



Personalentwicklungsplan (SPP) der ETF

I. – ALLGEMEINER ÜBERBLICK ÜBER DIE AKTUELLE SITUATION DER AGENTUR

Die Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF) ist eine Agentur der Europäischen Union mit Sitz in Turin (Italien). Sie arbeitet mit Transformations- und Entwicklungsländern, um Strategien zur Entwicklung der Humanressourcen auf die sozioökonomische Entwicklung anzuwenden. Die ETF fungiert als Kompetenzzentrum der EU und unterstützt die Bildungs- und Berufsbildungsreformen im Rahmen der EU-Programme im Bereich der Außenbeziehungen.¹ Als Kompetenzzentrum steht sie im Mittelpunkt der internationalen Debatte. Sie ist ein Bezugspunkt für die Gesellschaft und bildet das Zentrum einer Gruppe namhafter Organisationen, Personen und Netzwerke mit verwandten Interessen. Um ihren Auftrag und ihre Funktion zu erfüllen, rekrutiert und setzt die ETF Experten unterschiedlicher Disziplinen ein, die sich in Teamarbeit mit komplexen und multidimensionalen Fragen befassen, um neue Kenntnisse, Einsichten und Lösungen zu erarbeiten.

1. Eigene Aufgaben und Anforderungen – aktuelle Situation

a) Beschreibung der Agentur, ihres Auftrags und ihrer programmbezogenen Aufgaben (siehe Anhang VI – Tabelle zum Aufgabenvergleich)

Derzeit wird die Gründungsverordnung der ETF im Einklang mit den Änderungen der Politik und Instrumente der EU im Bereich der Außenbeziehungen überarbeitet. Die neue Zielsetzung wird im Kontext der Politik der Außenbeziehungen der EU voraussichtlich dazu beitragen, die Entwicklung der Humanressourcen, insbesondere die Bildung und Berufsbildung unter dem Gesichtspunkt des lebenslangen Lernens, und verwandte Arbeitsmarktfragen in den Ländern zu verbessern, die im Rahmen des Instruments für Heranführungshilfe (Instrument for Pre-Accession Assistance, IPA)² bzw. im Rahmen des Europäischen Nachbarschafts- und Partnerschaftsinstruments (European Neighbourhood and Partnership Instrument, ENPI)³ unter möglicher Einbeziehung weiterer Länder auf Vorschlag der Kommission und durch Beschluss des Vorstands förderfähig sind.

Die geänderten Aufgaben der ETF werden voraussichtlich folgendermaßen aussehen:

- Bereitstellung von Informationen, politischen Analysen und Empfehlungen zu Fragen im Zusammenhang mit der Entwicklung der Humanressourcen und deren Verbindungen zu sektorbezogenen politischen Zielen in den Partnerländern;
- Unterstützung relevanter Akteure in Partnerländern beim Aufbau von Kapazitäten in der Entwicklung der Humanressourcen;
- Erleichterung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Gebern, die an der Reform des Bereichs Entwicklung der Humanressourcen in den Partnerländern beteiligt sind;

¹ Die Gründung der ETF geht auf die Verordnung (EWG) Nr. 1360 des Rates aus dem Jahr 1990 zurück und dient dem Ziel, zur Entwicklung der Bildungs- und Berufsbildungssysteme in den Partnerländern der EU beizutragen.

² Vorschlag der Kommission KOM(2004) 627 endgültig vom 29.9.2004.

³ Vorschlag der Kommission KOM(2004) 628 endgültig vom 29.9.2004.

- Unterstützung bei der Bereitstellung von Gemeinschaftshilfe für Partnerländer im Bereich Entwicklung der Humanressourcen;
- Verbreitung von Informationen und Förderung der Vernetzung und des Austausch von Erfahrungen und bewährten Praktiken zwischen der Europäischen Union und den Partnerländern sowie zwischen den Partnerländern selbst zu Fragen der Entwicklung der Humanressourcen;
- in Zusammenarbeit mit der Kommission Mitwirkung an der Kontrolle und Evaluierung der Gesamteffizienz der Unterstützung von Berufsbildungsmaßnahmen in den Partnerländern.

Der Entwurf der mittelfristigen Perspektive der ETF 2007-2010 (am 21. November 2006 vom Vorstand der ETF angenommen) sieht die folgenden Aufgaben für die Agentur vor:

- *Beitrag zum Erweiterungsprozess durch Unterstützung der Modernisierung und Reform der Bildungs-, Arbeitsmarkts- und Berufsbildungssysteme in den Kandidaten- und möglichen Kandidatenländern;*
- *Beitrag zu Wohlstand und Entwicklung in der Europäischen Nachbarschaftsregion durch Zusammenarbeit und Partnerschaft im Bereich der Entwicklung und Umsetzung der Politik zur Entwicklung der Humanressourcen;*
- *Beitrag zur Wirtschafts- und Entwicklungszusammenarbeit bei der Entwicklung der Humanressourcen in Zentralasien;*
- *Unterstützung der Europäischen Kommission und der Politikentwicklung der Partnerländer durch Innovation und Lernen;*
- weiterhin Bereitstellung hochwertiger Unterstützung bei der Umsetzung und beim Abschluss der dritten Phase des Tempus-Programms in vollständiger Übereinstimmung mit den Prioritäten und Standards der Kommission sowie mit dem von der ETF-Verordnung vorgegebenen Rechtsrahmen;⁴
- Ausbau der Kommunikationskapazität als Beitrag zur Entwicklung und Anerkennung der ETF als Kompetenzzentrum, das die Entwicklung der Humanressourcen im Kontext der EU-Programme im Bereich der Außenbeziehungen unterstützt;
- Anpassung der Organisationsprozesse und Arbeitsverfahren an das neue, durch die neuen Instrumente der Außenhilfe geschaffene Umfeld. Dies bedeutet, dass die Management- und internen Kontrollsysteme der ETF sowie ihr Kernbereich der Arbeit mit Transformations- und Entwicklungsländern auf das Ziel abgestimmt werden, Strategien zur Entwicklung der Humanressourcen auf die sozioökonomische Entwicklung anzuwenden.

Um diese oben genannten Aktivitäten umsetzen zu können, muss die ETF ihre Personalpolitik folgendermaßen anpassen (vom Vorstand am 21. November 2006 grundsätzlich angenommen):

- Die Entwicklung und Umsetzung einer Personalpolitik innerhalb des EU-Regelungsrahmens für die öffentliche Verwaltung, um den ETF-Akteuren ein hoch qualifiziertes und reaktionsfähiges Team zu bieten, das aus Sachverständigen mit einschlägigen Qualifikationen und nachgewiesenen Leistungen besteht, die für die anderen Experten der internationalen Gemeinschaft glaubwürdig, stets über die neuesten

⁴ Es sei darauf hingewiesen, dass die Kommissionsdienststellen derzeit ein mögliches Nachfolgeprogramm zur dritten Phase des Tempus-Programms erörtern. Die aktuelle Phase endet Ende 2006, und in der überarbeiteten Planung wird davon ausgegangen, dass die Verwaltung der technischen Unterstützung für das Tempus-Programm im Verlauf des Jahres 2008 von der Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur in Brüssel durchgeführt wird. Dies steht im Widerspruch mit früheren Planungsannahmen, die von der ETF vorgelegt wurden, und sobald Näheres bekannt ist, wird die ETF vermutlich erteilt, die bisher für das Jahr 2008 angestrebten Zielsetzungen neu zu definieren.

Entwicklungen informiert und in der Lage sind, gründlich erforschtes „neues Wissen“ für die Gemeinschaft im weiteren Sinne zu erarbeiten;

- die Unterstützung für Wissensmanagement und -entwicklung mit dem Ziel, die ETF zu einer wirksamen lernenden Organisation zu machen, die in der Lage ist, Wissen und Innovationen zu vermitteln und umzusetzen, um nachhaltige Lösungen in Zusammenarbeit mit externen Experten, Organisationen und Akteuren zu erarbeiten.

b) Stellenplan 2006 und zum 31.12.2006 besetzte Stellen (derzeitige Besoldungsgruppen) und Stellenplan 2007

| FUNK-TIONS-GRUPPE | BESOLDUNGS-GRUPPE | Stellenplan 2006 | Zum 31.12.2006 beschäftigte Bedienstete auf Zeit | Stellenplan 2007 |
|-------------------------------------|-------------------|------------------|--|------------------|
| AD | 16 | | | |
| | 15 | 1 | | 1 |
| | 14 | 2 | 1 | 2 |
| | 13 | 1 | | 1 |
| | 12 | 7 | 7 | 7 |
| | 11 | 15 | 15 | 15 |
| | 10 | 11 | 2 | 11 |
| | 9 | 4 | 7 | 4 |
| | 8 | 11 | 10 | 11 |
| | 7 | 2 | 4 | 2 |
| | 6 | | 2 | |
| | 5 | | 1 | |
| Zwischensumme Funktionsgruppe AD | | 54 | 49 | 54 |
| AST | 11 | | | |
| | 10 | 1 | | 1 |
| | 9 | 2 | 3 | 2 |
| | 8 | 6 | 4 | 6 |
| | 7 | 11 | 7 | 11 |
| | 6 | 12 | 11 | 12 |
| | 5 | 10 | 5 | 10 |
| | 4 | 4 | 3 | 4 |
| | 3 | 3 | 6 | |
| | 2 | 2 | 2 | |
| | 1 | | 4 | |
| Zwischensumme Funktionsgruppe AST | | 51 | 45 | 46 |
| Stellen Bedienstete auf Zeit GESAMT | | 105 | 94 | 100 |

Zum 31. Dezember 2006 waren insgesamt 94 der im Stellenplan vorgesehenen Stellen besetzt. Aufgrund des bevorstehenden Endes der technischen Unterstützung für das Tempus-Programm bei der ETF im Verlaufe der kommenden Haushaltsperiode (genaue Modalitäten werden derzeit noch von der Europäischen Kommission festgelegt) haben einige Bedienstete der Tempus-Abteilung ihren Dienst bereits beendet. Die entsprechenden freien Stellen wurden nicht mit Bediensteten auf Zeit, sondern bei Bedarf mit Vertragsbediensteten besetzt. Es ist hauptsächlich auf diese Tatsache zurückzuführen, dass zum 31. Dezember 2006 nicht alle im Stellenplan vorgesehenen Stellen besetzt waren. Darüber hinaus liefen Ende 2006 sechs Einstellungsverfahren (zwei thematische Experten, drei leitende thematische Experten sowie ein unterstellter Rechnungsführer) und standen kurz vor ihrem Abschluss.

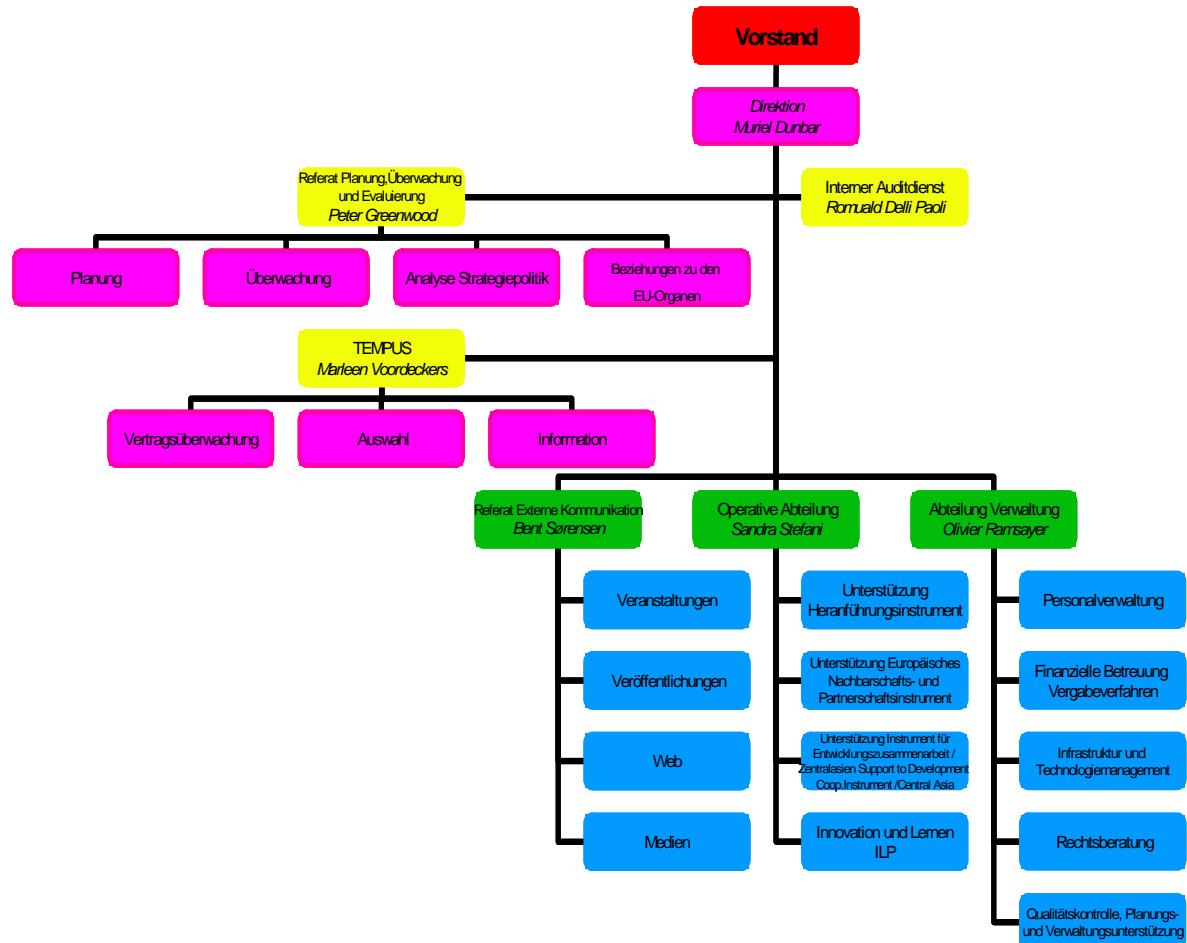
c) Aktuelle jährliche personalbezogene Ausgaben in absoluten Zahlen sowie als Prozentsatz der jährlichen Gesamtausgaben

| Titel 1 | Ursprüng- licher Haushalts- plan 2006 | % der Gesamt- summe 2006 | Ursprüng- licher Haushalts- plan 2007 | % der Gesamt- summe 2007 |
|--|--|---|--|---|
| Gehälter und Vergütungen von Bediensteten auf Zeit | 10 063 900 | 52 % | 10 317 000 | 52 % |
| Vertragsbedienstete/ Hilfskräfte | 904 700 | 5 % | 1 300 000 | 7 % |
| Örtliche Bedienstete | 250 000 | 1 % | 200 000 | 1 % |
| Weitere Kosten von Titel 1 | 1 538 200 | 8 % | 2 002 000 | 10 % |
| Titel 1 gesamt | 12 756 800 | 66 % | 13 819 000 | 70 % |
| Titel 2 | 1 688 000 | 9 % | 1 745 000 | 9 % |
| Titel 3 | 5 005 200 | 26 % | 4 136 000 | 21 % |
| Titel 1+2+3 gesamt | 19 450 000 | 100 % | 19 700 000 | 100 % |
| Zweckgebundene Einnahmen | | | | |
| Titel 4 | 965 408 | | p.m. | |
| Titel 5 | 4 864 567 | | p.m. | |
| Titel 6 | 1 663 599 | | p.m. | |
| Titel 4+5+6 gesamt | 7 493 574 | | p.m. | |
| Gesamtsumme (alle Titel) | 26 943 574 | | 19 700 000 | |

Zu weiteren Kosten von Titel 1 gehören u. a. Kosten für Dienstreisen, Sitzungen und Schulungsmaßnahmen.

