

Amtsblatt der Europäischen Union

C 246 A



Ausgabe
in deutscher Sprache

Mitteilungen und Bekanntmachungen

59. Jahrgang

7. Juli 2016

Inhalt

V *Bekanntmachungen*

VERWALTUNGSVERFAHREN

Europäisches Amt für Personalauswahl (EPSO)

2016/C 246 A/01

Bekanntmachung eines allgemeinen Auswahlverfahrens — EPSO/AST/138/16 — Konferenztechniker
und Techniker für audiovisuelle Medien (m/w) (AST 3) 1

DE

V

(Bekanntmachungen)

VERWALTUNGSVERFAHREN

EUROPÄISCHES AMT FÜR PERSONALAUSWAHL (EPSO)

BEKANNTMACHUNG EINES ALLGEMEINEN AUSWAHLVERFAHRENS

EPSO/AST/138/16 — Konferenztechniker und Techniker für audiovisuelle Medien (m/w) (AST 3)

(2016/C 246 A/01)

Bewerbungsschluss: 9. August 2016, 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 **38 erfolgreichen Bewerbern** durch, von der die Organe und Einrichtungen der Europäischen Union neue Mitarbeiter (*) des öffentlichen Dienstes als **Assistenten (m/w)** (Beamte der Funktionsgruppe „Assistenz“ — AST) einstellen können.

Die vorliegende Bekanntmachung bildet zusammen mit den 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>) den rechtlich verbindlichen Rahmen für dieses Auswahlverfahren. Es sei darauf hingewiesen, dass Anhang II der Allgemeinen Vorschriften nicht auf das vorliegende Auswahlverfahren Anwendung findet. Er wird ersetzt durch die Bestimmungen in Anhang II dieser Bekanntmachung.

WELCHE AUFGABEN ERWARTEN MICH?

Die Konferenztechniker/Techniker für audiovisuelle Medien sind für die Konzeption und Installation sowie das Management technischer Anlagen, für die Bedienung von Bild- und Tonverfahren in audiovisuellen Anlagen, Multimedia- oder Konferenzanlagen oder für die Organisation der operativen Unterstützung für eine große Zahl von Sitzungssälen zuständig.

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	<ul style="list-style-type: none"> — 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.
----------------------------------	---

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

<p>Besondere Zulassungsbedingungen: Sprachen</p>	<p>— Sprache 1: Mindestniveau C1 in einer der 24 EU-Amtssprachen</p> <p>— Sprache 2: Mindestniveau B2 in Deutsch, Englisch oder Französisch (darf nicht mit Sprache 1 identisch sein).</p> <p>Weitere Informationen zu den Sprachniveaus finden Sie im Gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen</p> <p>(https://europass.cedefop.europa.eu/de/resources/european-language-levels-cefr)</p> <p>Der Bewerbungsbogen ist auf Deutsch, Englisch oder Französisch auszufüllen.</p> <p>Als zweite Sprache ist Deutsch, Englisch oder Französisch zu wählen. Dies sind die wichtigsten Arbeitssprachen der EU-Organe und -Einrichtungen, und im Interesse des Dienstes müssen neu eingestellte Mitarbeiter unmittelbar in der Lage sein, bei ihrer täglichen Arbeit in mindestens einer dieser Sprachen effizient zu arbeiten und zu kommunizieren.</p> <p>Weitere Informationen zur Sprachenregelung für dieses Auswahlverfahren finden Sie in ANHANG II.</p>
<p>Besondere Zulassungsbedingungen: Bildungsabschlüsse und Berufserfahrung</p>	<p>— Postsekundärer Bildungsabschluss in einem mit der Art der Tätigkeit im Zusammenhang stehenden Bereich und eine anschließende einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren</p> <p style="text-align: center;">oder</p> <p>— Sekundarschulabschluss, der zum Besuch einer postsekundären Bildungsstätte berechtigt, und eine anschließende einschlägige Berufserfahrung von mindestens sechs Jahren.</p> <p>Einzelheiten zu den Bildungsabschlüssen finden Sie in Anhang I zu den „Allgemeinen Vorschriften für allgemeine Auswahlverfahren“ http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=OJ:C:2015:070A:TOC</p>

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 von EPSO anerkannten Prüfungszentrum eingeladen.

