



EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 16.7.2025
C(2025) 4716 final

BESCHLUSS DER KOMMISSION

vom 16.7.2025

zur Festlegung allgemeiner Durchführungsbestimmungen für die Einstellung und den Einsatz von Bediensteten auf Zeit gemäß Artikel 2 Buchstaben a, b und d der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten und zur Änderung des Beschlusses C(2013) 9049

BESCHLUSS DER KOMMISSION

vom 16.7.2025

zur Festlegung allgemeiner Durchführungsbestimmungen für die Einstellung und den Einsatz von Bediensteten auf Zeit gemäß Artikel 2 Buchstaben a, b und d der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten und zur Änderung des Beschlusses C(2013) 9049

DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union,

gestützt auf das Statut der Beamten der Europäischen Union (im Folgenden „das Statut“), insbesondere auf Artikel 110 Absatz 1, und die Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union (im Folgenden „BBSB“), insbesondere auf Artikel 12 Absatz 5, festgelegt durch die Verordnung (EWG, Euratom, EGKS) Nr. 259/68 des Rates¹,

nach Anhörung der Personalvertretung,

nach Anhörung des Statutsbeirats,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Der öffentliche Dienst der EU sollte weiterhin überwiegend aus Beamten bestehen, mit denen die meisten Stellen im Stellenplan besetzt werden sollten. Die Aufrechterhaltung des Beamtenstabs innerhalb der Kommission ist von entscheidender Bedeutung, um eine starke Rechenschaftspflicht und Unabhängigkeit, Fachwissen auf hohem Niveau sowie Kohärenz bei der institutionellen Governance und der Umsetzung politischer Maßnahmen zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang werden Bedienstete auf Zeit im Sinne von Artikel 2 Buchstaben b und d der BBSB zur Besetzung von Dauerplanstellen im Stellenplan eingestellt, wenn kein geeigneter Beamter bis zur Veröffentlichung der Reservelisten mit erfolgreichen Bewerbern eines Auswahlverfahrens gefunden werden kann, um eine Planstelle zu besetzen.
- (2) Der Stellenplan umfasst auch befristete Stellen, die mit Bediensteten auf Zeit gemäß Artikel 2 Buchstabe a der BBSB besetzt werden. Sie werden aufgrund ihrer Fachkompetenz und ihres Fachwissens im Rahmen gezielter, zeitlich begrenzter Aufgaben eingestellt – u. a. auch für Führungsaufgaben.
- (3) Die Bestimmungen über die Beschäftigungsbedingungen für Bedienstete auf Zeit wurden im Anschluss an die am 1. Januar 2014 in Kraft getretene Änderung des Statuts und der BBSB durch den Beschluss C(2013) 9049 final² der Kommission aktualisiert. Die Regelungen dieses Beschlusses für Bedienstete auf Zeit, die gemäß Artikel 2 Buchstaben a, b und d der BBSB eingestellt werden, sollten zur Anpassung an den sich wandelnden Bedarf der Kommissionsdienststellen sowie zur Vereinfachung und Harmonisierung überarbeitet werden.

¹ ABl. L 56 vom 4.3.1968, S. 1.

² Beschluss C(2013) 9049 final der Kommission vom 16. Dezember 2013 über Strategien für die Einstellung und den Einsatz von Bediensteten auf Zeit.

