



EUROPÄISCHE KOMMISSION

Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit

Beschäftigungsstrategie und Planung und Koordinierung der Politik des Europäischen Sozialfonds
Arbeitsverwaltungen / EMPL A 3 / EUREScO

HANDBUCH FÜR GRENZÜBERSCHREITENDE EURES-AKTIVITÄTEN

EURES – EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES

MÄRZ 2005

HANDBUCH FÜR GRENZÜBERSCHREITENDE EURES-AKTIVITÄTEN

- I. Einführung

- II. EURES-Unterstützung für grenzüberschreitende Aktivitäten

- III. Lebensdauer grenzübergreifender Partnerschaften
 - 1. Was ist eine grenzübergreifende EURES-Partnerschaft?
 - 2. Voraussetzungen für die Aufnahme grenzüberschreitender Aktivitäten und/oder die Gründung einer EURES-T-Partnerschaft
 - 3. Vorbereitende Studien und Aktivitäten und Pilotaktionen in Grenzregionen
 - 4. Mindestanforderungen für die Anerkennung einer neuen EURES-T-Partnerschaft
 - 5. Bewertungsverfahren
 - 6. Regelmäßige Überprüfung der bestehenden grenzübergreifenden Partnerschaften
 - 7. Aktivitäten in den verschiedenen Phasen der Entwicklung einer Partnerschaft
 - 8. Einstellung der finanziellen Unterstützung und/oder Zurücknahme der Anerkennung einer Partnerschaft

- IV. Festlegung der Strategie der grenzübergreifenden Partnerschaften
 - 1. Rahmenvereinbarung
 - 2. Arbeitsplan
 - 3. Jährlicher Finanzhilfeantrag

- V. Organisationsstruktur der grenzübergreifenden Partnerschaften
 - 1. Lenkungsausschuss
 - 2. Vorsitz im Lenkungsausschuss
 - 3. Koordinator
 - 4. EURES-Berater
 - 5. Rolle der EURES-Mitglieder

- VI. Finanzielle Unterstützung der EURES-T-Aktivitäten
 - 1. Verwaltung der Finanzmittel der grenzübergreifenden EURES-Partnerschaften
 - 2. Spezifische Finanzvorschriften für EURES-T

- VII. Zusammenarbeit zwischen den EURES-T-Partnerschaften
 - 1. Förderung der Zusammenarbeit zwischen den EURES-T-Partnerschaften
 - 2. EURES-T-Jahreskonferenz

Anhang

- I. Rahmenvorgaben für grenzüberschreitende Aktivitäten: EURES-Entscheidung und EURES-Satzung

I. Einführung

EURES (European Employment Services) wurde im Jahr 1993 ins Leben gerufen als Kooperationsnetz der Arbeitsverwaltungen der Mitgliedstaaten, ihrer Partner und der Kommission. Im Rahmen des EURES-Netzwerks werden Informationen über Stellen- und Bewerberangebote, über Lage und Trends auf dem Arbeitsmarkt sowie über Lebens- und Arbeitsbedingungen ausgetauscht. Ziel ist die Förderung der Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt durch die Erbringung von Dienstleistungen für Arbeitskräfte, Arbeitgeber und alle anderen Bürgerinnen und Bürger, die die Vorteile der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU nutzen möchten.

Die Rechtsgrundlage für die Zusammenarbeit im Rahmen von EURES bilden

- Artikel 40 (vormals Artikel 49) EG-Vertrag,
- die Verordnung (EWG) Nr. 1612/68, zweiter Teil,
- die Entscheidung der Kommission (2003/8/EG) vom 23. Dezember 2002¹
- und die vom Europäischen Koordinierungsbüro beschlossene EURES-Satzung (2003/C 106/03)².
- Die EWR-Länder werden in vollem Umfang in die Zusammenarbeit im Rahmen von EURES einbezogen. Auch die Schweiz beteiligt sich auf der Grundlage des am 1. Juni 2002 zwischen der Europäischen Gemeinschaft und der Schweiz geschlossenen Freizügigkeitsabkommens.

Das EURES-Netzwerk besteht aus Mitgliedern und Partnern. Mitglieder sind das bei der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission eingerichtete Europäische Koordinierungsbüro (EURESco), die öffentlichen Arbeitsverwaltungen der Mitgliedstaaten und/oder andere von diesen benannte Stellen. Partner sind lokale und regionale Behörden/Stellen und die Sozialpartner, die insbesondere im Rahmen der grenzübergreifenden EURES-Partnerschaften EURES-Aufgaben wahrnehmen. Mitglieder und Partner des EURES-Netzwerks werden auf verschiedenen Ebenen tätig: auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene. Die Unterstützung grenzüberschreitender Aktivitäten auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene ist zentraler Bestandteil der EURES-Aktivitäten. Zur konkreten Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen können die EURES-Mitglieder und –Partner gemeinsam eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit auf den Weg bringen, die die Form einer grenzübergreifenden EURES-Partnerschaft (EURES-T) annehmen kann.

Im Anschluss an die EURES-Reform, mit der sich die Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltungen innerhalb des EURES-T-Netzwerks gewandelt hat, wurde eine Überarbeitung des Handbuchs für grenzüberschreitende EURES-Aktivitäten erforderlich. Zweck des vorliegenden Handbuchs ist es, gemeinsame Regeln und Kriterien für bestehende und neue EURES-T-Partnerschaften festzulegen und Hinweise zu geben zu den wichtigsten Aspekten, die im Zusammenhang mit dem Aufbau und der Arbeitsweise der EURES-T von Interesse sind. Das Handbuch ist kein Rechtsdokument und berührt in keiner Weise die Gültigkeit der oben genannten Rechtstexte. Es ist in sich nicht erschöpfend und ist in Kombination mit anderen wichtigen Dokumenten zu verwenden, wie der EURES-Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen, dem Vademekum für EURES-Finanzhilfevereinbarungen und den EURES-Leitlinien. Es handelt sich um ein „dynamisches“ Dokument, das im Lichte der Entwicklungen in der Kommission, im EURES-Netzwerk, in den Partnerschaften oder in ihrem Umfeld aktualisiert werden kann. Die aktualisierte Fassung wird auf der EURES-„Members-only“-Site online zur Verfügung gestellt. Das Dokument wurde im Rahmen der EURES-Arbeitsgruppe erörtert; letztlich verantwortlich ist jedoch das EURESco.

¹ ABl. L 5 vom 10. Januar 2003.

² ABl. C 106/3 vom 3. Mai 2003.

Die im vorliegenden Handbuch enthaltenen Vorschriften und Bestimmungen treten am 1. April 2005 in Kraft und gelten ab diesem Zeitpunkt unmittelbar für EURES-T-Strukturen, die eine finanzielle Unterstützung von der Kommission erhalten, ebenso wie für Partnerschaften, die eine offizielle Anerkennung als EURES-T anstreben.

II. EURES-Unterstützung für grenzüberschreitende Aktivitäten

Die Unterstützung der EURES-T und verschiedener Formen grenzüberschreitender Aktivitäten ist eine anerkannte Priorität. Die Herausforderung besteht darin, die für grenzüberschreitende Aktivitäten in den alten und neuen Mitgliedstaaten verfügbaren Finanzmittel bestmöglich einzusetzen. Sowohl die Einleitung grenzüberschreitender Aktivitäten in den neuen Mitgliedstaaten als auch die Ausweitung des EURES-T-Netzwerks auf die neuen Mitgliedstaaten sind Prioritäten für das EURES-Netzwerk in den kommenden Jahren.

In der EURES-Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen werden klar identifizierbare, von zwei oder mehr EURES-Mitgliedern im Kontext der grenzüberschreitenden und transnationalen Zusammenarbeit unternommene Maßnahmen gefordert. Die betreffenden Maßnahmen können in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen lokalen, regionalen und nationalen Behörden und Organisationen einschließlich Sozialpartnern durchgeführt werden. Dabei kann es auch um Maßnahmen zur Förderung der grenzüberschreitenden Arbeitsmobilität in neuen Regionen grenzübergreifender Zusammenarbeit gehen, für die die Notwendigkeit und das Potenzial der Entwicklung und Unterstützung grenzübergreifender Arbeitsmärkte nachgewiesen wird.

Die grenzüberschreitenden Aktivitäten konzentrieren sich auf die Bereitstellung und den Austausch von Informationen und auf die Beratung zu Stellen- und Bewerberangeboten. Dabei geht es auch um Informationen über die Lebens- und Arbeitsbedingungen und sonstige einschlägige Informationen über die Arbeitsmärkte in den Grenzregionen. Ein regelmäßiger Informationsfluss im Rahmen von direkten Kontakten / Sitzungen zwischen den EURES-Akteuren in der Region kann zur Schaffung eines regionalen Netzwerks beitragen.

Die Durchführung dieser grenzüberschreitenden Aktivitäten erfordert nicht im Vorfeld die Schaffung einer formellen grenzübergreifenden Partnerschaft. Der Schwerpunkt sollte auf grenzüberschreitende Aktivitäten gelegt werden, die unmittelbar zu einem besseren Funktionieren des Arbeitsmarkts in der Grenzregion beitragen. Den Vorzug erhalten Maßnahmen, an denen sich mehrere Partnerorganisationen aus mehr als einem Land beteiligen und bei denen das integrierte und kohärente Konzept einer grenzübergreifenden EURES-Partnerschaft / Bewerbung für eine solche Partnerschaft deutlich wird. Die Kommission ist bestrebt, die verfügbaren Finanzmittel in erster Linie für wichtige grenzübergreifende Aktivitäten bereitzustellen und zu vermeiden, dass die Mittel zu einem großen Teil in die Finanzierung von auf Dauer angelegten Organisationsstrukturen fließen.

Nähere Einzelheiten zur den Bedingungen und Vorschriften für die Aufnahme von grenzüberschreitenden Aktivitäten und/oder EURES-T-Aktivitäten in die nationalen Finanzhilfeanträge sind in den einschlägigen Dokumenten zu finden, wie etwa in der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen, im Vademekum für EURES-Finanzhilfevereinbarungen und in den EURES-Leitlinien.

Zwei Phasen der Entwicklung grenzüberschreitender Aktivitäten

A: Grenzüberschreitende Aktivitäten können in den jährlichen Finanzhilfeantrag des zuständigen EURES-Mitglieds aufgenommen werden. Das Bestehen einer formellen Partnerschaft ist keine

Vorbedingung für die Zusammenarbeit zwischen öffentlicher Arbeitsverwaltung und/oder anderen Partnern. Dienstleistungen in Grenzregionen können von den jeweiligen öffentlichen Arbeitsverwaltungen in Zusammenarbeit mit den zuständigen lokalen, regionalen und nationalen Behörden und Organisationen, einschließlich der Sozialpartner, erbracht werden. Die (regionalen und/oder nationalen) öffentlichen Arbeitsverwaltungen können als Koordinatoren der verschiedenen grenzüberschreitenden Aktivitäten auftreten.

Derartige grenzüberschreitende Aktivitäten können den Weg bereiten für einen späteren Antrag auf Anerkennung einer neuen offiziellen grenzübergreifenden Partnerschaft. Die Dauer dieser Phase steht nicht im Voraus fest, und die Gründung einer formellen Partnerschaft wird nur dann finanziell unterstützt, wenn die in Kapitel III genannten Bedingungen erfüllt sind. Bei Regionen, in denen diese Bedingungen noch nicht vollständig erfüllt sind, können die betreffenden EURES-Mitglieder weiterhin Aktivitäten zur Förderung der Entwicklung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts in ihren jährlichen Finanzhilfeantrag aufnehmen. Die EURES-Mitglieder haben auch die Möglichkeit, entsprechende grenzüberschreitende Aktivitäten (siehe beispielsweise Kapitel III.3) in ihre Finanzhilfeanträge aufzunehmen, wenn es sich um Regionen handelt, in denen die Einrichtung einer ständigen EURES-T-Struktur (noch) nicht vorgesehen ist. Vorzug erhalten in jedem Fall Maßnahmen, die von zwei oder mehr EURES-Partnern gemeinsam im Kontext einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit unternommen werden. Als Zuschussempfänger in Betracht kommen auch lokale, regionale und nationale Behörden und Organisationen einschließlich der Sozialpartner. Werden Maßnahmen zur Förderung der grenzüberschreitenden Arbeitsmobilität in neuen Regionen grenzübergreifender Zusammenarbeit vorgeschlagen, sollten die Notwendigkeit und das Potenzial der Entwicklung und Unterstützung grenzüberschreitender Arbeitsmärkte klar nachgewiesen werden.

B: Die zweite Phase der grenzüberschreitenden Aktivitäten verläuft innerhalb offiziell eingerichteter grenzübergreifender Partnerschaften, die den bereits bestehenden Partnerschaften entsprechen. Derartige grenzübergreifende Partnerschaften konzentrieren sich auf Aktivitäten, die direkte Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in der Grenzregion haben.

III. Lebensdauer grenzübergreifender Partnerschaften

1. Was ist eine grenzübergreifende EURES-Partnerschaft?

Eine besonders wichtige Rolle spielt EURES in Grenzregionen. Hier finden wir regionale Arbeitsmärkte vor mit beträchtlichen grenzüberschreitenden Pendlerströmen oder einem entsprechenden Potenzial. Menschen, die in einem Land wohnen und in einem anderen Land arbeiten, sehen sich mit unterschiedlichen nationalen Gegebenheiten und unterschiedlichen Rechtssystemen konfrontiert und treffen auf administrative, rechtliche und steuerliche Mobilitätshindernisse.

