



## **Leitlinien für die Verfahren zur Einstellung von Führungskräften des Gerichtshofs der Europäischen Union**

Die Verfahren zur Einstellung von Führungskräften des Gerichtshofs der Europäischen Union unterliegen dem Statut der Beamten der Europäischen Union.

Diese Verfahren sollen gewährleisten, dass der Gerichtshof Spitzenkräfte gewinnen kann, die aufgrund einer leistungsbezogenen Bewertung, unter Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes und des Verbots jeglicher Diskriminierung auf möglichst breiter geografischer Basis unter den Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union ausgewählt werden.

### **Verfahren zur Einstellung höherer Führungskräfte (Generaldirektoren und Direktoren)**

Das Verfahren, das der Gerichtshof bei der Einstellung höherer Führungskräfte befolgt, beruht auf Art. 29 Abs. 2 des Statuts der Beamten der Europäischen Union\*.

Die Stellenausschreibung, die grundsätzlich in allen Amtssprachen der Union veröffentlicht wird, beschreibt die zu besetzende Stelle und das gesuchte Profil. Sie legt die Zulassungsvoraussetzungen fest und bestimmt, welche Dokumente in den Bewerbungsunterlagen enthalten sein müssen.

Die in der Stellenausschreibung angegebenen Zulassungsvoraussetzungen sind darauf zugeschnitten, Bewerber zu gewinnen, die höchste Befähigungen aufweisen, und eine Einstellung auf möglichst breiter geografischer Basis unter den Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union zu fördern. Sie umfassen u. a. das geforderte Niveau der Ausbildung und der Diplome, die erwartete Berufs- und Führungserfahrung sowie die sprachlichen Anforderungen, die sich aus den Aufgaben der zu besetzenden Stelle ergeben.

Neben einem Lebenslauf und einem Motivationsschreiben enthalten die Bewerbungsunterlagen eine kurze Darstellung der Vorstellungen des Bewerbers zur Zukunft der Tätigkeiten und der Leitung einer Dienststelle wie derjenigen, auf die sich die Stellenausschreibung bezieht. Anhand dieses „Dienstkonzepts“ kann die Fähigkeit des Bewerbers beurteilt werden, strategische Zielsetzungen zu entwickeln. Es dient zugleich den Bewerbern als Stütze ihrer Überlegungen und dem Gerichtshof zum eingehenderen Verständnis des Profils der Bewerbung.

Nur Bewerbungen, die fristgemäß eingehen und sämtliche in der Stellenausschreibung verlangten Unterlagen enthalten, werden angenommen.

Das mit den Auswahlverfahren betraute Team der Direktion Humanressourcen des Gerichtshofs nimmt die Bewerbungen entgegen, betreut deren weitere Bearbeitung und ist Ansprechpartner der Bewerber während des gesamten Verfahrens.

Das Vorauswahlgremium, dessen Besetzung gleichzeitig mit der Stellenausschreibung genehmigt wird, besteht aus dem Kanzler des Gerichtshofs, einem oder mehreren Mitgliedern der höheren Führungsebene des Gerichtshofs sowie zumeist einer externen Person, die Funktionen auf hoher Ebene im betreffenden Bereich ausübt oder ausgeübt hat, in der Regel auf der höheren Führungsebene eines anderen Organs.

Das Vorauswahlgremium prüft die Bewerbungsunterlagen, stellt fest, ob die Bewerbungen zulässig sind und die Bewerber die in der Stellenausschreibung angegebenen Zulassungsvoraussetzungen erfüllen. Anschließend vergleicht es die Profile der zugelassenen Bewerber anhand der in ihren Bewerbungen mitgeteilten Informationen im Hinblick auf das gesuchte Profil, das in der Stellenausschreibung beschrieben ist.

Die Bewerber, deren Bewerbungsunterlagen anhand der Bewertungskriterien und der Anforderungen der zu besetzenden Stelle als die aussagekräftigsten beurteilt werden, werden zu einem Gespräch mit dem Gremium eingeladen. Die Gespräche werden in der oder den Sprachen geführt, deren Kenntnis in der Stellenausschreibung verlangt wird.

Nach den Gesprächen übermittelt das Vorauswahlgremium dem Verwaltungsausschuss<sup>1</sup> sämtliche Bewerbungsunterlagen, eine Bewertungstabelle zu sämtlichen Bewerbungen, einen ausführlichen Bewertungsbericht über die Bewerber, mit denen Gespräche geführt wurden, sowie eine Auswahlliste der Bewerber, die für die Ausübung der betreffenden Funktionen am geeignetsten erscheinen.

Der Verwaltungsausschuss führt Gespräche mit sämtlichen oder einigen der Bewerber, die auf der Auswahlliste stehen, oder mit einem anderen Bewerber, den er anhören möchte. Er schlägt der Generalversammlung des Gerichtshofs<sup>2</sup>, die Anstellungsbehörde für die höheren Führungskräfte ist, den zu ernennenden Bewerber vor.

## **Verfahren zur Einstellung mittlerer Führungskräfte (Referatsleiter und stellvertretende Referatsleiter)**

Gemäß Art. 29 Abs. 1 des Beamtenstatuts\* sieht das Verfahren zur Einstellung mittlerer Führungskräfte des Gerichtshofs vor, dass eine Stellenausschreibung im Rahmen einer Versetzung innerhalb des Organs und/oder einer Übernahme von Beamten eines anderen Organs der Europäischen Union veröffentlicht wird. Gegebenenfalls kann ein Auswahlverfahren durchgeführt werden als (i) Auswahlverfahren innerhalb des Organs, (ii) als Auswahlverfahren, an dem Bewerber aus anderen Organen und Institutionen der Union teilnehmen können, oder (iii) als allgemeines Auswahlverfahren, an dem Personen von außerhalb und innerhalb der Organe und Institutionen der Union teilnehmen können.