- (4) Gemäß Artikel 12 Absatz 1 der BBSB sollten Bedienstete auf Zeit unter den Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten auf möglichst breiter geografischer Grundlage ausgewählt werden, um eine geografische Ausgewogenheit in dieser Kategorie von Kommissionsbediensteten zu gewährleisten. Dementsprechend kann die Kommission, sollte sie feststellen, dass die Zusammensetzung des Personals keine geografische Ausgewogenheit widerspiegelt, geeignete Maßnahmen zur Auswahl von Bediensteten auf Zeit ergreifen, um diese Ausgewogenheit zu verbessern.
- (5) Bei der Besetzung einer Planstelle auf Zeit oder nach einem erfolglosen internen und interinstitutionellen Auswahlverfahren sollte bei der Besetzung einer Dauerplanstelle extern eine Stellenausschreibung veröffentlicht werden. In einigen Fällen, insbesondere wenn das gesuchte Profil hochspezialisiert ist, kann es aufgrund des Bedarfs der Dienststellen gelegentlich erforderlich sein, gleichzeitig mit der internen und interinstitutionellen Veröffentlichung eine unbefristete Planstelle extern auszuschreiben. Dies würde den Kommissionsdienststellen helfen, die am besten qualifizierten Bewerber schneller zu finden. In Ausnahmefällen, in denen die Dringlichkeit der Auswahl im dienstlichen Interesse gerechtfertigt ist oder ein besonderes Profil gesucht wird, kann die GD HR genehmigen, dass die Bewerber ausschließlich mithilfe verfügbarer Datenbanken mit spontanen Bewerbungen ausgewählt werden. Stellen für Bedienstete auf Zeit für Führungs- oder Beratungsaufgaben sollten jedoch stets extern veröffentlicht werden.
- (6) Aus Gründen der Transparenz sollten in einer Stellenausschreibung für eine Stelle für Bedienstete auf Zeit insbesondere Informationen zu der Vertragslaufzeit, dem auf die Stelle angewandten Einstufungssystem sowie den für Bedienstete auf Zeit geltenden Arbeitsbedingungen, Rechten und Ansprüchen enthalten sein.
- (7) Die Kommission erachtet es als wichtig, die besten Talente unter den Vertragsbediensteten mithilfe von Verträgen für Bedienstete auf Zeit zu halten, um die Karriereaussichten zu verbessern und interne Ressourcen effizient zu nutzen, was im Einklang mit der in der Personalstrategie enthaltenen Verpflichtung steht, Vertragsbediensteten konkrete Möglichkeiten zu bieten³. Die Kommission wird sich bemühen – vorbehaltlich angemessener Kosten – Vertragsbediensteten durch Lernunterstützung mehr Möglichkeiten zu eröffnen, wenn sie sich auf die offenen Stellen für Bedienstete auf Zeit bewerben.
- (8) Für das Auswahlverfahren für Bedienstete auf Zeit, die keine Führungsaufgaben wahrnehmen, sollten gemeinsame Mindestvorschriften gelten. Dies lässt Raum für an die ausgeschriebenen Stellen und die Bedürfnisse der Dienststellen angepasste Auswahlkriterien.
- (9) Um mehr Flexibilität zu ermöglichen und den Bedürfnissen der Dienststellen so wirksam wie möglich gerecht zu werden, sollte ein Einstufungssystem eingeführt werden, das auf der Anzahl der Jahre an Berufserfahrung beruht.
- (10) Um die Attraktivität der Kommission als Arbeitgeber zu erhöhen und den Schwierigkeiten bei der Einstellung bestimmter Profile Rechnung zu tragen, sollte es in hinreichend begründeten Ausnahmefällen auch möglich sein, spezialisierte Profile in höheren Besoldungsgruppen als den im Einstufungssystem vorgesehenen einzustellen.

³ [C\(2022\) 2229 final](#) vom 5.4.2022.

- (11) Die Kommission weiß um das interne Talent, das ihre nicht ständigen Bediensteten darstellen. Im Einklang mit der im Rahmen der Personalstrategie eingegangenen Verpflichtung beabsichtigt die Kommission daher, von der durch das Statut eröffneten Möglichkeit Gebrauch zu machen, regelmäßig interne Auswahlverfahren durchzuführen; Ziel ist eine jährliche Durchführung. Die Organisation dieser Auswahlverfahren unterliegt weiterhin dem dienstlichen Interesse, einschließlich der Bewertung des Personalbedarfs und der Verfügbarkeit von Reservelisten erfolgreicher Bewerber von Auswahlverfahren. Soweit möglich, will die Kommission es Vertragsbediensteten und Bediensteten auf Zeit mit einer Beschäftigungsdauer von sechs Jahren ermöglichen, während dieses Zeitraums an einem internen Auswahlverfahren teilzunehmen. Dieses Ziel wird durch die außergewöhnlichen Umstände und den sich wandelnden Personalbedarf bekräftigt – zwei Aspekte, die die Belegschaft der Kommission in den letzten Jahren geprägt haben. Zwischen 2019 und 2024 stieg der Anteil der nicht ständigen Bediensteten erheblich an, und zwar von 26,1 % auf 33 % der gesamten Belegschaft der Kommission. Dieser deutliche Anstieg ist auf eine Kombination von Faktoren zurückzuführen, darunter die Aussetzung allgemeiner Auswahlverfahren durch das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO). Die Unterbrechung behinderte nicht nur die Ernennung neuer Beamter, sondern schränkte auch den Zugang der nicht ständigen Bediensteten zu unbefristeten Stellen über diese Auswahlverfahren ein. Darüber hinaus haben globale Krisen und die entsprechenden Reaktionsmaßnahmen der EU – wie die COVID-19-Pandemie und der Aufbauplan für Europa (NextGenerationEU) oder der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine sowie die Energiepreis- und Versorgungssicherheitskrise – zu einem dringenden Einstellungsbedarf geführt. Dieser wurde in erster Linie durch die Einstellung von nicht ständigem Personal gedeckt. In diesem Zusammenhang ist es nicht nur eine Frage der Fairness, sondern auch von strategischer Bedeutung für die Kommission, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für nicht ständige Bedienstete zu gewährleisten. Die Bewahrung des institutionellen Wissens und die Gewährleistung der Geschäftskontinuität sind von entscheidender Bedeutung für die Erhaltung der Wirksamkeit und Widerstandsfähigkeit der Organisation.
- (12) Die Vorschriften über die Laufzeit des ersten Vertrags und die Verlängerung sollten für alle Bediensteten auf Zeit gemäß Artikel 2 Buchstaben a, b und d der BBSB harmonisiert werden, um sowohl für die betroffenen Bediensteten auf Zeit als auch für die Dienststellen der Kommission mehr Stabilität und Vorhersehbarkeit zu gewährleisten. Auf Antrag der einstellenden Dienststelle können für Bedienstete auf Zeit gemäß Artikel 2 Buchstabe a der BBSB Ausnahmen von dieser Vertragslaufzeit gewährt werden, wobei insbesondere die voraussichtliche Dauer der Tätigkeit, für die der Bedienstete auf Zeit eingestellt wurde, zu berücksichtigen ist.
- (13) Da Dauerplanstellen und Führungsaufgaben für die Ernennung von Beamten bestimmt sind, ist es erforderlich, jährlich einen Richtsatz für die Zahl sowohl der Bediensteten auf Zeit in der Funktionsgruppe „Administrator“ (AD) gemäß Artikel 2 Buchstabe b der BBSB als auch der für Führungs- oder Beratungsaufgaben einzustellenden Bediensteten auf Zeit festzulegen. Um seinen Zweck zu erfüllen, sollte der Richtsatz für Bedienstete auf Zeit gemäß Artikel 2 Buchstabe b der BBSB in der Funktionsgruppe AD insbesondere unter Berücksichtigung des Personalbedarfs der Kommission für das betreffende Jahr und der Verfügbarkeit einschlägiger Reservelisten festgelegt werden. In Bezug auf die Zahl der Bediensteten auf Zeit, die für Führungs- oder Beratungsaufgaben eingestellt werden sollen, sollten insbesondere die voraussichtlichen politischen Prioritäten, die möglicherweise zu einem dringenden Einstellungsbedarf führen und spezielle Profile erfordern, sowie die interne oder

