug herstellen lässt, wurden als eigenständige operationelle Tätigkeiten behandelt.

³ "Informationsvermerk - Gemeinsamer Finanzrahmen 2004-2006 für die Beitrittsverhandlungen", Mitteilung der Kommission, SEK(2002) 102 vom 30.1.2002.

⁴ Beispielsweise steht die Tätigkeit *Personalverwaltung* in allen Dienststellen in direktem Bezug zum verfügbaren Personal.

Ferner wurde berücksichtigt, dass Größenvorteile bei unterstützenden Tätigkeiten in der Regel größer ausfallen als bei operationellen Tätigkeiten.

3.2. Das Berechnungsverfahren

Anhand eines Fragebogens haben die Kommissionsdienststellen systematisch untersucht, wie sich ihre Tätigkeiten den Erwartungen nach im Anschluss an die Erweiterung entwickeln werden. Nach gründlicher Analyse der Antworten zu dem Fragebogen wurde mit jeder einzelnen Dienststelle Rücksprache gehalten, um ihre Angaben zu überprüfen. Auf der Grundlage dieser Angaben und der diesbezüglichen Gespräche wurden dann die in diesem Bericht vorgestellten Schätzwerte bezüglich des Personalbedarfs ermittelt. Die Berechnung umfasste folgende Arbeitsschritte:

- (1) Ermittlung der geschätzten Entwicklung jeder einzelnen erweiterungsbedingten Tätigkeit;
- (2) Schätzung der Auswirkungen auf den jeweiligen Personalbedarf;
- (3) Ermittlung der Umschichtungsmöglichkeiten;
- (4) Quantifizierung etwaiger Lücken zwischen dem geschätzten Personalbedarf und dem aktuellen Personalbestand.

3.3. Prüfungsanforderungen

Die Kommissionsdienststellen hielten sich in ihren Antworten zu dem Fragebogen von Beginn an an sehr strenge Leitlinien. Trotzdem wurden die Schätzungen der Dienststellen bezüglich ihres zusätzlichen Personalbedarfs anschließend gründlich und auf verschiedenen Ebenen überprüft.

Erstens wurden dabei die *faktischen Kriterien* überprüft, um sicherzustellen,

- dass sich die Bedarfsschätzungen der verschiedenen Dienststellen nicht überschneiden;
- dass etwaige Missverständnisse in Bezug auf Konzepte und Begriffe geklärt wurden;
- dass die vorgelegten Zahlen in Übereinstimmung mit der jeweiligen Begründung standen.

Zweitens wurden *technische Kriterien* überprüft, um sicherzustellen,

- dass mögliche Größenvorteile in vollem Umfang genutzt und bei den Bedarfsschätzungen berücksichtigt wurden;
- dass bei Bedarfsschätzungen unterschiedlicher Dienststellen für ähnliche Tätigkeiten einheitlich verfahren wurde und die Berechnung anhand allgemein gültiger fachlicher Praktiken erfolgte;
- dass in den Fällen, in denen Beitrittskandidaten bereits an Programmen oder Maßnahmen teilnehmen, nur der zusätzliche Arbeitsaufwand in die Bedarfsschätzung einfließt;

- dass das Personal, das bereits heute mit erweiterungsbezogenen Tätigkeiten befasst ist (und nach dem Beitritt umgesetzt werden kann), in vollem Umfang berücksichtigt wird.

3.3.1. *Die Sprachendienste*

Von Beginn an war klar, dass sich die Erweiterung am stärksten auf die *Sprachendienste* auswirken wird. Diese haben in der Tat den größten erweiterungsbedingten zusätzlichen Personalbedarf ermittelt.

Die Kommission hat die antizipierten Ergebnisse mehrerer noch laufender oder bereits abgeschlossener Initiativen berücksichtigt, die auf ein besseres Kostenmanagement in den Sprachendiensten (und vor allem beim Übersetzungsdienst) abstellen. Somit war es ihr möglich, die Bedarfsschätzungen anhand bewährter Praktiken aufzustellen, internes und externes Personal effizienter miteinander zu kombinieren und den Effekt einer breiteren Verwendung von Informationstechnologien zu nutzen.

Bei dieser Vorgehensweise bleibt gewährleistet, dass es bei der Erhöhung der Zahl der Amtssprachen keine Einbußen bei der Dolmetsch- bzw. Übersetzungsqualität oder bei der Veröffentlichung der wichtigsten Dokumentenkategorien geben wird.

Wie unter Punkt 2.1 ausgeführt, gründet sich dieses Arbeitsszenario auf die Annahme, dass ab dem Jahre 2004 neun neue Amtssprachen verwendet werden. **Jede weitere Amtssprache brächte eine Zunahme des geschätzten Personalbedarfs um etwa 200 VZÄ mit sich.**

3.4. **Für die Schätzung zugrunde gelegte Definitionen**

3.4.1. *Vollzeitäquivalent (VZÄ)*

Der Einfachheit halber sind die Humanressourcen als der bestehende Mix von Planstellen und externem Personal (Haushaltsplan 2002) definiert. Messgröße ist eine Vollzeitäquivalent-Person (VZÄ). Die Aufschlüsselung der Humanressourcen nach Art und Finanzierungsquelle erfolgte auf einer aggregierten Ebene.

3.4.2. *Gruppen von Tätigkeiten und Tätigkeitsprofile ('métiers')*

Um einen Überblick über die Kommission in einer erweiterten Union in der Phase des Normalbetriebs (sagen wir im Jahr 2008) zu vermitteln, wurden die Schätzungen in diesem Bericht nach Gruppen großer Politikbereiche und nach Tätigkeitsprofilen (*métiers*) geordnet. In einigen wenigen Fällen beinhalten die Tätigkeiten nicht ein völlig homogenes Bündel von Aufgaben. In diesem Fall wurden die Tätigkeiten entsprechend ihren *vorherrschenden* Merkmalen eingestuft. Wenngleich sie nicht perfekt ist, erscheint die vorgeschlagene Einstufung als ausreichend, um zuverlässige und aussagekräftige Ergebnisse zu erzielen.

Die Gruppen von Politikbereichen spiegeln die Rubriken der derzeitigen Finanziellen Vorausschau mit einigen Anpassungen wider. Acht Hauptgruppen von Politikbereichen wurden auf diese Weise ermittelt:

- Landwirtschaft und Fischerei (ohne SAPARD und Strukturinterventionen),

- Struktur- und Kohäsionsmaßnahmen (ohne ISPA, aber einschließlich Strukturmaßnahmen in den Bereichen Landwirtschaft, Fischerei und Beschäftigung),
- Interne Politikbereiche (einschließlich Informationstätigkeiten, aber ohne Forschungs- und strukturpolitische Maßnahmen),
- Externe Politikbereiche (ohne Delegationen in den Bewerberländern),
- Heranführung (einschließlich Delegationen in den Bewerberländern, ISPA, SAPARD),
- Forschung,
- Unterstützungs- und Koordinierungsdienste,
- Sprachendienste (einschließlich Amt für Veröffentlichungen).

Tätigkeitsprofile (*métiers*) sollen Auskunft geben über die wichtigsten "Tätigkeitsarten", die von der Erweiterung betroffen sind. Fünf Hauptgruppen von Tätigkeitsprofilen wurden ermittelt:

- Personalverwaltung und Haushaltsmanagement,
- Rechtsetzung, Überwachung und Gewährleistung der Konformität des *acquis* (nachstehend als "Durchsetzung der Rechtsvorschriften" definiert),
- Sprachendienste (Übersetzung/Dolmetscherdienst/Veröffentlichung),
- Programmmanagement,
- Politikgestaltung und Koordinierung.

