

Amtsblatt der Europäischen Union

C 171 A



Ausgabe
in deutscher Sprache

Mitteilungen und Bekanntmachungen

59. Jahrgang

12. Mai 2016

Inhalt

V *Bekanntmachungen*

VERWALTUNGSVERFAHREN

Europäisches Amt für Personalauswahl (EPSO)

2016/C 171 A/01

Bekanntmachung eines allgemeinen Auswahlverfahrens — EPSO/AD/322/16 — Beamte (m/w) der Funktionsgruppe Administration (AD 5/AD 7) im Bereich Audit 1

DE

V

(Bekanntmachungen)

VERWALTUNGSVERFAHREN

EUROPÄISCHES AMT FÜR PERSONALAUSWAHL (EPSO)

BEKANNTMACHUNG EINES ALLGEMEINEN AUSWAHLVERFAHRENS

EPSO/AD/322/16

Beamte (m/w) der Funktionsgruppe Administration (AD 5/AD 7) im Bereich Audit

(2016/C 171 A/01)

Bewerbungsschluss: 14. Juni 2016 um 12.00 Uhr (mittags) Brüsseler Zeit

Das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) führt ein allgemeines Auswahlverfahren auf der Grundlage von Befähigungsnachweisen und Prüfungen zur Erstellung von Reservelisten durch, von denen die EU-Organe, insbesondere die Europäische Kommission in Brüssel und der Europäische Rechnungshof in Luxemburg, neue Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes als **Beamte der Funktionsgruppe „Administration“** (AD) 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.

Anzahl der Plätze auf der Reserveliste:**Besoldungsgruppe AD 5: 71****Besoldungsgruppe AD 7: 15**

Diese Bekanntmachung bezieht sich auf zwei Besoldungsgruppen. **Sie können sich nur für eine davon bewerben.** Die Wahl ist zum Zeitpunkt der elektronischen Bewerbung zu treffen und kann nicht mehr geändert werden, nachdem Sie Ihren Online-Bewerbungsbogen validiert haben. **Unter bestimmten Bedingungen** (siehe Abschnitt 2) ist es möglich, dass der Prüfungsausschuss Ihre Bewerbung für eine Einstellung in die Besoldungsgruppe AD 7 der Besoldungsgruppe AD 5 zuweist.

WELCHE AUFGABEN ERWARTEN MICH?

Dieses Auswahlverfahren dient der Einstellung von Beamten (*) der Funktionsgruppe AD im Bereich Audit.

AD-Beamte haben insbesondere die Aufgabe, die Entscheidungsträger in den EU-Organen zu unterstützen.

Im Fachbereich „Audit“ tätige EU-Beamte prüfen in einer Vielzahl von EU-Politikbereichen die Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften und Regelungen sowie die Wirtschaftlichkeit der jeweiligen Organisationseinheiten und stellen für das Management die entsprechenden Zuverlässigkeitserklärungen aus.

Sie bewerten Risikomanagement, Führungsaspekte sowie interne Verfahren. Die Prüfungen können in ihrer Art und ihrem Umfang sehr unterschiedlich sein und sich auf verschiedene administrative und operative Verfahren erstrecken.

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

Während ihrer beruflichen Laufbahn können die Prüfer mit Audits in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten sowie in Drittländern betraut werden.

Darüber hinaus beraten die Prüfer das Management, wie die Systeme und Verfahren verbessert werden können.

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

KOMME ICH FÜR EINE BEWERBUNG INFRAGE?

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

Allgemeine Zulassungsbedingungen	<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.
Besondere Zulassungsbedingungen: Sprachen	<ul style="list-style-type: none"> — Sprache 1: Mindestniveau C1 in einer der 24 EU-Amtssprachen. — Sprache 2: Mindestniveau B2 in Deutsch, Englisch oder Französisch (darf nicht mit Sprache 1 identisch sein). <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. Im Interesse des Dienstes müssen neu eingestellte Mitarbeiter unmittelbar in der Lage sein, in mindestens einer dieser Sprachen effizient zu arbeiten und zu kommunizieren.</p> <p>Weitere Informationen zu den in diesem Auswahlverfahren geforderten Sprachen finden Sie in ANHANG II.</p>
Besondere Zulassungsbedingungen: Bildungsabschlüsse und Berufserfahrung	<ul style="list-style-type: none"> — Besoldungsgruppe AD 5: abgeschlossenes Hochschulstudium mit einer Regelstudiendauer von mindestens drei Jahren in den Bereichen Audit, Rechnungsführung, Wirtschaft, Finanzen, Betriebswirtschaft und/oder Informatik <p style="text-align: center;">oder</p> <p>eine dem vorgenannten Abschluss gleichwertige berufliche Qualifikation in den Bereichen Audit, Rechnungsführung, Wirtschaft, Finanzen, Betriebswirtschaft und/oder Informatik.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Besoldungsgruppe AD 7: <ol style="list-style-type: none"> 1. abgeschlossenes Hochschulstudium mit einer Regelstudiendauer von mindestens vier Jahren sowie eine daran anschließende mindestens sechsjährige einschlägige Berufserfahrung, davon mindestens drei Jahre im Bereich Audit (internes oder externes Audit, einschließlich IT-Audit), <p style="text-align: center;">oder</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. eine dem unter Ziffer 1 genannten Abschluss gleichwertige berufliche Qualifikation sowie eine daran anschließende mindestens sechsjährige einschlägige Berufserfahrung, davon mindestens drei Jahre im Bereich Audit (internes oder externes Audit, einschließlich IT-Audit), <p style="text-align: center;">oder</p>

