

Amtsblatt der Europäischen Union

C 108 A



Ausgabe
in deutscher Sprache

Mitteilungen und Bekanntmachungen

57. Jahrgang
10. April 2014

Inhalt

V *Bekanntmachungen*

VERWALTUNGSVERFAHREN

Europäisches Amt für Personalauswahl (EPSO)

2014/C 108 A/01	Bekanntmachung eines allgemeinen Auswahlverfahrens EPSO/AST/132/14 — Sicherheit Profil 1 — Bedienstete (m/w) für elektronische Überwachung und Spezialisten für die Analyse von Informationen aus frei zugänglichen Quellen (AST 3) Profil 2 — Präventions- und Überwachungskordinatoren (m/w) (AST 3)	1
2014/C 108 A/02	Übersicht der im „C A“-Amtsblatt veröffentlichten auswahlverfahren	10

V

(Bekanntmachungen)

VERWALTUNGSVERFAHREN

EUROPÄISCHES AMT FÜR PERSONALAUSWAHL (EPSO)

BEKANNTMACHUNG EINES ALLGEMEINEN AUSWAHLVERFAHRENS

EPSO/AST/132/14 — SICHERHEIT

Profil 1 — Bedienstete (m/w) für elektronische Überwachung und Spezialisten für die Analyse von Informationen aus frei zugänglichen Quellen (AST 3)

Profil 2 — Präventions- und Überwachungskordinatoren (m/w) (AST 3)

(2014/C 108 A/01)

Das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) führt zur Bildung einer Einstellungsreserve für Beamte (*) der Funktionsgruppe Assistenz ein allgemeines Auswahlverfahren auf der Grundlage von Befähigungsnachweisen und Prüfungen durch.

Dieses Auswahlverfahren dient der Bildung von Reservelisten zur Besetzung freier Planstellen für Beamte in den europäischen Organen und Einrichtungen, insbesondere beim Europäischen Parlament und beim Europäischen Auswärtigen Dienst (EAD).

Bevor Sie sich bewerben, lesen Sie bitte aufmerksam die im Amtsblatt der Europäischen Union C 60 A vom 1. März 2014 und auf der EPSO-Website veröffentlichten Allgemeinen Vorschriften für allgemeine Auswahlverfahren.

Die allgemeinen Vorschriften sind fester Bestandteil dieser Bekanntmachung; sie sollen Ihnen helfen, die einschlägigen Bestimmungen des Auswahlverfahrens und das Anmeldeverfahren besser zu verstehen.

INHALT

- I. ALLGEMEINES
- II. ART DER TÄTIGKEIT
- III. ZULASSUNGSBEDINGUNGEN
- IV. ZULASSUNGSTESTS
- V. ZULASSUNG ZUM AUSWAHLVERFAHREN UND AUSWAHL ANHAND DER BEFÄHIGUNGSNACHWEISE
- VI. ALLGEMEINES AUSWAHLVERFAHREN
- VII. RESERVELISTEN
- VIII. BEWERBUNG

(*) Jeder Hinweis in dieser Bekanntmachung, der sich auf Personen männlichen Geschlechts bezieht, gilt ebenso für Frauen.

I. ALLGEMEINES

1. Anzahl der Plätze auf der Reserveliste (pro Berufsprofil)	Profil 1 = 15 Profil 2 = 54
2. Hinweis	Diese Bekanntmachung bezieht sich auf zwei Profile. Sie können sich nur für ein Berufsprofil anmelden. Diese Wahl ist zum Zeitpunkt der elektronischen Anmeldung zu treffen und kann nach Anmeldeschluss nicht mehr geändert werden.

II. ART DER TÄTIGKEIT

Die Berufsprofile sind im Anhang beschrieben.

III. ZULASSUNGSBEDINGUNGEN

Bei Ablauf der Frist für die elektronische Anmeldung müssen sämtliche allgemeinen und besonderen Zulassungsbedingungen erfüllt sein:

1. Allgemeine Zulassungsbedingungen

Bewerben kann sich jeder, der

- Staatsbürger eines Mitgliedstaats der Europäischen Union ist;
- sich im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte befindet;
- sich seinen Verpflichtungen aus den geltenden Wehrgesetzen nicht entzogen hat;
- den sittlichen Anforderungen der Tätigkeit genügt.

2. Besondere Zulassungsbedingungen

2.1.	Berufsabschluss und Berufserfahrung Siehe Anhang
2.2.	Sprachkenntnisse⁽¹⁾
Sprache 1	Hauptsprache Gründliche Kenntnis einer Amtssprache der Europäischen Union.
Sprache 2	Zweite Sprache (darf nicht mit Sprache 1 identisch sein) Ausreichende Kenntnis der deutschen, englischen oder französischen Sprache.