4. PERSONALBEDARF DER KOMMISSION FÜR DIE ERWEITERUNG

Die Schätzungen des zusätzlichen Nettobedarfs an Humanressourcen sind niedriger als bloße Hochrechnungen ausgehend von der derzeitigen Situation in den Kommissionsdienststellen oder als die kumulierten ursprünglichen Stellenanforderungen der Dienststellen selbst. Der Prozess, der zu dem geschätzten endgültigen Bedarf führt, ist den nächsten beiden Abschnitten zu entnehmen.

4.1. Geschätzter Bedarf

In ihren ursprünglichen Schätzungen gaben die Kommissionsdienststellen einen Bruttoaufstockungsbedarf von rund 5470 VZÄ an und erwarteten Kürzungen um rund 250 VZÄ. Der Nettobedarf wurde somit auf etwa 5220 zusätzliche VZÄ veranschlagt; sie werden benötigt, um die geschätzte höhere Arbeitsbelastung auf der Grundlage des Beitritts von 10 neuen Mitgliedstaaten und 9 zusätzlichen Amtssprachen aufzufangen.

Etwa 41% (2157 VZÄ) des ursprünglichen geschätzten Bedarfs entfielen auf die Sprachendienste. In abnehmender Reihenfolge folgten sodann die für die internen Politikbereiche zuständigen Dienststellen (33%, 1718 VZÄ) und die Unterstützungs- und Koordinierungsdienste (14%, 724 VZÄ) (siehe Schaubild I).

Aufgrund einer gründlichen Prüfung der ursprünglichen Schätzungen konnte die systematische Einführung der optimalen Praktiken besser berücksichtigt, die nicht unmittelbar mit der Erweiterung zusammenhängenden Stellenanforderungen außer acht gelassen, weitere Umsetzungsmöglichkeiten ermittelt und die erwartete Entwicklung der Mittel für Finanzinterventionen an das zugrunde gelegte Szenario angepasst werden.

Diese Prüfung führte zu revidierten Schätzungen, als deren Endergebnis die Bruttoaufstockungen für die expandierenden Tätigkeiten auf mehr als 4800 VZÄ geschätzt werden. Dieser Bedarf wird durch rund 700 Umsetzungen und 4100 zusätzliche Bedienstete gedeckt. Es wird ferner davon ausgegangen, dass das Äquivalent von rund 200 externen Bediensteten, die derzeit im Rahmen der Heranführungsinstrumente tätig sind (und aus den sogenannten BA-Haushaltslinien finanziert werden), nicht umgesetzt werden kann und daher aufgegeben werden muss. Der Nettobedarf an zusätzlichem Personal liegt somit bei 3900 VZÄ (siehe Schaubild II).

Im Vergleich zur derzeitigen Situation stellen die zusätzlichen 3900 VZÄ eine Erhöhung der gesamten Humanressourcen um rund 13% dar (siehe nachstehend Schaubild VI). Angefordert werden in den Stellenplänen der Kommission 3550 Dienstposten, davon entfallen 3400 auf Teil A und 150 auf Teil B (Forschung) des Haushaltsplans, zusammen genommen ist dies ein Zuwachs um 16% gegenüber der Gesamtzahl der im Haushaltsplan 2002 bewilligten Planstellen.

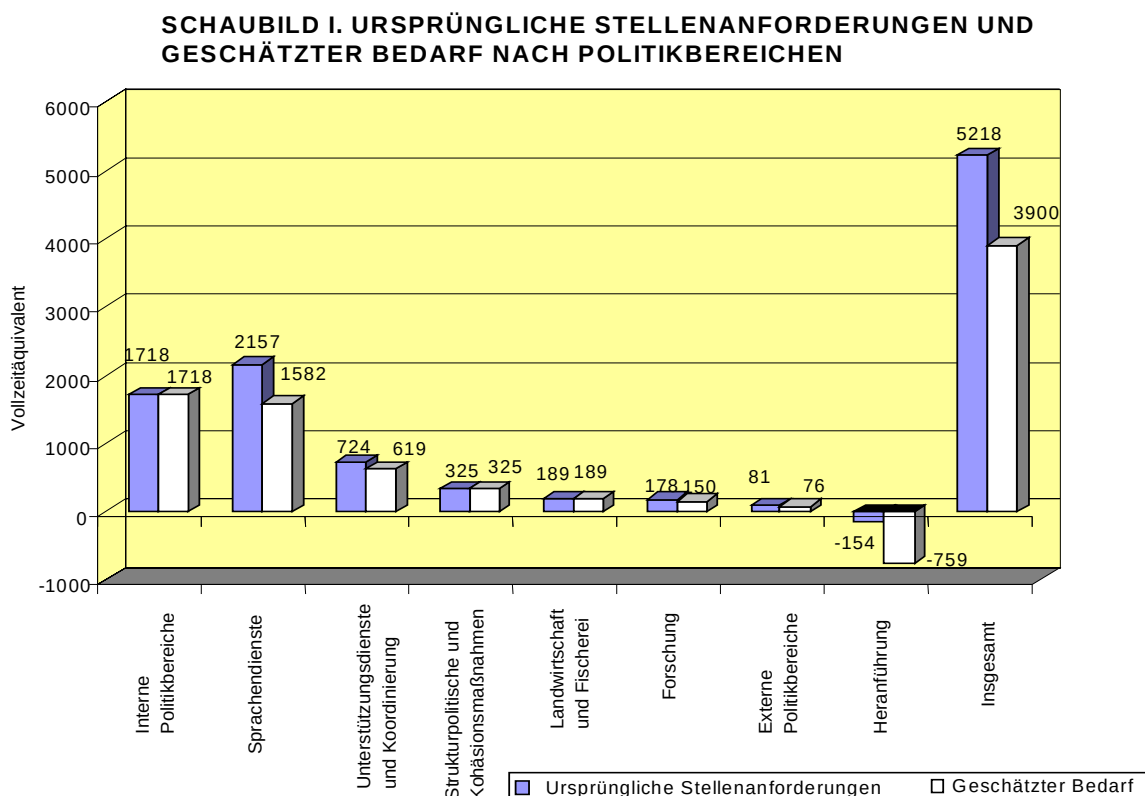
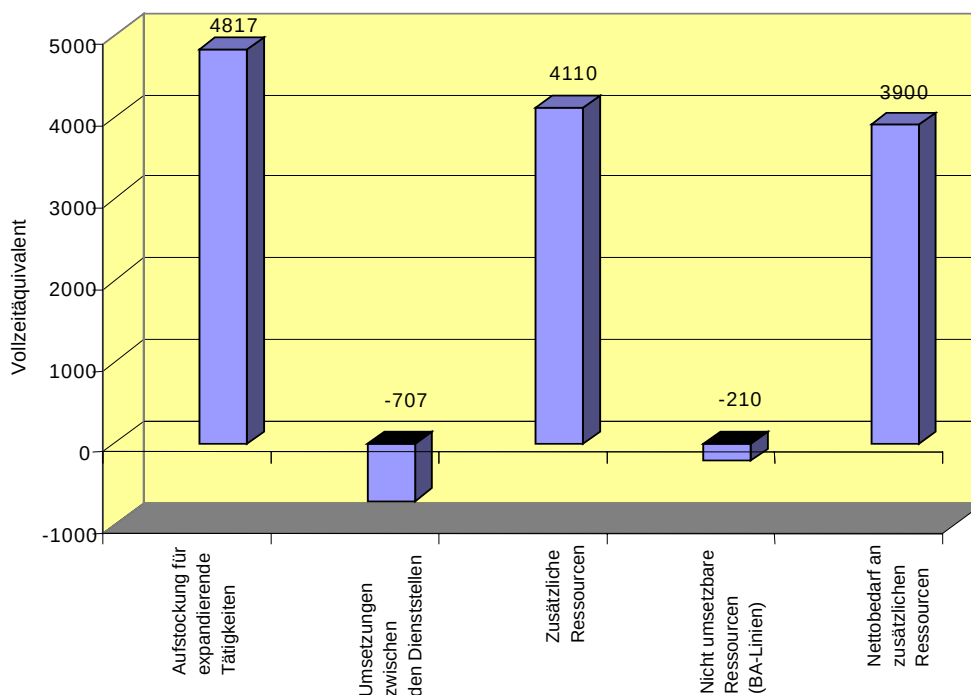


