Europäisches Parlament
2024-2029

ANGENOMMENE TEXTE

P10_TA(2025)0313

Missstände bei der Organisation der Auswahlverfahren des Europäischen Amtes für Personalauswahl (EPSO)

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 27. November 2025 zu dem Thema „Missstände bei der Organisation der Auswahlverfahren des Europäischen Amtes für Personalauswahl“ (2025/2880(RSP))

Das Europäische Parlament,

– gestützt auf Artikel 227 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,

– gestützt auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, insbesondere Artikel 41 zum Recht auf eine gute Verwaltung,

– unter Hinweis auf die von einem EU-Bürger eingereichte Petition Nr. 0525/2025 zu mutmaßlichen organisatorischen Problemen von Bewerbern, die an Auswahlverfahren des Europäischen Amtes für Personalauswahl (EPSO) teilnehmen,

– gestützt auf Artikel 233 Absatz 2 seiner Geschäftsordnung,

A. in der Erwägung, dass EPSO für die Auswahl des Personals aller Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der EU zuständig ist und die höchsten Standards in Bezug auf Professionalität, Unparteilichkeit und Transparenz einhalten muss;

B. in der Erwägung, dass die demokratische Legitimität und Effizienz der EU-Organe auf den Diensten einer hochgradig kompetenten, unabhängigen und mehrsprachigen öffentlichen Verwaltung der EU beruht, die allen Bürgerinnen und Bürgern der Union auf möglichst objektive Weise gleichermaßen zugänglich ist;

C. in der Erwägung, dass in der Petition Nr. 0525/2025 ernsthafte Bedenken über wiederkehrende organisatorische und technische Fehler bei EPSO-Auswahlverfahren in den letzten zwei Jahren geäußert wurden, darunter die Annullierung von Tests und Auswahlverfahren, häufige Wiederholungen von Testsitzungen,

übermäßig lange Fristen und eine schlechte Kommunikation mit den Bewerbern;

D. in der Erwägung, dass auch Mitglieder der Personalvertretungen und der Gewerkschaften wiederholt ihre Besorgnis über die Störungen zum Ausdruck gebracht haben, die bei EPSO aufgetreten sind;

E. in der Erwägung, dass transparente und faire Einstellungsverfahren von wesentlicher Bedeutung sind, um einen gleichberechtigten Zugang für alle EU-Bürgerinnen und -Bürger zu gewährleisten und das Vertrauen der Öffentlichkeit in die EU-Organe aufrechtzuerhalten;

F. in der Erwägung, dass der Petent und andere betroffene Bewerber von einer erheblichen psychischen Belastung und einem Verlust des Vertrauens in die Fairness und Zuverlässigkeit des EU-Einstellungsverfahrens berichten;

G. in der Erwägung, dass Bewerber erhebliche zeitliche und finanzielle Ressourcen aufwenden, um sich auf die EPSO-Tests vorzubereiten;

H. in der Erwägung, dass die Europäische Bürgerbeauftragte in mehreren getrennten Untersuchungen[1] zu dem Schluss gekommen ist, dass es bei der Bearbeitung von Bewerberbeschwerden durch EPSO zu Missständen in der Verwaltungstätigkeit gekommen ist, insbesondere in Bezug auf Ferntestverfahren, mangelhafte Plattformen und widersprüchliche Mitteilungen hinsichtlich

---

[1] Entscheidung der Europäischen Bürgerbeauftragten vom 8. Juli 2024 über den Umgang des Europäischen Amts für Personalauswahl (EPSO) mit einer Beschwerde zu Fragen im Zusammenhang mit Ferntests im Rahmen des Auswahlverfahrens EPSO/AST/151/22-3; Entscheidung der Europäischen Bürgerbeauftragten vom 8. Juli 2024 über den Umgang des Europäischen Amts für Personalauswahl (EPSO) mit einer Beschwerde über technische Probleme in einem Auswahlverfahren (EPSO/AST155/22 – Assistenten im Bereich der Betriebssicherheit); Entscheidung der Europäischen Bürgerbeauftragten vom 8. Juli 2024 über den Umgang des Europäischen Amts für Personalauswahl (EPSO) mit einer Beschwerde über die fehlende Verfügbarkeit von Aufsichtsführenden während eines Ferntests in einem Auswahlverfahren für EU-Bedienstete EPSO/AD/398/2; Entscheidung der Europäischen Bürgerbeauftragten vom 21. Juni 2024 über den Umgang des Europäischen Amts für Personalauswahl (EPSO) mit einer Beschwerde über technische Schwierigkeiten bei Ferntests im Zusammenhang mit einem Auswahlverfahren für das Programm „Junior Professionals“; Entscheidung der Europäischen Bürgerbeauftragten vom 12. Dezember 2024 über den Ausschluss eines Bewerbers von einem Auswahlverfahren für EU-Bedienstete (EPSO/AST/151/22) durch das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO).

