



Arbeitsmarktservice
Österreich

Bundesrichtlinie für EURES (European Employment Services)

Gültig ab:	2. Mai 2007
Erstellt von:	Abteilung SfU und EURES GZ: BGS/ SfU und EURES /0661/6657/2007
Nummerierung:	SfU und EURES/1-2007

Damit außer Kraft: GZ: BGS/ SfU und EURES /0661/6714/2006

.....
Dr. H. Buchinger e.h.
(Vorstandsvorsitzender)

.....
Dr. Johannes Kopf, LL.M. e.h.
(Vorstandsmitglied)

Datum: 24.5.07

Datum: 24.5.2007

WARNHINWEIS: Diese Richtlinie gibt die Rechtsmeinung des AMS wieder und stimmt daher möglicherweise nicht mit der Rechtsmeinung der Arbeitsloseninitiativen, der AK oder des Verwaltungsgerichtshofs überein!

1	EINLEITUNG	3
2	REGELUNGSGEGENSTAND	3
3	REGELUNGSZIELE	4
4	GESETZLICHE GRUNDLAGEN	4
5	ADRESSATEN UND ADRESSATINNEN	5
6	NORMEN	6
6.1.	Aufgaben, Zielgruppen und Dienstleistungen in EURES	6
6.1.1	EURES-Dienstleistungen für Arbeitskräfte	6
6.1.2	EURES- Dienstleistungen für ArbeitgeberInnen	9
6.2.	Organisation, Akteure/Akteurinnen	13
6.2.1.	AMS-BeraterInnen	13
6.2.2.	EURES-Assistenten und Assistentinnen	14
6.2.3.	EURES-BeraterInnen	14
6.2.4.	Line-ManagerInnen	17
6.2.5.	AMS LandesgeschäftsführerInnen, LeiterInnen von RGSen	17
6.2.6.	EURES-Management Österreich	18
6.3.	Abbildung von EURES in Zahlen und Daten	20
6.3.1	EURES-Report:	20
6.3.2	Tourismus-Bericht:	20
7	VERFAHRENSNORMEN	21
7.1	Aufgabenverteilung im Zusammenhang mit EURES-Projektanträgen	21
8	INKRAFTTRETEN/AUßERKRAFTTRETEN	23
9	EINFÜHRUNG UND QUALITÄTSSICHERUNG	23
10	ERLÄUTERUNGEN	24
11	ANHANG	26
11.1	Nationale EURES-Organisationen	26
11.2	EURES Grenzregionen	27
11.3.	EURES-Rechtsgrundlage:	28
11.4.	EURES-Satzung (Charta)	34
11.5.	Gender Mainstreaming Prüfung	42

1 Einleitung

EURES (European Employment Services) wurde nach vorbereitenden Arbeiten im Jahr 1993 offiziell ins Leben gerufen als Kooperationsnetz der Arbeitsverwaltungen der Mitgliedstaaten, ihrer PartnerInnen und der Europäischen Kommission. Im Rahmen des EURES-Netzwerks werden Informationen über Stellenangebote und BewerberInnen, über Lage und Trends auf dem Arbeitsmarkt sowie über Lebens- und Arbeitsbedingungen ausgetauscht. Ziel ist die Förderung der Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt durch Erbringen von Dienstleistungen für Arbeitskräfte, ArbeitgeberInnen und alle anderen BürgerInnen, die die Vorteile der ArbeitnehmerInnen-Freizügigkeit in EWR- und EU-Ländern nutzen möchten.

Seit dem Inkrafttreten des EWR-Vertrags sind alle BürgerInnen des Europäischen Wirtschaftsraums im Sinne der Freizügigkeit der Arbeitskräfte wie InländerInnen zu behandeln (für die BürgerInnen der mit Mai 2004 und Jänner 2007 hinzugekommenen neuen Mitgliedsländern gelten besondere Übergangsbestimmungen). Dies bedeutet für das Arbeitsmarktservice, mit den Arbeitsverwaltungen in anderen EWR- und EU-Ländern und der Schweiz im Rahmen des „EUROpean Employment Services (EURES)“ zum Nutzen von Arbeitskräften und Unternehmen zusammenzuarbeiten, Erfahrungen auszutauschen und in Grenzregionen einen gemeinsamen Arbeitsmarkt zu schaffen.

Die Neufassung der EURES-Richtlinie wurde erforderlich, weil sich in den letzten Jahren – bedingt durch die neue Rechtsgrundlage von EURES aus Dezember 2002, die technische Entwicklung (Webservices) und die EU-Erweiterung ab 1.5.2004 und 1.1.2007 - eine deutliche Aufgabenänderung für die EURES-Akteure und Akteurinnen ergeben hat (EURES-Grundlagen siehe [Erläuterungen Punkt 10.](#)).

2 Regelungsgegenstand

Gegenstand dieser Richtlinie sind:

Die Aufgaben, Zielgruppen und Dienstleistungen in EURES Österreich

EURES Dienstleistungsverpflichtung gegenüber Arbeitskräften

EURES Dienstleistungsverpflichtung gegenüber ArbeitgeberInnen

Die Organisation und die Akteure/Akteurinnen in EURES Österreich

AMS-BeraterInnen, EURES-Assistenten und Assistentinnen, EURES-BeraterInnen, Line-ManagerInnen, LandesgeschäftsführerInnen und LeiterInnen einer regionalen Geschäftsstelle des AMS, EURES-Management Österreich

Die Abbildung von EURES in Zahlen und Daten.

Nicht erfasst sind:

Angelegenheiten der Gewährung von finanziellen Leistungen nach dem AIVG und Förderungen nach dem AMSG im Zusammenhang mit der Freizügigkeit von Arbeitskräften.

Bereiche der Freizügigkeit in den Übergangsbestimmungen, die im Zusammenhang mit der EU-Erweiterung Mai 2004 und Jänner 2007 in Kraft getreten sind und im AusländerInnen-Beschäftigungsgesetz geregelt sind.

3 Regelungsziele

Ziel ist die Vereinheitlichung des Angebots von EURES-Dienstleistungen und die Umsetzung der von der Kommission der Europäischen Union, insbesondere von der EURES Koordinationsstelle, EURESCO, vorgegebenen Qualitätsstandards auf Ebene der Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice.

Die Inhalte dieser Bundesrichtlinie betreffen die Kernprozesse 1-3:

1. Arbeitskräfte bei der Suche nach geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten und bei der Anpassung an die Arbeitskräftenachfrage unterstützen
2. Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften und bei der Anpassung von Arbeitskräften unterstützen
3. Personen, Institutionen und die Öffentlichkeit über die Entwicklung des Arbeitsmarktes und die Berufswelt informieren

Weiters wird mit dieser Bundesrichtlinie dem EFQM-Kriterium 5b Rechnung getragen.

4 Gesetzliche Grundlagen

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,
- der EWR-Vertrag 1994,
- Freizügigkeitsabkommen mit der Schweiz vom 21. Juni 1999.
- die Entscheidung der Kommission (2003/8/EG) vom 23. Dezember 2002 ([EURES-Rechtsgrundlage/siehe Anhang 11.3.](#))
- und die vom Europäischen Koordinierungsbüro beschlossene EURES-Satzung (2003/C 106/03; [EURES-Charta / siehe Anhang 11.4.](#))

Österreich ist dadurch verpflichtet, EURES im Bereich des Arbeitsmarktservice auf allen Ebenen aktiv umzusetzen.

5 Adressaten und Adressatinnen

- LandesgeschäftsführerInnen,
- LeiterInnen der Regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice und
- andere Führungskräfte, die direkte Vorgesetzte der EURES-BeraterInnen sind und/oder maßgeblichen Einfluss auf den Ressourceneinsatz für EURES im AMS haben (Line-ManagerInnen, EURES-Beauftragte in der LGS).
- EURES-BeraterInnen,
- EURES-AssistentInnen sowie andere
- BeraterInnen in den Regionalen Geschäftsstellen im Bereich Service für Unternehmen und Service für Arbeitsuchende und in der Service Line.
- EURES-ManagerIn und KoordinatorIn für EURES-BeraterInnen in der BGS des AMS Österreich.

6 Normen

6.1. Aufgaben, Zielgruppen und Dienstleistungen in EURES

6.1.1 EURES-Dienstleistungen für Arbeitskräfte

Arbeitsuchende können vom Arbeitsmarktservice als öffentliche Arbeitsverwaltung erwarten, dass es – gestützt auf das EURES-Netzwerk – zumindest folgende Informations-, Beratungs- und Vermittlungsdienste leistet:

- **Ausgewählte Stellenangebote aus den EWR-* und den neuen EU-Ländern (unter Beachtung von festgelegten Übergangsbestimmungen)****
EURES bearbeitet Stellenangebote, bei denen der/die ArbeitgeberIn interessiert ist, Arbeitskräfte aus anderen europäischen Ländern einzustellen. Bewerben können sich alle Staatsangehörigen von EU-/EWR-Ländern oder der Schweiz. Die Angaben zu den ausgeschriebenen Stellen sind gültig, korrekt und ausreichend, um es Arbeitskräften zu ermöglichen, eine informierte Entscheidung darüber zu treffen, ob eine Bewerbung für Sie in Frage kommt.
- **Leben und Arbeiten in Europa**
EURES bietet aktuelle, korrekte und umfassende Informationen über Lebens- und Arbeitsbedingungen in EWR- und EU-Ländern sowie eine eingehende Beratung.
- **EURES-Lebenslauf-Datenbank**
Arbeitskräfte, die eine Beschäftigung in einem anderen Land suchen, können ihren Lebenslauf in die Lebenslauf-Datenbank stellen:
<http://eures.europa.eu/main.jsp?lang=de&acro=cv&function=postYourCv&catId=53&parentId=0>
- **Qualitätsstandards**
Es wurden von EURESco mit den Arbeitsverwaltungen verschiedene interne Verfahren und Standards erarbeitet, die gewährleisten, dass alle EURES-BeraterInnen und unter bestimmten Voraussetzungen auch EURES-AssistentInnen in der Lage sind, Bewerbungen auf dieselbe professionelle Weise zu bearbeiten. Der Text ist im Intranet auf den EURES-Seiten verfügbar.
- **EURES und das Experten/Expertinnen-Netz der EURES-BeraterInnen**
Jede örtliche Geschäftsstelle des AMS ist in der Lage, Arbeitsuchenden Auskunft über das EURES-Netzwerk zu erteilen und ihnen bei Bedarf die für sie zuständigen EURES-BeraterInnen zu nennen.
- **Bearbeitung von Anfragen von Arbeitsuchenden innerhalb einer bestimmten Frist**
Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen und somit das AMS verpflichten sich, Anfragen von Arbeitsuchenden innerhalb einer zwischen Arbeitsuchenden und den zuständigen MitarbeiterInnen des Arbeitsmarktservice vereinbarten Frist zu bearbeiten.

Sämtliche EURES-Dienstleistungen für Arbeitsuchende werden kostenlos erbracht.

EURES-Website: <http://eures.europa.eu>.

Übersicht über die Zielgruppen für EURES in Österreich und die Dienstleistungen

Zielgruppen für EURES in Österreich	Dienstleistungen
<p>Arbeitskräfte aus Österreich, die an einer Arbeitsaufnahme in einem anderen EWR Land, der Schweiz, oder in neuen Mitgliedsländern der EU* interessiert sind.</p>	<p>Information über die EURES Homepage http://eures.europa.eu, mit „MY EURES“ für Bewerbungen und den eJob-Room http://www.ams.at sowie andere Selbstbedienungseinrichtungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Information über den europäischen Arbeitsmarkt - Information über Arbeits- und Lebensbedingungen - Vormerkung - Beratung - Vermittlungsunterstützung durch das EURES Netzwerk der Experten und Expertinnen
<p>Arbeitskräfte mit Staatsbürgerschaft anderer EWR-Länder, der Schweiz oder der neuen Mitgliedsländer der EU* die in Österreich arbeiten möchten, aber nicht in Österreich wohnen.</p> <p>Einschränkungen bestehen für Arbeitskräfte mit einer Staatsbürgerschaft der neuen EU-Länder, für die in Österreich bis max. 2011 bzw. 2014 Übergangsbestimmungen gelten. (Erfahrbar auf der EURES Homepage).</p>	<p>Information über die EURES Homepage http://eures.europa.eu, mit „MY EURES“ für Bewerbungen und den eJob-Room http://www.ams.at</p> <ul style="list-style-type: none"> - Information über Arbeits- und Lebensbedingungen - Information über AnsprechpartnerInnen für EURES im Herkunftsland.