Für eine Anstellung bei den in Luxemburg ansässigen Sicherheitsdiensten des Parlaments sind gute Französischkenntnisse (in Wort und Schrift) Voraussetzung. Diese Kenntnisse sind für die Zusammenarbeit und den Austausch mit externen Beteiligten unerlässlich. Die erfolgreichen Bewerber mit dem Berufsprofil 2 werden hauptsächlich im Europäischen Parlament eingestellt.

Die erfolgreichen Bewerber mit dem Berufsprofil 1 werden ausschließlich im Europäischen Auswärtigen Dienst eingestellt.

Im Lichte des Urteils des Gerichtshofs der Europäischen Union (Große Kammer) in der Rechtssache C-566/10 P, Italienische Republik gegen Europäische Kommission, begründen die EU-Organe nachstehend, weshalb sie im vorliegenden Auswahlverfahren die Wahl der zweiten Sprache auf eine begrenzte Anzahl von EU-Amtssprachen beschränken.

Die Sprachen, die als zweite Sprache in diesem Auswahlverfahren zugelassen wurden, wurden im Interesse des Dienstes gewählt, da neue Mitarbeiter schon bei ihrer Einstellung in der Lage sein müssen, ihre dienstlichen Aufgaben wahrzunehmen und bei ihrer täglichen Arbeit effizient zu kommunizieren. Andernfalls wäre die Arbeitsfähigkeit der EU-Organe erheblich beeinträchtigt.

⁽¹⁾ Siehe Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen (GER) — erforderliches Mindestniveau: Sprache 1 = C1, Sprache 2 = B2 (<http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/hornav/Downloads/CEF/LanguageSelfAssessmentGrid.csp>).

In der langjährigen Praxis der EU-Organe haben sich Englisch, Französisch und Deutsch als die am häufigsten intern verwendeten Sprachen erwiesen; sie werden auch aufgrund der dienstlichen Erfordernisse der externen Kommunikation und der Aktenbearbeitung nach wie vor am häufigsten benötigt. Darüber hinaus sind Englisch, Französisch und Deutsch die in der Europäischen Union am weitesten verbreiteten und am häufigsten gelernten Zweitsprachen. Dies bestätigt die gängigen Standards in Ausbildung und Beruf. Bei den Bewerbern um eine Stelle bei den EU-Organen kann somit davon ausgegangen werden, dass sie mindestens eine dieser Sprachen beherrschen. Wägt man das Interesse des Dienstes gegen die Fähigkeiten der Bewerber ab und trägt man gleichzeitig der fachlichen Ausrichtung dieses Auswahlverfahrens Rechnung, so ist es gerechtfertigt, die Prüfungen in diesen drei Sprachen abzuhalten. Dadurch soll sichergestellt werden, dass alle Bewerber — unabhängig davon, welche Amtssprache sie als erste Sprache gewählt haben — mindestens eine dieser drei Amtssprachen so gut beherrschen, dass sie in dieser arbeiten können. Auf diese Weise erlaubt die Bewertung der Fachkompetenzen es den EU-Organen festzustellen, inwieweit die Bewerber unmittelbar in der Lage sind, unter Bedingungen zu arbeiten, die ihrem Berufsalltag sehr nahe kommen.

Aus den gleichen Gründen empfiehlt sich eine Beschränkung der Sprachen, in denen der Schriftwechsel zwischen den Bewerbern und dem betreffenden Organ erfolgt und die Bewerbungsbögen erstellt werden. Dadurch wird ferner sichergestellt, dass die Angaben der Bewerber in ihren Bewerbungsbögen auf der Grundlage einheitlicher Kriterien verglichen und überprüft werden können.

Aus Gründen der Gleichbehandlung müssen alle Bewerber — also auch diejenigen, die als erste Sprache Englisch, Deutsch oder Französisch gewählt haben — bestimmte Prüfungen in ihrer zweiten Sprache, die eine dieser drei Sprachen sein muss, ablegen.

Hiervon unberührt bleibt die Möglichkeit späterer Sprachkurse, mit denen sich die künftigen Bediensteten die Fähigkeit aneignen können, in einer dritten Sprache zu arbeiten (Artikel 45 Absatz 2 des Beamtenstatuts).

IV. ZULASSUNGSTESTS

Die Zulassungstests werden an Computern durchgeführt und von EPSO organisiert. Der Prüfungsausschuss legt den Schwierigkeitsgrad der Tests fest und genehmigt deren Inhalt auf der Grundlage der Vorschläge von EPSO.

