

Amtsblatt der Europäischen Union

C 417 A



Ausgabe
in deutscher Sprache

Mitteilungen und Bekanntmachungen

65. Jahrgang
31. Oktober 2022

Inhalt

V *Bekanntmachungen*

VERWALTUNGSVERFAHREN

Europol

2022/C 417 A/01

Stellenausschreibung Europol/2022/TA/AD14/513 — Stellvertretender Exekutivdirektor von Europol — Direktion Ressourcen (Chief Information Officer) (m/w) 1

DE

V

(Bekanntmachungen)

VERWALTUNGSVERFAHREN

EUROPOL

Stellenausschreibung Europol/2022/TA/AD14/513**Stellvertretender Exekutivdirektor von Europol — Direktion Ressourcen (Chief Information Officer)
(m/w)**

(2022/C 417 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 eine Stelle der Union errichtet. Durch die Verordnung (EU) 2016/794 des Europäischen Parlaments und des Rates ⁽²⁾, geändert durch die Verordnung (EU) 2022/991 des Europäischen Parlaments und des Rates ⁽³⁾, wurde Europol als Agentur der EU errichtet.

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

Um diesen Auftrag zu erfüllen, beschäftigt Europol derzeit 836 Mitarbeiter und außerdem abgeordnete nationale Sachverständige, Praktikanten und Auftragnehmer. Für das Jahr 2022 wurde Europol ein Haushalt von 192,4 Mio. EUR zugewiesen. Europol gehören zahlreiche Verbindungsbeamte für die Strafverfolgung aus den EU-Mitgliedstaaten und aus Drittländern an, die integraler Bestandteil des dynamischen Arbeitsumfelds von Europol sind.

Die Hauptaufgaben von Europol sind:

- 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;

(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).

(3) Verordnung (EU) 2022/991 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2022 zur Änderung der Verordnung (EU) 2016/794 in Bezug auf die Zusammenarbeit von Europol mit privaten Parteien, die Verarbeitung personenbezogener Daten durch Europol zur Unterstützung strafrechtlicher Ermittlungen und die Rolle von Europol in Forschung und Innovation (ABl. L 169 vom 27.6.2022, S. 1).

- Entwicklung, Weitergabe und Förderung von Fachwissen über Methoden der Kriminalitätsverhütung, Ermittlungsverfahren und (kriminal)technische Methoden sowie Beratung der Mitgliedstaaten;
- 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- und Einrichtungen zusammen, insbesondere mit Frontex, Eurojust, EPPO, CEPOL, EU-LISA, EASO, EMCCDDA und ENISA. Auch Interpol ist ein wichtiger Kooperationspartner.

Chancengleichheit

Europol verfolgt eine Politik der Chancengleichheit. Europol nimmt Bewerbungen ohne Unterschied des Geschlechts, der sexuellen Ausrichtung, der Nationalität, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Religion oder sonstigen Anschauung, des Familienstands, des Alters, einer Behinderung oder sonstiger nicht auf Verdiensten beruhender Faktoren entgegen. Alle Einstellungsentscheidungen erfolgen auf Grundlage der betrieblichen Erfordernisse, der Arbeitsanforderungen, der Qualifikationen, der Erfahrung und der Kompetenzen.

Europol lebt die Vielfalt und bietet allen ein von Inklusion geprägtes Arbeitsumfeld. Europol möchte durch die Sicherstellung von Chancengleichheit und Unparteilichkeit eine vielfältige und qualifizierte Belegschaft aufbauen, weiterentwickeln und halten.

2. HINTERGRUND, HAUPTFUNKTION UND AUFGABEN

Der stellvertretende Exekutivdirektor der Direktion Ressourcen und Chief Information Officer (CIO) von Europol ist für die wirksame Erfüllung seiner Aufgaben unter Aufsicht der Exekutivdirektorin verantwortlich.

Die Direktion Ressourcen besteht aus der IKT-Abteilung (C1), der Verwaltungsabteilung (C2) und dem Referat Informationsmanagement.

Aufgabe der IKT-Abteilung C1 ist die Entwicklung, die Bereitstellung und der Betrieb wichtiger Technologieressourcen und -lösungen zur Förderung des zentralen Auftrags und der unterstützenden Prozesse von Europol. Über 150 Bedienstete und eine bedeutende Anzahl bereichsspezifischer Berater sind für die Informations- und Kommunikationstechnologien und -systeme, die der Durchführung hochwertiger Analysen strafrechtlich relevanter Informationen sowie dem Austausch dieser Informationen zwischen Europol, den Mitgliedstaaten und Dritten dienen, verantwortlich.

