



Vorbereitende Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“

Leitfaden für die Durchführung

*Dieser Anhang ist fester Bestandteil der
Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen VP/2013/014*

Dieser Text liegt in englischer, französischer und deutscher Fassung vor.
Das Original wurde auf Englisch verfasst.

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Ziele	5
3. Durchführung	5
3.1. Wer sind die Zielgruppen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“?	6
3.1.1. Junge Menschen	6
3.1.1.1. Weshalb gerade die Altersgruppe 18 bis 30?	6
3.1.1.2. Wie wird die Altersgrenze festgelegt?	7
3.1.1.3. Welches Profil sollten Bewerber aufweisen?	7
3.1.1.4. Sind junge Menschen, die in einem anderen Mitgliedstaat studiert oder gearbeitet haben, teilnahmeberechtigt?	7
3.1.2. Arbeitgeber	7
3.1.2.1. Weshalb sind KMU die wichtigste Unternehmenszielgruppe?	8
3.1.2.2. Wie werden KMU definiert?	8
3.1.2.3. Wie können Arbeitgeber, die keine KMU sind, teilnehmen?	9
3.1.2.4. Gibt es weitere besondere Anforderungen, damit Unternehmen teilnehmen können?	9
3.1.2.5. Unternehmen aus EWR und Drittländern, die in der EU niedergelassen sind	9
3.2. Welche Stellen kommen für eine Förderung in Betracht?	10
3.2.1. Weshalb ist das Kriterium des Wohnsitzlandes ausschlaggebend für den Arbeitsort?	12
3.2.2. Warum gibt es Mindestanforderungen für im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ geschlossene Arbeits-, Praktikums- und Ausbildungsverträge?	12
3.2.3. Welches Arbeitsrecht und welche Informationsverfahren gelten für Arbeits-, Praktikums- und Ausbildungsplätze im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“?	13
3.2.4. Wie werden grenzüberschreitende Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplätze gehandhabt?	14
3.2.5. Wie ist bei der Entsendung von Arbeitnehmern vorzugehen?	14
3.3. Wer führt „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ durch?	15
3.4. Information und Kommunikation	15
3.4.1. Aktivitäten der Kommission	15
3.4.2. Aktivitäten der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“	16
3.4.2.1. Online verfügbare Informationen für die Zielgruppen	16
3.5. Ressourcen und Aufgaben der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“	18
3.6. Junge Menschen und Arbeitgeber: Wie erfolgt die Teilnahme?	21
4. Förderbedingungen	21
4.1. Welche Art finanzieller Unterstützung wird bereitgestellt?	21
4.1.1. Mittelzuweisungen für „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ zur Förderung von jungen Menschen und KMU sowie zur Finanzierung anderer Unterstützungsmaßnahmen	22
4.2. Junge Menschen	23
4.2.1. Wer kann finanzielle Unterstützung erhalten und welche Kosten sind förderfähig?	23
4.2.2. Welche Kosten können berücksichtigt werden?	24
4.2.2.1. Vorstellungsgespräch(e) für einen Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplatz	24

4.2.2.2.	Geografische Entfernung zwischen dem Wohnort und dem Ort des Vorstellungsgespräches.....	26
4.2.2.3.	Andere Möglichkeiten, Vorstellungsgespräche zu organisieren	26
4.2.2.4.	Stellenvermittlung in einen anderen Mitgliedstaat	27
4.2.2.5.	Sprachkurs.....	27
4.2.2.6.	Anerkennung von Qualifikationen.....	29
4.2.2.7.	Zusätzliche Umzugsbeihilfe	29
4.2.3.	Wie ist zu verfahren, wenn mobile Bewerber vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat leben, um dort eine Stelle zu suchen?	30
4.2.4.	Welche Kosten werden aufgrund der Förderbestimmungen für „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ nicht übernommen?	31
4.3.	KMU (Arbeitgeber).....	31
4.3.1.	Was ist ein Integrationsprogramm?.....	31
4.3.2.	Welches ist der Unterschied zwischen einem „grundlegenden Einführungsseminar“ und einem „umfassenden Einführungsseminar“?	33
4.3.3.	Welche Dauer wird für ein Integrationsprogramm empfohlen?.....	34
4.3.4.	Wie erhält man finanzielle Unterstützung?.....	34
4.3.5.	Wie hoch sind die zulässigen Pauschalsätze für KMU?	34
4.3.6.	Inwieweit entspricht die Unterstützung von KMU den EU-Rechtsvorschriften über staatliche Beihilfen?	35
4.3.7.	Wie werden KMU behandelt, die kein Integrationsprogramm anbieten und/oder keinen Antrag auf finanzielle Unterstützung stellen?	35
5.	Andere Unterstützungsmaßnahmen der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“	35
5.1.	Vorbereitende Schulung (Sprachkurs oder sonstige Schulung)	35
5.2.	Betreuung und Unterstützung der eingestellten Praktikanten und Auszubildenden	37
5.2.1.	Wie können „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigte“ die Kosten für vorbereitende Schulungen sowie Betreuung und Unterstützung decken?	38
6.	Überblick über die Förderregeln	40
7.	Zahlungen an die Zielgruppen	44
7.1.	Wann und wie sind die Zahlungen zu leisten?	44
7.2.	Folgemaßnahmen	48
8.	Risikomanagement.....	49
8.1.	Rechte und Pflichten der jungen Menschen und der KMU	49
8.2.	Vorzeitige Beendigung des Arbeitsvertrags.....	50
8.3.	Haftung der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“	50
9.	Überwachung und Bewertung	51
9.1.	Überwachung der Aktivitäten	51
9.2.	Bewertung von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“	51
10.	Berichterstattung durch die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“	52
11.	Informationen & Kontakt	52
12.	Glossar der Schlüsselbegriffe	53
13.	Anhänge: Formulare.....	56
14.	Nützliche Informationsquellen	64

1. Einleitung

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Europäischen Union ist ein Recht, das im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (Artikel 45) verankert und durch spezifische EU-Rechtsvorschriften näher geregelt ist.¹ **„Dein erster EURES-Arbeitsplatz“** ist eine von der Europäischen Kommission (im Folgenden „Kommission“) vorgeschlagene und vom Europäischen Parlament und vom Rat gebilligte vorbereitende Maßnahme. Sie ist eine der Leitaktionen, die in den Mitteilungen „Jugend in Bewegung“² und „Initiative ‚Chancen für junge Menschen‘“³ zur Förderung und Unterstützung der Mobilität junger Arbeitskräfte in ganz Europa verankert ist.

Insgesamt wurden von der EU-Haushaltsbehörde für das Jahr 2013 Mittel in Höhe von 5 Mio. EUR (Haushaltslinie 04 03 13) vorgesehen. Diese Haushaltslinie dient der Finanzierung des dritten Jahres der Maßnahmen im Rahmen von **„Dein erster EURES-Arbeitsplatz“**, wobei erstmals die Möglichkeit in Anspruch genommen wird, die Unterstützungsmaßnahmen im Einklang mit der vom Europäischen Rat auf seiner Tagung vom 28./29. Juni 2012 ausgesprochenen Empfehlung⁴ auf Praktikanten und Auszubildende auszuweiten.

Die vorbereitende Maßnahme **„Dein erster EURES-Arbeitsplatz“** ist ein gezieltes Programm für Berufsmobilität, Praktika und Ausbildungsplätze. Es basiert auf einem maßgeschneiderten Arbeitsvermittlungssystem, das in Kombination mit finanzieller Unterstützung jungen Menschen dabei helfen soll, in anderen Mitgliedstaaten einen Arbeitsplatz zu finden. Im Rahmen dieses Programms werden unter anderem Sprachkurse und andere Schulungen zur Verbesserung der Qualifikation finanziert, Reise- und Aufenthaltskosten junger Menschen (im Zusammenhang mit Vorstellungsgesprächen, dem Umzug in ein anderes Land und der Niederlassung) bezuschusst und die Anerkennung der Qualifikationen sowie die Betreuung von Praktikanten oder Auszubildenden gefördert. Im Falle der Einstellung durch KMU wird des Weiteren ein Beitrag zu einem Integrationsprogramm geleistet.

„Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ bezieht sich auf die *allererste Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsstelle*⁵, die einem jungen Arbeitsuchenden/Berufsumsteiger/Bewerber um einen Praktikums- oder Ausbildungsplatz (im Folgenden „Bewerber“) in einem anderen Mitgliedstaat mit Unterstützung dieser vorbereitenden Maßnahme angeboten wird.

Der Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplatz muss in einem Mitgliedstaat angeboten werden, der nicht das Wohnsitzland des jungen Bewerbers ist, und in rechtsverbindlichen Arbeitsverhältnissen mit dem Arbeitgeber verankert werden, d. h., es ist ein Arbeitsvertrag zwischen den Parteien zu unterzeichnen. Der eingestellte Bewerber hat unabhängig von seinem Status einen Anspruch auf Vergütung, Information über seine Rechte und einen angemessenen Sozialschutz.

¹ Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union, ABl. L 141 vom 27.5.2011, S. 1, und Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, ABl. L 158 vom 30.4.2004, S. 77.

² KOM(2010) 477 endg. vom 15.9.2010.

³ KOM(2011) 933 endg. vom 20.12.2011.

⁴ „Pakt für Wachstum und Beschäftigung“, Randnummer 3 Buchstabe I.

⁵ Einschließlich der dualen Berufsausbildung.

Im vorliegenden Leitfaden werden die Durchführungsbestimmungen und der für die Verwaltung der vorbereitenden Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ anwendbare Rahmen näher beschrieben. Der Leitfaden richtet sich an alle Organisationen, die an der vorbereitenden Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ im Rahmen der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen VP/2013/014 teilnehmen und diese mitverwalten.

Der Leitfaden enthält Informationen zu folgenden Themen:

- Ziele der vorbereitenden Maßnahme;
- Durchführungsbestimmungen und -modalitäten;
- Förderbedingungen;
- Anforderungen an Risikomanagement, Überwachung und Bewertung.

2. Ziele

Die vorbereitende Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ ist eine klein angelegte Pilotinitiative, die darauf abzielt, jungen Menschen einen *Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplatz* in einem anderen Mitgliedstaat zu vermitteln. Im Rahmen der Initiative „Chancen für junge Menschen“ soll sie bis 2014 etwa 5 000 jungen Menschen unmittelbar dabei helfen, offene Stellen in anderen Mitgliedstaaten zu finden.

Sie kann ein Instrument für den Abbau von Ungleichgewichten auf dem Arbeitsmarkt und Engpässen bei Stellenangeboten sein sowie die Qualität von Leistungen, die Arbeitsverwaltungen für junge Menschen und Arbeitgeber anbieten, ausschöpfen. „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ soll darüber hinaus auch die berufliche Mobilität junger Menschen innerhalb der EU fördern, insbesondere durch den Abbau von Hindernissen für den Umzug ins Ausland und die Anwerbung von Arbeitskräften/Praktikanten/Auszubildenden aus anderen Mitgliedstaaten und durch die Erleichterung von Übergängen auf dem Arbeitsmarkt (z. B. den Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung).

Natürlich wird die Maßnahme nicht alle Probleme in Verbindung mit der Jugendarbeitslosigkeit in Europa lösen, doch sie kann dazu beitragen, die Funktionsweise der EU-Arbeitsmärkte zu verbessern. Ziel ist es, die Wirksamkeit maßgeschneiderter Arbeitsvermittlungsleistungen in Verbindung mit finanzieller Unterstützung zu testen, bevor das Programm in größerem Maßstab umgesetzt wird.

3. Durchführung

Die vorbereitende Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ wird von **Arbeitsverwaltungen oder anderen Arbeitsmarktorganisationen mit Erfahrung im Bereich der Arbeitsvermittlung** (nachstehend „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigte“⁶) mit Sitz in den Mitgliedstaaten umgesetzt, d. h. von öffentlichen Arbeitsverwaltungen, privaten Arbeitsvermittlungen oder entsprechenden Stellen des dritten Sektors, die von der Kommission ausgewählt und kofinanziert werden.

⁶ Im Sinne von Antragsteller (bei einem einzigen Begünstigten) bzw. Hauptantragsteller und Mit Antragsteller (bei mehreren Begünstigten). Siehe auch Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen, Punkte 4 und 7.

Diese Organisationen müssen ihre Fähigkeit zur Durchführung der in diesem Leitfaden beschriebenen Aufgaben sowie zur Festlegung von Zielvorgaben und zur Realisierung von Ergebnissen in den Bereichen Anwerbung von Arbeitskräften, Abstimmung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage sowie Vermittlung nachgewiesen haben. Der Begriff Vermittlung bezeichnet die Erbringung von Dienstleistungen durch einen Vermittler zwischen der Angebots- und der Nachfrageseite auf dem Arbeitsmarkt mit dem Ziel der Einstellung, wobei Einstellung die Besetzung einer freien Stelle bezeichnet.⁷

Die Zielgruppen für die Unterstützung im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ sind **junge Menschen** und **Arbeitgeber**. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und vergleichbare Organisationen (siehe Punkt 3.1.2.2) können ebenfalls finanzielle Unterstützung erhalten. Die Teilnahmebedingungen für die Aktivitäten zur Abstimmung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage sowie für Anwerbung und Arbeitsvermittlung sind nachstehend beschrieben.

3.1. Wer sind die Zielgruppen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“?

3.1.1. Junge Menschen

Alle jungen Menschen, die

- **zwischen 18 und 30 Jahre alt sind,**
- **Staatsangehörige eines der 28 EU-Mitgliedstaaten sind,⁸**
- **ihren rechtmäßigen Wohnsitz in einem der 28 EU-Mitgliedstaaten haben,**

und einen Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplatz in einem anderen Mitgliedstaat⁹ als ihrem Wohnsitzland suchen.

3.1.1.1. Weshalb gerade die Altersgruppe 18 bis 30?

In rechtlicher Hinsicht gelten junge Menschen normalerweise in allen EU-Ländern ab dem Alter von 18 Jahren als Erwachsene und können eigenständig über ihre Zukunft entscheiden.

In den meisten Mitgliedstaaten liegt das rechtlich festgelegte Alter für den Eintritt in den Arbeitsmarkt bei 16 Jahren. In bestimmten Branchen erfolgt der Einstieg ins Berufsleben in der Regel mit 16 Jahren, z. B. in den Bereichen Kunst, Kultur oder Sport. Da sich die meisten jungen Menschen unter 18 Jahren noch in Ausbildung befinden und häufig darauf angewiesen sind, dass ihre Eltern ihnen die Erlaubnis erteilen, unabhängig zu werden und in einen anderen Mitgliedstaat umzuziehen,

⁷ Durchführungsbeschluss der Kommission vom 26. November 2012 zur Durchführung der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates im Hinblick auf die Zusammenführung und den Ausgleich von Stellenangeboten und Arbeitsgesuchen sowie die Neugestaltung von EURES (2012/733/EU).

⁸ Kroatien ist seit dem 1. Juli 2013 der 28. EU-Mitgliedstaat.

⁹ Unbeschadet der Anwendung von Übergangsbestimmungen durch einige Mitgliedstaaten für EU-Arbeitnehmer aus Rumänien, Bulgarien und Kroatien. Die vorbereitende Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ wird auf jeden Fall im Einklang mit den geltenden Übergangsbestimmungen durchgeführt. Mehr dazu finden Sie unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=466>, Dokument „Übersichtstabelle zu Politiken der Mitgliedstaaten“.

dürfen nur junge Menschen ab 18 Jahren an der Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ teilnehmen.

Was die Altersobergrenze betrifft, so erfolgt der Übergang von der Schul- oder Hochschulausbildung in die Beschäftigung häufig zwischen 18 und 24 Jahren. Langzeitjugendarbeitslosigkeit, unsichere Arbeitsverhältnisse und Überqualifizierung betreffen aber auch Personen über 24 Jahre, die häufig arbeitsmarktfremd bleiben oder nur schwer Anschluss an den Arbeitsmarkt finden, was ernsthafte Folgen für ihre persönliche Entwicklung und Eigenständigkeit hat.

3.1.1.2. Wie wird die Altersgrenze festgelegt?

Die untere (18) und obere (30) Altersgrenze junger Bewerber gilt zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung um den Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplatz. Auch Bewerber, die älter als 30 Jahre sind, können im Rahmen der vorbereitenden Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ Unterstützung erhalten und einen Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplatz finden, sofern sie sich vor Vollendung des 31. Lebensjahres bewerben.

3.1.1.3. Welches Profil sollten Bewerber aufweisen?

„Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ ist nicht ausschließlich auf Personen zugeschnitten, die neu auf den Arbeitsmarkt kommen. Teilnahmeberechtigt sind alle jungen Menschen gemäß Definition unter Punkt 3.1.1 – unabhängig von ihrem Qualifikationsniveau, ihrer Berufserfahrung oder ihrem wirtschaftlichen und sozialen Hintergrund –, sofern sie die arbeitsrechtlichen Anforderungen des anwerbenden Landes erfüllen und der Stellenbeschreibung entsprechen. Hoch qualifizierte junge Menschen sind ebenso zugelassen wie gering qualifizierte.

3.1.1.4. Sind junge Menschen, die in einem anderen Mitgliedstaat studiert oder gearbeitet haben, teilnahmeberechtigt?

Die Tatsache, dass jemand früher in einem anderen Mitgliedstaat studiert, gearbeitet oder ein Praktikum oder eine Ausbildung absolviert hat, einschließlich einer bereits erfolgten Unterstützung durch diese vorbereitende Maßnahme, steht weder der Beantragung noch der Gewährung von Unterstützung entgegen.

3.1.2. Arbeitgeber

Arbeitgeber im Sinne dieser Aufforderung sind alle rechtmäßig in den 28 Mitgliedstaaten niedergelassenen Unternehmen oder anderen Organisationen, unabhängig davon, in welchem Wirtschaftszweig sie tätig sind, **wobei ein besonderer Schwerpunkt auf KMU liegt.**

Vermittlungen in europäische Organe und Einrichtungen¹⁰, in andere internationale politische, wirtschaftliche, gesellschaftliche und wissenschaftliche Organisationen¹¹ sowie in supranationale Aufsichtsbehörden und ihre Agenturen sind nicht förderfähig.

¹⁰ http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/index_de.htm.

3.1.2.1. Weshalb sind KMU die wichtigste Unternehmenszielgruppe?

KMU leisten einen unverzichtbaren Beitrag zur europäischen Wirtschaft, denn sie beschäftigen mehr als zwei Drittel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Privatsektor und stellen 85 % des Nettozuwachses an Arbeitsplätzen, die zwischen 2002 und 2010 in der EU geschaffen wurden. In diesem Zeitraum stieg die Nettobeschäftigung in der gewerblichen EU-Wirtschaft beträchtlich; im Durchschnitt wurden jährlich 1,1 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen. Selbst in Zeiten der Wirtschaftskrise leisten KMU einen wesentlichen Beitrag zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und zum Wirtschaftswachstum. Es hat sich auch gezeigt, dass KMU oder Unternehmen, die in einem innovativeren wirtschaftlichen Umfeld tätig sind, weniger unter der Wirtschaftskrise gelitten haben.¹²

KMU bieten allerdings nur selten Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplätze für Bewerber aus anderen Mitgliedstaaten. Insbesondere für kleinere Unternehmen stellen die Umzugskosten und/oder die Ausgaben für Schulungen und Betreuungsdienste zur Erleichterung der Integration mobiler Bewerber ein Problem dar. In einigen Berufen können ausländische Arbeitskräfte jedoch unter anderem dazu beitragen, die Innovationskapazität und Wettbewerbsfähigkeit von KMU zu steigern.

Die im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ gewährte finanzielle Unterstützung zielt also darauf ab, insbesondere KMU, die Arbeitskräfte aus anderen Mitgliedstaaten anwerben wollen, bei der Umsetzung eines Integrationsprogramms für die neu eingestellten Bewerber zu unterstützen.¹³

3.1.2.2. Wie werden KMU definiert?

Im Einklang mit der einschlägigen Empfehlung der Kommission¹⁴ und für die Zwecke der vorbereitenden Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ **wird unter einem KMU ein Unternehmen oder eine andere Organisation mit höchstens 250 Beschäftigten verstanden.**

Es kann sich dabei um gewinnorientierte Organisationen handeln, aber auch um Organisationen der Sozialwirtschaft und gemeinnützige Organisationen wie z. B. im Bereich der Jugendintegration tätige NGO, Wohlfahrtseinrichtungen usw.

Im Sinne der vorbereitenden Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ ist die Gesamtzahl der Mitarbeiter des einstellenden Arbeitgebers das einzige Kriterium zur Definition eines KMU, unabhängig davon, ob es einer größeren Dachorganisation/einem Großunternehmen oder einem Netz zugehörig ist (beispielsweise nationale, regionale oder lokale Niederlassungen internationaler Wohlfahrtseinrichtungen¹⁵). In einem solchen Falle greift aber dennoch das unter Punkt 3.1.2 oben beschriebene Ausschlusskriterium.

¹¹ Beispielsweise Einrichtungen der Vereinten Nationen, OECD, Europarat, IAO, Weltbank usw.

¹² SME Performance Review, Januar 2012

http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/index_en.htm.

¹³ Weiterführende Informationen sind Punkt 4.3 zu entnehmen.

¹⁴ Empfehlung der Kommission 2003/361/EG vom 6.5.2003, ABl. L 124 vom 20.5.2003, S. 36.

¹⁵ Beispielsweise Internationales Rotes Kreuz, Caritas usw.

3.1.2.3. Wie können Arbeitgeber, die keine KMU sind, teilnehmen?

Große Unternehmen und **andere unter Punkt 3.1.2 erwähnte Organisationen**, die nicht unter die Definition von KMU fallen, sowie **Arbeitsverwaltungen¹⁶ (in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber)** können auch *als potenzielle Arbeitgeber* an der vorbereitenden Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ teilnehmen, *allerdings ohne finanzielle Unterstützung durch „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“*. Diese Arbeitgeber verfügen in der Regel bereits über etablierte Integrations- und Betreuungsdienste für ihr Personal.

Bitte beachten Sie, dass die Teilnahme von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ (siehe Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen, Punkt 7.2) an der vorbereitenden Maßnahme **in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber (falls zutreffend)** aufgrund eines potenziellen Interessenkonfliktes nicht möglich ist. Es ist somit ausgeschlossen, dass „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigte“ gleichzeitig Dienstleister für und Endnutzer von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ sind. Dies gilt insbesondere in folgenden Situationen:

- wenn der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigte“ eine Stelle in einem Kundenunternehmen vermittelt, jedoch der Arbeitgeber bleibt, d. h. weiterhin für den Arbeitsvertrag und das Gehalt des jungen Bewerbers zuständig ist;
- wenn der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigte“ Personal, Praktikanten oder Auszubildende aus dem Ausland für seine eigene Organisation einstellen muss, z. B. Arbeitsvermittler.

