



VACANCY NOTICE FOR A POST OF SECONDED NATIONAL EXPERT ⁽¹⁾

DG – Directorate – Unit DG - Direction – Unité GD - Direktion - Referat	HR.B
Post Number in Sysper Numéro de poste dans Sysper Stellennummer in Sysper	435757
Provisional Starting Date Date d'entrée en fonction prévisionnelle Gewünschter Dienstantritt Initial Duration (months) Durée initiale (mois) Dauer (Monate) Place of Secondment Lieu de détachement Abordnungsort	Q2 2026 24 Brussels Bruxelles Brüssel
Type of Secondment Type de détachement Art der Entsendung	Cost-free Sans frais Unentgeltlich abgeordnet
This Vacancy Notice is open to Cet avis de vacance est ouvert aux Die Stelle ist offen für	Member States États membres Mitgliedstaaten
Deadline for Applications Date limite de candidature Bewerbungsschluss	25/03/2026
Eligibility Criteria Critères d'éligibilité Zulassungsbedingungen	English Version , Version Française , Deutsche Version

¹() To ensure accessibility and inclusivity, this notice is provided in the three official languages of the European Union: English, French, and German. For the job descriptions please refer to your preferred language version.



Entity presentation:

We are Directorate B in DG HR. The Director is responsible for managing and coordinating policies related to traineeships, selections, recruitments, and mobility of Commission staff. The Directorate covers, among other things, policies for Officials, Temporary and Contract Agents, Seconded National Experts, Bluebook Trainees, internal competitions, and relations with EPSO.

When managing these populations, we seek to enhance the Commission's attractiveness as an employer, recruit and retain the best talent from all Member States, and reflect the diversity of the European society it serves as reflected in the Commission's HR Strategy. We also focus on introducing modern, faster and more flexible selection and recruitment procedures for external and internal candidates. In addition, we work on strengthening the internal pipeline and promote internal and external mobility of staff members. For the selection and recruitment of Commission staff, we focus on creating a balanced, diverse and flexible composition of staff. This comprises responding flexibly to evolving needs through recruitment, attracting top talent, and strengthening the geographical balance of all staff.

Geographical balance of Commission staff is one of the priorities for the Directorate. Improving the geographical balance of Commission staff is and remains a political priority. This was outlined in the Mission Letter of Commissioner Piotr Serafin.

The Commission has therefore adopted General Implementing Provisions ((GIPs) to Articles 27 of the Staff Regulations and 12 of the CEOS(Conditions of Employment of Other Servants)). In close collaboration with unit A.1 and units within the Directorate B, we continuously work on implementing these provisions. We adapt selection and recruitment workflows to improve geographical balance. Strengthening this balance not only requires process design but also attracting applications from candidates across all Member States. To recruit top talent, the Commission plans to boost its communication with potential candidates, using targeted outreach and engagement while sharing information about the benefits of working at the Commission.

The work on geographical balance involves multiple teams in DG HR, including units within Directorates B, A.1, and A.4. The main working language is English.

Job presentation:

We are offering a position as a Policy Officer focused on geographical balance at the intersection of recruitment policies and communication. The Policy Officer will play a key role in evaluating and improving recruitment workflows to achieve geographical balance within the Commission and support in particular the work on the GIPs. The Policy Officer will also help enhance external communication to promote the Commission as an attractive employer. This role reports directly to the Director of Directorate B and will closely collaborate with teams in units A.1 and A.4.

Key duties:

- Prepare briefings, notes, presentations, speeches, and policy papers for senior management on geographical balance and external communication
- Develop actions and campaigns to promote the Commission as an attractive employer



- Analyse the selection and recruitment workflows for all staff categories and propose practical concepts to facilitate them and increase user-friendliness
- Help developing templates, guidelines used for the selection and recruitment
- Design and implement measures to improve geographical balance for Commission staff
- Contribute to the teams working on geographical balance and external communication

Jobholder profile:

We are looking for an experienced Policy Officer that can collaborate across various teams. We seek a motivated colleague interested in supporting work on geographical balance from both a process and communication perspective.

