ENTSCHLIESSUNG (EU) 2021/1591 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

vom 29. April 2021

mit den Bemerkungen, die fester Bestandteil des Beschlusses über die Entlastung für die Ausführung des Haushaltsplans der Europäischen Stiftung für Berufsbildung für das Haushaltsjahr 2019 sind

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT,

— unter Hinweis auf seinen Beschluss über die Entlastung für die Ausführung des Haushaltsplans der Europäischen Stiftung für Berufsbildung für das Haushaltsjahr 2019,

— gestützt auf Artikel 100 und Anlage V seiner Geschäftsordnung,

— unter Hinweis auf die Stellungnahme des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten,

— unter Hinweis auf den Bericht des Haushaltskontrollausschusses (A9-0089/2021),

A. in der Erwägung, dass sich der endgültige Haushalt der Europäischen Stiftung für Berufsbildung (im Folgenden „Stiftung") für das Haushaltsjahr 2019 ihrem Einnahmen- und Ausgabenplan [1] zufolge auf 20 546 000 EUR belief, was einem Anstieg um 2 % gegenüber 2018 entspricht; in der Erwägung, dass der Haushalt der Stiftung vollständig aus dem Unionshaushalt finanziert wird;

B. in der Erwägung, dass der Rechnungshof in seinem Bericht über die Jahresrechnung der Stiftung für das Haushaltsjahr 2019 (im Folgenden „Bericht des Rechnungshofs") erklärt, er habe mit angemessener Sicherheit feststellen können, dass die Jahresrechnung der Stiftung zuverlässig ist und die zugrunde liegenden Vorgänge rechtmäßig und ordnungsgemäß sind;

Haushaltsführung und Finanzmanagement

1. stellt mit Zufriedenheit fest, dass die Bemühungen um die Überwachung der Haushaltsmittel im Laufe des Haushaltsjahres 2019 zu einer hohen Vollzugsquote — nämlich 99,96 % — geführt haben, was gegenüber 2018 einem leichten Anstieg von 0,03 % entspricht; stellt fest, dass die Ausführungsquote bei den Mitteln für Zahlungen 95,91 % betrug, was gegenüber 2018 einem Rückgang um 2,16 % entspricht;

Leistung

2. stellt fest, dass die Stiftung bestimmte Maßnahmen als wesentliche Leistungsindikatoren zugrunde legt, um den Mehrwert ihrer Tätigkeiten sowie andere Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Haushaltsführung zu bewerten, wie etwa die Einbeziehung von Interessengruppen, Fortschritte bei der Entwicklung länderbezogener Strategien und fristgerechte Zahlungen;

3. weist die Stiftung erneut darauf hin, dass sie ihr Leistungsmessungssystem und ihre wesentlichen Leistungsindikatoren regelmäßig überprüfen und aktualisieren sollte, damit sichergestellt ist, dass sie auf Unionsebene einen wirksamen Beitrag leistet und Fachwissen bereitstellt; fordert die Stiftung auf, ihre Ergebnisse sorgfältig zu analysieren und sie zur Verbesserung der Planung ihrer Strategien und Tätigkeiten zu nutzen;

4. begrüßt den Beitrag, den die Stiftung leistet, um die Nachbar- und die Bewerberländer der Union sowie die zentralasiatischen Staaten bei der Reform der Systeme der beruflichen Bildung zu unterstützen, indem sie der Kommission bei der Durchführung verschiedener Berufsbildungsprogramme zur Seite steht; begrüßt insbesondere die Initiative „Skills for Enterprise Development" der Stiftung, die sich mit der Anpassung und Verbesserung von Kompetenzen befasst, die für Unternehmen erforderlich sind, um Herausforderungen, einschließlich solcher, die sich aus der COVID-19-Pandemie ergeben, bewältigen und zu umweltfreundlicheren, inklusiveren und innovativeren Gesellschaften beitragen zu können; begrüßt darüber hinaus ihre Schwerpunktsetzung auf der Verwirklichung der sozialen Inklusion durch Bildung und Lernen und insbesondere ihre Arbeitsunterlage über Ausbildung und Unterstützung des Unternehmertums von Frauen im Einklang mit dem Aktionsplan für die Gleichstellung III 2021-2025, der in der gemeinsamen Mitteilung der Kommission vom 25. November 2020 dargelegt ist;

5. nimmt zur Kenntnis, dass die Stiftung die einzige Agentur der Union ist, die über das Mandat verfügt, außerhalb der Union zu arbeiten, wenn es gilt, das auswärtige Handeln der Union in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung, Kompetenzen und Arbeitsmarktsysteme sowie Entwicklung des Humankapitals in den Partnerländern der Union zu unterstützen, um die Beschäftigungsfähigkeit und die Beschäftigungsaussichten der Bürger dieser Länder zu verbessern; betont in diesem Zusammenhang, dass angemessene personelle und finanzielle Ressourcen bereitgestellt werden müssen, damit die Stiftung ihr Arbeitsprogramm weiterhin mit einer sehr hohen Abschlussquote umsetzen kann;

[1] ABl. C 120 vom 29.3.2019, S. 20.