Die zweckgebundenen Einnahmen für 2007 stehen noch nicht fest.

d) Organisation und Organigramm mit Indikatoren sektoraler Zuständigkeiten



2. Allgemeine Darstellung der Personalpolitik der ETF

a) Art und Anzahl der für die Erfüllung des Auftrags und der Aufgaben erforderlichen Bediensteten

Der Stellenplan der ETF war in den vergangenen Jahren hinsichtlich der Gesamtzahl der Stellen stabil. Eine Ausnahme bildete das Jahr 2006, in dem eine neue Stelle für einen Bediensteten auf Zeit hinzukam, um der Agentur einen internen Auditdienst zur Verfügung zu stellen.

Im Anschluss an die Annahme der allgemeinen Durchführungsbestimmungen der ETF zur Regelung der Einstellungsverfahren und des Einsatzes von Vertragsbediensteten durch den Vorstand der ETF am 7. Juni 2006 wurde die ETF am 21. November 2006 von ihrem Vorstand ermächtigt, die genehmigte Anzahl an Stellen für Bedienstete auf Zeit in ihrem Stellenplan von 105 auf 100 zu senken und Vertragsbedienstete einzustellen. Auf diese Weise sollen die Verwaltungs- und Unterstützungsressourcen gestärkt werden und die Bediensteten auf Zeit verstärkt für leitende, konzeptionelle und Überwachungstätigkeiten eingesetzt werden (ETF-GB-06-027). Von den 100 im Stellenplan 2007 vorgesehenen Stellen fallen 54 Stellen in die Kategorie AD und 46 Stellen in die Kategorie AST.

Aufgrund des bevorstehenden Endes der Aktivitäten im Rahmen der technischen Unterstützung für das Tempus-Programm im Verlaufe der kommenden Haushaltsperiode (genaue Modalitäten werden derzeit noch von der Europäischen Kommission festgelegt) haben einige Bedienstete der Tempus-Abteilung ihren Dienst bereits beendet. Die entsprechenden freien Stellen wurden bei Bedarf mit Vertragsbediensteten besetzt. 2007 ist das erste vollständige Jahr, in dem die ETF über eine Vorgehensweise für die Einstellung und den Einsatz sowohl von Bediensteten auf Zeit als auch von Vertragsbediensteten verfügt. Daher wird die ETF eine Einstellungspolitik verfolgen, bei der Vertragsbedienstete für die Durchführung administrativer und technischer Unterstützungsressourcen eingesetzt werden und Bedienstete auf Zeit für Stellen genutzt werden, die in die Besoldungsgruppe AST 4 und höher (ausnahmsweise) fallen und überwachende und technische Tätigkeiten beinhalten. Es wird keine Einstellung von Bediensteten auf Zeit in den Besoldungsgruppen AST 1 bis AST 3 mehr geben, da die üblicherweise diesen Gruppen vorbehaltenden Tätigkeiten künftig von Vertragsbediensteten abgedeckt werden.

Zum 31. Dezember 2006 waren 23 Vertragsbedienstete bei der ETF beschäftigt. Sie stärken die Kapazitäten sowohl in speziellen technischen Bereichen als auch in unterstützenden Funktionen. Darüber hinaus ersetzen sie abwesende Bedienstete auf Zeit (Mutterschaftsurlaub, Erziehungsurlaub usw.) und gewährleisten, wie oben bereits erwähnt, die Fortsetzung der Aktivitäten im Rahmen der technischen Unterstützung für das Tempus-Programm. Unter diesen 23 Vertragsbediensteten befinden sich vier ehemalige örtliche Bedienstete mit unbefristeten Verträgen, die am 1. Mai 2005 den Status von Vertragsbediensteten erhielten. Diese ehemaligen örtlichen Bediensteten wurden in andere Besoldungsgruppen eingestuft, d. h., sie gehören nun den Funktionsgruppen II und III an, und erhielten gemäß Artikel 2 des Anhangs der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten unbefristete Verträge. Die übrigen Vertragsbediensteten wurden überwiegend in die Funktionsgruppen II bis IV eingestuft, damit die Fortsetzung der Aktivitäten im Rahmen der technischen Unterstützung für das Tempus-Programm während dessen Endphase gewährleistet ist. Des Weiteren beschäftigt die ETF drei örtliche Bedienstete, die das Angebot, das ihnen gemäß Artikel 2 des Anhangs der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten unterbreitet wurde, abgelehnt haben.

Als EU-Referenzzentrum für den Bereich der technischen Kompetenzen sowie als effizientes und professionelles öffentliches Verwaltungsorgan der EU benötigt die ETF technisch geschulte Bedienstete, die über Fachwissen und Erfahrung in Bezug auf ihre Tätigkeiten verfügen. Gleches gilt für Bedienstete in der Verwaltung (Finanzen, Beschaffung, Datenverarbeitung, Humanressourcen usw.), da häufig nur ein Bediensteter vorhanden ist, der für die jeweilige Tätigkeit zuständig ist. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Bedienstete zur Verfügung stehen, die das jeweilige Qualifikationsprofil erfüllen und in ihren Tätigkeitsbereichen über umfangreiche Kenntnisse und Erfahrungen verfügen.

b) Art und Anzahl der Planstellen, Stellenbezeichnungen, Beschäftigungsdauer, Besoldungsgruppe entsprechend den Aufgaben und Funktionen (Erläuterung im Rahmen von Anhang I)

Siehe Anhang I – Liste der Planstellen

c) Einstellungspolitik in Bezug auf die verschiedenen Beschäftigungsarten

Auswahlverfahren für Vertragsbedienstete

Das Auswahlverfahren für Vertragsbedienstete ist in den allgemeinen Durchführungsbestimmungen der ETF zur Regelung der Einstellungsverfahren und des Einsatzes von Vertragsbediensteten, die vom Vorstand der ETF angenommen wurden, festgelegt und steht im Einklang mit Artikel 110 des Personalstatuts (siehe Anhang III).

Auswahlverfahren für Bedienstete auf Zeit

Das von der ETF angewendete Auswahlverfahren für Bedienstete auf Zeit ist im derzeit für die Agentur geltenden Einstellungsverfahren für Bedienstete auf Zeit festgelegt. Das derzeitige Verfahren, das im Wesentlichen dem Verfahren für Vertragsbedienstete entspricht, wird durch eine neue Durchführungsbestimmung zur Einstellung und zum Einsatz von Bediensteten auf Zeit (in Vorbereitung; in Übereinstimmung mit Artikel 110 des Personalstatuts) ersetzt.

Das derzeitige Einstellungsverfahren umfasst die folgenden Hauptschritte:

- Einrichtung eines Beurteilungsausschusses für die Einstellung (Recruitment Assessment Board, RAB), in dem die Abteilung/das Referat, die bzw. das die Planstelle vergibt, das Personalreferat und der Vertreter der Mitarbeitervertretung vertreten sind, und der vom Direktor zu genehmigen ist;
- Formulierung der Stellenausschreibung durch den RAB und Genehmigung durch den Direktor vor der Veröffentlichung;
- Veröffentlichung der Stellenausschreibung mindestens auf der Website der ETF und der Website des Europäischen Amts für Personalauswahl (EPSO), in der die Eignungs- und Auswahlkriterien angegeben werden und aus der u. a. die Art und Laufzeit des Vertrags sowie die Besoldungsgruppe hervorgehen;
- Vorsortierung der Lebensläufe der Kandidaten anhand der in der Stellenausschreibung genannten Eignungskriterien durch Bedienstete des Personalreferats;
- Vorauswahl geeigneter Kandidaten anhand ihrer Lebensläufe gemäß den in der Stellenausschreibung genannten Auswahlkriterien durch den RAB;
- Einladung ausgewählter Kandidaten zu Bewerbungsgesprächen und zur Durchführung schriftlicher Tests, bei denen die Qualifikationen im Hinblick auf das jeweilige Fachgebiet, allgemeine Kompetenzen sowie Sprachkenntnisse geprüft werden;

- Bewertung der Kandidaten durch den RAB, der dem Direktor anschließend eine Auswahlliste der am besten geeigneten Kandidaten vorlegt. Erstellung der Reserveliste der ebenfalls geeigneten Kandidaten durch den Direktor;
- alle Kandidaten, die an Bewerbungsgesprächen teilgenommen haben, werden schriftlich über das Ergebnis des Auswahlverfahrens benachrichtigt.

Besoldungsgruppe und Funktionsgruppe gemäß Aufgaben und Ebenen der Planstelle

BEDIENSTETE AUF ZEIT (2a) – langfristig*

Bedienstete auf Zeit, die langfristig ausgerichtete Planstellen besetzen, werden in der Regel gemäß den nachstehend aufgeführten Ebenen und insbesondere unter Berücksichtigung des Arbeitsmarktes für die jeweilige spezifische Arbeitsplatzbeschreibung eingestellt.

- AST 4 und höher (ausnahmsweise) für Assistenten/Leitende Assistenten, bei denen ein umfangreiches technisches Fachwissen vorausgesetzt wird (z. B. Planstellen für Informationstechniker, Finanzbeauftragter, Personalbeauftragter und Projektassistenten)
- AD 5 bis AD 7 z. B. für Planstellen für Experten
- AD 9 für Manager

Anm.: Es ist geplant, keine Bediensteten auf Zeit der Ebenen AST 1 bis AST 3 mehr einzustellen, da die Ausführung der Tätigkeiten, die diese üblicherweise verrichten, von Vertragsbediensteten übernommen werden.

BEDIENSTETE AUF ZEIT (2a) – kurzfristig*

Der Vertrag des Direktors ist auf ein kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis ausgelegt. Die entsprechende Funktionsgruppe und Besoldungsgruppe lautet AD 14.

Als leitende Experten eingestellte Bedienstete auf Zeit in einem kurzfristigen Beschäftigungsverhältnis werden Ebene AD 9 zugeordnet.

Anm.: Die Einstellung von Bediensteten auf Zeit in sowohl lang- als auch kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen, die in Besoldungsgruppe AD 9 und in Ausnahmefällen höher eingestuft werden, ist in der Agentur (im Fünfjahresdurchschnitt) auf 20 % pro Jahr für langfristige Beschäftigungsverhältnisse beschränkt. Mittlere Führungskräfte (wie in dem Entwurfsmodell der Europäischen Kommission für eine Durchführungsbestimmung zur mittleren Führungsebene festgelegt) sind von dieser 20-Prozent-Regelung nicht betroffen.

VERTRAGSBEDIENSTETE (3a) – langfristig und kurzfristig*

Bei der Einstellung von Vertragsbediensteten stehen folgende Funktionsgruppen und Besoldungsgruppen zur Verfügung:

- FG I für Archivare, Unterstützungspersonal für Schriftverkehr und umfangreiche Vervielfältigungsarbeiten (manuelle und administrative Unterstützungsaufgaben)
- FG II für Sekretäre und Verwaltungs-, Finanz-, Personal-, IT-Unterstützungspersonal usw. (Büro- und Sekretariatsaufgaben)
- FG III für Verwaltungs-, Finanz-, Personal-, IT- und Projektassistenten usw. (ausführende technische Aufgaben)
- FG IV für leitende Assistenten (administrative und beratende Aufgaben)

Die Bestimmungen für die Besoldungsgruppen von Vertragsbediensteten sind in den allgemeinen Durchführungsbestimmungen der ETF zur Regelung der Einstellungsverfahren und des Einsatzes von Vertragsbediensteten, die vom Vorstand der ETF angenommen

* Wie in den Leitlinien für die Personalpolitik der Europäischen Kommission festgelegt.

wurden, festgelegt und stehen im Einklang mit Artikel 110 des Personalstatuts (siehe Anhang III).

Beschäftigungsduer (kurzfristig oder langfristig)

Bediensteten auf Zeit in langfristigen Beschäftigungsverhältnissen wird üblicherweise zunächst ein Vertrag mit einer Laufzeit von drei Jahren angeboten, der für einen weiteren festen Zeitraum verlängert werden kann, der in der Regel bis zu drei Jahre beträgt. Gemäß Artikel 8 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten führt eine zweite Vertragsverlängerung zu einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. Allen Vertragsverlängerungen geht eine eingehende Leistungsprüfung voraus (einschließlich Verhalten und Effizienz); sie entsprechen der vorläufigen Strategie für Personalmanagement des Direktors, die im September 2005 veröffentlicht wurde. Die wesentlichen Grundsätze dieser Strategie stellen sich wie folgt dar:

Bedienstete auf Zeit sollen durch die Überprüfung ihrer Leistungsbeurteilungen den Nachweis erhalten, dass die Qualität ihrer Arbeit nicht nur den Anforderungen angemessen ist, sondern dass sie ihre Qualifikationen in ihrer Zeit bei der ETF weiter ausgebaut haben, an der Entwicklung ihres Tätigkeitsbereichs bei der ETF mitgewirkt haben und dass sie über das Potenzial für eine weitere Laufbahnentwicklung bei der ETF verfügen. Bedienstete müssen sich weiterhin von möglichen externen Kandidaten für dieselbe Planstelle abheben.

Die Entscheidung für eine Vertragsverlängerung ist nicht nur an eine hohe Leistung geknüpft, sondern es wird auch der dauerhafte Bedarf an den Qualifikationen des Bediensteten in Betracht gezogen.

Vertragsverlängerungen sind darüber hinaus von den geltenden Haushaltvorschriften und dem für die Zukunft veranschlagten Bedarf der ETF abhängig.

Der Vertrag des Direktors fällt in die Kategorie **kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis**. Er wird für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren vergeben. Hier besteht die Möglichkeit einer einmaligen Verlängerung für einen auf fünf Jahre begrenzten Zeitraum.

