

Amtsblatt der Europäischen Union

C 293 A



Ausgabe
in deutscher Sprache

Mitteilungen und Bekanntmachungen

63. Jahrgang
4. September 2020

Inhalt

V *Bekanntmachungen*

VERWALTUNGSVERFAHREN

Europol

2020/C 293 A/01

Stellenausschreibung Europol/2020/TA/AD14/424 — Stellvertretender Exekutivdirektor von Europol
(m/w)

1

DE

V

(Bekanntmachungen)

VERWALTUNGSVERFAHREN

EUROPOL

Stellenausschreibung Europol/2020/TA/AD14/424**Stellvertretender Exekutivdirektor von Europol (m/w)**

(2020/C 293 A/01)

1. ÜBER EUROPOL

Die Agentur der Europäischen Union für die Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Strafverfolgung (Europol) hat ihren Sitz in Den Haag in den Niederlanden. Europol wurde 1995 durch ein Übereinkommen aufgrund von Artikel K des Vertrags über die Europäische Union und 2009 durch den Beschluss 2009/371/JI des Rates ⁽¹⁾ als Einrichtung der Union errichtet. Durch die Verordnung (EU) 2016/794 des Europäischen Parlaments und des Rates ⁽²⁾ wurde Europol als Agentur der EU errichtet.

Ziel von Europol ist die Unterstützung und Verstärkung der Tätigkeit der zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten sowie deren gegenseitiger Zusammenarbeit bei der Verhütung und Bekämpfung der zwei oder mehr Mitgliedstaaten betreffenden schweren Kriminalität, terroristischer Aktivitäten und anderer Kriminalitätsformen, die ein gemeinsames Interesse verletzen, das Gegenstand einer Politik der Union ist.

Um diesen Auftrag zu erfüllen, beschäftigt Europol derzeit 801 Mitarbeiter und verfügt für das Jahr 2020 über einen Haushalt von 165 Mio. EUR. Im Europol-Gebäude sind zahlreiche Verbindungsbeamte für die Strafverfolgung aus den EU-Mitgliedstaaten und aus Drittländern untergebracht, die integraler Bestandteil des dynamischen Arbeitsumfelds von Europol sind.

Hauptaufgaben von Europol:

- Erhebung, Speicherung, Verarbeitung, Analyse und Austausch von Informationen, einschließlich strafrechtlich relevanter Erkenntnisse;
- unverzügliche Unterrichtung der Mitgliedstaaten über alle sie betreffenden Informationen und etwaige Zusammenhänge zwischen Straftaten;
- Unterstützung von grenzüberschreitenden Informationsaustauschtätigkeiten, Operationen und Ermittlungen der Mitgliedstaaten sowie von gemeinsamen Ermittlungsgruppen, auch in operativer, technischer und finanzieller Hinsicht;
- Koordinierung, Organisation und Durchführung von Ermittlungs- und operativen Maßnahmen, um die Tätigkeit der zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten zu unterstützen und zu stärken;
- Unterstützung der Mitgliedstaaten bei internationalen Großereignissen durch sachdienliche Informationen und Analysen;
- Erstellung von Bedrohungs-, strategischen und operativen Analysen sowie von allgemeinen Lageberichten;
- Entwicklung, Weitergabe und Förderung von Fachwissen über Methoden der Kriminalitätsverhütung, Ermittlungsverfahren und (kriminal)technische Methoden sowie Beratung der Mitgliedstaaten;

(¹) Beschluss 2009/371/JI des Rates vom 6. April 2009 zur Errichtung des Europäischen Polizeiamts (Europol) (ABl. L 121 vom 15.5.2009, S. 37).

(²) Verordnung (EU) 2016/794 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Mai 2016 über die Agentur der Europäischen Union für die Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Strafverfolgung (Europol) und zur Ersetzung und Aufhebung der Beschlüsse 2009/371/JI, 2009/934/JI, 2009/935/JI, 2009/936/JI und 2009/968/JI des Rates (ABl. L 135 vom 24.5.2016, S. 53).

- Erbringung spezialisierter Schulungsleistungen und Unterstützung der Mitgliedstaaten — auch in finanzieller Hinsicht — bei der Durchführung von Schulungsmaßnahmen im Rahmen ihrer Ziele und nach Maßgabe der ihr zur Verfügung stehenden personellen und finanziellen Ressourcen in Abstimmung mit der Agentur der Europäischen Union für die Aus- und Fortbildung auf dem Gebiet der Strafverfolgung (CEPOL);
- Zusammenarbeit mit den einschlägigen Unionseinrichtungen und mit dem Europäischen Amt für Betrugsbekämpfung (OLAF), insbesondere durch den Austausch von Informationen und die Bereitstellung von Analysen zu den in ihre Zuständigkeit fallenden Bereichen;
- Bereitstellung von Informationen und Unterstützung für die auf dem Vertrag über die Europäische Union basierenden Krisenbewältigungsstrukturen und -missionen der EU im Rahmen der Ziele von Europol;
- Weiterentwicklung von Zentren der Union, die auf die Bekämpfung bestimmter unter die Ziele von Europol fallender Kriminalitätsformen spezialisiert sind;
- Unterstützung der Maßnahmen der Mitgliedstaaten bei der Verhütung und Bekämpfung der Kriminalitätsformen, die mithilfe des Internets erleichtert, gefördert oder begangen werden, einschließlich — in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten — der Verweisung solcher Internet-Inhalte an die jeweiligen Anbieter von Online-Diensten.