6. stellt fest, dass der Anteil der abgeschlossenen Tätigkeiten der Stiftung bei 91 % lag, wobei der Anteil der fristgerecht abgeschlossenen Tätigkeiten 85 % betrug, und dass sie ihre Ziele bei 14 von 15 wesentlichen Leistungsindikatoren erreicht hat;

7. stellt fest, dass der Vorstand im Jahr 2019 eine neue Strategie angenommen hat, in der das Ziel ausgegeben wird, das Wissen und die Erfahrungen der Stiftung weitestmöglich in die Politik der Union im Bereich Außenbeziehungen einzubringen, um zur Verbesserung der Entwicklung des Humankapitals und so vor allem zur Umsetzung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung und der Prioritäten der Union im Bereich der Außenbeziehungen beizutragen;

8. begrüßt die gute Zusammenarbeit mit dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA); empfiehlt der Stiftung, ihre Tätigkeit in diesem Sinne fortzusetzen und sich tatkräftig um eine weitere und umfassendere Zusammenarbeit zu bemühen, um weiter Synergieeffekte zu entwickeln und im Interesse einer höheren Effizienz (Personal, Gebäudeverwaltung, IT-Dienste und Sicherheit) Wissen und bewährte Verfahren mit anderen Agenturen der Union auszutauschen;

9. betont, dass es wichtig ist, im Hinblick auf die internen Abläufe und Managementverfahren die Digitalisierung der Stiftung voranzutreiben; betont, dass die Stiftung in dieser Hinsicht auch künftig vorausschauend handeln muss, um eine digitale Kluft zwischen den Agenturen der Union zu vermeiden; weist jedoch darauf hin, dass alle erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen ergriffen werden müssen, um jegliches Risiko für die Online-Sicherheit der verarbeiteten Informationen zu vermeiden;

Personalpolitik

10. stellt fest, dass am 31. Dezember 2019 100 % der im Stellenplan verzeichneten Stellen besetzt waren, wobei von den 86 im Haushaltsplan der Union bewilligten Stellen für Bedienstete auf Zeit (gegenüber 86 bewilligten Stellen im Jahr 2018) 86 besetzt waren; stellt fest, dass die Stiftung im Jahr 2019 außerdem 41 Vertragsbedienstete und keine abgeordneten nationalen Sachverständigen beschäftigte;

11. stellt mit Zufriedenheit fest, dass die Stiftung ein beinahe ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf der höheren Führungsebene (3 Männer und 2 Frauen) und im Vorstand (13 Männer und 15 Frauen) gemeldet hat;

12. begrüßt, dass die Stiftung über mehrere Maßnahmen zur Bekämpfung von Mobbing und Belästigung verfügt und dass sie im Jahr 2019 eine neue Strategie zum Schutz der Würde der Mitarbeiter angenommen hat;

13. fordert die Stiftung nachdrücklich auf, die geografische Ausgewogenheit ihres Personals, darunter auch auf mittlerer und höherer Führungsebene, zu verbessern, um eine angemessene Vertretung von Staatsangehörigen aller Mitgliedstaaten zu erreichen und so der Vielfalt in der Union Rechnung zu tragen, wie dies in Artikel 27 des Beamtenstatuts vorgesehen ist;

14. empfiehlt der Agentur, die Entwicklung eines langfristigen Rahmens für die Personalpolitik weiterzuverfolgen, der auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, lebensbegleitende Beratung und Laufbahnentwicklung, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, Telearbeit, geografische Ausgewogenheit sowie die Einstellung und Integration von Menschen mit Behinderungen abzielt;

Transparenz sowie Vermeidung und Bewältigung von Interessenkonflikten

15. nimmt die bestehenden Maßnahmen und laufenden Bemühungen der Stiftung zur Kenntnis, die darauf abzielen, Transparenz sicherzustellen, Interessenkonflikte zu verhüten und zu bewältigen und Hinweisgeber zu schützen; stellt zufrieden fest, dass die Interessenerklärungen und Lebensläufe der Mitglieder des Vorstands und der oberen Führungsebene auf der Website der Stiftung veröffentlicht sind; stellt fest, dass die Stiftung im Jahr 2019 im Rahmen eines Auswahlverfahrens einen potenziellen Interessenkonflikt festgestellt hat und dass der Direktor beschlossen hat, die Zusammensetzung des Prüfungsausschusses entsprechend zu ändern; stellt fest, dass in der Stiftung derzeit ein Fall vorliegt, in dem ein Missstand gemeldet wurde, und dass dieser Fall im Rahmen eines Disziplinarverfahrens verfolgt wird; fordert die Stiftung auf, der Entlastungsbehörde über die erzielten Fortschritte Bericht zu erstatten;

16. nimmt die weiteren Schritte zur Kenntnis, die unternommen wurden, um die Tätigkeiten der Stiftung transparenter zu gestalten, indem über Treffen zwischen Bediensteten der Stiftung und externen Interessenträgern und insbesondere über die Treffen des Direktors mit Organisationen und Selbstständigen Bericht erstattet wird und diese Informationen über die Website der Stiftung abrufbar sind;