technischer Schwierigkeiten, darunter ein Fall, in dem eine Mutter nach der Geburt ihres Kindes benachteiligt wurde;

I. in der Erwägung, dass die Bürgerbeauftragte EPSO für seine Inflexibilität, widersprüchlichen Anweisungen und ungerechtfertigten Entscheidungen sowie die Tatsache kritisiert hat, dass von ihm begründete Beschwerden abgelehnt wurden, obwohl die Bewerber die offiziellen Leitlinien für die Meldung von Problemen befolgt hatten;

J. in der Erwägung, dass die Bürgerbeauftragte EPSO mehrere Vorschläge zur Verbesserung der Durchführung von Tests[2] unterbreitet hat, darunter die Möglichkeit für Bewerber, Tests in physischen Testzentren abzulegen, sowie die Bereitstellung klarer und umfassender Informationen darüber, wie eine Beschwerde eingereicht werden kann, sowie eine Verbesserung des Umgangs mit Beschwerden;

K. in der Erwägung, dass einem Sonderbericht des Europäischen Rechnungshofs[3] zufolge zwischen 2019 und 2023 35 % weniger EPSO-Auswahlverfahren angelaufen sind und 38 % weniger Verfahren abgeschlossen wurden als in den vorangegangenen fünf Jahren, was zu einer geringeren Zahl von Bewerbern führte, die für die Einstellung zur Verfügung standen, und in der Folge zu einem deutlichen Anstieg der Zahl der auf Planstellen beschäftigten Bediensteten auf Zeit (Anstieg um 192 % bei der Kommission, 256 % beim Rat und 89 % beim Parlament);

L. in der Erwägung, dass durch den zunehmenden Einsatz von Bediensteten auf Zeit das Engagement der Unionsorgane für einen unabhängigen öffentlichen Dienst der EU infrage gestellt wird, dessen Einstellungsverfahren offen und in Form von vielerorts beworbenen allgemeinen Auswahlverfahren für alle Bürgerinnen und Bürger der EU zugänglich sein sollten;

M. in der Erwägung, dass das letzte Auswahlverfahren für Generalisten der Funktionsgruppe Administration 2019 durchgeführt wurde; in der Erwägung, dass das neue Auswahlverfahren bereits mehrfach verschoben wurde;

N. in der Erwägung, dass der Gerichtshof der Europäischen Union im

---

2 Entscheidung der Europäischen Bürgerbeauftragten vom 22. Januar 2024 in einer Initiativuntersuchung über den Einsatz von Ferntests durch das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) bei Auswahlverfahren zur Einstellung von EU-Beamten.

3 Europäischer Rechnungshof, Sonderbericht 24/2024: Öffentlicher Dienst der EU: Ein flexibler Beschäftigungsrahmen, dessen Potenzial zur Optimierung des Personalmanagements aber nicht ausgeschöpft wird, 7. November 2024.

Jahr 2023 entschieden hat[4], dass die von EPSO festgelegten Beschränkungen bezüglich der Wahl der zweiten Sprache in bestimmten Auswahlverfahren rechtswidrig waren, und festgestellt hat, dass die Kommission es versäumt hatte, hinreichende Gründe für die Beschränkung der Optionen auf Englisch, Französisch und Deutsch vorzulegen, wodurch Bewerber aus Mitgliedstaaten, in denen diese Sprachen nicht zu den am häufigsten gesprochenen zählen, diskriminiert wurden;

O. in der Erwägung, dass für den öffentlichen Dienst der EU zwar mehrere Arbeitssprachen erforderlich sein können, die Bewerber in den Einstellungsverfahren jedoch die Möglichkeit haben sollten, Sprachkombinationen zu wählen, die es ihnen am besten ermöglichen, ihre Kompetenzen in den verschiedenen Phasen eines Einstellungsverfahrens unter Beweis zu stellen;

P. in der Erwägung, dass EPSO-Prüfungen in allen 24 EU-Amtssprachen eingeführt hat und für die Qualität und Klarheit der Prüfungsfragen in allen Sprachen, in denen die Prüfungen angeboten werden, verantwortlich ist, dass die Qualität der Prüfungen in einigen der angebotenen Sprachen jedoch nach wie vor unterschiedlich ist;