Die Planstellen der leitenden Experten auf dem Gebiet des Kernauftrags der ETF sind auf kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse ausgelegt. Leitenden Experten, die im Rahmen von Verfahren eingestellt werden, die ab 2007 durchgeführt werden, werden Arbeitsverträge für einen Gesamtzeitraum von bis zu zehn Jahren angeboten, die folgendermaßen gegliedert werden: bis zu fünf Jahre im Rahmen eines ersten Vertrages mit der Möglichkeit, diesen Vertrag um maximal fünf Jahre zu verlängern.

Vertragsbedienstete in langfristigen Beschäftigungsverhältnissen werden Verträge mit einer Laufzeit von bis zu fünf Jahren angeboten, die für einen weiteren festen Zeitraum von bis zu fünf Jahren verlängert werden können. Eine weitere Verlängerung kann gemäß Artikel 85 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten und den entsprechenden Durchführungsbestimmungen der ETF zu einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis führen. Allen Vertragsverlängerungen geht eine eingehende Leistungsprüfung voraus (einschließlich Verhalten und Effizienz); sie entsprechen der vorläufigen Strategie für Personalmanagement des Direktors, die im September 2005 veröffentlicht wurde (Einzelheiten siehe oben unter Bedienstete auf Zeit in langfristigen Beschäftigungsverhältnissen). Vertragsverlängerungen sind darüber hinaus von den geltenden Haushaltvorschriften und dem für die Zukunft veranschlagten Bedarf der ETF abhängig.

Vertragsbediensteten in kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen werden Verträge angeboten, deren Laufzeit von den Gründen für ihre Einstellung abhängt. Die Vertragslaufzeit ist auf die Dauer der jeweiligen Situation zu begrenzen, die zur Einstellung

führt (Vertretung von Personal während Mutterschafts- oder Erziehungsurlaub, Bedarf an zusätzlichen Bediensteten oder bestimmten Fachkenntnissen usw.). Wenn die jeweilige Situation, die zur Einstellung führt, länger Bestand hat, kann der Vertrag dieser Bediensteten gemäß Artikel 85 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten und den entsprechenden Durchführungsbestimmungen der ETF verlängert werden.

d) Laufbahnprofile in Bezug auf die verschiedenen Beschäftigungsarten

Beurteilung und Beförderung oder Neueinstufung

Die ETF wendet ein Leistungsbeurteilungssystem an, das auf einer jährlichen Überprüfung beruht. Für jeden Bediensteten werden von dessen Vorgesetzten oder Team-Koordinator zu Beginn des Jahres N bestimmte Ziele festgelegt. Diese Ziele können bei Bedarf im Laufe des Jahres angepasst werden. Jeder Bedienstete führt mindestens zweimal im Jahr ein Gespräch mit seinem Vorgesetzten. Zu Beginn des Jahres N+1 nehmen alle Bediensteten eine Selbsteinschätzung ihrer Leistung in Bezug auf die für das Jahr N festgelegten Ziele vor. Die jeweiligen Vorgesetzten und/oder Team-Koordinatoren prüfen diese Selbsteinschätzungen und führen eine eigene Analyse durch, die sie kommentieren. Die Bediensteten selbst können ebenfalls Kommentare hinzufügen. Diese Beurteilungsberichte werden zunächst dem Leiter des Personalreferats und anschließend dem Direktor vorgelegt. Schließlich wird eine Kopie der abgeschlossenen Leistungsbeurteilung von allen Beteiligten unterzeichnet und an jeden Bediensteten gesendet. Das jeweilige Original wird in der Personalakte des Bediensteten abgelegt. Die Bediensteten werden darauf hingewiesen, dass jede Beschwerde gemäß Artikel 90 des Personalstatuts behandelt werden kann.

Auf der Grundlage dieser Leistungsbeurteilungen, die auch Empfehlungen von den jeweiligen Vorgesetzten enthalten können, und vordefinierten Kriterien (z. B. überdurchschnittliche Leistungen und Engagement) legt der Beförderungsausschuss dem Direktor eine Auswahlliste mit Bediensteten vor, deren Beförderung der Ausschuss vorschlägt. Der Direktor trifft seine Entscheidung auf der Grundlage der Empfehlungen des Beförderungsausschusses sowie im Rahmen der Möglichkeiten des Stellenplans und des Haushalts der Agentur.

Die Entscheidung über das Beförderungsprogramm, das vom Vorstand der ETF genehmigt wurde, fiel im Februar 2000 (vor der Überarbeitung des Personalstatuts im Jahr 2004), und das letzte Beförderungsverfahren fand im Februar 2006 statt. Derzeit wird über eine neue Entscheidung im Hinblick auf das Modell debattiert, das von der Arbeitsgruppe (die die GD ADMIN und die Agenturen vertritt) in Bezug auf die Durchführungsbestimmungen vorgeschlagen wurde, die bei einer Neueinstufung von Bediensteten auf Zeit gelten.

e) Statistiken und allgemeine Ausrichtung auf die Förderung der Chancengleichheit und geplante konkrete Maßnahmen zur Sicherstellung der Gleichbehandlung von Bediensteten, insbesondere zwischen Frauen und Männern

Die ETF hat im September 2005 eine Politik zur Chancengleichheit verabschiedet (siehe Anhang IV).

Im Laufe der Jahre ist die Zahl der weiblichen Bediensteten in der Funktionsgruppe AD nahezu auf das Niveau der männlichen Bediensteten angestiegen. Darüber hinaus waren die neun Stellen der Funktionsgruppe AD in Führungspositionen der ETF zum Ende des Jahres 2006 (Abteilungs-/Referatsleiter) von fünf weiblichen Bediensteten und vier männlichen Bediensteten besetzt.

Sofern mit den jeweiligen Qualifikationsanforderungen vereinbar, wird das Geschlechtergleichgewicht bei der Einstellung berücksichtigt.

Ein Ungleichgewicht ist jedoch bei den Assistenten vorhanden, wo männliche Bedienstete unterrepräsentiert sind. Die ETF bemüht sich zwar, die Anzahl der männlichen Bediensteten in der Funktionsgruppe AST zu erhöhen, es ist jedoch zu beachten, dass sich überwiegend weibliche Kandidaten für AST-Stellen bewerben.

f) Mobilitätspolitik in Bezug auf die verschiedenen Beschäftigungsarten

Mobilität innerhalb der Agentur

Die ETF hat im Juni 2006 eine interne Mobilitätspolitik verabschiedet (siehe Anhang V).

Mobilität zwischen Agenturen (agenturübergreifender Stellenmarkt)

Grundsätzlich gibt die ETF ihre Stellenausschreibungen an andere Agenturen weiter und veröffentlicht die Stellenausschreibungen anderer Agenturen.

Die ETF beabsichtigt, sich gemäß der von den Agenturen getroffenen Vereinbarung, deren Unterzeichnung bevorsteht (der Entwurf wird derzeit diskutiert), an einem agenturübergreifenden Stellenmarkt zu beteiligen. Das Konzept für die Beteiligung der Agentur an dem agenturübergreifenden Stellenmarkt besteht darin, den Bediensteten unter Fortsetzung ihrer Laufbahnen und Beibehaltung ihrer Besoldungsgruppen Mobilitätsmöglichkeiten zu eröffnen.

Mobilität zwischen Agenturen und Institutionen

Die ETF beschäftigt keine Beamten, und Bedienstete auf Zeit haben keinen Mobilitätsanspruch. Vertragsbedienstete, die einen Mobilitätsanspruch geltend machen können, sind erst kürzlich eingestellt worden, weshalb noch keine aussagekräftigen Statistiken zur Verfügung stehen.

Dennoch ist die Einstellung von Bediensteten auf Zeit/Beamten anderer Agenturen/Institutionen durch die ETF und die Einstellung von Bediensteten auf Zeit der ETF durch andere Agenturen/Institutionen in etwa ausgeglichen. Zwei entscheidende Parameter beeinflussen diese Entwicklung:

1. Das bevorstehende Ende der technischen Unterstützung für das Tempus-Programm und die voraussichtliche Übertragung der Funktion auf eine andere Agentur (weshalb bereits Bedienstete die Agentur verlassen haben und aufgrund dieser Ausnahmesituation vermutlich weitere Bedienstete die Agentur verlassen werden);
2. Aufgrund des fortgeschrittenen Alters und der Größe der Agentur sind die Entwicklungsperspektiven für die Bediensteten beschränkt, während sich größere Agenturen, die erst kürzlich gegründet wurden, aktiv um die Einstellung erfahrener Bediensteter aus anderen Agenturen – auch aus der ETF – bemühen.

3. Verschiedene Beschäftigungsarten, die aus der Analyse der Aufgaben und Anforderungen der Agentur hervorgehen

Allgemein ist vorwegzunehmen, dass für derzeit beschäftigte Bedienstete auch weiterhin die Vertragsbedingungen und Aussichten gelten, die ihnen ursprünglich in Aussicht gestellt wurden.

a) Bedienstete auf Zeit in langfristigem Beschäftigungsverhältnis

Folgendes Kriterium wird von der ETF für die Bestimmung einer langfristig ausgelegten Planstelle angewendet: Planstellen gelten als langfristig, wenn die damit verbundenen Aufgaben dauerhaften Charakter haben (Verwaltung, operative Tätigkeiten, Führungstätigkeiten), damit das Fachwissen in dem speziellen Bereich bzw. der speziellen Gruppe dauerhaft erhalten bleibt.

In Bezug auf Aufgaben mit dauerhaftem Charakter auf Sekretariatsebene und der Ebene von Verwaltungsassistenten im Eingangsamt (Funktionsgruppen AST 1 bis AST 3) werden keine weiteren Bediensteten auf Zeit für diese Ebenen mehr eingestellt. Die Verträge von derzeit auf diesen Ebenen beschäftigten Bediensteten können jedoch gemäß der vorläufigen Strategie für Personalmanagement verlängert werden (Einzelheiten siehe Seite 7). Wird eine dieser Stellen frei, wird sie, sofern keine interne Mobilität stattfindet, durch einen Vertragsbediensteten besetzt.

Daher wird davon ausgegangen, dass sich die derzeitige Verteilung zwischen Bediensteten auf Zeit der Funktionsgruppe AD und Bediensteten auf Zeit der Funktionsgruppe AST im Laufe der Zeit entwickeln wird. Dies geht bereits aus dem Anhang des Stellenplans 2007 (fünf AST-Stellen weniger in den niedrigsten Besoldungsgruppen) und dem Vorentwurf des Stellenplans 2008 (weitere vier AST-Stellen weniger) hervor.

Alle im Stellenplan vorgesehenen Planstellen sind in Anhang II aufgeführt. Stellen leitender Experten (AD9), die im Rahmen von Einstellungsverfahren ab 2007 besetzt werden, gelten wie die Stelle des Direktors als kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis.

b) Bedienstete auf Zeit in kurzfristigem Beschäftigungsverhältnis

Der Vertrag des Direktors kann nur einmal um einen festen Zeitraum verlängert werden, weshalb diese Stelle als kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis betrachtet wird. Die künftige Einstellung leitender Experten auf der Ebene AD 9 aus Verfahren, die ab 2007 eingeleitet werden, wird ebenfalls als kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis behandelt. Dies wird dazu führen, dass in Übereinstimmung mit der mittelfristigen Perspektive, die vom Vorstand grundsätzlich angenommen wurde, sowie mit dem erwarteten Ausbau des ETF-Auftrags regelmäßig (in Abständen von bis zu zehn Jahren) neues Fachwissen in die Agentur einfließt.

c) Vertragsbedienstete in langfristigem Beschäftigungsverhältnis

Folgendes Kriterium wird von der ETF für die Bestimmung einer langfristig ausgelegten Planstelle angewendet: Planstellen gelten als langfristig, wenn die damit verbundenen Aufgaben dauerhaften Charakter haben (administrative oder operative Unterstützungsaufgaben), damit die Unterstützung der Bediensteten auf Zeit in den allgemeinen administrativen und operativen Bereichen dauerhaft gewährleistet ist.

d) Vertragsbedienstete in kurzfristigem Beschäftigungsverhältnis

Folgende Kriterien werden von der ETF für die Bestimmung einer kurzfristig ausgelegten Planstelle für Vertragsbedienstete zugrunde gelegt:

- Stärkung der Kapazitäten in den Arbeitsbereichen, die für einen begrenzten Zeitraum Personal für ein bestimmtes Fachgebiet benötigen, oder in Bereichen, für die noch kein langfristiger Bedarf ermittelt wurde;
- Arbeit für bestimmte, zeitlich begrenzte Projekte;
- bei Bedarf Stärkung der vorhandenen Kapazitäten in Unterstützungsfunctionen;
- Schließung von Lücken bei langfristigen Abwesenheiten.

Von den 23 Vertragsbediensteten, die zum 31. Dezember 2006 beschäftigt waren, stehen 14 in einem kurzfristigen Beschäftigungsverhältnis. Dieses kurzfristige Beschäftigungsverhältnis ist u. a. auf Folgendes zurückzuführen:

- Umsetzung der technischen Unterstützung der ETF für das Tempus-Programm, die voraussichtlich im Jahr 2008 endet;
- Ersetzung abwesender Bediensteter (die vor Inkrafttreten des neuen Personalstatuts durch Hilfskräfte ersetzt worden wären);
- zeitlich befristete Aufgaben.

II. – ÜBERBLICK ÜBER DIE SITUATION IN DEN KOMMENDEN DREI JAHREN

Der Entwicklung des mehrjährigen Personalentwicklungsplans der ETF liegen fünf wesentliche Faktoren zugrunde:

- Abschluss der Aktivitäten im Rahmen der technischen Unterstützung für das Tempus-Programm im Jahr 2008;
- Beginn eines umfassenderen thematischen Auftrags im Rahmen der neuen Außenpolitik;
- Einführung der Personalkategorie der Vertragsbediensteten;
- durchschnittliche Fluktuation von zehn Bediensteten pro Jahr mit einer Ersetzung gemäß dem Personalstatut und den entsprechenden Durchführungsbestimmungen sowie der im vorliegenden Dokument beschriebenen Politik;
- voraussichtliche Beförderungs-/Neueinstufungsquote in Höhe von 10 % der Bediensteten im Rahmen der genehmigten Grenzen des Stellenplans und des Haushalts der Agentur.

1. Fluktuation aufgrund von Pensionierung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

a) Fluktuation in der Agentur aufgrund von Pensionierung

Ein Bediensteter wird 2007 das Pensionsalter von 65 Jahren erreichen, ein Bediensteter im Jahr 2008, zwei im Jahr 2009 und einer im Jahr 2010.