Das EURES-T-Netzwerk ist ein Zusammenschluss von Kooperationspartnerschaften, den so genannten grenzübergreifenden EURES-Partnerschaften (auch EURES-T genannt), die es sich – im Rahmen des europaweiten EURES-Netzwerks – zum Ziel setzen, dem aus der Arbeitsmobilität in Grenzregionen entstehenden Informations- und Beratungsbedarf Rechnung zu tragen. Neben den öffentlichen Arbeitsverwaltungen und den für Berufsbildung zuständigen öffentlichen Stellen gehören den EURES-T-Partnerschaften Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, lokale Behörden sowie Einrichtungen an, die sich mit Fragen der Beschäftigung und der Berufsbildung in den Grenzregionen befassen. EURES-Berater, die bei einer der Partnerorganisationen tätig sind, bieten eine spezifische Beratung an zu den Rechten und Pflichten von Arbeitskräften, die in einem

Land wohnen und in einem anderen Land arbeiten. Sie sind eine wichtige Schnittstelle zwischen den Arbeitsbehörden (auf regionaler und nationaler Ebene) und den Sozialpartnern.

Hauptaufgaben grenzübergreifender Partnerschaften gemäß EURES-Satzung:

- Bereitstellung und Austausch von Informationen und Beratung über Stellenangebote und Stellengesuche sowie Lebens- und Arbeitsbedingungen und von sonstigen einschlägigen Informationen im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt in der Grenzregion;
- Beitrag zur Verstärkung dieses Informationsflusses durch direkte und regelmäßige Kontakte zwischen den EURES-Beratern in der Region;
- Erstellung und laufende Aktualisierung eines Inventars der Berufsbildungsmöglichkeiten in der betreffenden Region und Beitrag zur Weiterentwicklung derartiger Berufsbildungsmöglichkeiten;
- Beitrag zu und Erarbeitung von Projekten zur Verbesserung des Arbeitsmarktes in Grenzregionen, einschließlich Zusammenarbeit mit anderen einschlägigen Programmen.

Neue offizielle grenzübergreifende Partnerschaften können eingerichtet werden, wenn einschlägige gemeinsame Aktivitäten und Studien deren Notwendigkeit und Potenzial eindeutig belegen. Neue grenzübergreifende Partnerschaften können zwischen neuen und alten Mitgliedstaaten, zwischen neuen Mitgliedstaaten und auch zwischen alten Mitgliedstaaten geschaffen werden. Der geplanten grenzübergreifenden Partnerschaft sollten zumindest die öffentlichen Arbeitsverwaltungen aller beteiligten Regionen sowie die einschlägigen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände angehören. Weitere Partner können regionale und lokale Gebietskörperschaften oder deren Verbände sein, Berufsbildungseinrichtungen, Universitäten und Hochschulen sowie sonstige relevante Akteure des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes. Einbezogen werden sollten auch wichtige regionale Organisationen, die über das nötige Wissen und die nötige Erfahrung verfügen, um einen Beitrag zur Lösung grenzüberschreitender Beschäftigungsprobleme leisten zu können. Ein Patentrezept für die ideale Zusammensetzung einer Partnerschaft gibt es nicht. Hier bestehen erhebliche Unterschiede zwischen Regionen, selbst innerhalb ein und desselben Mitgliedstaates.

Aus den Erfahrungen der Vergangenheit lassen sich jedoch einige grundlegende Prinzipien für die Gründung von Partnerschaften ableiten:

- echter „Bottom-up“-Ansatz, der von der Basis ausgehende Initiativen und Ideen fördert;
- breite Mitgliederbasis: öffentliche Organisationen, private Organisationen und Organisationen des dritten Sektors, die Interesse an Fragen der grenzüberschreitenden Beschäftigung haben und über einschlägige Erfahrung verfügen;
- gemeinsames Anliegen, das die Partner verbindet – unabhängig von ihren individuellen Zuständigkeiten;
- Rahmenvereinbarung über die Begründung einer Partnerschaft mit klarer Aufgabenverteilung zwischen den Partnern, so dass die Verantwortlichkeit gestärkt wird
- formale Struktur, sei es als juristische Person oder als lockererer Zusammenschluss von Partnern;
- kontinuierlicher offener und ehrlicher Dialog zwischen den Partnern.

2. Voraussetzungen für die Aufnahme grenzüberschreitender Aktivitäten und/oder die Gründung einer EURES-T-Partnerschaft

Vor Einleitung grenzüberschreitender Aktivitäten sollten folgende Fragen geklärt werden:

1. Es sind genauestens die regionale Ausdehnung und der angemessene Umfang der Partnerschaft festzulegen. Eine Partnerschaft sollte groß genug sein, um eine strategische Größe darzustellen,

gleichzeitig aber klein genug, um regional verankert zu bleiben. Die Partner müssen über eine ausreichende Kenntnis der Region und über ausreichenden Einfluss in der Region verfügen, um tatsächlich etwas bewirken zu können. Es ist zu ermitteln, wer die Akteure sind, die das größte Interesse an Fragen der grenzüberschreitenden Beschäftigung haben. Ferner ist die Frage zu stellen, ob eine Partnerschaft der richtige Weg ist, um den ermittelten Bedürfnissen der Zielgruppen gerecht zu werden. Die Erfahrung zeigt, dass eine Partnerschaft einen zusätzlichen Nutzen erbringen kann, der auf andere Weise nicht entstehen würde. Dafür muss es sich jedoch um eine echte Partnerschaft handeln. Haben Partnerschaften beispielsweise rein symbolischen Charakter – handelt es sich also um reine „Vernunftehen“ –, dürften die Aussichten auf Erfolg geringer sein.

2. Es muss ein Verständnis des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes gegeben sein. Eine EURES-T-Partnerschaft muss die Probleme, die sie aufgreifen will, verstehen. Dies ist am besten zu erreichen, indem systematisch Informationen über die Beschäftigung in der Grenzregion erhoben werden. Die anzustrebenden Ziele und die Wahl der Maßnahmen werden von den Ergebnissen der Analyse dieser Daten abhängen. Als erster Schritt – vor der Aufnahme grenzüberschreitender Aktivitäten bzw. vor Beantragung der Anerkennung der Partnerschaft – empfiehlt es sich, in der Grenzregion Informationen zu folgenden Aspekten zu erheben:

- Beschäftigungsniveau und Höhe der Arbeitslosigkeit
- Pendlerströme
- Profil der Beschäftigten und der Arbeitslosen (Alter, Qualifikationsniveau, Wohnort usw.)
- Qualifikationsbedarf der Arbeitgeber
- Qualifikationen der Arbeitskräfte
- Wichtigste berufliche Tätigkeiten
- Wichtigste Wirtschaftszweige
- Geschlechtergleichstellung
- Demografie
- Allgemeine soziale und wirtschaftliche Entwicklungstrends
- Künftige Trends

Es ist die Frage zu stellen, welche Bedürfnisse die Zielgruppen haben. Im Wege einer Bedarfsanalyse bei den potenziellen Klienten – Arbeitsuchenden, Grenzpendlern, Arbeitgebern, Selbständigen, „Saisonpendlern“, Hochschulabsolventen usw. – sollte deren Bedarf an Information, Beratung, Unterstützung bei Vermittlung usw. ermittelt werden.

3. Auch wäre zu klären, welche Dienste die Partnerschaft anbieten möchte. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen und etwaige Partnerorganisationen sollten sich darüber verständigen, wie ihr derzeitiges / potenzielles Dienstleistungsangebot zur Deckung des ermittelten Bedarfs beitragen kann.

4. Es ist ein strategisches Konzept für die EURES-T-Partnerschaft zu entwickeln. Vorbedingung für die Entwicklung einer Strategie ist die Kenntnis der Grenzregion und des Arbeitsmarktes in der Region. Im Rahmen der Strategie sollten Ziele, Instrumente und Maßnahmen definiert und mit der zeitlichen Dimension gekoppelt werden. Die langfristige Strategie der Partnerschaft sollte in sich tragfähig und nicht ausschließlich von den potenziell zur Verfügung stehenden EU-Fördermitteln abhängig sein. Die Abklärung der genannten Fragen dürfte bei der Vorbereitung grenzüberschreitender Aktivitäten hilfreich sein.

3. Vorbereitende Studien und Aktivitäten und Pilotaktionen in Grenzregionen

Von den EURES-Mitgliedern / öffentlichen Arbeitsverwaltungen auf nationaler / regionaler Ebene wird erwartet, dass sie bei der Einrichtung neuer EURES-T-Strukturen die Koordinierung übernehmen. Im Rahmen ihrer jährlichen Finanzhilfanträge können sie vorbereitende Studien und Aktivitäten vorsehen, die den Weg bereiten für die formelle Anerkennung neuer Partnerschaften.

In Betracht kommen unter anderem folgende Maßnahmen:

- Ermittlung aller Stakeholder, Information möglicher Partner über EURES, Entwicklung von Strategien zur Beseitigung von Mobilitätshindernissen, Festlegung der genauen Aufgaben möglicher Partner usw.;
- Einrichtung von Arbeitsgruppen oder Durchführung gemeinsamer Studien der öffentlichen Arbeitsverwaltungen und/oder der EURES-Berater, der Sozialpartner usw. zur Ermittlung von Mobilitätshindernissen und Engpässen auf den regionalen Arbeitsmärkten;
- gemeinsame Studien zur Mobilität, einschließlich Erfassung der Pendlerzahlen und/oder Schätzung der Pendlerströme, Voraussagen von Pendlerströmen, Beschreibung der vorhandenen Verkehrsinfrastruktur für Pendler usw.;
- Studien zur Analyse des Bedarfs an EURES-Dienstleistungen und zur Ermittlung der für eine Zusammenarbeit am besten geeigneten Bereiche, einschließlich gemeinsamer Fortbildungsaktivitäten und Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung;
- gemeinsame Maßnahmen zur Vereinheitlichung der Arbeitsmarktstatistiken oder zur Verbesserung der Vergleichbarkeit einschlägiger Statistiken;
- gemeinsame Maßnahmen im Zusammenhang mit etwaigen Problemen der Besteuerung und sozialen Sicherung von Grenzpendlern;
- gemeinsame Rekrutierungsbörsen, Austausch von Stellenangeboten, Vernetzung von Datenbanken;
- Studien und Maßnahmen, die Daten und Informationen liefern können, welche im Hinblick auf die unter III.4.A genannten Bewertungsparameter relevant sind.

In dieser Phase sollten die Aktivitäten hauptsächlich als Pilotaktionen konzipiert sein, die es ermöglichen, bestimmte Ansätze zu erproben. Angestrebt wird ein Feedback auf der Grundlage der gewonnenen praktischen Erfahrung und der Kommentare der Zielgruppen. Auf diese Weise wird es möglich, Ansatz und Strategie noch besser auf die Erfordernisse abzustimmen. Größe und Umfang der Pilotprojekte werden von den Zielen der Strategie abhängen.

4. Mindestanforderungen für die Anerkennung einer neuen EURES-T-Partnerschaft

Die wichtigsten Voraussetzungen für die Einrichtung neuer grenzübergreifender Partnerschaften leiten sich aus den Bedürfnissen der lokalen oder regionalen Arbeitsmärkte her, die sich über die Grenzen zu einem oder zwei benachbarten Ländern hinaus erstrecken, sowie aus den Bedürfnissen einzelner Pendler und Arbeitsuchender in den betreffenden Regionen. Zum Nachweis derartiger Bedürfnisse müssen die folgenden Informationen und statistischen Daten erhoben und verarbeitet werden.

A. Bewertungsparameter

Statistische und makroökonomische Daten

Relevante sozioökonomische Daten, die die Grenzregion beschreiben und erste Hinweise auf deren Eignung für die Schaffung einer EURES-T-Struktur und auf die Entwicklung der Region in früheren Jahren geben:

- Eindeutige Definition der Grenzregion (Nennung aller beteiligten Grenzregionen auf der Ebene NUTS-III)

- Fläche der Grenzregion in Quadratkilometern
- Gesamtzahl der Einwohner und Bevölkerungsdichte in der Grenzregion
- Gesamtzahl der Beschäftigten in der Grenzregion
- Durchschnittlicher Anteil der Grenzpendler an der gesamten Erwerbsbevölkerung der Region
- Existenz eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktpools
- Anzahl der Grenzpendler während der letzten fünf Jahre mit genauer Angabe der Abnahme und/oder Zunahme grenzüberschreitender Bewegungen innerhalb der Region im Zeitraum 2000-2004
- Anzahl der Grenzgänger, die saisonbedingt pendeln
- Wichtigste Wirtschaftszweige pro NUTS-III-Region mit einschlägigen Daten, unter anderem zur Anzahl der Beschäftigten in den betreffenden Wirtschaftszweigen
- Zweckdienliche quantitative Arbeitsmarktdaten, wie Pro-Kopf-Einkommen pro NUTS-III-Region in den letzten fünf Jahren, Beschäftigungsquote / Arbeitslosenquote pro NUTS-III-Region in den letzten Jahren und Jahresdurchschnitt der Anzahl freier Stellen pro NUTS-III-Region in den letzten fünf Jahren
- Anzahl der Unternehmen mit Niederlassungen oder Tochtergesellschaften auf der anderen Seite der Grenze
- Umfang des grenzüberschreitenden Handels (in % des Gesamthandelsvolumens der betreffenden Regionen)
- Sämtliche Trends und Prognosen betreffend die mittelfristige Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung (Zeithorizont 3 bis 5 Jahre) auf grenzüberschreitender Ebene (Zunahme der Beschäftigung / Arbeitslosigkeit und wichtigste davon betroffene Wirtschaftszweige und Qualifikationen)

Geografische Parameter

- Beschreibung der Verkehrsinfrastruktur (Art der Straßenverbindungen, Grenzkontrollstellen, öffentliche Verkehrsmittel usw.)
- Einstufung der Bevölkerung (Zahlenangaben) auf der Grundlage der Fahrzeiten in die benachbarten Grenzregionen; durchschnittliche Fahrzeit der Pendler
- Beschreibung der geografischen Mobilitätshindernisse in der Region
- Vorhandensein eines Grenzübergangs oder einer festen Verbindung (Tunnel, Brücke) zwischen den betreffenden Regionen

Spezifische lokale und regionale Parameter

- Beschreibung der Mobilitätshindernisse in der Region
- Analyse der Arbeitsmarktengpässe (Qualifikationsdefizite und Qualifikationsüberhänge) und etwaiger Komplementaritäten zwischen den Regionen auf beiden Seiten der Grenze
- Spezifische lokale oder regionale Merkmale, wie etwa eine erfolgreiche grenzüberschreitende Zusammenarbeit in anderen Bereichen, die sich positiv auf die grenzübergreifende Partnerschaft auswirken könnten

Organisatorische Anforderungen

- Bereitschaft lokaler Partner, eine solche Partnerschaft einzurichten und aufrechtzuerhalten und sich in diesem Rahmen an gemeinsamen Maßnahmen zu beteiligen
- Nennenswerter Beitrag, den eine mögliche grenzübergreifende Partnerschaft zur Beseitigung eindeutig ermittelter Mobilitätshindernisse leisten könnte
- Vorschlag zur optimalen Größe der Partnerschaft und des von der Partnerschaft abzudeckenden geografischen Gebiets

- Feste Verpflichtung der potenziellen Partnerorganisationen, als Mitglieder in der Partnerschaft mitzuarbeiten (Absichtserklärung, soweit noch keine Rahmenvereinbarung ausgearbeitet und unterzeichnet wurde)
- Dreijähriger Arbeitsplan

B. Angaben zum Bedarf an EURES-Dienstleistungen in der Region

In einer Analyse des Bedarfs der potenziellen Nutzer – Arbeitsuchende, Grenzpendler, Arbeitgeber, Selbständige, saisonbedingt pendelnde Grenzgänger, Hochschulabsolventen usw. – sollten die tatsächlichen Bedürfnisse in Sachen Information, Beratung, Unterstützung bei der Vermittlung usw. ermittelt werden. In einem zweiten Schritt sollten die öffentlichen Arbeitsverwaltungen und mögliche Partnerorganisationen erläutern, wie sie mit ihrem derzeitigen/potenziellen Dienstleistungsangebot den ermittelten Bedarf decken können.