interinstitutionelle Verfügbarkeit von Fachprofilen in diesen Bereichen berücksichtigt werden.

- (14) Bedienstete auf Zeit sollten nur unter außergewöhnlichen Umständen für Führungs- oder Beratungsaufgaben eingestellt werden – wenn die Dienststellen hochspezialisierte Profile suchen oder im Falle von Dauerplanstellen keine geeigneten internen oder interinstitutionellen Bewerber ermittelt wurden.
- (15) Aufgrund der Besonderheiten dieser Personalkategorie sollte für die Einstellung und den Einsatz von Bediensteten auf Zeit gemäß Artikel 2 Buchstabe c der BBSB weiterhin ein gesondertes Regelwerk gelten. Der Beschluss C(2013) 9049 final gilt daher ab sofort nur für diese Kategorie von Bediensteten auf Zeit.
- (16) Der Beschluss C(2013) 9049 sollte daher entsprechend geändert werden —

BESCHLIEßT:

Kapitel I

Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1

Gegenstand und Anwendungsbereich

- (1) Diese allgemeinen Durchführungsbestimmungen gelten für die in Artikel 2 Buchstaben a, b und d der BBSB genannten Bediensteten auf Zeit (im Folgenden „Bedienstete auf Zeit“), die von der Kommission an folgenden Stellen eingestellt werden:
 - a) in ihren Abteilungen und Dienststellen, auch in Verwaltungspositionen, Vertretungen und Delegationen der Europäischen Union
 - b) im Europäischen Amt für Personalauswahl (im Folgenden „EPSO“)
 - c) im Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union (im Folgenden „OP“)Für die Zwecke dieser allgemeinen Durchführungsbestimmungen werden EPSO und das OP den Dienststellen der Kommission gleichgestellt.
- (2) Diese allgemeinen Durchführungsbestimmungen gelten nicht für die Einstellung und den Einsatz von Bediensteten auf Zeit für das Europäische Amt für Betrugsbekämpfung, die in einem gesonderten Beschluss geregelt sind.

Artikel 2

Bedingungen für die Einstellung – Richtsätze für Bedienstete auf Zeit

- (1) Bedienstete auf Zeit werden von der Kommission für einen bestimmten Zeitraum gemäß Artikel 5 Absatz 1 eingestellt, um vorübergehende oder besondere Bedürfnisse zu decken.
- (2) Im ersten Quartal jedes Kalenderjahres legt die GD HR einen Richtsatz für die Zahl der in dem betreffenden Kalenderjahr einzustellenden Bediensteten auf Zeit fest:
 - a) in der Funktionsgruppe AD gemäß Artikel 2 Buchstabe b der BBSB, mit Ausnahme von Führungs- oder Beratungsaufgaben, wobei insbesondere der Personalbedarf der Kommission für das betreffende Jahr und die Verfügbarkeit einschlägiger Reservelisten zu berücksichtigen sind, und