(Anmerkung: Die oben genannten Zahlen beziehen sich auf das höchstmögliche Pensionsalter; Abweichungen sind möglich, wenn die Bediensteten sich entscheiden, früher in den Ruhestand zu treten.)

b) Fluktuation in der Agentur aufgrund der Beendigung der Tätigkeit (ausgenommen Pensionierung)

Auf der Grundlage historischer Entwicklungszahlen geht die ETF im Hinblick auf die Beendigung der Tätigkeit (ausgenommen Pensionierung) von einem durchschnittlichen Wert von 9 % aus. Eine Ausnahme bildet der Zeitraum zwischen Ende 2007 und 2008, in dem dieser Prozentsatz vor allem aufgrund des bevorstehenden Endes der technischen Unterstützung für das Tempus-Programm bei der ETF voraussichtlich höher sein wird. Aus den statistischen Werten für die letzte erweiterte mittelfristige Perspektive (2002-2006) geht hervor, dass von der Gesamtzahl der Bediensteten, die ihre Tätigkeit beendeten, etwa ein Drittel der Kategorie AST und zwei Drittel der Kategorie AD angehörten.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die natürliche Fluktuation im Stellenplan zu jedem Zeitpunkt zwischen 3 % und 5 % freie Stellen schafft. Dies entspricht der Differenz zwischen dem kurzen Kündigungszeitraum, den Bedienstete einhalten müssen, und dem längeren Zeitraum, der für die Einstellung neuer Bediensteter benötigt wird, insbesondere in Bezug auf hochqualifizierte Bedienstete, die sich zum Zeitpunkt des Stellenangebots bereits in einem Beschäftigungsverhältnis befinden.

Trotz des bevorstehenden Endes der Tätigkeiten im Rahmen der technischen Unterstützung für das Tempus-Programm hat die Fluktuation bei der ETF im Jahr 2006 eine abnehmende Tendenz gezeigt, wird jedoch im Jahr 2007 und im Jahr 2008 aufgrund des Endes der Tempus-bezogenen Tätigkeiten voraussichtlich wieder zulegen.

2. Laufbahnentwicklungen in der ETF: erwartete Beförderungen und Neueinstufungen

Bisher lag die durchschnittliche Beförderungsquote bei 10 % aller Bediensteten. Dieser Wert dient daher im Rahmen der Möglichkeiten des Stellenplans und des Haushalts der Agentur als Grundlage für die Prognose für den Zeitraum 2007 bis 2010.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass durch die Erhöhung des Dienstalters, die alle zwei Jahre automatisch stattfindet, automatisch auch eine Erhöhung der Dienstbezüge erfolgt.

3. Arbeitsbelastung

Ende 2006 genehmigte der Vorstand die mittelfristige Perspektive für den Zeitraum 2007-2010. Neben dem bereits genannten Ende der Aktivitäten im Rahmen der technischen Unterstützung für das Tempus-Programm sieht diese mittelfristige Perspektive eine Ausweitung des Umfangs der ETF-Ziele und Aktivitäten vor.

Die Ziele der ETF werden ab 2008 erheblich erweitert, und zwar vom Beitrag zur Entwicklung von Berufsbildungssystemen hin zum Beitrag zur Verbesserung der Entwicklung der Humanressourcen in Partnerländern.

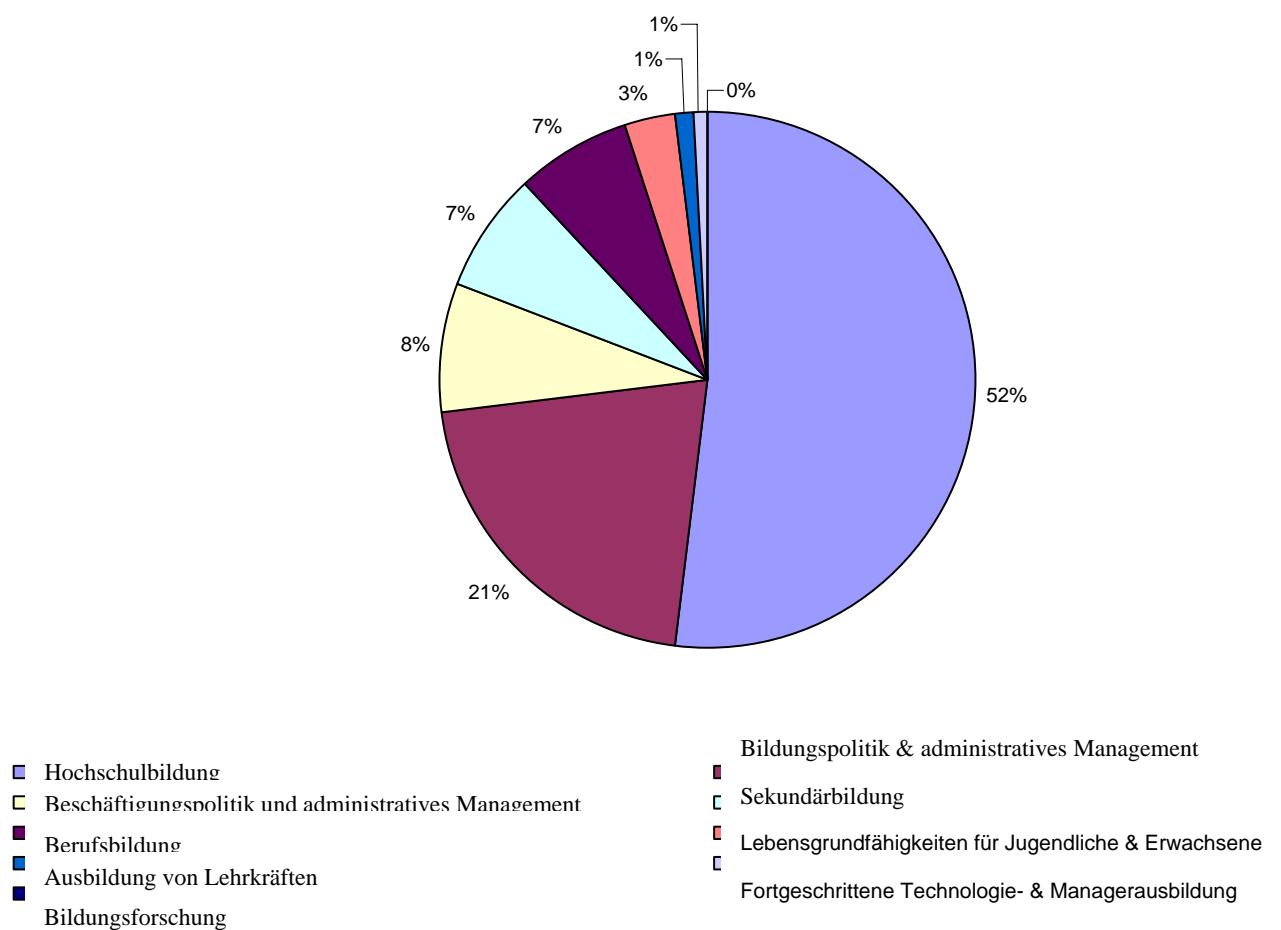
Der Aufgabenbereich der ETF wird vom Bereich der Ausbildung, der die berufliche Grund- und Weiterbildung umfasst, auf die Entwicklung der Humanressourcen ausgedehnt, die die allgemeine und berufliche Bildung im Kontext des lebenslangen Lernens sowie diesbezügliche Arbeitsmarktforschungen einschließt. Um den Partnerländern Fachwissen über das gesamte Spektrum der Personalentwicklung und des Arbeitsmarkts zur Verfügung stellen zu können, wird die ETF ein breiteres Spektrum an Fachwissen über den gesamten Bereich des Lebenslangen Lernens (LLL) erwerben müssen.

Die Hauptaufgabe der ETF wird von ihrem derzeitigen Fokus auf die Bereitstellung technischer Unterstützung bei der Festlegung von Ausbildungsbedürfnissen und -prioritäten auf die Bereitstellung eines strategischen Fokus auf Information, Politikanalyse und Beratung

zu Fragen der Humanressourcenentwicklung und ihrer Verbindungen zu den weiter gefassten politischen Zielsetzungen in den Partnerländern ausgeweitet. Es wird erwartet, dass die Bereitstellung von Politikanalysen in einem breiteren Umfeld beruflich höher qualifizierte Mitarbeiter erfordert als die Bereitstellung von technischer Unterstützung. Da ein anerkanntes Schlüsselkriterium für die Politikunterstützung in der Kontinuität der Beratung über einen mittelfristigen Zeitraum (2007-2010) besteht, muss die ETF eher internes Fachwissen aufbauen als kurzfristig und punktuell auf externe Berater vertrauen.

Gemäß einem dem Vorstand im November 2005 vorgelegten Bericht auf der Grundlage von OECD-Dac-Zahlen (2000-2004) machte die Berufsbildung lediglich 7 % der internationalen Hilfsbemühungen auf dem Gebiet der Bildung und Ausbildung aus, während auf die Unterstützung auf dem Gebiet der Bildungspolitik, des Managements und der Beschäftigungspolitik etwa 30 % entfielen. Es kann daher argumentiert werden, dass die ETF aufgrund der Änderung ihres Auftrags in einen Markt gestellt wird, der um das Vierfache größer ist als ihr gegenwärtiges Aufgabengebiet.

Sektorverteilung der ODA (Entwicklungshilfe) für LL in ETF-Partnerländern (2000-2004 kumulativ in Mio. US-Dollar)



4. Auswirkungen der Punkte 1., 2. und 3. auf die Anzahl der Bediensteten in den kommenden drei Jahren

- Für das Jahr 2007 sieht die ETF 98 Stellen für Bedienstete auf Zeit in langfristigen Beschäftigungsverhältnissen und bis zu zwei Stellen für Bedienstete

auf Zeit in einem kurzfristigen Beschäftigungsverhältnis vor. Die ETF beabsichtigt, die Gesamtzahl der Bediensteten auf Zeit der Funktionsgruppe AD beizubehalten und die Anzahl der Bediensteten auf Zeit der Funktionsgruppe AST zu senken.

- Im Rahmen der 2006 eingeleiteten Einstellungsverfahren sollen 2007 eine neue AST-5-Stelle (unterstellter Rechnungsführer ab 1/3/2007), zwei neue AD-7-Stellen (thematische Experten) sowie drei neue AD-9-Stellen (leitende thematische Experten) besetzt werden. Die künftig in den Ruhestand tretenden Bediensteten werden gemäß dem Personalstatut und den entsprechenden Durchführungsbestimmungen sowie der im vorliegenden Dokument beschriebenen Politik ersetzt. Bei der Anpassung des geplanten Stellenplans für 2008 wurden diese Faktoren berücksichtigt.
- Aufgrund der Ausrichtung der mittelfristigen Perspektive und des erwarteten neuen Auftrags der ETF, der den Bedarf der ETF an hochqualifizierten Experten auf neuen Fachgebieten erhöhen wird, sollen von den voraussichtlichen zwölf Neueinstellungen drei Stellen zur Kategorie AD 9 gehören.
- Die Anzahl der Planstellen wird 2007 vermutlich von 105 auf 100 zurückgehen (5 AST-Stellen weniger). Im 2008 wird sie voraussichtlicher weiter rückläufig sein und von 100 auf 96 Stellen sinken.

Zwar werden die Aktivitäten im Rahmen der technischen Unterstützung für das Tempus-Programm eingestellt, die ETF wird jedoch ihre Mitarbeiterzahlen durch die Einstellung von hochqualifizierten thematischen Experten für neue Fachgebiete erhöhen, weshalb keine automatischen Haushaltseinsparungen zu erwarten sind.

Wenngleich die Einzelheiten hinsichtlich des Auslaufens der technischen Unterstützungsaktivitäten im Rahmen von Tempus noch weitgehend festzulegen sind, dürften die erwarteten Anforderungen an die ETF im Rahmen ihrer Aktivitäten als Fachwissenszentrum, wie unter Punkt 3 oben dargelegt, die Stiftung dazu veranlassen, ihre Humanressourcen im Laufe des Jahres 2008 wie folgt anzupassen:

| Für Ende 2007 erwartete Personalausstattung in der TEMPUS-Abteilung | Aufbau zum Ende 2008 zwecks Anpassung an das erweiterte Spektrum an Non-Tempus-Aktivitäten |
|---|--|
| Bedienstete auf Zeit AD-Mitarbeiter | <p>Zur Deckung des Bedarfs an Fachwissen in Verbindung mit dem erweiterten Mandat als Zentrum für Fachwissen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 Manager ▪ 5 Prozessmanager <p>Zur Gewährleistung der Wirkung von ETF-Produkten auf Interessengruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 Verbindungsbeauftragter in Brüssel. <p>Zur Stärkung der Kapazität der ETF, die Veränderungen des Finanzverwaltungssystems zu bewältigen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 Projektleiter |
| Bedienstete auf Zeit | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 4 Assistenten / Leitende Assistenten <p>Zur Koordinierung der Prozesse, die im Rahmen der operativen Aktivitäten der</p> |

| | | |
|--|---|--|
| AST-Mitarbeiter | | ETF erforderlich sind: ▪ 4 Leitende Assistenten |
| Vertragsbedienstete Funktionsgruppe II ⁵ | ▪ 6 Assistenten | |
| Vertragsbedienstete Funktionsgruppe III ⁶ | ▪ 6 Assistenten | Zur Unterstützung der Einhaltung guter Verwaltungsstandards: ▪ 8 Assistenten |
| Vertragsbedienstete Funktionsgruppe IV | ▪ 1 Leitender Assistent | |
| Insgesamt | ▪ 1 Manager (BaZ AD) ▪ 5 Prozessmanager (BaZ AD) ▪ 17 Assistenten/Leitende Assistenten (BaZ AST, CA). | ▪ 8 Experten/Leitende Experten ▪ 2 Bedienstete auf Zeit AD für Prozesse und Verbindungsarbeit ▪ 4 Leitende Assistenten (BaZ) ▪ 8 Assistenten (VB) |

Darüber hinaus wird unter Berücksichtigung des regelmäßigen Anstiegs des Berichtigungskoeffizienten für Italien und der damit verbundenen jährlichen Gehaltsanpassung, der Verschiebung des Endes des Tempus-Programms und der Repatriierung (nun erst für 2008 geplant, wobei die Modalitäten noch weitgehend festzulegen sind), der für 2007 geplanten Einstellungen zum Ausgleich der regelmäßigen Personalfluktuationen und zum Aufbau von Kapazitäten im Rahmen des überarbeiteten Mandats der ETF, einer prognostizierten durchschnittlichen Beförderungsquote von 10 % der Bediensteten und der automatischen Erhöhung der Dienstaltersstufen wird der Anstieg der Haushaltsmittel unter Titel 1 für 2007 ausnahmsweise über der Inflationsrate liegen. Es ist geplant, von 2007 auf 2008 eine Senkung zu erzielen und ab 2009 wieder zu einer stabileren Inflationsrate von 2 % zurückzukehren.

