

TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO

EVROPSKÝ ÚČETNÍ DVŮR

DEN EUROPÆISKE REVISIONSRET

EUROPÄISCHER RECHNUNGSHOF

EUROOPA KONTROLLIKODA

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ

EUROPEAN COURT OF AUDITORS

COUR DES COMPTES EUROPÉENNE



CORTE DEI CONTI EUROPEA

EIROPAS REVĪZIJAS PALĀTA

EUROPOS AUDITO RŪMAI

EURÓPAI SZÁMVEVŐSZÉK

IL-QORTI EWROPEA TA' L-AWDITURI

EUROPESE REKENKAMER

EUROPEJSKI TRYBUNAŁ OBRACHUNKOWY

TRIBUNAL DE CONTAS EUROPEU

EURÓPSKY DVOR AUDÍTOROV

EVROPSKO RAČUNSKO SODIŠČE

EUROOPAN
TILINTARKASTUSTUOMIOISTUIN

EUROPEISKA REVISIONSRÄTTEN

**Bericht des Rechnungshofes
betreffend die Prüfung der
Effizienz der Verwaltung der Europäischen Zentralbank
im Haushaltsjahr 2004**

zusammen mit den Antworten der Europäischen Zentralbank

1. Grundlage für die Prüfung der Effizienz der Verwaltung der Europäischen Zentralbank (EZB) durch den Hof ist Artikel 27.2 des Protokolls über die Satzung des Europäischen Systems der Zentralbanken (ESZB) und der Europäischen Zentralbank¹. Als Prüfungsthema für das Haushaltsjahr 2004 wurde die Effizienz der Personalpolitik der EZB ausgewählt. Darüber hinaus hat der Hof eine weiterverfolgende Prüfung zur Überwachung von Projekten sowie zur Vergabe und Verwaltung externer Dienstleistungsaufträge durchgeführt.

PERSONALPOLITIK

2. Im Jahr 2004 belief sich der EZB-Haushalt auf 376,4 Millionen Euro, von denen 145,9 Millionen Euro (39 %) auf Ausgaben für Personal entfielen².

3. Seit ihrer Schaffung im Jahr 1999 hat sich die EZB rasch vergrößert, wobei die Zahl ihrer Mitarbeiter von 518 im Jahr 1999 auf 1 309 Ende 2004 anstieg. In der Anlaufphase konzentrierte sich die Direktion Personal in erster Linie auf folgende Aufgaben: Einstellung von Personal, Erfüllung der laufenden Verwaltungsaufgaben und Bewältigung kurzfristiger Probleme im Zusammenhang mit der Personalpolitik. In der jetzigen Konsolidierungsphase hat die EZB im Bereich der Personalpolitik bestimmte verbesserungswürdige Aspekte und Bereiche mit Handlungsbedarf ermittelt³.

¹ In Artikel 27.2 heißt es: "Artikel 248 dieses Vertrags ist nur auf eine Prüfung der Effizienz der Verwaltung der EZB anwendbar". Die institutionellen Vorschriften für die Europäische Zentralbank sind in Artikel 110 des EG-Vertrags enthalten.

² Dieser Betrag setzt sich zusammen aus den direkten Lohnkosten in Höhe von 133,2 Millionen Euro und den indirekten Personalkosten - etwa für Vergütungen bei Dienstantritt und Umzug - in Höhe von 12,7 Millionen Euro.

³ Das Direktorium der EZB hat im Rahmen eines Programms über organisatorische Veränderungen mit der Bezeichnung "ECB in Motion" (EZB in Bewegung) eine Reihe von Personalbefragungen durchgeführt mit dem Ziel, die Wirksamkeit und Effizienz der EZB zu verbessern.