Die computergestützten Zulassungstests werden nur durchgeführt, wenn die Zahl der angemeldeten Bewerber oberhalb einer bestimmten Schwelle liegt. Den Schwellenwert legt der Direktor von EPSO in seiner Funktion als Anstellungsbehörde nach Ablauf der Anmeldefrist fest. Dieser Schwellenwert, den Sie über Ihr EPSO-Konto erfahren, kann je nach Berufsprofil variieren.

Werden keine Zulassungstests durchgeführt, so werden im Rahmen des Assessment-Centers Kompetenztests durchgeführt (siehe Abschnitt VI Ziffer 2).

1. Einladung	<p>Sie erhalten eine Einladung zu den Zulassungstests, wenn Sie Ihre Bewerbung fristgemäß validiert haben (siehe Abschnitt VIII).</p> <p>Hinweis:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mit der Validierung Ihrer Bewerbung erklären Sie, dass Sie die allgemeinen und besonderen Zulassungsbedingungen gemäß Abschnitt III erfüllen. 2. Sie müssen einen Termin für die Zulassungstests buchen. Diese Buchung muss zwingend innerhalb der Frist vorgenommen werden, die Ihnen über Ihr EPSO-Konto mitgeteilt wird. 	
2. Art der Tests und Bewertung	Multiple-Choice-Fragen zur Beurteilung Ihres logischen Denkvermögens:	
Test a)	Sprachlogisches Denken	Bewertung: 0 bis 20 Punkte. Erforderliche Mindestpunktzahl: 10 Punkte.
Test b)	Zahlenverständnis	Bewertung: 0 bis 10 Punkte.
Test c)	Abstraktes Denken	Bewertung: 0 bis 10 Punkte.
		Erforderliche Mindestpunktzahl für die Tests b und c zusammen: 10 Punkte.
3. Bei den Tests verwendete Sprache	Sprache 1	

V. ZULASSUNG ZUM AUSWAHLVERFAHREN UND AUSWAHL ANHAND DER BEFÄHIGUNGSNACHWEISE

1. Verfahren

Anhand Ihrer Angaben im Bewerbungsbogen wird zunächst geprüft, ob Sie die allgemeinen und die besonderen Zulassungsbedingungen erfüllen. In der Folge wird eine Auswahl anhand Ihrer Befähigungsnachweise vorgenommen.

- a) Anhand Ihrer Angaben zu den allgemeinen und den besonderen Zulassungsbedingungen wird festgestellt, ob Sie zu denjenigen Bewerbern zählen, die sämtliche Zulassungsbedingungen des Auswahlverfahrens erfüllen.

Werden Zulassungstests durchgeführt, so wird — angefangen bei den Bewerbern, die bei diesen Tests am besten abgeschnitten haben — in absteigender Reihenfolge die Erfüllung der allgemeinen und besonderen Zulassungsbedingungen überprüft, bis für jedes Berufsprofil die von der Anstellungsbehörde ⁽²⁾ festgelegte Zahl an Bewerbern erreicht ist, die

— **bei den Zulassungstests die Mindestpunktzahl erzielt und am besten abgeschnitten haben und**

— **die Zulassungsbedingungen des Auswahlverfahrens erfüllen.**

Teilen sich mehrere Bewerber mit gleicher Punktzahl den letzten Platz, werden sie alle zur Phase der Auswahl anhand der Befähigungsnachweise zugelassen. Die Unterlagen der übrigen Bewerber werden nicht mehr überprüft.

- b) Anschließend wählt der Prüfungsausschuss anhand der Befähigungsnachweise unter den Bewerbern, die alle Zulassungsbedingungen des Auswahlverfahrens erfüllen, diejenigen aus, die für die Art der Tätigkeit gemessen an den in dieser Bekanntmachung aufgeführten Auswahlkriterien die besten Qualifikationen (vor allem hinsichtlich Bildungsabschluss und Berufserfahrung) mitbringen. Diese Auswahl erfolgt **ausschließlich** auf der Grundlage der unter der Rubrik „Talentfilter“ gegebenen Antworten anhand des folgenden Bewertungsschemas:

— Jedes Auswahlkriterium wird abhängig von der Bedeutung, die ihm der Prüfungsausschuss beimisst, mit dem Faktor 1 bis 3 gewichtet.