Veranschlagte Personalausgaben für Titel 1 in den nächsten Jahren:

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|----------------|------------|------------|------------|------------|
| Titel 1 | 13,819,000 | 13,266,000 | 13,940,355 | 14,219,541 |

Entwicklung:

| | | | | |
|-------------------|---|---------|-----|---------|
| von 2007 bis 2008 | - | 553,000 | -4% | Abnahme |
| von 2008 bis 2009 | | 674,355 | 5% | Anstieg |
| von 2009 bis 2010 | | 279,186 | 2% | Anstieg |

⁵ In dieser Laufbahnguppe sind Mitarbeiter in verschiedenen Vertragssituationen enthalten, die Aufgaben ausführen, welche normalerweise von Vertragsbediensteten der FG II. ausgeübt werden, d. h. Hilfskräfte C VII und örtliche Bedienstete.

⁶ Schließt Mitarbeiter unter Vertrag Hilfsbedienstete BV ein.

III. ANPASSUNG DES STELLENPLANS INFOLGE DER UNTER I. DEFINIERTEN PERSONALPOLITIK UND DER UNTER II. FÜR DIE NÄCHSTEN DREI JAHRE VORGESEHENEN ENTWICKLUNG

In Übereinstimmung mit dem Personalentwicklungsplan, wie in unter I. festgelegt, und der Entwicklung für die nächsten drei Jahre, wie in Anhang II vorgesehen:

IV. BILDUNGSEINRICHTUNGEN

Turin bietet eine Reihe von Bildungsangeboten auf verschiedenen Ebenen. Dies ist insbesondere auf die Aktivitäten der in Turin ansässigen Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) vor der Gründung der ETF sowie auf die speziellen Bemühungen der italienischen Behörden zurückzuführen.

Dennoch werden nicht alle Nationalitäten vom Weiterbildungsangebot in Turin ausreichend abgedeckt, was für Bedienstete, die sich in der mittleren Phase ihrer beruflichen Laufbahn befinden, einen Nachteil darstellen kann.

Folgende drei Bildungseinrichtungen sind von besonderem Interesse:

Altiero Spinelli: internationale Staatliche Schule, die die ISCED-Stufen 0 bis 3 abdeckt. In jeder Klassenstufe der Schule wird der Sprachenunterricht von staatlichen italienischen Lehrern sowie von Lehrkräften mit Englisch, Französisch und Deutsch als Muttersprache durchgeführt.

International School of Turin: Die Privatschule bereitet Schüler auf die Erlangung der Hochschulreife vor und bietet ein umfassendes Lehrprogramm in englischer Sprache an, das die ISCED-Stufen 1 bis 3 abdeckt. Der Schullehrplan ist international ausgerichtet. Als Abschlüsse können der amerikanische Highschool-Abschluss sowie das International Baccalaureate (IB) gewählt werden.

Lycée Français Jean Giono: Französische Schule, die die ISCED-Stufen 0 bis 3 abdeckt und Unterricht in französischer und italienischer Sprache anbietet.

V. VON DER AGENTUR ENTSPRECHEND IHRER PERSONALPOLITIK ANGENOMMENE DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN – AKTUELLER STAND

Durch Beschluss des ETF-Vorstands wendet die ETF so lange alle Durchführungsbestimmungen der Europäischen Kommission an, bis von der ETF spezielle Bestimmungen angenommen werden.

Bisher wurden 18 Durchführungsbestimmungen vom ETF-Vorstand gebilligt und von der ETF angenommen. Hierbei handelt es sich um folgende Bestimmungen:

| Nr. | Beschreibung |
|-----|--|
| 1 | Anrechnung der vor der Wiederverwendung abgeleisteten Dienstzeiten bei der Berechnung der Ruhegehaltsansprüche |
| 2 | Übertragung von Ruhegehaltsansprüchen |
| 3 | Übertragung der Ruhegehaltsansprüche – Übergangsbestimmungen |
| 4 | Erwerb zusätzlicher Ruhegehaltsansprüche |
| 5 | Gewährung der Haushaltzulage aufgrund einer besonderen Verfügung |
| 6 | Unterhaltsberechtigten Kindern gleichgestellte Personen |
| 7 | Festlegung des Herkunftsortes |
| 8 | Zahlung von Familienzulagen nicht an den Bediensteten, sondern an die |

| | |
|----|--|
| | sorgeberechtigte Person eines oder mehrerer der unterhaltsberechtigten Kinder des Bediensteten |
| 9 | Gewährung der Erziehungszulage |
| 10 | Fahrtkosten für die Fahrt vom Herkunftsplatz an den Ort, an dem der Dienst ausgeübt wird |
| 11 | Elternurlaub |
| 12 | Urlaub aus familiären Gründen |
| 13 | Übergangsmaßnahmen aufgrund der Änderung des Status der Beamten der Europäischen Gemeinschaften und der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten dieser Gemeinschaften |
| 14 | Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen |
| 15 | Einführung von Durchführungsbestimmungen betreffend das Fernbleiben vom Dienst wegen Krankheit oder Unfall |
| 16 | Urlaub aus persönlichen Gründen von Beamten sowie unbezahlter Urlaub von Bediensteten auf Zeit und Vertragsbediensteten der Europäischen Gemeinschaften |
| 17 | Nebentätigkeiten und Aufträge |
| 18 | Bestimmungen betreffend die Einstellung und den Einsatz von Vertragsbediensteten |

Die Durchführungsbestimmung für Teilzeitbeschäftigung wurde der GD ADMIN Ende 2006 zur Genehmigung vorgelegt.

Anhänge

I – Personalpolitik = Art und Einstufung der Tätigkeit nach Aufgaben und Funktionen

II – Anpassungen des Stellenplans im ersten Jahr (N) und indikative Anpassungen in den folgenden Jahren (N+1 und N+2)

III – Durchführungsbestimmungen der ETF zur Regelung der Einstellungsverfahren und des Einsatzes von Vertragsbediensteten

IV – Politik der ETF im Hinblick auf die Chancengleichheit (internes Dokument; nur in Englisch erhältlich)

V – Politik der ETF im Hinblick auf die interne Mobilität (internes Dokument; nur in Englisch erhältlich)

VI – Vergleichstabelle Aufgaben der Etf 2006 – 2007/2008

Anhang I

Art und Einstufung der Tätigkeit nach Aufgaben und Funktionen

I - Art und Einstufung der Tätigkeit nach Aufgaben und Funktionen

| Abteilung | Derzeitige Org.struktur | Derzeitige Stellung | Vertrag | FG Bes.gruppe | Gesamt |
|-------------------------|-----------------------------------|---|---------|---------------|--------|
| Verwaltung | Verwaltung | Abteilungsleiter | TA | AD 11 | 1 |
| | | Sekretariat/Administrative Unterstützung | | AST 1 | 1 |
| | | Sekretariat/Administrative Unterstützung (Dienstreisen) | CA | II 5 | 1 |
| | Referat DV und technische Dienste | Referatsleiter | TA | AD 11 | 1 |
| | | Systemadministration & Support-Koordinator | | AD 9 | 1 |
| | | Beauftragter Softwaresystementwicklung | | AST 9 | 1 |
| | | Anwendungssupport | | AST 7 | 1 |
| | | Beauftragter Systemsupport | | AST 6 | 1 |
| | | Beauftragter Beschaffung und Finanzen | | AST 5 | 1 |
| | | Administrationsassistenz | | AST 3 | 1 |
| | | Administrationssupport | CA | II 5 | 1 |
| | | IT-Helpdesksupport | | | 2 |
| Inhaltsmanagement-Team | | Teamkoordinator/Projektmanager | TA | AD 8 | 1 |
| | | Assistenz Bibliothek und Dokumentationszentrum | CA | III 9 | 1 |
| | | Referent Abwicklung des Schriftverkehrs | | AL/N2 | 1 |
| | | Referent Poststelle | | | 1 |
| | | Referent Vervielfältigungsstelle | | | 1 |
| Referat Finanzen | | Referatsleiter | TA | AD 9 | 1 |
| | | Rechnungsführer | | AST 9 | 1 |
| | | Finanzbeauftragter | | AST 7 | 1 |
| | | Finanzbeauftragter | | AST 6 | 1 |
| | | Finanzielle & Administrative Unterstützung | | AST 2 | 1 |
| Rechtsdienste | | Leiter Rechtsdienste | TA | AD 8 | 1 |
| | | Beauftragter Beschaffung | | AST 6 | 1 |
| | | Administrationsassistenz | CA | III 8 | 1 |
| Referat Humanressourcen | | Referatsleiter | TA | AD 9 | 1 |
| | | Beauftragter Personalverwaltung | | AST 6 | 1 |
| | | Administrationsassistenz | | AST 4 | 1 |
| | | Administrationsassistenz | | AST 3 | 1 |
| | | Sekretariat/Administrative Unterstützung | | AST 1 | 1 |
| | | Sekretariat/Administrative Unterstützung | CA | II 5 | 1 |
| | | Sekretariat/Administrative Unterstützung | AUX | C VII | 1 |

| Abteilung | Derzeitige Org.struktur | Derzeitige Stellung | Vertrag | FG Bes.gruppe | Gesamt |
|-------------------------------|-------------------------|--|---------|---------------|--------|
| Direktion | | Direktor | TA | AD 14 | 1 |
| | | Interner Rechnungsprüfer | | AD 7 | 1 |
| | | Administrationsassistenz/Sekretariat | | AST 7 | 1 |
| Referat Externe Kommunikation | | Abteilungsleiter | TA | AD 11 | 1 |
| | | Publikationsmanager | | AD 9 | 1 |
| | | Webmanager | | AD 8 | 1 |
| | | Beauftragter Besuche und Veranstaltungen | | AST 8 | 1 |
| | | Beauftragter Externe Kommunikation | | AST 6 | 1 |
| | | Beauftragter Publikationen | | AST 5 | 1 |
| | | Administrationsassistenz | | AST 3 | 1 |
| | | Sekretariat/Administrative Unterstützung | | AST 2 | 1 |
| | | Abteilungsleiter | TA | AD 12 | 1 |
| Operative Abteilung | | Ländermanager | | 2 | |
| | | Mitglied Projektteam | | 1 | |
| | | Teamleiter | | 1 | |
| | | Ländermanager | AD 11 | 3 | |
| | | Teamleiter | | 5 | |
| | | Teamleiter / Ländermanager | | 1 | |
| | | Teamleiter / Ländermanager / Regionalkoordinator | | 1 | |
| | | Teamleiter / Regionalkoordinator | | 1 | |
| | | Ländermanager | AD 10 | 2 | |
| | | Teamleiter / Regionalkoordinator | | 1 | |
| | | Ländermanager | | 1 | |
| | | Mitglied Projektteam | AD 9 | 1 | |
| | | Teamleiter | | 1 | |
| | | Ländermanager | | 1 | |
| | | Teamleiter | AD 8 | 1 | |
| | | Mitglied Projektteam | | 1 | |
| | | Teamleiter | | 1 | |
| | | Ländermanager | AD 7 | 1 | |
| | | Teamleiter | | 2 | |
| | | Mitglied Projektteam | AD 6 | 1 | |
| | | Teamleiter | | 1 | |
| | | Ländermanager | AST 9 | 1 | |
| | | Ländermanager | | 1 | |
| | | Ländermanager | AST 8 | 1 | |
| | | Projektassistenz | | 1 | |
| | | Beauftragter Beschaffung und Finanzen | AST 7 | 1 | |
| | | Projektassistenz | | 2 | |
| | | Administrations- und Projektassistenz | AST 6 | 2 | |
| | | Administrations- und Projektassistenz | | 1 | |
| | | Haushaltsassistenz | AST 4 | 2 | |
| | | Sekretariat/Administrative Unterstützung | | 1 | |
| | | Administrationsassistenz | AST 3 | 2 | |
| | | Administrationsassistenz | | 1 | |
| | | Sekretariat/Administrative Unterstützung | | 1 | |
| | | Administrationsassistenz | CA | III 9 | |
| | | Administrationsassistenz | | III 8 | |
| | | Sekretariat/Administrative Unterstützung | | II 4 | |

NB:
NB:
1 dieser CA
stammt aus
zweckgebun-
denen
2

| Abteilung | Derzeitige Org.struktur | Derzeitige Stellung | Vertrag | FG Bes.gruppe | Gesamt | |
|--|---|---------------------|---------|---------------|--------|--|
| Referat Planung, Überwachung und Evaluierung | Referatsleiter | | TA | AD 12 | 1 | |
| | Administration | | | AD 8 | 1 | |
| | Beauftragter Überwachung und Evaluierung | | | | 1 | |
| | Spezialist VET-Systeme | | | | 1 | |
| | Beauftragter Strategie- und Systementwicklung | | | AST 8 | 1 | |
| | Sekretariat/Administrative Unterstützung | | CA | AST 1 | 1 | |
| | Sekretariat/Administrative Unterstützung | | | II 5 | 1 | |
| | Sekretariat/Administrative Unterstützung | | | II 4 | 1 | |
| Tempus-Abteilung | Abteilungsleiter | | TA | AD 12 | 1 | |
| | Informations- & Publikationsmanager | | | AD 11 | 1 | |
| | Auswahl- & Informationsmanager | | | AD 9 | 1 | |
| | Projektmanager Tempus-Softwareentwicklung | | | | 1 | |
| | Manager Aktivitätsauswahl | | | AD 8 | 1 | |
| | Beauftragter Aktivitätsauswahl | | | AD 5 | 1 | |
| | Beauftragter Vertragsüberwachung | | | AST 8 | 1 | |
| | Länderbeauftragter | | | AST 7 | 1 | |
| | Länderbeauftragter | | | AST 6 | 1 | |
| | Beauftragter IT-Systemsupport | | | | 1 | |
| | Beauftragter Beschaffung und Finanzen | | CA | | 1 | |
| | Länderbeauftragter | | | AST 5 | 2 | |
| | Assistenz Technischer Support | | | | 1 | |
| | Administrationsassistenz | | | AST 3 | 1 | |
| | Beauftragter Inhaltsüberwachung | | | IV 16 | 1 | |
| | Beauftragter Inhaltsüberwachung | | | IV 13 | 1 | |
| | Administrationsassistenz | | | III 9 | 1 | |
| | Administrationsassistenz | | | III 8 | 3 | |
| | Assistenz Projektauswahl | | | | 1 | |
| | Sekretariat/Administrative Unterstützung | | | II 4 | 2 | |
| | Assistenz Länder | AUX | B V | | 1 | |
| | Assistenz Finanzen | | | | 1 | |
| | Assistenz Finanzüberwachung | | | | 1 | |
| Sekretariat/Administrative Unterstützung | | | C VII | | 2 | |
| Insgesamt | | | | | 126 | |