SCHAUBILD II. PERSONALAUFSTOCKUNG, UMSETZUNGEN UND ZUSÄTZLICHE HUMANRESSOURCEN



4.2. Bedarf nach Art der zusätzlichen Humanressourcen und der Finanzierungsquelle

Die 3900 zusätzlichen VZÄ werden nach *Art* und *Finanzierungsquelle* wie folgt aufgeschlüsselt:

- 3400 Stellen in den Stellenplänen für operatives Personal (Teil A des Haushaltsplans), darunter rund 645 LA-Stellen.
- 150 Stellen in den Stellenplänen für Forschungspersonal (Teil B des Haushaltsplans).
- Zusätzliche Mittel für rund 560 externe Bedienstete in Teil A des Haushaltsplans. Dabei bleibt unberücksichtigt, dass sich die Mittel für externes Personal in Teil A des Haushaltsplans linear zu den Planstellen in Teil A erhöhen würden. Hiervon ausgenommen sind die Mittel für das Outsourcing eines Teils der Sprachendienste. Diese müssen sich kräftig erhöhen, wenn die geplanten kostenreduzierenden Managementmaßnahmen realisiert werden sollen.
- Kürzung der Mittel für das Äquivalent von 210 externen Bediensteten, die derzeit aus Teil B des Haushaltsplans finanziert werden (BA-Linien für die Heranführungsinstrumente).

Tabelle 2. Ergebnisse nach Finanzierungsquelle und Art der Humanressourcen (Vollzeitäquivalente - VZÄ)

	Planstellen		Externes Personal		Insgesamt
	Teil A	Forschung Teil B	Teil A (VZÄ)	Teil B (VZÄ)	
Nettobedarf an zusätzlichen Humanressourcen	3400	150	560	-210	3900

4.3. Schrittweise Schaffung (Phasing-in) neuer Planstellen in Teil A des Haushaltsplans

Der von den Kommissionsdienststellen geschätzte Stellenbedarf konzentriert sich stark auf die ersten Jahre nach dem Beitritt. Unter Berücksichtigung des Bedarfs der Dienststellen, des Phasing-in-Profiles der neuen Dienstposten bei früheren Erweiterungen und der Aufnahmekapazität des Organs in Bezug auf Neueinstellungen wird vorgeschlagen, dass die neuen Planstellen in einem Zeitraum von fünf Jahren entsprechend dem in der nachstehenden Tabelle ausgewiesenen indikativen Profil schrittweise geschaffen werden sollten.

Dabei wird davon ausgegangen, dass die Eingliederung aller zusätzlichen 3 900 Personen einschließlich der Mittel für externes Personal nach dem gleichen Muster erfolgen wird wie bei den Planstellen in Teil A des Haushaltsplans.

Jahr	Anteil der zusätzlichen Humanressourcen	Im Stellenplan ausgewiesene Stellen Teil A
2004*	32%	1100
2005	18%	600
2006	18%	600
<i>Aufstockung im Rahmen der derzeitigen Finanziellen Vorausschau</i>	<i>68%</i>	<i>2300</i>
2007	16%	550
2008	16%	550
Insgesamt	100%	3400

* Einschließlich der 500 Planstellen (oder der entsprechenden Mittel), die entsprechend den Angaben in der Strategieplanung und dem Haushaltsvorentwurf für 2003 angefordert wurden.

Allerdings kann sich eine gewisse Flexibilität in der zeitlichen Verteilung der künftigen Anforderungen von Planstellen als notwendig erweisen, um die tatsächliche Kapazität der Kommission zur Aufnahme von neuem Personal, insbesondere im Jahr 2004, zu berücksichtigen. Nach dem Beschluss über die Strategieplanung wird jeder Haushaltsvorentwurf Angaben über Art (d.h. externes Personal oder Dauerplanstellen) und Zahl der angeforderten zusätzlichen Humanressourcen sowie eine indikative Aufschlüsselung nach Politikbereichen enthalten. Um alle benötigten Stellen zu besetzen, kann die Kommission geeignete Maßnahmen treffen (wie z.B. Verwendung von Zeitbediensteten auf Dauerplanstellen).

5. BUDGETÄRE AUSWIRKUNGEN AUF RUBRIK 5 (VERWALTUNGSAusGABEN)

Die Interinstitutionelle Vereinbarung⁵ (IIV) sah eine schrittweise Erhöhung (Aufstockung) der Obergrenze von Rubrik 5 (VerwaltungsAusgaben) auf **450 Mio. €** (zu Preisen 1999) zwei Jahre nach dem Beitritt von **sechs Ländern** vor. Da nunmehr davon ausgegangen wird, dass der Beitritt im Jahr 2004 stattfindet (während in der IIV ursprünglich 2002 als Beitrittsjahr vorgesehen war), würde das entsprechende Niveau bei Rubrik 5 im Jahr 2006 erreicht.

In der *Agenda 2000* wurde der im Finanzrahmen unter Rubrik 8 ("Erweiterung") für VerwaltungsAusgaben im Zusammenhang mit dem Beitritt von sechs neuen Mitgliedstaaten veranschlagte Betrag unter Zugrundelegung der entsprechenden Beträge, die bei der vorangegangenen Erweiterung im Jahr 1995 vorgesehen wurden, ermittelt. Bei der Berechnung wurde davon ausgegangen, dass sich die neuen Mitgliedstaaten in der üblichen Weise an den Verwaltungs- und Personalkosten der Organe beteiligen. Außerdem wurde der zusätzliche Bedarf an Dolmetsch- und Übersetzungsleistungen quantifiziert.

Die zusätzlichen VerwaltungsAusgaben im Zusammenhang mit dem etwaigen Beitritt von vier weiteren Mitgliedstaaten wurden mit derselben Methode berechnet. Die verwendeten Koeffizienten basierten auf der Zahl der Stimmen, die die neuen Mitgliedstaaten im Beschlussfassungsprozess der EU erhalten würden.

Daraus ergibt sich im Jahr 2006 eine indikative Aufstockung von **612 Mio. €**, die im Gemeinsamen Finanzrahmen 2004-2006 ausgewiesen ist. Diese Aufstockung wurde zugrunde gelegt, um im Einklang mit der Finanziellen Vorausschau 2000-2006 die maximale Anzahl der **Planstellen** für die Kommission (Teil A des Haushaltsplans) zu ermitteln.