— Der Prüfungsausschuss prüft die Antworten und vergibt je nach Qualifikation des Bewerbers für jede Antwort 0 bis 4 Punkte. Die Noten werden anschließend mit dem Faktor multipliziert, mit dem die entsprechende Frage gewichtet wurde, und addiert. Das Ergebnis bildet die Gesamtpunktzahl.

Danach erstellt der Prüfungsausschuss anhand der Gesamtpunktzahl eine Rangfolge der Bewerber. Zum Assessment-Center werden für jedes Profil höchstens **dreimal** so viele Bewerber eingeladen ⁽³⁾ wie in die Reserveliste aufgenommen werden. Die Zahl der eingeladenen Bewerber wird auf der EPSO-Website (<http://blogs.ec.europa.eu/eu-careers.info/>) veröffentlicht.

2. Überprüfung der Angaben der Bewerber

Im Anschluss an das Assessment-Center werden die Angaben der Bewerber im Online-Bewerbungsbogen verifiziert. Anhand der beizubringenden Nachweise prüft EPSO, ob die allgemeinen Zulassungsbedingungen erfüllt sind, und der Prüfungsausschuss prüft, ob die besonderen Zulassungsbedingungen erfüllt sind. Bei der Bewertung der Befähigungsnachweise werden die beigelegten Belege nur zur Bestätigung der unter der Rubrik „Talentfilter“ im Bewerbungsbogen gegebenen Antworten herangezogen. Stellt sich dabei heraus, dass für diese Angaben ⁽⁴⁾ keine entsprechenden Nachweise vorliegen, wird der Bewerber vom Auswahlverfahren ausgeschlossen.

Die Überprüfung erfolgt in absteigender Reihenfolge, d. h., zunächst werden die Nachweise der Bewerber überprüft, die bei den Assessment-Center-Prüfungen d, e, f und g (siehe Abschnitt VI Ziffer 2) die jeweils erforderliche Mindestpunktzahl erreicht und zudem am besten abgeschnitten haben. Sofern Zulassungstests durchgeführt werden, müssen die Bewerber auch bei den Kompetenztests a, b und c die erforderliche Mindestpunktzahl erzielt haben. Es werden so viele Bewerber überprüft, bis die Zahl der Bewerber, die in die Reserveliste aufgenommen werden können und die alle Zulassungsbedingungen erfüllen, erreicht ist. Die Nachweise der übrigen Bewerber werden nicht mehr geprüft.

⁽²⁾ Diese Zahl entspricht dem in Abschnitt IV (Zulassungstests) Absatz 2 genannten Schwellenwert.

⁽³⁾ Den nicht zum Assessment-Center zugelassenen Bewerbern werden die Bewertungsergebnisse und die Gewichtung der einzelnen Fragen durch den Prüfungsausschuss mitgeteilt.

⁽⁴⁾ Diese Angaben werden vor der Erstellung der Reserveliste auf der Grundlage der Nachweise überprüft (siehe Abschnitt VII Ziffer 1 und Abschnitt VIII Ziffer 2).

VI. ALLGEMEINES AUSWAHLVERFAHREN

1. Einladung	<p>Wenn Sie unter den Bewerbern ⁽⁵⁾ sind,</p> <ul style="list-style-type: none"> — die nach eigenen Angaben bei der elektronischen Anmeldung die allgemeinen und die besonderen Zulassungsbedingungen gemäß Abschnitt III erfüllen <p>und</p> <ul style="list-style-type: none"> — die bei der Auswahl anhand der Befähigungsnachweise eines der besten Ergebnisse erzielt haben, <p>werden Sie zum Assessment-Center eingeladen, das in der Regel in Brüssel ⁽⁶⁾ stattfindet und sich über ein oder zwei Tage erstreckt.</p>
2. Assessment-Center	<p>Sie werden drei Arten von Prüfungen unterzogen, deren Inhalt vom Prüfungsausschuss validiert wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Ihr logisches Denkvermögen wird (sofern dies nicht bereits im Rahmen der Zulassungstests geschehen ist) mithilfe folgender Tests beurteilt: <ul style="list-style-type: none"> a) Test zum sprachlogischen Denken, b) Test zum Zahlenverständnis, c) Test zum abstrakten Denken. — Ihre Fachkompetenzen werden mithilfe folgender Übung bewertet: <ul style="list-style-type: none"> d) strukturiertes Gespräch über Ihre fachlichen Kompetenzen <i>auf der Grundlage Ihrer Antworten unter der Rubrik „Talentfilter“ im Bewerbungsbogen.</i> — Ihre allgemeinen Kompetenzen ⁽⁷⁾ werden anhand folgender Übungen bewertet: <ul style="list-style-type: none"> e) Fallstudie, f) Gruppenübung, g) strukturiertes Gespräch zu den allgemeinen Kompetenzen.