3.1.2.4. Gibt es weitere besondere Anforderungen, damit Unternehmen teilnehmen können?

Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ sollten dafür Sorge tragen, dass die antragstellenden Unternehmen oder anderen Organisationen das in den Ländern ihrer Niederlassung geltende Arbeits- und Steuerrecht einhalten.

3.1.2.5. Unternehmen aus EWR¹⁷ und Drittländern, die in der EU niedergelassen sind

Unternehmen oder andere Organisationen, die in den EWR-Ländern Norwegen, Island und Liechtenstein oder in Drittländern niedergelassen sind, sind nach den Bestimmungen der vorbereitenden Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ nicht teilnahmeberechtigt.

Unternehmen aus diesen EWR- bzw. Drittländern, die rechtmäßig in einem der Mitgliedstaaten niedergelassen sind, sind jedoch zur Teilnahme an dieser vorbereitenden Maßnahme berechtigt.

¹⁶ Etwa Zeitarbeitsfirmen, Arbeitsvermittlungsagenturen usw., unabhängig von der Größe der Organisationen.

¹⁷ EWR = Europäischer Wirtschaftsraum (die EU-Mitgliedstaaten, Norwegen, Island und Liechtenstein).

3.2. Welche Stellen kommen für eine Förderung in Betracht?

Förderfähig im Rahmen der vorbereitenden Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ sind Stellen, die durch Arbeitnehmer besetzt werden, die definiert sind als *„jede Person, die eine echte und tatsächliche Tätigkeit ausübt, für die ihr ein Entgelt gezahlt wird, und die sich gegenüber dem Arbeitgeber in einem Unterordnungsverhältnis befindet“*; dies steht auch im Einklang mit der Kommissionsmitteilung KOM(2010) 373 zur Bekräftigung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes in der Rechtssache 66/85. Bei diesen Stellen kann es sich um **Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplätze** handeln.

Ein **Arbeitsplatz** ist die Stelle eines Arbeitnehmers in einer beliebigen Organisation; **Praktikums- und Ausbildungsplätze** (betriebliche Ausbildung) umfassen begrenzte Zeiträume praktischer Tätigkeiten am Arbeitsplatz. Diese Begriffe werden unter Punkt 12 (Glossar der Schlüsselbegriffe) näher erläutert.

Viele junge Menschen sind offen für Erfahrungen mit unterschiedlichen Formen des Übergangs in den Arbeitsmarkt, insbesondere wenn dieser in einem anderen EU-Mitgliedstaat erfolgen soll. Minderwertige Arbeitsplätze, Praktikums- und/oder Ausbildungsplätze, eine unzureichende Kenntnis der eigenen Rechte und die Suche nach Arbeitgebern in anderen Mitgliedstaaten sind nur einige der Hindernisse, die den Wünschen der potenziell mobilen Bewerber entgegenstehen.

Was die betriebliche Ausbildung betrifft, so herrscht innerhalb der EU hinsichtlich der Verfügbarkeit und der Bandbreite von Praktika und Ausbildungsplätzen eher Ungleichheit, da eine Vielzahl von Regelungsrahmen anwendbar sind. Folglich variiert die Zahl der verfügbaren Arbeitsstellen in Abhängigkeit von den praktischen Verfahren und Möglichkeiten der einzelstaatlichen Arbeitsmärkte.

➤ Allgemeine Bestimmungen

Im Rahmen der vorbereitenden Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ kommt grundsätzlich jeder dem einzelstaatlichen Recht entsprechende Arbeits-, Praktikums- und Ausbildungsplatz unabhängig vom Wirtschaftszweig oder nationalen Regelungsrahmen für eine Förderung in Betracht.

Sind jedoch Praktika oder Ausbildungskomponenten Teil verpflichtend vorgeschriebener beruflicher Qualifikationsanforderungen, wie dies bei reglementierten Berufen (z. B. Recht, Medizin, Architektur, Luftfahrtindustrie usw.) gängige Praxis ist, fällt sie nicht unter die vorbereitende Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“.

Unter allen Umständen müssen förderfähige Arbeitsstellen die folgenden Kriterien erfüllen:

- Sie müssen sich in einem anderen Mitgliedstaat als im Wohnsitzland der jungen Bewerber um Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplätze befinden;
- sie müssen Gegenstand offener und transparenter Informationen über die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers/Praktikanten/Auszubildenden, des Arbeitgebers, anderer Akteure des Arbeitsmarktes und gegebenenfalls der Organisation der allgemeinen/beruflichen Bildung sein;

- sie müssen dem einzelstaatlichen Arbeits- und Sozialschutzrecht entsprechen und einen angemessenen Schutz sowohl mobiler Arbeitnehmer als auch mobiler Praktikanten oder Auszubildender gewährleisten, beispielsweise in den Bereichen soziale Sicherheit, Gesundheit und Unfallversicherung usw.;
- sie müssen mit einer **Vergütung** (d. h. Lohn oder Gehalt¹⁸) und einem **schriftlich** formulierten Vertragsverhältnis verbunden sein;
- im Arbeitsvertrag sind die beruflichen Zielsetzungen (bzw. die Ziele der betrieblichen Ausbildung), die Dauer des Vertragsverhältnisses, die Arbeitszeit, die Rechte und Pflichten, die Vergütung und die Bestimmungen hinsichtlich der sozialen Sicherheit festzuhalten;
- sie müssen eine Laufzeit von mindestens **sechs Monaten** haben;
- es muss sich um eine Voll- oder Teilzeitstelle (nicht weniger als 50 % Vollzeitäquivalent) handeln.¹⁹

➤ Besondere Vorschriften für Praktika und Ausbildungsplätze

Für **Praktika und Ausbildungsplätze** gelten die folgenden zusätzlichen Anforderungen:

- *Die jungen Bewerber um Praktikums- und/oder Ausbildungsplätze müssen zu dem Zeitpunkt, zu dem sie das Praktikum oder die Ausbildung antreten, arbeitslos sein, d. h., sie dürfen weder in ihrem Wohnsitzland noch in einem anderen Land in einem rechtsverbindlichen Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen.*
- *Die teilnehmenden Unternehmen und anderen aufnehmenden Organisationen müssen bereit sein, Praktikanten oder Auszubildende aus anderen Mitgliedstaaten einzustellen und sowohl den einzelstaatlichen als auch den im Rahmen der vorbereitenden Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ für Praktika und Ausbildungsplätze geltenden Normen entsprechen.*
- *Praktika und Ausbildungsplätze müssen*
 - *berufspraktische Ausbildungsinhalte bieten, die zu einer Verbesserung der Fähigkeiten der Praktikanten oder Auszubildenden beitragen;*
 - *eine angemessene berufliche Unterstützung und Betreuung im aufnehmenden Unternehmen bzw. in der aufnehmenden Organisation während der gesamten Dauer der betrieblichen Ausbildung umfassen;*
 - *die Praktikanten/Auszubildenden so weit wie möglich auch bei der Niederlassung und in logistischen Fragen unterstützen²⁰ und beispielsweise bei der Suche nach einer Unterkunft helfen (Jugendherberge, Gastfamilie, Wohnung usw.), in dualen Ausbildungssystemen den Schulbesuch*

¹⁸ Oder – im Falle von Praktikanten und Auszubildenden – mit einer vergleichbaren rechtmäßigen Vergütung.

¹⁹ Im Einklang mit dem einzelstaatlichen Arbeitsrecht oder branchenspezifischen Tarifbestimmungen.

²⁰ Im Einklang mit einzelstaatlichen Regelungsverfahren oder bestehenden Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern oder dreiseitigen Vereinbarungen.

ermöglichen und gegebenenfalls für eine zusätzliche finanzielle Unterstützung aus nationalen (privaten oder öffentlichen) Finanzierungsquellen sorgen;

– die ordnungsgemäße Anerkennung (Bescheinigung/schriftliche Erklärung) der Art und Ergebnisse des Praktikums/der Ausbildung (d. h. der erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen) entsprechend den im Unternehmen oder auf Landesebene gängigen Verfahren gewährleisten.

Erfahrungsberichte und Empfehlungen der an Vermittlungsprojekten im Rahmen der Programme Leonardo da Vinci und Erasmus beteiligten Organisationen können einschlägig interessierten Bewerbern und Arbeitgebern Hinweise auf bewährte Verfahren geben.²¹

3.2.1. Weshalb ist das Kriterium des Wohnsitzlandes ausschlaggebend für den Arbeitsort?

In der EU darf kein EU-Bürger aufgrund seiner Staatsangehörigkeit benachteiligt werden. Das bedeutet, im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ ist ausschlaggebend, dass der Bewerber in einem anderen als seinem Wohnsitzland nach einem Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplatz sucht.

Zudem ist das Kriterium des Wohnsitzlandes²² für die Zwecke dieser vorbereitenden Maßnahme am besten geeignet, und zwar aus folgenden Gründen:

- Es lässt sich sehr einfach überprüfen, denn der Wohnort ist stabil, und entsprechende Belege sind leicht vorzulegen.
- Es hilft bei der Ermittlung derjenigen Personen, die Unterstützung benötigen, weil sie tatsächlich in ein anderes Land umziehen, um dort eine Beschäftigung aufzunehmen.

3.2.2. Warum gibt es Mindestanforderungen für im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ geschlossene Arbeits-, Praktikums- und Ausbildungsverträge?

Die vorbereitende Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ dient einem doppelten Zweck: Sie soll jungen Menschen dauerhafte Beschäftigungs-, Praktikums- und Ausbildungsmöglichkeiten auf den EU-Arbeitsmärkten anbieten und Arbeitgebern bei der Suche nach qualifizierten Bewerbern zur Besetzung ihrer offenen Stellen helfen. „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ fördert Mobilität zu fairen Bedingungen. Sie sollte unter keinen Umständen prekäre Arbeitsplätze wie z. B. Ferienjobs oder andere auf sehr kurze Zeit befristete Arbeitseinsätze oder Stellenangebote fördern, die nicht mit dem nationalen Arbeitsrecht in Einklang stehen.

²¹ Weiterführende Informationen können unter der folgenden Adresse abgerufen werden: <http://we-mean-business.europa.eu/de>.

²² Dies bezieht sich auf den Ort, der im Personalausweis, im Reisepass oder einem gleichwertigen amtlichen Dokument angegeben ist.

Evidenzbasierten Daten²³ zufolge dürfen im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ vermittelte Praktika und Ausbildungsplätze nicht dazu missbraucht werden, Arbeitsplätze zu ersetzen oder billige Arbeitskräfte anzuwerben. Sie müssen befristet sein, sich auf einen Arbeitsvertrag stützen und Mindestanforderungen erfüllen, um den Nutzen für die Aus- und Weiterbildung der Bewerber sicherzustellen.

Was die Dauer der Arbeitsverhältnisse betrifft, so sind sechs Monate eine angemessene Mindestdauer für einen befristeten Vertrag. Bei einem längerfristigen Vertrag kann dieser Zeitraum auch der Probezeit entsprechen. Idealerweise sollte es möglichst viele freie Stellen geben, die längerfristige befristete Verträge oder gute Aussichten auf unbefristete Verträge und eine dauerhafte Beschäftigung nach Ablauf der Probezeit bieten.

Ein Einstieg in den Arbeitsmarkt kann nur dann von Vorteil sein, wenn die vermittelten Stellen den *Mindeststandards* im Hinblick auf Dauerhaftigkeit und Qualität entsprechen, die mit besseren Möglichkeiten für lebenslanges Lernen und beruflichen Aufstieg verbunden sind.

3.2.3. Welches Arbeitsrecht und welche Informationsverfahren gelten für Arbeits-, Praktikums- und Ausbildungsplätze im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“?

Das Vertragsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Bewerber um einen Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplatz ist im Arbeitsrecht bzw. im spezifischen Regelungsrahmen der einzelnen Mitgliedstaaten geregelt. Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ werden die Qualität und die rechtlichen Standards der im Rahmen der vorbereitenden Maßnahme angebotenen Stellen gewährleisten und außerdem vor der Unterzeichnung der Verträge durch die Parteien die Rechtmäßigkeit und Billigkeit der vertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen und Vergütung prüfen.

Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ müssen über geeignete Validierungs-/Prüfmechanismen für freie Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplätze verfügen, um illegale Stellenvermittlungen oder unangemessene Beschäftigungsformen zu vermeiden. Zudem ist es Aufgabe der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ für eine faire Behandlung der Bewerber zu sorgen und ihnen möglichst viele Informationen über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in anderen Mitgliedstaaten zur Verfügung zu stellen. Weitere relevante Aspekte sind die Vertragsbedingungen der angebotenen Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplätze sowie die Sozialversicherungsansprüche der Bewerber (insbesondere im Fall der Arbeitslosigkeit nach einer befristeten Beschäftigung, einem Praktikum oder einer Ausbildung im Ausland).

Es sind möglichst umfassende Einzelheiten zu den freien Stellen festzuhalten, und im besonderen Fall der Praktika und Ausbildungsplätze sind eindeutige Angaben zu den Arbeits- und Integrationsbedingungen zu machen. Darüber hinaus ist im Hinblick auf die dualen Ausbildungssysteme angemessenes Augenmerk auf eine transparente Darstellung der nationalen Modalitäten für die zwischen Bildungseinrichtungen und Arbeitgebern geteilte Verantwortung für die Ausbildung zu richten.

²³ *Study on a comprehensive overview of traineeship arrangements in the EU Member States* [Studie: umfassender Überblick über die Formen von Praktika in den EU-Mitgliedstaaten], Europäische Kommission, 2012;

Studie: *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union* [Angebot an Formen der betrieblichen Ausbildung in den Mitgliedstaaten der EU], Europäische Kommission, 2012.

Die mögliche Verlängerung der Laufzeit eines Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsvertrags bzw. dessen Umwandlung in einen unbefristeten (Arbeits-)Vertrag vor seinem Ablauf hängt von den Ergebnissen der Leistungsbeurteilung des Arbeitnehmers/Praktikanten/Auszubildenden, vom Bedarf des Arbeitgebers, von der nationalen Arbeitsgesetzgebung und -praxis und natürlich von der Entscheidung des jungen Menschen selbst ab. Mit der im Rahmen der vorbereitenden Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ für Integrationsprogramme von KMU bereitgestellten finanziellen Unterstützung soll die Anpassungsfähigkeit der jungen Menschen an den Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplatz verbessert werden. Ein positives Ergebnis kann somit die Entscheidung des Arbeitgebers beeinflussen, den Arbeitnehmer/Praktikanten/Auszubildenden zu übernehmen und seinen Arbeitsvertrag zu verlängern.

3.2.4. Wie werden grenzüberschreitende Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplätze gehandhabt?

Die vorbereitende Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ stellt finanzielle Unterstützung sowohl für länderübergreifend als auch für grenzüberschreitend mobile junge Arbeitnehmer bei einem Umzug ins Ausland zur Verfügung, sofern sie ihren Wohnsitz (dauerhaft oder vorübergehend) im Bestimmungsland nehmen, d. h. in dem Land, in dem sich die offene Stelle befindet. Personen, die sich für grenzüberschreitendes Pendeln bewerben, d. h., die beabsichtigen oder zustimmen, in einem benachbarten Mitgliedstaat zu arbeiten, ohne das Wohnsitzland zu wechseln (d. h. Tagespendler), können ebenfalls Unterstützungsleistungen bei der Abstimmung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage und bei der Stellenvermittlung in Anspruch nehmen. Für die Vermittlung von echten grenzüberschreitenden Arbeitsplätzen ohne Umzug bzw. ohne Begründung eines Zweitwohnsitzes wird keine Finanzierung nach Pauschalsätzen für den Umzug in ein anderes EU-Land gewährt (siehe Punkt 4.2.2.4).

3.2.5. Wie ist bei der Entsendung von Arbeitnehmern vorzugehen?

Die vorbereitende Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ findet **keine** Anwendung auf Arbeitsverträge, die unter die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern²⁴ fallen. Entsandte Arbeitnehmer und mobile Arbeitnehmer sind zwei völlig unterschiedliche Kategorien. Ein „entsandter Arbeitnehmer“ ist in einem Mitgliedstaat beschäftigt, wird von seinem Arbeitgeber jedoch vorübergehend zur Erbringung seiner Arbeitsleistung in einen anderen Mitgliedstaat abgeordnet. So kann beispielsweise ein Dienstleister einen Auftrag in einem anderen Land erhalten und seine Arbeitnehmer dorthin entsenden, um den Vertrag durchzuführen. Bei dieser länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen, bei der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer zur Arbeit in einen anderen Mitgliedstaat versetzt werden als denjenigen, in dem sie normalerweise arbeiten, entsteht eine eigenständige Kategorie, und zwar die Kategorie der „entsandten Arbeitnehmer“. Mobile Arbeitnehmer, die in einen anderen Mitgliedstaat gehen, um dort einen Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplatz zu suchen, oder die eine Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat annehmen und dort beschäftigt werden, gehören nicht zu dieser Kategorie.

²⁴ Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996.
Weitere Informationen finden Sie unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=471>.

3.3. Wer führt „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ durch?

Im Zeitraum 2013-2014 wird die vorbereitende Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ über diese Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen und auf der Grundlage dieses Leitfadens durchgeführt.

Die Kommission trägt die politische und finanzielle Gesamtverantwortung für die Verwaltung der vorbereitenden Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“. Sie ist außerdem für entsprechende Werbung, die Bereitstellung von Beratung und Unterstützung für „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigte“ sowie für die Überwachung und Bewertung der Aktivitäten insgesamt zuständig.

Eine begrenzte Zahl von der Kommission ausgewählter europäischer Arbeitsmarktorganisationen – die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ – wird die für die Durchführung der vorbereitenden Maßnahme notwendige finanzielle und operationelle Unterstützung erhalten. Die Anforderungen an diese Organisationen sind unter Punkt 7.2 der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen näher beschrieben.

Erläuterungen zur Rolle der Antragsteller und anderer beteiligter Organisationen sowie zur europäischen Dimension der Maßnahme finden sich ebenfalls in der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen (Punkt 4).

3.4. Information und Kommunikation

3.4.1. Aktivitäten der Kommission

Im Rahmen der ersten Runde von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“-Projekten, die Anfang 2012 eingeleitet wurde, hat die Kommission mehrere Kommunikationsinstrumente entwickelt, die zur Sensibilisierung der Zielgruppen für die Möglichkeiten dieser neuen Maßnahme beitragen sollen. Beispielfhaft seien hier genannt:

- **Veröffentlichungen** – eine Broschüre, ein Poster, ein Videoclip und ein Benutzerleitfaden in allen EU-Amtssprachen.
- **Web-Kommunikation** – Informationen und Hyperlinks zu den Websites der derzeitigen „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ sind auf dem Portal Europa unter <http://ec.europa.eu/social/yourfirsteuresjob>, sowie auf den Websites *EURES* und *Jugend in Bewegung*²⁵ zu finden.
- **Soziale Medien** – Die Kommunikation bezüglich dieser Maßnahme wird ebenfalls über die bestehenden Plattformen der sozialen Medien auf Flickr und Twitter (z. B. @EU_Social, @TweetYoM, Social Europe Facebook, Jugend in Bewegung Facebook) und über LinkedIn durchgeführt. Es sind aktives Community-Management und regelmäßige Netzwerkaktivitäten mit anderen etablierten Plattformen vorgesehen, z. B. über das EURES-Netzwerk.
- **Vernetzungsaktivitäten** – Links zu anderen EU-Netzwerken (z. B. Europe Direct usw.).

²⁵ Website: <http://eures.europa.eu>
http://europa.eu/youthonthemove/index_en.htm.

3.4.2. Aktivitäten der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“

Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ sollen einen Kommunikationsplan zur Einbeziehung der Zielgruppen und anderer Interessenträger aufstellen und umsetzen, **der im Verhältnis zur Größe und zur Dauer ihres Projekts steht. Bei allen ihren Informations- und Kommunikationstätigkeiten müssen sie die Bezeichnung „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ verwenden.**

Es wird empfohlen, bereits bestehende Informationskanäle wie Websites, Großveranstaltungen, Jobmessen usw. so weit wie möglich zu nutzen.

Es ist zu beachten, dass die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“, d. h. die Hauptantragsteller, verpflichtet sind, eine spezielle Website oder Webseite für „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ mit Informationen für die Zielgruppen einzurichten (für Mit Antragsteller oder andere an der Maßnahme teilnehmende Organisationen ist dies optional). Der Zugang zu dieser Website oder Webseite wird auch über das Portal Europa möglich sein.

Abgesehen von der Einrichtung einer Website oder Webseite steht es den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ frei,

- Veröffentlichungen (z. B. Poster und Broschüren) zu erstellen und zu drucken;
- Werbematerial zu erstellen;
- Webaktivitäten und Aktivitäten in sozialen Medien in ihren Kommunikationsplan aufzunehmen, sofern sie eine enge Vernetzung und Interaktion mit den Plattformen der Kommission vorsehen;
- auf ihrer eigenen „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“-Website oder -Webseite einen Hyperlink zur „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“-Webseite der Kommission einzurichten. Zu diesem Zweck kann die Kommission den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ eine Reihe von Bannern und Schaltflächen zur Verfügung stellen.

In allen Fällen (Veröffentlichungen, Werbematerial, Webkommunikation, soziale Medien) sollen sich die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ genau an die Leitlinien der Kommission für Grafiken halten. Die Bestimmungen zur „Bekanntmachung“ der Finanzierung aus EU-Mitteln sind unter Punkt 11 des „Leitfadens für Antragsteller“ (Finanzbestimmungen) beschrieben.

Sie sollen entsprechend dem geografischen Geltungsbereich ihrer Projekte auch den Bedarf an Übersetzungen der Informations- und Kommunikationsergebnisse in andere EU-Amtssprachen in Betracht ziehen.

3.4.2.1. Online verfügbare Informationen für die Zielgruppen

Die Öffentlichkeitsarbeit zu „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ kann helfen, das Programm bekannt zu machen und die Zielgruppen einzubeziehen. Im Hinblick auf die Berücksichtigung der Kundenerwartungen und die Ermittlung förderfähiger Anwerbe- und Einstellungsprojekte ist Folgendes zu beachten:

- Bei Sensibilisierungsmaßnahmen sollte auf den **geringen Umfang der Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“** hingewiesen werden.