Vergabeverfahren

17. nimmt mit Genugtuung zur Kenntnis, dass die Stiftung die meisten der von der Entlastungsbehörde im Rahmen des Entlastungsverfahrens 2018 gemachten Bemerkungen berücksichtigt hat; weist jedoch darauf hin, dass sie noch tätig werden muss, um auf die Bemerkungen des Rechnungshofs zu nicht wettbewerbsorientierten Preiselementen in Zuschlagskriterien zu reagieren; stellt fest, dass es keine Nachweise dafür gibt, dass das Vergabeverfahren, das zur Beschäftigung von fünf Leiharbeitnehmern in der Stiftung geführt hat, mit der Vergabe des Auftrags an das wirtschaftlich günstigste Angebot endete; schließt sich der diesbezüglichen Bemerkung des Rechnungshofs an, wonach die Stiftung Zuschlagskriterien anwenden sollte, die auf Preiselemente ausgerichtet sind, die dem Wettbewerb unterliegen; entnimmt ihrer Antwort, dass die Stiftung das Problem voll und ganz erkennt und beabsichtigt, bei ihrem nächsten Vergabeverfahren für Zeitarbeitskräfte Preiselemente, die dem Wettbewerb unterliegen, in die Vergabekriterien aufzunehmen;

Interne Kontrollen

18. stellt fest, dass der Interne Auditdienst (IAS) infolge der Prüfung des Personalmanagements und der Ethik bei der ETF im Jahr 2019 eine sehr wichtige und fünf wichtige Empfehlungen abgegeben hat; stellt fest, dass der IAS zwei Empfehlungen offiziell abgeschlossen hat, eine davon im Februar 2020 und die andere im September 2020; stellt in diesem Zusammenhang fest, dass die Stiftung eine als „sehr wichtig" eingestufte Empfehlung umgesetzt hat und Maßnahmen zur Umsetzung der übrigen Empfehlungen ergriffen hat, wobei hier die Überprüfung durch den IAS und der offizielle Abschluss noch ausstehen;

19. stellt fest, dass 2018 das erste volle Jahr war, in dem die 17 Grundsätze der internen Kontrolle der Stiftung umgesetzt wurden; stellt fest, dass die Ergebnisse der jährlichen Bewertung der Grundsätze der internen Kontrolle für 2019 positiv ausfielen, wobei 16 der 17 Grundsätze als gut funktionierend oder als nur in geringfügigem Maße verbesserungsbedürftig eingestuft wurden; fordert die Stiftung auf, der Entlastungsbehörde weiter darüber zu berichten, welche Maßnahmen ergriffen wurden, um die Situation zu verbessern;

20. stellt in Bezug auf die Maßnahmen, die infolge der Bemerkungen des Parlaments im Rahmen der Entlastung 2018 ergriffen wurden, fest, dass im Jahr 2018 im Auftrag der Kommission eine externe Evaluierung der in den Zuständigkeitsbereich der GD Beschäftigung, Soziales und Integration (GD EMPL) der Kommission fallenden Agenturen der Union (d. h. der Stiftung, des Cedefop, der Eurofound und der EU-OSHA) vorgenommen wurde, bei der es um deren Zweckdienlichkeit, Wirksamkeit, Effizienz, Kohärenz und Mehrwert auf Unionsebene ging, und dass dabei der Schluss gezogen wurde, dass das von der Stiftung verfolgte Konzept für das Risikomanagement mit jenem anderer Agenturen in Einklang steht und eine umfassende und einheitliche Kontrolle der potenziellen Risiken ermöglicht; stellt fest, dass alle noch ausstehenden Maßnahmen bis März 2021 abgeschlossen werden sollen; fordert die Stiftung auf, der Entlastungsbehörde über die erzielten Fortschritte Bericht zu erstatten;

21. nimmt zur Kenntnis, dass die Stiftung ihre Präsenz in den sozialen Medien für die breite Öffentlichkeit auf verschiedenen Medienkanälen verbessert hat und auch eine neue Plattform für den Wissensaustausch eingerichtet hat, die dazu beiträgt, das strategische Ziel zu verwirklichen, ein globales Wissenszentrum für die Kompetenz- und Beschäftigungspolitik in Entwicklungs- und Übergangsländern zu werden; weist darauf hin, dass die Stiftung weiter daran arbeiten muss, in den Medien, im Internet und in den sozialen Medien besser sichtbar zu werden, um ihre Tätigkeit bekannt zu machen;

22. stellt fest, dass in der Querschnittsevaluierung der in den Zuständigkeitsbereich der GD EMPL fallenden Agenturen der Union eine Reihe von Empfehlungen für die einzelnen Agenturen abgegeben wurde, dass davon jedoch keine legislative Änderungen oder eine Zusammenlegung oder gemeinsame Unterbringung von Agenturen erforderlich macht;

23. verweist im Zusammenhang mit weiteren Bemerkungen horizontaler Art im Entlastungsbeschluss auf seine Entschließung vom 29. April 2021 ([2]) zur Leistung, Haushaltsführung und Kontrolle der Agenturen.

([2]) Angenommene Texte, P9_TA(2021)0215.