Bei der Erfüllung dieser Aufgaben arbeitet Europol eng mit anderen EU-Agenturen zusammen, insbesondere mit Frontex, Eurojust, CEPOL, EMCDDA und ENISA. Auch Interpol ist ein wichtiger Kooperationspartner.

Chancengleichheit

Europol verfolgt eine Politik der Chancengleichheit und begrüßt Bewerbungen ohne Unterschied des Geschlechts, der Hautfarbe, der Rasse, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, der Nationalität, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder der Geschlechtsidentität.

Wir möchten ein gesundes und attraktives Arbeitsumfeld schaffen und pflegen, das Kolleginnen und Kollegen bei ihrer Karriereplanung unterstützt und ihnen hilft, ein gesundes Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben zu erreichen.

Die Beschäftigung bei Europol steht Staatsangehörigen aller EU-Mitgliedstaaten offen. Es gibt kein Quotensystem hinsichtlich der Staatsangehörigkeit, aber Europol strebt bei seinen Bediensteten ein breites Spektrum von Staatsangehörigkeiten an, um eine ausgewogene geografische Verteilung unter seinen Bediensteten aufrechtzuerhalten.

2. HINTERGRUND, HAUPTFUNKTION UND AUFGABEN

Die Direktion „Operative Tätigkeiten“ ist für das Kerngeschäft von Europol zuständig, das darin besteht, die Effektivität und Kooperation zwischen den zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten bei der Prävention und Bekämpfung der die Mitgliedstaaten betreffenden schweren und organisierten Kriminalität und terroristischen Aktivitäten zu verbessern. Dies macht eine enge Zusammenarbeit mit den beiden anderen Europol-Direktionen — „Organisationsführung“ und „Ressourcen“ —, den bei Europol angesiedelten Verbindungsbüros sowie den zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten (operative Abteilungen und Referate) erforderlich.

Europol bietet den nationalen Strafverfolgungsbehörden eine Reihe von Produkten und Dienstleistungen an, um sie in ihrem Kampf gegen die internationale schwere und organisierte Kriminalität und den Terrorismus zu unterstützen.

Im Rahmen der Organisationsstruktur von Europol besteht die Direktion „Operative Tätigkeiten“ aus fünf klar abgegrenzten Abteilungen: das Operations- und Analysezentrum, das Europäische Zentrum für schwere und organisierte Kriminalität, das Europäische Zentrum zur Bekämpfung der Cyberkriminalität, das Europäische Zentrum zur Terrorismusbekämpfung und das Europäische Zentrum für Finanz- und Wirtschaftskriminalität.

Allgemeine Zuständigkeiten des Stelleninhabers

Unter der Aufsicht der Exekutivdirektorin leiten die stellvertretenden Exekutivdirektoren ihre jeweilige Direktion und sind gemäß den Artikeln 54 und 55 der Europol-Verordnung für Folgendes verantwortlich:

- Unterstützung der Exekutivdirektorin und des Verwaltungsrats sowie Hilfestellung bei der strategischen Entwicklung von Europol durch Beratung und Sachkenntnis in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich;
- Unterstützung bei der Vorbereitung der Sitzungen des Verwaltungsrats und der Durchführung seiner Beschlüsse;

- Unterstützung bei der Ausarbeitung und Durchführung der mehrjährigen Programmplanung und der jährlichen Arbeitsprogramme innerhalb ihrer Direktion und Berichterstattung an die Exekutivdirektorin und den Verwaltungsrat über deren Durchführung;
- Durchführung der bei den Sitzungen der Direktion gefassten Beschlüsse auf Ebene der Direktion;
- Überwachung der Geschäftsplanung und des Leistungsmanagements innerhalb der Direktion;
- Verwaltung der Direktion, u. a. durch die Personal- und Finanzverwaltung, im Einklang mit den einschlägigen Vorschriften und Verordnungen;
- Leitung und Führung ihrer Bediensteten bei der Erfüllung der ihnen zugewiesenen Aufgaben und Ziele;
- Förderung einer engen direktionsübergreifenden Zusammenarbeit;
- Pflege strategischer Beziehungen in den direktionsspezifischen Kriminalitätsbereichen mit einschlägigen externen Partnern und Interessenträgern;
- Darstellung der von Europol erzielten Erfolge gegenüber den Medien und bei Bedarf Vertretung von Europol bei externen und internen Sitzungen und Konferenzen;
- Übernahme sonstiger Aufgaben, die ihnen von der Exekutivdirektorin übertragen werden.