- Informations- und Kommunikationsaktivitäten sollten **im Verhältnis zur Größe der Maßnahme stehen**.
- Informationen müssen sich **sowohl an junge Menschen als auch an Arbeitgeber** richten.
- **Transparenz** und **Umgang mit Kundenerwartungen** sind wichtige Prioritäten.
- Internetnutzer müssen klare Informationen darüber erhalten, welche **Wirtschaftszweige, Berufe** oder **Länder** unter das Projekt fallen (Transparenz und Vorhersehbarkeit).
- Bei offenen Arbeits-, Praktikums- und Ausbildungsstellen sollten möglichst viele Informationen zu den erforderlichen Qualifikationen und Profilen zur Verfügung gestellt werden, einschließlich der vertraglichen Bedingungen.

Für die Zielgruppen müssen die folgenden Informationen online verfügbar sein:

➤ **Verpflichtend vorgeschriebene Punkte**

Alle Formen freier Stellen

- Die Begünstigten müssen **eine spezielle „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“-Website oder -Webseite** einrichten oder zumindest auf ihrer Website „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“-Inhalte zur Verfügung stellen (z. B. durch Einbettung der Informationen in die nationale EURES-Website).
- Informationen sind in der Landessprache sowie auf Englisch bereitzustellen.
- Die Zielgruppen sind online über die **allgemeinen Bedingungen für die Teilnahme an dem Projekt und den Zugang zu offenen Stellen** zu informieren.
- Den Bewerbern ist zu erklären, **wie sie sich bewerben können**, d. h. online oder über andere Kanäle, und innerhalb welcher Fristen die Bewerbungen einzureichen sind. Es soll auch deutlich angegeben werden, wie die Bewerber im Falle einer Vorauswahl benachrichtigt werden (z. B. schriftlich oder über die Website).
- Arbeitgeber sind darüber zu informieren, welche **Teilnahmebedingungen** gelten, wenn sie ihre Stellenangebote eingeben oder die Machbarkeit eines Anwerbe- und Einstellungsprojekts erörtern möchten.
- Für allgemeine Informationen über „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ soll die Weiterverweisung der Nutzer an die Website Europa **<http://ec.europa.eu/social/yourfisteuresjob>** erwogen werden (Doppelinformationen sind zu vermeiden).
- Diese Informationen sind durch Verweise auf das EURES-Netz und sein Portal (<http://eures.europa.eu>) als Hauptanlaufstelle für die Unterstützung der beruflichen Mobilität innerhalb der EU zu ergänzen.

Besondere Vorschriften für Praktika und Ausbildungsplätze

- Bei Projekten, die sowohl Arbeits- als auch Praktikums- und Ausbildungsplätze zum Gegenstand haben, sind Verwechslungen zwischen Stellenangeboten für Arbeitssuchende und Stellenangeboten für Praktikanten und Auszubildende zu vermeiden.
- Innerhalb der speziellen Website oder Webseite zu „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ sind getrennte Bereiche für freie Arbeitsplätze und freie Praktikums- bzw. Ausbildungsplätze einzurichten. Dem letztgenannten Bereich müssen ausführliche Angaben zu spezifischen Begriffen (z. B. zum Status eines Praktikanten/Auszubildenden) sowie ein Überblick über den Regulierungsrahmen für Praktika und Ausbildungen in den projektrelevanten Ländern (oder Hyperlinks auf einen solchen Überblick) zu entnehmen sein.
- Dabei sind auch Informationen über die in dem jeweiligen Land für Praktikanten/Auszubildende geltenden Vertrags- und Sozialschutzvorschriften sowie über die Anerkennung der Lernergebnisse (oder Hyperlinks auf einschlägige Darstellungen – siehe Punkt 3.2) einzubeziehen.

➤ **Empfohlene Punkte**

- Die Nutzer sollten von den **„Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“** darüber informiert werden, wann offene Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplätze angeboten werden könnten (wenn keine Stellenangebote vorliegen).
- Andere am Projekt beteiligte Organisationen sollten die Möglichkeit haben, **Links** zu den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“-Websites der einschlägigen „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ und der Kommission zu erstellen und Informationen in ihrer Landessprache bereitzustellen.
- Die **online verfügbaren Informationen** zu „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ **sollten aktualisiert werden**, wenn während der Projektlaufzeit neuer Einstellungsbedarf entsteht oder neue Stellenvermittlungsaktivitäten unternommen werden.

3.5. Ressourcen und Aufgaben der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“

Das Projekt kann auf der Grundlage der vorhandenen Infrastruktur und Instrumente der antragstellenden Organisationen gestaltet werden. Die vorbereitende Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ muss nicht zu größeren Veränderungen beim üblichen Geschäftsmodell der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ führen, da viele der nachstehend unter Punkt 1, 2, 3 und 8 beschriebenen Aktivitäten Teil eines standardmäßigen Dienstleistungspakets zur Arbeitsvermittlung sind.

Beachten Sie dabei bitte, dass der Aufbau einer speziellen EU-weiten „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“-Stellendatenbank oder ähnlicher Einrichtungen im Rahmen der vorbereitenden Maßnahme nicht geplant ist.

Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ sind für die nachstehend aufgeführten Aktivitäten zuständig. Im Hinblick auf die Erbringung maßgeschneiderter Dienstleistungen sollen sie in der Lage sein,

(1) Informations-, Beratungs- und Anwerbeaktivitäten

- geeignete Maßnahmen zur Schärfung des Bewusstseins von jungen Menschen und Arbeitgebern für die Vorteile der vorbereitenden Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ (siehe auch Punkt 8) zu ergreifen,
- **unentgeltliche**²⁶ Multi-Channeling-Dienstleistungen (z. B. Front-Office, Back-Office, elektronische Dienstleistungen) für junge Menschen und Arbeitgeber anzubieten,
- das nationale Arbeitsrecht auf die im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ erbrachten Arbeitsvermittlungsleistungen anzuwenden,
- ihre Kenntnis der Quellen und ihre Fähigkeit nachzuweisen, Informationen über die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU sowohl für junge Menschen als auch für Arbeitgeber zusammenzutragen (z. B. verfügbare Arbeitskräfte, Sozialversicherungsansprüche, Wirtschaftszweige, die Arbeitskräfte einstellen usw.),
- jungen Menschen und Arbeitgebern vor, während und nach der Einstellung behilflich zu sein, z. B. durch die Erstellung von Lebensläufen, die Erarbeitung von Profilen und die Auswahl von Bewerbern, Unterstützung bei der Abstimmung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage, Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen, Informationen über die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Bestimmungsland, Sprachkurse oder andere Schulungen²⁷, Betreuung usw.;
- ein System für die Verweisung auf EURES einzurichten;

(2) Umgang mit offenen Stellen für Arbeitsuchende/Praktikanten/Auszubildende und Lebensläufen

- aus den verfügbaren einschlägigen Datenbanken, in denen Arbeitgeber offene Stellen und Arbeitsuchende ihre Lebensläufe veröffentlichen, *offene Stellen und Bewerber* zu erfassen, die für länderübergreifende Einstellungen infrage kommen, sodass im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ die Förderung der Jugendbeschäftigung optimiert werden kann,
- Wirtschaftszweige zu ermitteln, die bei der Anwerbung und Einstellung von Arbeitskräften Priorität erhalten (gezielte Einstellungsprojekte),
- Anmeldungen und Lebensläufe junger Bewerber sowie Meldungen freier Stellen bei neuen Arbeitgebern anzunehmen, die an der vorbereitenden Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ teilnehmen möchten (siehe Punkt 3.5.2.1),
- sicherzustellen, dass Ausschreibungen für Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplätze im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ in die vom Arbeitgeber verlangte(n) EU-Amtssprache(n) übersetzt werden;

²⁶ Artikel 29 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union besagt: „Jede Person hat das Recht auf Zugang zu einem unentgeltlichen Arbeitsvermittlungsdienst.“ Die Charta richtet sich an Einrichtungen, Organe, Büros und Agenturen sowie an Mitgliedstaaten, wenn diese das EU-Recht umsetzen.

²⁷ Siehe Punkte 4 und 5.

(3) Abstimmung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage sowie Arbeitsvermittlung

- gründliche Kenntnisse der EU-Arbeitsmärkte anzubieten und aktiv im Bereich der Abstimmung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage sowie der Stellenvermittlung tätig zu sein, um möglichst viele erfolgreiche und dauerhafte Stellenvermittlungen zu bewerkstelligen;

(4) Finanzielle Unterstützung von Zielgruppen

- finanzielle Unterstützung für junge Bewerber und KMU gemäß Definition in diesem Leitfaden bereitzustellen,
- über die erforderlichen Management-, Buchführungs- und finanziellen Überwachungssysteme zu verfügen, um zügige und wirksame Zahlungen an die Zielgruppen zu gewährleisten;

(5) Ressourcen

- auf qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Durchführung der Aktivitäten von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ zurückzugreifen, die als Anlaufstelle oder Fachkräfte für Kunden fungieren, wobei ein Projektkoordinator/-leiter die Gesamtverantwortung für die Durchführung der vorbereitenden Maßnahme trägt, und als Ansprechpartner für die Kommission zur Verfügung steht;

(6) Instrumente zur Datenerhebung und Überwachung

- über geeignete Mess- und Datenerhebungsinstrumente zur Überwachung der Projektfortschritte und -ergebnisse zu verfügen,
- der Kommission gemäß Punkt 9 regelmäßig erhobene Daten über die Überwachung der Projektdurchführung vorzulegen;

(7) Qualitätskontrolle und Bewertung

- die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um ein hochwertiges Ergebnis zu gewährleisten, und allgemein die Bestimmungen dieses Leitfadens einzuhalten,
- zu gewährleisten, dass die Zielgruppen ihren Verpflichtungen nachkommen und die geltenden Leitlinien für „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ einhalten,
- Umfragen zur Kundenzufriedenheit zur Bewertung der Gesamtergebnisse der Aktivitäten gemäß Punkt 9 durchzuführen;

(8) Information und Kommunikation

- Aktivitäten gemäß dem vorgeschlagenen Kommunikationsplan zu entwickeln und die Leitlinien für Grafiken und Bekanntmachungen zu verwenden, die von der Kommission im Hinblick auf die Außenwirkung von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ vorgelegt werden (siehe Punkt 3.5),
- eine spezielle „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“-Website oder -Webseite einzurichten (obligatorisch) und bereit zu sein, auf Anfragen und Erwartungen potenzieller junger Bewerber und Arbeitgeber im eigenen Land und aus anderen Ländern einzugehen,
- während der Laufzeit der Projekte der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ an öffentlichen Großveranstaltungen oder Sensibilisierungsmaßnahmen für junge Menschen und KMU, die von der Kommission oder dem EURES-Netz gefördert werden, mitzuarbeiten,

- für die Verbreitung und Nutzung der Ergebnisse (z. B. über Web-Kommunikation, Medien, Informationsmaterial usw.) zu sorgen,
- Erfolgsgeschichten, Empfehlungen usw. zusammenzutragen und die Zustimmung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer einzuholen, sie in Kommunikationsaktivitäten einzubinden;

(9) Berichterstattung

- sich an die Berichtspflichten gemäß diesem Leitfaden und der mit der Kommission unterzeichneten Finanzhilfevereinbarung zu halten;

(10) Vernetzung

- aktiv zur Verbesserung der Zusammenarbeit, Teambildung und Vernetzung der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ beizutragen,
- an den von der Kommission in Brüssel während der Laufzeit des Vertrags organisierten Sitzungen des Lenkungsausschusses teilzunehmen.

3.6. Junge Menschen und Arbeitgeber: Wie erfolgt die Teilnahme?

Die Förderkriterien für die Registrierung von jungen Bewerbern und Arbeitgebern sind unter den Punkten 3.1.1 und 3.1.2 beschrieben. Die Registrierungsverfahren sind von den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ im Einklang mit den allgemeinen Bestimmungen dieses Leitfadens festzulegen.

Die allgemeinen Leitlinien für die Teilnahme junger Menschen und Arbeitgeber sind im Leitfaden festgehalten, der von der Website „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ im Portal Europa heruntergeladen werden kann:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993&langId=de>. Zur Wahrung der Glaubwürdigkeit ist es wichtig, behutsam mit den Erwartungen der Zielgruppen umzugehen (siehe Punkte 3.4.2.1 und 3.5 (8)). „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ ist nur eine klein angelegte Pilotinitiative, die aber ein breites Spektrum von Wirtschaftszweigen mit Einstellungsbedarf in den teilnehmenden Ländern erfasst.

Über „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ kann sicherlich keine Zusage gemacht werden, jedem interessierten jungen Bewerber einen Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplatz in einem anderen Mitgliedstaat zu verschaffen oder jedem Arbeitgeber die mobilen Arbeitskräfte, die er sucht, zu vermitteln. Die Ergebnisse der Stellenvermittlung und die Ströme der Arbeitskräfte sowie die Zahl der offenen Stellen für Arbeitsuchende, Praktikanten oder Auszubildende und die verfügbaren Einstellungsprojekte hängen von den Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt ab.

4. Förderbedingungen

4.1. Welche Art finanzieller Unterstützung wird bereitgestellt?

Ziel der finanziellen Unterstützung von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ im Rahmen dieser vorbereitenden Maßnahme ist es, einen Beitrag zu den Kosten zu leisten, die den Zielgruppen – jungen Menschen und Arbeitgebern (KMU) – in Verbindung mit der länderübergreifenden oder grenzüberschreitenden Stellensuche bzw. Anwerbung entstehen.

Ebenso wie bei anderen von der Kommission²⁸ kofinanzierten Mobilitätsmaßnahmen spielt bei der vorbereitenden Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ eine **Finanzierung nach Pauschalsätzen** eine wichtige Rolle. Diese Form der finanziellen Unterstützung kann die Berechnung des Finanzhilfebetrags erheblich vereinfachen. Durch die Anwendung feststehender Sätze auf bestimmte Ausgabenkategorien bietet sie besondere Vorteile im Hinblick auf Transparenz und Gleichbehandlung der Zielgruppen. Allerdings werden im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ einige Unterstützungsmaßnahmen gegen Vorlage eines Finanzplans der geschätzten förderfähigen Kosten oder einer Rechnung/eines Belegs über die entstandenen Kosten durch die Endbegünstigten finanziert.

Die Finanzierung von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ erfolgt insofern modular, als die finanzielle Unterstützung der Zielgruppen unter Umständen fakultativ oder vom Einstellungsbedarf abhängig ist. Lediglich die Erstattung der Kosten der Reise zur Aufnahme einer Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ist *obligatorisch*: Sie ist nicht von einem speziellen Antrag des Bewerbers abhängig, da sie ausschließlich an die Bedingung geknüpft ist, dass *durch die Vermittlung des „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ ein Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplatz in einem anderen Mitgliedstaat angeboten wird.*

In allen Fällen werden die Zahlungen allerdings nur geleistet, wenn die Bedingungen für den Anspruch auf eine Förderung erfüllt sind und dies von den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ bestätigt wurde (weitere Einzelheiten sind unter den nachfolgenden Punkten zu finden).

4.1.1. Mittelzuweisungen für „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ zur Förderung von jungen Menschen und KMU sowie zur Finanzierung anderer Unterstützungsmaßnahmen

Die für das Gesamtbudget von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ geltenden Finanzierungsbedingungen sind unter Punkt 10 der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen zu „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ 2013 sowie im „Leitfaden für Antragsteller“ (Finanzbestimmungen) näher erläutert.

Antragstellende Organisationen – d. h. die potenziellen „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ – sollen ihren jeweiligen Mittelbedarf für die Förderung von jungen Menschen und KMU auf der Grundlage der vorläufigen Zahl von Bewerbern um Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplätze sowie von anwerbenden KMU veranschlagen, die eine finanzielle Unterstützung im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ beantragen, bevor sie ihren Vorschlag einreichen.

Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ können auch Unterstützungsmaßnahmen – vorbereitende Schulungen sowie Betreuung und Unterstützung – für die eingestellten jungen Bewerber vorsehen (siehe Punkt 5).

Die bei der Berechnung zugrunde gelegten Kriterien sollen im Antragsformular (Arbeitsprogramm) erläutert werden. Die vorgeschlagenen Beträge sind unter der Position „Dienstleistungskosten“ unter dem Posten „Sonstige Dienstleistungen“ im Finanzplan der antragstellenden Organisationen in der Anwendung SWIM auszuweisen (bitte fügen Sie die folgenden Unterposten hinzu: *Finanzielle Unterstützung für junge*

²⁸ Etwa Erasmus, Leonardo da Vinci, Jugend in Aktion, Erasmus für Jungunternehmer.

Menschen²⁹, Finanzielle Unterstützung für KMU, Vorbereitende Schulungen für junge Menschen sowie Betreuung und Unterstützung für junge Menschen).

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die finanzielle Unterstützung der Zielgruppen

- maßgeschneidert ist und zum Teil auf einem vereinfachten Finanzierungssystem mit Pauschalsätzen beruht,
- nicht die gesamten tatsächlichen Kosten beim Umzug in einen anderen Mitgliedstaat oder bei der Eingliederung neuer mobiler Arbeitnehmer/Praktikanten/Auszubildender decken soll; es kann nur ein begrenzter Teil der ausgewiesenen tatsächlichen Kosten bis zu einer bestimmten Höchstgrenze erstattet werden,
- ein vereinfachtes Berichtsverfahren für die Zielgruppen beinhaltet,
- sich auf geschätzte Kosten bezieht, die im Wohnsitz- und/oder Bestimmungsland des Bewerbers entstehen.

Die genehmigten Förderbedingungen für die Zielgruppen werden nachstehend näher erläutert und **können von den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ nicht geändert werden**. Diese müssen in ihrem vorgeschlagenen Finanzplan alle im Folgenden aufgeführten Finanzierungsposten vorsehen.

4.2. Junge Menschen

4.2.1. Wer kann finanzielle Unterstützung erhalten und welche Kosten sind förderfähig?

Jeder mobile junge Bewerber gemäß Definition unter Punkt 3.1.1, der sich im Rahmen der vorbereitenden Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ um einen Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplatz in einem anderen Mitgliedstaat bewirbt, hat Anspruch auf finanzielle Unterstützung, bevor er ins Ausland geht, **sofern die Bedingungen für den Förderanspruch erfüllt sind und dies von den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ bestätigt wurde**.

Die Zuwendungen nach Pauschalsätzen decken einen Teil der Reise-, Versicherungs- und Aufenthaltskosten, die dem mobilen jungen Bewerber entweder in der Phase des Auswahlgesprächs oder bei seiner Niederlassung im Bestimmungsland entstehen, bevor er sein erstes Entgelt bezieht. Die finanzielle Unterstützung steht ihm unabhängig von der Größe des einstellenden Unternehmens zu.

Die jungen Bewerber können darüber hinaus einen Beitrag zu den Kosten für

²⁹ Schließt Mittel für alle unter Punkt 4.2 aufgeführten Maßnahmen ein. „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigte“ müssen im Formular „Finanzplan“ eine Aufschlüsselung der unterschiedlichen Finanzierungsposten für junge Menschen vorlegen. Dabei sind der Betrag für die finanzielle Unterstützung der Vorstellungsgespräche, der Betrag für Sprachkurse, der Betrag für zusätzliche Umzugszuschüsse usw. anzugeben.

- Sprachkurse,
- die Anerkennung von Qualifikationen und
- die Mobilität junger Menschen mit besonderen Bedürfnissen erhalten.

4.2.2. Welche Kosten können berücksichtigt werden?

BEITRAG ZU DEN REISE- UND AUFENTHALTSKOSTEN, DIE IM ZUSAMMENHANG MIT DEM AUSWAHLGESPRÄCH ENTSTEHEN, SOWIE ZU DEN KOSTEN FÜR DEN UMZUG IN EINEN ANDEREN MITGLIEDSTAAT, UM DORT EINE TÄTIGKEIT AUFZUNEHMEN

Zulässig sind folgende Kosten:

4.2.2.1. Vorstellungsgespräch(e) für einen Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplatz

Als „Vorstellungsgespräch“ wird ein persönliches Einzelgespräch mit einem oder mehreren Arbeitgebern bezeichnet. Auch Auswahlverfahren können dazu zählen. Ein vorausgewählter Bewerber, der zu mehreren Vorstellungsgesprächen eingeladen wird, erhält **nur für eine Reise zu einem Vorstellungsgespräch im Ausland oder, unter den unten beschriebenen Voraussetzungen, in seinem Wohnsitzland** finanzielle Unterstützung.

Die Reise zu einem Vorstellungsgespräch **ist nicht zwingend vorgeschrieben** – sie ist nur eines von mehreren zulässigen Auswahlverfahren (siehe auch Punkt 4.2.2.3). **Sie ist aber auch nicht als Recht zu verstehen.** Entsprechende Einladungen werden zwischen Arbeitgebern und den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ vereinbart.

Im Hinblick auf die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und eines ausgewogenen Preis-Leistungs-Verhältnisses sollte eine Reise zu einem Vorstellungsgespräch vorzugsweise in Fällen stattfinden, die gute Aussichten auf eine erfolgreiche Stellenvermittlung bieten, d. h. wenn der junge Bewerber in die engere Auswahl genommen wurde oder im Vorfeld telefonisch oder per Videokonferenz mit dem/den potenziellen Arbeitgeber/n gesprochen hat oder wenn mehrere Vorstellungsgespräche und/oder weitere Stellenauswahlmöglichkeiten in einem oder mehreren EU-Ländern zur Verfügung stehen. Die Dauer der Reise kann je nach Einstellungsanforderungen und/oder geografischer Entfernung variieren. Diese Faktoren sowie die Kosten, die dem Bewerber entstehen, sollten ebenfalls berücksichtigt werden.

a) Reise zu einem Vorstellungsgespräch in einem oder mehreren anderen Mitgliedstaaten

Wird der Bewerber unter Vermittlung des „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ tatsächlich zu einem oder mehreren Vorstellungsgesprächen in einem oder mehreren anderen Mitgliedstaaten eingeladen, hat er Anspruch auf einen (für alle Mitgliedstaaten gültigen) Festbetrag, der sich nach der Entfernung zwischen seinem Wohnsitzland und dem Land, in dem das/die Gespräch(e) stattfindet/stattfinden, richtet. Diese Zuwendung stellt einen Beitrag zu den Reise- und Aufenthaltskosten einschließlich Reiseversicherung und Unterbringung dar. Dem Bewerber steht es frei, die Reise zum Vorstellungsgespräch zu akzeptieren oder eine andere Vorgehensweise für das Vorstellungsgespräch vorzuschlagen.