Q. in der Erwägung, dass der Europäische Datenschutzbeauftragte in seinem Prüfbericht vom 25. April 2023 über die fernbeaufsichtigten Tests von EPSO, mit deren Durchführung externe Dienstleister beauftragt wurden, zu dem Schluss kam, dass durch das Ferntestformat die Verarbeitung personenbezogener Daten bei allgemeinen Auswahlverfahren grundlegend verändert wird und sich dies verstärkt auf das Recht auf Privatsphäre und den Schutz der personenbezogenen Daten der Bewerber auswirkt; in der Erwägung, dass er EPSO empfohlen hat, die Ferntests auszusetzen und deren Einsatz sorgfältig zu bewerten, da EPSO keine Untersuchung der Wirksamkeit von Tests, die vollständig als Ferntests durchgeführt wurden, im Vergleich zu Tests vor Ort durchgeführt hat;

R. in der Erwägung, dass durch die bei EPSO aufgetretenen Störungen die Glaubwürdigkeit und der Ruf der EU-Auswahlverfahren ernsthaft untergraben werden und dadurch dem Ansehen des gesamten öffentlichen Dienstes der EU geschadet wird;

S. in der Erwägung, dass die COVID-19-Pandemie zu Änderungen bei den EPSO-Testformaten geführt hat, einschließlich der Einführung von Ferntests, dass dieser Übergang der Entscheidung der Bürgerbeauftragten vom 22. Januar 2024 zufolge jedoch nicht mit der gebührenden Aufsicht, technischen Vorbereitung oder Rechenschaftspflicht umgesetzt wurde;

---

4 Urteil des Gerichtshofs vom 16. Februar 2023, Europäische Kommission/Italienische Republik; C-623/20 P, ECLI:EU:C:2023:97.

T. in der Erwägung, dass Ferntests, wenn ihre Durchführung problemlos abläuft, erhebliche positive Auswirkungen darauf haben können, dass Bewerber auf der ganzen Welt – auch an abgelegenen Orten – Zugang zu den Auswahlverfahren erhalten, weil Reisen dadurch überflüssig werden, und gleichzeitig zusätzliche Vorteile für die Umwelt mit sich bringen;

U. in der Erwägung, dass aufgrund der Abhängigkeit von Computertests mit komplexen Maßnahmen zur Gewährleistung der Systemintegrität Kategorien von Bewerbern benachteiligt werden und neue Formen der Diskriminierung aufgrund unterschiedlicher Computerkenntnisse Einzug halten können;

V. in der Erwägung, dass die Einstellungsverfahren der EU unabhängig von etwaigen Einschränkungen im EPSO-Haushalt allen Bürgerinnen und Bürgern der EU zugänglich sein sollten;

W. in der Erwägung, dass viele Bewerber ihre Besorgnis über den fehlenden Zugang zu geeigneter und zuverlässiger IT-Ausrüstung und zu den entsprechenden Tools, einschließlich des testinternen Notizblocks und Rechners für Ferntests, und den Mangel an physischen Testzentren zum Ausdruck gebracht haben, mit denen ein kontrollierteres, standardisierteres und gerechteres Prüfungsumfeld sichergestellt werden könnte; in der Erwägung, dass digitale Tools, sofern sie richtig gehandhabt werden, die Zugänglichkeit, Inklusivität und Nachhaltigkeit bei der Einstellung verbessern können, aber eine solide Infrastruktur, Aufsicht und Unterstützung der Bewerber erfordern; in der Erwägung, dass EPSO auf alle Beschwerden und anschließenden Verwaltungsbeschwerden reagieren sollte;

X. in der Erwägung, dass die rückläufige Zahl der EPSO-Auswahlverfahren und die gleichzeitige Zunahme der Einstellung von Bediensteten auf Zeit und Vertragsbediensteten zu einer wachsenden Unsicherheit innerhalb der Unionsorgane geführt haben, wodurch das Modell der sozialen und sicheren Beschäftigung, das die EU verkörpern sollte, untergraben wird; in der Erwägung, dass die institutionelle Souveränität und Rechenschaftspflicht unter der übermäßigen Abhängigkeit von privaten Auftragnehmern bei wichtigen öffentlichen Aufgaben wie der Auswahl des fest angestellten und ständigen Personals leiden könnte;