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

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

<i>Tests</i>	<i>Sprache</i>	<i>Fragen</i>	<i>Dauer</i>	<i>Erforderliche Mindestpunktzahl</i>
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. Allerdings gehen die bei diesen Tests erzielten Punkte 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. Diese Prüfung wird so lange fortgesetzt, bis die Zahl der für die nächste Phase in Betracht kommenden Bewerber den Schwellenwert erreicht, der von EPSO in seiner Eigenschaft als Anstellungsbehörde festgelegt wurde. 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 Profil sich am besten mit den zu erfüllenden Aufgaben deckt.

Die Liste der Auswahlkriterien finden Sie in ANHANG III.

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 anhand der Befähigungsnachweise 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**.

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

Im Rahmen des Assessment-Centers werden sieben allgemeine Kompetenzen und die für dieses Auswahlverfahren geforderten Fachkompetenzen anhand von **vier Prüfungen** (jeweils ein Gespräch zu den allgemeinen und zu den fachspezifischen Kompetenzen, Gruppenübung und Fallstudie) geprüft:

Kompetenzen	Prüfungen	
1. Analyse und Problemlösung	Fallstudie	Gruppenübung
2. Ausdrucksfähigkeit	Fallstudie	Gespräch zu den allgemeinen Kompetenzen
3. Qualitäts- und Ergebnisorientierung	Fallstudie	Gespräch zu den allgemeinen Kompetenzen
4. Persönliche und berufliche Weiterbildung	Gruppenübung	Gespräch zu den allgemeinen Kompetenzen
5. Schwerpunktsetzung und Organisationsfähigkeit	Fallstudie	Gruppenübung
6. Belastbarkeit	Gruppenübung	Gespräch zu den allgemeinen Kompetenzen
7. Teamfähigkeit	Gruppenübung	Gespräch zu den allgemeinen Kompetenzen
Erforderliche Mindestpunktzahl	3/10 pro Kompetenz und 35/70 insgesamt	
Kompetenzen	Prüfungen	
Fachspezifische Kompetenzen	Gespräch zu den fachspezifischen Kompetenzen	
Erforderliche Mindestpunktzahl	50/100	

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. August 2016, 12.00 Uhr (mittags) Brüsseler Zeit.

ANHANG I

AUFGABEN

Die Konferenztechniker/Techniker für audiovisuelle Medien (Assistenten der Funktionsgruppe AST 3) führen unter der Verantwortung eines AD-Beamten Sachbearbeitertätigkeiten sowie unterstützende und logistische Tätigkeiten in verschiedenen Bereichen aus und unterstützen das betreffende Organ oder die betreffende Agentur bei der Wahrnehmung seines/ihrer Auftrags.

Sie sind für die Konzeption und Installation sowie das Management technischer Anlagen, für die Bedienung von Bild- und Tonverfahren in audiovisuellen Anlagen, Multimedia- oder Konferenzanlagen oder für die Organisation der operativen Unterstützung für eine große Zahl von Sitzungssälen zuständig. Die Aufgaben können Folgendes umfassen:

- Konzeption, Konfiguration und/oder Implementierung von Konferenzanlagen und bild- und tontechnischen (AV) Anlagen;
- Erstellung technischer und/oder operativer Leistungsbeschreibungen für neue audiovisuelle Anlagen und Konferenzanlagen und für die Aufrüstung bereits vorhandener Anlagen sowie Überwachung der von Auftragnehmern auszuführenden Arbeiten;
- Gewährleistung des reibungslosen Funktionierens der Bild- und Tonmanagementsysteme in den Konferenzsälen;
- Fehlerbehebung bei Ausfall der audiovisuellen Anlagen und der Konferenzanlagen;
- Überwachung der Wartungsarbeiten an den audiovisuellen Anlagen und/oder an den Konferenz-Regiesystemen sowie unterstützende Überwachungsaufgaben in den Konferenzsälen;
- Organisation der operativen Unterstützung für eine große Zahl von Sitzungssälen durch Bereitstellung technischer und personeller Ressourcen zur Gewährleistung des reibungslosen Ablaufs der operativen Dienste;
- Abhalten von Schulungen und Sicherstellen des Wissensaustauschs über audiovisuelle Systeme;
- Durchführung analoger und digitaler Messungen anhand von Präzisionsinstrumenten (Oszilloskope, Signalgeneratoren, Dezibelmeter, digitale Thermometer usw.) in Konferenzsälen;
- Installation, Aufbau und Konfiguration von AV- und IT-Ausrüstungen für die Bild- und Tonübertragung über IT- und/oder Telekommunikationsnetze (Video- und Audio-Streaming, Videokonferenzen usw.);
- Installation, Aufbau und Bedienung mobiler Audio- und/oder Videoanlagen (z. B. Kameras, Monitore, Projektoren, Mikrofone, Mischpulte, mobile Lautsprecheranlagen) bei Veranstaltungen;
- Programmierung und Bedienung der Ton- und/oder Videoregieanlagen für Konferenzsäle sowie Unterstützung und/oder Fehlerbehebung, sei es vor Ort oder per Fernzugang während sowie außerhalb der normalen Arbeitszeiten;
- Aufzeichnung von Debatten auf digitalen Medien (linear und nichtlinear);
- Sicherstellen des korrekten Empfangs (z. B. Bildauswahl auf Multikamerasystemen), der Weiterleitung und Verteilung audiovisueller Signale von einem Regieraum an verschiedene Verteilerpunkte innerhalb eines Gebäudes;
- Bedienung, Konfiguration, Betrieb und/oder Implementierung eines Netzes von Informationsmonitoren;