Dabei ist Folgendes zu beachten:

Beispiele

- *Ein junger Bewerber aus Paris (Frankreich) ist zu Vorstellungsgesprächen bei drei Unternehmen in Bonn und Frankfurt (Deutschland) eingeladen. Hierfür bedarf es einer Reise von zweieinhalb Tagen.*

Die Reise zu den Vorstellungsgesprächen im Ausland erscheint gerechtfertigt. Dem Bewerber entstehen erhebliche Kosten und gleichzeitig hat er größere Chancen, von einem der Unternehmen eingestellt zu werden.

- *Eine junge Bewerberin aus Kopenhagen (Dänemark) ist zu einem Vorstellungsgespräch in Malmö (Schweden) eingeladen. Die beiden Städte sind rund 25 km voneinander entfernt. Die Reisedauer beträgt hier nur einen halben Tag.*

Im Fall eines einzigen grenzüberschreitenden Vorstellungsgesprächs ist eine Zuwendung nicht gerechtfertigt, da die Chance einer Einstellung kleiner ist und die Dauer und zu erwartenden Kosten der Reise geringer sind. In diesem Fall sollte eine andere Vorgehensweise für das Vorstellungsgespräch gewählt werden (siehe Punkt 4.2.2.3).

- *Ein junger Bewerber aus Kopenhagen (Dänemark) ist zu Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen bei zwei verschiedenen Unternehmen in Malmö (Schweden) eingeladen. Dafür ist eine Reise von zwei Tagen vorgesehen.*

Anders als im obigen Fall erscheint die Zuwendung für das grenzüberschreitende Vorstellungsgespräch gerechtfertigt. Dem Bewerber entstehen zusätzliche Kosten und gleichzeitig hat er größere Chancen, eingestellt zu werden.

- *Eine junge Bewerberin aus Hamburg (Deutschland) ist zu zwei Vorstellungsgesprächen eingeladen, eines findet in Kopenhagen (Dänemark) statt, das andere in Stockholm (Schweden). Dafür ist eine Reise von zwei Tagen vorgesehen.*

Die Zuwendung für die Reise zu diesen Vorstellungsgesprächen erscheint gerechtfertigt. Der Stellenbewerberin entstehen erhebliche Kosten und gleichzeitig hat sie größere Chancen, eingestellt zu werden.

b) Reise zu einem Vorstellungsgespräch im Wohnsitzland des Bewerbers

Im Rahmen von Jobmessen oder anderen länderübergreifenden Einstellungsveranstaltungen sind Arbeitgeber³⁰ häufig bereit, in das Wohnsitzland der Bewerber zu reisen, um dort persönliche Vorstellungsgespräche zu führen. Diese Alternative kann die Zahl der Stellenvermittlungen erhöhen und die mit Auslandsreisen zu Vorstellungsgesprächen verbundenen Kosten für die Bewerber senken.

Ungeachtet der Einsparungen, die diese Alternative für die Bewerber mit sich bringt, müssen diese in manchen Fällen dennoch erhebliche Ausgaben tragen, insbesondere wenn die Vorstellungsgespräche in einer von ihrem Wohnsitz weit entfernten Stadt organisiert werden. Unter diesen Umständen sind die Regelungen für Reisen zu

³⁰ Eine Vorauswahl im Namen der Arbeitgeber kann auch durch Mitarbeiter von Arbeitsverwaltungen oder EURES-Berater vorgenommen werden.

Vorstellungsgesprächen in anderen Mitgliedstaaten unter anderem auch auf Reisen zu Vorstellungsgesprächen im Wohnsitzland der Bewerber anzuwenden.

Dies ist umso mehr gerechtfertigt, wenn Bewerber aus anderen Regionen großer Länder oder aus Offshore-Gebieten anreisen (Kanarische Inseln, Balearen, griechische Inseln, Azoren, Madeira usw.).

Die Pauschalsätze für Reisen zu Vorstellungsgesprächen sind unter Punkt 6 in der Tabelle I aufgeführt. Der junge Bewerber sollte das kostengünstigste Verkehrsmittel wählen.

Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ sollten mit dem/den einstellenden Unternehmen in Kontakt bleiben, damit sie über das Ergebnis des Gesprächs bzw. der Gespräche auf dem Laufenden gehalten werden.

4.2.2.2. Geografische Entfernung zwischen dem Wohnort und dem Ort des Vorstellungsgesprächs

Die geografische Entfernung, die ausschlaggebend ist für die Höhe der finanziellen Unterstützung, die der Bewerber für seine Reise zu einem Vorstellungsgespräch erhält, ist die Strecke zwischen dem Wohnort (bzw. der nächstgelegenen größeren Stadt) und dem Ort, an dem das Vorstellungsgespräch stattfindet (bzw. der nächstgelegenen größeren Stadt).

Führt die Reise an verschiedene Orte in einem oder mehreren Mitgliedstaaten, so sollte die zulässige Zuwendung stets auf der Grundlage der Entfernung zwischen dem Wohnort des Bewerbers und dem davon am weitesten entfernten Ort, an dem ein Vorstellungsgespräch stattfindet, berechnet werden.

Mithilfe der *Kartendistanz* zwischen den beiden Orten wird der Satz sowohl für die einfache Fahrt als auch für die Hin- und Rückfahrt berechnet. Auf mehreren Websites finden sich Entfernungsmesser zur Berechnung der Entfernungen zwischen zwei Orten innerhalb eines Landes oder in unterschiedlichen Ländern.

Beispiel 1: Hin- und Rückreise von Amsterdam (Niederlande) nach Frankfurt (Deutschland). Kartendistanz zwischen den beiden Städten zur Berechnung der Finanzhilfe: rund 365 km, zulässiger Satz = 200 EUR.

Beispiel 2: Hin- und Rückreise von Ponta Delgada (Azoren, Portugal) nach Lissabon (Portugal). Kartendistanz zwischen den beiden Städten zur Berechnung der Finanzhilfe: rund 1 447 km, zulässiger Satz = 300 EUR.

4.2.2.3. Andere Möglichkeiten, Vorstellungsgespräche zu organisieren

Eine weitere Möglichkeit, Vorstellungsgespräche zu organisieren, besteht darin, wann immer möglich Telefon- oder Videokonferenzeinrichtungen zu nutzen. Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ sollen den Zugang zu Videokonferenzdiensten sowohl für junge Bewerber als auch für Arbeitgeber erleichtern, die selbst nicht über die notwendige Ausstattung verfügen.

Das vorläufige Budget zur Deckung der Kosten für die Anmietung einer Videokonferenzeinrichtung ist im entsprechenden Finanzplan für „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ (unter der Position „Verwaltungskosten“) einzustellen. Wenn die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ bereits über die erforderliche Ausstattung verfügen, sind die entsprechenden Kommunikationskosten unter der Position „Gemeinkosten“ zu veranschlagen.

4.2.2.4. Stellenvermittlung in einen anderen Mitgliedstaat

Wird ein junger Bewerber unter Vermittlung des „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ in einem anderen Mitgliedstaat eingestellt, so hat er vor Verlassen des Wohnsitzlandes Anspruch auf eine Zuwendung (Pauschale), sofern eine schriftliche Bestätigung des Arbeitgebers über das Stellenangebot und die Bedingungen des Arbeitsvertrags vorliegt.

Diese Zuwendung dient als Beitrag zu den Reise- und Aufenthaltskosten einschließlich Reiseversicherung und Unterbringung, die durch die Niederlassung im Bestimmungsland entstehen. Sie wird nur gezahlt, wenn der eingestellte junge Bewerber sein Wohnsitzland wechselt (Tagespendler beispielsweise erhalten keine Zuwendung; weitere Informationen hierzu finden Sie unter Punkt 3.2.4).

Die Pauschalsätze für die Niederlassung junger Menschen im Bestimmungsland sind unter Punkt 6 in der Tabelle II aufgeführt. Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ sollten mit dem eingestellten Bewerber und mit dem Arbeitgeber in Kontakt bleiben und die schriftliche Bestätigung darüber einholen, dass er die Stelle tatsächlich angetreten hat.

ANDERE MASSNAHMEN ZUR FINANZIELLEN UNTERSTÜTZUNG JUNGER MOBILER MENSCHEN

Junge Bewerber, die in einen anderen EU-Mitgliedstaat umziehen, um dort eine Stelle anzutreten, können zusätzliche finanzielle Unterstützung in Anspruch nehmen, um die nachstehend erläuterten Schulungs- oder Umzugskosten zu decken. **Diese Unterstützung wird als Erstattung der tatsächlichen Kosten gewährt, die unter allen Umständen ordnungsgemäß begründet werden müssen, bevor die tatsächlichen Ausgaben getätigt werden.**

4.2.2.5. Sprachkurs

Neben akademischen Qualifikationen und beruflichen Fertigkeiten kann die Wahl des Arbeitgebers durch andere Kompetenzen des Bewerbers wie die Kenntnis der Sprache des Bestimmungslandes beeinflusst werden. Dies ist eines der größten Hindernisse für die Arbeitsmobilität in Europa.

Wann immer junge Bewerber einen Sprachkurs benötigen, können die Kosten entweder vom Bewerber getragen und diesem anschließend erstattet oder direkt vom „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ übernommen werden. **Die nachstehenden Erläuterungen beziehen sich auf den erstgenannten Fall und sind ausschließlich auf Sprachkurse anwendbar.** Die Bestimmungen zu vorbereitenden Schulungen für junge Menschen durch „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigte“ werden unter Punkt 5 erörtert.

Förderfähigkeit

Jeder Bewerber um einen Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplatz in einem anderen EU-Land, der für die Einstellung vorausgewählt wurde (d. h. der in die engere Auswahl genommen wurde und gute Aussichten hat, in einem bestimmten Land eine Stelle angeboten zu bekommen) hat Anspruch auf einen Sprachkurs in seinem Wohnsitzland und/oder im Bestimmungsland³¹. Der Zugang zum Sprachkurs hängt ausschließlich vom Bedarf des Bewerbers ab und ist nicht an die Größe oder andere Integrationsmaßnahmen des einstellenden Unternehmens/der einstellenden Organisation gebunden.

Ausnahme

Ist ein Sprachkurs Teil eines im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ kofinanzierten Integrationsprogramms eines KMU, kann der junge eingestellte Bewerber im Bestimmungsland keinen weiteren Sprachkurs besuchen, der ebenfalls mit Mitteln aus „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ finanziert wird (sei es durch direkte Kostenerstattung oder weil der Kurs vom „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ angeboten wird). Ziel ist es, jede Doppelfinanzierung für ein und denselben Zweck aus Mitteln von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ zu vermeiden (siehe Punkt 4.3.1).

Allgemeine Bestimmungen

Die Stundensätze für Sprachschulungen können je nach Land variieren (der Durchschnittssatz beträgt 10 EUR pro Unterrichtseinheit (UE) von etwa 45 Minuten). Grundsätzlich bezeichnet der Begriff Schulung kurze Intensivkurse. Die Unterrichtsart kann ebenfalls variieren, so sind etwa Präsenz- oder Fernunterricht möglich. Die Kosten können entweder vom Bewerber getragen oder direkt vom „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ übernommen werden (siehe Punkt 5). Möglich ist aber auch eine Kombination aus beidem, wie nachstehend beschrieben. **Jedoch wird die pro Bewerber für Sprachschulungen (eingeschlossen sind sowohl vor der Abreise als auch nach der Vermittlung anfallende Kosten) geleistete finanzielle Unterstützung keinesfalls 1 200 EUR überschreiten.**

Die Beurteilung des Bedarfs der Bewerber an Sprachschulungen ist vom „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ im Zuge der Vorauswahlphase vorzunehmen. Sollte der Bewerber förderfähig sein und beschließen, sich für einen Sprachkurs seiner Wahl einzuschreiben, muss er diese Absicht vor Kursbeginn schriftlich bestätigen (Anhang I). Dabei sind ausführliche Angaben zu der für den Sprachkurs zuständigen Einrichtung sowie zu Ort, Dauer (nach Möglichkeit Zahl der UE), Lernniveau/-inhalten und Kosten der Schulung zu machen und eine Kopie des Ausbildungsplans sowie ein Voranschlag vorzulegen. Wird der Antrag vom „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ genehmigt, kann sich der Bewerber einschreiben und die Schulung absolvieren. Die beantragte Erstattung der ausgewiesenen tatsächlichen Kosten (bis zu höchstens 1 200 EUR) kann nach Abschluss des Kurses gegen einen schriftlichen Nachweis erfolgen.³²

Kostenübernahme

Sollte die Schulung in zwei Phasen aufgeteilt sein und in zwei unterschiedlichen Ländern stattfinden (Schulung vor der Abreise bzw. nach der Vermittlung), kann die

³¹ Wenn der Bewerber vorübergehend in das Bestimmungsland gezogen ist, um aktiv nach einer Stelle zu suchen (siehe Abschnitt 4.2.3), oder ihm die Stelle angeboten wurde und er sie bereits angetreten hat.

³² Informationen über die Zahlungsverfahren sind Punkt 7 zu entnehmen.

Erstattung nach dem Abschluss und der Übermittlung der entsprechenden Belege jeder einzelnen Phase erfolgen. Zudem besteht die Möglichkeit, dass beispielsweise die Schulungsphase vor der Abreise direkt vom Teilnehmer bezahlt (und diesem später erstattet) wird und die Kosten der Schulungsphase nach der Vermittlung vom „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ getragen werden (durch direkte Zahlung an den Anbieter der Schulung) oder umgekehrt. **Es kann jedoch keine Doppelfinanzierung zur Zahlung eines Sprachkurses erfolgen, d. h., der betreffende Anbieter der Schulung kann nicht zugleich durch eine Zuwendung an den Bewerber und aus den Mitteln des „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ bezahlt werden.** Übersteigen die Kosten für einen bestimmten Sprachkurs 1 200 EUR, könnte die Alternative darin bestehen, dass der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigte“ alle Kosten direkt übernimmt (siehe Punkt 5).

4.2.2.6. Anerkennung von Qualifikationen

Beabsichtigt ein Bewerber, in einen anderen Mitgliedstaat umzuziehen, um bei einem neuen Arbeitgeber in seinem Berufsfeld eine Arbeitsstelle, ein Praktikum oder einen Ausbildungsplatz anzutreten, muss er unter Umständen einen Antrag auf Anerkennung seiner akademischen und/oder beruflichen Qualifikationen stellen.³³ Für eine begrenzte Zahl von Berufen gestattet die einschlägige Richtlinie eine automatische Anerkennung von Qualifikationen. Für die weitaus meisten Berufe sieht die so genannte „allgemeine Regelung“ die gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen vor, wobei unter Umständen ein Anpassungslehrgang unter Aufsicht und/oder eine Eignungsprüfung erforderlich sind.

Die Anerkennung von Qualifikationen betrifft auf EU-Ebene im Großen und Ganzen mehr als 800 Kategorien von Berufen.³⁴ Der Zugang zu reglementierten Berufen ist zunächst davon abhängig, dass die betreffende Person über eine bestimmte Qualifikation, wie beispielsweise einen Hochschulabschluss, verfügt.

Jeder Bewerber, der für einen Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplatz zumindest vorausgewählt wurde und seine akademischen und/oder beruflichen Qualifikationen im Bestimmungsland anerkennen lassen muss, kann unter Umständen finanzielle Unterstützung zur Deckung der im Zusammenhang mit den einschlägigen Verfahren entstehenden Kosten erhalten. Hierzu zählen Kosten für beglaubigte Kopien und/oder Übersetzungen, Verwaltungsverfahren, Anpassungslehrgänge (oder Schulungen) und/oder Eignungstests. Der Bewerber muss vor Beginn des Anerkennungsverfahrens ein Antragsformular (Anhang II) ausfüllen und diesem Kopien seiner nationalen Ausbildungsnachweise beilegen. **Nach Abschluss des Verfahrens kann der Bewerber unter Vorlage der entsprechenden Belege die Erstattung der ausgewiesenen tatsächlichen Kosten bis zu einer Höhe von 1 000 EUR beantragen.**³⁵

4.2.2.7. Zusätzliche Umzugsbeihilfe

Wurde einem jungen Bewerber um einen Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplatz mit Unterstützung des „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ eine Stelle angeboten und hat dieser Bewerber besondere Bedürfnisse, kann er auf der Grundlage einer im Vorfeld vorzulegenden Begründung der Kosten oder einer nachträglichen Erklärung über die entstandenen Kosten unter Umständen eine zusätzliche Umzugsbeihilfe erhalten.

³³ Richtlinie 2005/36/EG.

³⁴ http://europa.eu/youreurope/citizens/work/job-search/professional-qualifications/index_de.htm.

³⁵ Informationen über die Zahlungsverfahren sind Punkt 7 zu entnehmen.

Wer kann eine solche Beihilfe erhalten?

Die Zielgruppe umfasst junge Menschen mit Behinderungen und/oder aus sozial oder wirtschaftlich benachteiligten Verhältnissen, die sich vorübergehend in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden, z. B. junge Arbeitslose, frühe Schulabgänger, junge Menschen in Einrichtungen der sozialen oder Jugendbetreuung, ethnische Minderheiten usw.

Förderfähige Ausgaben

Zu den förderfähigen Ausgaben zählen die Kosten für die Beförderung eines Rollstuhls oder eines Blindenführhundes, die Reisekosten für eine Begleitperson oder ein Familienmitglied, der Erwerb einer bestimmten Kleidung (sofern vorgeschrieben) für den Antritt der Stelle, der Transfer zum/vom Flughafen oder Bahnhof im Wohnsitzland bzw. im Bestimmungsland, die Kosten für die Niederlassung im Bestimmungsland (z. B. Jugendherberge, Wohnungsmiete) im ersten Monat oder andere ordnungsgemäß begründete Bedürfnisse.

Allgemeine Bestimmungen

Es werden Beihilfen von bis zu 500 EUR³⁶ gewährt. Sie sollen hilfsbedürftigen jungen Menschen helfen, die zusätzlichen Ausgaben unmittelbar vor und/oder nach dem Umzug in ein anderes EU-Land zu bewältigen. Diese Regelung gilt nicht für Reisen zu Vorstellungsgesprächen. Die Bewerber können finanzielle Unterstützung beantragen, sobald sie schriftlich über das Stellenangebot in einem anderen EU-Land unterrichtet wurden. Nach der Vermittlung sind Anträge auf Kostenerstattung vorzugsweise innerhalb von 30 Tagen (Richtwert) nach dem Antritt der Stelle im Bestimmungsland einzureichen (allerdings besteht im Einzelfall ein gewisser Ermessensspielraum).

Der Bewerber muss einen begründeten Antrag einreichen. Hierzu füllt er das entsprechende Antragsformular (Anhang III) aus, in dem die betreffenden Bedürfnisse und Kosten aufzuführen sind. Die Begründung der gesundheitlichen, sozialen oder wirtschaftlichen Situation des jungen Menschen sollte entsprechend den üblichen Verfahren der Mitgliedstaaten erfolgen (z. B. durch ein ärztliches Attest, Belege einer zuständigen Einrichtung oder Behörde usw.). Der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigte“ kann den Antrag genehmigen oder ablehnen. Zahlungen erfolgen bis zu einer Obergrenze von 500 EUR auf der Grundlage eines schriftlichen Voranschlags des Dienstleisters (dieser sollte richtig und nachprüfbar sein) oder gegen Vorlage einer Kopie der Rechnung/Bestätigung nach erfolgter Ausgabe, beispielsweise eines Bus- oder Bahntickets zum Flughafen, einer Quittung über eine Mietzahlung usw.

Die Höchstbeträge und Voraussetzungen für die Finanzierung anderer Unterstützungsmaßnahmen für junge Menschen sind Tabelle III unter Punkt 6 zu entnehmen.

4.2.3. Wie ist zu verfahren, wenn mobile Bewerber vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat leben, um dort eine Stelle zu suchen?

Um den Grundsatz der Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Europäischen Union zu wahren, kann jeder Bewerber, der vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat umgezogen ist, um sich dort einen Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplatz zu

³⁶ Informationen über die Zahlungsverfahren sind Punkt 7 zu entnehmen.

suchen³⁷, seinen Wohnsitz jedoch weiterhin in dem Land hat, in dem er vor seiner Abreise gelebt hat, die oben genannten Unterstützungsmaßnahmen in Anspruch nehmen. **Dies gilt allerdings nicht für die Beihilfe, die für einen Umzug zum Zweck der Aufnahme einer Tätigkeit geleistet wird, da der Betreffende bereits im Bestimmungsland lebt.**

Zu diesem Zweck muss sich der Bewerber bei einem „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ angemeldet haben und für eine oder mehrere freie Stellen in dem betreffenden Aufnahmemitgliedstaat vorausgewählt worden sein.

Diese Voraussetzung gilt unter anderem für die vom „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ geleistete Unterstützung für vorbereitende Schulungen oder Betreuung (siehe Punkt 5).

4.2.4. Welche Kosten werden aufgrund der Förderbestimmungen für „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ nicht übernommen?

Mit Ausnahme der unter Punkt 4.2.1 bis 4.2.3 beschriebenen Kostenarten werden die Kosten, die einem Bewerber an seinem Wohnort oder in einem anderen EU-Land entstehen, im Rahmen der finanziellen Unterstützung von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ nicht übernommen.

4.3. KMU (Arbeitgeber)

BEITRAG ZU DEN KOSTEN VON INTEGRATIONSPROGRAMMEN FÜR EINGESTELLTE BEWERBER, DIE VON KMU ORGANISIERT UND BEREITGESTELLT WERDEN

Im Fall einer internationalen Anwerbung von Arbeitskräften kann eine angemessene Unterstützung nach der Vermittlung die Eingliederung eines Bewerbers in seinen neuen Arbeitsplatz erleichtern. KMU gemäß Definition unter Punkt 3.1.2.2, die Arbeitskräfte einstellen, kommen für eine finanzielle Unterstützung als Beitrag zu den Kosten von Integrationsmaßnahmen für den neu eingestellten jungen Bewerber in Betracht, **sofern die Bedingungen für den Förderanspruch erfüllt sind und dies von den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ bestätigt wurde.**

Die Organisation von Integrationsmaßnahmen obliegt den KMU, sie ist jedoch keine zwingende Voraussetzung für die Teilnahme von KMU an „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“. Der Arbeitgeber kann je nach seinem Einstellungsbedarf frei entscheiden, ob er einen Antrag auf finanzielle Unterstützung im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ stellt oder nicht.