C. Prüfung der Ergebnisse früherer grenzüberschreitender Aktivitäten

Beschreibung der früheren Aktivitäten und der Ergebnisse, daraus gewonnenen Erkenntnisse usw.

Um den spezifischen lokalen und regionalen Gegebenheiten Rechnung zu tragen, werden keine genauen quantitativen Mindestanforderungen festgelegt, z. B. was die Anzahl der Pendler angeht. Bei der Bewertung des Antrags einer neuen EURES-T-Struktur wird das EURESCO die relevanten Parameter und die Ergebnisse der Pilotaktionen prüfen. Dabei wird die spezifische regionale Situation berücksichtigt.

Sind die EURES-Mitglieder und potenziellen EURES-Partner nicht in der Lage, die erforderlichen Daten und Informationen zu erheben und zu verarbeiten, können die jeweiligen EURES-Mitglieder im Rahmen ihrer jährlichen Finanzhilfanträge einen Vorschlag für eine Machbarkeitsstudie durch eine externe Stelle unterbreiten. Eine solche Machbarkeitsstudie ist jedoch keine formelle Voraussetzung für die Anerkennung einer EURES-T-Partnerschaft. EURES-Mitglieder und potenzielle EURES-Partner können durchaus in der Lage sein, die verlangten Informationen ohne Rückgriff auf die Dienste einer externen Stelle selbst zu erheben und zu verarbeiten.

5. Bewertungsverfahren

Wenn die vorbereitenden Studien und Maßnahmen, Pilotaktionen usw. erste aussagekräftige und verwertbare Ergebnisse hervorgebracht haben, können die EURES-Mitglieder / öffentlichen Arbeitsverwaltungen die offizielle Anerkennung der grenzübergreifenden Partnerschaft beantragen. Der Antrag auf Einrichtung einer EURES-T-Partnerschaft ist dem EURESCO vorzulegen.

Der formelle Antrag muss Folgendes enthalten:

- offizielles Antragsschreiben, unterzeichnet von dem (den) betreffenden EURES-Mitglied(ern);
- Angaben zu den Bewertungsparametern und den organisatorischen Anforderungen;
- Analyse des Bedarfs an EURES-Dienstleistungen in der Region;
- im Rahmen früherer grenzüberschreitender Aktivitäten erzielte Ergebnisse;
- strategisches Konzept, in dem umrissen wird, was die geplante EURES-T-Struktur in den kommenden Jahren erreichen will (siehe Kapitel zum Arbeitsplan);
- Absichtserklärungen/Rahmenvereinbarung, zu unterzeichnen von den potenziellen Partnern.

Auf der Grundlage der gelieferten Informationen nimmt das EURESCO gemeinsam mit den betreffenden EURES-Mitgliedern eine Bewertung der Ergebnisse vor. Bei der Bewertung geht es in erster Linie um die Frage, welchen Beitrag ein EURES-T-Kandidat und die von ihm geplanten

Aktivitäten zur Befriedigung der Bedürfnisse der Zielgruppen auf einem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt leisten werden. Grundsätzlich sind drei unterschiedliche Ergebnisse möglich:

- **Sofortige offizielle Anerkennung der grenzübergreifenden Partnerschaft:** Ein Antrag auf die Durchführung von Maßnahmen und die Schaffung von Organisationsstrukturen gemäß den Bestimmungen der einschlägigen Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen und dem Vademekum für EURES-Finanzhilfevereinbarungen kann von dem EURES-Mitglied / den EURES-Mitgliedern in den nächsten Finanzhilfeantrag aufgenommen werden.
- **Die bislang erzielten Ergebnisse rechtfertigen keine sofortige Einrichtung einer grenzübergreifenden Partnerschaft:** Weitere vorbereitende Studien und Aktivitäten müssen durchgeführt werden, um zusätzliche Daten und Informationen zu erheben. Verlängerung des Zeitraums, während dessen das EURES-Mitglied (die EURES-Mitglieder) diese Studien und Aktivitäten in ihren jährlichen Finanzhilfeantrag aufnehmen können.
- **Die Ergebnisse und Erkenntnisse rechtfertigen keine Einrichtung einer grenzübergreifenden Partnerschaft:** Maßnahmen zur Förderung der Entwicklung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts in der fraglichen Region können dennoch in den jährlichen Finanzhilfeantrag des EURES-Mitglieds (der EURES-Mitglieder) aufgenommen werden.

6. Regelmäßige Überprüfung der bestehenden grenzübergreifenden Partnerschaften

Auch nach Einrichtung einer grenzübergreifenden Partnerschaft ist es erforderlich, in regelmäßigen Abständen zu prüfen, welchen Beitrag sie zur Verwirklichung der relevanten Ziele, zur Erfüllung der Verpflichtungen, die im Rahmen des jeweiligen länderspezifischen Arbeitsplans, des eigenen Arbeitsplans und des Finanzhilfeantrags eingegangen wurden, und zu einem besseren Funktionieren der grenzüberschreitenden Arbeitsmärkte leistet. Laut EURES-Satzung ist die bilaterale Überprüfung mindestens alle drei Jahre vorzunehmen, und zwar möglichst nach der Hälfte der dreijährigen Laufzeit der Arbeitspläne. Sämtliche Überprüfungen sollten im ersten Halbjahr erfolgen, so dass die Ergebnisse und Erkenntnisse frühzeitig genug vor der Veröffentlichung der jährlichen EURES-Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen verfügbar sind. Die Überprüfung ermöglicht es einer Partnerschaft,

- aufzuzeigen, was mit Blick auf die Hauptaufgaben der EURES-T-Partnerschaft erreicht worden ist;
- die Umsetzung der EURES-Leitlinien regelmäßig zu bewerten;
- Good Practice zu ermitteln und weiterzugeben;
- neue Probleme und neue Chancen aufzuzeigen, die weitere Untersuchungen und/oder Aktivitäten erforderlich machen.

Zur regelmäßigen Überprüfung einer anerkannten EURES-T-Partnerschaft werden Sitzungen abgehalten zwischen dem jeweiligen EURES-T-Koordinator und dem betreffenden EURES-Mitglied. Eine gemeinsame Methodik – einschließlich eines Fragebogens – erleichtert das Benchmarking zwischen verschiedenen Partnerschaften. Der entsprechende Fragebogen umfasst folgende Abschnitte:

- Statistische und makroökonomische Daten
- Geografische Parameter
- Spezifische lokale oder regionale Parameter
- Quantitative EURES-T-spezifische Indikatoren
- Leistungsüberprüfung vor dem Hintergrund der Hauptaufgaben der EURES-T

Zur Vorbereitung der Überprüfungssitzung hat die betreffende EURES-T-Partnerschaft vorab die Antworten auf die im Fragebogen enthaltenen Fragen zu liefern. Auf Wunsch können auch die anderen betroffenen EURES-Mitglieder an der Sitzung teilnehmen. Der Überprüfungsbericht – einschließlich des Abschnitts mit den wichtigsten Schlussfolgerungen und Empfehlungen – wird unter Verantwortung des betreffenden EURES-Mitglieds erstellt. Bei der Überprüfung sollte es in erster Linie um die Ergebnisse und die Relevanz der Ergebnisse im Hinblick auf die Verwirklichung der Ziele gehen, die im Arbeitsplan und im jährlichen Finanzhilfeantrag der EURES-T-Partnerschaft und im länderspezifischen Arbeitsplan des betreffenden EURES-Mitglieds festgelegt wurden.

Der Überprüfungsbericht, der vom betreffenden EURES-Mitglied dem EURESCO übermittelt wird, sollte wie folgt gegliedert sein:

1. Ausgefüllter Fragebogen zu den statistischen und makroökonomischen Daten, den geografischen Parametern, den spezifischen lokalen oder regionalen Parametern und den quantitativen EURES-T-spezifischen Indikatoren
2. Von der EURES-T-Partnerschaft ausgefülltes Blatt „Hauptaufgaben“
3. Wichtigste Schlussfolgerungen und Empfehlungen (Dieser Teil sollte kurz gefasst, aber so weit in sich verständlich sein, dass er als gesondertes Dokument zu verwenden ist. Es sind die wichtigsten Schlussfolgerungen, die gewonnenen Erkenntnisse und die spezifischen Empfehlungen zu nennen.)

Die Ergebnisse der Überprüfung werden vor dem Hintergrund der spezifischen Rahmenbedingungen der jeweiligen Partnerschaft bewertet. Sie können Anlass sein für die Formulierung von Empfehlungen und für eine Feinabstimmung mit Blick auf den Arbeitsplan und den jährlichen Finanzhilfeantrag der betreffenden grenzübergreifenden Partnerschaft.

7. Aktivitäten in den verschiedenen Phasen der Entwicklung einer Partnerschaft

Alle grenzüberschreitenden Aktivitäten werden unter Berücksichtigung der spezifischen lokalen oder regionalen Gegebenheiten ausgewählt. Dabei können sämtliche in den EURES-Leitlinien festgelegten Prioritäten aufgegriffen werden. Darüber hinaus können die grenzübergreifenden Partnerschaften – im Rahmen der in den Arbeitsplänen der entsprechenden EURES-Mitglieder genannten Prioritäten – über das zuständige EURES-Mitglied eine finanzielle Unterstützung der Gemeinschaft erhalten für Maßnahmen, die im Hinblick auf die Erfüllung der unter Ziffer 2.4.3. der EURES-Satzung definierten Aufgaben für wesentlich erachtet werden.

Sowohl im EURES-T-Arbeitsplan als auch im jährlichen Finanzhilfeantrag ist der Dauer des Bestehens der Partnerschaft Rechnung zu tragen. So muss beispielsweise eine Partnerschaft, die gerade erst ins Leben gerufen wurde, den Schwerpunkt auf folgende Aspekte legen:

- Bereitstellung der grundlegenden EURES-Dienstleistungen, also Gewährleistung des grenzüberschreitenden Austauschs von Stellenangeboten und des öffentlichen Zugangs zu Informationen über Lebens- und Arbeitsbedingungen (soziale Sicherheit, Besteuerung, Arbeitsrecht usw.);
- Organisation des EURES-Berater-Netztes auf der Grundlage einer Bedarfsermittlung (Zahl, Art der Organisation und Standort);
- Weiterentwicklung des Netzwerks auf lokaler Ebene: Schulungsmaßnahmen, regelmäßige Treffen der EURES-Berater und der Korrespondenten, Informationsveranstaltungen für die Linienmanager und andere Mitarbeiter der Partnerorganisationen, die Kontakte mit der Öffentlichkeit unterhalten.

Nach dieser ersten Phase wird die Partnerschaft in stärkerem Maße auf die Konsolidierung des Dienstleistungsangebots und auf die Öffentlichkeitsarbeit abstellen:

- Erhöhung der Zahl der ausgetauschten grenzüberschreitenden Stellenangebote und Tätigwerden in komplementären Arbeitsmarktsegmenten;
- Implementierung von Mechanismen zur regelmäßigen Aktualisierung und kurzfristigen Bereitstellung von Informationen über Lebens- und Arbeitsbedingungen;
- Einsatz unterschiedlicher Instrumente zur Verbreitung der Informationen – Internet, Broschüren, Abfrageterminals zur Selbstbedienung – und Erhöhung der Zahl der Personen in den Partnerorganisationen, die Zugang zu diesen Informationen haben;
- verschiedene Werbeaktivitäten: Seminare, Teilnahme an Messen, Anzeigen oder Artikel in Fachzeitschriften, Interviews oder Mitwirkung an Radio- und Fernsehbeiträgen, Druck von Informationsblättern;
- Ausbau des Netzwerks der angeschlossenen Organisationen, die als Mittler für die Weitergabe von Informationen und die Verbreitung von Veröffentlichungen der Partnerschaft fungieren können: Kommunen, Hochschulen, im Bereich der Berufsbildung engagierte Einrichtungen usw.