-
- Programmierung, Konfiguration und/oder Betrieb von Systemen für AV-Kodierung und -Streaming sowie Fehlerbehebung;
 - Beitrag zur Einhaltung der internationalen Normen für Konferenz- und Simultandolmetschanlagen;
 - Bild- und/oder Tonaufzeichnung der Beiträge von Teilnehmern (über Mikrofone, Kameras und verschiedene audiovisuelle Quellen);
 - Programmierung, Bedienung und Behebung von Problemen bei elektronischen Abstimmssystemen;
 - Programmierung, Bedienung und Behebung von Problemen bei Konferenz- und mehrsprachigen Dolmetschanlagen und/oder Programmierung, Bedienung und Behebung von Problemen bei Systemen zur Erfassung, Bearbeitung und Übermittlung von Videodaten;
 - Verwaltung und Inventarisierung der Ausrüstung;
 - Verwaltung und Konfiguration eines LAN-Netzwerkes (TCP/IP) einschließlich Fehlersuche (troubleshooting);
 - Reparatur elektronischer Geräte sowie elektronische Anpassungen;
 - Auswahl von Bildaufzeichnungen von Sitzungen und Veranstaltungen mit Multikamera-Konfiguration;
 - Konfiguration und Betrieb multimedial ausgestatteter Räumlichkeiten;
 - Konfiguration, Management und Bedienung von Tele- und Videokonferenzsystemen.

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

ANHANG II

BEGRÜNDUNG DER SPRACHENREGELUNG FÜR DIESES AUSWAHLVERFAHREN

Das vorliegende Auswahlverfahren dient der Einstellung von Konferenztechnikern und Technikern für audiovisuelle Medien. Die Zulassungsbedingungen (siehe Abschnitt „Komme ich für eine Bewerbung infrage?“ der Bekanntmachung) stehen im Einklang mit den grundlegenden Anforderungen der EU-Organe in Bezug auf fachspezifische Kompetenzen, Erfahrungen und Kenntnisse und tragen dem Erfordernis Rechnung, dass neue Mitarbeiter in der Lage sein müssen, ihre Aufgaben — insbesondere in Zusammenarbeit mit ihren Kollegen — effizient zu erfüllen.

Den Bewerbern steht daher nur eine begrenzte Anzahl von EU-Amtssprachen als Optionen für die zweite Sprache zur Auswahl. Diese Beschränkung ist auch auf finanzielle und operative Sachzwänge zurückzuführen und durch die Art der von EPSO verwendeten Auswahlmethoden (siehe Abschnitte 1, 2 und 3 weiter unten) bedingt. Die für das vorliegende Auswahlverfahren geltende Sprachenregelung wurde vom EPSO-Leitungsausschuss angenommen. Sie trägt den genannten Faktoren sowie anderen spezifischen Anforderungen hinsichtlich der Art der Tätigkeit und der besonderen Bedürfnisse der betreffenden EU-Organe Rechnung.

Das Auswahlverfahren dient in erster Linie der Erstellung einer Reserveliste für Konferenztechniker und Techniker für audiovisuelle Medien, die von den EU-Organen eingestellt werden können. Dabei ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Techniker unmittelbar nach ihrer Einstellung einsatzfähig sind und sich mit ihren Kollegen und Vorgesetzten gut verständigen können. Vor dem Hintergrund der Kriterien für die Sprachenregelung in EU-Auswahlverfahren (Abschnitt 2 weiter unten) sind die EU-Organe und -Einrichtungen der Auffassung, dass im vorliegenden Auswahlverfahren Deutsch, Englisch und Französisch am besten als zweite Sprache geeignet sind.