Anstellungsbehörde ist der Verwaltungsausschuss, außer für mittlere Führungskräfte der Kanzlei des Gerichts, für die der Verwaltungsrat<sup>3</sup> die Anstellungsbefugnis ausübt.

Die Anstellungsbehörde entscheidet über die Besetzung der Stelle eines Referatsleiters oder stellvertretenden Referatsleiters, legt das Einstellungsverfahren fest, genehmigt die Stellenausschreibung und gegebenenfalls die Ernennung der Mitglieder des Auswahlausschusses und nimmt die Ernennung vor.

Die Auswahl der Bewerber erfolgt durch ein Bewertungsgremium oder – im Fall eines Auswahlverfahrens – durch einen Auswahlausschuss, dessen Besetzung sich nach den Besonderheiten der betreffenden Dienststelle und den Anforderungen der zu besetzenden Stelle bestimmt.

Die Bewerber, deren Bewerbungsunterlagen die in der Stellenausschreibung angegebenen Zulassungsvoraussetzungen erfüllen und deren Bewerbung dem gesuchten Profil am besten entspricht, können zu einem Gespräch eingeladen werden.

Das Auswahlverfahren kann schriftliche und/oder mündliche Prüfungen umfassen.

Die Gespräche dienen der Bewertung der Motivation, der Kenntnisse der Sachgebiete, die die auszuübenden Aufgaben betreffen, sowie die sprachlichen und allgemeinen Kompetenzen, die im Hinblick auf das gesuchte Profil benötigt werden.

Die Stellenausschreibungen beschreiben die Modalitäten der Prüfungen gemäß Anhang III des Beamtenstatuts.

Anhand der Bewerbungen und des von dem Gremium erstellten Bewertungsberichts trifft die zuständige Behörde die Ernennungsentscheidung.

---

<sup>1</sup> Den Vorsitz im Verwaltungsausschuss hat der Präsident des Gerichtshofs der Europäischen Union. Der Verwaltungsausschuss besteht zudem aus sieben Mitgliedern des Gerichtshofs sowie dem Präsidenten und drei Mitgliedern des Gerichts. Er wird vom Kanzler des Gerichtshofs unterstützt. Der Kanzler des Gerichts nimmt an den Sitzungen des Verwaltungsausschusses teil.

<sup>2</sup> Die Generalversammlung umfasst sämtliche Richter und Generalanwälte des Gerichtshofs. Der Kanzler des Gerichtshofs nimmt an den Sitzungen der Generalversammlung teil.

<sup>3</sup> Der Verwaltungsrat des Gerichts besteht aus dem Präsidenten des Gerichts, dem Vizepräsidenten des Gerichts sowie fünf weiteren Richtern des Gerichts. Er wird vom Kanzler des Gerichts unterstützt.

---

\* Verordnung Nr. 31 (EWG) 11 (EAG) über das Statut der Beamten und über die Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Europäischen Atomgemeinschaft (ABl. 45 vom 14.6.1962, S. 1385) in geänderter Fassung.

Art. 29 Abs. 1 und 2 des Beamtenstatuts sieht vor:

„(1) Bei der Besetzung von freien Planstellen eines Organs prüft die Anstellungsbehörde zunächst

a) die Möglichkeit

- i) einer Versetzung,
- ii) einer Ernennung gemäß Artikel 45a oder
- iii) einer Beförderung innerhalb des Organs;

b) die Übernahmeanträge von Beamten derselben Besoldungsgruppe aus anderen Organen und/oder,

c) wenn die zu besetzende Planstelle nicht durch eine der in Buchstaben a und b genannten Möglichkeiten besetzt werden kann, gegebenenfalls Verzeichnisse der geeigneten Bewerber im Sinne des Artikels 30, wobei sie die einschlägigen Bestimmungen über geeignete Bewerber in Anhang III berücksichtigt, und/oder

d) die Möglichkeiten der Durchführung eines Auswahlverfahrens innerhalb des Organs, an dem nur Beamte und Bedienstete auf Zeit im Sinne von Artikel 2 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union teilnehmen können;

oder eröffnet ein Auswahlverfahren auf Grund von Befähigungsnachweisen oder Prüfungen oder auf Grund von Befähigungsnachweisen und Prüfungen. Das Auswahlverfahren ist in Anhang III geregelt.

Dieses Auswahlverfahren kann auch zur Bildung einer Reserve für spätere Einstellungen durchgeführt werden.

Unter Beibehaltung des Grundsatzes, dass die breite Mehrheit der Beamten auf Grund offener Auswahlverfahren eingestellt wird, kann die Anstellungsbehörde abweichend von Buchstabe d und nur in Ausnahmefällen beschließen, ein internes Auswahlverfahren für das Organ durchzuführen, das auch Vertragsbediensteten im Sinne der Artikel 3a und 3b der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union offensteht. Die letztgenannte Kategorie von Bediensteten unterliegt den Beschränkungen hinsichtlich dieser Möglichkeit gemäß Artikel 82 Absatz 7 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union und hinsichtlich der speziellen Aufgaben, die sie als Vertragsbedienstete wahrnehmen durften.

(2) Bei der Einstellung von höheren Führungskräften (Generaldirektoren oder gleichrangige Beamte der Besoldungsgruppen AD 16 oder AD 15 und Direktoren oder gleichrangige Beamte der Besoldungsgruppen AD 15 oder AD 14) sowie in Ausnahmefällen für Dienstposten, die besondere Fachkenntnisse erfordern, kann die Anstellungsbehörde ein anderes Verfahren als das Auswahlverfahren anwenden.“