In der Gemeinsamen Finanziellen Vorausschau 2004-2006 für eine Union bestehend aus 25 Mitgliedstaaten müssen zusätzliche Mittel in Rubrik 5 veranschlagt werden, die die Finanzierung von rund 2300 zusätzlichen Stellenplanposten (Teil A des Haushaltsplans)⁶ ermöglichen. Diese zusätzlichen Mittel stehen somit im Einklang mit einem angemessenen Übergangszeitraum, während dessen die zusätzlichen Planstellen bis zum Jahr 2006 bereitgestellt werden. Die Bereitstellung externer Humanressourcen soll nach demselben Muster erfolgen; in Teil A des Haushaltsplans sollen Mittel für rund 400 VÄS vorgesehen werden. Die übrigen Planstellen und externen Ressourcen sollen in den Jahren 2007 und 2008 nach und nach bereitgestellt werden.

⁵ Interinstitutionelle Vereinbarung vom 6. Mai 1999 zwischen dem Europäischen Parlament, dem Rat und der Kommission über die Haushaltsdisziplin und die Verbesserung des Haushaltsverfahrens.

⁶ Dieselbe Zahl lässt sich auf zwei verschiedene Arten ermitteln: Bei der ersten Methode wird die veranschlagte Erhöhung der Obergrenze von Rubrik 5 im Jahr 2006 (+ 12 % zu Preisen 1999) auf die Zahl der derzeitigen Posten im Stellenplan der Kommission (einschließlich OLAF und EUR-OP, aber ausschließlich Forschung) angewandt. Die zweite Berechnung basiert auf dem Anteil (31 %) der Mittel für die Dienstbezüge des Kommissionspersonals (Kapitel A-11, einschließlich sonstiger Haushaltsposten, die in engem Zusammenhang zu den Planstellen stehen, aber ausschließlich der Ruhegehälter) als Prozentsatz sämtlicher in Teil A des Haushaltsplans vorgesehener Mittel; dieser Anteil wird durch die durchschnittlichen Kosten je Beamten dividiert.

Allerdings ist bei dem Gesamtbedarf betreffend Rubrik 5 nicht nur der Bedarf der Kommission, sondern auch jener der übrigen Organe zu berücksichtigen, deren Gesamtansätze noch nicht alle vorliegen. Daher wird die Obergrenze von Rubrik 5 im Jahr 2006 unter Berücksichtigung des tatsächlichen Bereitstellungsbedarfs und des Spielraums innerhalb der Gesamtobergrenze der derzeitigen Finanziellen Vorausschau neu bewertet werden müssen.

6. HUMANRESSOURCENBEDARF DER KOMMISSION

6.1. Geschätzter Bedarf der Kommission und der übrigen Organe

Die Schätzungen der Kommission fallen im Vergleich zu den vorliegenden Bewertungen der anderen Organe positiv aus.

Der von den Verwaltungsdienststellen des Europäischen Parlaments unter der Verantwortung von Vizepräsident Guido Podestà erstellte und Anfang 2001 vom Präsidium gebilligte Bericht sieht einen zusätzlichen Personalbedarf von 1240 neuen Planstellen (+ 29 %) vor. Diese Aufstockung soll anschließend auf + 20 % (842) reduziert werden; die Differenz wird durch natürliche Abgänge oder im Zuge der Sonderregelung für vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst gedeckt.

Im März 2002 veranschlagte das Generalsekretariat des Rates⁷ den zusätzlichen Personalbedarf mit 674 Planstellen (876 einschließlich einer "Reserve für die Zukunft"); dies entspricht 25 % (32 % einschließlich der Reserve) des derzeitigen Personals. Bei diesen Schätzungen wird von zehn neuen Amtssprachen ausgegangen.

Im November 2001 wurden im Bericht⁸ der Generalsekretäre über die Mehrjahresentwicklung der Rubrik 5 folgende vorläufige Zahlen angegeben: 608 (+ 56 %) zusätzliche Planstellen für den Gerichtshof und das Gericht erster Instanz; 221 (+ 56 %) zusätzliche Planstellen für den Rechnungshof.

6.2. Derzeitige Schätzungen im Vergleich zu früheren Erweiterungen

Die Bedarfsschätzung stützt sich auf eine gründliche Bewertung auf der Ebene der einzelnen Tätigkeiten, wobei insbesondere der zunehmenden Komplexität der Aufgaben in einer Union mit bis zu 25 Mitgliedern Rechnung getragen wird. Dennoch ist es aufschlussreich, das Ergebnis mit dem der letzten beiden Erweiterungen zu vergleichen. Wenngleich zur Schätzung des Bedarfs für die bevorstehende Erweiterung eine andere Methode verwendet wurde, liegt doch der veranschlagte Bedarf in einer ähnlichen Größenordnung.

⁷ *Report on the Administrative consequences for the General Secretariat of the Council of the Enlargement of the European Union*, erstellt von der Task Force "Erweiterung" unter der Verantwortung des Stellvertretenden Generalsekretärs, 12. März 2002.

⁸ *Bericht der Generalsekretäre über die Mehrjahresentwicklung der Rubrik 5 und die durch die interinstitutionelle Zusammenarbeit bedingten potenziellen zusätzlichen Einsparungen*, November 2001.

Beim Beitritt Österreichs, Finnlands und Schwedens forderte die Kommission 864 neue Planstellen in den Stellenplänen in Teil A des Haushaltsplans (ausschließlich EUR-OP) an, davon 314 (36 %) für die Sprachdienste und 550 (64 %) für alle sonstigen Tätigkeiten. Dies entspricht im Durchschnitt ca. 290 Planstellen je neuen Mitgliedstaat, davon 110 Planstellen für die Sprachdienste und 180 für die übrigen Tätigkeiten. Ca. 30 % aller neuen Planstellen wurden im ersten Beitrittsjahr (1995) bewilligt, die übrigen Posten wurden im Zeitraum 1996-1999 in jährlichen Tranchen wie folgt bereitgestellt: 22 % im Jahr 1996, 22% 1997, 13 % 1998 und 13 % 1999.

Bei der vorletzten Erweiterung (Spanien und Portugal) wurden 695 zusätzliche Planstellen vorgesehen (ausschließlich EUR-OP), d. h. nahezu 350 Planstellen je Land. Rund 300 Planstellen (43 %) wurden für die Sprachdienste und 395 (57 %) für die übrigen Tätigkeiten vorgesehen. Dies entspricht im Durchschnitt ca. 350 neuen Planstellen je neuen Mitgliedstaat, davon etwa 150 für die Sprachdienste und 200 für sonstige Tätigkeiten. Ca. 45 % aller neuen Planstellen wurden im ersten Beitrittsjahr bewilligt, ungefähr 33 % im zweiten Beitrittsjahr und die verbleibenden 22 % im dritten Beitrittsjahr.

Der geschätzte Mehrbedarf der Kommission von rund 3 400 Planstellen entspricht durchschnittlich 340 Planstellen je neuem Mitgliedstaat.

7. Durch die Erweiterung beeinflusste Politikbereiche und damit zusammenhängende Tätigkeiten

7.1. Entwicklungen nach großen Politikbereichen

Eine Analyse nach großen Politikbereichen zeigt, dass sich der Bedarf auf *operationelle Politiken* konzentriert, die mit den politischen Prioritäten übereinstimmen und den Bürgern der erweiterten Union unmittelbar zugute kommen.