Besondere Zuständigkeiten des Stelleninhabers

Ungeachtet des Rechts der Exekutivdirektorin, dem Stelleninhaber besondere Funktionen und Aufgaben zu übertragen, nimmt der stellvertretende Exekutivdirektor unter anderem folgende Aufgaben wahr:

- Leitung bei der Bereitstellung der operativen Unterstützungskapazitäten von Europol gemäß den Interessen und Anforderungen der Mitgliedstaaten;
- Führung und Leitung der Direktion „Operative Tätigkeiten“, einschließlich der Festlegung, Umsetzung und Erfüllung ihrer Strategien und Ziele;
- Beaufsichtigung der Tätigkeit der folgenden Abteilungen: Operations- und Analysezentrum, Europäisches Zentrum für schwere und organisierte Kriminalität, Europäisches Zentrum zur Bekämpfung der Cyberkriminalität, Europäisches Zentrum zur Terrorismusbekämpfung und Europäisches Zentrum für Finanz- und Wirtschaftskriminalität;
- Planung, Leitung und Koordinierung der Verwendung der Ressourcen, die der Organisation für die Durchführung der Aktivitäten der Direktion „Operative Tätigkeiten“ zur Verfügung stehen, bei gleichzeitiger Optimierung der Effektivität, Erhöhung der Effizienz und Sicherstellung der Qualität der Produkte und Dienstleistungen der Direktion;
- Sicherstellung, dass die spezifischen operativen Strategien mit der übergeordneten Europol-Strategie im Einklang stehen.

3. ANFORDERUNGEN — EINSTELLUNGSKRITERIEN

a) Die Bewerber müssen

- Mitglied einer zuständigen Behörde im Sinne von Artikel 2 Buchstabe a der Europol-Verordnung sowie Staatsangehöriger eines Mitgliedstaats der Europäischen Union sein und die staatsbürgerlichen Rechte besitzen;
- etwaige Verpflichtungen, die sich aus den geltenden Wehrgesetzen ergeben, erfüllt haben;
- nachweisen, dass sie den für die Ausübung des Amtes zu stellenden sittlichen Anforderungen genügen;
- die für die Ausübung ihrer Tätigkeit erforderliche körperliche Eignung besitzen (vor Abschluss des entsprechenden Arbeitsvertrags wird der erfolgreiche Bewerber vom Vertrauensarzt der Einrichtung untersucht, damit sich die Einrichtung davon überzeugen kann, dass die Person die in Artikel 12 Absatz 2 Buchstabe d BBSB festgelegten Anforderungen erfüllt);
- nachweisen, dass sie gründliche Kenntnisse in einer Sprache der Union und ausreichende Kenntnisse in einer weiteren Sprache der Union in dem Umfang besitzen, der für die Ausübung ihres Amtes erforderlich ist.

b) Die Bewerber müssen

- ein Bildungsniveau vorweisen können, das einem durch ein Zeugnis abgeschlossenen Hochschulstudium entspricht, wenn die Regelstudienzeit vier Jahre oder darüber beträgt;

ODER

- ein Bildungsniveau, das einem durch ein Zeugnis bescheinigten abgeschlossenen Hochschulstudium mit einer Regelstudiendauer von drei Jahren entspricht, sowie eine anschließende mindestens einjährige Berufserfahrung.

Zusätzlich zu den oben genannten Anforderungen sind mindestens **15 Jahre** Berufserfahrung nach dem Erwerb des genannten Abschlusses erforderlich.

4. ANFORDERUNGEN — AUSWAHLKRITERIEN**a) Berufserfahrung***Wesentliche Voraussetzungen*

- Mindestens zehn Jahre Erfahrung in leitender Position, die entweder ausschließlich im Bereich der nationalen Strafverfolgung oder zum Teil auch im EU- oder internationalen Umfeld gewonnen wurde;
- Erfahrung mit strategischer Planung auf höherer Führungsebene, vorzugsweise im EU- oder internationalen Kontext;
- Erfahrung auf strategischer Ebene innerhalb einer Strafverfolgungsorganisation, vorzugsweise einer Polizeibehörde;
- Erfahrung auf nationaler Ebene mit der Leitung und Beaufsichtigung der Koordinierung groß angelegter Ermittlungen und wichtiger hochrangiger Operationen in einem Bereich, der mit dem Auftrag von Europol in Verbindung steht, vorzugsweise der organisierten Kriminalität und/oder des Terrorismus;
- Erfahrung mit der internationalen polizeilichen Zusammenarbeit auf operativer sowie strategischer Ebene;
- Erfahrung mit der Bewertung der operativen Bedeutung laufender sowie möglicher Entwicklungen im Bereich der Strafverfolgung und ihrer Auswirkungen auf die betreffenden Interessenträger auf strategischer Ebene und auf Ebene der Politikgestaltung.