3. abgeschlossenes Hochschulstudium mit einer Regelstudiendauer von **mindestens drei Jahren** sowie eine daran anschließende **mindestens siebenjährige einschlägige Berufserfahrung**, davon **mindestens vier Jahre** im Bereich Audit (internes oder externes Audit, einschließlich IT-Audit),

oder

4. eine dem unter Ziffer 3 genannten Abschluss gleichwertige berufliche Qualifikation sowie eine daran anschließende mindestens **siebenjährige einschlägige Berufserfahrung**, davon **mindestens vier Jahre** im Bereich Audit (internes oder externes Audit, einschließlich IT-Audit).

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>).

WIE LÄUFT DAS AUSWAHLVERFAHREN AB?

1) Computergestützte Multiple-Choice-Tests

Wenn die Zahl der Bewerber pro Besoldungsgruppe **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:

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

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

2) Auswahl anhand der Befähigungsnachweise

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

- Werden die computergestützten Tests **im Vorfeld durchgeführt**, so wird — angefangen bei den Bewerbern, die bei diesen Tests am besten abgeschnitten haben — in absteigender Reihenfolge die Erfüllung der Zulassungsbedingungen überprüft. 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 für jede Besoldungsgruppe 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.

Bewerber für die Besoldungsgruppe AD 7: Wenn der Prüfungsausschuss die Erfüllung der Zulassungsbedingungen prüft, kann er Ihre Bewerbung der Besoldungsgruppe AD 5 zuordnen, sofern folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Sofern vorab Multiple-Choice-Tests durchgeführt wurden, haben Sie bei diesen Tests eines der **besten Gesamtergebnisse** für die Besoldungsgruppe AD 7 erzielt.
- Aus Ihren Angaben im Online-Bewerbungsbogen geht hervor, dass Sie **die Zulassungsbedingungen** für die Besoldungsgruppe AD 7 nicht erfüllen, wohl aber diejenigen für die Besoldungsgruppe AD 5.
- Sie haben in Ihrer Bewerbung einer Neuordnung in die Besoldungsgruppe AD 5 **zugestimmt**.
- Sofern vorab Multiple-Choice-Tests durchgeführt wurden, haben Sie bei diesen Tests eines der **besten Gesamtergebnisse** für die Besoldungsgruppe AD 5 erzielt.

In diesem Fall werden Sie für den Rest des Verfahrens als Bewerber für eine Einstellung in die Besoldungsgruppe AD 5 betrachtet.

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 in jeder der beiden Besoldungsgruppen 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 jedes einzelnen Kriteriums mit dem entsprechenden Gewichtungsfaktor 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 pro Besoldungsgruppe **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**.

Werden 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 acht allgemeine Kompetenzen und die für dieses Auswahlverfahren geforderten Fachkompetenzen anhand von **vier Prüfungen** (Gespräch zu den allgemeinen und zu den fachspezifischen Kompetenzen, Gruppenübung und Fallstudie) geprüft:

Kompetenzen	Prüfungen	
1. Analyse und Problemlösung	Gruppenübung	Fallstudie
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	Gruppenübung	Fallstudie
6. Belastbarkeit	Gruppenübung	Gespräch zu den allgemeinen Kompetenzen
7. Teamfähigkeit	Gruppenübung	Gespräch zu den allgemeinen Kompetenzen

Kompetenzen	Prüfungen	
8. Führungsqualitäten	Gruppenübung	Gespräch zu den allgemeinen Kompetenzen
Erforderliche Mindestpunktzahl	3/10 pro Kompetenz und 40/80 insgesamt	

Kompetenzen	Prüfung
Fachspezifische Kompetenzen	Gespräch zu den fachspezifischen Kompetenzen
Erforderliche Mindestpunktzahl	50/100

4) **Reserveliste**

Nach Prüfung der Nachweise der Bewerber erstellt der Prüfungsausschuss pro Besoldungsgruppe 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, wie Plätze auf der Reserveliste vorhanden sind. 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:

14. Juni 2016 um 12.00 Uhr (mittags) Brüsseler Zeit.

ANHANG I

AUFGABEN

Dieses allgemeine Auswahlverfahren dient der Einstellung von Beamten der Funktionsgruppen AD 5/AD 7 im Bereich Audit.

