

Amtsblatt der Europäischen Union

C 150 A



Ausgabe
in deutscher Sprache

Mitteilungen und Bekanntmachungen

58. Jahrgang

7. Mai 2015

Inhalt

V *Bekanntmachungen*

VERWALTUNGSVERFAHREN

Europäisches Amt für Personalauswahl (EPSO)

2015/C 150 A/01

Bekanntmachung eines allgemeinen Auswahlverfahrens — EPSO/AD/303/15 — Entwicklungszusammenarbeit und Verwaltung der Hilfe für Nicht-EU-Länder (AD 7) 1

DE

V

(Bekanntmachungen)

VERWALTUNGSVERFAHREN

EUROPÄISCHES AMT FÜR PERSONALAUSWAHL (EPSO)

BEKANNTMACHUNG EINES ALLGEMEINEN AUSWAHLVERFAHRENS — EPSO/AD/303/15

Entwicklungszusammenarbeit und Verwaltung der Hilfe für Nicht-EU-Länder (AD 7)

(2015/C 150 A/01)

Bewerbungsschluss: 9. Juni 2015 um 12.00 Uhr (mittags), Brüsseler Zeit

Das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) führt ein allgemeines Auswahlverfahren auf der Grundlage von Befähigungsnachweisen und Prüfungen zur Erstellung einer Reserveliste mit **60 erfolgreichen Bewerbern** durch, die von der Europäischen Kommission als **Beamte der Funktionsgruppe „Administration“** (AD) eingestellt werden können (jeder Hinweis in dieser Bekanntmachung, der sich auf Personen männlichen Geschlechts bezieht, gilt grundsätzlich ebenso für Frauen).

Die Bekanntmachung des Auswahlverfahrens und die im *Amtsblatt der Europäischen Union* C 70 A vom 27. Februar 2015 veröffentlichten „Allgemeinen Vorschriften für allgemeine Auswahlverfahren“ (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=OJ:C:2015:070A:TOC>) bilden den rechtlich verbindlichen Rahmen für dieses Auswahlverfahren.

WELCHE AUFGABEN ERWARTEN MICH?

AD-Beamte haben insbesondere die Aufgabe, die Entscheidungsträger in den EU-Organen, in denen sie beschäftigt sind, zu unterstützen. Gegenstand des vorliegenden AD7-Auswahlverfahrens ist die Entwicklungszusammenarbeit und die Verwaltung der Hilfe für Nicht-EU-Länder.

Wenn Sie im Anschluss an dieses Auswahlverfahren eingestellt werden, sind Sie als Mitglied eines Teams im Wesentlichen für fünf Aufgabenbereiche zuständig:

1. Analyse entwicklungspolitischer Themen und Strategien;
2. Entwicklung nationaler und regionaler Entwicklungsstrategien;
3. Ermittlung, Ausarbeitung und Verwaltung von Projekten und Programmen der Entwicklungszusammenarbeit;
4. Verwaltung von Budgethilfeprogrammen;
5. Leitung von Teams.

Darüber hinaus werden Sie nach Ihrer Einstellung voraussichtlich während einiger Abschnitte Ihrer Berufslaufbahn in einer EU-Delegation eines Landes arbeiten, in dem die Lebensbedingungen schwierig sein können.

In ANHANG I sind weitere Informationen über die typischen Aufgaben aufgeführt.

KOMME ICH FÜR EINE BEWERBUNG INFRAGE?

Zum Zeitpunkt der Validierung Ihrer Bewerbung müssen Sie ALLE nachstehenden Zulassungsbedingungen erfüllen:

Allgemeine Zulassungsbedingungen	— Sie müssen als Staatsbürger eines EU-Mitgliedstaats im Besitz Ihrer bürgerlichen Ehrenrechte sein. — Sie müssen Ihren Verpflichtungen im Rahmen der nationalen Rechtsvorschriften über den Wehrdienst nachgekommen sein. — Sie müssen den sittlichen Anforderungen der Tätigkeit genügen.
----------------------------------	---

Besondere Zulassungsbedingungen: Sprachen	— Sprache 1: Mindestniveau C1 in einer der 24 EU-Amtssprachen — Sprache 2: Mindestniveau B2 in Deutsch, Englisch oder Französisch (darf nicht mit Sprache 1 identisch sein). Weitere Informationen zu den Sprachniveaus finden Sie im Gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen (https://europass.cedefop.europa.eu/de/resources/european-language-levels-cefr).
Besondere Zulassungsbedingungen: Bildungsabschlüsse und Berufserfahrung	— Abgeschlossenes Hochschulstudium von mindestens vier Jahren sowie mindestens sechs Jahre Berufserfahrung im Bereich des Auswahlverfahrens nach Erwerb des Abschlusses oder — abgeschlossenes Hochschulstudium von mindestens drei Jahren sowie mindestens sieben Jahre Berufserfahrung im Bereich des Auswahlverfahrens nach Erwerb des Abschlusses. Einzelheiten zu den Bildungsabschlüssen finden Sie im Anhang I zu den „Allgemeinen Vorschriften für allgemeine Auswahlverfahren“ (http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=OJ:C:2015:070A:TOC).