Ideal candidate requirements:

- Understanding of political dynamics of geographical balance and understanding of the effects for recruitment and selection
- Ability to work in a politically sensitive environment
- Understanding selection and recruitment workflows and their effects for all stakeholders including their design and implementation. This knowledge enables the Policy Officer to identify inefficiencies or gaps in the current processes.
- Previous experience in Human Resources, particularly in selection and recruitment, is beneficial, along with experience in (HR) communication
- Capacity to work autonomously and handle pressure effectively
- Strong drafting skills and capacity to write clearly and accurately
- The main working language is English for which proficiency is required, for both written and oral communication



Présentation de l'entité:

Nous sommes

Nous sommes la direction B de la DG RH. Le directeur est responsable de la gestion et de la coordination des politiques relatives aux stages, aux sélections, aux recrutements et à la mobilité du personnel de la Commission. La direction couvre, entre autres, les politiques relatives aux fonctionnaires, aux agents temporaires et contractuels, aux experts nationaux détachés, aux stagiaires du livre bleu, aux concours internes et aux relations avec l'EPSO.

En gérant ces populations, nous cherchons à renforcer l'attrait de la Commission en tant qu'employeur, à recruter et à retenir les meilleurs talents de tous les États membres et à refléter la diversité de la société européenne qu'elle sert, comme l'indique la stratégie de la Commission en matière de ressources humaines. Nous nous concentrons également sur l'introduction de procédures de sélection et de recrutement modernes, plus rapides et plus flexibles pour les candidats externes et internes. En outre, nous nous efforçons de renforcer le vivier interne et de promouvoir la mobilité interne et externe des membres du personnel. En ce qui concerne la sélection et le recrutement du personnel de la Commission, nous nous attachons à créer une composition équilibrée, diversifiée et flexible du personnel. Il s'agit de répondre avec souplesse à l'évolution des besoins par le recrutement, d'attirer les meilleurs talents et de renforcer l'équilibre géographique de l'ensemble du personnel.

L'équilibre géographique du personnel de la Commission est l'une des priorités de la direction. L'amélioration de l'équilibre géographique du personnel de la Commission est et reste une priorité politique. Cette priorité a été soulignée dans la lettre de mission du commissaire Piotr Serafin.

La Commission a donc adopté des dispositions générales d'exécution (DGE) pour les articles 27 du statut et 12 du RAA (régime applicable aux autres agents). En étroite collaboration avec l'unité A.1 et les unités de la direction B, nous travaillons en permanence à la mise en œuvre de ces dispositions. Nous adaptons les processus de sélection et de recrutement afin d'améliorer l'équilibre géographique. Pour renforcer cet équilibre, il faut non seulement concevoir des processus, mais aussi attirer des candidatures dans tous les États membres. Pour recruter les meilleurs talents, la Commission prévoit de renforcer sa communication avec les candidats potentiels, en recourant à des actions de sensibilisation et d'engagement ciblées tout en partageant des informations sur les avantages de travailler à la Commission.

Le travail sur l'équilibre géographique implique plusieurs équipes de la DG RH, y compris des unités au sein des directions B, A.1 et A.4. La principale langue de travail est l'anglais.

Présentation du poste:

Nous proposons

Nous offrons un poste de chargé de mission axé sur l'équilibre géographique à l'intersection des politiques de recrutement et de la communication. Le chargé de mission jouera un rôle clé dans l'évaluation et l'amélioration des processus de recrutement afin



d'atteindre l'équilibre géographique au sein de la Commission et de soutenir en particulier le travail sur les DGE. Le chargé de mission contribuera également à améliorer la communication externe afin de promouvoir la Commission en tant qu'employeur attractif. Cette fonction relève directement du directeur de la direction B et collaborera étroitement avec les équipes des unités A.1 et A.4.