Da Deutsch, Englisch und Französisch die in den EU-Organen am häufigsten gesprochenen, übersetzten und in der Kommunikation auf Verwaltungsebene verwendeten Sprachen sind, müssen die Bewerber bei der Wahl ihrer beiden Pflichtsprachen mindestens eine dieser Sprachen angeben.

Darüber hinaus werden gute Kenntnisse der deutschen, englischen oder französischen Sprache als unabdingbar angesehen, damit die Techniker die ihnen aufgetragenen Arbeiten durchführen können (z. B. Konzeption, Installation und Management technischer Anlagen, Bedienung von Bild- und Tonverfahren in audiovisuellen Anlagen, Multimedia- oder Konferenzanlagen sowie Organisation der operativen Unterstützung für eine große Zahl von Sitzungssälen).

Die Online-Bewerbung ist von den Bewerbern in ihrer zweiten Sprache (Deutsch, Englisch oder Französisch) auszufüllen. EPSO wird mit den Bewerbern, die eine gültige Online-Bewerbung eingereicht haben, in diesen Sprachen kommunizieren. Außerdem werden einige der in Abschnitt 3 genannten Prüfungen in diesen Sprachen durchgeführt.

1. Begründung der Auswahl der bei den einzelnen Auswahlverfahren zugelassenen Sprachen

Nach Ansicht der EU-Organe ist die Entscheidung über die in den einzelnen Auswahlverfahren zu verwendenden Sprachen und insbesondere über jede Einschränkung der Sprachenwahl auf der Grundlage folgender Erwägungen zu treffen:

i) Sofortige Einsatzfähigkeit neu eingestellter Mitarbeiter

Neue Mitarbeiter müssen sofort einsatzfähig und in der Lage sein, die Aufgaben, für die sie eingestellt wurden, wahrzunehmen. EPSO muss daher dafür Sorge tragen, dass die erfolgreichen Bewerber über ausreichende Kenntnisse in einer Kombination von Sprachen verfügen, die es ihnen ermöglicht, ihre Aufgaben erfolgreich zu erledigen. Insbesondere müssen sie in der Lage sein, in ihrem Arbeitsalltag mit ihren Kollegen und Vorgesetzten effizient zu kommunizieren.

Daher kann es gerechtfertigt sein, einige Prüfungen nur in einer begrenzten Anzahl von Verkehrssprachen durchzuführen, um sicherzustellen, dass alle Bewerber in der Lage sind, unabhängig von ihrer ersten Amtssprache in mindestens einer dieser Sprachen zu arbeiten. Andernfalls bestünde ein hohes Risiko, dass ein erheblicher Anteil an erfolgreichen Prüfungsteilnehmern nicht in der Lage wäre, die dienstlichen Aufgaben, derentwegen sie eingestellt worden sind, innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens zu erledigen. Außerdem würde damit nicht der Tatsache Rechnung getragen, dass die Bewerber um eine Stelle bei den EU-Organen motiviert sind, in einer internationalen Behörde zu arbeiten, die auf bestimmte Verkehrssprachen zurückgreift, um ihr reibungsloses Funktionieren und die Wahrnehmung der ihr durch die EU-Verträge übertragenen Aufgaben zu gewährleisten.

ii) Art des Auswahlverfahrens

In einigen Fällen kann die Beschränkung der Sprachenwahl auch durch die Art des Auswahlverfahrens gerechtfertigt sein.

Im Einklang mit Artikel 27 des Beamtenstatuts führt EPSO bei allgemeinen Auswahlverfahren Kompetenztests durch, um besser absehen zu können, ob die Bewerber in der Lage sein werden, ihre künftigen Aufgaben wahrzunehmen.

Das Assessment-Center ist eine standardisierte Auswahlmethode, bei der die Mitglieder des Prüfungsausschusses die Bewerber in verschiedenen Prüfungsszenarien beobachten. Die Beurteilung basiert auf einem von den Anstellungsbehörden vorab festgelegten Kompetenzrahmen, wobei ein einheitliches Raster für die Punktevergabe zugrunde gelegt wird und der Prüfungsausschuss seine Entscheidungen kollegial trifft.