Wünschenswert

- Erfahrung mit den Organen, Einrichtungen und sonstigen Stellen der EU sowie mit den Instrumenten und Strategien der EU im Bereich der Sicherheit, insbesondere denen, die mit dem Auftrag von Europol in Verbindung stehen.

b) Berufliche Kenntnisse*Wesentliche Voraussetzungen*

- Fundiertes Verständnis der internationalen polizeilichen Zusammenarbeit auf höherer Führungsebene;
- fundiertes Verständnis der Bedrohung der Europäischen Union durch schwere organisierte Kriminalität, Cyberkriminalität und Terrorismus sowie der Instrumente und Methoden zu ihrer wirksamen Bekämpfung.

c) Führungskompetenzen

- Entwicklung einer Vision und Strategie — Entwicklung einer überzeugenden Mission, Vision und Strategie, die mittel- und langfristig wirksam und für die Mitarbeiter als sinnvoll für ihre tägliche Arbeit verständlich und annehmbar sind;
- Steigerung der Leistung — aktive und energische Umsetzung der Mission, Vision und Strategie von Europol, damit die Agentur ihre Ziele erreicht;
- Initiative — Ermittlung und Nutzung von Chancen zur Innovation, die Europols Bedeutung als Schlüsselakteur im Tätigkeitsbereich der Agentur stärkt;
- Vernetzung — Aufbau funktionierender Beziehungen innerhalb von Europol und strategischer Bündnisse mit dem externen Umfeld;
- Leitung der Organisation — Nachweis eines tiefen Verständnisses des Organisationsbetriebs und Selbstverpflichtung, nach den gewonnenen Erkenntnissen zu handeln, um die betrieblichen Abläufe zu optimieren;
- Inspiration der Mitarbeiter — Vermittlung langfristiger Motivation und Loyalität gegenüber der Organisation durch Vorbildfunktion und durch die Verfolgung und Umsetzung des Auftrags und die Einhaltung der Werte der Organisation.

d) Allgemeine Führungsqualitäten

- Fähigkeit, für die Direktion Ziele im Rahmen der Gesamtstrategie und der Prioritäten der Agentur festzulegen und zu überprüfen;
- Fähigkeit, zusammen mit den Teammitgliedern Prioritäten festzulegen und schwerpunktmäßig zu verfolgen und den Fortgang der Arbeiten zur Erreichung der Ziele der Direktion und des jeweiligen Referats/Teams zu überwachen und zu beurteilen;
- Fähigkeit zur Organisation, Zuteilung und Bewältigung der Tätigkeiten der Direktion durch die Formulierung anspruchsvoller, aber realistischer Ziele;
- Fähigkeit, den Mitarbeitern Verantwortung zu übertragen und dabei sicherzustellen, dass sie verstehen, welche Erwartungen an sie gestellt werden und wie ihre Arbeit zur Verwirklichung der Ziele der Direktion beiträgt;
- Fähigkeit, Mitarbeiter auszuwählen und leistungsfähige Teams mit sich ergänzenden Stärken zusammenzustellen, die in der Lage sind, die Ziele der Direktion effizient zu verfolgen;
- Fähigkeit, die Teammitglieder zur Verwirklichung der angestrebten Ergebnisse zu motivieren und ihnen durch regelmäßige Rückmeldungen, die Anerkennung ihrer Arbeit und Hinweise auf erforderliche Verbesserungen die Möglichkeit zu geben, ihre Ziele zu erreichen und ihr Potenzial voll zu entfalten;
- Fähigkeit, die Laufbahnentwicklung der Mitarbeiter und ihre Weiterbildung zu fördern und zu unterstützen.

Kommunikationsfähigkeit

- Fähigkeit, komplexe Sachverhalte mündlich und schriftlich klar zu kommunizieren und einfach darzustellen, auch gegenüber den eigenen Mitarbeitern;
- Fähigkeit, die Meinung von Mitarbeitern, Partnern und Interessenträgern einzuholen und in Entscheidungen einzubeziehen.

Kontaktfähigkeit

- Fähigkeit zum guten, respektvollen und höflichen Umgang mit Menschen;
- Fähigkeit, produktive und kooperative Arbeitsbeziehungen mit Vorgesetzten, anderen Direktionen und Kollegen aufzubauen.

Verhandlungsgeschick

- Fähigkeit, Diskussionen zu leiten und optimale Ergebnisse zu erzielen, ohne die produktiven Arbeitsbeziehungen zu den anderen Beteiligten zu beeinträchtigen.

Vielfalt leben

- Fähigkeit zur Herstellung und Pflege funktionierender Arbeitsbeziehungen mit Mitarbeitern in einem internationalen und multidisziplinären Arbeitsumfeld.

5. AUSWAHLVERFAHREN

Den Rechtsrahmen für dieses Einstellungsverfahren bilden die Verordnung (EU) 2016/794, das Statut der Beamten der Europäischen Union⁽³⁾ und der Beschluss des Verwaltungsrates von Europol vom 1. Mai 2017 über die Regeln für die Auswahl des Exekutivdirektors und der stellvertretenden Exekutivdirektoren von Europol, die Verlängerung ihrer Amtszeit und ihre Amtsenthebung.