Aufgabe der Verwaltungsabteilung C2 ist es, sicherzustellen, dass die folgenden Leistungen im dienstlichen Interesse und unter Einhaltung der Haushaltsordnung, des Statuts und anderer geltender Bestimmungen erbracht werden:

- Planung und Überwachung der finanziellen und personellen Ressourcen von Europol;
- Leitung der Einstellung, Verwaltung und Entwicklung des Personals bei Europol;
- Entwicklung und Umsetzung der Strategien, Prozesse und Verfahren von Europol im Zusammenhang mit der Finanzplanung, der Haushaltsüberwachung und der Verwaltung;
- Auftrags- und Vertragsverwaltung;
- Verwaltung von Finanzhilfen.

Das Referat Informationsmanagement (IM) ist zuständig für:

- die Verwirklichung der im Rahmen der IM-Strategie von Europol gesetzten Ziele, insbesondere für den Ausbau der Informationsmanagementfähigkeiten von Europol als Drehscheibe für strafrechtlich relevante Informationen innerhalb der EU und die Stärkung der Informationsmanagementaspekte in der operativen Unterstützung;
- die Unterstützung des CIO bei der Erfüllung seiner Aufgaben;
- die Koordinierung und Verwaltung der IM-Produkte und -Dienstleistungen von Europol im Einklang mit den betrieblichen Erfordernissen und der Strategie von Europol;
- die Planung und Überwachung aller IM-Initiativen in enger Zusammenarbeit mit dem Team für strategische Planung in der Direktion Organisationsführung und dem Portfoliomanagement der IKT-Abteilung C1;
- die Unterstützung von Innovation zum Nutzen der Strafverfolgungsbehörden der Mitgliedstaaten, die Entwicklung von auf künstlicher Intelligenz (KI) basierenden Werkzeugen bei gleichzeitiger Förderung ihres ethisch einwandfreien Einsatzes im Hinblick auf die Auswirkungen von KI auf Grundrechte und Privatsphäre, die Ausübung einer Beobachterfunktion in Bezug auf Innovationen sowie die Förderung der Koordination und von Synergien mit anderen Innovationspartnern.

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 direktionübergreifenden 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.

Unbeschadet des Rechts der Exekutivdirektorin, die Aufgaben und Zuständigkeiten des stellvertretenden Exekutivdirektors festzulegen, wird der Stelleninhaber unter anderem für Folgendes zuständig sein:

- Übernahme der Verantwortung als CIO für alle IKT-/IM-Ressourcen/Entwicklungen innerhalb von Europol und Ausübung der Funktion eines Änderungsmanagers für die Digitalisierung der Organisation; Lenkung und Leitung der Umsetzung der IM- und IKT-Strategien von Europol;
- Überwachung der Bereitstellung von IKT-Lösungen, Ingenieurleistungen, technischem Produktmanagement und Wartungsleistungen für Anwendungen;
- Überwachung der Konzeption, der Einrichtung und des Betriebs einschlägiger Kommunikationsnetze und IKT-Infrastrukturkomponenten für Europol, die Mitgliedstaaten und Dritte;
- Überwachung der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen zur Sicherstellung der Resilienz und Betriebskontinuität von IKT-Diensten sowie Reaktion auf IKT-bezogene Bedrohungen, Sicherheitslücken und Vorfälle;

- Entwicklung einer nachhaltigen und anpassungsfähigen strategischen Vision für das IM von Europol in Zusammenarbeit mit den Direktionen und Sicherstellung, dass alle ausgeführten Tätigkeiten in den Bereichen IKT/IM mit der Strategie von Europol übereinstimmen;
- Wahrnehmung der Rolle des wichtigsten Innovationsmotors in den Bereichen IKT/IM, insbesondere indem Fortschritte in diesen Bereichen beobachtet und Initiativen zur Erlangung eines Wettbewerbsvorteils — mit Schwerpunkt auf der digitalen Abwicklung — vorgeschlagen und koordiniert werden;
- Planung und Leitung der Einstellung, Verwaltung und Entwicklung des Personals bei Europol im dienstlichen Interesse und unter Einhaltung des Statuts und anderer geltender Bestimmungen;
- Entwicklung und Umsetzung der Strategien, Prozesse und Verfahren von Europol im Zusammenhang mit der Finanzplanung und -verwaltung einschließlich der Berichterstattung über das Haushaltsergebnis der Agentur;
- Überwachung der Planung und Durchführung von Ausschreibungsverfahren für Waren und Dienstleistungen sowie der Verwaltung von Verträgen.