Principales tâches :

- Préparer des briefings, des notes, des présentations, des discours et des documents d'orientation pour l'encadrement supérieur sur l'équilibre géographique et la communication externe.
- Élaborer des actions et des campagnes visant à promouvoir la Commission en tant qu'employeur attractif.
- Analyser les processus de sélection et de recrutement pour toutes les catégories de personnel et proposer des concepts pratiques pour les faciliter et les rendre plus conviviaux.
- Contribuer à l'élaboration de modèles et de lignes directrices utilisés pour la sélection et le recrutement.
- concevoir et mettre en œuvre des mesures visant à améliorer l'équilibre géographique du personnel de la Commission
- Contribuer aux équipes travaillant sur l'équilibre géographique et la communication externe.

Profil du titulaire du poste:

Nous recherchons

Nous recherchons un chargé de mission expérimenté capable de collaborer avec différentes équipes. Nous recherchons un(e) collègue motivé(e), désireux(se) de soutenir le travail sur l'équilibre géographique, tant du point de vue du processus que de celui de la communication.

Exigences du candidat idéal :

- Compréhension de la dynamique politique de l'équilibre géographique et compréhension des effets sur le recrutement et la sélection.
- Capacité à travailler dans un environnement politiquement sensible.
- Compréhension des processus de sélection et de recrutement et de leurs effets sur toutes les parties prenantes, y compris leur conception et leur mise en œuvre. Cette connaissance permet au chargé de mission d'identifier les inefficacités ou les lacunes des processus actuels.
- Une expérience préalable dans le domaine des ressources humaines, en particulier de la sélection et du recrutement, est souhaitable, de même qu'une expérience en matière de communication (RH).
- Capacité à travailler de manière autonome et à gérer efficacement la pression
- Solides compétences rédactionnelles et capacité à écrire de manière claire et précise.
- La principale langue de travail est l'anglais, dont la maîtrise est requise, tant à l'écrit qu'à l'oral.



Entitätsvorstellung:

Wir sind

Wir sind die Direktion B in der GD HR. Der Direktor ist zuständig für die Verwaltung und Koordinierung von Maßnahmen im Zusammenhang mit Praktika, Auswahlverfahren, Einstellungen und Mobilität von Kommissionsbediensteten. Die Direktion befasst sich u. a. mit der Politik für Beamte, Bedienstete auf Zeit und Vertragsbedienstete, Abgeordnete nationale Sachverständige, Bluebook-Praktikanten, interne Auswahlverfahren und die Beziehungen zu EPSO.

Bei der Steuerung dieser Bevölkerungsgruppen sind wir bestrebt, die Attraktivität der Kommission als Arbeitgeber zu erhöhen, die besten Talente aus allen Mitgliedstaaten anzuwerben und zu halten und die Vielfalt der europäischen Gesellschaft, der sie dient, widerzuspiegeln, wie es in der HR-Strategie der Kommission zum Ausdruck kommt. Wir konzentrieren uns auch auf die Einführung moderner, schnellerer und flexiblerer Auswahl- und Einstellungsverfahren für externe und interne Bewerber. Darüber hinaus arbeiten wir an der Stärkung der internen Pipeline und fördern die interne und externe Mobilität der Bediensteten. Bei der Auswahl und Einstellung von Kommissionsmitarbeitern konzentrieren wir uns auf die Schaffung einer ausgewogenen, vielfältigen und flexiblen Zusammensetzung des Personals. Dazu gehört, dass wir bei der Einstellung flexibel auf den sich ändernden Bedarf reagieren, Top-Talente anziehen und die geografische Ausgewogenheit des gesamten Personals stärken.

Die geografische Ausgewogenheit des Kommissionspersonals ist eine der Prioritäten der Direktion. Die Verbesserung der geografischen Ausgewogenheit des Kommissionspersonals ist und bleibt eine politische Priorität. Dies wurde in dem Missionsschreiben von Kommissar Piotr Serafin dargelegt.