Eine Partnerschaft, die bereits die genannten grundlegenden Dienste erbringt, kann komplexere Aktivitäten in Angriff nehmen, zum Beispiel:

- Beobachtung und gegebenenfalls Analyse des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes oder von Werbeaktionen, die auf die relevanten Sektoren abstellen, aus grenzüberschreitender Perspektive;
- Ermittlung der spezifischen Mobilitätshindernisse in der betreffenden Grenzregion und Formulierung von Lösungsvorschlägen, bestimmt zur Vorlage bei den zuständigen Behörden;
- Erstellung und Veröffentlichung eines Verzeichnisses der Berufsbildungsangebote; gegebenenfalls können der Berufsbildungsbedarf in der Grenzregion analysiert und Vorschläge entwickelt werden für die Durchführung grenzübergreifender Berufsbildungsmaßnahmen unter Inanspruchnahme von Mitteln aus anderen Programmen, insbesondere Interreg III;
- Umsetzung eines mittelfristig ausgerichteten Plans für die Öffentlichkeitsarbeit; zu diesem Zweck Festlegung von Zielen und Zielgruppen und Entwicklung eines konsistenten Images, einer kohärenten Strategie für jede Zielgruppe, konkreter Aktionslinien sowie eines Zeitplans.

Unabhängig vom Entwicklungsstadium der EURES-T-Partnerschaft sollten die Aktivitäten möglichst verschiedene Partnerorganisationen aus mehr als einem Land einbeziehen, um den integrierten, kohärenten Ansatz der Partnerschaft zu verdeutlichen.

8. Einstellung der finanziellen Unterstützung und/oder Zurücknahme der Anerkennung einer Partnerschaft

Die formellen Anforderungen für die Anerkennung einer EURES-T-Partnerschaft wurden bereits genannt. Werden erhebliche Versäumnisse bezüglich der Erfüllung der grundlegenden Anforderungen festgestellt, kann dies zur Folge haben, dass die Aussetzung der finanziellen Unterstützung und/oder die Entziehung der offiziellen Anerkennung beschlossen wird. Daher sollte die Rahmenvereinbarung Verfahren vorsehen, wie im Falle des Rücktritts von Partnerorganisationen und der Auflösung der Partnerschaft vorzugehen ist. Sollte das EURESco seinerseits beabsichtigen, die Anerkennung einer EURES-T-Struktur rückgängig zu machen und die finanzielle Unterstützung einzustellen, weil bestimmte Kriterien nicht mehr erfüllt sind, teilt es dies dem zuständigen Lenkungsausschuss mit und fordert ihn auf, innerhalb einer angemessenen Frist Stellung zu nehmen.

Unter anderem können folgende Umstände die Aussetzung der vom EURESCO gewährten finanziellen Unterstützung nach sich ziehen:

- schwerwiegender Verstoß gegen die Bestimmungen der Finanzhilfvereinbarung, Tatbestand des Betrugs innerhalb der EURES-T-Partnerschaft, sonstige vertragliche und administrative Unregelmäßigkeiten;
- Nichtzustandekommen einer Rahmenvereinbarung mit den mindestens erforderlichen Partnern;
- Ende der Unterstützung der EURES-T-Struktur durch die betreffenden EURES-Mitglieder;
- negative Bewertung durch die betreffenden EURES-Mitglieder im Anschluss an die regelmäßige Überprüfung;
- unzureichende Berichterstattung über die Ergebnisse im Jahresbericht und in der Endabrechnung, unzureichendes Kosten-Nutzen-Verhältnis, Fehlen eines soliden Finanzmanagements innerhalb der EURES-T-Struktur;
- Probleme bezüglich der Performance, wie etwa Mangel an Kohärenz und Relevanz der vorgeschlagenen Aktivitäten, Fehlen echter gemeinsamer Aktivitäten, schlechte Durchführung der Aktivitäten, faktische Inexistenz der EURES-T-Struktur, Einstellung der Aktivitäten usw.;
- wenn die Wirkung der EURES-T-Struktur auf das Funktionieren des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes nur marginal ist und die spezifischen regionalen Gegebenheiten des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes die Existenz der Organisationsstruktur einer EURES-T-Partnerschaft nicht länger rechtfertigen.

Das EURESCO kann die finanzielle Unterstützung einstellen und es der Partnerschaft dennoch gestatten, auch weiterhin die Bezeichnung EURES und das EURES-Logo zu verwenden, wenn der Lenkungsausschuss beschließt, die Partnerschaft zum Zwecke der Durchführung grenzüberschreitender Aktivitäten aufrechtzuerhalten. Stellt das EURESCO die finanzielle Unterstützung ein und nimmt offiziell die Anerkennung der EURES-T-Partnerschaft zurück, darf die Partnerschaft die Bezeichnung EURES und das EURES-Logo nicht mehr verwenden. Selbst im Falle der Auflösung einer EURES-T-Struktur ist es unter bestimmten Umständen möglich, wichtige Aktivitäten, wie etwa die Tätigkeit einzelner EURES-Berater, weiter finanziell zu fördern. In diesem Fall kann das betreffende EURES-Mitglied die Aktivitäten in seinen Finanzhilfantrag aufnehmen (siehe auch Kapitel 2 und 3.5).

IV. Festlegung der Strategie der grenzübergreifenden Partnerschaften

1. Rahmenvereinbarung

Bei der Rahmenvereinbarung handelt es sich um das von allen Partnern unterzeichnete Dokument, in dem Ziele, Organisationsstrukturen und operationelle Vorschriften der Partnerschaft festgelegt sind. Mit der Unterzeichnung der Vereinbarung verpflichten sich die Partner, sich an den Aktivitäten der grenzübergreifenden Partnerschaft zu beteiligen und gemeinsam mit den übrigen Unterzeichnern die EURES-Dienstleistungen für die Zielgruppen zu erbringen – im Geiste der Zusammenarbeit, der Partnerschaft und der gegenseitigen Achtung.

Die Laufzeit der Vereinbarung beträgt in der Regel drei Jahre. Der Zeitraum deckt sich mit der Geltungsdauer des Arbeitsplans und kann anschließend um weitere drei Jahre verlängert werden. Ob die Kommission die Einrichtung einer neuen Partnerschaft akzeptiert, hängt davon ab, ob die Vereinbarung von den mindestens erforderlichen Partnern (öffentliche Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen, die sämtliche beteiligten Länder/Regionen vertreten) unterzeichnet wurde. Bei bestehenden Partnerschaften ist die Rahmenvereinbarung alle drei Jahre zu erneuern. Die Rahmenvereinbarung muss in allen EU-Amtssprachen vorliegen, die in den an der Partnerschaft beteiligten Regionen verwendet werden. Mindestens zwei Originale sind

von allen Partnerorganisationen zu unterzeichnen. Den zuständigen EURES-Mitgliedern und dem EURESCO ist eine ordnungsgemäß unterzeichnete Kopie der Vereinbarung zu übersenden.

Inhalt

Die Vereinbarung muss folgende Angaben enthalten:

- Ziele der Partnerschaft – in Übereinstimmung mit der EURES-Rechtsgrundlage
- Name der Partnerschaft
- Liste der Partnerorganisationen
- Rolle und Zuständigkeiten der Partner
- Zusammensetzung und Zuständigkeiten des Lenkungsausschusses
- Ernennung eines Koordinators, Berichterstattung an den Lenkungsausschuss und Kurzbeschreibung der Hauptaufgaben des Koordinators
- rechnungsführende Organisation, die für die Finanzverwaltung der Partnerschaft verantwortlich ist
- EURES-Mitglied, in dessen nationalem Finanzhilfeantrag der Antrag auf finanzielle Unterstützung der Aktivitäten enthalten sein sollte
- Grundsatz eines Dreijahresarbeitsplans
- Grundsatz eines jährlichen Finanzhilfeantrags und seiner Verwaltung durch eine einzige Organisation
- Geltungsdauer der Vereinbarung
- Bedingungen bei Ausscheiden eines Partners
- Verfahren zur Auflösung der Partnerschaft

Darüber hinaus können in der Rahmenvereinbarung oder in der vom Lenkungsausschuss festgelegten Geschäftsordnung weitere Angaben gemacht werden:

- Rolle, Dauer des Mandats und Verfahren zur Auswahl des Vorsitzenden des Lenkungsausschusses
- Beschlussfassungsverfahren innerhalb des Lenkungsausschusses
- Rolle, Dauer des Mandats und Verfahren zur Auswahl des Koordinators
- praktische Aspekte der Koordinierung: Sekretariat, Räumlichkeiten, Ausrüstung usw.
- Aufgabenverteilung zwischen Lenkungsausschuss, Koordinator und etwaigen Arbeitsgruppen

2. Arbeitsplan

Der Lenkungsausschuss beschließt jeweils für einen Zeitraum von drei Jahren den Arbeitsplan der Partnerschaft. Der Plan trägt den in den EURES-Leitlinien für den betreffenden Zeitraum festgelegten Prioritäten Rechnung und kann in den dreijährigen Arbeitsplan (Abschnitt zu den grenzüberschreitenden Aktivitäten) der betreffenden EURES-Mitglieder aufgenommen werden. Der EURES-T-Arbeitsplan deckt einen Zeitraum von drei Jahren ab und enthält einen Zeitplan für die in diesem Zeitraum geplanten Maßnahmen. Alljährlich bewertet der Lenkungsausschuss die Fortschritte in der Umsetzung des Arbeitsplans und nimmt die gegebenenfalls im Lichte dieser Fortschritte und neuerer Entwicklungen erforderlichen Anpassungen vor.

In der Regel hat der Plan folgende Aspekte abzudecken:

I. Derzeitige Situation der grenzübergreifenden EURES-Partnerschaft: a) allgemeiner Kontext; b) Organisation der EURES-Dienste; c) neuere relevante Entwicklungen der grenzübergreifenden EURES-Struktur

II. Umsetzung der relevanten Prioritäten der EURES-Leitlinien für den Dreijahreszeitraum (Nennung der einzelnen Prioritäten, Beschreibung der derzeitigen Situation der grenzübergreifenden Partnerschaft (Bedarfsanalyse, Stärken und Schwächen, Hindernisse usw.) und der mittelfristigen Ziele, Vorschläge für Aktionen für jedes der drei Jahre, einschließlich quantifizierter Ziele für das erste Jahr, Beschreibung des Monitoring- und Bewertungssystems, kurze Begründung, warum bestimmte Prioritäten nicht aufgegriffen werden)

III. Sonstige Prioritäten der Partnerschaft für den betreffenden Zeitraum (falls zutreffend)

3. Jährlicher Finanzhilfeantrag

Auf der Grundlage des beschlossenen dreijährigen Arbeitsplans legt der Lenkungsausschuss fest, welche konkreten Maßnahmen / Aktivitäten durchgeführt und in den Finanzhilfeantrag des betreffenden EURES-Mitglieds aufgenommen werden sollen. Nähere Informationen zu den Bedingungen und Vorschriften für die Aufnahme in den Finanzhilfeantrag sind den einschlägigen Dokumenten zu entnehmen, wie der jährlichen Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen, dem Vademekum für EURES-Finanzhilfevereinbarungen und den EURES-Leitlinien. Für sämtliche vorgeschlagenen Aktivitäten gilt, dass die EURES-T den Grundsätzen eines soliden Finanzmanagements und der Wirtschaftlichkeit der Haushaltsführung zu genügen haben. Auch haben die EURES-T angemessene Management-Instrumente für Planung, Durchführung, Monitoring und Bewertung ihrer Aktivitäten einzusetzen.

V. Organisationsstruktur der grenzübergreifenden Partnerschaften

1. Lenkungsausschuss

Alle Partner verpflichten sich, einen Lenkungsausschuss einzusetzen. Dieser ist das wichtigste Beschlussorgan der Partnerschaft. Der Lenkungsausschuss gewährleistet die Gesamtkohärenz der Partnerschaft und beschließt in Übereinstimmung mit den EURES-Leitlinien die Strategie für die Partnerschaft. Im Einzelnen nimmt der Lenkungsausschuss folgende Aufgaben wahr:

- Er legt die Strategie für die Partnerschaft im Rahmen ihres dreijährigen Arbeitsplans fest, der jährlich im Lichte der für das EURES-Netzwerk als Ganzes festgelegten EURES-Leitlinien geprüft wird.
- Er billigt den Vorschlag für den jährlichen Finanzhilfeantrag, der in den Finanzhilfeantrag des betreffenden EURES-Mitglieds aufzunehmen ist (einschließlich etwaiger Änderungsanträge).
- Er legt die praktischen Modalitäten sowie die Zuständigkeiten der Partner für die Durchführung der Maßnahmen fest.
- Er billigt die Zwischenberichte und Abschlussberichte sowie die Abrechnungen über die Durchführung des Arbeitsplans, bevor die entsprechenden Unterlagen dem betreffenden EURES-Mitglied übermittelt werden.
- Er gewährleistet die Gesamtkohärenz der Partnerschaft, insbesondere was die umzusetzenden Arbeitspläne betrifft.
- Er ernennt – in Abstimmung mit dem betreffenden EURES-Mitglied – den Koordinator der Partnerschaft.
- Er sorgt für ein effektives Monitoring und eine effektive Evaluierung der Maßnahmen, einschließlich ihrer Finanzierung, und nimmt in regelmäßigen Abständen eine Bewertung der Ergebnisse vor.
- Er legt interne Verfahrensvorschriften fest für die Bildung von Arbeitsgruppen, für Dienstreisen usw.

Zusammensetzung des Lenkungsausschusses

Die Zusammensetzung des Lenkungsausschusses sollte eine ausgewogene Vertretung der Partnerorganisationen gewährleisten. Mitglieder im Lenkungsausschuss können die beteiligten EURES-Mitglieder sein, Vertreter der öffentlichen Arbeitsverwaltungen (regionale Ebene), Vertreter von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie Vertreter von regionalen und lokalen Gebietskörperschaften, Hochschulen, Berufsbildungseinrichtungen usw. Öffentliche Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sind die Hauptpartner und sollten im Lenkungsausschuss vertreten sein. Arbeiten in einer Partnerschaft zu viele Organisationen gleicher Art zusammen, sollte über die Möglichkeit der Entsendung gemeinsamer Vertreter nachgedacht werden, damit die Zahl der Mitglieder des Lenkungsausschusses nicht zu groß wird.