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, wie in Artikel 13 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union (BBSB) dargelegt;
- 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 Folgendes vorweisen können:

ein Bildungsniveau, das einem durch ein Zeugnis bescheinigten abgeschlossenen Hochschulstudium mit einer Regelstudiendauer von mindestens vier Jahren entspricht;

ODER

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

ODER

eine gleichwertige Berufsausbildung in einem einschlägigen Bereich und eine nach Abschluss dieser Ausbildung gesammelte einschlägige Berufserfahrung in einem Ausmaß, das zumindest der in untenstehender Tabelle angegeben Anzahl an Jahren entspricht:

Dauer der Berufsausbildung	Für Gleichwertigkeit erforderliche zusätzliche Berufserfahrung
Mehr als 6 Monate und bis zu 1 Jahr	4 Jahre
Mehr als 1 Jahr und bis zu 2 Jahren	3 Jahre
Mehr als 2 Jahre und bis zu 3 Jahren	2 Jahre
Mehr als 3 Jahre	1 Jahr

Zusätzlich zum Vorstehenden sind mindestens **15 Jahre** Berufserfahrung nach Erhalt des Abschlusszeugnisses oder nach Erwerb der zusätzlichen Berufserfahrung für die Gleichwertigkeit erforderlich.

4. ANFORDERUNGEN — AUSWAHLKRITERIEN

a) Berufserfahrung

Wesentliche Voraussetzungen

- Mindestens zehn Jahre Erfahrung in leitender Position im Bereich der Strafverfolgung, in der nationalen Verwaltung oder zum Teil im EU- oder internationalen Umfeld;

- Erfahrung mit der Bewertung bedeutender Entwicklungen im Bereich Informationsmanagement, IKT oder Innovation im Zusammenhang mit der Strafverfolgung und ihrer Auswirkungen auf die betreffenden Interessenträger sowohl auf strategischer Ebene als auch auf Ebene der Politikgestaltung;
- Erfahrung mit der Verwaltung und Überwachung großer Budgets und Projektressourcen in einer öffentlichen Verwaltung, vorzugsweise im Bereich IKT und Informationsmanagement;
- Erfahrung mit strategischen Fragestellungen in Bezug auf die Strafverfolgung sowie mit der Zusammenarbeit und dem Austausch mit komplexen Interessenträgerstrukturen;
- Erfahrung mit strategischer Planung auf einer höheren Führungsebene, vorzugsweise im Bereich IKT und Informationsmanagement.

Wünschenswert

- Erfahrung mit den Organen, Einrichtungen und Agenturen der EU sowie mit der Anwendung von Instrumenten und Strategien der EU im Bereich der Sicherheit, insbesondere jenen, die mit dem Auftrag von Europol in Verbindung stehen;
- Erfahrung mit der Überwachung von Personalstrategien und deren Ausrichtung an übergreifenden Geschäftsstrategien in einer öffentlichen Verwaltung;
- Erfahrung mit Änderungsmanagement, vor allem in Bezug auf Innovations- und Informationsmanagement, insbesondere, was das Nutzen von Chancen in den Bereichen der künstlichen Intelligenz, der Datenwissenschaft und anderer aufstrebender Technologien betrifft, die für die Strafverfolgung von Bedeutung sind.

b) Berufliche Kenntnisse

Wesentliche Voraussetzungen

- Hohes Maß an Sachkenntnis im Bereich IKT und Informationsmanagement im Kontext der Strafverfolgung;
- fundierte Kenntnisse des Rechtsrahmens der Union in Bezug auf die EU-Sicherheitsarchitektur und die Strafverfolgung.

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 Euopols Bedeutung als Schlüsselakteur im Tätigkeitsbereich der Agentur stärkt;
- Vernetzung — Aufbau funktionierender Beziehungen innerhalb von Europol und Bildung 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 sowie durch 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, geändert durch die Verordnung (EU) 2022/991, das Statut der Beamten der Europäischen Union und die Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union, festgelegt durch die Verordnung (EWG, Euratom, EGKS) Nr. 259/68 des Rates ⁽⁴⁾ und zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) Nr. 423/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates ⁽⁵⁾, 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 den Kriterien der Stellenausschreibung für die Stelle in Frage kommen;
- b) eine erste Beurteilung der Bewerbungen der in Frage 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;
- 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 in Frage 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.

⁽⁴⁾ ABl. L 56 vom 4.3.1968, S. 1.

⁽⁵⁾ Verordnung (EU) Nr. 423/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 zur Angleichung der Dienst- und Versorgungsbezüge der Beamten und sonstigen Bediensteten der Europäischen Union sowie der Berichtigungskoeffizienten, die auf diese Dienst- und Versorgungsbezüge anwendbar sind, mit Wirkung vom 1. Juli 2012 (ABl. L 129 vom 30.4.2014, S. 12).

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 in Frage 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 in Frage 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 ärztliche 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 **15 590,76 EUR** (Stufe 1) oder **16 245,92 EUR** (Stufe 2).

Gemäß den geltenden Durchführungsbestimmungen wird die Dienstaltersstufe in der Besoldungsgruppe anhand der nach der für diese Stelle erforderlichen Ausbildung erworbenen Berufserfahrung bestimmt.