- b) für Führungs- oder Beratungsaufgaben unter Berücksichtigung insbesondere der von der Kommission für das betreffende Jahr prognostizierten politischen Prioritäten, die auf Ersuchen der betreffenden Dienststelle zu einem dringenden Einstellungsbedarf führen und spezielle Profile sowie die interne oder interinstitutionelle Verfügbarkeit von Fachprofilen in diesen Bereichen erfordern könnten.
- (3) Die Richtsätze nach Absatz 2 werden von der GD HR unmittelbar nach ihrer Annahme dem Paritätischen Ausschuss nach Artikel 9 Absatz 1 zweiter Gedankenstrich des Statuts (im Folgenden „Paritätischer Ausschuss“)⁴ mitgeteilt. Nach Ablauf der ersten sechs Monate und im ersten Quartal des folgenden Kalenderjahres unterrichtet die GD HR den Paritätischen Ausschuss, falls die Zahl der Bediensteten auf Zeit, die gemäß Artikel 2 Buchstabe b der BBSB in der Funktionsgruppe AD eingestellt sind, sowohl für nicht leitende als auch für Führungs- und Beratungsaufgaben den Richtsatz übersteigt.
- (4) Gleichzeitig schätzt die GD HR bei der Festlegung des jährlichen Richtsatzes gemäß Absatz 2 die Anzahl der Bediensteten auf Zeit, die in den nächsten zwei Jahren (Jahr n des Richtsatzes + 2) eingestellt werden sollen. Diese Schätzung beruht auf der voraussichtlichen Entwicklung der Zahl der Bediensteten auf Zeit in der Funktionsgruppe AD gemäß Artikel 2 Buchstabe b der BBSB unter Berücksichtigung der in Unterabsatz 2 Buchstaben a und b genannten Aspekte. Die Schätzung kann alljährlich überprüft werden. Sie wird dem Paritätischen Ausschuss jährlich von der GD HR mit dem Richtsatz mitgeteilt.

Artikel 3

Bedingungen und Qualifikationen für die Einstellung

- (1) Die Einstellung als Bediensteter auf Zeit hängt von der Erfüllung der Bedingungen und Qualifikationen ab, die in Artikel 5 Absatz 3 des Statuts – der gemäß Artikel 10 Absatz 1 der BBSB entsprechend für Bedienstete auf Zeit gilt – und in Artikel 12 Absatz 2 der BBSB festgelegt sind.
- (2) Um festzustellen, ob die in Artikel 5 Absatz 3 des Statuts festgelegten Bedingungen und Qualifikationen erfüllt sind, werden nur die in den Mitgliedstaaten ausgestellten Diplome mit voller Rechtswirkung und die von den zuständigen Behörden dieser Mitgliedstaaten ausgestellten gleichwertigen Diplome berücksichtigt.

Artikel 4

Einstufung in die Dienstaltersstufe

Bedienstete auf Zeit werden bei ihrer Einstellung gemäß den Bestimmungen des Beschlusses C(2013) 8970 final der Kommission⁵ in die erste oder zweite Dienstaltersstufe ihrer Besoldungsgruppe eingestuft.

⁴ Ab diesem Zeitpunkt ist der Paritätische Ausschuss die *Commission Paritaire* (COPAR) gemäß Artikel 9 Absatz 1 des Statuts.

⁵ Beschluss C(2013) 8970 der Kommission vom 16. Dezember 2013 über allgemeine Durchführungsbestimmungen für die Einstufung in die Dienstaltersstufe bei der Ernennung oder Einstellung.

Artikel 5 *Vertragslaufzeit*

- (1) Unbeschadet des Absatzes 2 darf der erste Vertrag für Bedienstete auf Zeit vier Jahre nicht überschreiten und kann einmal um bis zu zwei Jahre verlängert werden.
- (2) Die zum Abschluss von Dienstverträgen ermächtigte Behörde (im Folgenden „AHCC“) kann für Bedienstete auf Zeit, die gemäß Artikel 2 Buchstabe a der BBSB eingestellt werden, auf Antrag der einstellenden Dienststelle im Einklang mit Artikel 8 der BBSB Ausnahmen von der in Absatz 1 festgelegten Höchstvertragslaufzeit gewähren, wobei insbesondere die voraussichtliche Dauer der Tätigkeit, für die der Bedienstete auf Zeit eingestellt wurde, zu berücksichtigen ist. Die AHCC gewährt solche Ausnahmen unter Berücksichtigung des dienstlichen Interesses von Fall zu Fall bei der Einstellung dieser Bediensteten auf Zeit und gegebenenfalls zum Zeitpunkt ihrer Vertragsverlängerung.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten unbeschadet der Bestimmungen des Beschlusses K(2004) 1597/6 der Kommission⁶ über die Höchstdauer der Beschäftigung nicht ständiger Bediensteter in Dienststellen der Kommission. Im Einklang mit dem vorgenannten Beschluss wird in Anbetracht der langfristigen Perspektive einer Einstellung als Vertragsbediensteter gemäß Artikel 3a der BBSB bei der Berechnung der Höchstdauer einer Beschäftigung als Bediensteter auf Zeit gemäß Artikel 2 Buchstabe a, b oder d der BBSB die Laufzeit eines solchen Vertragsbedienstetenvertrags nicht berücksichtigt.
- (4) Die Laufzeit des ersten Vertrags wird in der gemäß Artikel 10 veröffentlichten Stellenausschreibung angegeben.