Der Verwaltungsrat setzt einen Auswahlausschuss ein, der sich aus fünf Vertretern der Mitgliedstaaten zusammensetzt, die vom Verwaltungsrat sowie einem Vertreter oder einer Vertreterin der Kommission und der Exekutivdirektorin im Losverfahren bestimmt werden.

Die Aufgaben des Ausschusses umfassen

- a) die Ermittlung aller Bewerber, die entsprechend der Kriterien der Stellenausschreibung für die Stelle infrage kommen;
- b) eine erste Beurteilung der Bewerbungen der infrage kommenden Personen unter Berücksichtigung ihrer beruflichen Qualifikationen, ihrer Fähigkeiten, ihrer Erfahrung und ihrer Leumundszeugnisse, um entscheiden zu können, welche Personen vom Ausschuss in die engere Wahl zu ziehen sind;

⁽³⁾ Statut der Beamten der Europäischen Union und Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union, festgelegt durch die Verordnung (EWG, Euratom, EGKS) Nr. 259/68 des Rates (ABl. L 56 vom 4.3.1968, S. 1), zuletzt geändert durch Verordnung (EU) Nr. 423/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates (ABl. L 129 vom 30.4.2014, S. 12).

- c) die Einladung der in die engere Wahl gelangten Bewerber zu einem Auswahlverfahren für die Stelle, das in der Regel einen schriftlichen Test und ein kompetenzbasiertes Gespräch beinhaltet (es ist zu beachten, dass der Ausschuss die fünf Bewerber mit der höchsten Punktzahl sowie alle anderen Bewerber einlädt, deren Punktzahl der fünfthöchsten Punktzahl entspricht);
- d) die Erstellung eines mit Gründen versehenen Berichts über die eingegangenen Bewerbungen und das durchgeführte Verfahren, der die Liste der infrage kommenden Bewerber umfasst und diejenigen kennzeichnet, mit denen der Ausschuss ein Bewerbungsgespräch geführt hat, sowie die Liste der Bewerber (aufgeführt in der Reihenfolge ihrer Eignung), die alle Auswahlkriterien erfüllen und den Kriterien der Stellenausschreibung am nächsten kommen.

Die in die engere Wahl gelangten Bewerber durchlaufen eine Beurteilung durch ein externes Assessment-Center, dessen Ergebnis dem Auswahlausschuss als objektive Auswahlgrundlage dient.

Der Verwaltungsrat kann beschließen, mit den Bewerbern auf der vom Auswahlausschuss erstellten Liste sowie allen anderen infrage kommenden Bewerbern, die vom Ausschuss zum Gespräch geladen wurden, ein Auswahlgespräch zu führen.

Der Verwaltungsrat verabschiedet auf der Grundlage des vom Auswahlausschuss vorgelegten Berichts eine begründete Stellungnahme, die Folgendes enthält:

- die Liste der infrage kommenden Bewerber;
- eine Auswahlliste mit mindestens drei geeigneten Bewerbern in der Reihenfolge ihrer Eignung;
- die Bestätigung, dass die auf der Auswahlliste aufgeführten Bewerber die Einstellungsvoraussetzungen und die Auswahlkriterien der Stellenbeschreibung erfüllen, vorbehaltlich der spezifischen Bestimmungen des Artikels 13 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten in Bezug auf die medizinische Untersuchung.

Der Vorsitzende des Verwaltungsrats übermittelt die begründete Stellungnahme zusammen mit der Auswahlliste der Bewerber und all ihren Bewerbungsunterlagen dem Rat, damit dieser einen Beschluss gemäß Artikel 54 Absatz 2 der Europol-Verordnung fassen kann.

Vor der endgültigen Ernennung kann der vom Rat ausgewählte Kandidat aufgefordert werden, vor dem zuständigen Ausschuss des Europäischen Parlaments zu erscheinen, der anschließend eine unverbindliche Stellungnahme abgibt.

Bewerber, die an dem Auswahlverfahren teilgenommen haben, können innerhalb von drei Monaten nach Abschluss des Verfahrens eine Rückmeldung zu ihrem Abschneiden anfordern. Auf Feedback-Anfragen außerhalb dieses Zeitrahmens kann Europol nicht reagieren.

Die Arbeit und die Beratungen des Auswahlausschusses sind vertraulich. Jeder direkte oder indirekte Kontakt von Bewerbern oder in deren Auftrag handelnden Personen mit den Mitgliedern des Auswahlausschusses ist strikt untersagt. Alle Informations- oder Dokumentationsanfragen im Zusammenhang mit diesem Auswahlverfahren sind an folgende E-Mail-Adresse zu richten: mbs@europol.europa.eu

Nach der Ernennung durch den Rat hat das Sekretariat des Auswahlausschusses alle Bewerber, die sich um die Stelle beworben haben, formal über das Ergebnis des Verfahrens zu unterrichten. Die Frist von drei Monaten zur Einreichung einer Beschwerde nach Artikel 90 Absatz 2 des Statuts der Beamten beginnt mit dem Datum dieses Mitteilungsschreibens.

6. GEHALT

Besoldungsgruppe: AD 14

Das monatliche Grundgehalt beläuft sich auf **14 837,60 EUR** (Stufe 1) oder **15 461,11 EUR** (Stufe 2).