Qualitätsstandards für die Betreuung von Personen aus Österreich, die in anderen EWR-Ländern, der Schweiz oder in neuen EU-Ländern Arbeit suchen

- Bei der Vormerkung von in Österreich wohnenden Arbeitskräften (ÖsterreicherInnen, EWR-BürgerInnen sowie Schweizer BürgerInnen oder aus Zypern und Malta), die in einem anderen EWR-Land, der Schweiz oder in einem neuen EU-Land (unter Beachtung der Übergangsbestimmungen) arbeiten wollen, ist der gewünschte Arbeitsort im Feld „Arbeitsort“ einzugeben (z.B. SEU, SI, SD).
- Die Bewerbungen, die in einer anderen Sprache als jener des Ziellandes abgefasst sind, dürfen nur dann von EURES-BeraterInnen ins Zielland weitergeleitet werden, wenn diese in den Angaben zu den erforderlichen Sprachkenntnissen oder im Inserat genannt ist.
- Verantwortlich für das Betreiben und die Informationen über das Ergebnis von konkreten Bewerbungen ist der/die weiterleitende MitarbeiterIn.

Erläuterung: Stellensuche nach ausgewählten Stellen im EWR und der, Schweiz mit AMS 2000plus

Suche nach allen ausländischen Stellenangeboten	Feld "Arbeitsort": s#
Suche nach allen EWR-Stellenangeboten	Feld "Arbeitsort": SEU ACHTUNG eine Trennung zwischen EWR (EU + Norwegen, Island, Liechtenstein), Schweiz, und EU ist nicht möglich
Suche nach einzelnen Ländern	Feld "Arbeitsort": s + Kfz-Kennzeichen (Liste siehe Anhang 11.1.)
Suche nach NUTS	Hier kann durch Eingabe eines NUTS Codes gesucht werden. Feld: "Arbeitsort", Eingabeunterstützung-Arbeitsort mittels NUTS
Suchen im Selbstbedienungsbereich	SAMSOMAT: Über die Europakarte können alle Länder angesteuert werden. Suche bis NUTS2, in kleinen Ländern bis NUTS1. eJob-Room: Über die Europakarte können alle Länder angesteuert werden. Suche bis NUTS2, in kleinen Ländern bis NUTS1

Erläuterung: Stellensuche im SB-Bereich nach allen Stellen im EWR, Schweiz und Liechtenstein

Stellensuche auf der EURES Homepage: http://eures.europa.eu	Stellensuche in allen Ländern Stellensuche in einzelnen Ländern, Stellensuche in ausgewählten Ländern Stellensuche in Grenzregionen
---	--

Betreuung von Personen aus einem anderen EWR-Land, der Schweiz oder Zypern und Malta, die in Österreich Arbeit suchen

- Grundsätzlich soll sich der/die BewerberIn zuerst an eine EURES-Beraterin oder – Berater im Herkunftsland wenden, wenn noch kein Wohnsitz in Österreich vorhanden ist.
- EWR-BürgerInnen und deren Angehörige mit Wohnsitz in Österreich und neue EU-BürgerInnen und deren Angehörige, die aufgrund des Ausländerbeschäftigungsgesetzes bzw. der Übergangsbestimmungen seit 1.5.2004 bzw. 1.1.2007 (für Bulgarien und Rumänien) in Österreich arbeiten dürfen, sind bei der Vermittlung österreichischen StaatsbürgerInnen gleichgestellt. Die Vormerkung von Arbeitskräften aus anderen EWR-Ländern (EWR-BürgerInnen), die bereits in Österreich wohnen, erfolgt wie bei InländerInnen. Zuständig ist die RGS des AMS des Wohnortes. (Details sind in den Richtlinien: "Zusammenarbeit des Service für

Arbeitsuchende mit dem Service Ausländerbeschäftigung (SfA/SAB)" und "Verpflichtende Eintragungen in der AMS-EDV" definiert).

- EWR-BürgerInnen und deren Angehörige sowie neue EU-BürgerInnen und deren Angehörige ohne ständigen Wohnsitz in Österreich, die aufgrund des Ausländerbeschäftigungsgesetzes bzw. der Übergangsbestimmungen anlässlich der EU-Erweiterung in Österreich arbeiten dürfen, können unter der vorübergehend bezogenen Inlandsadresse vorgemerkt werden (Details sind in den Richtlinien: "Zusammenarbeit des Service für Arbeitsuchende mit dem Service Ausländerbeschäftigung (SfA/SAB)" und "Verpflichtende Eintragungen in der AMS-EDV" definiert).
- Zuständig für die Beantwortung von Anfragen ist der/die EURES-BeraterIn bzw. die RGS des AMS, die kontaktiert wurde. Eine schriftliche Anfrage ist binnen 5 Arbeitstagen zu beantworten oder anzugeben, wann sie voraussichtlich beantwortet werden kann.

6.1.2 EURES- Dienstleistungen für ArbeitgeberInnen

ArbeitgeberInnen können vom Arbeitsmarktservice als öffentliche Arbeitsverwaltung erwarten, dass es – gestützt auf das EURES-Netzwerk – folgende Dienstleistungen erbringt:

- **Information über die Arbeitsmärkte und das Arbeitskräfteangebot im gesamten EWR*, in neuen Mitgliedsländern der EU (unter Beachtung der festgelegten Übergangsbestimmungen)**** sowie der Schweiz.
Das AMS bietet im Rahmen von EURES Personalsuch- und Informationsdienste für ArbeitgeberInnen an, die Personal in anderen EWR- und neuen EU-Ländern anwerben wollen.
- **Beratung im Hinblick auf die Anwerbung von Staatsangehörigen anderer EWR-Länder und neuer Mitgliedsländer der EU (unter Beachtung der festgelegten Übergangsbestimmungen)** sowie der Schweiz.
Dieser Service ist von besonderem Interesse, wenn ArbeitgeberInnen Arbeitskräfte suchen, die eine bestimmte Fremdsprache beherrschen oder wenn auf dem lokalen Arbeitsmarkt Qualifikationsdefizite bestehen.
- **Unterstützung bei der Personalsuche in anderen europäischen Ländern**
Die MitarbeiterInnen des AMS sind dabei behilflich, das Qualifikationsprofil der benötigten Arbeitskräfte so zu definieren, dass die am besten geeigneten KandidatInnen für die Besetzung der vakanten Stellen angesprochen werden.
- **EURES-Lebenslauf-Datenbank („MY EURES“)**
ArbeitgeberInnen können die EURES-Lebenslauf-Datenbank nutzen, um anhand verschiedener Suchkriterien nach geeignetem Personal zu suchen:
<http://eures.europa.eu/main.jsp?lang=de&acro=cv&function=postYourCv&catId=53&parentId=0>
- **Bearbeitung von ArbeitgeberInnen-Anfragen innerhalb einer bestimmten Frist**
Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen und somit das AMS verpflichten sich, ArbeitgeberInnen-Anfragen innerhalb einer zwischen dem/der ArbeitgeberIn und den zuständigen MitarbeiterInnen des Arbeitsmarktservice vereinbarten Frist zu bearbeiten.

Sämtliche EURES-Dienstleistungen für ArbeitgeberInnen werden kostenlos erbracht.

EURES-Website: <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=de>

Übersicht über die Zielgruppen für EURES in Österreich und die Dienstleistungen

Zielgruppen für EURES in Österreich	Dienstleistungen
<p>ArbeitgeberInnen aus Österreich, die eine offene Stelle mit Arbeitsort in anderen EWR-Ländern, der Schweiz und in neuen EU-Ländern (unter Beachtung der Übergangsbestimmungen) besetzen möchten. (Z.b. Vorarlberger Baufirma mit Auftrag in Italien)</p>	<p>Information über die EURES Homepage http://eures.europa.eu mit „MY EURES“ für die Suche nach Arbeitskräften und zur Information über den Arbeitsmarkt</p> <p>Aufnahme eines ADG und automatisches Einspielen ins Webservice (Europaweite Stellensuchmaschine)</p> <p>Herstellung der Verbindung für eine Vermittlungsunterstützung durch das EURES Netzwerk der ExpertInnen im Zielland (Arbeitsort)</p> <p>Gegebenenfalls Jobbörsen und Jobmessen</p>
<p>ArbeitgeberInnen aus Österreich, die eine offene Stelle in Österreich mit Arbeitskräften aus anderen EWR-Ländern, der Schweiz und den neuen EU-Ländern (unter Beachtung der Übergangsbestimmungen) besetzen möchten. (Z. B. Tourismusbetrieb aus Salzburg möchte Arbeitskräfte aus Skandinavien)</p>	<p>Information über die EURES Homepage http://eures.europa.eu mit „MY EURES“ für die Suche nach Arbeitskräften und zur Information über den Arbeitsmarkt</p> <p>Aufnahme eines ADG und automatisches Einspielen ins Webservice</p> <p>Beratung und Vermittlungsunterstützung durch das EURES Netzwerk der ExpertInnen.</p> <p>Gegebenenfalls Jobbörsen und Jobmessen</p>
<p>ArbeitgeberInnen aus anderen EWR- Ländern, der Schweiz und den neuen Mitgliedsländern der EU die eine offene Stelle mit Arbeitsort Österreich besetzen möchten. (Z.b. Spanische Modefirma sucht Arbeitskräfte für Modegeschäft in Wien)</p>	<p>Information über die EURES Homepage http://eures.europa.eu mit „MY EURES“ für die Suche nach Arbeitskräften und zur Information über den Arbeitsmarkt</p> <p>Information über den eJob-Room des AMS</p> <p>Aufnahme eines ADG und automatisches Einspielen ins Webservice</p> <p>Beratung und Vermittlungsunterstützung durch das EURES Netzwerk der ExpertInnen.</p> <p>Gegebenenfalls Jobbörsen und Jobmessen</p>
<p>ArbeitgeberInnen aus anderen EWR- Ländern, der Schweiz und den neuen Mitgliedsländern der EU die eine offene Stelle mit Arbeitsort in diesen Ländern mit Arbeitskräften aus Österreich besetzen möchten. (Z.b. Ärzte/Ärztinnen für DE)</p>	<p>Information über die EURES Homepage http://eures.europa.eu mit „MY EURES“ für die Suche nach Arbeitskräften und zur Information über den Arbeitsmarkt</p> <p>Beratung und Vermittlungsunterstützung durch das EURES Netzwerk der ExpertInnen.</p> <p>Gegebenenfalls Jobbörsen und Jobmessen</p>

Erläuterung

Eine der Basis-Aufgaben der EURES-Dienste ist die aktive und systematische Veröffentlichung offener Stellen auf europäischer Ebene. Im Web bleiben die Stellen bei uns und werden von uns gewartet, können aber von allen anderen eingesehen oder in ihr nationales Netz übernommen werden.

Die Stellenangebote über das AMS Österreich stehen grundsätzlich allen EWR-Bürgern und Bürgerinnen sowie Schweizerbürgern und -bürgerinnen und BürgerInnen der neuen EU-Länder zur Verfügung – sofern dies die Übergangsbestimmungen im Zuge der EU-Erweiterung vom Mai 2004 und Jänner 2007 zulassen.

Qualitätsstandards für die Aufnahme und Bearbeitung offener Stellen, betreffend die europaweite Bekanntmachung im Rahmen von EURES („A“-Stellen)

Alle beim AMS Österreich gemeldeten und zur Veröffentlichung im Internet freigegebenen offenen Stellen werden auch in den EURES-Web-Services (das ist die Stellenplattform der Europäischen Kommission) veröffentlicht, wobei die „A“ codierten Stellen vorne gereiht und als erstes wahrgenommen werden. Erst dann folgen die nicht codierten Stellenangebote.

Die A-Codierung ist für folgende Stellenangebote vorgesehen:

- Es steht bereits bei Auftrags-Entgegennahme fest oder stellt sich im Laufe der Matching-Aktivitäten heraus, dass in Österreich keine geeigneten BewerberInnen verfügbar sind.
- Das Unternehmen wünscht ausdrücklich eine europaweite Suche von Beginn an.

In diesen Fällen müssen die Stellenangebote (nach expliziter Rücksprache mit dem/der ArbeitgeberIn) folgende Voraussetzungen erfüllen: Die Stelle muss der Richtlinie zur Entgegennahme offener Stellen entsprechen

FELD-NAME im ADG	Codierung
EURES-Feld	„A“ (Ausgang)
DG-Name	„J“
Interne Medienschalung	„J“
Vermittlung möglich	„J“
Beschäftigungs-Art	= nicht LSA
Vermittlungs-Art	„V“ „A“ „J“
Arbeitsort	Österreich
Berufsart	darf nicht sein: 7101> (Zeit-Soldaten) 7301> (Exekutive) 7303> (Justizwachebeamte) xxxx99

Weitere Voraussetzungen:

- Keine ADGs aus AMS-BTRs
- ADGs müssen ein Hauptinserat haben
- Der zum ADG gehörende BERART 1 muss einen ISCO-Code zugeordnet sein.
- Die dem ADG zugeordnete Geschäftsstelle darf nicht EUR0 oder 0010 sein.