Dabei war man ganz besonders bemüht, den geschätzten Bedarf für die Sprachendienste auf das Minimum zu begrenzen, das notwendig ist, um dem Grundsatz der Mehrsprachigkeit gerecht zu werden. Da zu erwarten ist, dass sich die Anzahl der Amtssprachen mindestens von elf auf zwanzig erhöhen wird, kann auch nicht überraschen, dass der geschätzte Mehrbedarf an Personal für die Sprachendienste am größten ist (Anstieg um etwa 41 % gegenüber heute).

Abgesehen von den Sprachendiensten entfällt der relativ stärkste prozentuale Anstieg im Vergleich zur derzeitigen Situation auf die *strukturpolitischen Maßnahmen* (+ 36 %), gefolgt von den *internen Politikbereichen* (+ 20 %) sowie *Landwirtschaft und Fischerei* (+ 19 %). Für die *Unterstützungs- und Koordinierungsdienste* wird ein Mehrbedarf von etwa 14 % einschließlich der Kabinette und Unterstützungsdienste für die zusätzlichen Kommissionsmitglieder erwartet. Dagegen werden die gegenwärtigen Tätigkeiten im Zusammenhang mit der *Heranführung* um etwa (70 %) abnehmen (vgl. Schaubilder III und IV).

SCHAUBILD III. NETTOVERÄNDERUNG DER VZÄ-ZAHL NACH POLITIKBEREICHEN

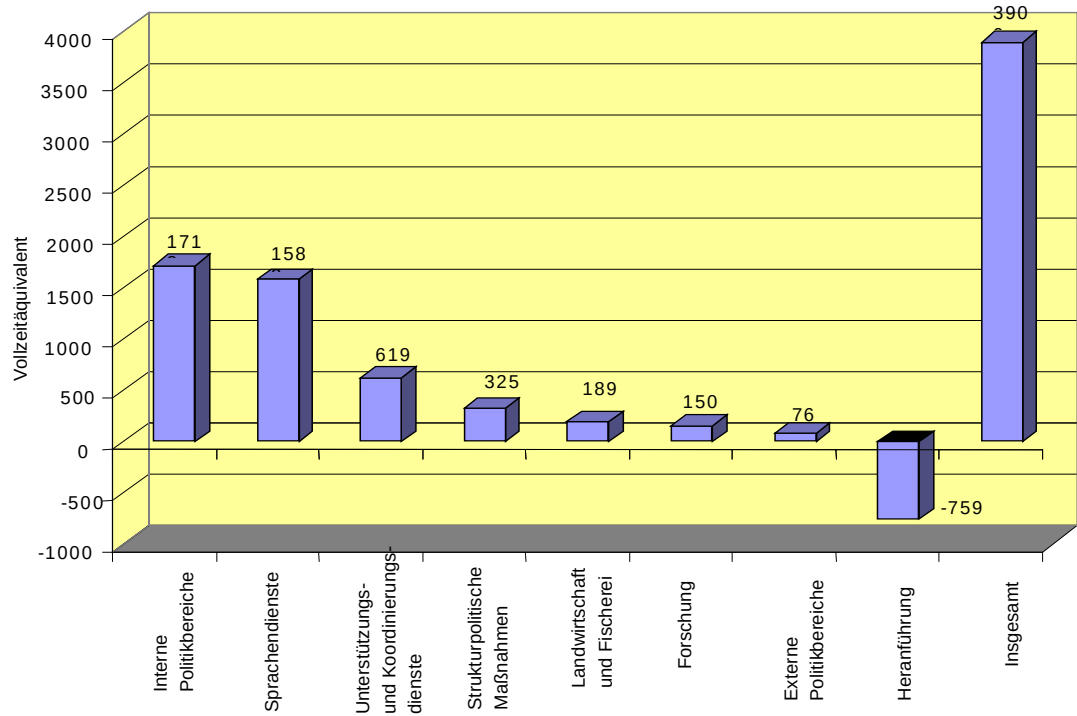
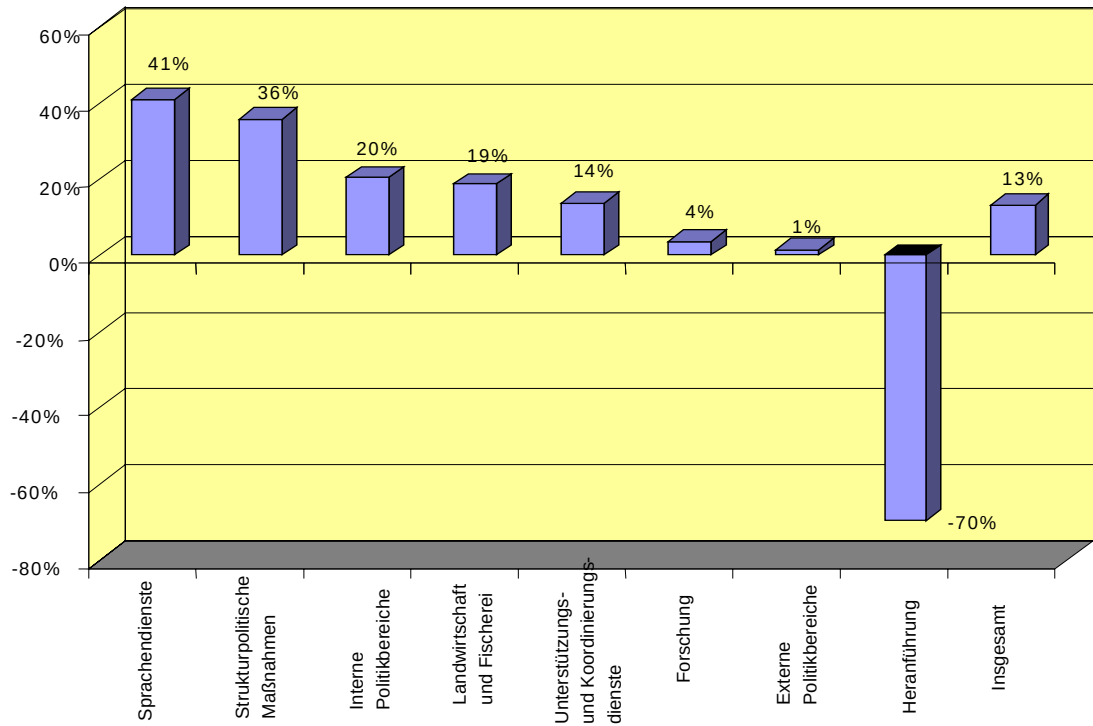


SCHAUBILD IV. PROZENTUALE VERÄNDERUNG DER VZÄ-ZAHL NACH POLITIKBEREICHEN



7.1.1. Interne Politikbereiche

Der Erweiterung wird die Konzipierung der *Politik* und der *Gesetzgebung* beeinflussen. Nach der Erweiterung muss eine sehr viel breitere interessierte Öffentlichkeit zu politischen Initiativen konsultiert werden, und bei den Legislativvorschlägen müssen zusätzliche Interessen und Anliegen berücksichtigt werden.

Mit dem Tage des Beitritts wird der *acquis* der Gemeinschaft in den neuen Mitgliedstaaten zur Anwendung gelangen, und der gesamte Rechtsetzungsprozess muss weiterentwickelt und an die neuen Bedingungen angepasst werden.