Die gewählte zweite Sprache muss **Englisch, Französisch oder Deutsch** sein. Dies sind die wichtigsten Arbeitssprachen der EU-Organen und -Einrichtungen. Im Interesse des Dienstes müssen neu eingestellte Mitarbeiter unmittelbar in der Lage sein, in mindestens einer dieser Sprachen zu arbeiten und effizient zu kommunizieren.

Weitere Informationen zur Verwendung von Sprachen in den EU-Auswahlverfahren finden Sie im Anhang II.

WIE LÄUFT DAS AUSWAHLVERFAHREN AB?

1) Computergestützte Multiple-Choice-Tests

Wenn die Zahl der Bewerber **oberhalb einer bestimmten Schwelle** liegt, die EPSO in seiner Funktion als Anstellungsbehörde festgelegt hat, werden alle Bewerber, die ihre Bewerbung fristgerecht validiert haben, zu einer Reihe von computergestützten Multiple-Choice-Tests in einem vom EPSO anerkannten Prüfungszentrum eingeladen.

Falls die Zahl der Bewerber **unter dem Schwellenwert** liegt, finden diese Tests im Rahmen des Assessment-Centers statt (Ziffer 3).

Die computergestützten Multiple-Choice-Tests werden nach folgendem Schema durchgeführt:

Tests	Sprache	Fragen	Dauer	Erforderliche Mindestpunktzahl
Sprachlogisches Denken	Sprache 1	20 Fragen	35 Min.	10/20
Zahlenverständnis	Sprache 1	10 Fragen	20 Min.	Zahlenverständnis und abstraktes Denken zusammen: 10/20
Abstraktes Denken	Sprache 1	10 Fragen	10 Min.	

Das Nichtbestehen dieser Tests führt zum Ausschluss vom Auswahlverfahren. Die bei diesen Tests erzielten Punkte gehen nicht in die Berechnung der bei den anderen Prüfungen des Assessment-Centers erzielten Punkte ein.

2) Auswahl anhand der Befähigungsnachweise

In einem ersten Schritt wird anhand der Angaben in der Online-Bewerbung geprüft, ob der Bewerber die Zulassungsbedingungen erfüllt. Dies kann auf zwei Weisen erfolgen:

- Werden die computergestützten Tests **im Vorfeld durchgeführt**, so wird — angefangen bei den Bewerbern, die bei diesen Tests am besten abgeschnitten haben — in absteigender Reihenfolge die Erfüllung der Zulassungsbedingungen überprüft, bis die Zahl der für die nächste Phase in Betracht kommenden Bewerber den unter Ziffer 1 genannten Schwellenwert erreicht. Die Online-Bewerbungen der übrigen Bewerber werden nicht überprüft.
- Werden die computergestützten Tests **nicht im Vorfeld durchgeführt**, so werden die Online-Bewerbungen aller Bewerber im Hinblick auf die Erfüllung der Zulassungsbedingungen überprüft.

Nur bei den Bewerbern, bei denen gemäß obigem Verfahren festgestellt wurde, dass sie **für die nächste Phase in Betracht kommen**, wird in einem zweiten Schritt eine Auswahl anhand der Befähigungsnachweise auf der Grundlage ihrer Angaben in der Rubrik „Talentfilter“ des Bewerbungsbogens vorgenommen. Der Prüfungsausschuss weist jedem **Auswahlkriterium** entsprechend seiner Bedeutung einen bestimmten Gewichtungsfaktor (1 bis 3) zu; jede Antwort wird mit 0 bis 4 Punkten bewertet.

Anschließend multipliziert der Prüfungsausschuss die Punkte mit dem Gewichtungsfaktor jedes einzelnen Kriteriums und addiert diese, um die Bewerber herauszufiltern, deren Profile sich am besten mit den zu erfüllenden Aufgaben decken.

Bitte entnehmen Sie Anhang III die Liste der Kriterien.

3) Assessment-Center

Zu dieser Phase werden **höchstens dreimal so viele** erfolgreiche Bewerber eingeladen, wie es Plätze auf der Reserveliste gibt. Wenn Sie bei der Auswahl auf der Grundlage von Befähigungsnachweisen eines der **besten Gesamtergebnisse** erreicht haben, werden Sie zu einem Assessment-Center eingeladen, das sich über ein bis zwei Tage erstreckt und voraussichtlich in **Brüssel** stattfindet. Die Prüfungen des Assessment-Centers absolvieren Sie in Ihrer **Sprache 2**.