Artikel 6 *Aufeinanderfolgende Verträge*

Unbeschadet der im Beschluss K(2004) 1597/6 der Kommission festgelegten Bestimmungen über die Höchstdauer der Beschäftigung nicht ständiger Bediensteter in Dienststellen der Kommission kann die AHCC in den folgenden Fällen einen neuen Vertrag schließen, wenn dies im dienstlichen Interesse hinreichend begründet ist:

- a) ausnahmsweise für die Einstellung eines Bediensteten auf Zeit, der zuvor gemäß Artikel 2 Buchstabe a der BBSB eingestellt wurde, als Bediensteter auf Zeit gemäß Artikel 2 Buchstabe b oder d der BBSB
- b) ausnahmsweise für die Einstellung eines Bediensteten auf Zeit, der zuvor gemäß Artikel 2 Buchstabe b oder d der BBSB eingestellt wurde, als Bediensteter auf Zeit gemäß Artikel 2 Buchstabe a der BBSB
- c) für die Einstellung eines Bediensteten auf Zeit, der zuvor gemäß Artikel 2 Buchstabe b oder d der BBSB eingestellt wurde, als Bediensteter auf Zeit gemäß Artikel 2 Buchstabe b oder d der BBSB, sofern die in Artikel 8 der BBSB festgelegte zeitliche Begrenzung auf sechs Jahre eingehalten wird.

⁶ Beschluss K(2004) 1597/6 der Kommission vom 28. April 2004 über die Höchstdauer der Beschäftigung nicht ständiger Bediensteter in Dienststellen der Kommission, zuletzt geändert durch den Beschluss C(2019) 2548 final der Kommission vom 5. April 2019. Zur Klarstellung sei angemerkt, dass die Laufzeit der Verträge von Vertragsbediensteten, die gemäß Artikel 3a der BBSB eingestellt werden, ab dem Datum dieses Beschlusses nicht in die Berechnung der Höchstdauer der Beschäftigung im Rahmen von Verträgen mit der Kommission für nicht ständige Bedienstete einbezogen wird.

Artikel 7

Zusammenfassung von Verträgen

- (1) Ein Bediensteter auf Zeit, der zuvor gemäß Artikel 2 Buchstabe a, b oder d der BBSB eingestellt wurde, kann als Vertragsbediensteter gemäß Artikel 3a der BBSB eingestellt werden. Ebenso kann ein Vertragsbediensteter, der zuvor gemäß Artikel 3a der BBSB eingestellt wurde, als Bediensteter auf Zeit gemäß Artikel 2 Buchstabe a, b oder d der BBSB eingestellt werden.
- (2) Unbeschadet der im Beschluss K(2004) 1597/6 der Kommission festgelegten Bestimmungen über die Höchstdauer der Beschäftigung nicht ständiger Bediensteter in Dienststellen der Kommission kann ein Bediensteter auf Zeit, der zuvor gemäß Artikel 2 Buchstabe a, b oder d der BBSB eingestellt wurde, als Vertragsbediensteter gemäß Artikel 3b der BBSB eingestellt werden. Ebenso kann ein Vertragsbediensteter, der zuvor gemäß Artikel 3b der BBSB eingestellt wurde, als Bediensteter auf Zeit gemäß Artikel 2 Buchstabe a, b oder d der BBSB eingestellt werden.

Artikel 8

Interne Auswahlverfahren

Auf der Grundlage des dienstlichen Interesses und vorbehaltlich der Bewertung des Personalbedarfs und der Verfügbarkeit von Reservelisten mit erfolgreichen Bewerbern von Auswahlverfahren wird die GD HR regelmäßig interne Auswahlverfahren durchführen.

Artikel 9

Kündigungsfrist bei Beendigung des Vertrags

- (1) Außer in den in den Artikeln 48 und 49 der BBSB genannten Fällen und unbeschadet der Absätze 2 und 4 kündigt die AHCC das Ende eines Vertrags nach einer Kündigungsfrist an, deren Dauer nach Artikel 47 der BBSB festgelegt wird.
- (2) Befristete Verträge enden ohne Ankündigung zu dem im Vertrag festgelegten Zeitpunkt.
- (3) Ein Bediensteter auf Zeit, der seine Entlassung beantragen möchte, erklärt schriftlich und unmissverständlich seine Absicht, den Vertrag endgültig zu kündigen. Die AHCC erlässt grundsätzlich die Verfügung, durch welche die Entlassung rechtswirksam wird, innerhalb einer Frist von einem Monat nach Empfang des Entlassungsantrags. Sie kann jedoch die Entlassung verweigern, wenn zum Zeitpunkt des Eingangs des Entlassungsantrags ein Disziplinarverfahren gegen den Bediensteten auf Zeit läuft oder innerhalb der darauffolgenden dreißig Tage eingeleitet wird.
- (4) Wird bei einem Antrag auf Entlassung zwischen dem Bediensteten auf Zeit und der AHCC eine Einigung erzielt, so kann die Kündigungsfrist kürzer sein als die in Absatz 1 vorgesehene Frist.