Für die Aufnahme und Bearbeitung offener Stellen gelten auch im Rahmen von EURES die Bestimmungen der Richtlinie zur Entgegennahme offener Stellen und der Richtlinie AMS Dienstleistungen. Darüber hinaus ist Folgendes zu beachten:

- Ein Stellenangebot europaweit zu veröffentlichen, muss aktiv angeboten werden, um die Besetzungschancen zu erhöhen.
- Stellenangebote, in denen die Gehaltsangabe „auf Provisionsbasis“ lautet, dürfen nicht als EURES Stellen gekennzeichnet werden.
- Die Berufsbezeichnung muss so präzise wie möglich sein. Die erforderliche detaillierte Arbeitsplatzbeschreibung ist mit dem Inserat zu gewährleisten. Die Angaben im Inserat sind ohne Verwendung von Abkürzungen auszuschreiben. Um die Erfolgchancen von europaweiten Stellenausschreibungen zu erhöhen, sollte das Inserat außerdem folgende Informationen enthalten: Hilfe bei der Quartiersuche, Lohnangaben, sonstige Zusatzleistungen.
- Es ist immer der exakte Code für den jeweiligen Wirtschaftszweig (NACE) einzugeben.
- Es sollten Angaben zu Lohn/Gehalt gemacht werden. Ist eine genaue Verdienstangabe nicht möglich, sollte eine Verdienstspanne eingegeben werden. Laufzeit und Art des Arbeitsvertrages sind einzugeben.
- Das Stellenangebot muss durch die Verwendung von Regionencodes (meist NUTS-Ebene 3) eindeutig geografisch zuordenbar sein.
- Falls bei EURES-Stellen Sprachkenntnisse erforderlich sind, sind diese immer anzugeben, selbst dann, wenn die erforderliche Sprache die Sprache des Landes ist, in dem die freie Stelle zu besetzen ist (z.B. „gute Deutschkenntnisse“ bei einer Stelle aus Niederösterreich). Angaben, wie gut Deutsch- bzw. sonstige Sprachkenntnisse sein müssen, sind obligatorisch einzutragen.
- Die Bewerbungsmethode ist immer anzugeben und eine genaue Kontaktadresse zu nennen
- Eine schriftliche Anfrage ist binnen 5 Arbeitstagen zu beantworten oder anzugeben, wann sie voraussichtlich beantwortet werden kann.
- Technische Probleme im Bereich der Übernahme der Stellen ins WEB im Rahmen von EURES, sind von den EURES-BeraterInnen per E-Mail an den/die zuständige/n Teilprojekt-LeiterIn der AMS BG zu melden (CC an die zuständigen MitarbeiterInnen der Abt. IKT und der Abt. SfU und EURES der BGS des AMS Österreich). Die aktuellen Ansprechpersonen sind auf den EURES-Intranetseiten zu finden).

* Länder des Europäischen Wirtschaftsraums, die am EURES-Netzwerk beteiligt sind:

Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Italien, Liechtenstein, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien, Vereinigtes Königreich.

Mit der Schweiz gibt es ein bilaterales Abkommen mit der EU über den freien Personenverkehr und somit über die Beteiligung am EURES-Netzwerk.

** Neue Mitgliedsländer der Europäischen Union, die ab 1.5.2004 am EURES-Netzwerk beteiligt sind:

Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern.

Neue Mitgliedsländer der Europäischen Union, die ab 1.1.2007 am EURES-Netzwerk beteiligt sind:

Bulgarien, Rumänien.

Außer für Zypern und Malta gelten in Österreich für alle übrigen neuen Mitgliedsländer der EU Übergangsbestimmungen für die Freizügigkeit bis maximal 30.4.2011 bzw. 31.12.2013 (für Bulgarien und Rumänien)..

6.1.3. Information für Personen, Institutionen und die Öffentlichkeit

Zielgruppen für EURES in Österreich	Dienstleistungen
Personen, Institutionen und Öffentlichkeit aus Österreich, den anderen EWR- Ländern, den neuen Mitgliedsländern der EU sowie der Schweiz.	Information über die EURES Homepage http://eures.europa.eu mit „MY EURES“ für die Suche nach Arbeitskräften und zur Information über den Arbeitsmarkt Information über Bewerbungen und den eJob-Room http://www.ams.at und andere Selbstbedienungseinrichtungen Information über Arbeits- und Lebensbedingungen

6.2. Organisation, Akteure/Akteurinnen

6.2.1. AMS-BeraterInnen

Alle BeraterInnen des Arbeitsmarktservice, die Kontakte mit Arbeitsuchenden und/ oder ArbeitgeberInnen pflegen, verfügen über Grund-Kenntnisse betreffend EURES und über die Möglichkeiten der Inanspruchnahme der EURES-Dienstleistungen und informieren InteressentInnen bzw. stellen den Kontakt zu den EURES-Assistenten und Assistentinnen und gegebenenfalls zu den EURES-Beratern und Beraterinnen her.

AMS-BeraterInnen im SfA

- informieren über Arbeitsmöglichkeiten sowie Arbeits- und Lebensbedingungen anhand der EURES Homepage <http://eures.europa.eu>, mit „MY EURES“ für Bewerbungen, über den eJob-Room <http://www.ams.at> und andere Selbstbedienungseinrichtungen

- merken Arbeitsuchende vor

AMS-BeraterInnen im SfU

- informieren über die Suche nach Arbeitskräften und über den europäischen Arbeitsmarkt anhand der EURES Homepage <http://eures.europa.eu>, mit „MY EURES“.
- bieten EURES als Unterstützung für die Stellenbesetzung an
- nehmen offene Stellen auf

AMS-BeraterInnen in der Service Line

- informieren über die europaweite Stellensuche über eJob-Room, Samsomat und EURES Homepage <http://eures.europa.eu>.
- beantworten allgemeine Anfragen mittels der EURES Homepage

6.2.2. EURES-Assistenten und Assistentinnen

In jeder Regionalen Geschäftsstelle des AMS ist ein EURES-Assistent oder eine EURES-Assistentin zu nominieren, die Kenntnisse über EURES erwerben und weitergeben soll. Sie erhalten dazu eine spezielle Ausbildung durch EURES-BeraterInnen.

EURES-Assistenten und Assistentinnen

- informieren auf RGS-Ebene SfU- und SfA-MitarbeiterInnen über EURES
- helfen bei der Aufnahme und Bearbeitung von offenen Stellen und Bewerbungen für EURES soweit erforderlich mit
- sind auf Ebene der Regionalen Geschäftsstellen bei Bedarf spezialisierte AnsprechpartnerInnen für Kunden und Kundinnen, die an einer länderübergreifenden Vermittlung interessiert sind.
- unterstützen EURES-BeraterInnen und die Geschäftsstellenleitung bei der Umsetzung von EURES-Projekten z.B. in der transnationalen Vermittlung
- organisieren selbst Veranstaltungen, um EURES bekanntzumachen
- nehmen an EURES-Arbeitstagen und -Weiterbildungsveranstaltungen teil.

6.2.3. EURES-BeraterInnen

6.2.3.1. Rolle der EURES-BeraterInnen gegenüber der Öffentlichkeit:

- werben für EURES bei Arbeitgebern, Arbeitskräften und anderen Zielgruppen
- wirken bei der Bereitstellung von Informationen über Qualifikationsüberschüsse und -defizite (auf nationaler/lokaler Ebene) mit
- wirken bei der Bereitstellung von Informationen über Lebens- und Arbeitsbedingungen mit
- wirken bei der Bereitstellung von Informationen über Mobilitätshindernisse mit und machen Vorschläge für geeignete Lösungen für solche Probleme

6.2.3.2. Rolle der EURES-BeraterInnen innerhalb des Arbeitsmarktservice:

- werben für EURES beim übrigen Personal des AMS
- unterstützen die AMS-BeraterInnen sowie EURES-AssistentInnen bei komplexen Fragestellungen bzw. Betreuungssituationen im Rahmen von EURES
- unterstützen die AMS-BeraterInnen sowie EURES-Assistenten und Assistentinnen und Führungskräfte durch Informations-/Ausbildungsaktivitäten. Sie sind die wichtigste Informationsquelle, wenn Führungskräfte in der Geschäftsstelle Fragen zu

EURES haben, verbreiten Informationen über gute Praxis und fördern bei den BeraterInnen im AMS die Bereitschaft, die an Mobilität (in beiden Richtungen) interessierten Arbeitskräfte zu beraten.

- erleichtern die Verbindung zwischen dem EURES-Management auf Bundesebene und der regionalen Hierarchie. Sie stellen den Informationsfluss zu den EURES-Assistenten und Assistentinnen und den MitarbeiterInnen der Service-Line sicher.
- koordinieren Aktivitäten von EURES im Bundesland, außer es ist eine EURES Beauftragte/ein EURES Beauftragter für diese Aufgabe gem. 6.2.5 nominiert..
- verfolgen österreichische Stellenangebote, die von ihnen mit "A" codiert wurden, weiter.

Unter Umständen erfordert dies zusätzlich zu den Kenntnissen und Fertigkeiten, über die alle EURES-BeraterInnen verfügen müssen, eine gewisse Spezialisierung, wobei der Einsatz der EURES-BeraterInnen z.B. bei der Schulung der EURES Assistenten und Assistentinnen oder Mitarbeit in Projekten und Arbeitsgruppen auch geschäftsstellenübergreifend sein kann.

6.2.3.3. Rolle der EURES-BeraterInnen als am transnationalen Netzwerk Beteiligte:

- stellen Informationen über den nationalen/regionalen Arbeitsmarkt bereit
- sind Anlaufstelle und zentrale Schaltstelle für andere am Netzwerk beteiligte KollegInnen aus dem EWR/den EU-Ländern und halten den notwendigen Kontakt zu EURES-BeraterInnen in anderen EWR/EU-Ländern sowie der Schweiz.
- lancieren und leiten Projekte mit transnationaler Dimension und in Grenzregionen (z.B. Arbeitskräfte im Tourismus, ÄrztInnen für ein Partnerland)
- geben Auskünfte über Programme der EU bzw. nennen AnsprechpartnerInnen
- nehmen an Aus- und Weiterbildungen von EURES teil
- arbeiten in Arbeitsgruppen der Europäischen Kommission aktiv mit
- führen die monatlichen EURES-Reports
- liefern jährlich im ersten Quartal (nach Aufforderung durch das EURES-Management) die Ergebnisse der Vermittlungsaktivitäten im Tourismus in Österreich, sowie zu anderen Aktivitäten, die vom EURES-Management in der Bundesgeschäftsstelle gegebenenfalls nachgefragt werden.
- tragen laufende Projekte im Rahmen von EURES im EURES-Aktivitäten-Gesamtplan auf der EURES-Homepage ein, um eine größtmögliche Transparenz in den EURES-Abläufen zu gewährleisten.

Exkurs:

*EURES-BeraterInnen in Partnerorganisationen von Grenzregionen (in erster Linie EURES-BeraterInnen von Organisationen der Sozialpartnern):
EURES-BeraterInnen in Partnerorganisationen*

- wirken an der Bereitstellung von Informationen über Qualifikationsüberschüsse und -defizite auf grenzübergreifender Ebene mit*
- wirken an der Bereitstellung von Informationen über Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Grenzregion mit*
- wirken an der Bereitstellung von Informationen über Hindernisse für die grenzüberschreitende Mobilität und Vorschläge für geeignete Lösungen für solche Probleme mit*
- beraten Arbeitskräfte sowie ArbeitgeberInnen, die WanderarbeitnehmerInnen (PendlerInnen) einstellen möchten, zu Fragen der Sozialversicherung, des Steuerrechts, des Arbeitsrechts usw.*
- kooperieren mit anderen relevanten lokalen Beschäftigungsinitiativen und Strukturen*
- werben und sensibilisieren für EURES in den Partnerorganisationen*

Auswahl und Bestellung von neuen EURES-BeraterInnen:

Neue EURES-BeraterInnen müssen über eine Kombination von Fähigkeiten und Erfahrungen auf folgenden Gebieten verfügen:

- Mindestens einjährige erfolgreiche Tätigkeit im AMS (nach der IPA-Ausbildung).
- Kenntnisse in der Unterstützung von Arbeitskräften und ArbeitgeberInnen, insbesondere in der Arbeit- und Personalsuche, Kenntnisse über Arbeitsmarktvorgänge und in der Information der Öffentlichkeit in Fragen der Beschäftigung und Mobilität.
- Bereitschaft und Fähigkeit, mit Menschen zusammenzuarbeiten. Sie sollten sich mit verschiedenen Menschen in Österreich und aus anderen Ländern mündlich und schriftlich verständigen können.
- Kommunikationsfähigkeit (Befähigung zum Führen von Vorstellungsgesprächen, Bereitschaft und Fähigkeit, Kontakte herzustellen und vor Gruppen zu sprechen).
- EURES-BeraterInnen müssen neben der (Mutter-)Sprache Deutsch zumindest Englisch gut beherrschen. Zusätzliche Sprachkenntnisse sind erwünscht. EURES-BeraterInnen einer Grenzregion müssen Kenntnisse in der/den Sprache/n haben, die in dieser Region verwendet werden,.