NB: TA = Bediensteter auf Zeit, CA = Vertragsbediensteter, AUX = Hilfskraft, LA = örtlicher Bediensteter

Anhang II

Anpassungen des Stellenplans im ersten Jahr (N) und indikative Anpassungen in den folgenden Jahren (N+1 und N+2)

| Laufbahn-/ Besoldungs- gruppe | Jahr N (2007) | | | | | | | Jahr N +1 (2008) | | | | | | | | |
|-------------------------------------|----------------------------|---------------------|---------------------|---|----------------------|------------|------------------------------------|---------------------|---------------------|--------------------------|---------------------|----------------------|---|--------------------|----------------------|-----------|
| | Personal | | | Stellenplan | | | Personalentwicklung | | | Organisationsentwicklung | | | Stellenplan | | | |
| | Beschäftigt zum 31.12.2007 | | | Beantragt (Vorläufiger Entwurf des Haushaltspans) | | | Beförderung / Laufbahnentwickl. | | Fluktuation | | Neue Stellen | | Beantragt (Vorläufiger Entwurf des Haushaltspans) | | | |
| | Beamte | TA - langfristig | TA - kurzfristig | Gesamt | Dauerplan- stelle | auf Zeit | Gesamt | TA - langfristig | TA - kurzfristig | TA - langfristig | TA - kurzfristig | Dauerplan- stelle | auf Zeit - lang | auf Zeit - kurz | Dauerplan- stelle | auf Zeit |
| AD16 | | 0 | 0 | 0 | | | 0 | | | | | | | | 0 | 0 |
| AD15 | | 0 | 0 | 0 | | 1 | 1 | | | | | | | | 0 | 0 |
| AD14 | | 0 | 1 | 1 | | 2 | 2 | | | | | | | | 2 | 2 |
| AD13 | | 0 | 0 | 0 | | 1 | 1 | | | | | | | | 1 | 1 |
| AD12 | | 8 | 0 | 8 | | 7 | 7 | | | | | | | | 9 | 9 |
| AD11 | | 14 | 0 | 14 | | 15 | 15 | | -1 | | | | | | 13 | 13 |
| AD10 | | 2 | 0 | 2 | | 11 | 11 | | | | | | | | 5 | 5 |
| AD9 | | 8 | 1 | 9 | | 4 | 4 | | -2 | +3 | | | | | 6 | 6 |
| AD8 | | 9 | 0 | 9 | | 11 | 11 | | -1 | | | | | | 10 | 10 |
| AD7 | | 9 | 0 | 9 | | 2 | 2 | | +2 | | | | | | 8 | 8 |
| AD6 | | 1 | 0 | 1 | | 0 | 0 | | | | | | | | 0 | 0 |
| AD5 | | 1 | 0 | 1 | | 0 | 0 | | -1 | | | | | | 0 | 0 |
| AD gesamt | 52 | 2 | 54 | | 54 | 54 | 5 | | -3 | 3 | 0 | 0 | 0 | | 54 | 54 |
| AST11 | | 0 | 0 | 0 | | | 0 | | | | | | | | 1 | 1 |
| AST10 | | 0 | 0 | 0 | | 1 | 1 | | | | | | | | 1 | 1 |
| AST9 | | 3 | 0 | 3 | | 2 | 2 | | | | | | | | 2 | 2 |
| AST8 | | 4 | 0 | 4 | | 6 | 6 | | | | | | | | 6 | 6 |
| AST7 | | 9 | 0 | 9 | | 11 | 11 | | | | | | | | 11 | 11 |
| AST6 | | 7 | 0 | 7 | | 12 | 12 | | | | | | | | 11 | 11 |
| AST5 | | 7 | 0 | 7 | | 10 | 10 | | | | | | | | 10 | 10 |
| AST4 | | 4 | 0 | 4 | | 4 | 4 | | | | | | | | 0 | 0 |
| AST3 | | 4 | 0 | 4 | | 0 | 0 | | -1 | | | | | | 0 | 0 |
| AST2 | | 2 | 0 | 2 | | 0 | 0 | | | | | | | | 0 | 0 |
| AST1 | | 3 | 0 | 3 | | 0 | 0 | | | | | | | | 0 | 0 |
| AST gesamt | 43 | 0 | 43 | | 46 | 46 | 5 | | -1 | 0 | 0 | 0 | | | 42 | 42 |
| Insgesamt | 95 | 4 | 97 | | 100 | 100 | 10 | | -4 | 3 | 0 | 0 | 0 | | 96 | 96 |

NB: Die oben genannten Zahlen basieren auf Fluktuationsschätzungen (geschätzte Anzahl aus dem Dienst ausscheidender Personen, Neueinstufungen in die Besoldungsgruppen nach dem Zufallsprinzip usw.)

| Laufbahn-/Besoldungsgruppe | Jahr N+2 (2009) | | | | | | | | | | Jahr N+3 (2010) | | | | | | | | | |
|----------------------------|-----------------------------------|------------------|------------------|------------------|--------------------------|-----------------|-----------------|--------------------|-----------|-----------|-----------------------------------|------------------|------------------|------------------|--------------------------|-----------------|-----------------|--------------------|-----------|-----------|
| | Personalentwicklung | | | | Organisationsentwicklung | | | Stellenplan | | | Personalentwicklung | | | | Organisationsentwicklung | | | Stellenplan | | |
| | Beförderung / Laufbahnentwicklung | | Fluktuation | | Neue Stellen | | | Vorläufige Planung | | | Beförderung / Laufbahnentwicklung | | Fluktuation | | Neue Stellen | | | Vorläufige Planung | | |
| | TA - langfristig | TA - kurzfristig | TA - langfristig | TA - kurzfristig | Dauerplan-stelle | auf Zeit - lang | auf Zeit - kurz | Dauerplan-stelle | auf Zeit | Gesamt | TA - langfristig | TA - kurzfristig | TA - langfristig | TA - kurzfristig | Dauerplan-stelle | auf Zeit - lang | auf Zeit - kurz | Dauerplan-stelle | auf Zeit | Gesamt |
| AD16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AD15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AD14 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AD13 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AD12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AD11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AD10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AD9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AD8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AD7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AD6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AD5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AD gesamt | 4 | | -4/+4 | | 0 | 0 | 0 | | 54 | 54 | 4 | | -4/+4 | | 0 | 0 | 0 | | 54 | 54 |
| AST11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AST10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AST9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AST8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AST7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AST6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AST5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AST4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AST3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AST2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AST1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AST gesamt | 4 | | -4/+4 | | 0 | 0 | 0 | | 42 | 42 | 4 | | -4/+4 | | 0 | 0 | 0 | | 42 | 42 |
| Insgesamt | 8 | | 0 | | 0 | 0 | 0 | | 96 | 96 | 8 | | 0 | | 0 | 0 | 0 | | 96 | 96 |

NB: Die oben genannten Zahlen basieren auf Fluktuationsschätzungen (geschätzte Anzahl aus dem Dienst ausscheidender Personen, Neueinstufungen in die Besoldungsgruppen nach dem Zufallsprinzip usw.)

Anhang III

Durchführungsbestimmungen der ETF zur Regelung der Einstellungsverfahren und des Einsatzes von Vertragsbediensteten



Allgemeine Durchführungsbestimmungen betreffend die Verfahren für die Einstellung und den Einsatz von Vertragsbediensteten in der ETF

DER VORSTAND DER ETF –

gestützt auf das Statut der Beamten der Europäischen Gemeinschaften und die Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Gemeinschaften, festgelegt durch die Verordnung (EWG, Euroatom, EGKS) Nr. 259/68 des Rates, zuletzt geändert durch die Verordnung (EG, Euratom) Nr. 31/2005 des Rates vom 20. Dezember 2004, insbesondere auf Artikel 82 Absatz 6 der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Gemeinschaften,

gestützt auf die Verordnung (EWG) Nr. 1360/90 des Rates vom 7. Mai 1990 zur Errichtung der Europäischen Stiftung für Berufsbildung und insbesondere auf deren Artikel 14,

gestützt auf Verordnung (EWG) Nr. 2063/94 des Rates vom 27. Juli 1994 und insbesondere auf deren Artikel 14, der die Regeln für das Personal der ETF ändert und es den Regeln und Vorschriften unterwirft, die auf Beamte und sonstige Bedienstete der Europäischen Gemeinschaften anzuwenden sind,

nach Anhörung der Personalvertretung der ETF und im Einvernehmen mit der Europäischen Kommission gemäß Artikel 110 des Statuts,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Für die Einstellung von Vertragsbediensteten, die in einem transparenten und objektiven Verfahren auszuwählen sind, werden Durchführungsbestimmungen benötigt.
- (2) Artikel 2 des Anhangs der Beschäftigungsbedingungen wird von diesen Durchführungsbestimmungen, insbesondere von den Bestimmungen über Auswahlverfahren und Einstufung, nicht berührt.
- (3) Die Einstufung von Vertragsbediensteten in Funktionsgruppen muss sich auf die Aufgaben stützen, die von den Betreffenden wahrzunehmen sind. Es ist deshalb zwingend erforderlich, für alle von Vertragsbediensteten wahrzunehmenden Aufgaben detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen auszuarbeiten.
- (4) Die Agentur darf Vertragsbedienstete ausschließlich nach Artikel 3a der Beschäftigungsbedingungen einstellen.

HAT FOLGENDE BESTIMMUNGEN ERLASSEN:

Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1 Anwendungsbereich

Diese Vorschriften gelten für Vertragsbedienstete im Sinne des Artikels 3a der Beschäftigungsbedingungen (AC3a), die in der ETF eingesetzt werden.

Artikel 2 Erforderliche Mindestqualifikationen

Die Anwendung von Artikel 82 Absatz 2 der Beschäftigungsbedingungen ist für die in Artikel 1 genannte Verwaltungseinheit wie folgt geregelt:

1. Für eine Einstellung als Vertragsbediensteter sind folgende Mindestvoraussetzungen zu erfüllen:
 - (a) Funktionsgruppe I: Abschluss der Pflichtschule
 - (b) Funktionsgruppe II:
 - postsekundärer Bildungsabschluss, bescheinigt durch ein Diplom, oder
 - Sekundarschulabschluss, der den Zugang zu einer postsekundären Ausbildung ermöglicht, und dreijährige einschlägige Berufserfahrung. Der Sekundarschulabschluss, der den Zugang zu einer postsekundären Ausbildung ermöglicht, kann durch einen nach mindestens dreijähriger entsprechender Ausbildung erworbenen Berufsabschluss ersetzt werden, sofern es zu dem Zeitpunkt, zu dem der Abschluss erworben wurde, keine gleichwertigen Berufsbildungsabschlüsse gab, die den Zugang zu einer Hochschulbildung ermöglicht hätten, oder
 - unter außergewöhnlichen Umständen Sekundarschulabschluss mit ergänzender zweijähriger einschlägiger Weiterbildung und eine fünfjährige einschlägige Berufserfahrung.
 - (c) Funktionsgruppe III:

- postsekundärer Bildungsabschluss, bescheinigt durch ein Diplom, oder
- Sekundarschulabschluss, der den Zugang zu einer postsekundären Ausbildung ermöglicht, und dreijährige einschlägige Berufserfahrung.
- unter außergewöhnlichen Umständen Sekundarschulabschluss mit ergänzender zweijähriger einschlägiger Weiterbildung und eine siebenjährige einschlägige Berufserfahrung.

(d) Funktionsgruppe IV:

- abgeschlossenes Hochschulstudium, bescheinigt durch ein Diplom von mindestens dreijähriger Dauer und mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung.

2. Es werden nur von den Mitgliedstaaten der Europäischen Union ausgestellte Abschlüsse und von den Behörden dieser Mitgliedstaaten als gleichwertig anerkannte Abschlüsse berücksichtigt.

*Artikel 3
Probezeit*

Müssen Vertragsbedienstete gemäß Artikel 84 der Beschäftigungsbedingungen eine Probezeit ableisten, wird der in diesem Artikel vorgesehene Bericht nach dem Verfahren für den Bericht aus Artikel 87 der Beschäftigungsbedingungen erstellt.

*Artikel 4
Aufeinander folgende Verträge*

1. Die in Artikel 6 der Beschäftigungsbedingungen genannte Behörde (im Folgenden: AHCC) kann einen in einer Einrichtung beschäftigten AC3b erst dann als AC3a einstellen, wenn der Vertrag über das erstgenannte Beschäftigungsverhältnis abgelaufen ist oder gekündigt wurde.
2. In diesem Fall muss der Vertragsbedienstete AC3a den Beschäftigungsbedingungen und den vorliegenden Bestimmungen genügen, und zwar insbesondere den Bestimmungen zur erforderlichen Qualifikation, und ein Auswahlverfahren gemäß Artikel 5 oder ein gleichwertiges Auswahlverfahren einer anderen Gemeinschaftseinrichtung oder -agentur durchlaufen haben, dem ein nach den Bestimmungen von Artikel 5, Absatz 1, Buchstabe c) oder Artikel 5, Absatz 2, Buchstabe d) geführtes Gespräch folgt.

Artikel 5
Auswahlverfahren

Für die Einstellung von Vertragsbediensteten AC3a kann die ETF eines der folgenden Auswahlverfahren nutzen:

1. Auswahlverfahren mit Rückgriff auf die Datenbank des Europäischen Amtes für Personalauswahl (EPSO):

(a) Die ETF kann zur Einstellung von Vertragsbediensteten AC3a auf die EPSO-Datenbank zurückgreifen. Bestätigte und in diese Datenbank aufgenommene Bewerber haben das vom EPSO nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe g) des Kommissionsbeschlusses vom 7. April 2004 K(2004) 1313 betreffend die Verfahren für die Einstellung und den Einsatz von Vertragsbediensteten durchgeführte Auswahlverfahren erfolgreich durchlaufen.

(b) Der Auswahlausschuss wird von der Agentur eingerichtet und besteht aus drei oder vier Mitgliedern.

In seiner Minimalbesetzung von drei Mitgliedern gehören dem Auswahlausschuss ein Vertreter des Personalreferats der Agentur, ein Vertreter des interessierten Referats/der interessierten Abteilung und eine von der Personalvertretung benannte Person an. Der Vertreter des Personalreferats oder der Vertreter des interessierten Referats/der interessierten Abteilung übernimmt den Vorsitz. Bei Auswahlverfahren für Sachverständige sollte ein vierter Mitglied aus einem anderen Referat/einer anderen Abteilung der Agentur oder von außerhalb hinzugezogen werden.