4. Ziel der Prüfung durch den Hof war die Beurteilung der operationellen Effizienz der Personalpolitik der EZB in folgenden Bereichen: Einstellung und Mobilität des Personals, Dienstbezüge und sonstige Vergütungen sowie Verwaltung der Abwesenheiten. Der Hof überprüfte, ob die EZB

- eine umfassende und kohärente Personalpolitik entwickelt hat, die ihren organisatorischen Erfordernissen entspricht;
- auf zentraler Ebene geeignete Mechanismen zur Überwachung der Umsetzung ihrer Personalpolitik geschaffen hat;
- ihre Personalpolitik auf allen Ebenen angemessen umgesetzt hat.

5. Damit festgestellt werden konnte, ob die Personalpolitik der EZB in den ausgewählten Bereichen umfassend ist, wurde sie mit der anderer internationaler Organisationen verglichen, nämlich mit der Europäischen Investitionsbank (EIB), der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBWE) und der EU-Organe. Darüber hinaus hat der Hof geprüft, welche Managementinformationen den zentralen Stellen in der EZB zur Überwachung der Umsetzung der Personalpolitik zur Verfügung stehen. Schließlich hat der Hof bei einer Stichprobe von Geschäftsbereichen⁴ geprüft, wie die Personalpolitik in den ausgewählten Bereichen umgesetzt wird.

6. Die EZB hat im Lauf der Jahre eine kohärente Personalpolitik entwickelt, die ihren wichtigsten organisatorischen Erfordernissen entspricht. Allerdings gibt es in folgenden Bereichen noch Spielraum für Verbesserungen: Einstellung, Einstufung, Disziplinarmaßnahmen und Verhinderung von Belästigungen und Mobbing. In einigen dieser Bereiche ist die vollständige Beachtung der einschlägigen Richtlinien des Rates bislang noch nicht gewährleistet.

⁴ Der Begriff "Geschäftsbereich" bezieht sich hier auf die Generaldirektionen und Direktionen der EZB.

7. Während auf zentraler Ebene Mechanismen zur Überwachung der Umsetzung der Personalpolitik geschaffen wurden, gibt es bei der Überwachung durch die Direktion Personal noch Schwachstellen, insbesondere in den Bereichen Einstellung, von den Geschäftsbereichen organisierte Fortbildung sowie Verwaltung der Urlaube und Abwesenheiten.

8. Insgesamt gesehen hat die EZB ihre Personalpolitik im Einklang mit der von ihr festgelegten Strategie auf allen Ebenen weitgehend umgesetzt; es bestehen aber noch Schwachstellen in Bezug auf Kohärenz und Einheitlichkeit bei folgenden Aspekten: Festlegung der Bezüge, Bonusgewährung, Einstellung und Fortbildung. Hauptschwachstelle war jedoch die Tatsache, dass die Regeln für Urlaube und Abwesenheiten in zu geringem Umfang umgesetzt wurden.

9. Der Hof empfiehlt der EZB:

- ihre Personalpolitik umfassender zu gestalten und regelmäßiger zu überprüfen, um sie - auch mit Blick auf die Entwicklungen in vergleichbaren internationalen Organisationen - auf den neuesten Stand zu bringen;
- die Überwachung auf zentraler Ebene in Bezug auf die Personalpolitik zu verstärken, um die einheitliche Umsetzung dieser Politik innerhalb der EZB zu gewährleisten; außerdem sollte die EZB im Bereich der Personalpolitik Leistungsbewertungen in Form von zentralen Leistungsindikatoren und entscheidenden Faktoren für die Erfolgsbemessung einführen;
- die in Bezug auf die Urlaube und Abwesenheiten festgestellten Probleme zu beheben durch bessere Überwachung sowie bessere Kommunikation und klarere Definition der Zuständigkeiten.

WEITERVERFOLGUNG FRÜHERER BEMERKUNGEN

10. Der Hof hat eine weiterverfolgende Prüfung zur Überwachung von Projekten⁵ und zur Vergabe und Verwaltung externer Dienstleistungsaufträge⁶ durchgeführt.