EURES-BeraterInnen müssen sich bereit erklären, im Hinblick auf die hohen Aus- und Weiterbildungskosten, zumindest drei Jahre als EURES-BeraterIn tätig zu sein.

EURES-BeraterInnen müssen einen PC-Arbeitsplatz mit der üblichen Bürossoftware, z.B. Word, Excel, Internet und eMail haben.

EURES-BeraterInnen müssen zumindest zu 50 % für EURES arbeiten (gemäß einer verbindlichen Vorgabe der Kommission der europäischen Union- [siehe auch Anhang 11.4.](#))

6.2.4. Line-ManagerInnen

- Line-ManagerInnen sind direkte Vorgesetzte der EURES-BeraterInnen und Führungskräfte, die maßgeblichen Einfluss auf den Ressourceneinsatz für EURES im AMS haben. Sie sind verpflichtet, EURES durch Herstellen der Rahmenbedingungen umzusetzen und die EURES-BeraterInnen und EURES AssistentInnen zu fördern.
- Um die Qualität der zu erbringenden Leistungen sicherzustellen, müssen sie dafür sorgen, dass EURES-BeraterInnen die verschiedensten, für sie vorgesehen Aufgaben (z.B. als Experte/Expertin für Mobilität in Kontakt mit Kunden und Kundinnen des AMS, als Förderer/Förderin der Integration von EURES in die eigene Organisation oder als EURES-BeraterIn in einer Grenzregion) übernehmen können.

6.2.5. AMS LandesgeschäftsführerInnen, LeiterInnen regionaler Geschäftsstelle des AMS

Die AMS LandesgeschäftsführerInnen müssen die Rahmenbedingungen sicherstellen, um EURES in ihrem Bundesland und in den Arbeitsmarktbezirken zusammen mit den Leitern und Leiterinnen der regionalen Geschäftsstellen des AMS umsetzen zu können. Zu diesen Rahmenbedingungen zählen:

- Die Personalressourcen. Von jeder Landesorganisation ist zumindest ein EURES-Berater oder eine EURES-Beraterin zur Nominierung vorzuschlagen, der oder die den Anforderungen für die Auswahl entspricht. Die LandesgeschäftsführerInnen können, sofern die Landesorganisation an einer EURES-Grenzregion beteiligt ist, für diese Grenzregion weitere EURES-BeraterInnen zur Nominierung vorschlagen.

- Die Nominierung von EURES-Assistenten und Assistentinnen in den regionalen Geschäftsstellen des AMS
- Das Ermöglichen der Aus- und Weiterbildung der EURES-BeraterInnen z.B. durch EURESco und der EURES-Assistenten und Assistentinnen durch die EURES-BeraterInnen.
- Die Förderung transnationaler Projekte von EURES
- Das Koordinieren von EURES, wenn mehr als ein EURES-Berater oder eine EURES-Beraterin im Bundesland tätig ist, oder wenn ein EURES-Berater oder eine EURES-Beraterin in einer RGS tätig ist. Es handelt sich z.B. um das Koordinieren von Projekten und Subventionsansuchen. Für diese koordinierende Funktion auf Landesebene sind EURES-Beauftragte zu nominieren.

Weitere Aufgaben der LandesgeschäftsführerInnen, der LeiterInnen einer regionalen Geschäftsstelle des AMS:

Das Unterstützen von EURES über die Bundeslandgrenzen hinaus durch Entsenden der EURES-BeraterInnen und Line-ManagerInnen zu Sitzungen und Arbeitsgruppen der Kommission (von EURESco) sowie die Vorbereitung und Durchführung von EURES-Projekten, die nicht nur ein Bundesland betreffen (sowohl transnationale als auch Grenzregions-Projekte) durch EURES-Personal des Bundeslandes.

6.2.6. EURES-Management Österreich

Das EURES Management besteht aus dem EURES Manager oder der EURES Managerin und dem zentralen Koordinierungsteam, dem der Koordinator oder die Koordinatorin der EURES-BeraterInnen angehört.

Die Aufgaben der EURES-Managerin/des EURES-Managers weisen drei Hauptdimensionen auf: Strategie, Zusammenarbeit auf EU-Ebene, Ressourcenmanagement.

6.2.6.1. STRATEGIE

- EURES innerhalb des AMS umsetzen
- Das Mainstreaming der europäischen Mobilitätsdimension im Allgemeinen und die EURES-Zusammenarbeit im AMS im Besonderen fördern,
- zur Ermittlung von Lösungen für Arbeitsmarktprobleme beizutragen und die Wirksamkeit und Qualität der Aufeinanderabstimmung von Arbeitsmarktangebot und Nachfrage zu verbessern,
- gegenüber der AMS-Hierarchie sicherstellen, dass die EURES-Leitlinien in den Prioritäten/Zielsetzungen im AMS auf allen Ebenen (nationale, regionale, lokale Ebene) angemessen deutlich werden,
- den langfristigen nationalen Arbeitsplan in die Wege leiten und ausarbeiten, den genehmigten Arbeitsplan durchführen und den jährlichen Zuschussantrag vorbereiten,
- jährlich dem EURESco und der eigenen AMS-Hierarchie über den Stand bei der Durchführung des Arbeitsplans berichten,
- für eine regelmäßige Bewertung des Entwicklungsstands von EURES im eigenen Land in Bezug auf Qualität, Quantität und Wirksamkeit sorgen,
- für die strategische Orientierung und Beratung der EURES-BeraterInnen sorgen.
- Die Tätigkeiten der PartnerInnen integrieren. Dafür sorgen, dass die grenzüberschreitenden Tätigkeiten entsprechend den Vereinbarungen mit anderen beteiligten Arbeitsverwaltungen der Nachbarländer in den nationalen Arbeitsplan integriert werden und die entsprechenden Subventionsanträge bearbeiten.
- potenzielle PartnerInnen in Österreich ermitteln und aktiv mit ihnen zusammenarbeiten.

6.2.6.2. ZUSAMMENARBEIT AUF EU-EBENE

- Das AMS in der EURES Arbeitsgruppe vertreten, und das Follow-up sowie die Umsetzung der auf EU-Ebene getroffenen Entscheidungen gewährleisten;
- sicherstellen, dass das EURESko alle erforderlichen Informationen aus Österreich erhält;
- als AnsprechpartnerInnen für alle übrigen EURES-PartnerInnen aus dem eigenen Land fungieren;
- mit den in die EURES-Arbeitsgruppen entsandten AMS Experten und Expertinnen zusammenarbeiten.

6.2.6.3. RESSOURCENMANAGEMENT

- Betreffend die Finanzmittel
 - Die Gesamtverantwortung für die Erstellung der Anträge auf Gewährung von EU Finanzhilfen, die ordnungsgemäße Durchführung der Vereinbarungen und die fristgerechte und korrekte Berichterstattung über die Ausgaben übernehmen;
 - sicherstellen, dass das gesamte AMS-Personal, das mit der Verwaltung der von der Kommission bereitgestellten Finanzhilfen befasst ist, die entsprechenden Bestimmungen anwendet. Details betreffend die Aufgabenverteilung im Zusammenhang mit den jährlichen EURES-Subventionsanträgen und deren Abwicklung [siehe Punkt 7.1.](#)
 - gegebenenfalls für eine angemessene Handhabung der Verfahren für die Finanzierung von Aktivitäten der EURES-PartnerInnen sorgen.
- Betreffend die Humanressourcen
 - Das Netz der an EURES beteiligten Akteure im AMS koordinieren:
 - das zentrale EURES-Koordinierungsteam im AMS leiten;
 - ein integriertes nationales Netz von gut ausgebildeten EURES-BeraterInnen mit festgelegten Aufgaben und Profilen aufbauen und unterhalten. Dazu gehört die Zusammenarbeit mit der lokalen/regionalen Ebene, um BewerberInnen für die Tätigkeit des EURES-Beraters/der EURES Beraterin zu ermitteln sowie für deren Ausbildung und die geografische Abdeckung in Österreich zu sorgen;
 - das Netz der EURES-Assistenten und Assistentinnen koordinieren;
 - geeignete Verbindungen zu den Line-ManagerInnen herstellen und aufrechterhalten;
 - geeignete Verbindungen zu den AMS auf regionaler Ebene herstellen und aufrechterhalten,
 - die Ausbildung und Information auf nationaler Ebene für zusätzliches EURES Personal, wie beispielsweise EURES-Assistenten und Assistentinnen und für die Line-ManagerInnen des AMS auf den verschiedenen Ebenen organisieren und bereitstellen.
 -
- Betreffend Informationen
 - Die Realisierung aller IKT-Dienste in Verbindung mit Job-Matching und Bereitstellung von Informationen überwachen;
 - die Qualität der Informationen gewährleisten, die von Österreich für die gemeinsamen Datenbanken auf EU-Ebene und insbesondere für die zentrale Website mit Informationen über die berufliche Mobilität bereitgestellt werden.

6.3. Abbildung von EURES in Zahlen und Daten

Die Darstellung der erzielten Ergebnisse im Rahmen von EURES ist eine zentrale Anforderung an alle MitarbeiterInnen, die EURES Dienstleistungen erbringen.

6.3.1 EURES-Report:

Die Ergebnisse der Tätigkeit der EURES-BeraterInnen und gegebenenfalls EURES-Assistenten und Assistentinnen sind monatlich (bis zur Mitte des Folgemonats) von jedem EURES-Berater/jeder EURES-Beraterin in einem EURES-Report festzuhalten. Das EURES-Management gibt die jeweiligen Vorgaben von EURESco über Form, Inhalt und Art der Übermittlung bekannt.

6.3.2 Tourismus-Bericht:

- Bundesländer-Ergebnisse aus EURES-Aktivitäten im Zusammenhang mit Stellenbesetzungen im Tourismus sind in einem EURES-Tourismus-Bericht zusammenzufassen und von den EURES-Beauftragten der Bundesländer bzw. einem/einer verantwortlichen EURES-BeraterIn jeweils im Februar an die BGS des AMS zu übermitteln.
- Die Art der Erhebung der Vermittlungsergebnisse, ob über händische Zählungen oder aufgrund explizit angelegter PST, muss bei der Übermittlung der Ergebnisse angegeben werden.
- Als Vermittlung zählen E- und B-Buchungen. Die Aufzeichnungen betreffend die B-Buchungen müssen klare Rückschlüsse auf die vermittelte Person im betreffenden Betrieb ermöglichen.
- Die Erhebung der Ergebnisse läuft jeweils über ein Jahr (gerechnet ab dem Zeitpunkt der letzten Erhebung).
- Die Ergebnisse sind von jedem Bundesland nach folgenden Kriterien darzustellen:
 - Sommer- oder Wintertourismus
 - Anzahl der Vermittlungen in Dienstverhältnisse, auf Lehrplätze und PraktikantInnenstellen.
 - Herkunftsländer der Arbeitskräfte

7 Verfahrensnormen

7.1 Aufgabenverteilung im Zusammenhang mit EURES-Projektanträgen (jährlicher Subventionsantrag)

7.1.1. Finanzierung von EURES Projekten

Um die Integration von EURES in den AMS-Regelbetrieb weiter voranzutreiben und unnötigen Verwaltungsaufwand zu vermeiden, wurde die Projektfinanzierung von EURES-Projekten auf zwei Ebenen aufgeteilt:

a) EURES-Projekte – LGS Finanzierung:

- a.1. Projekte auf regionaler bzw. Länder-Ebene:
z.B. Jobbörsen, Info-Veranstaltungen, Broschüren, Plakate,
- a.2. Reisekosten von EURES-BeraterInnen außerhalb der Projektpläne der Bundesländer:
z.B. Teilnahme an Jobbörse oder Workshop auf Einladung eines anderen EWR-Landes, ...

Diese Projekte (a.1. + a.2.) werden inhaltlich in den nationalen EURES-Projektplan aufgenommen.