Am stärksten wird sich dabei die Beachtung des *acquis* (mit anderen Worten *die Durchsetzung der Rechtsvorschriften*) auswirken. Die in so unterschiedlichen und komplexen Bereichen wie Umweltschutz und Wettbewerb geltenden Systeme und Verfahren werden dann automatisch auf alle Mitgliedstaaten ausgedehnt werden⁹. Auch direkte Inspektionen können als eine Möglichkeit zur Durchsetzung von Rechtsvorschriften betrachtet werden¹⁰.

Alle Programme und Maßnahmen stehen dann den neuen Mitgliedstaaten offen. Allerdings ist der erwartete Mehrbedarf an Haushaltsmitteln relativ begrenzt. Überdies stehen manche Programme schon heute den Beitrittsländern offen, auch wenn sich nicht alle daran beteiligen bzw. der Grad ihrer Beteiligung geringer ist als bei den gegenwärtigen Mitgliedstaaten.

Der Personalbedarf für die internen Politikbereiche wird auf 1 718 VZÄ geschätzt. Wenn man bedenkt, welch breites Politikspektrum in den 25 Mitgliedstaaten umgesetzt werden muss und sich den gegenwärtigen Umfang der Ressourcen vor Augen hält, so entspricht dies einer relativ bescheidenen Aufstockung des Personals (+ 20 %).

7.1.2. Strukturpolitische Maßnahmen und Kohäsionsfonds

Die strukturpolitischen Maßnahmen (einschl. Kohäsionsfonds) werden den Lebensstandard der Bürger in den neuen Mitgliedstaaten am unmittelbarsten beeinflussen. Es wird erwartet, dass sie zur raschen Konvergenz dieser Volkswirtschaften in Richtung des Unionsdurchschnitts beitragen. Die Struktur- und Kohäsionsfondsmittel müssen klare Gemeinschaftskriterien erfüllen und dienen auch als wirkungsvolles Instrument zur Umsetzung einer breiten Vielfalt politischer Prioritäten der Union.

Nach geltendem Recht kommen die meisten Regionen der Beitrittsländer für eine Förderung von Regionen mit Entwicklungsrückstand (Ziel 1) in Frage. Die für diesen Bereich bereitgestellten Mittel werden sowohl relativ als auch absolut stärker aufgestockt werden als für jeden anderen Bereich.

⁹ Die Zahl der zu behandelnden Vorgänge hängt weitgehend von der Zahl der Mitgliedstaaten ab.
¹⁰ Z.B. Lebensmittel- und Veterinäramt, Amt für Euratom-Sicherheitsüberwachung, Fischereinspektoren.

Die entsprechenden Programme werden dezentral verwaltet. Dies bedeutet, dass die umfangreichen zusätzlichen Haushaltsmittel mit relativ geringem zusätzlichem Personal bewirtschaftet werden können; der entsprechende Mehrbedarf wird auf 325 VZÄ (+ 36 %) veranschlagt.

Dabei wird von der Annahme ausgegangen, dass die nach dem Beitritt verbleibenden Bewerberländer, mit denen weiter verhandelt wird, auch weiterhin ISPA-Mittel erhalten werden. Bei der Schätzung für die derzeitigen Mitgliedstaaten wird vom Status quo (derzeitiger Umfang der Finanzinterventionen) auch nach dem Beitritt ausgegangen. Schließlich wird angenommen, dass das relative Gewicht der Kohäsionspolitik gegenüber der Strukturpolitik zunehmen wird.

7.1.3. Landwirtschaft und Fischerei

Die Gemeinsame Agrarpolitik wird in der erweiterten Union eine wichtige Rolle spielen. Mit dem Beitritt wird die in der Landwirtschaft beschäftigte Bevölkerung der EU um schätzungsweise etwa 55 % zunehmen. Die gegenwärtigen Tätigkeiten im Rahmen der Heranführungshilfe für die Entwicklung des ländlichen Raums (SAPARD) werden unter dem Dach der allgemeinen Agrarpolitik angesiedelt werden.

Wie auch bei den Maßnahmen im Rahmen der Strukturfonds und des Kohäsionsfonds wird dank des dezentralen Programmmanagementsystems¹¹ zur Bewirtschaftung der erheblich höheren Haushaltsmittel nur relativ wenig zusätzliches Personal benötigt; der Mehrbedarf wird auf 189 VZÄ (+ 19 %) geschätzt.

7.1.4. Forschung

Die Beitrittsländer können sich schon heute an den meisten Forschungsprogrammen beteiligen. Darüber hinaus sieht das sechste Rahmenprogramm eine noch breitere Einbeziehung der Kandidatenländer vor der Erweiterung und eine stärkere Bündelung der Projekte vor. Die Weiterentwicklung der Tätigkeiten und der im Zusammenhang mit der Erweiterung geschätzte Mehrbedarf an Humanressourcen macht eine nur bescheidene Aufstockung des Personals um 150 VZÄ (+ 4 %) notwendig. Der geschätzte Bedarf konzentriert sich auf direkte flankierende Forschungsmaßnahmen zur Gemeinschaftspolitik¹².

7.1.5. Externe Politikbereiche

Die Auswirkungen auf die Außenbeziehungen sind begrenzter. Die wichtigsten Veränderungen betreffen die Handelspolitik und Verteidigungsmaßnahmen. Der entsprechender Bedarf wird auf etwa 76 VZÄ (+ 1 %) veranschlagt.

¹¹ Wenngleich sich die größere Zahl der zu überwachenden Systeme (d. h. die Zahl der Mitgliedstaaten) deutlich auf bestimmte spezielle Aufgaben wie die Rechnungsabschlüsse auswirkt.

¹² Beispielsweise Unterstützung des Amtes für die Euratom-Sicherheitsüberwachung bei der Entwicklung von Systemen zur Überwachung und Buchführung über spaltbares Material in Atomlagern.

7.1.6. *Heranführung (einschließlich Delegationen in den Beitrittsländern, ISPA und SAPARD)*

Die Heranführungstätigkeiten im Zusammenhang mit den zehn neuen Mitgliedstaaten werden bis zum vollständigen Auslaufen des Phare-Programms nach und nach zurückgehen. Dementsprechend wird das Personal der Delegationen in den zehn Beitrittsländern und ein Großteil des entsprechenden Personals bei der Kommission selbst umgesetzt oder seine Tätigkeit beenden, was einem Minderbedarf von 759 VZÄ gegenüber dem ursprünglichen Personalbestand (- 70 %) entspricht. Für die verbleibenden Kandidatenländer, mit denen weiter verhandelt wird, behalten die Heranführungsinstrumente ihre Gültigkeit.

7.1.7. *Sprachendienste*

Die relativ starke Aufstockung des Personals der Sprachendienste (1 582 VZÄ oder + 41 %) darf nicht falsch interpretiert werden. Die natürliche Tendenz wäre ein lineares Wachstum entsprechend der Zahl der Amtssprachen (+ 82 %). Der Mehrbedarf konnte nur dank der ganz bewussten Entscheidung zur Anwendung optimaler Verfahren und vorgezogener Reformen mit entsprechenden Einsparungen auf einem sehr viel bescheidenen Niveau gehalten werden.

7.1.8. *Unterstützungs- und Koordinierungsdienste*

Möglichst viele Ressourcen sollten für Dienstleistungen an die Außenwelt bereitgestellt werden. Aber auch den Unterstützungs- und Koordinierungsdiensten kommt als Teil einer umfassenden Strategie, die der Erweiterung zum Erfolg verhelfen soll, eine wichtige Rolle zu¹³. Eine angemessene Personalausstattung dieser Dienste ist für ihr reibungsloses Funktionieren wichtig; der entsprechende Bedarf wird auf 619 VZÄ veranschlagt (+ 14 %).