Gemäß den geltenden Durchführungsbestimmungen wird die Dienstaltersstufe in der Besoldungsgruppe anhand der Berufserfahrung bestimmt, die nach der für die Stelle erforderlichen Ausbildung erworben wurde.

Die Bediensteten zahlen EU-Quellensteuer, die Gehälter sind jedoch von nationalen Steuern befreit. Obligatorische Abzüge werden hinsichtlich der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung vorgenommen.

Sofern die geltenden Bestimmungen erfüllt sind, die im EU-Beamtenstatut/BBSB festgelegt und in der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union näher ausgeführt sind, können Zulagen wie die Auslandszulage (16 % des Bruttogrundgehalts) oder die Expatriierungszulage (4 % des Bruttogrundgehalts), die Haushaltszulage, die Kinderzulage und/oder die Erziehungszulage gewährt werden.

Alle Mitarbeiter genießen weltweiten Versicherungsschutz durch das Gemeinsame Krankheitsfürsorgesystem und sind gegen Krankheit sowie die Risiken von Berufskrankheiten und -unfällen versichert.

Europol bietet flexible Arbeitszeitregelungen, einen umfassenden Jahresurlaub sowie Elternurlaub, um ein gesundes Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben zu fördern.

Beispielrechnungen für Nettogehälter in der Besoldungsgruppe AD 14/1:

- a) Alleinstehende Bedienstete, die die Auslandszulage erhalten (16 %): **13 268,75 EUR**
- b) Bedienstete mit zwei unterhaltspflichtigen Kindern in ihrer Obhut, die die Auslandszulage erhalten (16 %): **15 821,81 EUR**

Die obigen Angaben sind reine Anhaltswerte und dienen lediglich Informationszwecken. Sie sind ausschließlich als Hinweis auf das mögliche Nettogehalt unter Berücksichtigung der derzeit geltenden Beträge für die betreffenden Zulagen und die Höhe der Besteuerung zu sehen. Sie haben keinerlei rechtliche Bedeutung, und es lassen sich keinerlei Rechte daraus ableiten.

Die Angaben beruhen auf den seit Juli 2019 geltenden Beträgen.

7. EINSTELLUNGSBEDINGUNGEN

Probezeit

Die endgültige Einstellung erfolgt nach erfolgreicher Absolvierung einer neunmonatigen Probezeit. In diesem Zeitraum wird der erfolgreiche Bewerber einer für die Stelle relevanten Sicherheitsüberprüfung unterzogen.

Gemäß Artikel 14 BBSB kann der Arbeitsvertrag während der Probezeit oder an deren Ende aufgelöst werden.

Sicherheitsüberprüfung und Führungszeugnis

Alle Bewerber, die ein Auswahlverfahren erfolgreich durchlaufen haben, müssen sich um ein Führungszeugnis bemühen, sobald ihnen die betreffende Stelle angeboten wird. Dieses Führungszeugnis muss Europol vorliegen, bevor der Arbeitsvertrag unterzeichnet werden kann. Falls das Führungszeugnis negative Eintragungen enthält, behält sich Europol das Recht vor, keinen Arbeitsvertrag zu schließen.

Das nationale Führungszeugnis ist jedoch kein Ersatz für eine gültige Bescheinigung über eine umfassende Sicherheitsermächtigung (Personnel Security Clearance Certificate — PSCC), die für alle Mitarbeiter von Europol auf der in der Stellenbeschreibung beschriebenen Stufe eingeholt werden muss. Eine Sicherheitsermächtigungsbescheinigung wird von der zuständigen nationalen Behörde ausgestellt und zeigt, dass eine Person sicherheitsüberprüft wurde. Die Bescheinigung enthält folgende Angaben: die Stufe der Überprüfung, das Datum der Ausstellung und das Datum, an dem die Bescheinigung verfällt. Wird vor Ablauf der Probezeit keine entsprechende Sicherheitsermächtigungsbescheinigung vorgelegt, kann der Arbeitsvertrag beendet werden.

Die für die ausgeschriebene Stelle erforderliche Sicherheitsstufe lautet: „TRES SECRET UE/EU TOP SECRET“ (STRENG GEHEIM).

Arbeitsvertrag

Der erfolgreiche Bewerber wird vom Rat ernannt und in der Funktionskategorie „Direktor“ mit dem Titel „Stellvertretender Exekutivdirektor“ in der Funktionsgruppe AD, Besoldungsgruppe 14 gemäß Artikel 2 Buchstabe a BBSB und Anhang I des Statuts eingestellt.

Der Anfangsvertrag wird für einen Zeitraum von vier Jahren abgeschlossen. Er kann einmalig um bis zu vier Jahre verlängert werden.

Ort der dienstlichen Verwendung ist Den Haag (Niederlande).