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 %): **13 691,27 EUR**

b) Bedienstete mit zwei unterhaltspflichtigen Kindern in ihrer Obhut, die die Auslandszulage erhalten (16 %): **16 345,03 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 **Januar 2022** 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

Bewerber, die für einen Dienstposten bei Europol eingestellt wurden, müssen vor Beginn ihrer Beschäftigung ein gültiges Führungszeugnis vorlegen. Dieses Führungszeugnis muss Europol vorliegen, bevor der Arbeitsvertrag unterzeichnet werden kann. Das Führungszeugnis muss von den Verwaltungsträgern des Landes der Staatsangehörigkeit des Bewerbers ausgestellt sein und darf zum Zeitpunkt der Vorlage bei Europol nicht älter als drei Monate sein. Abhängig vom Inhalt des Führungszeugnisses oder falls der Bewerber das Führungszeugnis nicht bei Europol vorlegt, behält sich Europol das Recht vor, den Vertrag nicht zu unterzeichnen.

Das Führungszeugnis ist kein Ersatz für eine gültige Sicherheitsermächtigung, die für alle Mitarbeiter von Europol auf der in der Stellenausschreibung beschriebenen Stufe erforderlich ist. Wird vor Ablauf der Probezeit keine entsprechende Sicherheitsermächtigung eingeholt, kann der Arbeitsvertrag aufgelöst werden.

Bewerber, die derzeit über eine gültige Sicherheitsermächtigung auf der in der Stellenausschreibung beschriebenen oder einer höheren Stufe verfügen, müssen kein Führungszeugnis oder eine neue Sicherheitsermächtigung einholen und Europol vor der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages eine Kopie der aktuellen Sicherheitsermächtigungsbescheinigung vorlegen. Europol hat die Fortdauer der Gültigkeit der Sicherheitsermächtigung zu prüfen und zu bestätigen. Sollte Europol feststellen, dass die Sicherheitsermächtigung nicht gültig ist, muss der Bewerber vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages ein gültiges Führungszeugnis vorlegen. Europol kann den Arbeitsvertrag jederzeit auflösen, falls das Ergebnis der Sicherheitsüberprüfung nicht positiv ausfällt und die Sicherheitsermächtigung auf der erforderlichen Stufe nicht erteilt oder verlängert wird.

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.

Einstellungsbedingungen

Vor Abschluss des Arbeitsvertrages durch Europol muss der erfolgreiche Bewerber:

- etwaige Interessenkonflikte offenlegen;
- sich einer ärztlichen Einstellungsuntersuchung unterziehen, um zu bestätigen, dass er die für die Ausübung der Tätigkeit erforderliche körperliche Eignung besitzt, oder wahlweise von Europol die Bestätigung erhalten, dass er die Voraussetzungen erfüllt, die im Beschluss des stellvertretenden Exekutivdirektors der Direktion Ressourcen über die ärztliche Einstellungsuntersuchung (abrufbar unter www.europol.europa.eu) festgelegt sind;
- falls er sich für eine beschränkte Stelle (**auch für eine gemäß Anhang II beschränkte Stelle**) beworben und somit angegeben hat, Mitarbeiter einer zuständigen Behörde in einem der Mitgliedstaaten zu sein — eine Bestätigung darüber vorlegen, dass er Mitarbeiter einer zuständigen Behörde in einem der Mitgliedstaaten im Sinne von Artikel 2 Buchstabe a der Europol-Verordnung ist.

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 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 [verboten], 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

Aufgrund der Anwendung der Verordnung (EU) 2018/1725 des Europäischen Parlaments und des Rates⁽⁶⁾ auf alle verwaltungstechnischen personenbezogenen Daten, die sich im Einklang mit Artikel 46 der Europol-Verordnung im Besitz von Europol befinden, gilt diese Verordnung für die Verarbeitung personenbezogener Daten, die im Zuge des Verfahrens zur Personalauswahl und -einstellung bei Europol erfolgt.

Ergänzende Informationen finden Sie unter www.europol.europa.eu in der maßgeblichen Datenschutzerklärung.

Wichtigste Termine

Bewerbungsschluss: 12. Dezember 2022, 23.59 Uhr (MEZ)

Einstellungsverfahren: 1. Quartal 2023

Beschäftigungsbeginn: sobald die Stelle tatsächlich frei wird (voraussichtlich am 1. August 2023).

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.

Kontaktangaben

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

⁽⁶⁾ Verordnung (EU) 2018/1725 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2018 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 und des Beschlusses Nr. 1247/2002/EG (ABl. L 295 vom 21.11.2018, S. 39).

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



Amt für Veröffentlichungen
der Europäischen Union
L-2985 Luxemburg
LUXEMBURG

DE