Dabei ist darauf hinzuweisen, dass in den Schätzungen auch die Kabinette und Unterstützungsdienste der künftigen zusätzlichen Kommissionsmitglieder enthalten sind.

7.2. **Entwicklungen nach großen Tätigkeitsprofilen**

In Zukunft wird für die Kommission der Hauptakzent auf den legislativen Aspekten ihrer Arbeit liegen, gefolgt von den politischen Aspekten mit der administrativen Unterstützung, die sich aus der Gesamtaufstockung der Ressourcen ergibt. So wird das Personal der Sprachendienste (Übersetzungs- und Dolmetscherdienst) mehr als in jedem anderen Bereich zunehmen, um die zusätzlichen Sprachen abzudecken. Das für Programmmanagement eingesetzte Personal wird dem Umfang nach im Wesentlichen unverändert bleiben.

¹³ Dazu gehören u. a. verstärkte Einstellungen, Überprüfung der Immobilienpolitik, verstärkte Betrugsbekämpfung und Audit-Kapazitäten sowie politische Koordinierung in einer Union mit 25 Mitgliedstaaten.

SCHAUBILD V. NETTOVERÄNDERUNG DER VZÄ-ZAHL NACH TÄTIGKEITSPROFIL

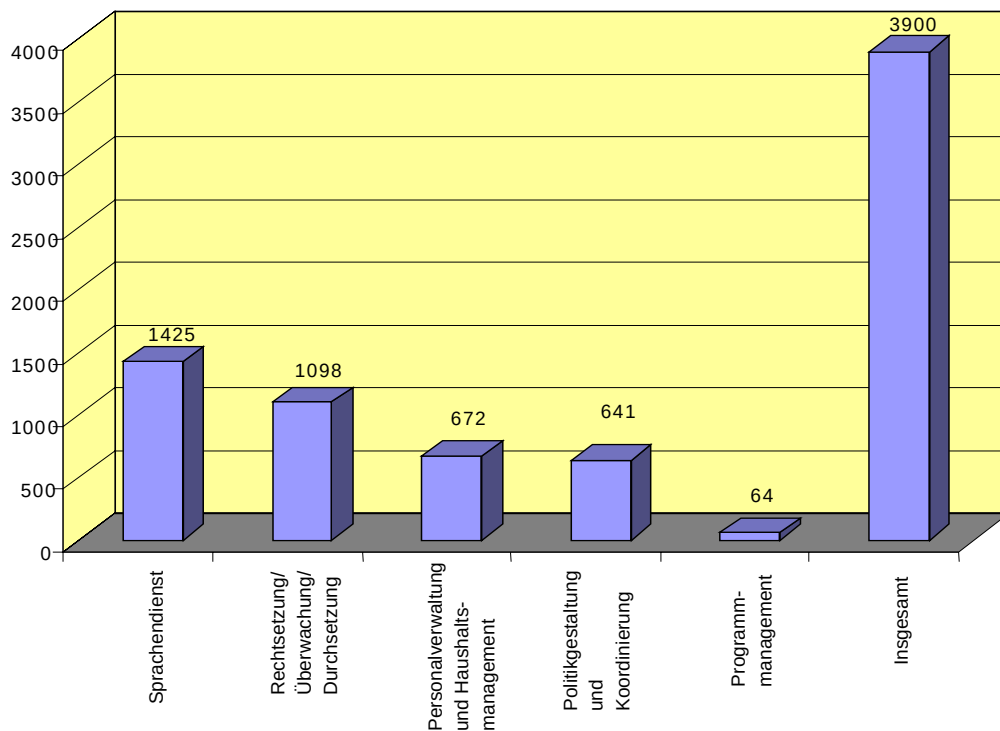
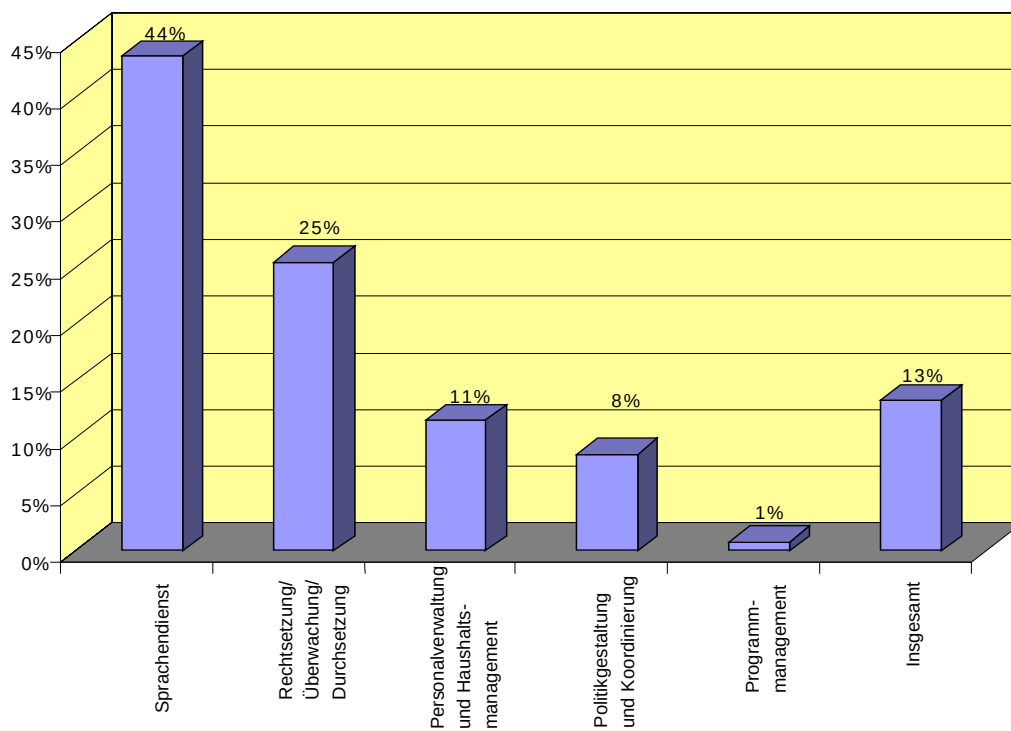