Die Kosten incl. zugehöriger Dienstreisen: werden von den Ländern getragen und präliminiert. (Für Kosten gemäß Punkt a.2. (siehe oben) werden von jeder LGS anhand von Erfahrungswerten - durchschnittlich 3-5 Veranstaltungen bzw. Reisen/ Bundesland und Jahr – veranschlagt).

b) EURES-Projekte, die über EURES-Subventionen finanziert werden:

= Projekte auf Bundes-Ebene bzw. solche, die Bundesland-übergreifend veranstaltet werden. z.B. Teilnahme an Arbeitsgruppen bei EURESCO, Europa-Tage, Aus- und Weiterbildung,

Eine Auflistung von Beispielen, welche Projekte von den LGSn und welche im Rahmen der EURES Subvention finanziert werden, befindet sich auf den EURES-Seiten im Intranet.

7.1.2. Anträge für Bundeslandübergreifende Projekte

Das EURES-Management übermittelt Informationen über Themenbereiche und Finanzumfang einreichender EURES-Projekte. Pro Bundesland wird entweder von einem/einer EURES-BeraterIn oder (falls vorhanden) dem/der EURES-Beauftragten ein Gesamt-Projektplan für die kommende Subventionsperiode beim EURES-Management eingereicht.

Formblätter und Deadline werden vom EURES-Management Österreich verlautbart.

7.1.3. Abrechnung

a) EURES-Projekte, die von den LGSn finanziert werden:

Nach Projekt-Abschluss ist von dem/der damit befassten EURES-BeraterIn binnen drei Wochen ein Projekt-Bericht an das EURES-Management zu übermitteln. Dieser ist mit dem vom EURES-Management jeweils übermittelten Formblatt zu erstellen.

b) EURES-Projekte, die über EURES-Subventionen finanziert werden.

- Nach Projekt-Abschluss ist von dem/der damit befassten EURES-BeraterIn binnen drei Wochen ein umfassender Projekt-Bericht an das EURES-Management zu übermitteln. Dieser ist mit dem vom EURES-Management jeweils übermittelten Formblatt zu erstellen.

Außerdem ist dem Bericht eine Reihe von Unterlagen und Belegen anzuschließen (Im Intranet befindet sich eine detaillierte Aufstellung zu den für die verschiedenen Projekt-Typen erforderlichen Unterlagen. Diese ist für die Refundierung im Rahmen von EURES-Subventionen bindend).

Projekte, bei denen (aufgrund fehlender Belege) kein bzw. nur ein unvollständiger Projektbericht vorliegt, können nicht über EURES abgerechnet werden und belasten die Kredite der LGSen.

Aktuelle Details zu Projektanträgen und –abrechnung sind auf den EURES-Seiten im Intranet zu finden

8 Inkrafttreten/Außerkräfttreten

Diese Richtlinie tritt mit 2.5.2007 in Kraft und ersetzt die Richtlinie GZ: BGS/ SfU und EURES /0661/6714/2006

9 Einführung und Qualitätssicherung

Für die laufende Qualitätssicherung können bei Anwendungs- und/oder Abweichungsproblemen bis zum 31. Dezember jeden Jahres Erfahrungsberichte an die Abteilung 8/SfU und EURES gemeldet werden. Diese werden bis zum Ende des 1. Quartals des darauf folgenden Jahres ausgewertet.

10 Erläuterungen

zu Punkt 1 – Einleitung

EURES-Grundlagen

Im Kontext der Europäischen Beschäftigungsstrategie ist die Mobilität von Arbeitskräften nicht nur ein Grundrecht, sondern auch ein Instrument zur Steuerung des Arbeitsmarkts.

EURES fördert das Entstehen eines gemeinsamen europäischen Arbeitsmarkts sowie – in bestimmten Grenzregionen – integrierter regionaler Arbeitsmärkte.

EURES wurde 1993 von der Europäischen Kommission als Plattform zur Erreichung der oben genannten Ziele eingerichtet.

Das „Human Network“ besteht unter anderem aus den EURES-BeraterInnen, dem nationalen EURES-Management und dem Europäischen Koordinierungsbüro (EURERSCO).

Das technische Netzwerk besteht aus Datenbanken für Arbeitskräfte und ArbeitgeberInnen sowie verschiedenen Informations-Plattformen im Internet und der europaweiten Stellensuchmaschine „WEB-Services“.

Das „human“ und das technische Netzwerk bilden zusammen das EURES-Netzwerk.

Dieses dient dem Austausch von Stellenangeboten und der Information der Öffentlichkeit über die Lebens- und Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarktinformationen in den einzelnen EWR/EU-Ländern sowie der Schweiz und soll so die Mobilität der Arbeitskräfte fördern. Die EURES-BeraterInnen erfüllen dabei eine wichtige Funktion: Sie bieten entweder selbst oder in Zusammenarbeit mit den BeraterInnen der regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice kundInnenennahe Information, Beratung und Hilfestellung bei der Vermittlung von Arbeitskräften und Besetzung von offenen Stellen.

Die Zugänglichkeit zu den EURES-Dienstleistungen wird durch ein einheitliches Erscheinungsbild und das EURES-Logo erleichtert. Aktivitäten im Rahmen von EURES können durch Subventionen der Europäischen Kommission finanziell unterstützt werden. Dafür sind jährlich Subventionsanträge erforderlich. EURES wird auf Europäischer Ebene vom EURES Koordinierungsbüro (EURERSCO, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D 3) in Brüssel koordiniert und betrieben.

EURES auf Europäischer Ebene

- Das EURES-Netz besteht aus den EURES-Mitgliedern (nationale Arbeitsverwaltungen und Europäische Kommission) und – im Rahmen der grenzübergreifenden EURES-Partnerschaften – den EURES-PartnernInnen (beispielsweise Gewerkschaften und ArbeitgeberInnen-Organisationen, lokale und regionale Gebietskörperschaften).
- Im Rahmen von EURES sind europaweit derzeit ca. 700 EURES-BeraterInnen tätig. Zwar sind die Arbeitsverwaltungen in den einzelnen Ländern unterschiedlich strukturiert, ihnen allen ist aber die Aufgabe gemeinsam, die genannten Dienstleistungen als integrativen Bestandteil ihrer Serviceleistungen anzubieten.
- Neben den Mitgliedsländern des EWR, den neuen EU-Ländern sowie der Schweiz mit ihren nationalen EURES-Organisationen (Auflistung und Abkürzungen [siehe Anhang 11.1.](#)) gibt es derzeit ca. 20 EURES-Grenzregionen (Auflistung [siehe Anhang 11.2.](#)).

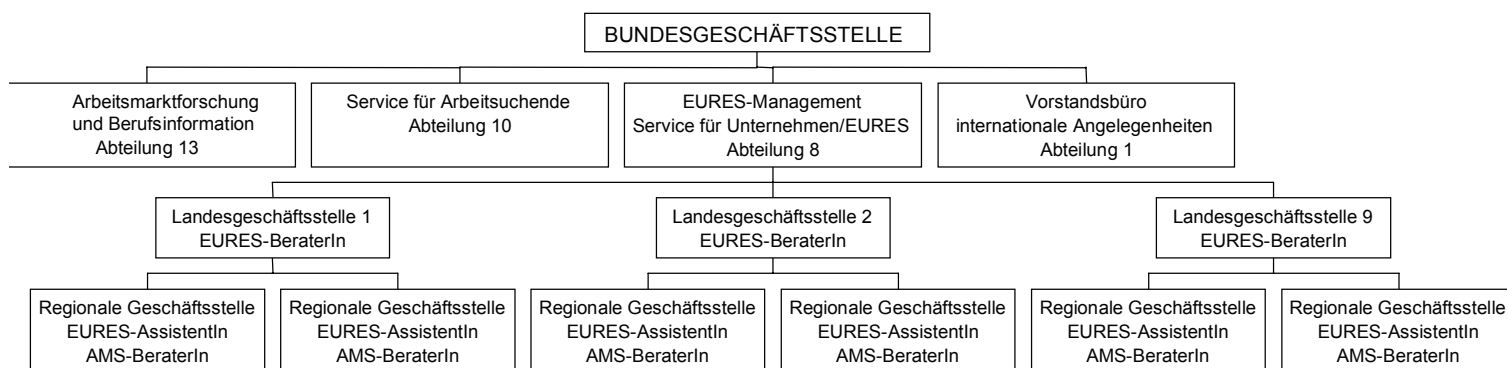
EURES im AMS Österreich

Im Bereich des AMS Österreich ist EURES in allen Organisationsebenen verankert und fixer Bestandteil des AMS-Service-Angebots.

Der Vorstandsvorsitzende des AMS Österreich ist in seiner Funktion als Generaldirektor der österreichischen öffentlichen Arbeitsverwaltung auf europäischer Ebene in der „Hochrangigen Strategie-Gruppe“ (High Level Strategy Group) vertreten, die gemeinsam mit EURESCO die EURES-Strategie festlegt und für jeweils drei Jahre gültige Leitlinien verabschiedet, aus denen in der Folge die nationalen EURES-Planungen abgeleitet werden.

In der Bundesgeschäftsstelle des AMS gibt es im Bereich der Abteilung Service für Unternehmen und EURES das EURES-Koordinierungsteam, dem die EURES-Managerin und die Koordinatorin der EURES-BeraterInnen angehört.

Die LandesgeschäftsführerInnen sorgen auf Landesebene mit Hilfe der Line-ManagerInnen, der EURES-Beauftragten, der ausgebildeten EURES-BeraterInnen (vorwiegend auf LGS-Ebene bzw. in Ballungszentren auch auf RGS-Ebene) und der EURES-AssistentInnen für die Umsetzung von EURES.



EURES Grenzregionen in Österreich

In Österreich sind derzeit drei Grenzregionen aktiv an der Entwicklung homogener grenzüberschreitender Arbeitsmärkte beteiligt, die arbeitsteilig von beteiligten Arbeitsverwaltungen betreut und administriert werden. Details über die regionale Ausdehnung und organisatorisch / administrative Zugehörigkeit sind im [Internet \(http://eures.europa.eu\)](http://eures.europa.eu) zu finden.

11 Anhang

11.1 Nationale EURES-Organisationen

Staat	Abkürzung für Feld Arbeitsort
Belgien	B
Bulgarien	BG
Deutschland	D
Dänemark	DK
Estland	EST
Finnland	SF
Frankreich	F
Griechenland	GR
Irland	IRL
Island	IS
Italien	I
Lettland	LVA
Liechtenstein	FL
Litauen	LTU
Luxemburg	L
Malta	M
Niederlande	NL
Norwegen	N
Polen	PL
Portugal	P
Rumänien	..R
Schweden	S
Schweiz	CH
Slowakei	RSL
Slowenien	SLO
Spanien	E
Tschechische Republik	TC
Ungarn	U
Vereinigtes Königreich / England	GB
Zypern	CY
Österreich	AUT

11.2 EURES Grenzregionen

Bayern – Tschechien	(Deutschland, Tschechische Republik)
Bodensee	(Deutschland, Österreich, Schweiz)
Danubius	(Slowakei, Ungarn)
EURAZUR	(Frankreich, Italien)
EuresChannel	(Belgien, Frankreich, England)
EURES-T Rhein Waddenzee	(Deutschland, Niederlande)
EUREGIO Rhein-Waal	(Deutschland, Niederlande)
EURES-INTERALP	(Deutschland, Österreich)
EURES Maas-Rhin	(Belgien, Deutschland, Niederlande)
Galicia/Região Norte	(Spanien, Portugal)
Northern Ireland/Ireland	(Irland, England)
Oberrhein	(Frankreich, Deutschland, Schweiz)
P.E.D.	(Belgien, Frankreich, Luxemburg)
PYREMED/PIRIME	(Frankreich, Spanien)
Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz	(Deutschland, Frankreich, Luxemburg)
Scheldemond	(Belgien, Niederlande)
Schleswig-Sønderjylland	(Dänemark, Deutschland)
Tornedalen	(Schweden, Finnland)
TransTirolia	(Italien, Österreich, Schweiz)
ØRESUND	(Dänemark, Schweden)

11.3. EURES-Rechtsgrundlage:

L 5/16 DE Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften 10.1.2003

(Nicht veröffentlichungsbedürftige Rechtsakte)

KOMMISSION

ENTSCHEIDUNG DER KOMMISSION

vom 23. Dezember 2002

zur Durchführung der Verordnung(EWG) Nr. 1612/68 des Rates hinsichtlich der Zusammenführung

und des Ausgleichs von Stellenangeboten und Arbeitsgesuchen

(Bekannt gegeben unter Aktenzeichen K(2002) 5236)

(Text von Bedeutung für den EWR)

(2003/8/EG)

DIE KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN — gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, gestützt auf die Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates vom 15. Oktober 1968 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft (1), zuletzt geändert durch die Verordnung (EWG) Nr. 2434/92 (2), insbesondere auf Artikel 44, in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Seit Schaffung des „European Employment Services Network“ („EURES“) auf der Grundlage der Entscheidung 93/569/EWG der Kommission (3) zur Durchführung der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates wurden große Fortschritte erzielt.