Nähere Informationen zu den Bedingungen finden Sie im EU-Beamtenstatut auf der Europol-Website: www.europol.europa.eu

8. ERGÄNZENDE INFORMATIONEN

Unabhängigkeit und Erklärung zu etwaigen Interessenkonflikten

Vor Aufnahme der Tätigkeit muss sich der erfolgreiche Bewerber in einer Erklärung verpflichten, unabhängig und im öffentlichen Interesse zu handeln, und etwaige Interessen offenlegen, die seine oder ihre Unabhängigkeit beeinträchtigen könnten.

Gesetzliche Verpflichtungen beim Ausscheiden aus dem Dienst

Nach Artikel 16 des EU-Beamtenstatuts sind EU-Beamte und analog dazu Bedienstete auf Zeit auch „nach dem Ausscheiden aus dem Dienst verpflichtet, bei der Annahme gewisser Tätigkeiten oder Vorteile ehrenhaft und zurückhaltend zu sein“. Beschäftigte, die beabsichtigen, vor Ablauf von zwei Jahren nach dem Ausscheiden aus dem Dienst eine berufliche Tätigkeit aufzunehmen, müssen ihre Einrichtung davon in Kenntnis setzen, damit diese eine angemessene Entscheidung diesbezüglich treffen kann. Falls die beabsichtigte Tätigkeit eine Verbindung zu der Arbeit aufweist, die die betreffende Person in den letzten drei Jahren ihrer Dienstzeit ausgeführt hat, und den legitimen Interessen der Einrichtung entgegenstehen könnte, kann der Person die angestrebte Tätigkeit untersagt oder mit als angemessen erachteten Bedingungen versehen werden. Handelt es sich bei den Beschäftigten um ehemalige höhere Führungskräfte, nach dem Rechtsrahmen für Europol also um die stellvertretenden Exekutivdirektoren oder den Exekutivdirektor, so sieht Artikel 16 Absatz 3 des EU-Beamtenstatuts vor, dass die Anstellungsbehörde diesen „in den 12 Monaten nach dem Ausscheiden aus dem Dienst grundsätzlich [verbietet], im Bereich des Lobbying oder der Beratung in Bezug auf das Personal ihres früheren Organs für ihre Unternehmen, Kunden oder Arbeitgeber in Angelegenheiten aktiv zu werden, in denen sie in den letzten drei Jahren ihrer Dienstzeit tätig waren“.

Datenschutzerklärung — Externes Einstellungs- und Auswahlverfahren für Bedienstete auf Zeit für die höhere Führungsebene

Diese Datenschutzerklärung dient dazu, die Bewerber für eine Position auf höherer Führungsebene über die Erhebung und Verwendung ihrer personenbezogenen Daten zu informieren.

Zweck der Datenerfassung

Die übermittelten Daten werden verarbeitet, um die Eignung der Bewerber für eine Stelle als Bedienstete auf Zeit auf der höheren Führungsebene bei Europol zu beurteilen und die Unterlagen im Zusammenhang mit der Auswahl zu verwalten. Die Daten, die zu diesem Zweck erhoben werden, sind die im Antragsformular gemachten Angaben sowie alle Daten, die von der betroffenen Person in Papierform oder in elektronischem Format zur Verfügung gestellt werden.

Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung personenbezogener Daten

Es gelten folgende Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung personenbezogener Daten für Bedienstete auf Zeit, die gemäß Artikel TA2a eingestellt werden:

- Statut der Beamten der Europäischen Gemeinschaften und der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten dieser Gemeinschaften (Titel II Kapitel 3) und die entsprechenden Durchführungsvorschriften;
- Beschluss des Verwaltungsrats von Europol vom 1. Mai 2017 über die Regeln für die Auswahl des Exekutivdirektors und der stellvertretenden Exekutivdirektoren, die Verlängerung ihrer Amtszeit und ihre Amtsenthebung;
- Beschluss des Verwaltungsrats von Europol vom 23. Mai 2019 über Funktionsbezeichnungen und Titel bei Europol;
- Beschluss des Verwaltungsrats von Europol vom 7. August 2020 zur Festlegung der Europol-Stellen, die nur von Bediensteten der zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten besetzt werden können („beschränkte Stellen“).

Verarbeitete personenbezogene Daten

Im Rahmen des Verfahrens werden unter anderem folgende personenbezogene Daten erfasst:

- | | |
|--------------------------------|-------------------------|
| — Name | — Staatsangehörigkeit |
| — Anschrift | — Social-Media-Accounts |
| — Geburtsdatum/Geburtsort | — Sprachen |
| — Ausweis-/Passnummer | — Bildungsverlauf |
| — Geschlecht | — Berufliche Laufbahn |
| — E-Mail-Adresse/Telefonnummer | — Finanzdaten |
| — Name des Arbeitgebers | — Zivilstand |
| — Funktion | |

Verantwortlicher

Der für die Verarbeitung der Daten Verantwortliche ist der Leiter des Referats Humanressourcen.