Die Kommission hat daher allgemeine Durchführungsbestimmungen zu Artikel 27 des Statuts und Artikel 12 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten (BBSB) erlassen. In enger Zusammenarbeit mit dem Referat A.1 und den Referaten innerhalb der Direktion B arbeiten wir kontinuierlich an der Umsetzung dieser Bestimmungen. Wir passen die Auswahl- und Einstellungsabläufe an, um die geografische Ausgewogenheit zu verbessern. Um diese Ausgewogenheit zu verbessern, müssen wir nicht nur die Prozesse gestalten, sondern auch Bewerbungen von Bewerbern aus allen Mitgliedstaaten einholen. Um Top-Talente zu rekrutieren, plant die Kommission, ihre Kommunikation mit potenziellen Bewerbern zu verstärken, indem sie gezielt auf sie zugeht und sie über die Vorteile einer Tätigkeit bei der Kommission informiert.

An der Arbeit zur geografischen Ausgewogenheit sind mehrere Teams in der GD HR beteiligt, darunter Referate in den Direktionen B, A.1 und A.4. Die Hauptarbeitssprache ist Englisch.

Stellenbeschreibung:

Wir bieten

Stelle eines/einer Referenten/Referentin an, der/die sich auf die geografische Ausgewogenheit an der Schnittstelle von Einstellungspolitik und Kommunikation konzentriert. Der/die Referent/in wird eine Schlüsselrolle bei der Bewertung und



Verbesserung der Einstellungsabläufe spielen, um eine geografische Ausgewogenheit innerhalb der Kommission zu erreichen und insbesondere die Arbeit an den Allgemeinen Durchführungsbestimmungen zu unterstützen. Der/die Referent/in wird auch zur Verbesserung der externen Kommunikation beitragen, um die Kommission als attraktiven Arbeitgeber zu bewerben. Die Stelle ist direkt dem Direktor der Direktion B unterstellt und wird eng mit den Teams der Referate A.1 und A.4 zusammenarbeiten.

Wichtigste Aufgaben:

- Vorbereitung von Briefings, Notizen, Präsentationen, Reden und Strategiepapieren für die Leitungsebene zum Thema geografische Ausgewogenheit und externe Kommunikation
- Entwicklung von Maßnahmen und Kampagnen zur Förderung der Kommission als attraktiver Arbeitgeber
- Analyse der Auswahl- und Einstellungsabläufe für alle Personalkategorien und Vorschlag praktischer Konzepte zur Erleichterung dieser Abläufe und zur Verbesserung der Benutzerfreundlichkeit
- Unterstützung bei der Entwicklung von Templates und Leitfäden für die Auswahl und Einstellung von Personal
- Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der geografischen Ausgewogenheit des Personals der Kommission
- Mitarbeit in den Teams, die sich mit geografischer Ausgewogenheit und externer Kommunikation befassen

Anforderungsprofil:

Wir suchen

Wir suchen einen erfahrenen Policy Officer, der in verschiedenen Teams zusammenarbeiten kann. Wir suchen einen motivierten Kollegen, der daran interessiert ist, die Arbeit an der geografischen Ausgewogenheit sowohl aus einer Prozess- als auch aus einer Kommunikationsperspektive zu unterstützen.

Ideale Anforderungen an den Bewerber:

- Verständnis der politischen Dynamik des geografischen Ausgewogenheit und der Auswirkungen auf Einstellung und Auswahl
- Fähigkeit, in einem politisch sensiblen Umfeld zu arbeiten
- Verständnis der Auswahl- und Einstellungsabläufe und ihrer Auswirkungen auf alle Beteiligten, einschließlich ihrer Gestaltung und Umsetzung. Diese Kenntnisse ermöglichen es dem Grundsatzreferenten, Ineffizienzen oder Lücken in den derzeitigen Verfahren zu erkennen.
- Frühere Erfahrungen im Personalwesen, insbesondere bei der Auswahl und Einstellung, sind von Vorteil, ebenso wie Erfahrungen in der (HR-)Kommunikation
- Fähigkeit, selbständig zu arbeiten und mit Druck effektiv umzugehen
- gute schriftliche Ausdrucksfähigkeit und die Fähigkeit, klar und präzise zu schreiben
- Die Hauptarbeitssprache ist Englisch, dessen Beherrschung sowohl in der schriftlichen als auch in der mündlichen Kommunikation erforderlich ist.