Nachfolgend ein Beispiel für eine ausgewogene Zusammensetzung eines Lenkungsausschusses für eine zwei Länder einbeziehende Partnerschaft:

- EURES-Mitglied(er) als Vertreter der öffentlichen Arbeitsverwaltungen (nationale Ebene)
- 2 Vertreter der öffentlichen Arbeitsverwaltungen (regionale Ebene)
- 2 Gewerkschaftsvertreter
- 2 Vertreter von Arbeitgeberorganisationen
- + maximal 4 Vertreter von Regierungen / regionalen Verwaltungen, lokalen Behörden, Universitäten / Hochschulen, sonstigen Organisationen (Studienzentren, Berufsbildungseinrichtungen usw.).

Abstimmung im Lenkungsausschuss

In der Regel erfolgt die Beschlussfassung im Lenkungsausschuss im Wege der Konsensbildung. Bei divergierenden Auffassungen kann jedoch auch eine Abstimmung erfolgen. Die praktischen Modalitäten einer solchen Abstimmung sollten in der Rahmenvereinbarung oder in der Geschäftsordnung geregelt sein, die von den Mitgliedern einstimmig gebilligt werden muss. In der Rahmenvereinbarung bzw. der Geschäftsordnung muss auch festgelegt sein, wie viele Mitglieder des Lenkungsausschusses mindestens zur Beschlussfassung anwesend sein müssen.

Die Beschlüsse des Lenkungsausschusses sollten idealerweise mit einfacher Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst werden. Die Billigung des jährlichen Finanzhilfeantrags erfordert die Zustimmung des betreffenden EURES-Mitglieds. Dem Lenkungsausschuss können Vollmitglieder mit Stimmrecht angehören sowie zeitlich befristet entsandte oder stellvertretende Mitglieder, die von einem Vollmitglied ermächtigt wurden, in seinem Namen abzustimmen.

2. Vorsitz im Lenkungsausschuss

Das Amt des Vorsitzenden ist von einem Vertreter einer Partnerorganisation zu übernehmen gemäß den vom Lenkungsausschuss in der Geschäftsordnung festgelegten Bestimmungen. Dabei sind die im Folgenden genannten allgemeinen Bestimmungen zu beachten, damit eine gewisse Homogenität zwischen den verschiedenen EURES-Partnerschaften gewährleistet ist. Der Vorsitzende des Lenkungsausschusses muss einer der Organisationen angehören, die die Rahmenvereinbarung unterzeichnet haben. Er sollte im Wege des Konsenses bestimmt oder mit einfacher Mehrheit gewählt werden. Der Vorsitzende führt den Vorsitz in den Sitzungen des Lenkungsausschusses und vertritt die Partnerschaft nach außen. Die Lenkungsausschüsse können darüber hinaus für den Vorsitz spezifische Aufgaben und Bestimmungen oder für die Arbeit des Lenkungsausschusses geltende Verfahren festlegen, soweit die im folgenden genannten Vorgaben eingehalten werden:

Hauptaufgaben des Vorsitzenden

- Festlegung der Tagesordnung für die Sitzungen des Lenkungsausschusses in Zusammenarbeit mit dem Koordinator
- Führen des Vorsitzes in den Sitzungen des Lenkungsausschusses
- Vorbereitung der Sitzungen in Zusammenarbeit mit dem Koordinator und den Partnern
- Der Vorsitzende verfügt über keine besonderen Stimmrechte.
- Vertretung der Partnerschaft nach außen

Ernennung des Vorsitzenden

- Beim Vorsitzenden muss es sich um einen Vertreter einer derjenigen Organisationen handeln, die die Rahmenvereinbarung unterzeichnet haben.
- Der Koordinator darf nicht den Vorsitz übernehmen.
- Der Vorsitzende sollte bereit sein, Zeit für die Förderung der Entwicklung der Partnerschaft aufzuwenden.
- Der Vorsitzende muss in der Lage sein, eine effektive Zusammenarbeit innerhalb der Partnerschaft zu fördern und mit allen Partnern zu kommunizieren.
- Der Vorsitzende sollte – soweit möglich – im Wege des Konsenses ernannt werden. Kann keine Einigung erzielt werden, ist der Vorsitzende von den Mitgliedern des Lenkungsausschusses mit einfacher Mehrheit zu wählen.
- Der Ausschuss muss ein Verfahren festlegen für die Regelung der Stellvertretung im Falle der Abwesenheit des Vorsitzenden.

Das Mandat des Vorsitzenden sollte eine Laufzeit von mindestens einem Jahr und höchstens drei Jahren haben. Das Mandat kann erneuert werden. Es empfiehlt sich jedoch, den Vorsitz alternierend verschiedenen Partnerorganisationen zu übertragen. Der Lenkungsausschuss kann auch einen stellvertretenden Vorsitzenden ernennen, der den Vorsitzenden bei Eintritt unvorhergesehener Umstände vertritt. Der Lenkungsausschuss kann auch beschließen, dass im Folgejahr automatisch der stellvertretende Vorsitzende den Vorsitz übernimmt (oder dass ein Rotationsverfahren Anwendung findet), so dass nicht jedes Jahr ein neuer Vorsitzender gewählt werden muss.

Beziehungen zwischen Vorsitzendem, Koordinator und EURES-Mitglied

- Der Koordinator ist dem Lenkungsausschuss rechenschaftspflichtig. Er untersteht nicht unmittelbar dem Vorsitzenden. Beide arbeiten jedoch eng zusammen.
- Die Sekretariatsgeschäfte und die technische Abwicklung der Sitzungen des Lenkungsausschusses obliegen dem Koordinator.
- Die EURES-Mitglieder gewährleisten die Konsistenz der EURES-T-Strategie (einschließlich Arbeitsplan und jährlicher Finanzhilfeantrag) mit den allgemeinen EURES-Zielen und -Prioritäten. Ferner wachen sie über die Einhaltung der Finanzvorschriften der Kommission, insbesondere der in der EURES-Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen enthaltenen Bestimmungen.

3. Koordinator

Der Koordinator unterstützt den Lenkungsausschuss bei der Steuerung und Überwachung der Durchführung der beschlossenen und genehmigten Aktivitäten. Dabei hat er insbesondere folgende Aufgaben wahrzunehmen:

- Vorbereitung der Sitzungen des Lenkungsausschusses

- Öffentlichkeitsarbeit für die Partnerschaft und Vertretung der Partnerschaft nach außen – gemeinsam mit dem Vorsitzenden des Lenkungsausschusses
- Erstellung (und regelmäßige Aktualisierung) des Entwurfs der Arbeitsplans für die Partnerschaft in Übereinstimmung mit den EURES-Prioritäten und -Vorschriften
- Ausarbeitung von Vorschlägen für Aktivitäten in Übereinstimmung mit den EURES-Leitlinien
- Gewährleistung eines kohärenten, integrierten Ansatzes bei der Umsetzung der EURES-T-Aktivitäten
- Entwicklung und Implementierung – in Zusammenarbeit mit dem Lenkungsausschuss – eines Monitoring- und Evaluierungssystems
- Vorbereitung – in Zusammenarbeit mit dem Lenkungsausschuss – der Überprüfung der EURES-T-Partnerschaft und Abhaltung einer Überprüfungssitzung mit dem betreffenden EURES-Mitglied
- Initiierung und Überwachung der Maßnahmen zur Evaluierung der von den Partnern durchgeführten Maßnahmen
- Überwachung der Qualität der Unterstützungsaktivitäten der Partner – in Übereinstimmung mit den für EURES festgelegten Kriterien und Verfahren
- Kontinuierliches Follow-up und gegebenenfalls Umsetzung der genehmigten Aktivitäten der Partnerschaft
- Regelmäßige Kontrolle der Qualität der – insbesondere von den EURES-Beratern – erbrachten grundlegenden Dienstleistungen und Gewährleistung der Mitwirkung der EURES-Berater am EURES-Berichterstattungssystem
- Förderung von Synergien mit anderen Gemeinschaftsprogrammen
- Gewährleistung einer guten Kommunikation mit anderen grenzübergreifenden Partnerschaften, EURES-Mitgliedern und der Kommission

Die konkrete Ausführung der genannten Aufgaben wird auch von den in den betreffenden Partnerschaften jeweils vereinbarten Modalitäten abhängen. Die anfallenden Aufgaben sind sehr unterschiedlich. Es obliegt dem Koordinator, darüber zu wachen, wer in der Partnerschaft welche Aufgaben ausführt.

Ständig wahrzunehmende Aufgaben

Die Auflistung der vom Koordinator ständig – in Zusammenarbeit mit den Partnern – wahrzunehmenden Aufgaben erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit:

- Förderung von Zusammenarbeit und gemeinsamen Aktionen und Beseitigung von Hindernissen, die einer Zusammenarbeit im Wege stehen
- Unterstützung der Partner bei der Aufgabenverteilung innerhalb der Partnerschaft
- Unterstützung der Partner bei der Planung geeigneter Aktionen, die in Einklang mit der vereinbarten Strategie stehen
- Praktische Organisation und Sekretariatsgeschäfte des Lenkungsausschusses
- Erstellung einer Zusammenfassung der monatlichen Statistiken zur Tätigkeit der EURES-Berater
- Erstellung einer Zusammenfassung der von den EURES-Beratern vorgelegten Berichte über Mobilitätshindernisse
- Entwicklung und Anwendung eines Systems zur Beschreibung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes, insbesondere durch Verwertung einschlägiger statistischer Daten
- Implementierung eines Werbe- und Kommunikationsplans für die Partnerschaft
- Sicherung der Qualität der Werbeaktivitäten
- Unterstützung der rechnungsführenden Organisationen bei der Erstellung des Haushaltsplans
- Ausarbeitung/Prüfung der dem EURES-Mitglied übermittelten Finanzhilfanträge

- Kontrolle der Ausführung des Haushaltsplans der Partnerschaft und der Rechnungsführung
- Erstellung des Jahresberichts der Partnerschaft
- Kontrolle der Qualität der Endabrechnung und des Abschlussberichts der Partnerschaft als Ganzes sowie der Einhaltung der vom EURESCO festgelegten einschlägigen Vorschriften
- Moderation des EURES-Berater-Netzes in der Grenzregion
- Werbung für EURES bei den Linienmanagern der EURES-Berater und Gewährleistung ihrer Einbindung
- Pflege der Kontakte zu den zentralen Dienststellen der Partnerorganisationen (Treffen auf nationaler Ebene)
- Teilnahme an Sitzungen der Koordinatoren auf europäischer Ebene
- Pflege der Kontakte zu anderen regionalen Partnern und Koordinatoren des EURES-Netzwerks
- Zusammenarbeit mit den Koordinatoren anderer, an derselben Grenze liegender Partnerschaften zur Ermittlung etwaiger Synergien zwischen ihren Aktivitäten

Mindestqualifikationsanforderungen an den Koordinator

Der zu ernennende Koordinator muss über eine mindestens dreijährige Erfahrung in den Bereichen Projektmanagement und Arbeitsmarkt verfügen. Darüber hinaus sollte er folgenden Anforderungen genügen:

- Hochschulausbildung (oder gleichwertige Berufserfahrung)
- Ausgezeichnete kommunikative – sowohl schriftliche als auch mündliche – Fähigkeiten
- Kenntnis mindestens einer der Hauptarbeitssprachen von EURES (EN, FR, DE) sowie der in der EURES-T-Partnerschaft gesprochenen Sprachen
- Computerkenntnisse (Benutzerebene)
- Kenntnis der in den betreffenden Regionen existierenden einschlägigen Institutionen und Netzwerke
- Erfahrung in der Ausarbeitung von Vorschlägen und Berichten
- Ausgezeichnete interpersonelle Fähigkeiten

Idealerweise sollte der erfolgreiche Bewerber Erfahrung in der Durchführung von EU-Aktionsprogrammen und/oder grenzüberschreitenden Programmen besitzen. Außerdem sollte er einen Pkw zu seiner Verfügung haben und bereit sein, die von der Partnerschaft abgedeckten Regionen zu bereisen und unübliche Arbeitszeiten zu akzeptieren.

Ernennung des Koordinators

Der Lenkungsausschuss genehmigt die Stellenbeschreibung für den Koordinator, einschließlich der vorgesehenen Arbeitszeiten und etwaiger weiterer Bestimmungen (z. B. Besitz eines Führerscheins, Verfügbarkeit für Auslandsreisen). Anschließend wird der Koordinator gemeinsam vom Lenkungsausschuss und vom betreffenden EURES-Mitglied ernannt. Dabei kommen drei Möglichkeiten in Betracht:

1. Der Lenkungsausschuss kann sich dafür entscheiden, einen den Anforderungen genügenden Kandidaten der öffentlichen Arbeitsverwaltung zu ernennen. Der Lenkungsausschuss führt ein Interview mit dem/den Kandidaten und entscheidet gemeinsam mit dem betreffenden EURES-Mitglied über die Ernennung. Es wird davon ausgegangen, dass der so ausgewählte Bewerber im Interesse der Partnerorganisationen agiert.
2. Der Lenkungsausschuss kann sich dafür entscheiden, einen geeigneten Kandidaten zu ernennen, der bereits bei einer der Partnerorganisationen beschäftigt ist. Der Lenkungsausschuss führt ein

Interview mit dem/den Kandidaten und entscheidet gemeinsam mit dem betreffenden EURES-Mitglied über die Ernennung.