Werden die unter Ziffer 1 beschriebenen computergestützten Multiple-Choice-Tests **nicht im Vorfeld** durchgeführt, absolvieren Sie diese im Assessment-Center.

Im Rahmen des Assessment-Centers werden acht allgemeine Kompetenzen und die für dieses Auswahlverfahren geforderten Fachkompetenzen anhand von **vier Prüfungen** (allgemeines und fachspezifisches kompetenzbasiertes Gespräch, Gruppenübung und Fallstudie) geprüft:

Kompetenzen	Prüfungen	
1. Analyse und Problemlösung	Gruppenübung	Fallstudie
2. Ausdrucksfähigkeit	Fallstudie	Allgemeines kompetenzbasiertes Gespräch
3. Qualitäts- und Ergebnisorientierung	Fallstudie	Allgemeines kompetenzbasiertes Gespräch
4. Persönliche und berufliche Weiterbildung	Gruppenübung	Allgemeines kompetenzbasiertes Gespräch
5. Schwerpunktsetzung und Organisationsfähigkeit	Gruppenübung	Fallstudie
6. Belastbarkeit	Gruppenübung	Allgemeines kompetenzbasiertes Gespräch
7. Teamfähigkeit	Gruppenübung	Allgemeines kompetenzbasiertes Gespräch
8. Führungsqualitäten	Gruppenübung	Allgemeines kompetenzbasiertes Gespräch
Erforderliche Mindestpunktzahl	3/10 pro Kompetenz und 40/80 insgesamt	
Gewichtung der allgemeinen Kompetenzen	40 % der Gesamtpunktzahl	

Kompetenzen	Prüfung
Fachspezifische Kompetenzen	Fachspezifisches kompetenzbasiertes Gespräch
Erforderliche Mindestpunktzahl	50/100
Gewichtung der Fachkompetenzen	60 % der Gesamtpunktzahl

4) **Reserveliste**

Nach Prüfung der Nachweise der Bewerber erstellt der Prüfungsausschuss eine **Reserveliste** der Bewerber, die alle Zulassungsbedingungen erfüllen und nach dem Assessment-Center die höchste Gesamtpunktzahl erreicht haben. Es werden so viele Bewerber in die Liste aufgenommen, bis die Zahl der auf der Reserveliste verfügbaren Plätze erreicht ist. Die Namen auf der Liste werden in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt.

WANN UND WO KANN ICH MEINE BEWERBUNG EINREICHEN?

Die Bewerbung erfolgt online über die EPSO-Website <http://jobs.eu-careers.eu> bis zum:

9. Juni 2015 um 12.00 Uhr (mittags), Brüsseler Zeit.

ANHANG I

AUFGABEN

Die künftigen EU-Beamten übernehmen u. a. nachfolgend beschriebene Aufgaben im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit:

- Beitrag zur Analyse entwicklungsbezogener Themen und Strategien, zur Ausarbeitung nationaler und regionaler Entwicklungsstrategien, einschließlich sektorspezifischer Maßnahmen, sowie zu politischen Dialogen mit den einschlägigen Partnern und Akteuren;
- Mitwirkung an der Ermittlung und Ausarbeitung von Projekten und Programmen der Entwicklungshilfe, einschließlich Erstellung der Finanzierungsvorschläge und -vereinbarungen;
- Mitwirkung an der operativen Verwaltung von Projekten und Programmen der Entwicklungszusammenarbeit, einschließlich Abfassen von Leistungsbeschreibungen, Verwaltung von Ausschreibungs- und Vertragsverfahren und Überwachung der Durchführung der Verträge (Prüfung, Genehmigung der Berichte, Zahlungen und Abschluss der Verträge);
- Mitwirkung an der operativen Verwaltung von Budgethilfeprogrammen für die Entwicklungszusammenarbeit;
- Überwachung und Bewertung von Projekten und Programmen der Entwicklungszusammenarbeit;
- Kontaktpflege mit allen einschlägigen Akteuren im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit (u. a. Regierungsstellen, internationale und regionale Organisationen, Mitgliedstaaten und Zivilgesellschaft);
- Leitung eines Teams von Fachleuten.

Mit der Validierung des Bewerbungsbogens verpflichtet sich der Bewerber, in einer Delegation der Europäischen Union (überwiegend in Entwicklungsländern) Dienst zu tun.

Die eingestellten Beamten müssen bereit sein, eine erste Entsendung in eine Delegation in einem Land zu akzeptieren, in dem die Lebensbedingungen schwierig sein können.