Eligibility criteria

The secondment will be governed by the **Commission Decision C(2008) 6866** of 12/11/2008 laying down rules on the secondment to the Commission of national experts and national experts in professional training (SNE Decision).

Under the terms of the SNE Decision, you need to comply with the following eligibility criteria at **the starting date** of the secondment:

- Professional experience: at least three years of professional experience in administrative, legal, scientific, technical, advisory or supervisory functions which are equivalent to those of function group AD.
- Seniority: having worked for at least one full year (12 months) with your current employer on a permanent or contract basis.
- Employer: must be a national, regional or local administration or an intergovernmental public organisation (IGO); exceptionally and following a specific derogation, the Commission may accept applications where your employer is a public sector body (e.g., an agency or regulatory institute), university or independent research institute.
- Linguistic skills: thorough knowledge of one of the EU languages and a satisfactory knowledge of another EU language to the extent necessary for the performance of the duties. If you come from a third country, you must produce evidence of a thorough knowledge of the EU language necessary for the performance of his duties.

Conditions of secondment

During the full duration of your secondment, you must remain employed and remunerated by your employer and covered by your (national) social security system.

You shall exercise your duties within the Commission under the conditions as set out by aforementioned SNE Decision and be subject to the rules on confidentiality, loyalty and absence of conflict of interest as defined therein.

In case the position is published with allowances, these can only be granted when you fulfil the conditions provided for in Article 17 of the SNE decision.

Staff posted in a European Union Delegation are required to have a security clearance (up to SECRET UE/EU SECRET level according to [Commission Decision \(EU, Euratom\) 2015/444 of 13 March 2015](#)). It is up to you to launch the vetting procedure before getting the secondment confirmation.



Submission of applications and selection procedure

If you are interested or have any questions, please follow the instructions and communication channels set up by your national administration.

The European Commission **only accepts applications which have been submitted through the Permanent Representation / Diplomatic Mission to the EU of your country, the EFTA Secretariat or through the channel(s) it has specifically agreed to.** Applications received directly from you or your employer will not be taken into consideration.

You should draft your CV in English, French or German using the **Europass CV format** (Create your Europass CV | Europass). It must mention your nationality.

Please do not add any other documents (such as copy of passport, copy of degrees or certificate of professional experience, etc.). If necessary, these will be requested at a later stage.

Processing of personal data

The Commission will ensure that candidates' personal data are processed as required by Regulation (EU) 2018/1725 of the European Parliament and of the Council ⁽²⁾. This applies in particular to the confidentiality and security of such data. Before applying, please read the attached privacy statement.

² (Regulation (EU) 2018/1725 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2018 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data by the Union institutions, bodies, offices and agencies and on the free movement of such data, and repealing Regulation (EC) No 45/2001 and Decision No 1247/2002/EC (OJ L 295, 21.11.2018, p. 39)



Critères d'éligibilité

Le détachement sera régi par la **décision de la Commission C(2008) 6866** du 12/11/2008 relative au régime applicable aux experts nationaux détachés et aux experts nationaux en formation professionnelle auprès des services de la Commission (décision END).

Aux termes de la décision END, vous devrez obligatoirement remplir les critères d'éligibilité suivants **à la date de début du détachement** :

- Expérience professionnelle : posséder une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans des fonctions administratives, judiciaires, scientifiques, techniques, de conseil ou de supervision, à un grade équivalant au groupe de fonctions administrateur AD;
- Ancienneté de service : avoir une ancienneté d'au moins un an (12 mois) auprès de votre employeur actuel, dans un cadre statutaire ou contractuel;
- Employeur : être employé par une administration publique nationale, régionale ou locale, ou par une organisation intergouvernementale (OIG); exceptionnellement et après dérogation, la Commission peut accepter des candidatures lorsque votre employeur est un organisme du secteur public (e.g. agence ou institut de régularisation), une université ou un organisme de recherche indépendant.
- Compétences linguistiques : avoir une connaissance approfondie d'une des langues de l'Union européenne et une connaissance satisfaisante d'une autre langue de l'Union européenne dans la mesure nécessaire aux fonctions qu'il est appelé à exercer. Si vous venez d'un pays tiers, vous devrez justifier posséder une connaissance approfondie de la langue de l'Union européenne nécessaire à l'accomplissement des tâches qui vous seront confiées.