(2) Im Lichte der seit 1993 gewonnenen Erfahrung sollte das EURES-Netzwerk nunmehr — unter Berücksichtigung der jüngsten Entwicklungen im Umfeld, in dem EURES operiert, und zur Konsolidierung dieser Entwicklungen — gestärkt und vollständig in die Aktivitäten der Arbeitsverwaltungen der Mitgliedstaaten integriert werden. Die derzeitige Aufteilung der Zuständigkeiten und die Entscheidungsverfahren sollten neu konzipiert werden.

(3) Mit Blick auf die bevorstehende Erweiterung der Europäischen Union sollte der Implementierung von EURES in den Beitrittsländern in vollem Umfang Rechnung getragen werden. Gleichzeitig gilt es sicherzustellen, dass das System effizient und praktikabel bleibt.

(4) Auch sollte den sich mit den neuen Instrumenten im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie bietenden Möglichkeiten für eine Optimierung und Rationalisierung des EURES-Dienstleistungsangebots Rechnung getragen werden.

(5) Zu diesem Zweck sollte EURES konsolidiert und gestärkt werden als zentrales Instrument für die Überwachung der Mobilität, für die Förderung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer und der Integration der europäischen Arbeitsmärkte und für die Information der Bürger über die einschlägigen gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften.

(6) Im Hinblick auf die Durchführung des Aktionsplans der Kommission für Qualifikation und Mobilität (4) sowie der einschlägigen Entschließung des Rates vom 3. Juni 2002 (5) ist es notwendig, berufliche und geografische

Mobilität im Sinne der europäischen Beschäftigungsstrategie zu fördern.

(7) Im Interesse der Klarheit empfiehlt es sich, das EURES-Netzwerk auf eine neue Grundlage zu stellen und dabei seine Zusammensetzung, seine Satzung und seine Aufgaben genauer zu definieren. Dazu wird es erforderlich, die Entscheidung 93/569/EWG durch eine neue Entscheidung zu ersetzen.

(8) Die in dieser Entscheidung vorgesehenen Maßnahmen stehen im Einklang mit der Stellungnahme des Fachausschusses für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer — HAT FOLGENDE ENTSCHEIDUNG ERLASSEN:

Artikel 1

Das EURES-Netzwerk

Die Kommission, die Arbeitsverwaltungen der Mitgliedstaaten und ihre etwaigen sonstigen nationalen Partner schaffen ein europäisches Dienstleistungsnetz unter der Bezeichnung „EURES“ (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES), dessen Aufgabe es ist, Informationsaustausch und Zusammenarbeit gemäß den Bestimmungen des zweiten Teils der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 weiter voranzubringen.

L 5/16 DE Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften 10.1.2003

- (1) ABl. L 257 vom 19.10.1968, S. 2.
- (2) ABl. L 245 vom 26.8.1992, S. 1.
- (3) ABl. L 274 vom 22.10.1993, S. 32.
- (4) KOM(2002) 72 endgültig vom 13.2.2002.
- (5) ABl. C 162 vom 6.7.2002, S. 1.

Artikel 2

Ziele

EURES leistet einen Beitrag zur koordinierten Durchführung der Bestimmungen des zweiten Teils der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68. EURES unterstützt die europäische Beschäftigungsstrategie und trägt zur Stärkung des Europäischen Binnenmarktes bei. Im Interesse von Arbeitssuchenden, Arbeitnehmern und Arbeitgebern fördert EURES insbesondere

- a) die Entwicklung von europäischen Arbeitsmärkten, die allen offen stehen und für alle zugänglich sind,
- b) den transnationalen, interregionalen und grenzüberschreitenden Austausch von Stellenangeboten und Bewerberangeboten,
- c) die Transparenz und den Austausch von Informationen über die europäischen Arbeitsmärkte, unter anderem über Lebensbedingungen und Qualifizierungsmöglichkeiten,
- d) die Entwicklung der zur Erfüllung dieser Aufgaben erforderlichen Methoden und Indikatoren.

Artikel 3

Zusammensetzung

Dem EURES-Netzwerk gehören an:

- a) die EURES-Mitglieder, d. h. die von den Mitgliedstaaten gemäß Artikel 13 Absatz 2 der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 bestimmten besonderen Dienststellen und das gemäß den Artikeln 21, 22 und 23 der Verordnung gegründete Europäische Koordinierungsbüro sowie
- b) die EURES-Partner gemäß Artikel 17 Absatz 1 der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68, also
 - i) die regionalen Dienststellen der Arbeitsverwaltungen der Mitgliedstaaten,
 - ii) die für die Grenzregionen zuständigen Dienststellen der Arbeitsverwaltungen,
 - iii) die der Kommission gemäß Artikel 17 Absatz 2 der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 benannten besonderen Dienststellen der Arbeitsverwaltungen.

Dem Netzwerk gehören auch die von den EURES-Mitgliedern benannten Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen an.

Artikel 4

Rolle des Europäischen Koordinierungsbüros

Die Leitung des Europäischen Koordinierungsbüros obliegt der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Kommission.

Das Europäische Koordinierungsbüro (nachstehend „EURES-Koordinierungsbüro“ genannt) überwacht die Einhaltung der Bestimmungen des zweiten Teils der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 und unterstützt das Netzwerk bei der Durchführung seiner Aktivitäten.

Das EURES-Koordinierungsbüro nimmt insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- a) Analyse der geografischen und beruflichen Mobilität und Entwicklung eines allgemeinen Konzepts für die Förderung der Mobilität im Einklang mit der europäischen Beschäftigungsstrategie;
- b) Festlegung eines kohärenten Gesamtkonzepts und geeigneter Mechanismen zur Förderung der Zusammenarbeit und Verbesserung der Koordination zwischen den Mitgliedstaaten;
- c) Gesamtüberwachung und Bewertung der EURES-Aktivitäten und Einleitung von Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass die Durchführung in Übereinstimmung mit der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 und dieser Entscheidung erfolgt.

Artikel 5

EURES-Logo

Das Akronym „EURES“ wird ausschließlich im Zusammenhang mit Aktivitäten im Rahmen des EURES-Netzwerks verwendet. Es wird dargestellt durch ein Logo, dessen grafische Gestaltung genau festgelegt ist.

Das Logo wird beim Harmonisierungsamt für den Binnenmarkt (HABM) als Gemeinschaftsmarke eingetragen. Es darf von EURES-Mitgliedern und EURES-Partnern verwendet werden.

Artikel 6

Hochrangige Strategiegruppe

Es wird eine hochrangige Strategiegruppe eingesetzt, die aus den Leitern der EURES-Mitgliedseinrichtungen besteht und in der ein Vertreter der Kommission den Vorsitz führt. Die Gruppe unterstützt die Kommission bei der Förderung und Begleitung der Weiterentwicklung von EURES.

Die Kommission konsultiert die hochrangige Strategiegruppe in Fragen der strategischen Planung, der Entwicklung, Durchführung, Überwachung und Bewertung der in dieser Entscheidung genannten Dienstleistungen und Aktivitäten, insbesondere

- a) zur EURES-Satzung gemäß Artikel 8 Absatz 2,
- b) zu den EURES-Leitlinien gemäß Artikel 9 Absatz 1,
- c) zum Entwurf des gemäß Artikel 19 Absatz 1 der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 von der Kommission jährlich zu erstellenden Berichts,
- d) zu dem Bericht, den die Kommission gemäß Artikel 19 Absatz 3 der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Wirtschafts- und Sozialausschuss alle zwei Jahre zu unterbreiten hat.

Zu den Sitzungen der Gruppe werden die Vorsitzenden der europäischen Sozialpartnerorganisationen eingeladen.

Die Gruppe legt ihre Arbeitsverfahren fest und gibt sich eine Geschäftsordnung. In der Regel wird die Gruppe zweimal jährlich vom Vorsitzenden einberufen. Sie verabschiedet ihre Stellungnahmen mit einfacher Mehrheit.

Das EURES-Koordinierungsbüro nimmt die Sekretariatsgeschäfte wahr.

Artikel 7

Arbeitsgruppe

Das EURES-Koordinierungsbüro setzt eine Arbeitsgruppe von EURES-Managern ein, die jeweils eine EURES-Mitgliedseinrichtung vertreten. Die Arbeitsgruppe unterstützt das EURES-Koordinierungsbüro bei der Weiterentwicklung, Durchführung und Überwachung der EURES-Aktivitäten. Das EURES-Koordinierungsbüro lädt Vertreter der europäischen Sozialpartner und gegebenenfalls Vertreter anderer EURES-Partner sowie Experten zu den Sitzungen der Arbeitsgruppe ein. 10.1.2003 DE Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L 5/17

Artikel 8

EURES-Satzung

(1) Das EURES-Koordinierungsbüro beschließt die EURES-Satzung — gemäß den in Artikel 14 Absatz 2, Artikel 15 Absatz 2, Artikel 22 Absatz 1 Buchstaben a), b) und c) und Artikel 23 der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 festgelegten Verfahren nach Anhörung der gemäß Artikel 6 dieser Entscheidung eingesetzten hochrangigen EURES-Strategiegruppe.

(2) 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:

a) die Tätigkeiten, die die EURES-Mitglieder und -Partner durchführen, darunter:

i) Arbeitsvermittlung, einschließlich individueller Beratung der Klienten, also der Arbeitssuchenden, Arbeitnehmer

und Arbeitgeber;

ii) 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;

iii) Förderung eines koordinierten Vorgehens bei der Beobachtung und Bewertung von Mobilitätshindernissen,

Qualifikationsüberhängen und -defiziten und Migrationsströmen;

b) die operationellen Ziele des EURES-Systems, die anzulegenden Qualitätsstandards sowie die Verpflichtungen der EURES-Mitglieder und EURES-Partner — unter Berücksichtigung folgender Aspekte:

i) Integration der einschlägigen Stellenangebotsdatenbanken der EURES-Mitglieder in das EURES-System zum Austausch von Stellenangeboten innerhalb einer festzulegenden Frist;

ii) Art der Informationen, z. B. Informationen über Arbeitsmärkte, Lebens- und Arbeitsbedingungen, Stellen und

Bewerberangebote und Mobilitätshindernisse, die für die Klienten und die anderen Netzwerkteilnehmer

bereitzustellen sind;

iii) Anforderungen an Ausbildung und Qualifikation des EURES-Personals und Bedingungen und Verfahren für

die Organisation von Besuchen und Entsendungen von Mitarbeitern;

iv) Erstellung von Arbeitsplänen, die dem EURES-Koordinierungsbüro vorzulegen sind, und Durchführung der

Arbeitspläne, einschließlich spezifischer Vorschriften für die grenzüberschreitenden EURES-Aktivitäten;

v) Bestimmungen für die Verwendung des EURES-Logos durch die Mitglieder und Partner;

vi) Grundsätze für die Überwachung und Bewertung der EURES-Aktivitäten;

c) Verfahren zur Implementierung eines einheitlichen Systems und gemeinsamer Modelle für den Austausch von arbeitsmarkt- und mobilitätsrelevanten Informationen innerhalb des EURES-Netzwerks

gemäß den Artikeln 14, 15 und 16 der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68, einschließlich Informationen über Arbeitsplätze und Lernangebote in der Europäischen Union, die in eine integrierte Website zum Thema Arbeitsmobilität zu stellen sind.

Artikel 9

Leitlinien und Arbeitspläne

(1) Auf der Grundlage der gemäß Artikel 8 beschlossenen EURES-Satzung und nach Anhörung der gemäß Artikel 6 eingesetzten hochrangigen EURES-Strategiegruppe legt das EURES-Koordinierungsbüro Leitlinien für die Tätigkeit von EURES für einen Dreijahreszeitraum fest.

Die Leitlinien enthalten unter anderem die Bedingungen für die Gewährung von Finanzhilfen seitens der Europäischen Gemeinschaft gemäß Absatz 4.

(2) 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;

b) für die Durchführung des zweiten Teils der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 bereitgestellte personelle und finanzielle Mittel;

c) Mechanismen zur Überwachung und Bewertung der geplanten Aktivitäten, einschließlich Bestimmungen zu den der Kommission jährlich zu übermittelnden Informationen. Die Arbeitspläne haben darüber hinaus eine Bewertung der Aktivitäten und Fortschritte im vorangegangenen Zeitraum zu enthalten.