3. Der Lenkungsausschuss und das betreffende EURES-Mitglied verständigen sich darauf, im Anschluss an einen offenen Aufruf zur Einreichung von Bewerbungen einen Kandidaten zu ernennen. In der Regel findet dabei folgendes Verfahren Anwendung:

- Der Lenkungsausschuss setzt einen Auswahlausschuss ein, der das vorgeschriebene Verfahren einhält und dem Lenkungsausschuss eine Liste der drei besten vorausgewählten Kandidaten vorlegt.
- Der Aufruf zur Einreichung von Bewerbungen, der die Stellenbeschreibung für den Koordinator enthält sowie Angaben zu Vergütung, Arbeitszeiten und etwaigen anderen Bedingungen, wird über die geeigneten von der öffentlichen Arbeitsverwaltung und den Partnerorganisationen genutzten Kanäle veröffentlicht.
- Anhand der Lebensläufe der Bewerber trifft der Auswahlausschuss eine Vorauswahl und erstellt eine Liste der in die engere Auswahl kommenden Kandidaten, die zu einem Gespräch eingeladen werden.
- Die vorausgewählten Bewerber werden vom Auswahlausschuss interviewt. Die Namen der besten Kandidaten werden dem Lenkungsausschuss, einschließlich des betreffenden EURES-Mitglieds, in der Reihenfolge ihrer Priorität vorgelegt.
- Auf der Grundlage des vom Auswahlausschuss unterbreiteten Vorschlags trifft der Lenkungsausschuss gemeinsam mit dem zuständigen EURES-Manager die Entscheidung.

Zeitliche Befristung der Koordinatorentätigkeit

Der Koordinator ist dem Lenkungsausschuss gegenüber verantwortlich und rechenschaftspflichtig. In der Regel wird der Koordinator für die Dauer der Laufzeit der Rahmenvereinbarung (also drei Jahre) ernannt. Der Lenkungsausschuss kann sich auch für die Option einer jährlichen Ernennung entscheiden – entsprechen dem jährlichen Turnus bei der Gewährung der Finanzhilfen. In diesem Fall sollte die Ernennung mindestens für ein Jahr erfolgen. Eine Ernennung für ein Jahr kann zweimal verlängert werden.

Eine Verlängerung/Erneuerung der Ernennung nach drei Jahren ist möglich unter der Voraussetzung, dass die erneute Ernennung im Anschluss an einen öffentlichen Aufruf zur Einreichung von Bewerbungen erfolgt (siehe Kapitel „Ernennung des Koordinators“). In seiner Geschäftsordnung und/oder der Rahmenvereinbarung kann der Lenkungsausschuss festlegen, dass für eine erneute Ernennung eine anonyme Abstimmung und/oder eine qualifizierte Mehrheit erforderlich ist. Auch der zuständige EURES-Manager muss der erneuten Ernennung zustimmen.

Die Bedingungen für die Ernennung des Koordinators, z. B. Vergütung, Verlängerung und Beendigung der Koordinatorentätigkeit, Beendigung der Tätigkeit im Falle einer Einstellung der finanziellen Unterstützung durch das EURESCO usw., sollten in jedem Fall in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Koordinator und seinem Arbeitgeber festgelegt werden. Im Falle der Optionen 1 und 2 wird der Arbeitgeber eine öffentliche Arbeitsverwaltung oder eine der Partnerorganisationen sein; bei Option 3 kann der Arbeitgeber eine der Partnerorganisationen oder ein Dienstleister sein, dem die Koordinierungsaufgaben übertragen werden. Bei allen drei Optionen sind die zeitlich befristete Natur der Koordinatorentätigkeit und das anwendbare nationale Recht zu berücksichtigen.

Wünscht ein Koordinator, von seiner Aufgabe entbunden zu werden, oder wird sein Mandat vom Lenkungsausschuss beendet, kann der Ausschuss vorübergehend einen anderen Koordinator ernennen. Generell wird empfohlen, in der Rahmenvereinbarung oder in der Geschäftsordnung bei

der Besetzung des Koordinatorenpostens keine Rotation zwischen beteiligten Ländern oder zwischen verschiedenen Arten von Partnerorganisationen vorzusehen. Das Hauptbüro des Koordinators kann sich, wenn es sich um einen abhängig Beschäftigten handelt, entweder in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers befinden oder in anderen der Partnerschaft zur Verfügung stehenden Büroräumen.

Ist der Koordinator bei einer Partnerorganisation beschäftigt, sollte die erforderliche Handlungsfreiheit und Unabhängigkeit gegenüber der betreffenden Organisation gewährleistet sein, damit die Koordinatorenrolle zum Nutzen der gesamten Partnerschaft ausgeübt und Unparteilichkeit im Umgang mit jedem einzelnen Partner gewährleistet werden kann.

4. EURES-Berater

Die EURES-Berater gehören zu den wichtigsten Akteuren innerhalb des EURES-Netzwerks. Ihnen fällt eine zentrale Rolle bei Information, Beratung und Unterstützung von Arbeitsuchenden und Arbeitgebern bei der Vermittlung zu. Es gibt verschiedene Arten von EURES-Beratern: es kann sich handeln um Experten für Fragen der Mobilität auf nationaler oder auf grenzüberschreitender Ebene (EURES-Berater bei Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden oder bei der öffentlichen Arbeitsverwaltung), um „Integrationshelfer“ innerhalb ihrer jeweiligen Organisation oder um gestaltende Akteure des europäischen Netzwerks der EURES-Berater. Im vorliegenden Dokument geht es ausschließlich um die Rolle der in einer EURES-T-Partnerschaft tätigen EURES-Berater. Wie die EURES-Berater bei den öffentlichen Arbeitsverwaltungen haben auch die EURES-Berater in den grenzübergreifenden Partnerschaften die unter Federführung des EURESco organisierte Erstausbildung absolviert. Darüber hinaus haben die EURES-Berater Anspruch auf Teilnahme an Weiterbildungslehrgängen, mit deren Durchführung das EURESco einen geeigneten Dienstleister beauftragt.

Die Aufgaben der in einer EURES-T-Partnerschaft tätigen EURES-Berater bestehen in der Information, Beratung und Unterstützung bei der Arbeitsvermittlung. Auch müssen sie mit grenzüberschreitenden Aspekten der Lebens- und Arbeitsbedingungen und dem grenzüberschreitenden Stellenmarkt vertraut sein. Darüber hinaus haben die auf grenzüberschreitender Ebene tätigen EURES-Berater auch Auskunft in grenzüberschreitenden Fragen der Berufsbildung zu erteilen, insbesondere über Schulungsangebote auf grenzübergreifender Ebene und über die Implikationen, die die Teilnahme an einem Lehrgang jenseits der Grenze hat. In der Regel sind die EURES-Berater bei derjenigen Organisation tätig, der sie angehören. Bei EURES-T-Strukturen, die über gemeinsame Räumlichkeiten verfügen, können die EURES-Berater jedoch während der öffentlichen Sprechzeiten auch in diesen Räumlichkeiten arbeiten. Die Einrichtungen, denen die EURES-Berater angehören, stellen diesen – mit finanzieller und technischer Unterstützung der Kommission – die für die Ausführung ihrer Aufgaben erforderlichen Mittel zur Verfügung.

Was die EURES-Berater der EURES-T angeht, kann die Kommission die Finanzierung eines Teils ihrer – auf die öffentlichen Sprechzeiten entfallenden – Gehälter übernehmen, da die finanziellen Möglichkeiten der betreffenden Organisationen beschränkter sind als die der öffentlichen Arbeitsverwaltungen und da es sich um freiwillige Partner des Netzwerks handelt.

Die EURES-Berater in den grenzübergreifenden Partnerschaften gehören ebenfalls dem Netzwerk der EURES-Berater an. Entsprechend unterhalten sie Kontakte zu ihren Kollegen im gesamten EWR und tauschen untereinander Informationen und Erfahrungen aus. Innerhalb jeder

grenzübergreifenden Partnerschaft gilt es, dieses Netzwerk besser auszubauen. Dies kann insbesondere auf folgende Weise geschehen:

- Abhaltung regelmäßiger Treffen zwischen den EURES-Beratern, unter anderem mindestens ein Treffen pro Jahr mit sämtlichen EURES-Beratern, unabhängig davon, welcher Art von Organisation sie angehören (in der Regel organisiert der Koordinator diese Zusammenkünfte und führt den Vorsitz)
- Einbeziehung der EURES-Berater in die Durchführung der Aktivitäten, insbesondere in die Öffentlichkeitsarbeit, in die Koordinierung des Netzwerks der Partner und in die Erstellung von Dokumentations- und Informationsmaterial für die Öffentlichkeit
- Organisation von Schulungsveranstaltungen und Erfahrungsaustausch über spezifische Aspekte der grenzüberschreitenden Mobilität

Die EURES-Berater in grenzübergreifenden Partnerschaften

- Follow-up der in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich fallenden Stellenangebote
- Werbung für EURES bei Arbeitgebern, Arbeitsuchenden und anderen Zielgruppen
- Bereitstellung von Informationen über Qualifikationsüberhänge und Qualifikationsdefizite auf grenzüberschreitender Ebene
- Bereitstellung von Informationen über Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Grenzregion
- Bereitstellung von Informationen über Hindernisse für die grenzüberschreitende Mobilität und Formulierung geeigneter Lösungsvorschläge
- Beratung in Fragen der sozialen Sicherheit, der Besteuerung, des Arbeitsrechts usw. für Arbeitsuchende und für Arbeitgeber, die Wanderarbeitnehmer einstellen möchten
- Zusammenarbeit mit anderen einschlägigen lokalen Beschäftigungsinitiativen und Strukturen
- Information über EURES und Werbung für EURES in den Partnerorganisationen

Aufruf zur Einreichung von Bewerbungen als EURES-Berater

Das EURESCO veröffentlicht in regelmäßigen Abständen einen Aufruf zur Einreichung von Bewerbungen für die Ausbildung neuer EURES-Berater. Daraufhin benennen die EURES-T Kandidaten, die sie für die Teilnahme an der EURES-Berater-Erstausbildung im betreffenden Jahr vorschlagen. Um für die Ausbildung in Betracht zu kommen, müssen die Kandidaten den im Bewerbungsauftrag festgelegten gemeinsamen Auswahlkriterien genügen. Die unmittelbaren Vorgesetzten der EURES-Berater-Kandidaten müssen sich verpflichten, den künftigen EURES-Beratern zu genehmigen, dass sie mindestens 50 % ihrer Arbeitszeit für EURES-Aufgaben (Beratung und Unterstützungsmaßnahmen) aufwenden und – vorbehaltlich von Fällen höherer Gewalt – mindestens drei Jahre lang als EURES-Berater zur Verfügung stehen. Die Vorschläge müssen der Größe des von der Partnerschaft abgedeckten geografischen Gebiets und dem Umfang der wichtigsten Pendlerströme Rechnung tragen. Bei neuen Partnerschaften kann die Anzahl der im ersten Jahr ausgebildeten EURES-Berater in der Regel nicht höher sein als die Anzahl der an der Partnerschaft beteiligten Regionen. Etwaige Anträge auf Ausbildung weiterer EURES-Berater in den Folgejahren sind angemessen zu begründen – unter Bezugnahme auf den vorhandenen Bedarf und auf die Zahl der Nutzer. Die Anträge sind zu begründen und vom Lenkungsausschuss zu billigen. Anschließend ist der Vorschlag den betreffenden EURES-Managern zu übermitteln, die eine nationale Bewerberliste erstellen und diese dem EURESCO vorlegen. Das EURESCO behält sich das Recht vor, die Bewerbungen zu akzeptieren oder abzulehnen – unter Berücksichtigung der angeführten Gründe und der Anzahl der zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze.

5. Rolle der EURES-Mitglieder

Die EURES-Reform hat die Rolle der EURES-Mitglieder in den grenzübergreifenden Partnerschaften gestärkt. Wie in der EURES-Satzung vorgesehen, sind die Aktivitäten der grenzübergreifenden Partnerschaften in den Arbeitsplänen und jährlichen Finanzhilfeanträgen der betreffenden EURES-Mitglieder aufzuführen (Näheres siehe Kapitel VI). Die von den EURES-T vorgeschlagenen grenzüberschreitenden Aktivitäten müssen einen wesentlichen Beitrag zum jeweiligen länderspezifischen Arbeitsplan leisten. Das zuständige EURES-Mitglied stellt die Kohärenz der grenzüberschreitenden Aktivitäten mit den in seinem eigenen Arbeitsplan festgelegten Zielen sicher und unterbreitet dem Lenkungsausschuss, dem es als stimmberechtigtes Mitglied angehört, gegebenenfalls Vorschläge für eine Änderung, Anpassung oder Streichung bestimmter im Rahmen der EURES-T vorgeschlagener Aktivitäten, die nicht im Einklang mit dem Arbeitsplan stehen. Mit der Aufnahme der von der grenzübergreifenden Partnerschaft geplanten Aktivitäten in den nationalen Arbeitsplan und der Vorlage des Plans beim EURESco signalisiert das EURES-Mitglied seine Unterstützung für die betreffenden Maßnahmen.

Die EURES-Mitglieder sind der Kommission gegenüber verantwortlich für die Verwaltung der von der Gemeinschaft auf der Grundlage der Finanzhilfevereinbarung für grenzüberschreitende Aktivitäten bereitgestellten Mittel. Daher sollte zwischen den EURES-Mitgliedern und der EURES-T-Struktur eine entsprechende vertragliche Vereinbarung getroffen werden. Um länderspezifischen Vorschriften, Bestimmungen und Verfahren Rechnung zu tragen, kann die zwischen beiden Parteien getroffene vertragliche Vereinbarung zusätzliche Vorschriften, Verfahren und Grundsätze enthalten für die Vorlage von Dokumenten, die Verwaltung der Gelder, die Berichterstattung, die Rechnungsprüfung, die Auftragsvergabe, die Ernennung des Koordinators und sämtliche anderen Verpflichtungen im Rahmen der mit der Kommission geschlossenen Finanzhilfevereinbarung. Die Rahmenvereinbarung der Partnerschaft sollte den spezifischen Verantwortlichkeiten des betreffenden EURES-Mitglieds Rechnung tragen.

VI. Finanzielle Unterstützung der EURES-T-Aktivitäten

Mit der Einrichtung einer dauerhaften EURES-T-Struktur und dem Beitritt zur Partnerschaft signalisieren alle Parteiorganisationen ihre Bereitschaft, die EURES-T-Struktur zu unterstützen und mit den erforderlichen Mitteln auszustatten. Im Anschluss an eine jährliche Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen kann die Europäische Kommission eine finanzielle Unterstützung für nützliche EURES-T-Aktivitäten gewähren.