4.3.1. Was ist ein Integrationsprogramm?

Ein **Integrationsprogramm** ist ein Paket, bestehend aus einem Einführungsseminar und anderen Unterstützungsmaßnahmen im Anschluss an die Vermittlung, das der Arbeitgeber neu eingestellten jungen Bewerbern anbietet, um deren Integration in das Unternehmen zu erleichtern und Hindernisse für die Arbeitskräftemobilität abzubauen. Das Programm hat eine begrenzte Laufzeit (in aller Regel erstreckt es sich über die

³⁷ EU-Bürger dürfen sich bis zu höchstens sechs Monaten in einem anderen EU-Mitgliedstaat aufhalten, um dort nach einer freien Stelle zu suchen.

ersten Wochen der Einarbeitungszeit); mit den einzelnen Bestandteilen dieser Schulung sollen die Fertigkeiten und Kompetenzen sowie die Anpassungsfähigkeit der eingestellten Bewerber an ein „ausländisches Arbeitsumfeld“ verbessert werden. Sie können sich aber auch positiv auf die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens/der Organisation auswirken.

Zur Entlastung der KMU sollen die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ *Arbeitgeber beraten, wie sie ein Integrationsprogramm für den neuen Mitarbeiter, Praktikanten oder Auszubildenden gestalten sollten.* Zudem benötigen viele Unternehmen, die an einer Verbesserung ihres Humankapitals interessiert sind, Unterstützung, da sie nicht wissen, wie eine länderübergreifende Vermittlung von Praktikanten und Auszubildenden funktionieren könnte.

Das Programm könnte aus *einer oder mehreren* der folgenden Lernkomponenten bestehen:

- *Grundlegendes Einführungsseminar*

Hierbei kann für die eingestellten Arbeitnehmer, Praktikanten oder Auszubildenden eine externe oder betriebsinterne Schulung oder Einarbeitung am Arbeitsplatz bereitgestellt werden, etwa mit dem Ziel,

- sie mit den Zielen und Werten des Unternehmens vertraut zu machen,
- spezifische Qualifikationen und Kompetenzen zu vermitteln,
- sie für geschäftliche oder Managementverfahren zu sensibilisieren, die für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig sind,
- sie mit dem Umfang der Geschäftstätigkeiten und der Struktur des Unternehmens vertraut zu machen (z. B. Besuche bei Niederlassungen, Kontakte zu Kunden usw.),
- berufliche Unterstützung und Betreuung (z. B. durch langjährige Mitarbeiter) bereitzustellen,
- etwaigen weiteren Schulungsbedarf zu decken.

Dieses Einführungsseminar kann bei neu eingestellten Arbeitnehmern sehr nützlich sein. Im Falle von Praktikanten und Auszubildenden jedoch ist es unter Umständen redundant, wenn seine Inhalte bereits in deren Schulungs- bzw. Ausbildungsplan abgedeckt werden. In diesem Fall ist die Förderfähigkeit an die Voraussetzung geknüpft, dass es keine fachlichen Überschneidungen gibt. Das antragstellende KMU muss seinen Antrag begründen (siehe auch Punkt 4.3.2 und Punkt 13).

- *Sprachkurs*

Hierbei wird Zugang zu einer betriebsinternen oder einer externen Schulung angeboten, um die Kenntnisse der Sprache des Gastlandes (in Wort und Schrift) und/oder anderer für die Tätigkeit erforderlicher Arbeitssprachen zu verbessern.

Unter Umständen entscheidet der Arbeitgeber, dem eingestellten Bewerber eine Sprachschulung anzubieten, um dessen Sprachkenntnisse zu verbessern. Der Kurs kann auch dazu dienen, das vor der Abreise in das Bestimmungsland erreichte Sprachniveau anzuheben. **Wird eine Sprachschulung im Rahmen eines KMU-Integrationsprogramms**

angeboten, hat der Bewerber keinen Anspruch auf Kostenerstattung für Sprachschulungen nach der Vermittlung oder auf Teilnahme an einer solchen Schulung auf Kosten des „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ (siehe Punkt 4.2.2.5 und Punkt 5).

Die Lernkomponenten des Integrationsprogramms sollten nach Möglichkeit ergänzt werden durch:

- *Administrative Unterstützung und Unterstützung bei der Niederlassung*

Hierbei wird dem neu eingestellten Bewerber Hilfestellung bei der Niederlassung zur Erleichterung seiner Eingliederung in das neue Land angeboten, z. B. Hilfe beim Umzug, bei der Suche nach einer geeigneten und erschwinglichen Wohnung, der Anmeldung beim Einwohnermeldeamt, der Beantragung der Arbeitserlaubnis, der Teilnahme an Berufsbildungsmaßnahmen (z. B. am dualen Ausbildungssystem) usw. Für Praktikanten und Auszubildende ist diese Unterstützung sehr wichtig (siehe Punkt 3.2).

Der Arbeitgeber kann Umfang und Inhalt des Integrationsprogramms für den/die Arbeitnehmer frei festlegen. **Das Integrationsprogramm muss allerdings immer mindestens eine Schulungs- bzw. Lernkomponente umfassen.**

Das Niveau der Schulungs-/Lernkomponenten kann von *grundlegend* bis zu *umfassend* reichen und mit administrativer Unterstützung und Hilfestellung bei der Niederlassung kombiniert werden, je nach den Bedürfnissen und den normalen Gepflogenheiten der KMU.

4.3.2. Welches ist der Unterschied zwischen einem „grundlegenden Einführungsseminar“ und einem „umfassenden Einführungsseminar“?

Das grundlegende Einführungsseminar besteht aus einem Schulungsmodul, das **nur eine einzige** Lernkomponente umfasst: arbeitsplatzbezogene Einarbeitung oder Sprachkurs ohne administrative Unterstützung oder Hilfestellung bei der Niederlassung.

Das umfassende Einführungsseminar besteht aus **mindestens** einem Schulungsmodul, das sich auf den Arbeitsplatz und/oder den Bedarf des jungen eingestellten Bewerbers bezieht, **wobei zugleich** administrative Unterstützung und Hilfestellung bei der Niederlassung geleistet werden (obligatorisch).

Letzteres empfiehlt sich gemäß Punkt 3.2 für Praktikanten und Auszubildende.

Wie oben erwähnt, ist die Komponente Einführungsseminar (*grundlegend oder umfassend*) nur dann förderfähig, wenn sie nicht Teil des vertraglich vereinbarten Schulungs- bzw. Ausbildungsplans des Praktikanten oder Auszubildenden ist.

Die *Schulungsmethoden* können variieren und von Einzelunterricht bis zu Gruppenunterricht, von herkömmlichem „Frontalunterricht“ bis zur praktischen Ausbildung am Arbeitsplatz (z. B. Job Shadowing, Mentoring) oder Fernunterricht (z. B. E-Learning, integriertes Lernen) reichen oder auch andere Schulungsmethoden umfassen.

So kann ein Integrationsprogramm für einen Auszubildenden beispielsweise aus einem konventionellen oder E-Learning-Kurs und der Unterstützung bei der Suche nach einer Wohnung oder bei der Einschreibung an einer Berufsschule (die ergänzend zur betriebsinternen Tätigkeit besucht wird) im Bestimmungsland bestehen.

4.3.3. Welche Dauer wird für ein Integrationsprogramm empfohlen?

Das Integrationsprogramm kann in einem oder mehreren Blöcken umgesetzt werden, **vorausgesetzt der Beginn fällt in die ersten drei Arbeitswochen des jungen Arbeitnehmers/Praktikanten/Auszubildenden**. Bezüglich der Dauer gibt es keine spezifischen Anforderungen. Der Ausbildungsplan sollte jedoch realistisch gestaltet sein, damit die erwarteten Lernergebnisse auch tatsächlich erreicht werden können.

4.3.4. Wie erhält man finanzielle Unterstützung?

Um förderfähig zu sein, muss der Arbeitgeber (KMU) seinen Antrag begründen und beschreiben, welche Maßnahmen er zur Umsetzung eines geeigneten Integrationsprogramms ergreifen möchte. Dies kann dann geklärt werden, wenn der Arbeitgeber ein Stellenangebot vorlegt oder den/die ausländische(n) mobilen Bewerber ausgewählt hat. Der Schulungsbedarf sollte spätestens in der Phase des Vorstellungsgesprächs geklärt werden.

Das KMU muss ein Antragsformular mit einer Beschreibung des vorgeschlagenen Integrationsprogramms einreichen, *bevor* der junge Bewerber in das Unternehmen/die Organisation vermittelt worden ist (Anhang IV). Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ prüfen den Antrag des KMU und genehmigen diesen (oder auch nicht). Sie können bei Bedarf auch bei der Änderung oder Verbesserung des Antrags des KMU behilflich sein.

4.3.5. Wie hoch sind die zulässigen Pauschalsätze für KMU?

Tabelle IV (Punkt 6) enthält eine Aufschlüsselung der Beträge der Pauschalsätze nach Mitgliedstaaten auf der Grundlage der Art des Integrationsprogramms und der Zahl der eingestellten Bewerber. Die Höhe der den Arbeitgebern gewährten Sätze nimmt umgekehrt proportional zur Zahl der eingestellten Bewerber ab (höhere Sätze bei bis zu fünf eingestellten Bewerbern, niedrigere Sätze bei mehr als fünf eingestellten Bewerbern). Dies steht im Zusammenhang mit Fragen wie der Verhältnismäßigkeit und Skaleneffekten, da die Kosten einer bestimmten Schulungsmaßnahme mit einer steigenden Zahl von Teilnehmern sinken.

Die Pauschalsätze beziehen sich auf alle Komponenten des Integrationsprogramms (d. h. Schulung, aber gegebenenfalls auch administrative Unterstützung und Hilfestellung bei der Niederlassung).

Maßnahmen, die nicht unmittelbar auf die Integration des neu eingestellten mobilen Bewerbers abzielen, sind im Rahmen der finanziellen Unterstützung von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ nicht förderfähig.

4.3.6. Inwieweit entspricht die Unterstützung von KMU den EU-Rechtsvorschriften über staatliche Beihilfen?

Der Verordnung der Europäischen Union über „De-minimis“-Beihilfen zufolge können Beihilfen von bis zu 200 000 EUR aus öffentlichen Mitteln an Unternehmen in einem Zeitraum von drei Jahren ohne verfahrenstechnische Auflagen gewährt werden.³⁸

Jedes KMU, das innerhalb eines Jahres im Rahmen eines oder mehrerer Einstellungsprojekte unter „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ mobiles Personal einstellt und diesem mindestens ein grundlegendes Einführungsseminar anbietet, hat entsprechend der Zahl der tatsächlich vermittelten jungen Arbeitnehmer, Praktikanten oder Auszubildenden Anspruch auf finanzielle Unterstützung (siehe Tabelle IV) bis maximal 20 000 EUR pro Jahr.

4.3.7. Wie werden KMU behandelt, die kein Integrationsprogramm anbieten und/oder keinen Antrag auf finanzielle Unterstützung stellen?

Wie bereits ausgeführt kann ein KMU selbst entscheiden, ob es ein Integrationsprogramm auflegt und finanzielle Unterstützung im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ beantragt oder nicht. Wenn die offene Stelle des KMU den rechtlichen und qualitativen Mindestanforderungen entspricht, ist das Unternehmen selbstverständlich berechtigt, an den Einstellungsmaßnahmen im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ teilzunehmen.

5. Andere Unterstützungsmaßnahmen der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“

Unterstützungsmaßnahmen wie beispielsweise Sprachkurse oder andere erforderliche Schulungen, Sozial- oder Lernbetreuung können ein entscheidender Faktor für erfolgreiche Stellenvermittlungen und eine reibungslosere Integration der eingestellten Arbeitnehmer, Praktikanten oder Auszubildenden in ihre neue Arbeitsumgebung sein. Die verwendeten Methoden können variieren, sofern die Lern- oder Unterstützungsziele erreicht werden.

Wie unter Punkt 4.2.3 oben ausgeführt, können diese Unterstützungsmaßnahmen auch auf Bewerber ausgeweitet werden, die vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat gezogen sind und dort nach einer Stelle suchen.

Im Folgenden werden Funktion und Zuständigkeiten der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ beschrieben:

5.1. Vorbereitende Schulung (Sprachkurs oder sonstige Schulung)

Punkt 4.2.2.5 vermittelt einen Überblick über die Voraussetzungen für den Bezug finanzieller Unterstützung für die Teilnahme an einem **Sprachkurs**, wenn die Kosten

³⁸ Verordnung (EG) Nr. 1998/2006 vom 15.12.2006 über die Anwendung der Artikel 87 und 88 EG-Vertrag auf „De-minimis“-Beihilfen (ABl. Nr. L 379 vom 28.12.2006, S. 5).

zunächst vom Bewerber getragen werden. Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ können jedoch auch aufgefordert werden, auf ihre Kosten den Zugang **zu Sprachkursen oder anderen grundlegenden Schulungen, wie beispielsweise zum Erwerb interkultureller Kompetenzen**, anzubieten oder zu ermöglichen.

Bei der vorbereitenden Schulung handelt es sich um eine kostenlose Unterstützungsmaßnahme, die speziell auf junge Menschen zugeschnitten ist. Die Schulung soll die allgemeinen Kompetenzen und die Anpassungsfähigkeit des vorausgewählten oder eingestellten Arbeitnehmers/Praktikanten/Auszubildenden an seinen künftigen Arbeitsplatz verbessern.

In Anbetracht der Relevanz der Schulungen als ein Instrument zur Beseitigung von Mobilitätshindernissen **sollten** die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ **das Angebot kostenloser Schulungen für junge Bewerber um einen Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplatz, die für eine Stelle in einem anderen EU-Mitgliedstaat vorausgewählt wurden und für die ein Schulungsbedarf ermittelt wurde, einplanen.**³⁹

Der Zugang zur vorbereitenden Schulung hängt ausschließlich vom Qualifizierungsbedarf des jungen Arbeitnehmers ab und ist nicht an die Größe oder andere Integrationsmaßnahmen des einstellenden Unternehmens/der einstellenden Organisation gebunden. Die gebräuchlichste Form der Vorbereitung und Weiterqualifizierung von angeworbenen Arbeitnehmern vor Arbeitsantritt im Ausland ist die **Schulung vor der Abreise**. Eine **Schulung nach der Ankunft im Bestimmungsland** kann gerechtfertigt sein, wenn es am Wohnsitz des Bewerbers kein entsprechendes Schulungsangebot gibt oder dieser zusätzliche oder fortgeschrittenere Schulungseinheiten benötigt, beispielsweise um seine Sprachkompetenz zu verbessern (aber nur, wenn eine solche Schulung nicht Bestandteil des KMU-Integrationsprogramms ist – siehe dazu Punkt 4.3.1). **„Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ unterstützt und finanziert eine oder beide dieser Schulungsoptionen für denselben Bewerber.**

Bei der vorbereitenden Schulung handelt es sich um eine kurzfristige Unterstützungsmaßnahme zur Stellenvermittlung. **Fortgeschrittene berufspraktische Schulungen, oder Schulungen, die Teil der obligatorischen beruflichen Qualifikationsanforderungen sind, wie beispielsweise bei reglementierten Berufen oder Fachberufen, fallen nicht in den Aufgabenbereich der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“.** Solche Schulungen sind zuweilen Teil der von bestimmten Arbeitgebern oder Berufsverbänden vorgegebenen Verfahren zur Anerkennung der Qualifikationen und Kompetenzen (siehe Punkt 4.2.2.6). Mitunter handelt es sich dabei um sehr kostspielige Schulungen. Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ sollen weder die Rolle eines Arbeitgebers einnehmen noch auf deren Wunsch oder in deren Auftrag tätig werden. Die Entscheidung, eine vorbereitende Schulung anzubieten, obliegt den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“, wobei sie sowohl der Natur der genehmigten vorbereitenden Schulung als auch den Interessen und Bedürfnissen der jungen Bewerber Rechnung tragen sollen.

Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ können bereits zu Beginn ihrer Projekte Art und Umfang der vorbereitenden Schulungen festlegen, die sie zu unterstützen beabsichtigen, wie beispielsweise Sprachkurse, spezifische Schulungen

³⁹ Vielen jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann eine Stelle vermittelt werden, ohne dass eine vorbereitende Schulung notwendig ist.

zur Vermittlung sozialer Kompetenzen oder beides. Sie können die Zielgruppen diesbezüglich über ihre „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“-Website unterrichten.

Die für Sprachkurse, die von den Bewerbern bezahlt werden, festgelegte Obergrenze (1 200 EUR pro Kurs; siehe hierzu Punkt 4.2.2.5) stellt für die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ einen Richtwert dar, ist jedoch nicht zwingend vorgegeben.

Wenn die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ unmittelbar für die Zahlung der Schulungskosten zuständig sind, können sie ein „Gutscheinsystem“ einführen, das Bewerbern die Teilnahme an Schulungen ermöglicht und zugleich Vorgaben zum Schulungsplan sowie zu den Teilnahmevoraussetzungen umfasst. In diesem Fall werden zur Übernahme der entsprechenden Kosten **keine direkten Zahlungen an die jungen Bewerber vorgenommen** (siehe Punkte 4.2.2.5 und 5.2.1).

5.2. Betreuung und Unterstützung der eingestellten Praktikanten und Auszubildenden

Neben der betriebsinternen beruflichen Betreuung, die dem Arbeitgeber obliegt (siehe Punkt 3.2), können die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ (Hauptantragsteller, Mit Antragsteller) auch direkt oder durch die Vergabe von Unteraufträgen eine persönliche Betreuung und/oder sozialpädagogische Unterstützung für Praktikanten und Auszubildende anbieten. Hierbei handelt es sich allerdings um eine **fakultative Unterstützungsmaßnahme**, die sich nicht auf junge eingestellte Arbeitskräfte erstreckt. Die zeitlich begrenzte und zuweilen prekärere Situation von Praktikanten und Auszubildenden im Ausland kann die Notwendigkeit zusätzlicher Unterstützung rechtfertigen.

Es wird davon ausgegangen, dass diese Leistung in den neuen EU-Ländern, die an dem Projekt beteiligt sind, verfügbar ist und dass die entsprechenden Kosten auf den Marktpreisen für Leistungen ähnlicher Natur und Dauer basieren. **Die Entscheidung, Betreuung und Unterstützung anzubieten, obliegt den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ ab dem Zeitpunkt der Einreichung ihres Vorschlags.** Ist eine solche Leistung verfügbar, sollte dies über die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“-Website des „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ bekannt gemacht werden. Über die tatsächliche Erbringung der Leistung wird im Einzelfall entschieden, wobei der vom Bewerber geäußerte Bedarf und die Beurteilung des Antrags durch den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ ausschlaggebend sind.

Die Leistung darf für einen Zeitraum von höchstens **sechs Wochen** erbracht werden **und sollte möglichst zeitnah nach der Ankunft des Bewerbers im Bestimmungsland beginnen. Die tatsächliche Dauer der Leistung, d. h., die Zahl der Einheiten o. ä. kann entsprechend dem bestehenden Bedarf variieren.**

Ziel ist es, Praktikanten und Auszubildenden, die womöglich für ihre erfolgreiche Integration einen umfassenderen Rahmen benötigen, außerhalb ihrer Arbeitsumgebung sozialpädagogische Unterstützung und Orientierungshilfe zu leisten. Diese Aufgaben können von Sozialarbeitern, Jugendarbeitern oder anderen Fachleuten mit sozialpädagogischem Hintergrund wahrgenommen werden. Diese könnten den jungen Praktikanten und Auszubildenden als Bezugspersonen im Bestimmungsland dienen, falls diese persönlichen Rat oder Hilfe im Zusammenhang mit rechtlichen, institutionellen, familiären oder sonstigen Aspekten rund um ihre Niederlassung benötigen.

5.2.1. Wie können „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigte“ die Kosten für vorbereitende Schulungen sowie Betreuung und Unterstützung decken?

Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ können die Kosten für vorbereitende Schulungen sowie Betreuung und Unterstützung aus ihrem Budget für „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ bestreiten. **Zu diesem Zweck müssen sie für jeden Posten einen kurzen Aktionsplan vorlegen und in ihrem Vorschlag einen entsprechenden Betrag ausweisen.** Anders als bei KMU beruhen die Kosten der von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ angebotenen Unterstützungsmaßnahmen auf den *tatsächlich entstandenen Kosten*, die in den Berichten an die Kommission entsprechend auszuweisen sind.

Die vorbereitende Schulung sowie die Betreuung und Unterstützung sollten stets im Zuständigkeitsbereich des „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ liegen und unter dessen Aufsicht durchgeführt werden, d. h. im Rahmen des „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“-Projekts. Die Kosten müssen unmittelbar aus den Projekten bestritten werden, ungeachtet der Tatsache, dass die Leistung entweder vom federführenden Begünstigten, von Mitbegünstigten oder von Unterauftragnehmern erbracht wird. **Die Regelungen für die zulasten der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ gehenden Ausgaben für Schulungen und/oder Betreuung und Unterstützung sehen keine direkte Kostenerstattung an junge Menschen vor.** Darüber hinaus sind die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ nicht befugt, neue Zuwendungen oder Pauschalsätze einzuführen, um diese Kosten zu decken.

Dauer und Kosten der Schulungen und/oder Betreuung und Unterstützung können je nach Land sowie in Abhängigkeit vom Qualifizierungs- oder Unterstützungsbedarf und von Art und Dauer der Leistungserbringung unterschiedlich ausfallen. Die Kosten sollten in jedem Falle angemessen sein und dem beabsichtigten Zweck sowie den üblichen Marktpreisen für ähnliche Leistungen entsprechen. Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ sollten sich in ihren diesbezüglichen Entscheidungen an den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und eines ausgewogenen Preis-Leistungs-Verhältnisses orientieren.