Y. in der Erwägung, dass sich technische Fehler ungleich auswirken und insbesondere Bewerber aus Randgebieten oder mit geringeren wirtschaftlichen Ressourcen betreffen, wodurch die Ungleichheiten verschärft werden;

Z. in der Erwägung, dass im Jahr 2023 mehrere Auswahlverfahren für die Einstellung von Fachkräften von Problemen wie Annullierung oder der Wiederholung von Testsitzungen betroffen waren;

AA. in der Erwägung, dass viele Bewerber auch über technische IT-Probleme beim neuen Single Candidate Portal von EPSO berichtet haben;

1. verurteilt aufs Schärfste die in den letzten zwei Jahren wiederholt aufgetretenen technischen, organisatorischen und verfahrenstechnischen Mängel, die die Arbeitsweise von EPSO betreffen und sich erheblich auf das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in das Einstellungsverfahren der EU ausgewirkt haben; ist der festen Überzeugung, dass EPSO der Behebung all seiner gravierenden Mängel bei der Organisation der Auswahlverfahren Vorrang einräumen sollte, um weitere schwerwiegende Schäden an seiner vorgesehenen Rolle zu vermeiden, die darin besteht, für die Unionsorgane Beamte zu gewinnen, die in Bezug auf Befähigung, Leistung und Integrität höchsten Ansprüchen genügen und auf möglichst breiter geografischer Grundlage unter den Staatsangehörigen der EU-Mitgliedstaaten eingestellt werden;

2. betont, dass die Integrität, Transparenz, Rechenschaftspflicht und Vorhersehbarkeit der EPSO-Auswahlverfahren dringend wiederhergestellt werden müssen, um den Reputationsschaden, der den Organen der Union entstanden ist, zu beheben, das ordnungsgemäße Funktionieren des öffentlichen Dienstes der EU sicherzustellen und die Gleichbehandlung von Bewerbern aus allen Mitgliedstaaten zu gewährleisten;

3. würdigt den erheblichen Aufwand, die Zeit und die Ressourcen, die die Bewerber in die Vorbereitung und Durchführung der Auswahlverfahren investieren, oft auf Kosten ihres Berufs- und Privatlebens; bringt seine Unzufriedenheit über die negativen Auswirkungen der Missstände bei der Organisation der EPSO-Auswahlverfahren auf das psychische Wohlbefinden der Bewerber und ihre finanziellen und persönlichen Umstände zum Ausdruck, die auf die verschiedenen Mängel des Auswahlverfahrens zurückzuführen sind, wie wiederholte Annullierungen oder übermäßige Abhängigkeit von Lösungen der digitalen Technologie und der künstlichen Intelligenz (KI) ohne angemessene menschliche Aufsicht;

4. fordert die Kommission auf, unter Mitwirkung der Bürgerbeauftragten und unabhängiger Experten für digitale Tests eine gründliche, transparente und unabhängige Bewertung der Verwaltung, der Systeme, der Auslagerung und der Verfahren von EPSO vorzunehmen, insbesondere in Bezug auf die Durchführung von Ferntests, deren technologische Durchführbarkeit, die übermäßige Abhängigkeit von externen Auftragnehmern, einschließlich derjenigen, die Plattformen mit außerhalb der EU befindlichen Servern nutzen, die Bearbeitung von Bewerberbeschwerden und die Kommunikationspraktiken, um die Ursachen der Missstände bei der Verwaltung von EPSO anzugehen

und das Vertrauen in das Einstellungsverfahren der EU wiederherzustellen;

5. fordert EPSO nachdrücklich auf, wieder physische EPSO-zertifizierte Testeinrichtungen einzuführen, die den Bewerbern parallel zu Ferntests zugänglich wären, und den Bewerbern so die Möglichkeit zu geben, ihre bevorzugte Methode zu wählen, wobei faire und einheitliche Testbedingungen, Chancengleichheit und Inklusion zu gewährleisten wären; weist darauf hin, dass es bei den Tests, die in der Vergangenheit in EPSO-Testzentren durchgeführt wurden, weitaus weniger technische Probleme gab;