Dieses Kapitel enthält die wichtigsten Grundsätze und Vorschriften für die Verwaltung der für die EURES-T bereitgestellten Mittel sowie einige spezifische Finanzvorschriften für EURES-T. Die Vorschriften werden alljährlich in den einschlägigen Dokumenten – wie der jährlichen Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen und der aktuellen Fassung des EURES-Vademekums für Finanzhilfevereinbarungen – festgelegt.

1. Verwaltung der Finanzmittel der grenzübergreifenden EURES-Partnerschaften

Seit der EURES-Reform müssen die Anträge auf Gewährung einer Finanzhilfe für im Rahmen der grenzübergreifenden EURES-Partnerschaften durchgeführte Maßnahmen in den jährlichen Finanzhilfeanträgen eines EURES-Mitglieds enthalten sein. Als Endbegünstigte in den Genuss einer EU-Finanzhilfe aus dem EURES-Budget kommen können EURES-Mitglieder und -Partner, ausgezahlt wird der auf der Grundlage der mit der Europäischen Kommission geschlossenen Vereinbarung gewährte Zuschuss jedoch ausschließlich an das betreffende EURES-Mitglied.

Die Kommission kann nicht für Schäden haftbar gemacht werden, die während der Durchführung einer Maßnahme entstanden sind und für die im Rahmen der Vereinbarung Schadenersatz gefordert

wird. Daher werden Entschädigungs- oder Regressansprüche im Zusammenhang mit derartigen Forderungen von der Kommission abgewiesen.

Das EURES-Mitglied hat sicherzustellen, dass die Anträge der Partner voll in Einklang stehen mit den Bestimmungen der einschlägigen Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen und des Vademekums für EURES-Finanzhilfevereinbarungen, mit den EURES-Leitlinien und mit dem länderspezifischen dreijährigen Arbeitsplan. Nach Genehmigung des Finanzhilfeantrags schließt das EURESCO eine Vereinbarung mit dem betreffenden EURES-Mitglied, auch über die Mittel, die für die Finanzierung der von den grenzübergreifenden EURES-Partnerschaften geplanten Maßnahmen bestimmt sind. Das EURES-Mitglied trägt der Kommission gegenüber die volle Verantwortung für die ordnungsgemäße Verwaltung sämtlicher aufgrund der Finanzhilfevereinbarung gewährten Fördermittel, also auch der für die Tätigkeiten der EURES-Partner bestimmten Mittel. Das EURES-Mitglied ist auch verantwortlich für die etwaige Wiedereinziehung von den EURES-Partnern gewährten Mitteln für den Fall, dass ein Partner seinen Verpflichtungen nicht nachgekommen ist.

Als Begünstigter im Rahmen der mit der Europäischen Kommission geschlossenen Vereinbarung hat das EURES-Mitglied geeignete Verwaltungs- und Finanzverfahren für die Verwaltung der für die EURES-Partner bestimmten Mittel festzulegen und dafür zu sorgen, dass die Verwaltung der Mittel in Übereinstimmung mit den einschlägigen nationalen Vorschriften und den einschlägigen EU-Vorschriften erfolgt. Die EURES-Mitglieder können die für eine grenzübergreifende EURES-Partnerschaft bereitgestellten Mittel selbst verwalten oder die Verantwortung für die laufende Finanzverwaltung einer der an der Partnerschaft beteiligten Organisationen oder auch einem an der Partnerschaft nicht beteiligten Dritten übertragen. Handelt es sich bei der mit der laufenden Verwaltung der EURES-T-Mittel betrauten Organisation nicht um eine regionale Stelle des zuständigen EURES-Mitglieds, schließt das EURES-Mitglied eine schriftliche Vereinbarung mit der für die Mittelverwaltung auf grenzüberschreitender Ebene zuständigen Organisation und trägt dafür Sorge, dass diese Organisation sämtlichen auf nationaler und auf europäischer Ebene bestehenden Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Verwaltung der Finanzhilfe nachkommt. Der Europäischen Kommission ist eine Kopie der entsprechenden Vereinbarung zu übermitteln, und zwar binnen zwei Monaten nach Inkrafttreten der zwischen der Europäischen Kommission und dem EURES-Mitglied geschlossenen Finanzhilfevereinbarung. Das EURES-Mitglied bleibt gegenüber der Kommission verantwortlich bei etwaigen im Zuge der Durchführung der Vereinbarung auftretenden Problemen.

Der jährliche Finanzhilfeantrag des betreffenden EURES-Mitglieds hat eine Beschreibung der wichtigsten Verfahren zu enthalten, die die öffentliche Arbeitsverwaltung zur Verwaltung der für die Aktivitäten der grenzüberschreitenden EURES-Partnerschaften bestimmten Mittel anwendet. Dabei ist auf folgende Aspekte einzugehen:

- Rechtsrahmen für die Gewährung von Finanzmitteln für die grenzübergreifende Partnerschaft
- Bestimmungen über die Vergabe von Aufträgen
- Verfahren für Vorauszahlungen
- Monitoring
- Berichterstattung und Rechnungsprüfung
- Zahlung des Restbetrags / Wiedereinziehung zu viel gezahlter Beträge

Die Richtigkeit der Endabrechnung der EURES-T-Partnerschaft ist von einem externen Rechnungsprüfer zu bestätigen. Die externe Rechnungsprüfung ist von einer unabhängigen Stelle bzw. einem unabhängigen Experten durchzuführen, die bzw. der offiziell befugt ist, Rechnungsprüfungen vorzunehmen. Was die Prüfung der grenzübergreifenden Partnerschaften

anbelangt, benennt das betreffende EURES-Mitglied – als Hauptbegünstigter – die Stelle bzw. Person, die mit der Prüfung der Endabrechnung aller von einer Finanzhilfvereinbarung abgedeckten EURES-T beauftragt wird. Sollte der Vertrag eine große Zahl von Aktivitäten vorsehen, die von verschiedenen EURES-T-Partnerschaften durchgeführt wurden, kann das zuständige EURES-Mitglied auch mehrere Rechnungsprüfer/Firmen beauftragen. Unterliegt das EURES-Mitglied einer öffentlichen Finanzkontrolle, können die Endabrechnungen der EURES-T auch von der zuständigen Finanzkontrollstelle des betreffenden EWR-Landes durchgeführt werden.

2. Spezifische Finanzvorschriften für EURES-T

Die EURES-T unterliegen einigen spezifischen Finanzvorschriften. Die betreffenden Vorschriften sind der jährlichen Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen und dem Vademekum für EURES-Finanzhilfvereinbarungen zu entnehmen. Es gilt jeweils die letzte Fassung. Die wichtigsten spezifischen Finanzvorschriften betreffen folgende Aspekte:

- **Personalaufwendungen für die EURES-Berater**

Unter bestimmten Bedingungen und bis zu einer bestimmten Obergrenze kann EURES die Kofinanzierung der Gehälter von EURES-Beratern übernehmen, die nicht einer öffentlichen Arbeitsverwaltung angehören.

- **Kosten für Finanzverwaltung und Rechnungsführung**

Unter bestimmten Bedingungen und bis zu einer bestimmten Obergrenze kann EURES die Kofinanzierung der Kosten für die Finanzverwaltung und Rechnungsführung im Zusammenhang mit den gewährten EURES-Finanzhilfen übernehmen (Gehälter der Assistenten oder Kosten externer Dienstleistungen).

- **Finanzielle Unterstützung für die Organisation der Sitzungen des Lenkungsausschusses**

Einer grenzübergreifenden EURES-Partnerschaft kann auch eine finanzielle Unterstützung für die Organisation der Sitzungen des Lenkungsausschusses gewährt werden. Dies gilt für die Reisekosten und Tagegelder der Mitglieder des Lenkungsausschusses. Nicht zuschussfähig sind hingegen die auf die Teilnahme an Sitzungen und die Sitzungsvorbereitung entfallenden Honorare/Gehälter der Vorsitzenden und der Mitglieder des Lenkungsausschusses.

- **Anschaffung von Ausrüstungen**

Unter bestimmten Bedingungen kann die Anschaffung von Ausrüstungen – Computer-Arbeitsplätze, Schreibtische, Schränke, Stühle, festnetzgebundene Kommunikationseinrichtungen, langlebige Werbematerialien usw. – bezuschusst werden, allerdings nur in Fällen, in denen die betreffenden Gegenstände nicht ohnehin schon vorhanden sind. Die Anschaffung von Ausrüstungen ist abschreibungspflichtig.

- **Kosten der grenzübergreifenden Koordinierung**

Der für die Koordinierung grenzüberschreitender EURES-Aktivitäten bewilligte Betrag ist dazu bestimmt, den Koordinator in der Wahrnehmung seiner Aufgaben gemäß Kapitel IV.3 zu unterstützen. Die Gesamtkosten der Koordinierung setzen sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen (a) Gehälter; b) Reise- und Aufenthaltskosten; c) Verschiedenes: Computerarbeitsplatz, Ausrüstung, Schulungsmaßnahmen), für die jeweils Höchstbeträge festgesetzt werden.

A: Löhne/Gehälter/Honorare (einschließlich der Arbeitgeberbeiträge) des Koordinators und seines Sekretariats oder sonstigen zu seiner administrativen Unterstützung erforderlichen Personals. Für die im Zusammenhang mit der Koordinierungstätigkeit anfallenden Gehaltskosten wird eine

Obergrenze festgesetzt. Die Kosten müssen den marktüblichen Gehältern für vergleichbare Tätigkeiten in dem Land entsprechen, in dem der Koordinator seiner Tätigkeit nachgeht.

Wird ein Bediensteter der öffentlichen Arbeitsverwaltung oder ein Beschäftigter einer der Partnerorganisationen zum Koordinator ernannt, werden seine tatsächlichen Gehaltskosten (einschließlich Arbeitgebersozialbeiträgen) bis zu einer bestimmten Obergrenze kofinanziert. Auch wenn der Koordinator im Anschluss an einen öffentlichen Aufruf zur Einreichung von Bewerbungen ernannt wird, wird das Gehalt bis zur festgesetzten Obergrenze kofinanziert.

B: Reisekosten des Koordinators (sowohl auf regionaler Ebene als auch im Zusammenhang mit der Teilnahme an Sitzungen auf europäischer Ebene anfallende Kosten) werden bis zu einer im Voraus festgesetzten Obergrenze kofinanziert – unter Berücksichtigung der Größe der Grenzregion.

C: Unter dem Posten „Verschiedenes“ können – unter bestimmten Bedingungen und bis zu einer vorab festgesetzten Obergrenze – die Anschaffung eines Computerarbeitsplatzes für den Koordinator, seine Büroausstattung und seine Teilnahme an Schulungsmaßnahmen kofinanziert werden.

Darüber hinaus können indirekte Kosten pauschal bezuschusst werden bis zu einem bestimmten Prozentsatz des Gesamtbetrags der im Zusammenhang mit den Maßnahmen anfallenden zuschussfähigen direkten Kosten. Anders als die direkten Kosten beziehen sich indirekte Kosten auf Ausgabenarten, die nicht als spezifische – unmittelbar mit der Durchführung der Maßnahme zusammenhängende und für ihre Durchführung erforderliche – Kosten identifizierbar sind und daher nicht unmittelbar als solche verbucht werden können: Büromieten (ausgenommen für Seminare und gelegentliche Zusammenkünfte), Kosten für Kommunikation, Bürobedarf, Wartung, Strom, Heizung usw.

Nähere Einzelheiten zu den verschiedenen Komponenten der Koordinierungskosten – z. B. den jeweiligen Obergrenzen – finden sich in der jährlichen Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen und der jeweils geltenden Fassung des Vademekums für EURES-Finanzhilfevereinbarungen.

Die von der Kommission zur Deckung der Koordinierungskosten gewährten Mittel können von den Partnerorganisationen aufgestockt werden, wenn sie dies für die Ausführung sämtlicher Koordinierungsaufgaben für erforderlich erachten.

VII. Zusammenarbeit zwischen den EURES-T-Partnerschaften

1. Förderung der Zusammenarbeit zwischen den EURES-T-Partnerschaften

Das Netzwerk der grenzübergreifenden Partnerschaften muss wichtige Dienstleistungen für seine auf den grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten agierenden Klienten erbringen. Damit die Vorteile, die das Netzwerk bietet, in vollem Umfang ausgeschöpft werden können, wird von jeder EURES-T-Partnerschaft erwartet, dass sie relevante Informationen weitergibt, die Netzwerkmitglieder über die jüngsten Entwicklungen auf dem Laufenden hält und mit den Netzwerkmitgliedern zusammenarbeitet. Nachfolgend einige Beispiele für eine derartige Zusammenarbeit.

Informationsprodukte

Bei der Erstellung und Veröffentlichung von Informationsprodukten sollten die grenzübergreifenden Partnerschaften Synergieeffekte und die Nutzung von Größenvorteilen anstreben.

- Alle EURES-T-Strukturen, die dieselbe(n) Arbeitssprachen verwenden und/oder an der Grenze ein und desselben Landes gelegen sind, unterhalten regelmäßige Arbeitsbeziehungen zueinander und kooperieren, indem sie gewisse Aufgaben gemeinsam ausführen, wie etwa die Sammlung von Daten oder Erstellung, Druck, Verteilung usw. von neuen Informationsprodukten. Jede EURES-T-Partnerschaft, die beabsichtigt, neue Informationsprodukte zu erstellen, hat im entsprechenden „Maßnahmenblatt“ (das dem EURES-Mitglied zur Aufnahme in den Finanzhilfeantrag zu übermitteln ist) nachzuweisen, dass die übrigen relevanten EURES-T-Partnerschaften konsultiert wurden und dass eine Überschneidung mit den Aktivitäten anderer EURES-T-Strukturen ausgeschlossen ist. Was die Budgetierung geringerer Beträge für gemeinsame Maßnahmen betrifft, sollten die gesamten geschätzten Kosten im Zusammenhang mit einer bestimmten Maßnahme von einer einzigen EURES-T-Partnerschaft geltend gemacht werden.
- Was die Aktualisierung und Pflege grenzüberschreitender Websites anbelangt, werden die EURES-T-Partnerschaften aufgefordert, nach gemeinsamen Lösungen zu suchen. Jede EURES-T-Partnerschaft, die Webtools-bezogene Aktivitäten vorschlägt, hat im entsprechenden „Maßnahmenblatt“ nachzuweisen, dass die übrigen EURES-T-Partnerschaften konsultiert wurden und dass eine Überschneidung mit den Aktivitäten anderer EURES-T-Strukturen ausgeschlossen ist.