Folglich können zwei Formen direkter Zahlungen durch „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigte“ akzeptiert werden:

1) Werden die vorbereitende Schulung und/oder die Betreuung und Unterstützung von Mitarbeitern des „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ (Haupt- und/oder Mittragsteller) in einem oder mehreren vom Projekt abgedeckten Ländern erbracht, sind die entsprechenden Kosten im Finanzplan für „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ unter der Position „Personalkosten“ auszuweisen;

2) Wird die Erbringung der Schulung gemäß den für den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ geltenden Regelungen durch Unteraufträge oder in anderer Weise an einen oder mehrere externe Anbieter vergeben, sind die entsprechenden Kosten im Finanzplan für „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ unter der Position „Dienstleistungskosten“⁴⁰, Posten „Sonstige Dienstleistungen“, Beschreibung „Vorbereitende Schulung für junge Menschen“ bzw. „Betreuung und Unterstützung für junge Menschen“ zu verbuchen.

Sofern die auf den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ anwendbaren Regelungen für die Vergabe von Unteraufträgen einen direkten Erwerb kostengünstiger Leistungen auf der Grundlage von Schätzungen gestatten (ohne

⁴⁰ Weiterführende Informationen sind dem „Leitfaden für Antragsteller“ (Finanzbestimmungen) zu entnehmen.

formales Ausschreibungsverfahren), kann der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigte“ eine oder mehrere Voranschläge für Schulungen oder Betreuungsleistungen aus jedem beliebigen EU-Land einholen, wobei die betreffende Leistung zu beschreiben und ihre Laufzeit anzugeben ist. „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigte“ können Voranschläge direkt bei entsprechenden Dienstleistern (wenn ihnen solche bekannt sind) oder über die jungen Bewerber einholen. In diesen Voranschlägen ist klar festzuhalten, dass der Dienstleister damit einverstanden ist, seine Vergütung aus dem Ausland zu erhalten. Diese Option kann für junge Bewerber vorteilhaft sein, denen die notwendigen Barmittel fehlen, um bei Sprachschulungen in Vorleistung zu treten und die Erstattung ihrer Ausgaben erst anschließend gemäß dem unter Punkt 4.2.2.5 geschilderten Verfahren zu beantragen.

Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ wählen den Dienstleister aus, und der junge Bewerber erhält einen Gutschein (oder ein ähnliches Dokument) mit allen erforderlichen Informationen über die Bedingungen der Schulung oder Betreuung.⁴¹ Die Zahlung des vollständigen oder restlichen Betrags⁴² erfolgt nach Rechnungseingang direkt an den vom „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ ausgewählten Dienstleister im Ausland. Im Falle von Schulungen ist der Rechnung eine Kopie der dem jungen Bewerber ausgestellten Bestätigung über den Abschluss der Schulung beizufügen; im Falle von Betreuung und Unterstützung werden wöchentliche oder monatliche Anwesenheitslisten verlangt, die vom Mentor und von dem jungen Praktikanten/Auszubildenden zu unterzeichnen sind und in denen die Teilnahme an einschlägigen Maßnahmen und die Art der erbrachten Beratungsleistung (oder einer ähnlichen Leistung) bestätigt werden.

Überwachung und Zahlungen erfolgen im Einklang mit den Bedingungen der vereinbarten Verfahren für die Vergabe von Unteraufträgen. Die von den Dienstleistern eingeholten Informationen müssen zuverlässig und nachprüfbar sein. Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ haben den gesamten Schriftverkehr mit Dienstleistern und Bewerbern sowie alle einschlägigen Dokumente aufzubewahren und sämtliche Transaktionen zu dokumentieren. Darüber hinaus müssen die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ sowohl die Finanzbestimmungen der Kommission als auch die in ihren jeweiligen Organisationen geltenden Regelungen für die Vergabe von Unteraufträgen einhalten.

Wie unter Punkt 10 ausgeführt, zählen derartige Maßnahmen der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ zu den Posten, für die 70 % des Haushalts vorgesehen sind.

⁴¹ Gutschein oder sonstiges als erforderlich erachtetes Dokument, das von den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ zur Verfügung gestellt wird. Absolviert der Bewerber nicht die für die Ausstellung einer Teilnahmebescheinigung erforderliche Mindestzahl von Schulungseinheiten bzw. nimmt er nicht an den geplanten Maßnahmen teil, so muss er die Kosten der Schulung bzw. der Betreuung und Unterstützung vollständig entrichten oder erstatten (siehe auch Punkt 8.1).

⁴² In einigen Fällen können die Dienstleister eine Vorauszahlung verlangen, bevor die Maßnahme nach Annahme des Leistungsangebots durch den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ eingeleitet wird.

6. Überblick über die Förderregeln

Wie unter Punkt 4 erwähnt, können **junge Menschen** und **KMU** für folgende Leistungen eine finanzielle Unterstützung erhalten:

JUNGE MENSCHEN	<i>BEITRAG ZU DEN REISE- UND AUFENTHALTSKOSTEN IM ZUSAMMENHANG MIT:</i> — Auswahlgespräch — Umzug in anderen Mitgliedstaat zwecks Arbeitsaufnahme <i>BEITRAG ZU DEN KOSTEN IM ZUSAMMENHANG MIT:</i> — Sprachkurs — Anerkennung von Qualifikationen — Mobilität junger Menschen mit besonderen Bedürfnissen (zusätzliche Umzugsbeihilfe)
KMU	<i>BEITRAG ZU DEN KOSTEN VON INTEGRATIONSPROGRAMMEN FÜR EINGESTELLTE BEWERBER, DIE VON KMU ORGANISIERT UND BEREITGESTELLT WERDEN</i>

In den nachstehenden Tabellen sind sowohl die Pauschalsätze als auch die Höchstbeträge für die Kofinanzierung von Zuwendungen an junge Menschen und KMU aufgeführt. Dabei ist Folgendes zu beachten:

- 1. Die Pauschalsätze können nicht geändert, in Tranchen ausgezahlt oder für andere Zwecke oder von anderen Endempfängern verwendet werden als den in diesem Leitfaden angegebenen.**
- 2. Basiert die direkt an junge Menschen geleistete Unterstützung auf einer ausführlichen Schätzung der förderfähigen Kosten oder auf einer Rechnung, einer Quittung oder sonstigen Belegen, sind die in diesem Leitfaden festgelegten höchstens zulässigen Erstattungsbeträge einzuhalten.**
- 3. Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ sind nicht befugt, neue Pauschalsätze, Finanzhilfen oder Zahlungen in welcher Form auch immer (etwa Zulagen, Zuschüsse, Kostenerstattungen usw.) für junge Menschen und KMU einzuführen.**

Junge Menschen

- **Pauschalsätze**

TABELLE I

ZUWENDUNG FÜR JUNGE MENSCHEN FÜR VORSTELLUNGSGESPRÄCHE				
Land	Betrag (EUR)		Zuweisungsregelung	Berichtspflichten
	Entfernung < oder = 500 km	Entfernung > 500 km		
Jeder Mitgliedstaat	200	300	Automatisch, falls notwendig und nach Genehmigung durch den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz- Begünstigten“, jedoch bevor das Vorstellungsgespräch stattfindet	Unterzeichnete Erklärung des mobilen Bewerbers

TABELLE II

ZUWENDUNG FÜR MOBILE JUNGE MENSCHEN FÜR DEN UMZUG IN EINEN ANDEREN MITGLIEDSTAAT (STELLENVERMITTLUNG) (*)			
Bestimmungsland	Betrag (EUR)	Zuweisungsregelung	Berichtspflichten
Österreich	970	Automatisch, nach Genehmigung durch den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz- Begünstigten“, jedoch vor dem Umzug in das Bestimmungsland	Unterzeichnete Erklärung des mobilen Bewerbers
Belgien	920		
Bulgarien	600		
Kroatien	640		
Zypern	790		
Tschechische Republik	710		
Dänemark	1 200		
Estland	710		
Finnland	1 030		
Frankreich	990		
Deutschland	890		
Griechenland	860		
Ungarn	620		
Irland	960		
Italien	940		
Lettland	640		
Litauen	640		
Luxemburg	920		
Malta	780		
Niederlande	900		
Polen	620		
Portugal	780		
Rumänien	600		
Slowakei	700		
Slowenien	780		
Spanien	840		
Schweden	1 030		
Vereinigtes Königreich	1 000		

(*) Einschließlich Reise-, Versicherungs- und Aufenthaltskosten für die Niederlassung im Bestimmungsland

- **Tatsächliche Kosten**

TABELLE III

SONSTIGE UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN FÜR JUNGE MENSCHEN			
Maßnahme	Betrag (EUR)	Zuweisungsregelung	Berichtspflichten
Sprachschulung	Ausgewiesene tatsächliche Kosten bis 1 200 EUR	<u>Bedingt:</u> Einreichung eines Antrags mit einer Beschreibung der Schulung und einem Voranschlag	Vollständige Begründung der entstandenen Kosten, Kopie der Rechnung/Quittung und der Teilnahmebescheinigung
Anerkennung von Qualifikationen	Ausgewiesene tatsächliche Kosten bis 1 000 EUR	<u>Bedingt:</u> Einreichung eines Antrags mit einer Kopie der nationalen akademischen oder beruflichen Qualifikation	Vollständige Begründung der entstandenen Kosten, Kopie der Rechnung/Quittung
Zusätzliche Umzugsbeihilfe für junge Menschen mit besonderen Bedürfnissen	Bis zu 500 EUR	<u>Bedingt:</u> Einreichung von Anträgen mit einer Kopie des ärztlichen Attests, einer Einkommenserklärung oder eines gleichwertigen Dokuments sowie nach Möglichkeit einer Schätzung der vorläufigen Kosten	Unterzeichnete Erklärung des Bewerbers (bei Begründung und Kostenschätzung im Voraus) oder vollständige Begründung der entstandenen Kosten, Kopie der Rechnung/Quittung bei Erstattung der ausgewiesenen tatsächlichen Kosten

ARBEITGEBER

TABELLE IV

PAUSCHALSÄTZE FÜR INTEGRATIONSPROGRAMME VON KMU FÜR EINGESTELLTE JUNGE BEWERBER (**)					
Anwerbeland	Grundlegendes Einführungsseminar (EUR)		Umfassendes Einführungsseminar (EUR)		Zuwei- sungs- regelung
	I	II	III	IV	
	1 bis 5 Bewerber	> 5 Bewerber	1 bis 5 Bewerber	> 5 Bewerber	
Österreich	810	650	970	810	Bedingt: Es muss ein Förderantrag gestellt und eine Checkliste der Schulungen vorgelegt werden. Kopie des Ausbildungsplans + von dem/den Schulungsteilnehmer(n) unterzeichnete Erklärung/Listen <u>oder</u> unterzeichnete Kopie des Anmeldeformulars zur Schulung <u>oder</u> vom Betreuer/Ausbilder oder Schulungsanbieter unterzeichneter detaillierter Ausbildungsplan <u>oder</u> anderes vergleichbares Dokument
Belgien	770	620	920	770	
Bulgarien	500	400	600	500	
Kroatien	530	420	640	530	
Zypern	660	530	790	660	
Tschechische Republik	590	470	710	590	
Dänemark	1 000	800	1 200	1 000	
Estland	590	470	710	590	
Finnland	860	690	1 030	860	
Frankreich	830	660	990	830	
Deutschland	740	590	890	740	
Griechenland	720	570	860	720	
Ungarn	520	420	620	520	
Irland	800	640	960	800	
Italien	780	620	940	780	
Lettland	530	420	640	530	
Litauen	530	420	640	530	
Luxemburg	770	620	920	770	
Malta	650	520	780	650	
Niederlande	750	600	900	750	
Polen	520	420	620	520	
Portugal	650	520	780	650	
Rumänien	500	400	600	500	
Slowakei	580	460	700	580	
Slowenien	650	520	780	650	
Spanien	700	560	840	700	
Schweden	860	690	1 030	860	
Vereinigtes Königreich	830	660	1 000	830	

(**) Sätze je angeworbenen jungen Bewerber

7. Zahlungen an die Zielgruppen

Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ sollen in der Lage sein, **zügige Zahlungen** an die Zielgruppen zu gewährleisten und außerdem die Mindeststandards für die Ausgabenkontrolle einzuhalten. Die bürokratischen Anforderungen bezüglich der erforderlichen schriftlichen Dokumentation sollen auf das absolute Minimum beschränkt werden.

7.1. Wann und wie sind die Zahlungen zu leisten?

a) Junge Bewerber

- *Kosten für Vorstellungsgespräche und Stellenvermittlung in einem anderen Mitgliedstaat*

Junge Bewerber (Vorstellungsgespräch) oder **eingestellte Arbeitnehmer, Praktikanten oder Auszubildende (Stellenvermittlung)** sollen *automatisch* bezahlt werden, *d. h. bevor* sie an einem Vorstellungsgespräch in ihrem Wohnsitzland oder in einem anderen Mitgliedstaat teilnehmen und/oder in das Bestimmungsland umziehen, um dort ihre neue Stelle anzutreten, **sofern die Bedingungen für den Förderanspruch erfüllt sind und dies von den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ bestätigt wurde.**

Zahlungen sollten nach einer schriftlichen Bestätigung des Vorstellungsgesprächs durch den Arbeitgeber einschließlich aller erforderlichen Informationen oder im Fall einer Stellenvermittlung nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrags durch die Beteiligten (oder einer Verpflichtungserklärung des Arbeitgebers, in der das Angebot eines Arbeits-/Praktikums-/Ausbildungsplatzes bestätigt wird) erfolgen.

Der Arbeitgeber kann die Dokumente dem Stellenbewerber direkt oder über die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ zukommen lassen. In allen Fällen müssen die **„Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ die Rechtmäßigkeit und Billigkeit der vorgelegten Dokumente überprüfen.**

Nach Validierung unterzeichnen die jungen Bewerber oder eingestellten Arbeitnehmer, Praktikanten oder Auszubildenden eine Erklärung, in der der Zweck der Förderung durch „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ beschrieben und der Zahlungseingang bescheinigt wird (Anhang V).

Zahlungen an junge Menschen dürfen nicht in Tranchen oder nach Abschluss der Maßnahme, die Anlass zur Zahlung gegeben hat, geleistet werden.

- *Sonstige Unterstützungsmaßnahmen*

Die Kosten anderer Unterstützungsmaßnahmen für junge Menschen basieren **auf den tatsächlichen Kosten**, d. h., die Berechnung und Zahlung des Finanzhilfebetrages ist von der Vorlage und Genehmigung einer Rechnung und/oder anderer Belege abhängig.

Die Prüfung und Genehmigung der Anträge und der entsprechenden Belege obliegt den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“. Nach der Genehmigung ist die

Zahlung zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu leisten. Die Überweisungsbelege, unterzeichneten Empfangsbestätigungen oder sonstigen Belege können als Zahlungsnachweise gelten, die von den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ aufzubewahren und zu erfassen sind.

- *Sprachkurs*

Die dem jungen Bewerber im Zusammenhang mit Sprachschulungen entstandenen Kosten werden **nach Abschluss der Maßnahme**, d. h. nach Abschluss der Schulung, für die der Betreffende eingeschrieben war, auf schriftlichen Antrag und nach dessen Genehmigung durch den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ erstattet (Anhang I). Für Sprachschulungen werden Kosten in Höhe von bis zu **1 200 EUR** erstattet.

Zahlungsanträge können per Post, E-Mail oder Fax gestellt werden, wobei zum einen die Bankverbindung des Bewerbers anzugeben und zum anderen eine Kopie der Rechnung oder Quittung und der Teilnahmebescheinigung beizufügen ist. Nimmt der junge Bewerber nicht an der genehmigten Schulung teil oder schließt er den entsprechenden Ausbildungsplan nicht ab und erhält aus diesem Grund keine Teilnahmebescheinigung, so hat er keinen Anspruch auf Kostenerstattung.

- *Anerkennung von Qualifikationen*

Die dem jungen Bewerber im Zusammenhang mit der Anerkennung seiner Qualifikationen entstandenen Kosten werden **nach Abschluss der Maßnahme**, d. h. nachdem die erforderlichen Verfahren abgeschlossen wurden und eine amtliche Anerkennung erteilt wurde, auf schriftlichen Antrag des Bewerbers und nach dessen Genehmigung durch den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ erstattet (Anhang II). Die Erstattung von im Zusammenhang mit der Anerkennung von Qualifikationen entstandenen Kosten ist auf **1 000 EUR** begrenzt.

Zahlungsanträge können per Post, E-Mail oder Fax gestellt werden, wobei Angaben zur Bankverbindung des Bewerbers zu machen und Kopien der im Zusammenhang mit den Anerkennungsverfahren ausgestellten Rechnung(en) oder Quittung(en) beizufügen sind.

- *Zusätzliche Umzugsbeihilfe für junge Menschen mit besonderen Bedürfnissen*

Die zusätzliche Umzugsbeihilfe für junge Menschen mit besonderen Bedürfnissen wird entweder **vor Beginn oder nach Abschluss der Maßnahme** auf der Grundlage eines begründeten Antrags gewährt (Anhang III). Dem Antrag sind Belege beizufügen, insbesondere betreffend die Hilfsbedürftigkeit des Bewerbers. Die Höhe dieser Beihilfe beläuft sich auf maximal **500 EUR**.

Die Förderbedingungen sind Punkt 4.2.2.7 zu entnehmen. Zum Nachweis des Status des Bewerbers können je nach Land und anwendbarem Recht unterschiedliche Belege verlangt werden. Dabei kann es sich beispielsweise um Kopien ärztlicher Atteste, Einkommenserklärungen oder eine von einer zuständigen Einrichtung oder Behörde ausgestellte Erklärung über die soziale Situation des Bewerbers handeln.

Anträgen auf Vorabzahlungen sind zudem ein schriftlicher Voranschlag, eine Pro-forma-Rechnung, eine Mietbescheinigung oder andere nachprüfbare Belege für die zu

erwartenden Ausgaben beizufügen. Im Falle einer Erstattung der tatsächlich angefallenen Kosten (Ex-post-Zahlung) muss der Bewerber eine Kopie der Quittung/Rechnung vorlegen.

Die vor und nach der Niederlassung im Zusammenhang mit besonderen Bedürfnissen entstandenen Ausgaben können in einer oder mehreren Zahlungen erstattet werden. Anträge auf Erstattung nach der Vermittlung sollten vorzugsweise während der ersten vier Wochen der Tätigkeit im Bestimmungsland eingereicht werden (die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ können unter ordnungsgemäß begründeten Umständen eine gewisse Flexibilität walten lassen).

Beispielsweise ist es möglich, dass ein Bewerber, der in ein anderes EU-Land umzieht, einen Teil der Beihilfe (z. B. 100 EUR) zur Deckung der Beförderungskosten zu und von Flughäfen oder Bahnhöfen vor seiner Abreise und den verbleibenden Teil der zusätzlichen Umzugsbeihilfe (400 EUR) nach seiner Ankunft als Zuschuss zur Wohnungsmiete im Bestimmungsland beantragt. Die Summe der an einen bestimmten Bewerber geleisteten Zahlungen darf keinesfalls 500 EUR überschreiten.

b) KMU (Arbeitgeber)

Arbeitgeber können Zahlungen erst anfordern, **nachdem der mobile junge Arbeitnehmer, Praktikant oder Auszubildende seine Tätigkeit im Unternehmen aufgenommen hat und mit der Umsetzung des Integrationsprogramms begonnen wurde.** Da manche Schulungsmaßnahmen möglicherweise auf mehrere Tage oder sogar Wochen verteilt sind, gibt es keine zeitliche Beschränkung für den Abschluss des Programms.

Der Zahlungsantrag des Arbeitgebers kann jederzeit übermittelt werden, nachdem der neue mobile Arbeitnehmer, Praktikant oder Auszubildende seine Tätigkeit aufgenommen hat, sofern das KMU nachweisen kann, dass die **Lern-/Schulungskomponente(n) des Integrationsprogramms abgeschlossen wurde(n) oder zumindest in den ersten drei Wochen der Aufnahme der Tätigkeit durch den Arbeitnehmer angelaufen ist/sind.** Dies kann anhand folgender Belege⁴³ nachgewiesen werden:

(Nach Abschluss des Einführungsseminars)

- externe Schulung: Ausbildungsplan (Inhalt, Dauer, Teilnehmer) und Kopie des vom externen Schulungsanbieter bestätigten Zahlungseingangs;
- betriebsinterne Schulung: vom Betreuer/Mentor/Ausbilder und dem/den Teilnehmer(n) unterzeichneter Ausbildungsplan (Inhalt, Dauer und Teilnehmer);
- andere gleichwertige Belege.

(Während der Schulung)

- externe Schulung: Kopie des unterzeichneten Anmeldeformulars/der Anmeldeformulare zur Schulung zusammen mit einer Kurzbeschreibung des Schulungsinhalts, der Dauer und des/der Teilnehmer(s);

⁴³ Beachten Sie bitte, dass es nicht darum geht, die tatsächlichen Kosten des Integrationsprogramms zu überprüfen, sondern darum, zu prüfen, ob die erwarteten Ergebnisse erreicht wurden bzw. als erreicht angesehen werden können. Im Falle von Praktikanten und Auszubildenden kann das Einführungsseminar im Rahmen des berufspraktischen Gesamtausbildungsplans erfolgen. Der Arbeitgeber sollte dies begründen.

- betriebsinterne Schulung: vom Betreuer/Mentor/Ausbilder und dem/den Teilnehmer(n) unterzeichneter Ausbildungsplan (Inhalt, Dauer und Teilnehmer);
- andere gleichwertige Belege.

Der Arbeitgeber kann einen Zahlungsantrag unterzeichnen, in dem kurz der Inhalt des Integrationsprogramms insgesamt (Anhang VI) beschrieben wird, oder ein formloses Anschreiben, eine E-Mail oder ein Fax mit entsprechenden Angaben übermitteln. Eine Kopie der vorstehend beschriebenen Belege ist beizufügen.

Zahlungen an KMU dürfen nicht in Tranchen geleistet werden und nicht bevor diese schriftliche Belege dafür eingereicht haben, dass die Maßnahme, die Anlass zur Zahlung gegeben hat, stattgefunden hat oder zumindest eingeleitet wurde.

c) Überblick über die Formulare zur Beantragung finanzieller Unterstützung im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ (Vorlagen)

Anhang I – Antrag auf Genehmigung der Teilnahme an einem Sprachkurs und Kostenerstattung

Anhang II – Antrag auf Erstattung der im Zusammenhang mit der Anerkennung akademischer und/oder beruflicher Qualifikationen angefallenen Kosten

Anhang III – Antrag auf eine zusätzliche Umzugsbeihilfe

Anhang IV – Antrag für ein KMU-Integrationsprogramm

Anhang V – Erklärung über den Erhalt eines Pauschalsatzes (junge Menschen)

Anhang VI – Antrag auf Zahlung nach Pauschalsätzen (KMU)

Online-Fassungen der Formulare können außerdem in die Websites der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ eingestellt werden.