(c) Der Auswahlausschuss lädt aus der Liste der vom EPSO bereits bestätigten Bewerber diejenigen zu einem Gespräch ein, die er nach Maßgabe der Arbeitsplatzbeschreibung für besonders geeignet hält. Der Auswahlausschuss fertigt ein Sitzungsprotokoll an, aus dem die Gründe für seine Entscheidungen hervorgehen.

(d) Das Ergebnis des Gesprächs wird den Bewerbern mitgeteilt.

2. Von der ETF durchgeführtes Auswahlverfahren:

(a) Die ETF eröffnet das Einstellungsverfahren mit einer Stellenausschreibung, in der die Kriterien für die erforderlichen allgemeinen und besonderen Kompetenzen und die Hauptqualifikationen festgelegt werden.

(b) Der gemäß Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe b) dieses Beschlusses eingesetzte Auswahlausschuss prüft die Bewerbungen und wählt diejenigen aus, die am besten das Anforderungsprofil und die geforderten Qualifikationen der Stellenausschreibung erfüllen.

(c) Die ETF führt mit den ausgewählten Bewerbern schriftliche Tests durch, deren Grundlage die in der Stellenausschreibung veröffentlichte

Arbeitsplatzbeschreibung ist. Beim Entwurf der schriftlichen Tests sind Einstufung und Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle zu berücksichtigen. Die schriftlichen Tests haben folgende Bestandteile:

- allgemeine und sprachliche Fähigkeiten der Bewerber in dem Umfang, in dem sie für die Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlich sind,
- Kenntnis des europäischen Einigungsprozesses und der europäischen Organe, sowie
- besondere Kompetenzen entsprechend dem Anforderungsprofil der Stellenausschreibung.

Die aufgeführten Bestandteile können zusammengefasst werden. Besondere praktische Fähigkeiten wie Tastaturschreiben, Fahrzeugführung und dergleichen werden in praktischen Prüfungen getestet.

(d) Der Auswahlausschuss lädt die nach Buchstabe b) ausgewählten Bewerber zu einem Gespräch und zu den schriftlichen Tests ein. Alle die Bewerber betreffenden Entscheidungen sind schriftlich unter Angabe der Gründe festzuhalten.

(e) Auf Grundlage des oben beschriebenen Auswahlverfahrens erstellt die ETF eine Liste der erfolgreichen Bewerber. Diese Liste bleibt ab dem Datum ihrer Erstellung für 12 Monate gültig. Ihre Gültigkeit kann durch Beschluss der Behörde, die zum Abschluss der Arbeitsverträge berechtigt ist, verlängert werden.

(f) Das Ergebnis des Gesprächs wird den Bewerbern mitgeteilt.

3. Auf Anforderung der ETF leistet das EPSO gemäß Artikel 82 Absatz 5 der Beschäftigungsbedingungen Hilfe beim Auswahlverfahren für die Vertragsbediensteten nach Absatz 2, und zwar insbesondere dadurch,

- dass es auf seiner Website Stellenausschreibungen der ETF veröffentlicht,
- dass es der ETF Zugang zu der Liste von Bewerbern gewährt, die das EPSO auf Grundlage einer Bewertung nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe e) des Kommissionsbeschlusses vom 7. April 2004 (K2004) 1313 betreffend die Verfahren für die Einstellung und den Einsatz von Vertragsbediensteten mit anschließendem Auswahlverfahren gemäß Absatz 2 Buchstabe c) und d) erstellt hat, und
- dass es für das Auswahlverfahren der ETF schriftliche Tests zur Verfügung stellt oder durchführt.

4. Im dienstlichen Interesse und/oder unter der Bedingung, dass in der EPSO-Datenbank keine geeigneten Bewerber verfügbar sind, kann das Personalreferat auf Ersuchen des betreffenden Referats/der betreffenden Abteilung genehmigen, dass für die Einstellung eines Vertragsbediensteten in

die Funktionsgruppe IV vom Verfahren gemäß Absatz 1 und 2 abgewichen wird. Als Auswahlverfahren für die Vertragsbediensteten ist in diesem Fall das Auswahlverfahren für Zeitbedienstete zu verwenden. In diesem besonderen Fall kann auf schriftliche Tests verzichtet werden.

5. Muss ein Vertragsbediensteter als Ersatz für einen anderen Bediensteten sehr schnell oder nur für kurze Zeit eingestellt werden, und ist entweder keine Liste erstellt worden oder hat die Überprüfung einer vorhandenen Liste mit erfolgreichen Bewerbern zu einem negativen Ergebnis geführt, ist wie folgt zu verfahren:
 - (a) Die ETF eröffnet das Einstellungsverfahren, indem sie für mindestens zwei Wochen eine Stellenausschreibung in die Website der Agentur stellt und fakultativ zusätzlich in einer lokalen Zeitung veröffentlicht, in der die Kriterien für die erforderlichen allgemeinen und besonderen Kompetenzen und die Hauptqualifikationen festgelegt werden.
 - (b) Ein Auswahlausschuss prüft die Bewerbungen und wählt diejenigen aus, die am besten das Anforderungsprofil und die geforderten Qualifikationen der Stellenausschreibung erfüllen.
 - (c) Der Auswahlausschuss lädt die nach Buchstabe b) ausgewählten Bewerber zu einem Gespräch ein. Im Gespräch sind die sprachlichen Fähigkeiten sowie die persönlichen und beruflichen Kompetenzen der jeweiligen Bewerber zu prüfen. Auf Grundlage der Gesprächsergebnisse erstellt der Auswahlausschuss eine schriftliche Analyse, in der er die Gründe für seine Entscheidungen festhält. Für die Funktionsgruppen I und II sind praktische Tests zu den allgemeinen Fähigkeiten und Qualifikationen wie Tastaturschreiben oder dergleichen durchzuführen.
 - (d) Der Auswahlausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern: einem Vertreter des Personalreferats der Agentur, einem Vertreter des interessierten Referats/der interessierten Abteilung und/oder einem Vertreter aus einem anderen Referat/einer anderen Abteilung und einer von der Personalvertretung benannten Person.
 - (e) Das Ergebnis des Gesprächs wird den Bewerbern mitgeteilt.
 - (f) Werden Verträge nach dem in diesem Absatz beschriebenen Verfahren geschlossen, um einen anderen Bediensteten schnell zu ersetzen, darf ihre Laufzeit sechs Monate oder die Höchstdauer einer einzelnen Beurlaubung nach Artikel 42, 42a und 42b sowie nach Titel IV „Arbeitsbedingungen“ des Statuts nicht überschreiten. Verträge beider Arten dürfen nur dann für einen weiteren Zeitraum oder auf unbestimmte Dauer verlängert werden, wenn der AC3a ein Auswahlverfahren gemäß Absatz 1, 2 oder 3 dieses Artikels durchlaufen hat.

Artikel 6
Laufzeit der Verträge

1. AC3a erhalten einen ersten befristeten Vertrag mit einer Laufzeit von mindestens drei Monaten und höchstens fünf Jahren.
2. In den Funktionsgruppen II, III und IV kann der befristete Vertrag für einen Zeitraum von mindestens drei weiteren Monaten und höchstens fünf Jahren verlängert werden. Eine zweite Verlängerung ohne Unterbrechung, die zu einem unbefristeten Vertrag führt, kann nur dann gewährt werden, wenn sich die beiden ersten Verträge über insgesamt mindestens fünf Jahre erstreckt haben.
3. Die ersten drei Vertragsverlängerungen in der Funktionsgruppe I erstrecken sich auf befristete Zeiträume von jeweils mindestens drei Monaten und höchstens fünf Jahren; die vierte Verlängerung erfolgt gemäß Artikel 85 Absatz 2 der Beschäftigungsbedingungen auf unbefristete Dauer. Dabei gilt jedoch Folgendes:
 - würde die Gesamtdauer der Anstellung unter befristeten Verträgen zehn Jahre übersteigen, so erfolgt gemäß Artikel 85 Absatz 2 der Beschäftigungsbedingungen bereits eine frühere Verlängerung auf unbestimmte Dauer;
 - eine vierte Verlängerung ohne Unterbrechung kann nur dann gewährt werden, wenn sich die ersten vier Verträge über einen Zeitraum von insgesamt mindestens fünf Jahren erstreckt haben.
4. Um für den Abschluss eines unbefristeten Vertrags berücksichtigt werden zu können, müssen die betreffenden Verträge einander ohne Unterbrechung folgen. Eine Unterbrechung liegt dann vor, wenn zwischen zwei Verträgen mindestens sechs Monate liegen.
5. Ist der Vertrag eines AC3a in der Funktionsgruppe I dreimal verlängert worden, ohne dass eine weitere Verlängerung gewährt wird, muss bei jeder Neueinstellung aufgrund eines solchen Vertragsverhältnisses ein zwölfjähriger Bezugszeitraum berücksichtigt werden

Artikel 7
Einstufung von AC3a

1. AC3a werden wie folgt eingestellt:
 - (a) Funktionsgruppe I: in Besoldungsgruppe 1

(b) Funktionsgruppe II:

- in Besoldungsgruppe 4 bei einer Berufserfahrung von bis zu sieben Jahren;
- in Besoldungsgruppe 5 bei einer Berufserfahrung von über sieben Jahren;

(c) Funktionsgruppe III:

- in Besoldungsgruppe 8 bei einer Berufserfahrung von bis zu sieben Jahren;
- in Besoldungsgruppe 9 bei einer Berufserfahrung von über sieben Jahren;
- in Besoldungsgruppe 10 bei einer Berufserfahrung von über 15 Jahren;

(d) Funktionsgruppe IV:

- in Besoldungsgruppe 13 bei einer Berufserfahrung von bis zu sieben Jahren;
- in Besoldungsgruppe 14 bei einer Berufserfahrung von über sieben Jahren;
- in Besoldungsgruppe 16 bei einer Berufserfahrung von über 20 Jahren.

2. Die AHCC kann beschließen, den Bediensteten in die unmittelbar über der in Absatz 1 genannten Besoldungsgruppe liegende Besoldungsgruppe einzustufen, wenn die wahrzunehmenden Aufgaben einem Kompetenzprofil entsprechen, bei dem aufgrund der Arbeitsmarktsituation eine solche Maßnahme erforderlich ist, um eine ausreichende Zahl an qualifizierten Bewerbungen zu bekommen. Über diese Profile entscheidet der Leiter des Personalreferats/ der Verwaltung durch Beschluss, den er den Referaten/ Abteilungen übermittelt.
3. Die zu berücksichtigende Berufserfahrung muss durch eine Tätigkeit auf einer Ebene erworben worden sein, die mindestens dem Qualifikationsniveau entspricht, das für den Zugang zu der Funktionsgruppe vorausgesetzt wird, und sie muss mit einem Tätigkeitsbereich des Organs zusammenhängen. Es wird die Berufserfahrung berücksichtigt, die ab dem Datum erworben wurde, zu dem der Betreffende die in Artikel 2 genannten Mindestqualifikationen für eine Einstellung aufweist (gegebenenfalls einschließlich der in diesem Artikel vorausgesetzten Berufserfahrung).
4. Für einen Doktortitel/PhD wird die tatsächliche Dauer der zum Erwerb erforderlichen Studien bis zu höchstens drei Jahren angerechnet. Für alle

anderen Abschlüsse wird die gesetzlich vorgesehene Studiendauer berücksichtigt.

5. Die Dauer des Militär- oder des entsprechenden Zivildienstes wird als Berufserfahrung berücksichtigt.
6. Eine teilzeitliche Berufstätigkeit wird für die Einstufung proportional zum bescheinigten Zeitanteil angerechnet.

Bei freiberuflichen Übersetzern wird die Dauer der Berufserfahrung in den Grenzen des für diese Tätigkeit aufgewendeten Zeitraums auf der Grundlage der Zahl der übersetzten Seiten berechnet.

7. Ein und derselbe Zeitraum kann nur ein einziges Mal angerechnet werden.
8. Für AC3a, die in dieser Eigenschaft ohne Unterbrechung im Sinne von Artikel 6 Absatz 4 in einer anderen Einrichtung/Agentur eingestellt werden, gilt Folgendes:
 - (a) erfolgt die Einstellung in dieselbe Funktionsgruppe, so behält der Bedienstete seine Besoldungsgruppe, seine Dienstaltersstufe und das in Besoldungsgruppe und Dienstaltersstufe erworbene Dienstalter;
 - (b) wird der Bedienstete in eine höhere Funktionsgruppe eingestellt, so erfolgt die Einstellung in die günstigere Besoldungsgruppe, die sich ergibt aus
 - der Anwendung der Bestimmungen gemäß der Absätze 1 bis 7 einschließlich dem Erfordernis, dass die Berufserfahrung auf einer Ebene erworben sein muss, die mindestens der betreffenden Funktionsgruppe entspricht, und
 - der Anwendung der Vorschrift des Artikels 86 Absatz 2 der Beschäftigungsbedingungen betreffend die Wahrung des Grundgehalts, indem die in Anbetracht der Dienstaltersstufen niedrigstmögliche Besoldungsgruppe gewählt wird.
 - (c) Bei einer Einstellung in eine niedrigere Funktionsgruppe gelten die Absätze 1 bis 7.

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Artikel 8 Einstellung von Bediensteten während der Übergangszeit

1. Vor dem 7. Juni 2006 geschlossene Verträge können nur verlängert werden, wenn der Bedienstete eines der Auswahlverfahren gemäß Artikel 5 erfolgreich durchlaufen hat.
2. Die schriftlichen Tests gemäß Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe c) dieser Bestimmungen können bis zum 1. Mai 2007 oder bis zu einem späteren Zeitpunkt, an dem sie vom EPSO gemäß Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe c) zur Verfügung gestellt werden, durch mündliche Tests ersetzt werden.

Artikel 9 Inkrafttreten

Diese Bestimmungen treten am 7. Juni 2006 in Kraft.

Turin, den 6. Juni 2006

Odile Quintin
Vorsitzende des ETF-Vorstands

Anhang IV

Politik der ETF im Hinblick auf die Chancengleichheit

(internes Dokument; nur in Englisch erhältlich)

ETF EQUAL OPPORTUNITIES POLICY

September 2005

I. EQUAL OPPORTUNITIES POLICY

I.1. INTRODUCTION

The ETF is fully committed to the provision of equality of opportunity for all its employees through its employment practices, policies and procedures. It undertakes to provide a working environment that is sensitive to differences in gender, marital status, age and disability (physical and/or sensory differences which do not affect work performance), sexual preference, ethnicity and philosophical or religious beliefs.

The ETF's policy and resulting positive action programme is based on a model of best practice for sustaining a work ethos whereby all employees can reach their full potential. The ETF will ensure that no employee or job applicant is treated inequitably due to gender, marital status, age, sexual preference, disability, ethnicity or religious belief with regard to recruitment and selection, training/development, pay and conditions of work and opportunities for career development and promotion.