6. fordert EPSO nachdrücklich auf, seine Testmethoden auf Benutzerfreundlichkeit zu überprüfen und entsprechend zu verbessern und ein System einzurichten, bei dem digitale Technologien und KI in jedem Schritt des Prozesses der menschlichen Aufsicht und Überprüfung durch kompetentes Personal unterliegen; betont, dass ein System geschaffen werden muss, das auf größtmöglicher Transparenz und uneingeschränkter Rechenschaftspflicht für alle am Auswahlverfahren beteiligten Mitarbeiter, einschließlich der Leitung von EPSO, beruht; lehnt jeden Versuch ab, Entscheidungen, die die Grundrechte der Bewerber betreffen, an automatisierte Systeme zu übertragen, da diese Art von Entscheidungen in der Verantwortung qualifizierter Beamter unter demokratischer Kontrolle bleiben müssen;

7. betont, dass EPSO für die Qualität und Klarheit der verwendeten Sprache in allen 24 Sprachen verantwortlich ist, in denen Tests verfügbar sind, und dass es diesbezügliche Mängel dringend beheben muss; verurteilt aufs Schärfste die unzureichende Qualität und mangelnde Kohärenz der mündlichen Prüfungen in der Zweitsprache, die in anderen EU-Amtssprachen als Englisch oder Französisch durchgeführt werden, und betont, dass Bewerbern, die eine andere EU-Amtssprache als Englisch oder Französisch wählen, durch diese Praxis ein struktureller Nachteil entsteht und dass dadurch Mehrsprachigkeit, Gleichbehandlung und Fairness bei Einstellungsverfahren in der EU untergraben werden;

8. kritisiert das derzeitige Prüfungssystem, bei dem Bewerber zunächst mittels eines computergestützten Tests bewertet werden müssen, bevor sie spezifische Fachkenntnisse nachweisen können, wobei die Gefahr besteht, dass qualifizierte Bewerber für bestimmte Stellen herausgefiltert werden;

9. fordert EPSO auf, einen gleichberechtigten Zugang zu Test- und Einstellungsverfahren für Menschen mit Behinderungen, einschließlich Menschen mit Lernbehinderungen und Neurodivergenzen, sicherzustellen, um ihren besonderen Bedürfnissen gerecht zu werden, und zwar mit dem übergeordneten Ziel, jede Form von Diskriminierung oder Benachteiligung zu

vermeiden und einen echten Zugang zum öffentlichen Dienst der EU für Menschen mit Behinderungen sicherzustellen; stellt fest, dass sich EPSO verpflichtet hat, angemessene Vorkehrungen für Bewerber zu treffen, die aufgrund ihrer Behinderung oder gesundheitlichen Beeinträchtigung besondere Bedürfnisse haben, und betont, dass das Bewertungsverfahren transparent sein muss und Beschwerdeverfahren vorgesehen sein müssen;

10. fordert EPSO auf, systematisch von anonymen Umfragen Gebrauch zu machen, die im Anschluss an die Tests mithilfe einer gesicherten EU-Plattform und in Form einer strukturierten Konsultation durchgeführt werden, um die Auswahlverfahren kontinuierlich zu verbessern und wiederkehrende Probleme zu beheben; fordert EPSO auf, in seinen Jahresbericht eine Analyse dieser Rückmeldungen sowie jährliche Statistiken über Bewerbungen, Zulassungen und Erfolgsquoten, aufgeschlüsselt nach Ländern, aufzunehmen, um Ungleichgewichte zu ermitteln und zu korrigieren;

11. empfiehlt, das Angebot der Kontaktstelle von EPSO um weitere Sprachen zu ergänzen und die Verfügbarkeit auszuweiten, damit die Bewerber während der Testsitzungen und im Anschluss daran intern und in Echtzeit unterstützt werden können, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf Barrierefreiheit und Inklusion liegen sollte;

12. nimmt die Regelung von EPSO zur Beilegung von Beschwerden von Bewerbern im Zusammenhang mit Testverfahren zur Kenntnis, mit der klargestellt wird, wie EPSO mit Beschwerden umgeht; fordert EPSO auf, diese Regelung dahingehend zu verbessern, dass Verfahrensregeln für die Rechte der Bewerber festgelegt und umgesetzt werden, und im Zuge dessen klare Rechte, Pflichten, Beschwerdeverfahren und Rechtsbehelfsmechanismen in Bezug auf alle Phasen und Aspekte der Auswahlverfahren darzulegen, einschließlich der Verpflichtung, Beschwerden schnellstmöglich, transparent und bewerberfreundlich zu beantworten, wobei die Möglichkeit einer Überprüfung durch eine unabhängige Beschwerdestelle bestehen sollte; betont, dass inklusive, zugängliche und rasche Beschwerdeverfahren und Rechtsbehelfsmechanismen erforderlich sind, durch die Bewerber in mehreren Sprachen, in Echtzeit und unter Verzicht auf externe Auftragnehmer unterstützt werden können, auch in Situationen, in denen die Bewerber kurz vor Beginn oder während eines Tests abgelehnt werden oder auf Hindernisse stoßen, die unter anderem auf eine KI-basierte Identitätsprüfung oder auf Probleme im Zusammenhang mit der Umgebung der Bewerber im Ferntest-Modell zurückzuführen sind;