SCHAUBILD VI. PROZENTUALE VERÄNDERUNG DER VZÄ-ZAHL NACH TÄTIGKEITSPROFIL



7.2.1. *Rechtsetzung, Überwachung und Durchsetzung*

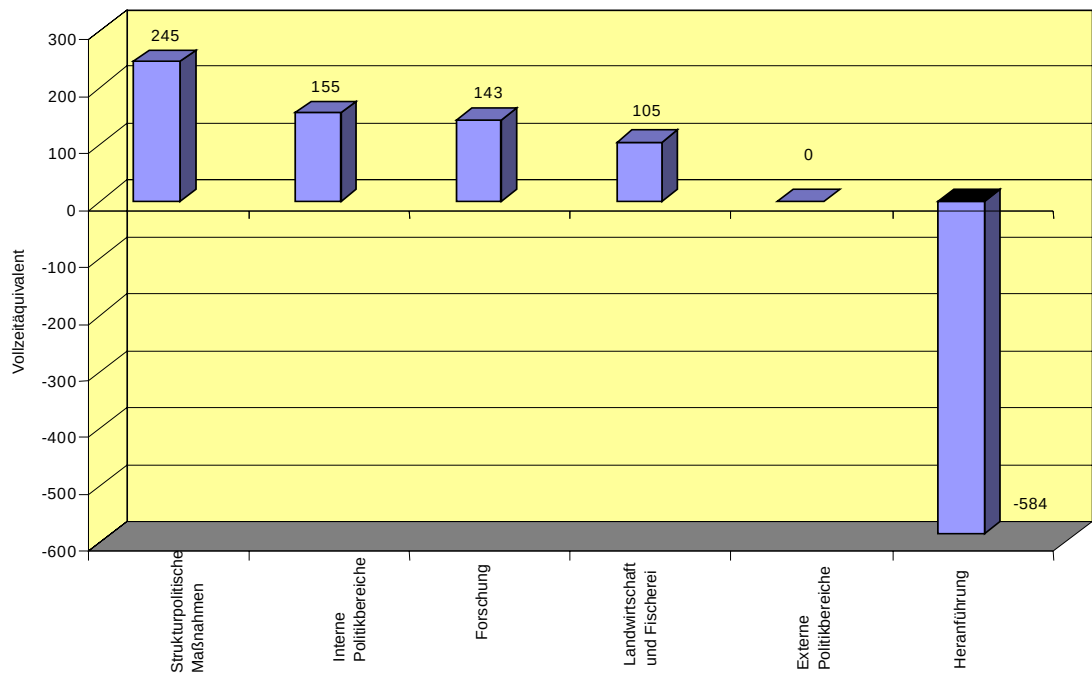
Rechtsetzung, Überwachung und Durchsetzung sind das Tätigkeitsprofil, das sich nach dem Sprachendienst am stärksten verändern wird. Dies kann auch nicht überraschen, da eine der wichtigsten Variablen zur Bewertung der Arbeitslast während der meisten Phasen der Rechtsetzung die Zahl der Mitgliedstaaten ist. Dies gilt ganz besonders für die Durchsetzungsphase. Nach den Grundsätzen guten Regierens wird aber auch die Phase der Formulierung und laufenden Anpassung der Rechtsvorschriften durch die Zahl der zu berücksichtigenden Interessenten und Anliegen beeinflusst. Der zusätzliche Personalbedarf wird auf 1 098 VZÄ (+ 25 %) geschätzt.

7.2.2. *Programmmanagement*

Den Schätzungen zufolge werden die für das *Programmmanagement* eingesetzten Humanressourcen bei der Erweiterung im Großen und Ganzen unverändert bleiben (64 VZÄ oder + 1 %). Dieses Ergebnis mag überraschen und bedarf daher einiger Erläuterungen.

Der Personalbedarf für das Programmmanagement wird tatsächlich auf ungefähr 650 zusätzliche VZÄ geschätzt. Dieser Mehrbedarf für expandierende Aktivitäten wird zu einem großen Teil durch Umsetzungen des zurzeit mit den Heranführungsinstrumenten befassten Personals gedeckt (vgl. Schaubild VII). Der geschätzte Personalbedarf mag bescheiden erscheinen, doch darf man nicht vergessen, dass auch die Mittel für die internen Politikbereiche nur in bescheidenem Maße aufgestockt werden und dass sich die Beitrittsländer schon heute an vielen Programmen beteiligen können (insbesondere an Forschungsprogrammen). Die Verstärkung des Personals konzentriert sich daher zum großen Teil auf die Bereiche Landwirtschaft/Fischerei und strukturpolitische Maßnahmen, bei denen die Programme weitgehend dezentral in den Mitgliedstaaten verwaltet werden.

**SCHAUBILD VII. PROGRAMMANAGEMENT
ÜBERBLICK ÜBER DIE NETTOVERÄNDERUNG DER VZÄ-ZAHL NACH
POLITIKBEREICHEN**



7.2.3. Politikgestaltung

Auch die Politikgestaltung wird sich in erheblichem Maße weiterentwickeln, da sie an die veränderten Realitäten angepasst werden muss. Die Formulierung der Politik kann von dem Reichtum an positiven geschichtlichen Erfahrungen und Kulturen, den die neuen Mitgliedstaaten in die Union hineinbringen werden, nur profitieren. Der Mehrbedarf wird auf 641 VZÄ (+ 8 %) veranschlagt. Auch in diesem Fall ist der Bruttozuwachs für die expandierenden Tätigkeiten größer (etwa 800 VZÄ), wird aber zum Teil durch Personaleinsparungen bei den mit der Heranführung zusammenhängenden Tätigkeiten kompensiert.

7.2.4. Administrative und budgetäre Unterstützung

Die administrativen und budgetären Unterstützungsdienste sowohl in den operativen als auch in den Verwaltungsdienststellen müssen mit genügend Personal ausgestattet werden, um einen leistungsfähigen und kohärenten Gesamtdienst zu erhalten. Der entsprechende Bedarf wird auf 672 VZÄ (+ 11 %) veranschlagt.

7.2.5. Sprachendienste

Wie schon erwähnt (vgl. Abschnitt 7.1.7) konnte der Mehrbedarf an Sprachlern (Übersetzung/Dolmetscherdienst/Veröffentlichung) dank besonderer Anstrengungen in tragbaren Grenzen gehalten werden. Der Mehrbedarf wird auf 1 425 VZÄ (+ 44 %) geschätzt.

8. FAZIT

Die Erweiterung bedeutet eine große Herausforderung für alle EU-Organen. Die Kommission hat eine gründliche Bewertung ihrer Tätigkeiten und der Humanressourcen vorgenommen, die sie in einer erweiterten Union brauchen wird. Dabei wurden sowohl die künftigen Aufgaben berücksichtigt als auch strenge Maßstäbe angelegt, indem durchweg die am besten geeigneten Methoden angewandt und etwaige größenbedingte Kostenersparnisse und Personalumsetzungen berücksichtigt wurden. Nach eingehender Prüfung wird der zusätzliche Personalbedarf auf insgesamt 3 900 Vollzeitäquivalent-Stellen geschätzt. Ein solcher Gesamtzuwachs entspräche nur 13 % aller vorhandenen Humanressourcen und 16 % der im Stellenplan ausgewiesenen Dienstposten. Bei den Schätzungen wurde von mindestens neun zusätzlichen Amtssprachen ausgegangen. Jede weitere Amtssprache würde 200 zusätzliche VZÄ-Stellen erfordern.

Dies ist ein bemerkenswerter Erfolg, der sich bei einem Vergleich mit allen einschlägigen Wachstumsindikatoren der Union, früheren Erweiterungen und den vorliegenden Schätzungen der anderen Organe durchaus sehen lassen kann. Andererseits ist dies aber auch das unbedingt notwendige Minimum an zusätzlichem Personal, wenn die Kommission ihre Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen soll. Demnach müssten in den Stellenplänen der Kommission (Teil A des Haushaltsplans) per saldo etwa 3 400 zusätzliche Dienstposten geschaffen werden, davon 2 300 schrittweise bis 2006. Das Zeitprofil für die schrittweise Schaffung der neuen Dienstposten ist mit der Entwicklung der Obergrenze von Rubrik 5 der Finanziellen Vorausschau nach dem gemeinsamen Finanzrahmen 2004-2006 und der Aufnahmefähigkeit der Kommission vereinbar.