Jede allgemeine Kompetenz wird nach folgendem Modell geprüft:

	Fallstudie	Gruppenübung	Strukturiertes Gespräch
Analyse und Problemlösung	x	x	
Kommunikation	x		x
Qualitäts- und Ergebnisorientierung	x		x
Lernen und persönliche Entwicklung		x	x
Schwerpunktsetzung und Organisationsfähigkeit	x	x	
Belastbarkeit		x	x
Teamfähigkeit		x	x

3. Beim Assessment-Center verwendete Sprache	<p>Sprache 1: Prüfungen a, b und c. Sprache 2: Prüfungen d, e, f und g.</p>
---	---

⁽⁵⁾ Teilen sich mehrere Bewerber mit gleicher Punktzahl den letzten Platz, werden sie alle zum Assessment-Center eingeladen.

⁽⁶⁾ Aus organisatorischen Gründen können die Kompetenztests getrennt von den übrigen Assessment-Center-Prüfungen in Testzentren in den Mitgliedstaaten stattfinden.

⁽⁷⁾ Zum näheren Verständnis dieser Kompetenzen siehe Ziffer 1.2 der Allgemeinen Vorschriften für allgemeine Auswahlverfahren.

4. Bewertung und Gewichtung	<p>Logisches Denkvermögen</p> <p>a) Sprachlogisches Denken: 0 bis 20 Punkte. Erforderliche Mindestpunktzahl: 10 Punkte.</p> <p>b) Zahlenverständnis: 0 bis 10 Punkte.</p> <p>c) Abstraktes Denken: 0 bis 10 Punkte.</p> <p>Erforderliche Mindestpunktzahl für die Tests b und c zusammen: 10 Punkte.</p> <p>Das Nichtbestehen der Tests a, b und c führt zum Ausschluss vom Auswahlverfahren; die bei diesen Tests erzielten Punkte werden jedoch nicht zu den Ergebnissen der übrigen Prüfungsteile des Assessment-Centers hinzugezählt.</p> <p>Fachkompetenzen (Prüfung d)</p> <p>0 bis 100 Punkte. Erforderliche Mindestpunktzahl: 50 Punkte.</p> <p>Gewichtung: 55 % der Gesamtpunktzahl.</p> <p>Allgemeine Kompetenzen (Prüfungen e, f und g)</p> <p>0 bis 10 Punkte für jede allgemeine Kompetenz. Erforderliche Mindestpunktzahl: 3 Punkte für jede Kompetenz und 35 der insgesamt 70 Punkte für alle 7 allgemeinen Kompetenzen.</p> <p>Gewichtung: 45 % der Gesamtpunktzahl</p>
------------------------------------	---

VII. RESERVELISTEN

1. Aufnahme in die Reserveliste	<p>Der Prüfungsausschuss nimmt Ihren Namen in die Reserveliste auf,</p> <ul style="list-style-type: none"> — wenn Sie zu den Bewerbern⁽⁸⁾ gehören, die bei den Prüfungen a bis g die Mindestpunktzahl erreicht und bei den Prüfungen d, e f und g des Assessment-Centers zusammen eines der besten Ergebnisse erzielt haben (siehe Abschnitt I Ziffer 1: Anzahl der Plätze auf der Reserveliste), — und wenn sich bei der Überprüfung Ihrer Nachweise bestätigt, dass Sie sämtliche Zulassungsbedingungen erfüllen.
2. Rangfolge	Die Listen werden nach Berufsprofil gegliedert; die Namen sind alphabetisch geordnet.

VIII. BEWERBUNG

1. Elektronische Anmeldung	<p>Die Anmeldung erfolgt online. Bitte befolgen Sie die Hinweise zu den einzelnen Verfahrensschritten auf der EPSO-Website sowie insbesondere in der Anleitung zur Online-Bewerbung.</p> <p>Frist für die Anmeldung (einschließlich Validierung): 13. Mai 2014 um 12 Uhr (mittags), Brüsseler Zeit.</p>
2. Bewerbungsunterlagen	<p>Wenn Sie zu den Bewerbern gehören, die zum Assessment-Center zugelassen wurden, müssen Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen (d. h. den unterzeichneten elektronischen Bewerbungsbogen und die einschlägigen Nachweise) zum Assessment-Center mitbringen⁽⁹⁾.</p> <p>Modalitäten: siehe Punkt 2.1.7 der Allgemeinen Vorschriften für allgemeine Auswahlverfahren.</p>

⁽⁸⁾ Teilen sich mehrere Bewerber mit gleicher Punktzahl den letzten Platz, werden sie alle in die Reserveliste aufgenommen.