Austausch von Best Practices

- Im „Members-only“-Bereich des EURES-Portals wird eine neue Sektion eingerichtet, in der EURES-Mitglieder und EURES-T-Partnerschaften die Möglichkeit haben, in einem leicht zugänglichen gemeinsamen Format Best-Practice-Beispiele vorzustellen. Alle EURES-T-Partnerschaften sind aufgefordert, Beiträge zu leisten in Form von Beispielen für grenzüberschreitende Aktivitäten, die für das gesamte Netzwerk von Interesse sind.

Ausbildung / Personal

- Im Rahmen der Schulung neuer Mitarbeiter, die es mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten vertraut zu machen gilt (Koordinatoren und anderes Kernpersonal), können kurze Praktika in nahe gelegenen oder anderen „verwandten“ EURES-T-Strukturen im Finanzhilfeantrag der EURES-T-Struktur, der die betreffenden Mitarbeiter angehören, als zuschussfähige Maßnahmen geltend gemacht werden.
- EURES-Mitglieder, die die Einrichtung einer neuen grenzübergreifenden Partnerschaft vorbereiten, können in ihren Finanzhilfeantrag vorübergehende Aktivitäten aufnehmen, die in Beratung, Coaching und anderen Formen der Unterstützung durch bereits existierende grenzübergreifende Partnerschaften bestehen. Dieser Wissenstransfer sollte zeitlich befristet sein. Außerdem sollte sichergestellt sein, dass die EURES-Mitglieder und die regionalen Partner der sich bewerbenden grenzübergreifenden Partnerschaft die treibende Kraft innerhalb des Prozesses bleiben. Das EURESco ist vorab zu konsultieren zu näheren Einzelheiten im Zusammenhang mit Seminaren, Reisen usw., die zur Unterstützung potenzieller neuer grenzübergreifender Partnerschaft organisiert werden, damit eine sinnvolle Koordinierung entsprechender Aktivitäten gewährleistet werden kann.
- Vertreter aller EURES-T-Strukturen werden zu den jährlichen Schulungen zum Thema „Verwaltung von Finanzhilfen“ eingeladen.

2. EURES-T-Jahreskonferenz

Jedes Jahr beruft das EURESco eine EURES-T-Konferenz ein, die die EURES-Arbeitsgruppe, die Vorsitzenden der EURES-T-Lenkungsausschüsse und die Koordinatoren zusammenführt. In der Regel findet diese Konferenz in einer der Grenzregionen statt. Ziel der Jahreskonferenz ist die

Förderung von Synergieeffekten und der Austausch von Best Practices innerhalb des Netzwerks. Bewerbungen oder Interessenbekundungen für die Ausrichtung der Konferenz können alle EURES-T-Partnerschaften und EURES-Mitglieder einreichen. Sie sind dem EURESCO so früh wie möglich zu übermitteln.

Anhang I. Rahmenvorgaben für grenzüberschreitende Aktivitäten: EURES-Entscheidung und EURES-Satzung

Das grundlegende Prinzip der grenzüberschreitenden EURES-Zusammenarbeit ist festgelegt in **Art.8.2. der EURES-Entscheidung**: "Ausgehend von dem Grundsatz, dass sämtliche Stellen- und Bewerberangebote, die von einem EURES-Mitglied oder -Partner veröffentlicht werden, in der gesamten Europäischen Gemeinschaft zugänglich sein müssen, wird in der EURES-Satzung insbesondere Folgendes festgelegt:Ausbau der transnationalen und grenzüberschreitenden Zusammenarbeit, insbesondere zwischen Arbeitsverwaltungen, Sozialdiensten, Sozialpartnern und anderen betroffenen Einrichtungen, mit dem Ziel, für ein besseres Funktionieren der Arbeitsmärkte, für deren Integration und für eine größere Mobilität zu sorgen;"

Art. 9.2 der EURES-Entscheidung legt fest, dass "Anhand der Leitlinien erstellen die EURES-Mitglieder ihre Arbeitspläne für den betreffenden Zeitraum und legen diese dem EURES-Koordinierungsbüro vor. In den Arbeitsplänen sind Angaben zu folgenden Punkten zu machen: a) Hauptaktivitäten, die das betreffende EURES-Mitglied im Rahmen des Netzwerks durchzuführen gedenkt, einschließlich transnationaler, grenzüberschreitender und sektoraler Aktivitäten gemäß Artikel 17 der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68;..."

Art. 1.1 der EURES-Charta "Stellenvermittlung" legt fest, dass "Die EURES-Mitglieder und -Partner tragen aktiv zu mehr Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt bei, indem sie Informationen über Stellenangebote und Stellengesuche austauschen. Die Informationen über Stellenangebote sind schlüssig und präzise und reichen aus, um dem Arbeitssuchenden eine fundierte Entscheidung über eine Bewerbung zu ermöglichen. Mit besonderer Aufmerksamkeit werden diejenigen Stellenangebote behandelt, bei denen der Arbeitgeber ausdrücklich daran interessiert ist, Arbeitskräfte aus anderen europäischen Ländern anzuwerben. Die Stellenangebote werden entsprechend dem im Teil III beschriebenen einheitlichen System ausgetauscht. Die EURES-Mitglieder und -Partner bieten Informationsdienstleistungen und Beratung für Arbeitssuchende und Arbeitgeber an, darunter auch für Personen mit speziellem Informationsbedarf, etwa Arbeitnehmer in Grenzgebieten, Jugendliche, ältere Menschen, Behinderte und Frauen, sowie für Familienmitglieder von EU-Wanderarbeitnehmern. Diese Dienstleistungen umfassen:..."

Art. 1.2 der EURES-Charta legt fest dass"Außerdem unterstützen die EURES-Mitglieder die Entwicklung grenzüberschreitender Aktivitäten in Zusammenarbeit mit den örtlichen Sozialpartnern, den örtlichen Behörden und anderen einschlägigen örtlichen oder regionalen Organisationen in Grenzgebieten, um den örtlichen Arbeitsmarkt zu verbessern und die Mobilität der Arbeitnehmer in diesen Gebieten zu erleichtern, mit dem Ziel, zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung des Gebiets beizutragen. Sie bemühen sich, die grenzüberschreitende Zusammenarbeit mit ihre sonstigen Aktivitäten zu integrieren, um alle denkbaren Synergieeffekte zu nutzen.

Art. 1.3 der EURES-Charta legt fest dass, "im Hinblick auf eine koordinierte Überwachung von Mobilitätshindernissen und als Beitrag zu deren Abbau versorgen die EURES-Mitglieder in Zusammenarbeit mit den entsprechenden EURES-Partnern oder anderen einschlägigen Quellen das EURES-Koordinierungsbüro regelmäßig mit Informationen über aktuelle Migrationsströme,

spezifische Qualifikationsüberhänge und -defizite und von ihnen ausgemachte konkrete Mobilitätshindernisse, einschließlich Unterschieden in Gesetzgebung und Verwaltungsverfahren."

Paragraph 2.4.3 über besondere Bestimmungen für grenzüberschreitende Aktivitäten legt fest: "Laut Artikel 3 Absatz 8 Buchstabe a Ziffer ii der Entscheidung bauen die EURES-Mitglieder und -Partner gemeinsam die grenzüberschreitende Zusammenarbeit aus, die im Rahmen von grenzübergreifenden EURES-Partnerschaften organisiert werden sollte. Die Hauptaufgaben einer grenzübergreifenden Partnerschaft sind:

- Bereitstellung und Austausch von Informationen und Beratung über Stellenangebote und Stellengesuche sowie Lebens- und Arbeitsbedingungen und von sonstigen einschlägigen Informationen im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt in der Grenzregion;
- Beitrag zur Verstärkung dieses Informationsflusses durch direkte und regelmäßige Kontakte zwischen den EURES-Beratern in der Region;
- Erstellung und laufende Aktualisierung eines Inventars der Berufsbildungsmöglichkeiten in der betreffenden Region und Beitrag zur Weiterentwicklung derartiger Berufsbildungsmöglichkeiten;
- Beitrag zu und Erarbeitung von Projekten zur Verbesserung des Arbeitsmarktes in Grenzregionen einschließlich Zusammenarbeit mit anderen einschlägigen Programmen."

Paragraph 2.4.3.1 über die Organisation der grenzübergreifenden EURES-Partnerschaften legt fest, dass "Einer grenzübergreifenden Partnerschaft gehören die öffentlichen Arbeitsverwaltungen aller betroffenen Regionen sowie von den EURES-Mitgliedern benannte Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen entsprechend den einschlägigen nationalen Vorschriften und Praktiken an.

Weitere Partner können sein:

- Regional- und Kommunalbehörden oder deren Verbände;
- im Bereich Berufsausbildung tätige Organisationen;
- Universitäten und Hochschulen;
- andere für den grenzübergreifenden Arbeitsmarkt relevante Akteure.

Eine neue grenzübergreifende Partnerschaft kann auf Initiative eines oder mehrerer der potenziellen Partner gegründet werden. Der Antrag auf Einrichtung einer derartigen Partnerschaft wird dem EURES-Koordinierungsbüro vorgelegt, das nach gemeinsamer Prüfung des Projekts mit den betroffenen EURES-Mitgliedern über seine Anerkennung entscheidet.

Grundlage einer grenzübergreifenden Partnerschaft bildet eine Rahmenvereinbarung, mit der sich die Partner verpflichten, an den Aktivitäten der grenzübergreifenden Partnerschaft teilzunehmen und ihrer Zielgruppe die EURES-Dienstleistungen entsprechend der EURES-Satzung anzubieten. Die Rahmenvereinbarung, in der die Ziele der Partnerschaft, ihre Organisationsstruktur und ihre internen Regeln festgelegt sind, hat eine Mindestlaufzeit von drei Jahren und kann abgeändert und verlängert werden.

Wie in Artikel 9 Absatz 2 der Entscheidung vorgesehen, sind die grenzüberschreitenden Aktivitäten Bestandteil der Arbeitspläne der betroffenen EURES-Mitglieder. Die betroffenen EURES-Partner in

Grenzregionen und EURES-Mitglieder können vereinbaren, die Aktivitäten der Partnerschaft vollständig in die nationalen Aktivitäten eines einzigen EURES-Mitglieds zu integrieren. In der Rahmenvereinbarung ist gegebenenfalls anzuführen, welches EURES-Mitglied oder welche EURES-Mitglieder dafür verantwortlich sind, die Aktivitäten der grenzübergreifenden Partnerschaft in ihre jeweiligen nationalen Arbeitspläne aufzunehmen.

Das verantwortliche EURES-Mitglied/die verantwortlichen Mitglieder legt/legen dem EURES-Koordinierungsbüro die geplanten Aktivitäten der grenzübergreifenden Partnerschaft als Teil seines/ihrer eigenen nationalen Arbeitsplans vor und gibt/geben damit sein/ihr Einverständnis mit diesen Aktivitäten kund.

Das für die grenzübergreifende Partnerschaft verantwortliche EURES-Mitglied/die verantwortlichen Mitglieder ist/sind der Kommission gegenüber für die Verwaltung eventueller für die Durchführung grenzübergreifender Aktivitäten zugewiesener Gemeinschaftsmittel verantwortlich. Die EURES-Mitglieder kümmern sich um die Einführung angemessener Verfahren zur Erfüllung dieser Verantwortlichkeiten.

Paragraph 2.4.3.2 "Lenkungsausschuss und Koordinator der grenzübergreifenden Partnerschaft" legt fest, dass "Alle Partnerschaften richten einen Lenkungsausschuss ein, in dem die beteiligten Einrichtungen vertreten sind. Der Lenkungsausschuss ist das wichtigste Entscheidungsgremium der Partnerschaft, das für den Gesamtzusammenhalt sorgt und die Strategie in Übereinstimmung mit den EURES-Leitlinien festlegt. Insbesondere

- schlägt er Aktivitäten zur Aufnahme in die Arbeitspläne der betroffenen EURES-Mitglieder vor, zusammen mit einer Schätzung der für die Durchführung erforderlichen Haushaltsmittel;
- gewährleistet er eine effiziente Überwachung und Evaluierung der Aktivitäten einschließlich ihrer Finanzierung und führt regelmäßige Bewertungen der Ergebnisse durch.

Der Vorsitzende des Lenkungsausschusses muss einer der Einrichtungen angehören, die die Rahmenvereinbarung unterzeichnet haben, und sollte möglichst im Konsens oder sonst mit einfacher Mehrheit gewählt werden. Er leitet die Sitzungen des Lenkungsausschusses und vertritt die Partnerschaft nach außen.

Der Lenkungsausschuss und das betroffenen EURES-Mitglied ernennen gemeinsam einen Koordinator, der für das reibungslose Funktionieren der Partnerschaft sorgt, insbesondere indem er

- Vorschläge für Aktivitäten in Übereinstimmung mit den EURES-Leitlinien erarbeitet;
- die Sitzungen des Lenkungsausschusses vorbereitet und zur Durchführung der vom Lenkungsausschuss getroffenen Entscheidungen beiträgt;
- für gute Kontakte zu anderen grenzübergreifenden Partnerschaften, zu EURES-Mitgliedern und zur Kommission sorgt;
- sicherstellt, dass der Ausbau der Partnerschaft und ihre Aktivitäten überwacht und regelmäßig evaluiert werden".