Wichtig:

Die Zahlungen nach Pauschalsätzen an die Zielgruppen sollten *so früh wie möglich* in bar, per Scheck, Bankkarte oder Banküberweisung⁴⁴ nach Annahme der ordnungsgemäß ausgefüllten und unterzeichneten Erklärungen erfolgen. Bei Überweisungen kann statt der unterzeichneten Erklärung der Überweisungsbeleg vorgelegt werden.

Die Erstattung der tatsächlichen Kosten (*andere Unterstützungsmaßnahmen für junge Menschen*) sollte vorzugsweise nach der Genehmigung des betreffenden Antrags und der Belege per Banküberweisung erfolgen.

Kopien der ausgefüllten und unterzeichneten Formulare sind der Kommission nur auf ausdrücklichen Wunsch vorzulegen.

„Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigte“ sollten auch Folgendes beachten:

- Sie sind verantwortlich für die Verwaltung der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“-Finanzhilfe und insbesondere für die Zahlungen an mobile Bewerber, die in das Land kommen und/oder ins Ausland gehen, sowie an in-

⁴⁴ Die Rechtsgrundlage der vorbereitenden Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ sieht keine Besteuerungsvorschriften für die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“-Zuwendungen an die Zielgruppen vor. Hier gilt ggf. das diesbezügliche Steuerrecht in den einzelnen Mitgliedstaaten.

und/oder ausländische KMU, die für die Förderung im Rahmen ihrer Stellenvermittlungsmaßnahmen unter „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ ausgewählt wurden;

- Mitbegünstigte sowie andere Organisationen, die mit anderen „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ bei der Stellenvermittlung im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ zusammenarbeiten, müssen sich darüber einigen, welche Kosten von den beteiligten Organisationen jeweils getragen werden, d. h., sie müssen vereinbaren, welcher „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigte“ wem finanzielle Unterstützung bereitstellt und wofür (es darf keine Doppelfinanzierung für denselben Zweck und Empfänger geben);

Beispiel: Zwei „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigte“ in unterschiedlichen EU-Ländern sind an derselben Einstellungsmaßnahme beteiligt. Der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigte“ im entsendenden Land kann beschließen, die Reise eines Stellenbewerbers zu seinem Vorstellungsgespräch und seinen Umzug finanzieren, während der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigte“ im aufnehmenden Land beschließen kann, die Kosten sowohl der Sprachschulung nach der Ankunft desselben jungen mobilen Arbeitnehmers als auch des Integrationsprogramms des einstellenden KMU zu übernehmen;

- **Zahlungen an die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“-Zielgruppen dürfen nicht nach dem Schlusstermin für die Umsetzung der Maßnahme gemäß Artikel I.2 ihrer Finanzhilfevereinbarung mit der Kommission erfolgen. Dies ist bei der Bearbeitung von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“-Anträgen zu berücksichtigen.**

7.2. Folgemaßnahmen

Bitte beachten Sie, dass die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ in der Lage sein sollen,

- zu überprüfen, dass der/die junge(n) Bewerber tatsächlich zum Vorstellungsgespräch oder zur Aufnahme seiner/ihrer Tätigkeit angereist ist/sind;
- bei Zuwendungen gegen Belege die Korrektheit und Zuverlässigkeit der vorgelegten Informationen zu prüfen;
- beim Arbeitgeber schriftliche Informationen über die Ergebnisse des Vorstellungsgesprächs bzw. der Vorstellungsgespräche einzuholen;
- die schriftliche Bestätigung des Arbeitgebers einzuholen, dass der eingestellte Arbeitnehmer, Praktikant oder Auszubildende die Tätigkeit aufgenommen hat;
- nach der Stellenvermittlung Informationen über die Anpassungsfähigkeit des jungen Arbeitnehmers, Praktikanten oder Bewerbers an den Arbeitsplatz und über die Ergebnisse des KMU-Integrationsprogramms, des Praktikums oder der Ausbildung zu beschaffen (Nachverfolgung).

Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ können frei über die am besten geeignete Methode der Nachverfolgung entscheiden (z. B. durch Standardformulare oder -fragebogen, Anfragen per Telefon oder E-Mail, Besuche usw.), je nach Art der

benötigten Informationen. Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ müssen jederzeit über aktualisierte Kontaktangaben sowohl der Arbeitgeber als auch der Bewerber oder der vermittelten Arbeitnehmer, Praktikanten oder Auszubildenden verfügen.

8. Risikomanagement

Die Kommission trägt dafür Sorge, dass die finanziellen Interessen der EU bei einer Förderung von Maßnahmen im Rahmen der vorbereitenden Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ durch Maßnahmen zur Verhinderung von Betrug, Korruption oder anderer illegaler Handlungen sowie durch wirksame Kontrollen und die Einziehung von zu Unrecht gezahlten Beträgen geschützt werden.

8.1. Rechte und Pflichten der jungen Menschen und der KMU

Die mit der finanziellen Unterstützung junger Menschen aus Mitteln von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ verbundenen Risiken wurden so weit wie möglich begrenzt. Finanzhilfen bergen geringere Risiken, wenn sie auf der Grundlage der ausgewiesenen tatsächlichen Kosten und erst nach Abschluss der Maßnahme, die Anlass zur Zahlung gegeben hat, geleistet werden. Zahlungen nach Pauschalsätzen oder andere Zuwendungen erfordern unter Umständen zusätzliche Kontrollmaßnahmen.

Kommt ein junger Bewerber, dem eine Sachleistung (z. B. eine vorbereitende Schulung) oder eine finanzielle Unterstützung vor Beginn der Maßnahme gewährt wurde, seinen Verpflichtungen nicht nach, so sollte der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigte“ umgehend die Erstattung der gezahlten Beträge fordern. In Fällen höherer Gewalt, die einschlägig belegt sind, kann anders verfahren werden; dies ist jedoch in jedem Fall gesondert zu prüfen (erforderlichenfalls in Rücksprache mit der Europäischen Kommission).

Sollte ein Bewerber um einen Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplatz in hinreichend begründeten Fällen nicht in der Lage sein, an einem geplanten Vorstellungsgespräch teilzunehmen oder eine vorgeschlagene Stelle anzunehmen, kann ihm eine zweite Chance bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber in einem anderen Mitgliedstaat eingeräumt werden. Die Begründung muss in jedem Falle einleuchtend sein und in Schriftform eingereicht werden. Entsprechende Belege können bei Bedarf beigelegt werden.

Eine für die Reise zu einem Vorstellungsgespräch oder einen Umzug ins Ausland bewilligte Zuwendung kann von dem jungen Bewerber nur dann einbehalten werden, wenn unmittelbar ein zweites Vorstellungsgespräch bzw. eine zweite Stellenvermittlung in demselben Bestimmungsland möglich ist; in diesem Fall ist vor dem Umzug ins Ausland eine neue Empfangsbestätigung zu unterzeichnen.

Sämtliche Beträge, die auf der Grundlage falscher Erklärungen gezahlt wurden, sollten vom „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ unverzüglich zurückgefordert werden.

Was die KMU (Arbeitgeber) betrifft, sind die Risiken insofern begrenzt, als Zahlungen erst dann geleistet werden, nachdem der Arbeitgeber die Durchführung des Integrationsprogramms und die Teilnahme des/der neu eingestellten mobilen Arbeitnehmer(s) gemeldet und nachgewiesen hat. Bei falschen oder unzureichenden

Angaben wird die finanzielle Unterstützung abgewiesen bzw. die Rückzahlung von bereits gezahlten Beträgen gefordert.

Die unter Punkt 7.2 beschriebenen Folgemaßnahmen können zu einer Eingrenzung der Risiken beitragen.

8.2. Vorzeitige Beendigung des Arbeitsvertrags

Sowohl Arbeitnehmer, Praktikanten und Auszubildende als auch Arbeitgeber können berechtigte Gründe haben, die vorzeitige Beendigung des Arbeitsvertrags zu verlangen, etwa dann, wenn sich ein junger Mensch nicht an den Arbeitsplatz anpassen kann, bei familiären Problemen, Unfällen usw. Unabhängig von den Umständen soll die Entscheidung immer im Einklang mit dem geltenden Arbeitsrecht getroffen werden. Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ sollen im Rahmen ihrer Verpflichtung zur Durchführung von Folgemaßnahmen (siehe Punkt 7.2) während der ersten Wochen des Arbeitsvertrags überprüfen, ob die vermittelten Stellen dauerhaft sind, und einen etwaigen Missbrauch von Mitteln feststellen.

Falls hinreichende und rechtmäßige Gründe für die Beendigung des Arbeitsvertrags vorliegen, sollten die an die jungen Arbeitnehmer/Praktikanten/Auszubildenden sowie KMU gezahlten Beträge nicht wieder eingefordert werden, da die Stelle besetzt wurde und der Grund bzw. die Gründe für die Beendigung des Vertrags nicht vorhersehbar war(en) (höhere Gewalt). Falls jedoch die vertraglichen Verpflichtungen durch eine oder beide Parteien ungerechtfertigt und/oder vorsätzlich verletzt wurden, müssen die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ die gezahlten Beträge unverzüglich wieder einziehen.

8.3. Haftung der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“

Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ sind für die ordnungsgemäße Einhaltung der in diesem Leitfaden vorgegebenen Leitlinien verantwortlich. **Sie haften außerdem für die ordnungsgemäße Umsetzung der Förderkriterien und der finanziellen Unterstützung sowie für die Überprüfung der Qualität und Rechtmäßigkeit der angebotenen Arbeits-, Praktikums- und Ausbildungsplätze sowie Arbeitsverträge (Mobilität zu fairen Bedingungen).**

Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ sollten gemäß den Punkten 3.5 und 7.2 außerdem in der Lage sein, das Ergebnis der Stellenvermittlungen zu überwachen, insbesondere im Bestimmungsland des/der mobilen jungen Arbeitnehmer(s). Sie sollten die Anlaufstelle für die eingestellten mobilen Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber sein.

Je nach Struktur und Ressourcen der Organisationen können weitere Möglichkeiten der Überwachung ins Auge gefasst werden, sofern sie der Mindestqualität bei der Erbringung der Dienstleistungen entsprechen. Für etwaige Risiken, die während der Durchführung der Maßnahmen auftreten können, sind angemessene Abhilfemaßnahmen oder Maßnahmen zur Minderung dieser Risiken zu ergreifen. Die Maßnahmen zur Wiedereinziehung unrechtmäßig ausgezahlter Beträge müssen auf schriftlichen Belegen, wie beispielsweise registrierter Korrespondenz usw., beruhen.

Bei Nichteinhaltung der vorstehend dargelegten Bestimmungen wird die EU-Finanzhilfe ganz oder teilweise von der Kommission wieder eingezogen.

9. Überwachung und Bewertung

9.1. Überwachung der Aktivitäten

Die Überwachung der Aktivitäten im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ ist ein wesentlicher Teil der Aufgaben, die die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ zu erfüllen haben, damit die Faktoren, die für Erfolg oder Misserfolg der vorbereitenden Maßnahme ausschlaggebend sind, erfasst werden können. Die Erhebung von Daten bildet eine solide Grundlage für eine kritische Überprüfung der vorbereitenden Maßnahme im Hinblick auf zukünftige Verbesserungen. Darüber hinaus gibt sie der Kommission die Möglichkeit, der Haushaltsbehörde Bericht zu erstatten.

Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ sind für die Erhebung von Daten über den Fortschritt der vorbereitenden Maßnahme und für die Übermittlung quantitativer und qualitativer Daten an die Kommission während der Durchführungsphase zuständig. Die praktischen Verfahren für die Bereitstellung dieser Daten werden auf der ersten Sitzung des Lenkungsausschusses für „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ mit den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ vereinbart. Die Datenübermittlung sollte grundsätzlich vierteljährlich erfolgen (es ist auch eine andere Zeitplanung denkbar).

9.2. Bewertung von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“

Die vorbereitende Maßnahme wird in einem Zeitraum von maximal drei Jahren durchgeführt. Die Kommission führt bis Ende April 2014 mit der Unterstützung eines externen Beraters eine Bewertung der vorbereitenden Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz durch“. Die Ergebnisse und Empfehlungen der Bewertungsstudie werden sich auf die Zukunft des Programms „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ auswirken.

Während diese Bewertung die im Rahmen dieser Aufforderung geförderten Projekte nicht vollständig erfasst, wird von den ausgewählten „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ unter Umständen erwartet, einen Beitrag zur Ex-post-Bewertung des Programms zu leisten, indem sie bestimmte Daten zur Ergänzung der Untersuchungsergebnisse bereitstellen. Zudem werden sie unter Umständen aufgefordert, **kontinuierliche Umfragen** unter ihrer Kundenzielgruppe im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ durchzuführen, d. h. unter jungen Menschen und Arbeitgebern. Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ verschicken selbst Fragebogen an mobile junge Arbeitnehmer sowie an Arbeitgeber, die an der vorbereitenden Maßnahme teilgenommen haben, und sind für die Sammlung und Auswertung der Antworten verantwortlich. Ziel ist es, die für Erfolg oder Misserfolg ausschlaggebenden Faktoren zu bewerten, etwa den Mehrwert der vorbereitenden Maßnahme, die Kundenzufriedenheit, bewährte Verfahren, Verbesserungsvorschläge usw. Zu Vergleichszwecken kann die Kommission einige zentrale Fragen empfehlen, jedoch steht es den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ frei, den Umfang ihrer Fragebogen zu erweitern.

Die oben genannte Bewertungsmethode steht nicht zwangsläufig einer abschließenden Bewertung der Projekte durch die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ und externe Prüfer entgegen.

10. Berichterstattung durch die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“

Die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“, die von der Kommission für die Durchführung der vorbereitenden Maßnahme ausgewählt und gefördert wurden, müssen einen Abschlussbericht und eine Kostenabrechnung *gemäß den Angaben in ihrer jeweiligen Finanzhilfvereinbarung* einreichen.

Üblicherweise sind folgende Unterlagen zusammen mit dem Abschlussbericht einzureichen:

- a) Bericht (ANHANG III der Vereinbarung) und Kostenabrechnung (über die Internet-Anwendung SWIM);
- b) Prüfungsbericht eines unabhängigen Prüfers über die Schlussabrechnung; er sollte eine Tabelle mit einer Übersicht über die finanzielle Unterstützung für junge Menschen und Arbeitgeber enthalten, einschließlich der Ausgaben für andere Unterstützungsmaßnahmen.⁴⁵

11. Informationen & Kontakt

Bei der Kommission ist folgende Dienststelle für die Verwaltung der vorbereitenden Maßnahme „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ insgesamt zuständig:

EUROPÄISCHE KOMMISSION

Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration

Referat C.3 – Kompetenzen, Mobilität und Arbeitsverwaltungen

VP-2013-014 – Vorbereitende Maßnahme **„Dein erster EURES-Arbeitsplatz“**

Rue Joseph II, 27 – 1000 Brüssel

E-Mail: empl-vp-2013-014@ec.europa.eu

Website: <http://ec.europa.eu/social/yourfirsteuresjob>

⁴⁵ Weitere Informationen im Anhang des Dokuments „Leitfaden für Antragsteller – Finanzbestimmungen“.

12. Glossar der Schlüsselbegriffe

Zuwendung – fester Geldbetrag

Formen der betrieblichen Ausbildung (*siehe auch Praktika*) – zeitlich befristete Stellen zur beruflichen Ausbildung in einem Unternehmen oder einer Organisation, die in den einzelnen EU-Ländern unterschiedliche Formen annehmen können. Häufig werden dabei Ausbildung und Lernen an Schulen oder anderen Bildungseinrichtungen mit einer berufspraktischen Ausbildung kombiniert. In einigen EU-Ländern (DE, AT, DK) hat sich die **duale Berufsausbildung oder Lehrausbildung** als bewährtes Verfahren erwiesen, da sie einen zügigen Übergang von der Schule ins Berufsleben unterstützen und es jungen Menschen erleichtern kann, einen Arbeitsplatz zu finden.⁴⁶

Berufslaufbahn – die lebenslange berufliche „Reise“, auf der Menschen Fähigkeiten, Wissen und Erfahrungen erwerben und sinnvoll einsetzen.

Kompetenzen – nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und/oder methodische Kompetenzen in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen (Quelle: EQR-Empfehlung).

Grenzpendeln – vorherrschende Form der Mobilität zwischen Grenzregionen. Der Arbeitnehmer reist zwischen seinem Wohnsitzland und dem Land, in dem sich sein Arbeitsplatz befindet, regelmäßig (täglich oder wöchentlich) hin und her.

Grenzüberschreitende Mobilität – bezieht sich auf die Arbeitskräftemobilität zwischen Grenzregionen in EU-Nachbarländern.

Wohnsitzland – bezeichnet das Land, in dem der angehende junge Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seiner Bewerbung um einen Arbeitsplatz in einem anderen Mitgliedstaat ansässig ist (d. h. der im Personalausweis oder einem vergleichbaren Ausweispapier angegebene Ort). Dieses Kriterium sollte so lange unverändert bleiben, bis der Betreffende eine Stelle im Ausland antritt. Damit soll erreicht werden, dass der angehende junge Arbeitnehmer eine Stelle „in einem anderen Mitgliedstaat“ im Gegensatz zu seinem Wohnsitzland annimmt.

Verbreitung und Nutzung der Ergebnisse – Bündel von Tätigkeiten, die über ein Projekt oder eine Initiative zu weiterreichenden Auswirkungen führen sollen. Maßnahmen zur Verbreitung und Nutzung betreffen vorwiegend die Projektergebnisse.

Förderkriterien – Kriterien, die von einem Projekt erfüllt werden müssen, insbesondere im Hinblick auf seine Zielgruppen, seinen Standort, seine Dauer und seine Inhalte.

Förderfähige Kosten – Kosten, die unter Berücksichtigung festgelegter Förderkriterien als unmittelbar mit den Projektergebnissen verbundene, spezifische Kosten ermittelt werden.

EU – Europäische Union.

EURES – EURES wurde 1993 als ein Kooperationsnetzwerk zwischen der Europäischen Kommission und den öffentlichen Arbeitsverwaltungen des EWR eingerichtet. Auch die

⁴⁶ Studie: *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union* [Angebot an Formen der betrieblichen Ausbildung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union], Europäische Kommission, 2012.

Schweiz nimmt am EURES-Kooperationsnetzwerk teil. EURES verfügt über ein Netzwerk von über 850 EURES-Beratern und ein Portal⁴⁷ mit einschlägigen Informationen über die Arbeitsmärkte und offenen Stellen in ganz Europa. Es stellt Informationen, Beratung, Orientierungshilfe und Leistungen im Zusammenhang mit der Abstimmung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage und der Stellenvermittlung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie für alle Bürger bereit, die das Recht auf Freizügigkeit der Arbeitnehmer im EWR wahrnehmen wollen.

Europäischer Wirtschaftsraum (EWR) – Der EWR wurde am 1. Januar 1994 aufgrund eines Abkommens zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) und der Europäischen Union eingerichtet. Er bietet insbesondere Island, Liechtenstein und Norwegen die Möglichkeit, am EU-Binnenmarkt teilzunehmen, d. h. das Recht des freien Verkehrs von Waren, Personen, Dienstleistungen und Kapital in allen Teilnehmerländern wahrzunehmen.

Finanzierung nach Pauschalsätzen – Finanzierung, die sich auf spezielle Ausgabenkategorien entweder durch Anwendung eines üblichen Pauschalbetrags oder auf der Basis der Bemessung der Stückkosten erstreckt.

Finanzhilfe – eine von der Europäischen Kommission gewährte Finanzhilfe ist ein Anreiz zur Durchführung eines Projekts, das ohne die finanzielle Unterstützung der EU nicht machbar wäre und auf den Grundsätzen der Kofinanzierung beruht. Die Finanzhilfe darf keinem Erwerbszweck dienen und nicht dazu führen, dass der Begünstigte einen Gewinn erwirtschaftet.

Integrationsprogramm – ein Paket, das aus mindestens einem grundlegenden Einführungsseminar besteht, das dem neuen mobilen jungen Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angeboten wird, um seine Integration in das Unternehmen zu erleichtern. Das Paket kann auch einen fortgeschritteneren Ausbildungsplan (umfassendes Einführungsseminar) und/oder andere Unterstützungsleistungen umfassen.

Arbeitsplatz – eine Stelle, deren Inhaber eine echte und tatsächliche Tätigkeit ausübt, für die ihm ein Entgelt gezahlt wird, und deren Inhaber sich gegenüber dem Arbeitgeber in einem Unterordnungsverhältnis befindet.

Arbeitssuchender – Person, die eine Arbeit sucht.

Bewerber – Person, die sich für eine oder mehrere offene Stellen bewirbt.

Berufsumsteiger – Person, die beschäftigt ist, jedoch beabsichtigt, die Stelle zu wechseln.

Abstimmung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage – Ermittlung geeigneter Stellenbewerber für eine bestimmte offene Stelle; Prozess, bei dem auf dem Arbeitsmarkt das Profil eines Arbeitssuchenden und eine offene Stelle mit einem entsprechenden Stellenprofil gefunden werden.

Stellenvermittlung – Prozess zur Besetzung einer offenen Stelle, d. h. die tatsächliche Aufnahme einer Beschäftigung durch einen gemeldeten Arbeitssuchenden oder Berufsumsteiger.

Offene Stelle – ein bezahlter Arbeitsplatz, der neu geschaffen wird, nicht besetzt ist oder frei wird (Quelle: Eurostat).

⁴⁷ Website: <http://eures.europa.eu>.

Berufe – Gruppe von Arbeitsplätzen mit ähnlichem Inhalt in Bezug auf die Aufgaben, die ähnliche Arten von Kompetenzen voraussetzen (Quelle: Skillsbase – Datenbank für Arbeitsmarktinformationen),

oder

Gruppe von Tätigkeiten, die eine gleichartige Reihe von Methoden und Kompetenzen innerhalb eines bestimmten Berufsfelds und eines Fachgebiets voraussetzen (Quelle: Cedefop).

Vorbereitende Maßnahme – Vorbereitende Maßnahmen werden per Beschluss der Haushaltsbehörde (Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union) im Rahmen des EU-Haushalts bereitgestellt und dienen der Erprobung und Vorbereitung von Vorschlägen mit Blick auf die mögliche Annahme zukünftiger Maßnahmen/Ausgabenprogramme im Einklang mit den politischen Prioritäten der Union.