⁽⁹⁾ Der Termin Ihres Assessment-Centers wird Ihnen rechtzeitig über Ihr EPSO-Konto mitgeteilt.

ANHANG

Profil 1 — Bedienstete für elektronische Überwachung und Spezialisten für die Analyse von Informationen aus frei zugänglichen Quellen (AST 3)**1. Art der Tätigkeit**

EUSITROOM (EU Situation Room) überwacht und evaluiert die internationale Lage und die politischen Konflikte weltweit rund um die Uhr und 365 Tage im Jahr. Der Schwerpunkt liegt dabei u. a. auf den sensiblen Ländern/Regionen, dem Terrorismus und der Verbreitung von Massenvernichtungswaffen.

EUSITROOM unterstützt die Hohe Vertreterin für die Außen- und Sicherheitspolitik, die Vizepräsidenten der Kommission sowie den EAD und sein Netz von Delegationen in der Welt bei der Risikoanalyse, der Prävention von Krisen und Konflikten und der Annahme rascher Reaktionen, die für die Stabilisierung und den Frieden einer Konfliktregion und eines Konfliktlandes erforderlich sind.

EUSITROOM erbringt seine Dienstleistungen auf der Grundlage des Sammelns, der Organisation und der Analyse von Informationen aus frei zugänglichen Quellen. Dies impliziert Forschungsarbeiten, Untersuchungen und die Erstellung von Berichten oder Situationsanalysen und Szenarien, die die EAD-Führung bei ihrer Beschlussfassung unterstützen.

Die Tätigkeit kann Tages- und Nachtarbeit sowie Arbeit an Wochenenden und Feiertagen erfordern.

Mit Ihrer Bewerbung erklären Sie sich bereit, sich eventuellen ergänzenden Auswahlprüfungen zu unterziehen, um Ihre technischen Qualifikationen nachzuweisen. Gleichzeitig erklären Sie sich damit bereit, sich den Sicherheitsüberprüfungen für den Erhalt einer Ermächtigung zu unterziehen, die der EAD auf der Grundlage der vom Prüfungsausschuss erstellten Reserveliste für die Erstellung und den Empfang von Verschlusssachen verlangt.

2. Berufsabschluss und Berufserfahrung

Postsekundärer Bildungsabschluss in einem mit der Art der Tätigkeit im Zusammenhang stehenden Bereich (einschließlich der von der Polizei- oder Militärakademie ausgestellten Diplome) oder eine gleichwertige Berufsausbildung und eine anschließende einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren

oder

Sekundarschulabschluss oder eine gleichwertige Berufsausbildung und eine anschließende mindestens sechsjährige Berufserfahrung in einer im Sicherheitsbereich tätigen staatlichen Behörde wie einem (zivilen oder militärischen) Nachrichtendienst, einem Innenministerium, Polizei- oder Gendarmeriekräften, Streitkräften bzw. einem diplomatischen Dienst

oder

Berufserfahrung von mindestens 10 Jahren in einem mit der Art der Tätigkeit im Zusammenhang stehenden Bereich.

3. Auswahlkriterien

Bei der Auswahl anhand von Befähigungsnachweisen legt der Prüfungsausschuss folgende Kriterien zugrunde:

1. Berufserfahrung in einer staatlichen Überwachungsstelle (z. B. im Außen-, Verteidigungs- oder Innenministerium) oder in ähnlichen staatlichen Einrichtungen. Alternativ Berufserfahrung in einer Überwachungsstelle einer internationalen Organisation, einer privaten Einrichtung oder einer Nichtregierungsorganisation.
2. Berufserfahrung im Sicherheitsbereich, mit der Echtzeitverarbeitung von Informationen (audiovisuell, Presseagenturen, soziale Netze), die eine rasche Reaktion erfordern.
3. Berufserfahrung mit rascher Beschlussfassung in einem Hochrisikokontext.
4. Berufserfahrung im Sicherheitsbereich, in einem durch die Verarbeitung eines sehr großen Informationsvolumens aus einer Vielzahl von Quellen gekennzeichneten Umfeld.
5. Berufserfahrung in der Behandlung und Bewältigung von Zwischenfällen im Zusammenhang mit Informationen, Gebäuden und Mitarbeitern.