Conditions du détachement

Durant toute la durée de votre détachement, vous devrez rester employé et rémunéré par votre employeur et devrez également rester couvert par votre sécurité sociale (nationale).

Vous exercerez vos fonctions au sein de la Commission dans les conditions fixées par la décision END précitée et serez soumis(e) aux règles de confidentialité, de loyauté et d'absence de conflit d'intérêts qui y sont définies.

Dans le cas où le poste est publié avec indemnités de séjour, celles-ci ne vous seront octroyées que si vous remplissez les conditions prévues à l'article 17 de la décision END.

Le personnel en poste dans une délégation de l'Union européenne doit obligatoirement disposer d'une habilitation de sécurité (jusqu'au niveau SECRET UE/EU SECRET conformément [à la décision de la Commission \(EU – Euratom\) 2015/444 du 13 mars 2015](#)). Il vous appartient de lancer cette procédure d'habilitation de sécurité avant d'obtenir la confirmation de votre détachement.



Soumission des candidatures et procédure de sélection

Si vous êtes intéressé ou si vous avez des questions, veuillez suivre les instructions et les canaux de communication établis par votre administration nationale.

La Commission Européenne **acceptera seulement les candidatures qui auront été soumises par l'intermédiaire de la Représentation Permanente / Mission Diplomatique de votre pays auprès de UE, le secrétariat de l'AELE (EFTA) ou par le(s) canal (canaux) qui aura (auront) été spécifiquement convenu(s).** Les candidatures reçues directement de votre part ou de votre employeur ne seront pas prises en considération.

Vous devez envoyer votre candidature sous format **CV Europass** ([Créez votre CV Europass | Europass](#)) en français, anglais ou allemand. Votre CV doit obligatoirement mentionner votre nationalité.

Veuillez ne pas ajouter d'autres documents (tels que copie de carte d'identité, copie des diplômes ou attestation d'expérience professionnelle, etc.). Le cas échéant, ces documents vous seront demandés ultérieurement.

Traitement des données à caractère personnel

La Commission européenne veillera à ce que les données à caractère personnel des candidats soient traitées dans le plein respect du règlement (UE) 2018/1725 du Parlement européen et du Conseil ⁽³⁾. Ces dispositions s'appliquent en particulier à la confidentialité et à la sécurité de ces données. Avant de postuler, veuillez lire la déclaration de confidentialité.

³ (Règlement (UE) 2018/1725 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2018 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions, organes et organismes de l'Union et à la libre circulation de ces données, et abrogeant le règlement (CE) n° 45/2001 et la décision n° 1247/2002/CE (JO L 295 du 21.11.2018, p. 39).



Zulassungsbedingungen

Abordnungen fallen unter den **Beschluss C(2008) 6866 der Kommission vom 12.11.2008** über die Regelung für zur Kommission abgeordnete oder sich zu Zwecken der beruflichen Weiterbildung bei der Kommission aufhaltende nationale Sachverständige (ANS-Beschluss).