Einstellung – der Arbeitgeber stellt einen Bewerber ein und besetzt dadurch eine offene Stelle.

Fertigkeiten – Fähigkeit, Kenntnisse anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen (Quelle: EQR-Empfehlung).

Soziale Kompetenz – Soziale Kompetenz (Soft Skills) bezieht sich auf persönliche Eigenschaften, die die Interaktionen, die Leistung am Arbeitsplatz und die Karriereaussichten einer Person verbessern, z. B. Charakterzüge, gesellschaftliche Umgangsformen, Sprachkompetenz, persönliche Gewohnheiten, Freundlichkeit und Optimismus, durch die sich Personen in unterschiedlichem Maße auszeichnen. *Soft Skills* ergänzen die *Hard Skills* (Fach- und Methodenwissen), d. h. die technischen Anforderungen einer Stelle.

Aufenthaltskosten – Aufenthaltskosten umfassen Unterkunft, Verpflegung, Fahrten vor Ort, Telekommunikationskosten sowie sonstige verschiedene Kosten.

Zielgruppen – Dieser Begriff bezieht sich für den Zweck dieses Leitfadens auf **junge Menschen** und **Arbeitgeber** (von Bedeutung für KMU).

Praktikum (*siehe auch Formen der betrieblichen Ausbildung*) – zeitlich befristete, praktische berufliche Tätigkeit in einem Unternehmen, bei einer öffentlichen Stelle oder einer gemeinnützigen Einrichtung, die Schülerinnen und Schüler, Studierende oder junge Menschen, die vor Kurzem ihre Ausbildung abgeschlossen haben oder noch in Ausbildung sind, absolvieren, um vor der Aufnahme einer regulären Beschäftigung wertvolle Praxiserfahrung zu sammeln.⁴⁸ Praktika sollen die Lücke zwischen dem im Zuge der Ausbildung erworbenen theoretischen Wissen und den an einem Arbeitsplatz erforderlichen Fertigkeiten und Kompetenzen schließen.

Es gibt fünf Hauptarten von Praktika: Praktika während der Ausbildung, Praktika als verpflichtender Teil einer beruflichen Ausbildung (z. B. in den Bereichen Recht, Medizin, Architektur usw.), Praktika als Teil aktiver Arbeitsmarktpolitik, Praktika auf dem freien Markt und Auslandspraktika.

Länderübergreifende Arbeitskräftemobilität – Möglichkeit, von einem Mitgliedstaat in einen anderen Mitgliedstaat umzuziehen, um im Bestimmungsland zu arbeiten.

⁴⁸ COM(2012) 728 final vom 5.12.2012 – „Entwicklung eines Qualitätsrahmens für Praktika“.

Reisekosten – beziehen sich auf die Hinreise in das Bestimmungsland oder die Hin- und Rückreise zwischen Wohnsitzland und Bestimmungsland.

Berufspraktische Ausbildung – dient der Gewinnung betriebsinterner Berufserfahrung als Praktikant oder Auszubildender.

Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigter – die Arbeitsmarktorganisation, mit der die Europäische Kommission eine Finanzhilfvereinbarung zur Durchführung der Aktivitäten im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ abgeschlossen hat.

Mobiler junger Arbeitsuchender – junger Europäer/junge Europäerin, der/die in einem anderen Mitgliedstaat eine Stelle sucht.

Mobiler junger Arbeitnehmer – junger Mensch, der in einem anderen Land als seinem Wohnsitzland arbeitet oder der eingestellt wurde, um in einem anderen Land als seinem Wohnsitzland zu arbeiten.

13. Anhänge: Formulare

Dieser Abschnitt umfasst nur die grundlegenden Formulare für „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“: Anhang I bis Anhang VI. Diese Formulare werden auf Englisch, Deutsch und Französisch zur Verfügung gestellt.

Den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ steht es frei, Anpassungen vorzunehmen, um die Klarheit und Qualität der Formulare zu verbessern. Sie dürfen die Formulare auch in andere EU-Amtssprachen übersetzen. Bitte halten Sie sich auch an die unter Punkt 3.4 genannten Leitlinien für Grafiken und Bekanntmachungen.

Bei Bedarf steht es den „Dein erster EURES-Arbeitsplatz-Begünstigten“ frei, zusätzliche Formulare oder Managementinstrumente zu schaffen, um die bestmögliche Qualität der erbrachten Dienstleistungen und der Folgemaßnahmen zu der Maßnahme gemäß Punkt 7.2 zu gewährleisten. Neue oder geänderte Formulare können auf der Sitzung des Lenkungsausschusses erörtert werden.

ANHANG I

DEIN ERSTER EURES-ARBEITSPLATZ

**ANTRAG AUF GENEHMIGUNG DER TEILNAHME AN EINEM SPRACHKURS UND
KOSTENERSTATTUNG**

Ich, der/die Unterzeichnete

Staatsangehörigkeit.....

Wohnhaft in Land

Telefon E-Mail-Adresse

wurde als Arbeitnehmer(in)/Praktikant(in)/Auszubildende(r) (*Nichtzutreffendes bitte streichen*) in [Land] in die engere Auswahl genommen/vorausgewählt/eingestellt (*Nichtzutreffendes bitte streichen*) und beantrage die Genehmigung, einen -Kurs (*bitte die Sprache angeben*) zu absolvieren, um meine Chancen auf erfolgreiche Integration in meinen künftigen Arbeitsplatz zu erhöhen.

Diesem Formular füge ich ausführliche Angaben zu dem betreffenden Sprachkurs bei.

Der Sprachkurs wird in(Land/Ort) durchgeführt.

Niveau/Inhalte:

Dauer: Preis:

Die Kosten des Sprachkurses gehen zu meinen Lasten. Der im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ gewährte Erstattungsbetrag beläuft sich auf höchstens **1 200 EUR**. Mir ist bekannt, dass ich nur dann Anspruch auf Erstattung habe, wenn

- ich vor dem Besuch des Sprachkurses eine schriftliche Genehmigung der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“-Arbeitsvermittlung einhole und
- nach Abschluss des Kurses einen schriftlichen Antrag bei der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“-Arbeitsvermittlung einreiche, in dem ich meine Bankverbindung angebe und dem ich Kopien der Quittung/Rechnung sowie der Bescheinigung über die Teilnahme an dem Sprachkurs beifüge.

Unterschrift

Datum: ____/____/____

Anlage: Angebot der Sprachschule (*Beschreibung des Kurses und Angaben zu Dauer, Inhalt/Niveau und Preis sind obligatorisch.*)

ANHANG II

DEIN ERSTER EURES-ARBEITSPLATZ

**ANTRAG AUF ERSTATTUNG DER IM ZUSAMMENHANG MIT DER ANERKENNUNG AKADEMISCHER
UND/ODER BERUFLICHER QUALIFIKATIONEN ANGEFALLENEN KOSTEN**

Ich, der/die Unterzeichnete

Staatsangehörigkeit.....

Wohnhaft in Land

Telefon E-Mail-Adresse

wurde als Arbeitnehmer(in)/Praktikant(in)/Auszubildende(r) (*Nichtzutreffendes bitte streichen*) in[Land] als (*bitte den Berufsstatus angeben*) vorausgewählt/eingestellt (*Nichtzutreffendes bitte streichen*).

Um meinen Aufgaben unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Bestimmungslandes nachkommen zu können, muss ich die Anerkennung meiner akademischen/beruflichen Qualifikationen beantragen (*Nichtzutreffendes bitte streichen*).

Ich beantrage hiermit finanzielle Unterstützung im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“, um die mir im Zusammenhang mit der Anerkennung meiner Qualifikationen entstandenen Kosten zu decken. Hierzu zählen Kosten für beglaubigte Kopien und/oder Übersetzungen, Verwaltungsverfahren, Anpassungslehrgänge unter Aufsicht (oder Schulungen) und/oder Eignungstests. Ich füge Kopien der Zeugnisse über meine nationalen akademischen/beruflichen Qualifikation(en) (*Nichtzutreffendes bitte streichen*) bei.

Die Kosten für die Anerkennungsverfahren gehen zu meinen Lasten. Der im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ gewährte Erstattungsbetrag beläuft sich auf höchstens **1 000 EUR**.

Mir ist bekannt, dass ich nur dann Anspruch auf Erstattung habe, wenn

- ich die Anerkennungsverfahren abschließe und einen schriftlichen Zahlungsantrag bei der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“-Arbeitsvermittlung einreiche, in dem ich meine Bankverbindung angebe und dem ich Kopien der Quittungen/Rechnungen beifüge.

Unterschrift

Datum: ____/____/____

Anlagen: Nationale Zeugnisse über akademische/berufliche Qualifikationen

ANHANG III

DEIN ERSTER EURES-ARBEITSPLATZ

ANTRAG AUF EINE ZUSÄTZLICHE UMZUGSBEIHILFE

Ich, der/die Unterzeichnete

.....

Staatsangehörigkeit.....

Wohnhaft in Land

Telefon E-Mail-Adresse:

habe ein Angebot für einen Arbeits-/Praktikums-/Ausbildungsplatz (*Nichtzutreffendes bitte streichen*) in[Land] als (*bitte den Berufsstatus angeben*) erhalten.

Da die mit meinem Umzug und meiner Niederlassung im Bestimmungsland verbundenen Kosten für mich eine außergewöhnliche finanzielle Belastung darstellen, habe ich Anspruch auf eine zusätzliche Umzugsbeihilfe, die ich hiermit beantrage.

Zu diesem Zweck reiche ich in der Anlage die erforderliche Erklärung/Bescheinigung
(1) über meine Situation sowie einen Voranschlag/Quittungs- bzw. Rechnungskopien
(2) (*Nichtzutreffendes bitte streichen*) für die folgenden Umzugskosten ein:

1.
2.
3.
4.
- (....)

Die einem einzelnen Bewerber im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ gewährte Beihilfe beläuft sich auf höchstens **500 EUR** und ist auf die ausgewiesenen und von der „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“-Arbeitsvermittlung genehmigten tatsächlichen Kosten begrenzt.

Ich bin mir bewusst, dass die „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“-Arbeitsvermittlung berechtigt ist, nachträglich zu überprüfen, ob etwaige auf der Grundlage eines Voranschlags geleistete Beihilfen zu dem im Antrag genannten Zweck verwendet wurden, und im Falle der Nichteinhaltung der Vorschriften eine Rückzahlung zu verlangen.

Ich bin bereit, etwaige als notwendig erachtete Informationen zu erteilen sowie im Falle der Genehmigung meines Antrags Angaben zu meiner Bankverbindung zu machen.

Unterschrift

Datum: ____/____/____

Anlagen: oben genannte Dokumente 1 und 2.

ANHANG IV

DEIN ERSTER EURES-ARBEITSPLATZ

Einstellung mobiler junger europäischer Arbeitnehmer

*FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG FÜR EIN INTEGRATIONSPROGRAMM FÜR
MOBILE ARBEITNEHMER, PRAKTIKANTEN ODER AUSZUBILDENDE*

Nummer: _____

Name des Unternehmens
Anschrift der Zentrale
Ort Land
Telefonnummer E-Mail:
Registriernummer
Gesetzlicher Vertreter
Anschrift des gesetzlichen Vertreters.....

Name und Stellung der Kontaktperson
E-Mail-Adresse Telefonnummer

INTEGRATIONSPROGRAMM – Checkliste der Schulungs- und
Unterstützungsmaßnahmen

Grundlegendes Einführungsseminar
(eines der nachstehenden Schulungsmodule) ☐

Umfassendes Einführungsseminar
(mindestens eines der nachstehenden Schulungsmodule) ☐

Einzelausbildung Gruppenausbildung

Sprachschulung ☐ ☐
Fachliche Schulung ☐ ☐
(Bitte machen Sie nähere Angaben)

Besuche bei Unternehmen ☐ ☐
Betreuung und Unterstützung ☐ ☐
Sonstiges (bitte machen Sie nähere Angaben) ☐ ☐
.....

Administrative Unterstützung und Hilfestellung bei der Niederlassung (bei
umfassenden Einführungsseminaren obligatorisch)

Diese können eine oder mehrere der nachstehend genannten
Unterstützungsleistungen umfassen (Anmeldung beim Einwohnermeldeamt,
Arbeitserlaubnis, Umzug, Hilfe bei der Wohnungssuche, Hilfe, um die Anerkennung
von Qualifikationen zu erwirken, Teilnahme an Berufsbildungsmaßnahmen,
Einschulung der Kinder usw.) (bitte machen Sie nähere

Angaben).....
.....

Kurze Beschreibung des Integrationsprogramms.

Handelt es sich bei den Empfängern um Praktikanten und/oder Auszubildende, sollte das Integrationsprogramm Themenbereiche abdecken, die nicht Teil des **Ausbildungs- oder Schulungsplans** sind (bitte legen Sie eine Kopie bei).

.....
.....
.....
.....
.....

Vorläufige Dauer des/der Schulungsmoduls/-module (*Anzahl der Stunden oder Tage pro thematisches Modul*):

Betreffende freie Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsplätze:

Anzahl der eingestellten Arbeitnehmer, Praktikanten oder Auszubildenden (*machen Sie bitte für jede Personengruppe nähere Angaben*):

Datum der Aufnahme der Tätigkeit:

Ort, an dem das einführende Seminar stattfindet:

.....

Ich, der unterzeichnete gesetzliche Vertreter/leitende Angestellte (*Nichtzutreffendes bitte streichen*) des Unternehmens/der Organisation bestätige, dass der/die neu eingestellte(n) mobile(n) Arbeitnehmer/Praktikant(en)/Auszubildende(n) (*Nichtzutreffendes bitte streichen*) im Rahmen des Projekts Nr. (s. oben) im ersten Monat seiner/ihrer Tätigkeit an einem grundlegenden/umfassenden (*Nichtzutreffendes bitte streichen*) Einführungsseminar teilnimmt/teilnehmen.

[Ich bestätige, dass das vorgeschlagene Integrationsprogramm inhaltlich nicht mit dem Ausbildungs- oder Schulungsplan übereinstimmt und dessen Form und Zielsetzungen ergänzt.] (*Bitte streichen, falls nicht zutreffend*)

Es ist mir auch bekannt, dass die finanzielle Unterstützung im Rahmen von „*Dein erster EURES-Arbeitsplatz*“ als Beitrag zu den Kosten des Integrationsprogramms freigegeben wird, nachdem der/die Arbeitnehmer/Praktikant(en)/Auszubildende(n) (*Nichtzutreffendes bitte streichen*) seine/ihre Arbeit aufgenommen hat/haben. Ich wurde über das Verfahren sowie über die Belege informiert, die zur Beantragung der Förderung einzureichen sind.

Name des gesetzlichen Vertreters/leitenden Angestellten:

.....

Datum

Unterschrift

___/___/___

.....

ANHANG V

DEIN ERSTER EURES-ARBEITSPLATZ
ERKLÄRUNG – MOBILER JUNGER BEWERBER

Ich, der/die Unterzeichnete

.....

Staatsangehörigkeit.....

Wohnhaft in Land

Telefon E-Mail-Adresse:

ERKLÄRE

meine Teilnahme am Vorstellungsgespräch bzw. an den Vorstellungsgesprächen/die
Annahme des Stellenangebots (Arbeitsplatz/Praktikum/Ausbildungsplatz)
(Nichtzutreffendes bitte streichen) in

(Ort/Orte).....

(Bestimmungsland/Bestimmungsländer)

am ____/____/20__

und

BESTÄTIGE

zu diesem Zweck den Erhalt des Betrags über EUR für Reise-
und Aufenthaltskosten im Einklang mit den geltenden Förderbestimmungen von „Dein
erster EURES-Arbeitsplatz“.

Die Zahlung erfolgt/e

in bar ☐ / per Scheck ☐ / per Bankkarte ☐ / per Banküberweisung ☐

Es ist mir auch bekannt, dass die Arbeitsverwaltung von „Dein erster EURES-
Arbeitsplatz“ berechtigt ist, nachträglich zu überprüfen, ob die Bedingungen für die
Förderung im Rahmen von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ eingehalten wurden, und
im Fall der Nichteinhaltung die Rückzahlung verlangen kann.

Unterschrift

Datum: ____/____/____

.....

ANHANG VI

DEIN ERSTER EURES-ARBEITSPLATZ

ANTRAG AUF AUSZAHLUNG – ARBEITGEBER (KMU)

Ich, der/die Unterzeichnete

.....
gesetzlicher Vertreter/leitender Angestellter (*Nichtzutreffendes bitte streichen*) des
Unternehmens

.....
mit Sitz in (Anschrift)
Ort Land

ERKLÄRE

dass das grundlegende/umfassende (*Nichtzutreffendes bitte streichen*) Integrationsprogramm
gemäß Beschreibung im Antragsformular, das am ____/____/____ eingereicht wurde,
durchgeführt wird/wurde (*Nichtzutreffendes bitte streichen*). Anzahl der teilnehmenden mobilen
Arbeitnehmer/Praktikanten/Auszubildenden (*Nichtzutreffendes bitte
streichen*).....

Programminhalt insgesamt:

Ich füge Kopien folgender Belege bei (*Zutreffendes bitte ankreuzen*):

(*Nach Schulungsende*)

- ☐ externe Schulung: Ausbildungsplan (Inhalte, Dauer, Teilnehmer) und Kopie des vom
externen Schulungsanbieter bestätigten Zahlungseingangs
- ☐ betriebsinterne Schulung: vom Betreuer/Mentor/Ausbilder und von dem/den Teilnehmer(n)
unterzeichneter Ausbildungsplan (Inhalte, Dauer, Teilnehmer)
- ☐ andere gleichwertige Belege (*bitte machen Sie nähere Angaben*):

(*Während der Schulung*)

- ☐ externe Schulung: Kopie des/der unterzeichneten Anmeldeformulars/Anmeldeformulare zur
Schulung zusammen mit einer Kurzbeschreibung der Schulungsinhalte, der Dauer und des/der
Teilnehmer(s)
- ☐ betriebsinterne Schulung: vom Betreuer/Mentor/Ausbilder und von dem/den Teilnehmer(n)
unterzeichneter Ausbildungsplan (Inhalte, Dauer, Teilnehmer)
- ☐ weitere vergleichbare Belege (*bitte machen Sie nähere Angaben*):

.....
und beantrage die Zahlung von EUR als Beitrag von „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“
im Einklang mit den geltenden Förderbestimmungen.

Unterschrift

Datum: ____/____/____

.....

14. Nützliche Informationsquellen

- Schlussfolgerungen des Europäischen Rats vom 27./28. Juni 2013, http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/de/ec/137636.pdf
- Europäische Kommission (2013), Mitteilung *Beschäftigungsinitiative für junge Menschen*, COM(2013) 144 final. Verfügbar unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=950&newsId=1829&furtherNews=yes>
- Europäische Kommission (2012), Mitteilung *Junge Menschen in Beschäftigung bringen*, COM(2012) 727 final. Verfügbar unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=1036&newsId=1731&furtherNews=yes>
- Europäische Kommission (2012), Mitteilung *Entwicklung eines Qualitätsrahmens für Praktika*, COM(2012) 728 final. Verfügbar unter <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0728:FIN:DE:PDF>
- Europäische Kommission (2012), *Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Einführung einer Jugendgarantie*, COM(2012) 729 final. Verfügbar unter <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52012PC0729:DE:NOT>
- Europäische Kommission (2012), *Study on a comprehensive overview of traineeship arrangements in the EU Member States* [Studie: umfassender Überblick über die Formen von Praktika in den EU-Mitgliedstaaten] <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?policyArea=&type=1&country=0&year=2012&advSearchKey=comprehensive+overview+of+traineeships&mode=advancedSubmit&langId=de>
- Europäische Kommission (2012), Studie: *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union* [Angebot an Formen der betrieblichen Ausbildung in den Mitgliedstaaten der EU]. <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?policyArea=&type=1&country=0&year=2012&advSearchKey=apprenticeship+supply+&mode=advancedSubmit&langId=de>
- Schlussfolgerungen des Europäischen Rates vom 28./29. Juni 2012 <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/12/st00/st00076.de12.pdf>
- Europäische Kommission (2012), Mitteilung *Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten*, COM(2012) 173 final. Verfügbar unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&newsId=1270&furtherNews=yes>
- Europäische Kommission (2012), EU-Beschäftigungspaket. Verfügbar unter <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?policyArea=&type=0&country=0&year=0&advSearchKey=emplpackageswd&mode=advancedSubmit&langId=de&orderBy=docOrder>
- Europäische Kommission (2012), GD Beschäftigung, Soziales und Integration, *EU Employment and Social Situation Quarterly Review* [Quartalsbericht über soziale Lage und Beschäftigungssituation in der EU]. Verfügbar unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=113&newsId=1776&furtherNews=yes>
- Europäische Kommission (2012), GD Beschäftigung, Soziales und Integration, *European Job Mobility Bulletin* [Bulletin „Berufliche Mobilität“]. Verfügbar unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=de>.

- Europäische Kommission (2011), Mitteilung *Initiative „Chancen für junge Menschen“*, KOM(2011) 933 endg. Verfügbar unter <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7276&langId=de>
- Europäische Kommission (2010), *Europa 2020: Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum*, KOM(2010) 2020 endg. Verfügbar unter http://ec.europa.eu/europe2020/index_de.htm
- Europäische Kommission (2010), Mitteilung *Jugend in Bewegung*, KOM(2010) 477 endg. Verfügbar unter http://ec.europa.eu/education/yom/com_de.pdf

Andere einschlägige Websites:

Dein erster EURES-Arbeitsplatz: <http://ec.europa.eu/social/yourfirsteuresjob>

Das europäische Portal zur beruflichen Mobilität (EURES): <http://eures.europa.eu>

The Ploteus portal (Das Portal für Lernangebote in ganz Europa)
http://ec.europa.eu/ploteus/home_de.htm

Jugend in Bewegung: http://europa.eu/youthonthemove/index_en.htm

Europäisches Jugendportal: <http://europa.eu/youth/de>

Beratung zu Lehrstellen- und Praktikumsprogrammen:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1045&langId=de>

We mean business: <http://we-mean-business.europa.eu/de>

Arbeiten in einem anderen EU-Land:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=25>

Ihr Europa (*Rat und Hilfe für Angehörige eines EU-Landes und ihre Familien*)
<http://europa.eu/youreurope/citizens/in>