Empfänger der Daten

Die Empfänger der Daten in Verbindung mit Einstellungs- und Auswahlverfahren für Bedienstete auf Zeit sind Europol-Bedienstete in der Verwaltungsabteilung, die Personal- und Finanzangelegenheiten bearbeiten, die Mitglieder des Auswahlausschusses, das Sekretariat des Verwaltungsrats, der Exekutivdirektor und das Büro des Exekutivdirektors. Europol verwendet eine lizenzierte elektronische Einstellungsplattform eines externen Anbieters (Insight Technology Solutions Belgium Inc., Belgian Branch of Insight Direct USA Inc., Romeinsesteenweg 468, 1853 Grimbergen, Belgien). Der Anbieter und seine Unterauftragnehmer verwalten die Plattform im Auftrag von Europol und haben im Fall technischer Anfragen Zugang zu den Daten der Bewerber.

Die personenbezogenen Daten von Personen auf der Auswahlliste, die sich als Mitarbeiter einer nationalen zuständigen Behörde auf eine beschränkte Stelle bewerben, werden an die betreffende nationale Europol-Stelle weitergeleitet, damit diese eine „Europol National Unit Confirmation“ ausstellen kann. Der Zugang zu den personenbezogenen Daten von Personen auf der Auswahlliste, die sich um höhere Führungspositionen bewerben, kann einem externen Assessment-Center und dessen Unterauftragnehmern (Rahmenvereinbarung EFSA, OC/EFSA/HUCAP/2019/02, Unterstützung bei der Auswahl von Mitarbeitern und ihrer Unterauftragnehmer), dem Rat der Europäischen Union und dem zuständigen Ausschuss des Europäischen Parlaments, wie in der Stellenbeschreibung dargelegt, gewährt werden.

Datenspeicherung und -aufbewahrung

Sämtliche Europol zur Verfügung gestellten Unterlagen und Informationen werden bei Europol archiviert und nicht an die Bewerber zurückgegeben. Die Bewerbungsunterlagen von nicht in die Auswahlliste aufgenommenen Personen werden mindestens zwei und höchstens drei volle Kalenderjahre ab dem Jahr aufbewahrt, in dem die Bewerber über das Ergebnis des Auswahlprozesses unterrichtet wurden.

Andere Daten (z. B. die Matrix zur Erstellung der Auswahlliste), die im Rahmen des Einstellungs- und Auswahlverfahrens erfasst werden, werden mindestens vier und höchstens fünf volle Kalenderjahre ab dem Jahr aufbewahrt, in dem der endgültige Vorschlag vom Exekutivdirektor unterzeichnet wurde.

Personenbezogene Daten in unaufgefordert eingesandten Bewerbungen werden unverzüglich gelöscht. In Verbindung mit dem Auswahlverfahren erfasste Finanzdaten (z. B. Rechnungen und Rückerstattungsanträge) werden, wie in der Haushaltsordnung vorgeschrieben, für einen Zeitraum von fünf Kalenderjahren nach der Entlastung für die Ausführung des Haushaltsplans aufbewahrt.

Die im elektronischen Einstellungstool gespeicherten Daten in Verbindung mit dem Auswahlverfahren können zusätzlich in elektronischen Dateien und in Papierform in der Personalabteilung aufbewahrt werden.

Rechte als betroffene Person

Die Bewerber haben das Recht auf Zugang, Berichtigung, Sperrung und Löschung ihrer personenbezogenen Daten in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzbestimmungen. Sie können dieses Recht im elektronischen Einstellungssystem — sofern möglich — oder per E-Mail an C22@europol.europa.eu ausüben.

Kontakt bei Fragen zur Verarbeitung personenbezogener Daten

Sollten Sie Fragen in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten haben, wenden Sie sich bitte an den Verantwortlichen unter C22@europol.europa.eu oder an den Europol-Datenschutzbeauftragten:

DPF, Postfach 90850, 2509LW, Den Haag, Niederlande; E-Mail: DPF@europol.europa.eu

Außerdem können Sie jederzeit Beschwerde beim Europäischen Datenschutzbeauftragten einlegen: edps@edps.europa.eu

WICHTIGE DATEN

Bewerbungsschluss: **16. Oktober 2020, 23.59 Uhr (MEZ)**

Einstellungsverfahren: 4. Quartal 2020; 1. Quartal 2021

Beschäftigungsbeginn: möglichst bald nach Abschluss des Einstellungsverfahrens

BEWERBUNGSVERFAHREN

Nähere Einzelheiten zum Bewerbungs- und Auswahlverfahren entnehmen Sie bitte den Europol RECRUITMENT GUIDELINES (Einstellungsleitlinien von Europol) auf der Europol-Website www.europol.europa.eu, insoweit diese keinen Änderungen durch die besonderen Bestimmungen in den Regeln für die Auswahl des Exekutivdirektors und der stellvertretenden Exekutivdirektoren, die Verlängerung ihrer Amtszeit und ihre Amtsenthebung unterliegen.

KONTAKT

Für weitere Einzelheiten zum Bewerbungsverfahren wenden Sie sich bitte per E-Mail an: mbs@europol.europa.eu.

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



Amt für Veröffentlichungen
der Europäischen Union
L-2985 Luxemburg
LUXEMBURG

DE