13. fordert EPSO auf, eine transparente und umfassende Kommunikationsregelung zu entwickeln, einschließlich eines eindeutigen und zuverlässigen Zeitplans für jede Phase der Auswahlverfahren und proaktiver Aktualisierungen über mehrere offizielle Kanäle in Bezug auf Änderungen der Zeitpläne, technische

Vorfälle und Korrekturmaßnahmen; bemängelt, dass es keinen Standardzeitplan für die Übermittlung der Testergebnisse an die Bewerber gibt;

14. fordert die EPSO-Führung auf, sich mit dem EPSO-Leitungsausschuss rechtzeitig und konstruktiv zu beraten und einen wirksameren und direkteren Dialog mit den Personalvertretungsgremien der Unionsorgane aufzunehmen, um sich mit ihnen über mögliche Verbesserungen des allgemeinen Auswahlverfahrens auszutauschen, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf den Tests und auf der Kommunikation mit den Bewerbern liegen sollte;

15. fordert EPSO auf, für Transparenz in Bezug auf die Kriterien zu sorgen, die im Rahmen der CAST-Auswahlverfahren (Auswahlverfahren für Vertragsbedienstete) bei der Auswahl von Bewerbern für die Teilnahme an Tests verwendet werden; fordert EPSO auf, die anstehenden CAST-Prüfungstermine auf seiner Website mit angemessener Vorankündigung klar mitzuteilen;

16. stellt fest, dass private Unternehmen Vorbereitungskurse für EPSO-Auswahlverfahren zu sehr hohen Kosten anbieten, da EPSO den Bewerbern keine ausreichenden Prüfungssimulationen und Übungsfragen zur Verfügung stellt; legt EPSO nahe, in bessere Tools für Prüfungssimulationen und Übungsplattformen zu investieren, damit sich die Bewerber mit dem System vertraut machen und ihre Angst vor der Technik abbauen können; betont, dass genauer erläutert werden muss, wie Tests und Übungen bewertet werden;

17. legt dem Haushaltskontrollausschuss nahe, die in dieser Entschließung dargelegten technischen, organisatorischen und verfahrenstechnischen Mängel in der Arbeitsweise von EPSO in seiner Bewertung der jährlichen Entlastung für den Haushaltsplan der Kommission ständig zu überwachen;

18. empfiehlt regelmäßige Schulungen für EPSO-Bedienstete und Prüfaufsichtspersonal, um in allen Phasen des Auswahlverfahrens für ein einheitliches und bewerberorientiertes Vorgehen zu sorgen; bedauert die Verwendung von Standardantworten auf spezifische Beschwerden und Fragen der Bewerber; verurteilt aufs Schärfste die Praxis, Standarderklärungen für die endgültige Bewertung von Bewerberprofilen zu verwenden, wenn festgestellt wurde, dass sie nicht den spezifischen Anforderungen entsprechen;

19. fordert die Kommission auf, geeignete und faire Lösungen für Bewerber vorzuschlagen, die direkt von Annullierungen von Tests, IT-Problemen oder Verfahrensverzögerungen betroffen sind, wie z. B. flexible und schnelle Optionen für erneute Tests;

20. ist der Ansicht, dass die zunehmende Abhängigkeit von Bediensteten auf Zeit und kurzfristigen Verträgen in den Organen der Union auch

eine direkte Folge der Ineffizienz von EPSO ist und dazu führen könnte, dass die notwendige Stabilität und Qualität der Beschäftigung im öffentlichen Dienst der EU untergraben wird; fordert dringende Maßnahmen, um diese Entwicklung umzukehren und würdige und sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten;

21. fordert die Kommission auf, dem Parlament innerhalb von sechs Monaten nach Annahme dieser Entschließung über die Umsetzung der geforderten Reformen, einschließlich Benchmarks und Leistungsindikatoren, Bericht zu erstatten;

22. beauftragt seine Präsidentin, diese Entschließung der Kommission, dem Rat, der Europäischen Bürgerbeauftragten und dem Europäischen Amt für Personalauswahl zu übermitteln.