Gemäß dem ANS-Beschluss müssen Sie **zu Beginn der Abordnung** die folgenden Zulassungskriterien erfüllen:

- Berufserfahrung: eine mindestens dreijährige Berufserfahrung mit Aufgaben im administrativen, justiziellen, wissenschaftlichen oder technischen Bereich in beratender oder leitender Funktion, die mit den Tätigkeiten der Funktionsgruppe Administration (AD) vergleichbar ist.
- Dienstalter: ein Dienstalter von mindestens einem Jahr (12 Monate) bei Ihrem derzeitigen Arbeitgeber in einem dienst- oder vertragsrechtlichen Verhältnis.
- Arbeitgeber: es muss sich um eine nationale, regionale oder lokale Verwaltung oder eine zwischenstaatliche öffentliche Organisation handeln; ausnahmsweise kann die Kommission nach einer besonderen Ausnahmeregelung Anträge annehmen, wenn es sich bei Ihrem Arbeitgeber um eine öffentliche Stelle (z. B. eine Agentur oder ein Regulierungsinstitut), eine Universität oder ein unabhängiges Forschungsinstitut handelt.
- Sprachkenntnisse: gründliche Kenntnisse einer Sprache der Europäischen Union und ausreichende Kenntnisse einer weiteren Sprache der Europäischen Union in dem für die Wahrnehmung der Funktion erforderlichen Maße. Sollten Sie aus einem Drittland kommen, müssen Sie nachweisen, dass Sie über gründliche Kenntnisse in der zur Ausübung Ihrer Tätigkeit erforderlichen Sprache der Europäischen Union verfügen.

Bedingungen für die Abordnung nationaler Sachverständiger

Während der gesamten Dauer der Abordnung müssen Sie bei Ihrem Arbeitgeber angestellt bleiben, von diesem Ihre Bezüge erhalten und auch weiterhin Ihrem (nationalen) Sozialversicherungssystem angeschlossen bleiben.

Sie werden Ihre Aufgaben innerhalb der Kommission nach Maßgabe des genannten ANS-Beschlusses ausüben und den darin festgelegten Bestimmungen über Vertraulichkeit, Loyalität und Nichtvorliegen von Interessenkonflikten unterliegen.

Falls diese Stelle mit Vergütungen ausgeschrieben wird, können diese nur gewährt werden, wenn Sie die Bedingungen gemäß Artikel 17 des ANS-Beschlusses erfüllen.

Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die in eine Delegation der Europäischen Union entsandt werden, benötigen eine Sicherheitsüberprüfung (nach SECRET UE/EU SECRET Niveau gemäß der [Entscheidung der Kommission \(EU-Euratom\) 2015/444, O.J. L 72, 17.03.2015, p.53](#)). Es obliegt Ihnen, das Überprüfungsverfahren vor der Abordnung einzuleiten.

Bewerbung und Auswahlverfahren



Sollten Sie Interesse haben oder Fragen bestehen, folgen Sie bitte den von Ihrer nationalen Verwaltung eingerichteten Anweisungen und Kommunikationswegen.

Die Europäische Kommission akzeptiert nur Bewerbungen, die über die Ständige Vertretung/Diplomatische Vertretung bei der EU Ihres Landes, das EFTA-Sekretariat oder über die Kanäle, denen sie ausdrücklich zugestimmt hat, eingereicht wurden. Bewerbungen, die direkt von Ihnen oder Ihrem Arbeitgeber eingehen, werden nicht berücksichtigt.

Sie sollten Ihren Lebenslauf auf Englisch, Französisch oder Deutsch im Europass CV Format verfassen ([Erstellen Sie Ihren Europass-Lebenslauf | Europass](#)). Ihre Nationalität muss darin angegeben sein.

Bitte fügen Sie Ihrer Bewerbung keine anderen Dokumente (wie Kopien des Personalausweises, Kopien von Abschlusszeugnissen, Nachweise der Berufserfahrung usw.) bei. Diese Dokumente sind gegebenenfalls in einem späteren Stadium des Auswahlverfahrens vorzulegen.

Verarbeitung personenbezogener Daten

Die Kommission trägt dafür Sorge, dass die personenbezogenen Daten der Bewerber/innen gemäß den Anforderungen der Verordnung (EU) 2018/1725 des Europäischen Parlaments und des Rates verarbeitet werden ⁽⁴⁾. Dies gilt insbesondere für die Vertraulichkeit und Sicherheit dieser Daten. Bevor Sie sich bewerben, lesen Sie bitte die beigegefügte Datenschutzerklärung.

⁴ (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).“