6. Berufserfahrung mit der Koordinierung der Krisenbewältigung auf internationaler und/oder nationaler Ebene.
7. Berufserfahrung im Sicherheitsbereich mit der Risikoanalyse, der Informationsbeschaffung oder der Untersuchungstätigkeit.
8. Berufserfahrung in multikulturellen Teams im Sicherheitsbereich.
9. Berufserfahrung im Rahmen eines Gleitzeitsystems (Schichtdienst rund um die Uhr, an sieben Tagen der Woche).
10. Berufserfahrung mit der Nutzung von Datenbanken und anderen IT-Tools (Lexis Nexis, Oxford Analytica, Jane's, STRATFOR, Control Risk Group, usw.) oder Berufserfahrung mit der Verwertung von Informationen aus frei zugänglichen Quellen (einschließlich Datenerschließungssoftware im OSINT-Bereich — Open Source Intelligence) und sozialen Netzen (Twitter, Facebook, YouTube, usw.).
11. Berufserfahrung mit externen Einsätzen und Auslandseinsätzen, insbesondere in Risikogebieten.

Profil 2: Präventions- und Überwachungskoordinatoren (AST 3)

1. Art der Tätigkeit

Ihre Aufgabe wird es sein, einen AD-Beamten in einem Team von Präventions- und Überwachungskräften zu unterstützen, die dafür zuständig sind, die Abgeordneten, das Statutpersonal und deren Besucher zu empfangen und ihnen Auskunft zu erteilen, für die strikte Einhaltung der Sicherheitsvorschriften zu sorgen, Objekt- und Personenschutz zu leisten und die Tätigkeit der Bewachungsunternehmen zu kontrollieren. Diese Aufgaben werden an den Zugangsstellen der von der Institution genutzten Gebäude und Standorte ausgeführt.

Unter der Verantwortung des zuständigen Beamten und auf der Grundlage allgemeiner Richtlinien und Beschlüsse der Institution nimmt der Koordinator an der Organisations-, Betreuungs- und Kontrollarbeit sowie der Verwaltung komplexer Arbeiten in Bezug auf Empfang, Verwaltung und Anwendung diesbezüglicher Anweisungen der mit Sicherheitsaufgaben (Prävention, Überwachung, Wachdienst usw.) betrauten Mitarbeiterteams teil.

Zu seinen Aufgaben wird Folgendes gehören:

- Er ergreift alle erforderlichen Initiativen, um einen kontinuierlichen, professionellen und höflichen Dienst zu garantieren, der den Erwartungen der Institution entspricht;
- er wirkt unter der Verantwortung eines AD-Beamten und in Zusammenarbeit mit den HR-Fachkräften an der Verwaltung, Motivierung und Kompetenzentwicklung der Teams der Präventions- und Überwachungsbediensteten mit. Dabei geht es insbesondere darum, mit den besten Teamführungstechniken in einem komplexen multikulturellen Umfeld Verantwortungssinn und Motivation zu fördern;
- er gewährleistet eine gute Kommunikation und Koordinierung der Leistungen mit den anderen Akteuren im Bereich Sicherheit (interne Sicherheit, technische Sicherheit, Akkreditierung und Risikomanagement) sowie mit den externen Diensten (Protokoll, Besuche usw.);
- er stellt sicher, dass die Anweisungen von allen im Bereich Prävention und Sicherheit tätigen Mitarbeitern gut verstanden werden, kümmert sich anweisungsgetreu, klug und umsichtig um eventuelle Zwischenfälle, ergreift alle sachdienlichen Maßnahmen, um die Sicherheit und Kontinuität der Tätigkeit der Institution zu gewährleisten, beteiligt sich an der Erarbeitung, Übermittlung und Befolgung klarer und sachgerechter Anweisungen;
- er gewährleistet im Rahmen eines Teams turnusmäßig rund um die Uhr an allen Tagen der Woche den Betrieb der Sicherheitszentrale oder die allgemeine Koordinierung der Überwachungs-, Präventions- und Sicherheitsvorkehrungen eines Gebäudes oder mehrerer Gebäude bzw. überprüft das ordnungsgemäße Funktionieren der technischen Sicherheitseinrichtungen, insbesondere der Fernüberwachung, und führt die technischen Datenblätter der Gebäude;
- er stellt auf der Grundlage der Risikoanalysen der zuständigen Dienststellen vorausschauend fest, welches Leistungsniveau der Tätigkeit der Institution entspricht, und nimmt entsprechende Anpassungen vor; er schlägt angemessene Lösungen gemäß dem festgelegten Risikoniveau vor und setzt effiziente materielle und personelle Mittel ein;
- er leistet einen Beitrag zu den Untersuchungen nach Zwischenfällen wie Diebstahl, Verlust, Gewalttätigkeiten, Beschädigung oder Beeinträchtigung jeglicher Art;

- er erstellt tägliche Berichte über die Weiterverfolgung von Ereignissen, Anomalien und die während des Dienstes durchgeführten Kontrollen;
- er sorgt für die ordnungsgemäße Ausführung der Verträge, insbesondere indem er für sämtliche im Lastenheft beschriebenen Leistungen die Qualität und Konformität der Dienste, auch in Bezug auf den Personalbestand, überprüft.