Kapitel II

Bedienstete auf Zeit, die keine Führungsaufgaben wahrnehmen

Artikel 10

Informationen über freie Stellen – Stellenausschreibung

- (1) Bedienstete auf Zeit gemäß Artikel 2 Buchstabe b oder d der BBSB können für freie Stellen eingestellt werden, wenn die interne und interinstitutionelle Veröffentlichung einer Stellenausschreibung erfolglos geblieben ist. Die freien Stellen werden extern durch eine neue Stellenausschreibung ausgeschrieben⁷.

Bei freien Stellen für Bedienstete auf Zeit, die gemäß Artikel 2 Buchstabe a der BBSB eingestellt werden, ist keine vorherige interne und interinstitutionelle Veröffentlichung einer Stellenausschreibung erforderlich. Die freien Stellen werden extern durch eine Stellenausschreibung ausgeschrieben.
- (2) Eine Stellenausschreibung für die Einstellung eines Bediensteten auf Zeit wird von der einstellenden Dienststelle erstellt und von der GD HR genehmigt und enthält folgende Informationen:
 - a) die Vertragslaufzeit
 - b) die nach Artikel 13 Absätze 3 und 4 für die Stelle geltende Einstufungstabelle
 - c) die für das Auswahlverfahren geltenden Vorschriften, einschließlich der geeigneten Prüfungen gemäß Artikel 11 Absatz 3
 - d) die Anforderungen an Qualifikationen oder gleichwertige Berufsausbildungen, Berufserfahrung und Sprachkenntnisse
- (3) Abweichend von Absatz 1 Unterabsatz 1 kann die GD HR auf Antrag der einstellenden Dienststelle genehmigen, eine freie Stelle zeitgleich extern und intern bzw. interinstitutionell zu veröffentlichen, insbesondere wenn das gesuchte Profil hochspezialisiert ist. In diesem Fall kann ein Bediensteter auf Zeit nur eingestellt werden, wenn i) sich kein Beamter oder erfolgreicher Bewerber eines für die freie Stelle geeigneten Auswahlverfahrens beworben hat oder ii) sich ein Beamter oder erfolgreicher Bewerber eines Auswahlverfahrens beworben hat, aber nicht für die freie Stelle ausgewählt wurde, da sein Profil den Anforderungen der Stelle nicht am besten entsprach.
- (4) Abweichend von Absatz 1 kann die GD HR in Ausnahmefällen, wenn dies im dienstlichen Interesse und insbesondere aufgrund der Dringlichkeit der Einstellung oder der besonderen Art des Profils gerechtfertigt ist, auf Antrag der einstellenden Dienststelle genehmigen, dass die Stellenausschreibung nicht extern veröffentlicht wird.
- (5) Die GD HR stellt dem Paritätischen Ausschuss jährlich allgemeine Informationen und Statistiken über die Zahl der intern und extern in allen Funktionsgruppen und für alle Arten von Stellen veröffentlichten Stellenausschreibungen sowie alle von der GD HR gemäß Artikel 10 Absatz 4 gewährten Ausnahmeregelungen im vorangegangenen Zwölfmonatszeitraum zur Verfügung. Die GD HR liefert dem

⁷ Ab dem Datum dieses Beschlusses werden Stellenausschreibungen auf der EPSO-Website unter [Stellenangebote und Praktika | EU-Karrieren \(europa.eu\)](#) veröffentlicht.

Paritätischen Ausschuss Erläuterungen zu allen Fragen, die der Ausschuss zu diesen Informationen hat.

Artikel 11 Auswahlverfahren

- (1) Bedienstete auf Zeit werden erst eingestellt, nachdem sie das Auswahlverfahren nach Artikel 11 bestanden haben.
- (2) Die einstellende Dienststelle setzt einen Auswahlausschuss aus mindestens drei Mitgliedern zusammen, darunter ein Mitglied des einstellenden Referats (oder ein gleichwertiges Mitglied) und ein Mitglied einer anderen Direktion (oder ein gleichwertiges Mitglied). Für die Auswahl der gemäß Artikel 2 Buchstabe a der BBSB einzustellenden Bediensteten auf Zeit nimmt auch ein von der Personalvertretung benanntes Mitglied an dem Auswahlausschuss teil.
- (3) Der Auswahlausschuss hat folgende Aufgaben:
 - a) Vorauswahl der Bewerber, die den Anforderungen der Stelle am besten entsprechen
 - b) Erstellung einer Liste der erfolgreichen Bewerber aus der Vorauswahl, die als Bedienstete auf Zeit eingestellt werden können
- (4) Der Auswahlausschuss legt unter Berücksichtigung des spezialisierten Profils für die Stelle und der auszuführenden Aufgaben fest, wie er die Kompetenzen und Sprachkenntnisse der Bewerber bewertet. Um sicherzustellen, dass der beste Bewerber ausgewählt wird, wird er zumindest im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs bewertet. Darüber hinaus entscheidet der Auswahlausschuss, ob andere Prüfungen, auch in schriftlicher Form, im Rahmen des Auswahlverfahrens durchgeführt werden. Das Vorstellungsgespräch und die Prüfung(en) müssen so ausgelegt sein, dass sie am besten geeignet sind, die Kompetenzen und Sprachkenntnisse der Bewerber für die betreffende Stelle zu bewerten.