11. Eine zentrale Überwachung findet nur bei Projekten mit IT-Bestandteilen statt und umfasst nur die IT-Ressourcen. Die übrigen Projekte werden weiterhin nur lokal auf der Ebene der betroffenen Geschäftsbereiche überwacht, ohne dass auf einer zweiten Ebene eine unabhängige Kontrolle stattfindet im Hinblick auf die Prioritätensetzung, die Genehmigung und die Überwachung. Überdies kam es bei fast der Hälfte der auf zentraler Ebene überwachten Projekte im Jahr 2004 zu Verzögerungen von mehr als 20 % gegenüber dem ursprünglichen Zeitplan.

12. Im September 2003 wurden eine neue administrative Rundverfügung zu den Beschaffungsregeln herausgegeben und ein Prototyp für eine Datenbank entwickelt, in der alle Ausnahmen von den Beschaffungsregeln im Betrag von mehr als 10 000 Euro und alle großen Ankäufe (im Betrag von mehr als 250 000 Euro) erfasst werden sollen. Allerdings gibt es noch immer weder auf zentraler noch auf dezentraler Ebene eine Qualitätskontrolle für die von Beratern und Lieferanten erbrachten Leistungen.

⁵ ABI. C 286 vom 23.11.2004 und ABI. C 341 vom 4.12.2001.

⁶ ABI. C 45 vom 20.2.2004.

Dieser Bericht wurde vom Rechnungshof in seiner Sitzung vom 5. April 2006 in Luxemburg angenommen.

Für den Rechnungshof

Hubert Weber
Präsident

**ANTWORT DER EUROPÄISCHEN ZENTRALBANK
AUF DEN BERICHT DES EUROPÄISCHEN RECHNUNGSHOFES BETREFFEND DIE PRÜFUNG DER
EFFIZIENZ DER VERWALTUNG DER EUROPÄISCHEN ZENTRALBANK IM HAUSHALTSJAHR 2004**

Die Europäische Zentralbank (EZB) begrüßt den Bericht des Europäischen Rechnungshofes für das Haushaltsjahr 2004 und stellt erfreut fest, dass der Europäische Rechnungshof anerkennt, dass die EZB eine kohärente Personalpolitik entwickelt hat, die ihren wichtigsten organisatorischen Erfordernissen entspricht.

Die EZB nimmt die Feststellungen und Verbesserungsvorschläge des Rechnungshofes zur Kenntnis. In diesem Zusammenhang hat die EZB der Entwicklung einer Politik der Vielfalt und eines Rahmens für die Verhinderung von Mobbing und Belästigungen Priorität eingeräumt. Bei der Arbeit an diesen Themen ist jetzt die Endphase erreicht. Obwohl die Vorgehensweise der EZB inhaltlich mit den Richtlinien der Europäischen Union in Einklang steht, wird die EZB weitere Verbesserungen in Angriff nehmen, um sicherzustellen, dass die Regelungen und Verordnungen der EZB die Richtlinien voll widerspiegeln. Bei allen Projekten zur Entwicklung einer Politik berücksichtigt die EZB nicht nur Entwicklungen in vergleichbaren internationalen Organisationen, sondern auch in den nationalen Zentralbanken des Europäischen Systems der Zentralbanken. Darüber hinaus wird bezüglich der Einhaltung von Regeln für Urlaube und Abwesenheiten ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, die Überwachung der Abwesenheitsverwaltung in der nahen Zukunft zu verbessern. In Bezug auf Leistungsbewertungen im Bereich der Personalpolitik hat sich die EZB für ein Verfahren zur schrittweisen Einführung von zentralen Leistungsindikatoren entschieden.

Größere Projekte mit und ohne IT-Bestandteile wurden schon immer vom Projektlenkungsausschuss der EZB zentral überwacht. Seit dem dritten Quartal des Jahres 2005 erstreckt sich die zentrale Überwachung durch den Projektlenkungsausschuss auf alle IT-Projekte, wodurch der Großteil der Projektarbeit der EZB abgedeckt ist. Die Qualitätskontrolle der von Beratern und Lieferanten erbrachten Leistung fällt voll in den Zuständigkeitsbereich des direkten Vorgesetzten.