Die Delegationen sind in Ländern angesiedelt, in denen folgende Sprachen am stärksten verbreitet sind: Französisch, Englisch, Portugiesisch und Spanisch.

Ende von ANHANG I. Klicken Sie hier, um zum Haupttext zurückzukehren.

ANHANG II

SPRACHENREGELUNG

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-Organen 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-Organen erheblich beeinträchtigt.

In der langjährigen Praxis der EU-Organen 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 verwendet. 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 den Bedarf und 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 nahekommen.

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).

Ende von ANHANG II. Klicken Sie hier, um zum Haupttext zurückzukehren.

ANHANG III

AUSWAHLKRITERIEN

Der Prüfungsausschuss legt folgende Kriterien für die Auswahl anhand der Befähigungsnachweise zugrunde:

1. Nachgewiesene Kenntnisse einer oder mehrerer der folgenden Sprachen (dazu kann die in Ihrem Bewerbungsbogen angegebene Sprache 1 oder Sprache 2 gehören): Englisch, Französisch, Portugiesisch oder Spanisch (erforderliches Mindestniveau: B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (<https://europass.cedefop.europa.eu/de/resources/european-language-levels-cefr>)).
2. Bildungsabschlüsse und sonstige Befähigungsnachweise in einem oder mehreren der folgenden Bereiche wie Ingenieurwesen, Energie, Entwicklung des ländlichen Raums, Agrarwissenschaften, Tiergesundheit und -aufzucht, Fischerei, Ernährungssicherheit, Katastrophenvorsorge, Forstbewirtschaftung, Umwelt, natürliche Ressourcen, Klimawandel, Bildung, Gesundheit, Finanzen, Wirtschaft, Unternehmensführung, Recht, Sozial-, Entwicklungs- oder Politikwissenschaften sowie internationale Beziehungen.
3. Erfahrung in der Arbeit am Sitz einer internationalen Organisation oder eines Ministeriums/einer Agentur für bilaterale Entwicklungshilfe.
4. Erfahrung in der Verwaltung von Projekten oder Programmen der Entwicklungszusammenarbeit vor Ort (im Empfängerland).
5. Berufserfahrung in einer Ländervertretung einer bilateralen oder multilateralen Organisation (z. B. EU-Delegation, Botschaft/Büro einer Agentur für Entwicklungszusammenarbeit eines EU-Mitgliedstaats, UN-Regionalbüro oder Gleichwertiges).
6. Berufserfahrung im Zusammenhang mit Ländern in Krisensituationen oder fragilen Staaten.
7. Berufserfahrung als Teamleiter.
8. Berufserfahrung in der Arbeit mit unterschiedlichen Hilfemodalitäten wie Projektansatz, Programme für sektorspezifische Unterstützung, Budgethilfe, Kombination von Darlehen und Zuschüssen oder anderen Finanzierungsinstrumenten.
9. Berufserfahrung in der Analyse und Entwicklung von Strategien oder im politischen Dialog.
10. Berufserfahrung in der Abfassung von Leitlinien für die Entwicklungszusammenarbeit.
11. Berufserfahrung in Bezug auf Querschnittsthemen wie Demokratie, Gleichstellung von Frauen und Männern, ökologische Nachhaltigkeit und Klimawandel, verantwortungsvolle Staatsführung und Menschenrechte, Rechte von Kindern und indigenen Völkern oder HIV/AIDS in Projekten und Programmen der Entwicklungszusammenarbeit.
12. Berufserfahrung in einem oder mehreren der folgenden Bereiche wie Staatsführung, Menschenrechte, Wahlen, parlamentarische Angelegenheiten, Justiz, Gesundheit, Bildung, Kultur, Kommunikation, sozialer Zusammenhalt, Gleichstellungsfragen, Schutz von Kindern, indigene Völker, Dezentralisierung und lokale Behörden, Makroökonomik, Verwaltung der öffentlichen Finanzen, Reform des öffentlichen Sektors, privater Sektor, Handel, regionale Integration, Umwelt und natürliche Ressourcen, Klimawandel, Ernährungssicherheit, Katastrophenvorsorge, Entwicklung des ländlichen Raums, Landwirtschaft, Tiergesundheit und -aufzucht, Forstbewirtschaftung, Fischerei, Wasserversorgung, Energie, Infrastruktur, Verkehr.
13. Berufserfahrung in einem oder mehreren der folgenden Bereiche: Prüfung, Risikobewertung, Monitoring und Evaluierung von Projekten und Programmen der Entwicklungszusammenarbeit.
14. Berufserfahrung in der Arbeit mit dem Privatsektor in einem Entwicklungskontext und/oder mit internationalen Entwicklungsbanken.

Ende von ANHANG III. Klicken Sie hier, um zum Haupttext zurückzukehren.