(3) Das EURES-Koordinierungsbüro prüft die Arbeitspläne und die übersandten Informationen zur Durchführung der Pläne und bewertet, inwieweit sie sich in Einklang befinden mit den Leitlinien und den Bestimmungen des zweiten Teils der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68. Die Ergebnisse dieser Bewertung werden gemäß Artikel 19 Absatz 1 der Verordnung alljährlich gemeinsam mit den EURES-Mitgliedern analysiert und in den Bericht aufgenommen, den die Kommission gemäß Artikel 19 Absatz 3 der Verordnung dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Wirtschafts- und Sozialausschuss alle zwei Jahre zu unterbreiten hat.

(4) Die Kommission kann Finanzhilfen für die Durchführung der Arbeitspläne gewähren gemäß den für die Verwendung der entsprechenden Haushaltsmittel geltenden Bestimmungen.

Artikel 10

Aufhebung

Die Entscheidung 93/569/EWG wird hiermit aufgehoben. Sie findet jedoch weiterhin Anwendung auf Maßnahmen, für die vor Inkrafttreten der vorliegenden Entscheidung ein Antrag gestellt wurde. L 5/18 DE Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften 10.1.2003

Artikel 11

Datum der Gültigkeit

Diese Entscheidung gilt ab dem 1. März 2003.

Artikel 12

Adressaten

Diese Entscheidung ist an alle Mitgliedstaaten gerichtet.

Brüssel, den 23. Dezember 2002

Für die Kommission

Anna DIAMANTOPOULOU

Mitglied der Kommission

10.1.2003 DE Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L 5/19

11.4. EURES-Satzung (Charta)

EURES-SATZUNG

DAS EUROPÄISCHE KOORDINIERUNGSBÜRO, nachstehend EURES-Koordinierungsbüro genannt, eingesetzt gemäß Artikel 21 der Verordnung (EWG) 1612/68 des Rates – gestützt auf die Entscheidung der Kommission (2003/8/EG) vom 23. Dezember 2002 zur Durchführung der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates hinsichtlich der Zusammenführung und des Ausgleichs von Stellenangeboten und Arbeitsgesuchen¹, nachstehend Entscheidung genannt, insbesondere auf Artikel 8, gestützt auf die Stellungnahme des Beratenden Ausschusses für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und des Fachausschusses für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, nach Anhörung der hochrangigen EURES-Strategiegruppe – HAT DIESE EURES-SATZUNG BESCHLOSSEN, an die sich die EURES-Mitglieder (die von den Mitgliedstaaten bestimmten besonderen Dienststellen) und die EURES-Partner (alle anderen mitwirkenden Organisationen einschließlich der Sozialpartnerorganisationen) gemäß Artikel 3 der Entscheidung bei ihren Aktivitäten im Rahmen der EURES-Zusammenarbeit halten.

TEIL I - BESCHREIBUNG DER EURES-AKTIVITÄTEN

Die EURES-Aktivitäten sind integrierender Bestandteil des Dienstleistungsangebots der EURES-Mitglieder und von allen ihren örtlichen Geschäftsstellen aus zugänglich. Die EURES-Mitglieder berücksichtigen die europäische Dimension und insbesondere die Europäische Beschäftigungsstrategie bei der Festlegung ihrer Zielsetzungen und Leistungsindikatoren. Die EURES-Mitglieder und -Partner kooperieren im Hinblick auf diese Integration der europäischen Dimension.

1.1 Stellenvermittlung

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 1 ABl. L 5, 10.1.2003, S. 16.

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 EUWanderarbeitnehmern.

Diese Dienstleistungen umfassen:

– Stellenangebote und Stellengesuche

Die EURES-Mitglieder und -Partner unterstützen und beraten Arbeitssuchende, die an einem Arbeitsplatz im Ausland interessiert sind, informieren sie über geeignete Stellenangebote und helfen bei der Abfassung von Bewerbungen und Lebensläufen entsprechend dem empfohlenen Format des europäischen Lebenslaufs. Die Arbeitssuchenden erhalten Gelegenheit, ihren Lebenslauf in die EURES-Lebenslauf-Datenbank einzugeben.

– Hilfe bei der Anwerbung von Arbeitskräften aus anderen europäischen

Ländern

Die EURES-Mitglieder und -Partner bieten den Arbeitgebern, die Arbeitskräfte aus anderen Ländern anwerben möchten, Informations- und Vermittlungsdienstleistungen an, darunter auch Beratung und Hilfe bei der Erstellung des Profils der potenziellen Bewerber. Sie fördern die EURES-Lebenslauf-Datenbank als ein Instrument, das den Arbeitgebern Zugang zu einem Pool von Personen verschafft, die an einem Arbeitsplatz im Ausland interessiert sind.

– Informationen über Lebens- und Arbeitsbedingungen

Die EURES-Mitglieder und -Partner bieten aktuelle, präzise und umfassende Informationen und Beratung über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den EURES-Mitgliedsländern.

– Arbeitsmarktinformationen

Die EURES-Mitglieder und -Partner bieten Informationen über aktuelle Trends auf dem europäischen Arbeitsmarkt, darunter Informationen über die Verfügbarkeit von Arbeitskräften sowie über Arbeitskräftemangel und Arbeitskräfteüberschuss.

EURES-Dienstleistungen sind normalerweise kostenlos. Falls EURES-Mitglieder und -Partner Gebühren berechnen, darf es keinen Unterschied zwischen den Gebühren für den Zugang zu EURES-Dienstleistungen und denjenigen für vergleichbare nationale Dienstleistungen geben.

1.2 Transnationale, sektorale und grenzüberschreitende Zusammenarbeit

Die EURES-Mitglieder und -Partner tragen zur Intensivierung der Zusammenarbeit innerhalb des Netzwerks bei. Die EURES-Mitglieder und -Partner, die auf bestimmte Berufe oder Personengruppen spezialisiert sind, etwa auf Führungskräfte oder Forschungspersonal, unterstützen die Entwicklung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit für die entsprechenden Sektoren sowohl innerhalb des Netzwerks als auch im Rahmen anderer einschlägiger Initiativen und Strukturen auf europäischer Ebene.

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.

1.3 Beobachtung, Bewertung und Bekämpfung von Mobilitätshindernissen

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.

TEIL II OPERATIONELLE ZIELE, QUALITÄTSSTANDARDS UND VERPFLICHTUNGEN DER EURES-MITGLIEDER UND -PARTNER

2.1 Zusammenschluss der Stellendatenbanken

Spätestens ab dem 1. Januar 2005 werden alle von einem EURES-Mitglied oder -Partner veröffentlichten Stellenangebote allen anderen Mitgliedern und Partnern mittels eines einheitlichen

Systems und gemeinsamen Modells (wie in Teil III beschrieben) zugänglich gemacht, mit denen eine weitere Verteilung durch modernste Technologie möglich ist.

Außerdem stellen die EURES-Mitglieder und -Partner sicher, dass diejenigen Stellenangebote, bei denen der Arbeitgeber sein Interesse an einer internationalen Bekanntgabe bekundet hat oder die aus anderen Gründen für Arbeitnehmer aus anderen Mitgliedstaaten in Frage kommen, den EURES-Mitgliedern und -Partnern unverzüglich bekannt gegeben werden.

2.2 Informationsaustausch

2.2.1 Austausch von Stellenangeboten

Die EURES-Mitglieder und -Partner sorgen dafür, dass alle von anderen Mitgliedern und Partnern bekannt gemachten Stellenangebote unverzüglich in dem von ihnen verantworteten System bearbeitet und veröffentlicht werden. Sie gewährleisten eine hohe Qualität der Informationen über Stellenangebote, die es den Arbeitssuchenden ermöglicht, nach geeigneten Stellen zu suchen und eine fundierte Entscheidung über eine eventuelle Bewerbung zu treffen, und den Arbeitgebern, Bewerbungen von den geeignetsten Stellenanwärtern zu erhalten.

Die EURES-Mitglieder haben sicherzustellen, dass Stellen nur so lange bekannt gegeben werden, solange sie unbesetzt sind.

- Stellenangebote müssen unverzüglich ausgesetzt oder gestrichen werden, wenn sich für den Arbeitgeber genügend Bewerber gemeldet haben oder die Stelle besetzt wurde.
- Die EURES-Mitglieder überprüfen alle Stellenangebote, die älter sind als eine bestimmte Anzahl von Wochen, um sicherzustellen, dass die Stelle noch nicht besetzt wurde, bzw. um besetzte Stellen aus dem Angebot zu streichen.

2.2.2 Austausch von Stellengesuchen

Die EURES-Mitglieder und -Partner stellen den Austausch von Stellengesuchen und Lebensläufen sicher, die sie von Arbeitssuchenden innerhalb und außerhalb ihres jeweiligen Landes erhalten haben. Die Bewerbungen werden von den EURES-Mitgliedern und -Partnern sorgfältig bearbeitet, und die Arbeitssuchenden werden umfassend informiert:

- Werden Bewerbungen direkt an den Arbeitgeber gerichtet, sollte der zuständige Betreuer möglichst beim Arbeitgeber die Reaktionen auf das Stellenangebot überprüfen und geeignete Schritte unternehmen, um Bewerbungen zu fördern.
- Erfolgt die Bewerbung über eine öffentliche Arbeitsverwaltung oder einen EURES-Berater, müssen die Bewerber informiert werden, ob ihre Bewerbung an den Arbeitgeber weitergeleitet wurde oder nicht. Das Europäische Koordinierungsbüro wird auf die praktische Erfahrung der EURES-Mitglieder und -Partner zurückgreifen, um europaweit geltende Normen für Stellenbewerbungen zu erarbeiten und damit deren Transparenz, Sachdienlichkeit und Vergleichbarkeit zu erhöhen.

2.2.3 Informationen über Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie Arbeitsmarktinformationen

Die EURES-Mitglieder übermitteln einander regelmäßig Informationen über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in ihrem jeweiligen Mitgliedstaat in einem einheitlichen, in Teil III beschriebenen Format, das einen problemlosen Austausch der Informationen zwischen Mitgliedern und Partnern ermöglicht. Außerdem erleichtern sie den Zugang zu Informationen über Arbeitsrecht, Arbeitsverträge und

Sozialgesetzgebung.

Zusätzlich zu der in Teil I vorgesehenen regelmäßigen Beobachtung und Bewertung von Mobilitätshindernissen tauschen die EURES-Mitglieder auch regelmäßig Informationen über Lage und Trends auf dem Arbeitsmarkt aus, untergliedert nach Regionen, Wirtschaftszweigen und, wenn möglich, geforderten Qualifikationen. Die Informationen müssen aktuell, korrekt und leicht zugänglich sein. Um die Zugänglichkeit zu gewährleisten, werden alle Angaben in der jeweiligen Landessprache sowie in Deutsch, Englisch und Französisch gemacht.

Die EURES-Mitglieder aktualisieren die Datenbank über Lebens- und Arbeitsbedingungen und die Datenbank mit Arbeitsmarktinformationen regelmäßig entsprechend vereinbarten Modellen und Strukturen innerhalb einer vereinbarten Zeitspanne.

2.2.4 Sonstige Informationen, die für die Einrichtung und Pflege einer gemeinsamen EU-Informationsplattform für Arbeitsplätze und Mobilität erforderlich sind

Der Informationsaustausch zu den obengenannten Themen ist Teil einer umfassenden europäischen Informationsplattform für Qualifikationen und Mobilität. Zum weiteren Ausbau der angebotenen Dienstleistungen und Informationen kann das EURES-Koordinierungsbüro die EURES-Mitglieder ersuchen, zusätzliche für Arbeitsuchende und Arbeitgeber interessante Informationen bereitzustellen. Dies dürfte auch zur besseren Verwaltung von Datenbanken über Arbeitsplätze und Lernangebote auf nationaler oder sonstiger Ebene beitragen, die auf europäischer Ebene zusammengeschlossen und später in eine One-Stop-Informationswebsite zur beruflichen Mobilität integriert werden sollen. Ferner wird der Zugang zu Informationen ermöglicht, die von anderen auf europäischer Ebene tätigen Netzwerken erfasst werden.

2.2.5 Zugang zu den ausgetauschten Informationen

Um den EURES-Beratern und der Öffentlichkeit uneingeschränkten Zugang zu den ausgetauschten Informationen zu verschaffen, haben die EURES-Mitglieder die erforderlichen technischen Einrichtungen und Dienste bereitzustellen, beispielsweise öffentlich zugängliche Terminals.

2.2.6 Schutz personenbezogener Daten

EURES-Mitglieder und -Partner halten sich, wenn sie Informationen austauschen oder zugänglich machen, an alle relevanten Bestimmungen über den Schutz personenbezogener Daten.

2.3 EURES-Personal, Qualifikationen und Ausbildung

Der Erfolg von EURES hängt zum einen von einem effizienten technischen Netzwerk, zum anderen von qualifiziertem Personal ab, das zur grenzübergreifenden Zusammenarbeit bereit ist.