Zu den wesentlichen Aufgaben gehören:

Besoldungsgruppen AD 5 und AD 7:

- Entwicklung eines soliden Verständnisses und Wissens über die Arbeitsabläufe der geprüften Stellen;
- Durchführung von Risikobewertungen als Teil des Planungsprozesses;
- Durchführung von Leistungs-, Compliance- und Wirtschaftlichkeitsprüfungen in einer Vielzahl von EU-Politikbereichen und Geschäftsprozessen;
- Durchführung von Voranalysen zur Festlegung der Ziele und des Umfangs des Auditauftrags;
- Durchführung systembasierter und vertiefter Prüfungen zur Bewertung der Wirksamkeit des Risikomanagements, der Governance und der internen Kontrollverfahren der geprüften Stelle;
- Validierung der Prüfungsfeststellungen in Zusammenarbeit mit der geprüften Stelle;
- Mitteilung der Prüfergebnisse, Risiken und Empfehlungen in Form klarer und prägnanter Berichtsentwürfe/Abschlussberichte;
- Erbringen von Beratungsleistungen im Auftrag des Managements;
- Durchführung von Follow-up-Prüfungen, um sicherzustellen, dass die Empfehlungen in der Praxis wirksam umgesetzt werden.

Nur für die Besoldungsgruppe AD 7:

- Planung geeigneter Prüfungsverfahren, um die Ziele des jeweiligen Prüfauftrags zu erreichen.

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

ANHANG II

BEGRÜNDUNG DER SPRACHREGELUNG FÜR DIESES AUSWAHLVERFAHREN

Das vorliegende Auswahlverfahren dient der Einstellung von Fachkräften (Beamte der Funktionsgruppe AD) im Bereich Audit. 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 künftige AD-Beamte, die von der Kommission — und in einem geringeren Umfang vom Europäischen Rechnungshof — eingestellt werden können. Dabei ist es von entscheidender Bedeutung, dass die AD-Beamten 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 der Auffassung, dass im vorliegenden Auswahlverfahren Englisch, Französisch und Deutsch am besten als zweite Sprache geeignet sind.

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

Gute Kenntnisse der englischen, französischen oder deutschen Sprache sind darüber hinaus für Auditanalysen, Vorträge, Diskussionen und die Berichterstattung unerlässlich, damit eine gute Zusammenarbeit und ein effizienter Informationsaustausch mit den geprüften Stellen und den zuständigen Behörden sichergestellt ist.

Die Online-Bewerbung ist von den Bewerbern in ihrer zweiten Sprache (Englisch, Französisch oder Deutsch) 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 nahe kommen. Zahlreiche wissenschaftliche Forschungen haben gezeigt, dass sich die spätere Arbeitsleistung am besten mithilfe von Assessment-Centern, in denen der künftige Berufsalltag 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 Einrichtungen;
- 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 zukünftigen 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-Organe 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 sind stets die Sprachen angegeben, in der 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 das 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 kann.

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-Organe 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. anerkannter Abschluss oder anerkannte berufliche Qualifikation im Bereich internes oder externes Audit (einschließlich IT-Audit)/Rechnungsführung;
2. mindestens einjährige Berufserfahrung im Bereich internes oder externes Audit;
3. mindestens einjährige Berufserfahrung im Bereich IT-Audit;
4. Erfahrung in der Entwicklung von Auditmethoden oder im Abhalten von Audit-Schulungen;
5. mindestens einjährige Berufserfahrung mit Audits von EU-finanzierten Ausgabenprogrammen (z. B. EU-Strukturfonds, Agrar-, Forschungs-, Entwicklungsbeihilfen und/oder humanitäre Hilfe);
6. mindestens einjährige Berufserfahrung im Erbringen von Beratungsleistungen;
7. Berufserfahrung in einem oder mehreren der folgenden Bereiche: Rechnungsführung, interne Kontrolle, Finanzverwaltung, Banken und Finanzen, Informatik und/oder Projektmanagement;
8. Praktische Anwendung IT-gestützter Prüfungstechniken (Computer Assisted Audit Techniques — CAAT);
9. mindestens zweijährige Berufserfahrung in der Leitung eines Auditteams (nur für die Besoldungsgruppe AD 7).

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