Dank einer derartigen Bewertung der Fachkompetenzen können die EU-Organe feststellen, inwieweit die Bewerber unmittelbar in der Lage sind, unter Bedingungen zu arbeiten, die ihrem Berufsalltag sehr nahekommen. Zahlreiche wissenschaftliche Forschungen haben gezeigt, dass sich die spätere Arbeitsleistung am besten mithilfe von Assessment-Centern, in denen der künftige Arbeitsalltag simuliert wird, erkennen lässt. Diese Methode wird daher weltweit genutzt. Angesichts der Laufbahndauer und der innerhalb der EU-Organe üblichen Mobilität der Bediensteten ist diese Art der Beurteilung insbesondere bei der Auswahl von künftigen Beamten von entscheidender Bedeutung.

Um eine faire Bewertung zu gewährleisten und sicherzustellen, dass die Bewerber mit den Prüfern und den anderen Prüfungsteilnehmern direkt kommunizieren können, werden die Bewerber im Rahmen einer Gruppenübung bewertet, bei der eine gemeinsame Sprache zum Einsatz kommt. Sofern es sich nicht um ein Auswahlverfahren mit einer einzigen Hauptsprache handelt, wird das Assessment-Center daher notwendigerweise in einer begrenzten Anzahl von Sprachen durchgeführt.

iii) Finanzielle und operative Sachzwänge

Nach Ansicht des EPSO-Leitungsausschusses wäre es aus mehreren Gründen nicht praktikabel, die Assessment-Center-Phase eines einzelnen Auswahlverfahrens in allen EU-Amtssprachen durchzuführen:

Erstens hätte ein solches Vorgehen derart große finanzielle Auswirkungen, dass die EU-Organe ihren Einstellungsbedarf nicht innerhalb des gegenwärtigen Haushaltsrahmens decken und für den europäischen Steuerzahler kein vernünftiges Kosten-Nutzen-Verhältnis sicherstellen könnten.

Zweitens wären zahlreiche Dolmetscher sowie geeignete Räumlichkeiten mit Dolmetschkabinen erforderlich, um das Assessment-Center in allen Amtssprachen durchzuführen.

Drittens müssten deutlich mehr Prüfungsausschussmitglieder eingesetzt werden, um in den einzelnen Auswahlverfahren die verschiedenen, von den Bewerbern verwendeten Sprachen abzudecken.

2. Kriterien für die Auswahl der bei den einzelnen Auswahlverfahren zugelassenen Sprachen

Wenn den Bewerbern im Rahmen eines allgemeinen Auswahlverfahrens nur eine begrenzte Anzahl von EU-Amtssprachen zur Auswahl gestellt wird, legt der EPSO-Leitungsausschuss diese Sprachen von Fall zu Fall fest. Dabei stützt er seine Entscheidung auf folgende Kriterien:

- i) etwaige interne Vorschriften über die Verwendung von Sprachen innerhalb des betreffenden Organs/der betreffenden Organe oder Einrichtung(en);
- ii) besondere Anforderungen hinsichtlich der Art der Aufgaben und der besonderen Bedürfnisse des betreffenden Organs/der betreffenden Organe;
- iii) die innerhalb des betreffenden Organs/der betreffenden Organe am häufigsten verwendeten Sprachen, die auf folgender Grundlage festgelegt werden:

— die von den EU-Beamten im aktiven Dienst angegebenen und nachgewiesenen Sprachkenntnisse (EU-Amtssprachen auf Sprachniveau B2 des Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen oder höher);

- die Zielsprachen, in die Dokumente, die für den internen Gebrauch in den EU-Organen bestimmt sind, am häufigsten übersetzt werden;
- die Ausgangssprachen, aus denen von den EU-Organen intern erstellte Dokumente, die für den externen Gebrauch bestimmt sind, am häufigsten übersetzt werden.

iv) die in der Kommunikation auf Verwaltungsebene innerhalb des betreffenden Organs/der betreffenden Organe verwendeten Sprachen.

3. Kommunikationssprachen

Dieser Abschnitt erläutert die allgemeinen sprachlichen Vorgaben für die Kommunikation zwischen EPSO und den Bewerbern. Die Bekanntmachung eines Auswahlverfahrens kann jeweils weitere spezifische Anforderungen umfassen.

EPSO trägt der Tatsache Rechnung, dass die Bewerber wie alle EU-Bürger das Recht genießen, in ihrer Muttersprache zu kommunizieren, und erkennt ihren Status als Bewerber um eine Stelle als künftige Mitglieder des europäischen öffentlichen Dienstes an, für die gemäß dem Beamtenstatut bestimmte Rechte und Pflichten gelten. Die EU-Organen sind daher der Auffassung, dass EPSO Mitteilungen an die Bewerber sowie Informationen zu ihren Bewerbungen, sofern möglich, in allen EU-Amtssprachen veröffentlichen sollte. Zu diesem Zweck werden längerfristig gleichbleibende Informationen auf der EPSO-Website, Bekanntmachungen von Auswahlverfahren sowie die Allgemeinen Vorschriften für allgemeine Auswahlverfahren in allen EU-Amtssprachen veröffentlicht.