2.3.1 EURES-Manager, EURES-Berater und sonstiges Personal

Jede EURES-Mitgliedseinrichtung benennt aus ihren Reihen einen **EURES Manager**. Der EURES-Manager

- fördert in der Mitgliedseinrichtung die Integration der europäischen Mobilitätsdimension im allgemeinen und die EURES-Zusammenarbeit im besonderen;
- koordiniert die EURES-Aktivitäten und bereitet die Durchführung des EURES-Arbeitsplans im jeweiligen Mitgliedstaat vor und überwacht sie;
- stellt sicher, dass die EURES-Mitgliedseinrichtung ihren Zielsetzungen und Verpflichtungen rechtzeitig nachkommt;
- leitet Informationen an EURES-Berater und andere Betroffene weiter;
- vertritt die Mitgliedseinrichtung in der EURES-Arbeitsgruppe;
- gibt dem EURES-Koordinierungsbüro und der EURES-Arbeitsgruppe Feedback;
- ermittelt potentielle Anwärter für die Erstausbildung als EURES-Berater und für die weiterführende Ausbildung bereits aktiver EURES-Berater bzw. wirkt an deren Ermittlung beratend mit.

Jedes EURES-Mitglied sorgt dafür, dass das gesamte einschlägige Personal in seinem Verantwortungsbereich darauf vorbereitet und dafür ausgebildet ist, die oben beschriebenen operationellen Ziele zu erreichen und die genannten Normen und Verpflichtungen einzuhalten.

Zusätzlich können die EURES-Mitglieder und -Partner **EURES-Berater** ernennen, die im Rahmen einer der EURES-Mitglieds- oder -Partnereinrichtungen arbeiten. Um qualifiziert zu sein, müssen die EURES-Berater den gemeinsamen Auswahlkriterien entsprechen, die in den von der Kommission veröffentlichten Ausschreibungen festgelegt sind. Von den EURES-Beratern wird erwartet, dass sie eine Vielzahl von Aufgaben erledigen, von denen einige unter Umständen eine gewisse Spezialisierung voraussetzen.

Diese Aufgaben der EURES-Berater bestehen darin,

- als Experten in Mobilitätsfragen Informationen, Berufsberatung und Unterstützung bei der Stellenvermittlung für Arbeitgeber und Arbeitsuchende bereitzustellen bzw. die Bereitstellung zu koordinieren;
- zur Integration der EURES-Dienstleistungen in ihre Organisation beizutragen und für Ausbildung und Unterstützung des übrigen Personals zu sorgen;
- zur Zusammenarbeit im Rahmen des EURES-Netzwerks beizutragen.

Die EURES-Manager und EURES-Partner, die EURES-Berater beschäftigen, legen deren besondere Aufgaben und die für EURES-Aktivitäten vorgesehene Arbeitszeit fest.

Die EURES-Mitglieder oder -Partner statten ihre EURES-Berater mit den für die Erledigung ihrer Aufgaben erforderlichen Ressourcen aus. Dies betrifft insbesondere

- die Freistellung für die Erledigung von EURES-Aufgaben, vorzugsweise auf Vollzeitbasis, mindestens aber während der Hälfte eines normalen Vollzeitäquivalents;
- die Ausstattung des Arbeitsplatzes;
- die erforderlichen Werkzeuge für Information, Orientierung und Beratung.

2.3.2 Ausbildung

Die EURES-Mitglieder und -Partner sorgen für eine entsprechende Qualifikation und Ausbildung der EURES-Manager, der EURES-Berater und des **anderen Personals**, das sich voraussichtlich an der Erbringung von EURES-Dienstleistungen beteiligen wird. Alle künftigen EURES-Berater müssen das Erstausbildungsprogramm entsprechend den vom EURES-Koordinierungsbüro festgelegten Leitlinien absolvieren, um sich als EURES-Berater zu qualifizieren.

Die EURES-Mitglieder und -Partner beteiligen sich aktiv an der Abhaltung dieser Erstausbildungslehrgänge.

Die EURES-Mitglieder und -Partner wirken an der Abhaltung von Weiterbildungslehrgängen für das Netzwerk mit, indem sie beispielsweise mit dem EURES-Koordinierungsbüro zusammenarbeiten bei der Organisation von Besuchen und Entsendungen von Mitarbeitern aus anderen Mitgliedstaaten, etwa zu Seminaren und Konferenzen, sowie von zusätzlichen Ausbildungsprogrammen für spezialisiertes Personal.

2.4 Leitlinien und Arbeitspläne

2.4.1 Leitlinien

Nach Anhörung der hochrangigen EURES-Strategiegruppe legt das EURES Koordinierungsbüro (EURESco) alle drei Jahre Leitlinien für die Tätigkeit von EURES im bevorstehenden Dreijahreszeitraum fest; die ersten Leitlinien werden innerhalb von sechs Monaten nach Annahme dieser Satzung herausgegeben. Die Leitlinien beschreiben die operationellen Gesamtziele für den jeweiligen Zeitraum und enthalten die Bedingungen für die Gewährung von Finanzhilfen seitens der Europäischen Gemeinschaft.

2.4.2 Arbeitspläne

Die EURES-Mitglieder legen alle drei Jahre ihren Arbeitsplan für den bevorstehenden Dreijahreszeitraum vor. Die Arbeitspläne beruhen auf den Leitlinien und enthalten:

- die in Artikel 9 der Entscheidung aufgeführten Punkte;
- eine Beschreibung und Bewertung der strategischen Entwicklung, die zur Umsetzung der Leitlinien für den gesamten von diesen abgedeckten Zeitraum benötigt werden. Gegebenenfalls sollten die oben genannten Punkte auch die Zusammenarbeit der EURES-Mitglieder mit den EURES-Partnern abdecken.

2.4.3 Besondere Bestimmungen für grenzüberschreitende Aktivitäten

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.

2.4.3.1 Organisation der grenzübergreifenden EURES-Partnerschaften 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.

2.4.3.2 Lenkungsausschuss und Koordinator der grenzübergreifenden Partnerschaft

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.

2.5 Öffentlichkeitsarbeit für das EURES-Netzwerk

Für den Erfolg des EURES-Netzwerks ist es unumgänglich, dass die potenziellen Kunden und die in den EURES-Mitglieds- und -Partnereinrichtungen Beschäftigten die Angebote des Netzwerks wirklich kennen.

2.5.1 Kommunikationsstrategien und -pläne

Das EURES-Koordinierungsbüro beteiligt sich, zusammen mit den EURES-Mitgliedern und -Partnern, an einer umfassenden Kommunikationsstrategie, mit der das einheitliche Auftreten des Netzwerks gegenüber seinen Benutzern gewährleistet wird.

Die EURES-Mitglieder erstellen in Übereinstimmung mit der Gesamtstrategie Pläne für ihre eigene Öffentlichkeitsarbeit und integrieren sie in ihren jeweiligen nationalen EURES-Arbeitsplan. Die EURES-Partner nehmen an der von den zuständigen EURES-Mitgliedern und dem EURES-Koordinierungsbüro entwickelten Informationstätigkeit und Öffentlichkeitsarbeit teil.

Die EURES-Mitglieder und -Partner stellen sicher, dass das von ihnen bereitgestellte Informations- und Werbematerial mit der Gesamtkommunikationsstrategie und den Informationen des EURES-Koordinierungsbüros im Einklang steht.

2.5.2 EURES-Logo

Die EURES-Dienstleistungsmarke und das entsprechende EURES-Logo sind Eigentum der Kommission. Die EURES-Mitglieder und -Partner verwenden das EURES-Logo in allen ihren EURES-bezogenen Aktivitäten.

Unter dem EURES-Logo präsentierte Informationen müssen mit der Politik und den Interessen der Europäischen Union und mit den Zielsetzungen von EURES im Einklang stehen. Nur das EURES-Koordinierungsbüro ist befugt, Dritten die Verwendung des EURES-Logos zu genehmigen, wovon die EURES-Mitglieder und -Partner in Kenntnis zu setzen sind. Die EURES-Mitglieder und -Partner informieren das EURES-Koordinierungsbüro unverzüglich über jeglichen Missbrauch des Logos durch Dritte.

2.6 Grundsätze für Überwachung und Evaluierung der EURES Aktivitäten

Um Qualität und Wirksamkeit der EURES-Dienstleistungen sicherzustellen, verpflichten sich die EURES-Mitglieder und -Partner, alle EURES-Aktivitäten in ihrem Verantwortungsbereich im Hinblick auf Quantität, Qualität und Wirkung zu überwachen und zu evaluieren.

Die EURES-Mitglieder und -Partner legen dem EURES-Koordinierungsbüro regelmäßig Zahlen über die bearbeiteten Stellenangebote und Stellengesuche sowie über die erfolgreichen Vermittlungen mit Hilfe gemeinsamer, im Rahmen des Netzwerks festgelegter Meldemuster vor. Außerdem liefern sie Zahlen über die Kunden, die andere Beratungsdienste in Anspruch nehmen. Dazu gehören auch Angaben über die Nutzung personalisierter Dienstleistungen und von IT-Werkzeugen. Für alle Aktivitäten und Projekte der EURES-Mitglieder und -Partner werden die Ziele klar definiert und Indikatoren aufgestellt, anhand deren bewertet werden kann, ob die Ziele in Übereinstimmung mit den EURES-Leitlinien erreicht wurden. Diese Ziele und Indikatoren werden in den regelmäßig dem EURES-Koordinierungsbüro vorzulegenden Berichten verwendet.

Die Arbeitspläne jedes EURES-Mitglieds umfassen eine Gesamtbewertung der Lage von EURES im betreffenden Land zusammen mit einer Evaluierung der Qualität der EURES-Dienstleistungen, der Kundenzufriedenheit und der Wirksamkeit.

Das EURES-Koordinierungsbüro wird im Anschluss an die Annahme der Kommissionsentscheidung mindestens alle drei Jahre eine externe Evaluierung der EURES-Tätigkeit veranlassen. Außerdem unternimmt das EURES-Koordinierungsbüro mindestens alle drei Jahre eine bilaterale Überprüfung zusammen mit den EURES-Mitgliedern, um die Entwicklung der EURES-Tätigkeit im betreffenden Land zu überwachen und zu erörtern und um nach Möglichkeiten einer weiteren Verbesserung und Erleichterung der Zusammenarbeit zwischen dem EURES-Koordinierungsbüro und dem EURES-Mitglied zu suchen.

TEIL III - EINHEITLICHES SYSTEM UND GEMEINSAME MODELLE FÜR DEN INFORMATIONENAUSTAUSCH

Die Systeme und Verfahren für den Informationsaustausch sind für ein reibungsloses Funktionieren des EURES-Netzwerks ausschlaggebend. Die Mitglieder und Partner halten sich an das einheitliche System und die gemeinsamen Modelle für den Austausch von arbeitsmarkt- und mobilitätsbezogenen Informationen, die vom EURES-Koordinierungsbüro in enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedern und Partnern festgelegt werden.

Das **einheitliche System** beschreibt den allgemeinen Rahmen für den Informationsaustausch, etwa

- die Art der auszutauschenden Informationen;
- die Häufigkeit des Informationsaustausches;
- die Methoden, nach denen die Informationen den anderen Mitgliedern und Partnern zugänglich gemacht werden.

Die **gemeinsamen Modelle** beschreiben den Inhalt und die Form des Austauschs für jeden Datentyp.

Die EURES Mitglieder arbeiten mit den betroffenen Einrichtungen in ihrem jeweiligen Mitgliedstaat zusammen, um im Hinblick auf die bereitgestellten Informationen Komplementarität und Einheitlichkeit zu gewährleisten

Die EURES-Mitglieder und -Partner arbeiten gemeinsam an der Entwicklung von Werkzeugen und Methoden zur Verbesserung ihrer Dienstleistungen und Informationssysteme, u. a. unter Nutzung der neuen Informationstechnologien.

Brüssel, den 4. April 2003

Für das EURES-Koordinierungsbüro

Odile Quintin

Generaldirektorin

11.5. Gender Mainstreaming Prüfung

Die vorliegende Bundesrichtlinie ist gleichstellungsorientiert. Sie soll durch Berücksichtigung des segmentierten Arbeitsmarkts in den einzelnen Dienstleistungen den gleichen Zugang von Frauen und Männern verbessern und fördern.

Alle in der vorliegenden Richtlinie enthaltenen Vorgaben betreffend EURES-Dienstleistungen erfolgen unter Hinweis auf die Verbindlichkeit der Richtlinie zur Entgegennahme offener Stellen und der AMS-Dienstleistungsrichtlinie und unterstützen damit das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt.