Artikel 12 Funktionsgruppe bei Einstellung

Die AHCC bestimmt die Funktionsgruppe, in der der Bedienstete auf Zeit nach Artikel 5 Absätze 1 und 4 des Statuts – die gemäß Artikel 10 Absatz 1 der BBSB entsprechend für Bedienstete auf Zeit gelten – eingestellt wird.

Artikel 13 Einstufung in die Besoldungsgruppe

- (1) Innerhalb der im Stellenplan festgelegten Grenzen stuft die AHCC einen Bediensteten auf Zeit gemäß den Absätzen 2 bis 4 ein.
- (2) Bei der Einstufung in die Besoldungsgruppe werden die Qualifikationen und die Berufserfahrung der Bediensteten auf Zeit berücksichtigt:
 - a) die zwischen dem Zeitpunkt, zu dem sie die Einstellungs Voraussetzungen nach Artikel 5 Absatz 3 des Statuts – der gemäß Artikel 10 Absatz 1 der BBSB entsprechend für Bedienstete auf Zeit gilt – erfüllen, und ihrem Dienstantritt erworbenen Qualifikationen und Berufserfahrungen

- b) Gilt Artikel 5 Absatz 3 Buchstabe a Ziffer iii, Buchstabe b Ziffer ii oder Buchstabe c Ziffer iii des Statuts gemäß Artikel 10 Absatz 1 der BBSB entsprechend für Bedienstete auf Zeit, so legt die AHCC einen Stichtag fest, ab dem die Berufsausbildung oder Berufserfahrung berücksichtigt wird.
- (3) Die Besoldungsgruppe bei der Einstellung für Bedienstete auf Zeit wird gemäß der in der Stellenausschreibung angegebenen Einstufungstabelle auf der Grundlage der Anzahl der Jahre der Berufserfahrung wie folgt bestimmt:

Besoldungsgruppe	Berufserfahrung
AD5/AST1	weniger als 6 Jahre
AD6/AST2	zwischen 6 und 12 Jahren
AD7/AST3	mehr als 12 Jahre
AST/SC1	weniger als 10 Jahre
AST/SC2	mehr als 10 Jahre

- (4) Abweichend von Absatz 3 kann die AHCC in Ausnahmefällen auf Antrag der einstellenden Dienststelle zustimmen, dass die Stellenausschreibung eine Einstufung in höhere Besoldungsgruppen gemäß der folgenden Einstufungstabelle vorsieht:

Besoldungsgruppe	Berufserfahrung
AD8/AST4	mehr als 14 Jahre
AD9	mehr als 16 Jahre
AD10	mehr als 18 Jahre
AD11	mehr als 20 Jahre

Die einstellende Dienststelle begründet ihren Antrag an die AHCC unter Berücksichtigung des dienstlichen Bedarfs, insbesondere anhand des gesuchten hochspezialisierten Profils, der zu übernehmenden Verantwortung oder der Arbeitsmarktbedingungen für das betreffende Profil.

Darüber hinaus kann die AHCC bei der Festlegung der Besoldungsgruppe zum Zeitpunkt der Einstellung unter Beachtung der im vorstehenden Absatz genannten Gesichtspunkte beschließen, für die Einstufung des ausgewählten Bediensteten auf Zeit weniger Jahre Berufserfahrung als in den Absätzen 3 und 4 vorgesehen zu verlangen.

- (5) Die GD HR stellt dem Paritätischen Ausschuss jährlich allgemeine Informationen und Statistiken über die von der GD HR gemäß Artikel 13 Absatz 4 gewährten Ausnahmeregelungen für alle Funktionsgruppen und für alle Arten von Stellen während des vorangegangenen Zwölfmonatszeitraums zur Verfügung. Die GD HR liefert dem Paritätischen Ausschuss Erläuterungen zu allen Fragen, die der Ausschuss zu diesen Informationen hat.

Kapitel III

Bedienstete auf Zeit, die Führungs- oder Beratungsaufgaben wahrnehmen

Artikel 14

Allgemeine Bestimmungen

Bedienstete auf Zeit sollten nur in hinreichend begründeten Ausnahmefällen – wenn die Dienststellen hochspezialisierte Profile suchen oder im Falle von Dauerplanstellen keine geeigneten internen oder interinstitutionellen Bewerber ermittelt wurden – für Führungs- oder Beratungsaufgaben eingestellt werden. Artikel 10 Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend. Stellen für die Einstellung von Bediensteten auf Zeit für Führungs- oder Beratungsaufgaben werden extern veröffentlicht.

Zu den Stellen im Bereich der Beratung zählen jene als Berater, Hauptberater, Sonderberater und andere gleichwertige Funktionen.