In der Bekanntmachung eines Auswahlverfahrens ist stets angegeben, in welchen Sprachen der Online-Bewerbungsbogen auszufüllen ist. Die Anleitung zum Ausfüllen des Bewerbungsbogens wird in allen EU-Amtssprachen zur Verfügung gestellt. Diese Bestimmungen gelten für einen Übergangszeitraum, in dem der erste Teil des Online-Bewerbungsverfahrens in allen Amtssprachen eingeführt werden soll.

Im Sinne einer zügigen und effizienten Kommunikation werden nach der Validierung des ersten Teils der Bewerbung bestimmte Mitteilungen, die sich an eine große Zahl von Bewerbern richten, in einer begrenzten Anzahl von EU-Amtssprachen erstellt. Dabei handelt es sich — entsprechend den Bestimmungen der jeweiligen Bekanntmachung — um die erste oder zweite Sprache des Bewerbers.

Die Bewerber können sich in jeder EU-Amtssprache an EPSO wenden, doch im Sinne einer effizienten Bearbeitung der Anfragen sollten sie eine der Sprachen wählen, die von den EPSO-Mitarbeitern unverzüglich und ohne Rückgriff auf den Übersetzungsdienst bearbeitet werden können.

Bestimmte Prüfungen können ferner in einer begrenzten Anzahl von EU-Amtssprachen durchgeführt werden, um sicherzustellen, dass die Bewerber das geforderte Sprachniveau besitzen, um an der Assessment-Phase allgemeiner Auswahlverfahren teilnehmen zu können. Um welche Sprachen es sich hierbei handelt, ist jeweils der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens zu entnehmen.

Nach Ansicht der EU-Organen wird dadurch ein faires und ausgewogenes Verhältnis zwischen den Interessen des Dienstes und dem Grundsatz der Mehrsprachigkeit und der Nichtdiskriminierung aufgrund der Sprache gewährleistet. Da die Bewerber eine zweite Sprache wählen müssen, die nicht mit ihrer ersten Sprache (bei der es sich normalerweise um die Muttersprache oder eine Sprache auf einem gleichwertigen Niveau handelt) identisch ist, ist die Vergleichbarkeit ihrer Leistungen sichergestellt.

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

ANHANG III

AUSWAHLKRITERIEN

Der Prüfungsausschuss legt bei der Auswahl anhand der Befähigungsnachweise folgende Kriterien zugrunde:

1. Berufserfahrung in der Konfiguration und Bedienung von Konferenz- und/oder mehrsprachigen Dolmetschanlagen und der Fehlerbehebung;
2. Berufserfahrung in der Programmierung, Konfiguration und Bedienung von Systemen zur Erfassung und Bearbeitung von Audio-/Videodaten und der Fehlerbehebung;
3. Berufserfahrung in der Programmierung, Konfiguration und Bedienung von mobilen Audio- und/oder Videoanlagen (z. B. Kameras, Monitore, Projektoren, Mikrofone, mobile Lautsprecheranlagen) und der Fehlerbehebung;
4. Berufserfahrung in der Programmierung, Konfiguration und Bedienung von Systemen für AV-Ausstrahlung, -Kodierung und -Streaming (über IT-Netze, ISDN- oder Satellitennetze) und der Fehlerbehebung;
5. Berufserfahrung in der Erstellung technischer Leistungsbeschreibungen für die von diesem Auswahlverfahren erfassten Anlagen;
6. Berufserfahrung in der Koordinierung und Überwachung von Teams in den Bereichen audiovisuelle Medien und/oder Konferenzen;
7. Berufserfahrung in der Nutzung und Konfiguration von TCP/IP-Netzen im audiovisuellen Bereich (einschließlich Fehlerbehebung);
8. Berufserfahrung in der Durchführung analoger und digitaler Messungen anhand von Präzisionsinstrumenten (Oszilloskope, Signalgeneratoren, Dezibelmeter usw.) an AV-Geräten;
9. Berufserfahrung in der Zusammenschaltung und/oder Konfiguration von AV-Geräten über IT-Netze.

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

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



Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union
2985 Luxemburg
LUXEMBURG

DE