Das diesem Dienst zugewiesene Personal kann aufgefordert werden, am Tag und in der Nacht sowie an Wochenenden und Feiertagen an den verschiedenen Standorten der Institution (Brüssel, Luxemburg, Straßburg) zu arbeiten.

Insbesondere wird Wert auf die Fähigkeit der Bewerber gelegt, unterschiedliche und häufig komplexe Probleme zu erfassen und rasch, wirksam und besonnen auf neue Gegebenheiten zu reagieren und gut zu kommunizieren. Allein oder im Team müssen sie in der Lage sein, regelmäßig intensiv zu arbeiten.

2. Berufsabschluss und Berufserfahrung

Postsekundärer Bildungsabschluss in einem mit der Art der Tätigkeit im Zusammenhang stehenden Bereich oder eine gleichwertige Berufsausbildung und eine anschließende einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren

oder

Sekundarschulabschluss, der zum Besuch einer postsekundären Bildungsstätte berechtigt oder eine gleichwertige Berufsausbildung, und eine anschließende einschlägige Berufserfahrung von mindestens sechs Jahren

oder

Berufserfahrung von mindestens 10 Jahren in einem mit der Art der Tätigkeit im Zusammenhang stehenden Bereich.

3. Auswahlkriterien

Bei der Auswahl anhand von Befähigungsnachweisen legt der Prüfungsausschuss folgende Kriterien zugrunde:

1. Berufserfahrung mit dem Betrieb eines Dispatchings/einer Leitzentrale oder mit einem Vertrag in den Bereichen Prävention, Sicherheit, Wachdienst, einschließlich Kontrolle der technischen Anlagen.
 2. Berufserfahrung mit der Leitung eines Teams im Bereich Prävention und Überwachung, einschließlich Aufgabenverteilung und -koordinierung, Durchführungskontrolle, Mitarbeitermotivierung, ständige Fortbildung.
 3. Berufserfahrung mit der Ausarbeitung, Verbreitung, Begleitung und Umsetzung von Sicherheits-, Präventions- und Überwachungsanweisungen.
 4. Berufserfahrung mit der Koordinierung zwischen externen Diensten (Protokoll, Besuche usw.) und internen Diensten im Zusammenhang mit Prävention, Überwachung und Sicherheit.
 5. Berufserfahrung mit der Behandlung und Bewältigung von Sicherheitszwischenfällen, einschließlich Konfliktmanagement, der Kenntnis von Standardverhaltensweisen in Situationen, die eine potenzielle oder reelle Gefahr beinhalten (Bedrohungen, aggressive Person, verdächtiges Paket, Feueralarm usw.).
 6. Berufserfahrung im Rahmen eines Gleitzeitsystems (Schichtdienst rund um die Uhr, an sieben Tagen der Woche).
 7. Berufserfahrung mit der operativen Leitung und administrativen Begleitung der Leistungen im Rahmen eines Wachdienstvertrags (Kontrollen, Berichte usw.).
 8. Berufserfahrung in multikulturellen und mehrsprachigen Teams einer europäischen oder internationalen Dienststelle, einschließlich der Führung dieser Teams.
 9. Berufserfahrung mit Kontakten mit der Öffentlichkeit.
-

ÜBERSICHT DER IM „C A“-AMTSBLATT VERÖFFENTLICHTEN AUSWAHLVERFAHREN

(2014/C 108 A/02)

Anbei finden Sie eine Liste der „C A“-Amtsblätter, die im Jahr 2014 bisher veröffentlicht wurden.

Die Amtsblätter sind — wenn nicht anders angegeben — in allen Sprachfassungen erschienen.

5

6

11

19

21

26

27

30 (PL)

35

41 (DE/EN/FR)

42

43

46

47

48

55

56

60

62

65

73 (DE/EN/FR)

74

81

88

92 (DE/EN/FR)

97

98

99

108

ISSN 1977-088X (elektronische Ausgabe)
ISSN 1725-2407 (Papierausgabe)



Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union
2985 Luxemburg
LUXEMBURG

DE