Artikel 15

Einstellung für Führungs- oder Beratungsaufgaben

- (1) Der Beschluss, Bediensteten auf Zeit Führungs- oder Beratungsaufgaben zu eröffnen, wird wie folgt gefasst:
 - a) durch den Generaldirektor der GD HR bei Referatsleiterstellen (oder gleichwertige Stellen) oder Beraterstellen auf begründeten Antrag der Dienststelle, in der der Bedienstete auf Zeit seine Tätigkeit ausübt
 - b) für höhere Führungspositionen durch die Kommission auf Vorschlag des für Humanressourcen zuständigen Kommissionsmitglieds im Einvernehmen mit der Präsidentin/dem Präsidenten und nach Anhörung des Kommissionsmitglieds, das für die Dienststelle zuständig ist, in der der Bedienstete auf Zeit seine Aufgaben wahrnimmt
- (2) Das Auswahlverfahren für Referatsleiter oder gleichwertige Funktionen wird gemäß den Bestimmungen des Beschlusses C(2016) 3288 final über die mittlere Führungsebene durchgeführt, und die Zulassungsbedingungen für diese Funktionen werden in der Stellenausschreibung festgelegt.
- (3) Das Auswahlverfahren für Beratungsaufgaben oder gleichwertige Funktionen wird gemäß den Bestimmungen des Beschlusses C(2016) 3214 final betreffend Beraterposten durchgeführt, und die Zulassungsbedingungen für diese Funktionen werden in der Stellenausschreibung festgelegt.
- (4) Das Auswahlverfahren für Bedienstete der höheren Führungsebenen wird gemäß den Bestimmungen des „Compilation Document on Senior Officials Policy“ (SEC(2004) 1352/2 – nur in englischer Sprache) durchgeführt, und die Zulassungsbedingungen für diese Funktionen werden in der Stellenausschreibung festgelegt.
- (5) Für die Einstellung gelten folgende Bedingungen:
 - a) für die Ausübung des Amtes eines Referatsleiters oder einer gleichwertigen Funktion der Besoldungsgruppen AD9 bis AD14 wird der Bewerber in der Besoldungsgruppe AD9 eingestellt

- b) für die Ausübung des Amtes eines Referatsleiters oder einer gleichwertigen Funktion der Besoldungsgruppen AD13 bis AD14 wird der Bewerber in der Besoldungsgruppe AD13 eingestellt
- c) für die Ausübung des Amtes eines Beraters oder einer gleichwertigen Funktion der Besoldungsgruppen AD13 bis AD14 wird der Bewerber in der Besoldungsgruppe AD13 eingestellt
- d) für die Ausübung des Amtes eines Direktors oder einer gleichwertigen Funktion oder eines Generaldirektors oder einer gleichwertigen Funktion wird der Bewerber in der Besoldungsgruppe AD14 bzw. AD15 eingestellt.

Kapitel IV

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Artikel 16

Änderungen des Beschlusses C(2013) 9049 final

Der Beschluss C(2013) 9049 wird wie folgt geändert:

- a) Artikel 1 erhält folgende Fassung: „Dieser Beschluss gilt für die Einstellung und den Einsatz von Bediensteten auf Zeit gemäß Artikel 2 Buchstabe c der BBSB für das Kollegium, den Sprecherdienst und jede andere Stelle, die eine Person unterstützt, die ein Amt innerhalb der Europäischen Kommission innehat und der ein gemäß Artikel 4 eingestellter Bediensteter auf Zeit zugewiesen werden.“
- b) Artikel 2, 3, 5, 6 und 7 werden aufgehoben;
- c) Artikel 4 Absatz 6 wird aufgehoben.

Artikel 17

Übergangsbestimmungen

- (1) Diese allgemeinen Durchführungsbestimmungen werden am Tag nach ihrer Annahme wirksam.
- (2) Diese allgemeinen Durchführungsbestimmungen gelten unbeschadet des Beschlusses C(2022) 9068 der Kommission vom 13. Dezember 2022 zur Einrichtung des Programms „Junior Professionals“.
- (3) Diese allgemeinen Durchführungsbestimmungen gelten für Verträge, die nach dem Tag des Inkrafttretens dieser Bestimmungen geschlossen werden. Artikel 5 Absatz 1 dieser allgemeinen Durchführungsbestimmungen gilt jedoch für die Verlängerung von Verträgen, die ursprünglich gemäß dem Beschluss C(2013) 9049 geschlossen wurden.
- (4) Bewerber, die auf noch gültigen Listen erfolgreicher Bewerber stehen, die auf der Grundlage von Auswahlverfahren gemäß dem Beschluss C(2013) 9049 erstellt wurden, können als Bedienstete auf Zeit eingestellt werden, ohne dass sie sich einem Auswahlverfahren nach Artikel 11 unterziehen müssen.

Brüssel, den 16.7.2025

*Für die Kommission
Piotr SERAFIN
Mitglied der Kommission*