I.2. OBJECTIVES

The objectives of the policy and programme are to:

- Demonstrate the ETF's commitment to an environment of equal opportunities to existing and potential employees.
- Clarify the procedures to deal with issues raised regarding equal opportunities and non-adherence to the policy.
- Outline measures, through the action programme, for ensuring equality of opportunities in the ETF.

I.3. SCOPE

- All present ETF staff (Temporary, Auxiliary, Contract, and Local Agents)
- All persons working in ETF on a status other than ETF's employee (National Experts on Secondment, Internships, Interimaires).
- All potential ETF staff (candidates for positions or placements included in the categories above.)

I.4. LEGAL BASIS

The ETF, as an employer, is required to ensure that staff at its place of work are treated equally under all circumstances. It is required to adopt relevant measures under the Staff Regulations, EU Regulations and/or Italian Law in force in this field. In particular, equality between men and women is a principle enshrined in the Treaties establishing the European Community. Article 13 of the Treaty of Amsterdam provides, *inter alia*, that the EU should "...take appropriate action to combat discrimination based on sex..." The principle of equality for men and women is set out in the revised Article 1d of the Staff Regulations, which provides: "In the application of these Staff Regulations, any discrimination based on grounds such as gender... shall be prohibited".

The framework of the ETF's policy on equal opportunities and positive action programme is created pursuant to: the Commission's "Fourth Action Programme for Equal Opportunities for Women and Men in the European Community (2004-2008)"; the Amsterdam Treaty (in particular Articles 2, 3 and 141 on elimination of inequality); the Italian laws on Employment Equality (Law n. 903 of 9/12/1977, law n. 52 of 6/2/1996, law n. 216 of 9/7/2003); Article 119 of the Council Directive of February 1975 on equal pay; the Council Directive of 9 February 1976 on equal treatment as regards access to employment, vocational training and promotion and working conditions; the Council Recommendation on the promotion of positive action for women

(1984); the Council Resolution on the protection of the dignity of women and men at work (1990); the Council Recommendation on child care (1992); the Council Directive on measures to encourage improvements in safety and health at work for pregnant women, women who have recently given birth and women who are breast-feeding (1992); the Council Recommendation (1996) on balanced participation of women and men in decision making; Council Directive (1996) on parental leave; Council Directive (1997) on the burden of proof in cases of discrimination, Communication of 30 October 2003 from the Commission "Equal opportunities for people with disabilities: a European action plan [COM(2003) 650 final]

A list of new provisions that have been included in the new Staff Regulations with a view to achieve an effective equal opportunity context within EU institutions is provided in Annex 1.

I.5. STAFF/MANAGEMENT REPONSIBILITY

It is recognised that a policy of equal opportunities places responsibilities both on management and on staff members, individually and collectively.

I.6. COMPLAINTS PROCEDURE

Staff grievances in respect of issues arising from this policy and action programme will be investigated through the complaints procedure currently in place in the ETF (cf: use of mediators or article 90 of the Staff Regulations).

I.7. SPECIFIC PROVISIONS

The ETF will create a culture of equal opportunity by avoiding the use of discriminatory or sexist language in documents and will, where pictures or other illustrations are used, portray activities in a non-discriminatory and non-sexist way.

An Anti-harassment action plan will be established and will support this equal opportunity policy.

I.7.1. Recruitment - General

Recruitment methods, vacancy notices, documentation and all associated material will contain nothing of a discriminatory nature and will encourage applications from all qualified potential candidates.

All vacancy notices published by ETF will include a reference to the Equal Opportunities policy adopted by ETF. In addition, when the existing staff of the less represented gender in the grade that is offered for recruitment is below 40%, an explicit invitation to submit applications from the less represented gender will be included as well.

I.7.2. Recruitment - Selection of Staff

All staff selection methods, whether by interview or by other means, will be designed to afford all candidates an equal opportunity of success.

Where it is possible selection committees composition will respect an age and a gender balance. In particular, in all cases where the selection committee includes four members or more, each gender should be represented by at least two members if possible. In all cases each gender should be present.

There will be no bias displayed against candidates during a selection process. Selection committees will not make assumptions about the suitability of individuals for certain types of work on grounds of gender or marital status or any other personal criteria not relevant to the job which could influence the recruitment decision.

Training for members of selection panels will include the prevention of discrimination.

Questions at interviews will be directed towards assessing the suitability of the candidates for the job. Where it is essential to assess whether personal circumstances will affect performance on the job (e.g. where the job involves unsociable hours, extensive travel, etc.), similar relevant

questions will be asked of to all applicants and the answers will be evaluated on the same basis.

HR Unit will monitor the distribution of candidates by gender through all steps of each recruitment procedure: applications received, eligible applicants, and applicants invited for interview and tests. As far as compatible with the gender distribution of application received, the Selection committees will aim at reaching a balanced representation of each gender through each of the following steps of the selection procedure.

I.7.3. Pay and Conditions of Work

The ETF is committed to providing equal pay and grading upon recruitment to all staff and whatever the gender for work of equal value and to providing common conditions of employment to employees in the same circumstances. Staff will be encouraged and supported by all practical means to successfully integrate their work and family commitments.

Flexibility in working time is provided at management discretion to help staff achieve a balance between work and social responsibility.

Part time and parental leave policies are applicable to ETF staff to help staff achieve a balance between work and family responsibilities.

I.7.4. Career Development and Promotion

The Director and the appointed Promotion Board will ensure that promotion is solely based on merit. The ETF Promotion policy shall give to all staff an equal access to the possibility of career progression.

The ETF is committed to maintaining an environment, which enhances the competencies of its staff through the creation of learning opportunities and the provision of training and development. It is an integral part of this commitment that all staff will be given equal access to appropriate training and development opportunities.

Selection for training and development will be made without regard to gender or marital status or any other non-relevant factors.

“local” training courses will be preferred to “remote” training as they facilitate a greater participation by staff who have domestic or other obligations which inhibit their absence from home.

The Training & Development Plan developed by the ETF will include attention on equal opportunities with particular regard to performance appraisal, coaching, and career development.

I.7.5. Working Environment

The ETF is committed to providing a working environment that is geared to the special needs of disabled staff and visitors.

I.7.6. Involvement in Decision Making Process

While involving staff in decision making through discussion and consultation, the ETF will seek balanced representation with particular regard to gender and age on all internal boards, committees, working groups, etc.

I.8. REVIEW

All complaints will be monitored and reviewed by the Director as they arise and ongoing strategies developed to combat any inequality.

The implementation of the Equal Opportunities policy will be subject to review by the ETF Internal Audit Capacity.

Annex 1

The Reform of the Staff Regulations

Reflecting the priority given to equal opportunities in personnel policy by the EU Institutions, a considerable number of statutory amendments have been included in the new Staff Regulations that came into force on 1st May 2004. The principal amendments relating to equal opportunities between men and women are:

1. Any reference in the Staff regulations to the male sex shall include reference to the female sex and vice versa (Article 1c) unless the context requires otherwise.
2. Prohibition of any discrimination based on sex, race, colour, ethnic or social origins, genetic characteristics, language, religion, convictions, political opinions or any other opinion, membership of a national minority, wealth, birth, disability, age or sexual orientation (Article 1d.1).
3. Equal treatment for stable partnerships under certain conditions (Article 1d.1).
4. Full equality between men and women in professional life must constitute an essential element to be taken into account in the implementation of all the aspects of the Staff Regulations (Article 1d.2).
5. Institutions shall establish measures and actions to promote equal opportunities (Artcile 1d.3)
6. Shifting the burden of the proof: where officials who consider themselves wronged because the principle of equal treatment has not been applied to them, establish facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, the onus shall be on the institution to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment. (Article 1d.5).
7. Obligation to justify, objectively and reasonably, any limitation of the principle of non-discrimination and of the principle of proportionality. The limitation must, additionally, meet legitimate aims of general interest within the framework of the staff policy (Article 1d.6).
8. Prohibition of psychological and sexual harassment (Article 12a).
9. Prohibition of references to an official's political, trade union, philosophical or religious activities and views, or to his/her racial or ethnic origin or sexual orientation in the official's personal files (Article 26).
10. Possibility of obtaining CCP several times, lengthening of the maximum duration of to 15 years (Article 40). – This provision does not apply to temporary and other agents employed under the CEOS.
11. Introduction of parental and family leave and payment of a monthly allowance (Articles 42a and 42b)
12. The right to work part-time to care for children, under certain conditions (Article 55a).
13. Introduction of job-sharing (Article 55 b).
14. Lengthening of maternity leave to 20 weeks or 24 weeks for multiple or premature births (Article 58).
15. Extension of paternity leave entitlement to 10 days (annex V, art. 6).
16. Extension of special leave entitlement in the event of the death of a spouse during maternity leave (annex V, art. 6).
17. Introduction of special leave for serious illness or hospitalization of a child of less than 12 years old (10 days) (annex V, art.6).
18. Introduction of special leave in the event of adoption (annex V, art. 6).

19. Jury: obligation for a jury of more than four members to include at least two people of each sex (annex III, Article 3). – This provision applies to selection boards in the context of open competitions for the selection of officials.
20. Increase in the dependant child allowance (Article 2 of Annex VII).
21. Introduction of a pre-school allocation (Article 3 of Annex VII).
22. The right to apply for part time work for staff aged over 55 provided for within the article 16 of the Conditions of Employment of Other Servants (CEOS), article 56a 2(e) and Annex IVa of the Staff Regulations.

Annex 2

Distribution of ETF staff

| Category | ETF - Temporary Agents | | | | | | | |
|-----------|------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|---------|
| | A* | | B* | | C* | | Total TA | |
| | % women | # women | % women | # women | % women | # women | % women | # women |
| 31-Dec-03 | 40% | 21 | 63% | 22 | 92% | 11 | 55% | 54 |
| 31-Dec-04 | 42% | 21 | 63% | 22 | 93% | 13 | 57% | 56 |
| 01-Jul-05 | 42% | 21 | 67% | 24 | 92% | 11 | 57% | 56 |

| ETF - TA: detail % women | | |
|--------------------------|------------|--------------------------------|
| | management | A* posts, excluding management |
| 31-Dec-03 | 21% | 47% |
| 31-Dec-04 | 38% | 43% |
| 01-Jul-05 | 46% | 41% |

Annex 3

Comparative data published in the 4th Action Programme on Equal Opportunities for women and men at the European Commission (2004-2008)

**REPRESENTATION OF WOMEN IN THE WORKFORCE¹ FOR SELECTED AGENCIES
AS OF 31 DECEMBER 2002 (data generated: 11 June 2003)**

ORDERED BY WOMEN AS PERCENTAGE OF TOTAL PROFESSIONAL WORKFORCE

| | | Summary: Total Professional Workforce ¹ | | Detail: % Women | |
|----|---|---|---------|-------------------------|---|
| | | % Women | # Women | Management ³ | Professionals excluding Management ⁴ |
| 1 | UNFPA ² | 46,5% | 79 | 41,7% | 56,4% |
| 2 | UNESCO ⁵ | 46,0% | 443 | 28,6% | 54,6% |
| 3 | UNICEF | 45,5% | 842 | 36,1% | 49,4% |
| 4 | UNAIDS | 41,1% | 69 | 30,0% | 57,4% |
| 5 | UNHCR | 40,9% | 661 | 23,1% | 44,0% |
| 6 | WFP ⁶ | 40,8% | 410 | 30,6% | 44,2% |
| 7 | World Bank Group | 40,0% | 2307 | 23,2% | 46,3% |
| 8 | UNDP | 39,0% | 577 | 33,0% | 42,6% |
| 9 | International Fund for Agricultural Development | 38,5% | 92 | 22,0% | 40,0% |
| 10 | Inter-American Development Bank | 36,6% | 479 | 14,7% | 41,0% |
| 11 | ILO ⁷ | 36,3% | 255 | 24,4% | 50,6% |
| 12 | UN | 35,6% | 1905 | 30,2% | 37,1% |
| 13 | European Bank for Reconstruction & Development | 34,1% | 215 | N/A | |
| 14 | World Health Organization | 32,7% | 461 | 24,8% | 42,2% |
| 15 | IMF | 31,2% | 598 | 15,2% | 34,8% |
| 16 | European Commission | 29,5% | 2.824 | 15,4% | 32,1% |
| 17 | Organization for Security & Cooperation in Europe | 29,3% | 415 | 9,0% | 30,0% |
| 18 | OECD | 29,2% | 248 | 13,0% | 33,0% |
| 19 | European Investment Bank | 27,5% | 189 | 10,4% | 33,2% |
| 20 | ADB | 27,5% | 217 | 6,2% | 31,0% |
| 21 | European Space Agency | 26,9% | 359 | 14,9% | 34,5% |
| 22 | WMO | 23,7% | 28 | 15,0% | 25,5% |
| 23 | UNIDO | 22,5% | 56 | 13,0% | 29,0% |
| 24 | International Atomic Energy Agency | 18,4% | 184 | 9,4% | 22,0% |

¹ Internationally recruited staff (excludes staff with appointments of less than 12 months); with input from ORIGIN Fact Sheets

² UNFPA core staff only

³ For agencies in UN common system, management consists of P.5 and above; UNICEF Management also includes representatives at all levels - P.1 to P.4

⁴ For agencies in UN common system, consists of staff in P.1 - P.4

⁵ Figures for UNESCO from 1 April 2003

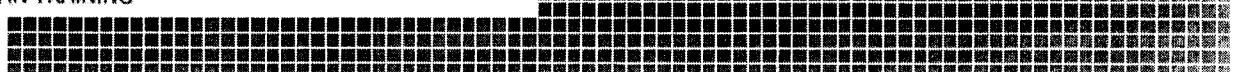
⁶ ALDs included only in total number of women in professional workforce, e.g., column 1 and 2 (breakdown by grade and sex not available)

⁷ Funded by regular budget (this excludes 293 staff on technical cooperation in professional and higher categories)

Anhang V

Politik der ETF im Hinblick auf die interne Mobilität

(internes Dokument; nur in Englisch erhältlich)



DIRECTOR'S DECISION ETF/06/DEC/010

INTERNAL MOBILITY UPON STAFF REQUEST

THE DIRECTOR

CONSIDERING the importance for an Organisation set-up more than ten years ago to offer more mobility perspectives to its longer service staff,

CONSIDERING the needs to have, as one of the possible options, internal mobility to mitigate the risks associated to sensitive posts;

CONSIDERING the period of change that the ETF is expecting in its mission over the comming 24 months;

CONSIDERING the Staff Committee position on the issue;

HAS ADOPTED THE FOLLOWING DECISION:

Article 1

The internal mobility policy (in annex) is introduced in the ETF on an experimental basis.

Article 2

The Administration shall develop the tools and procedures to implement the policy.

Article 3

The PME Unit shall assess the effectiveness of the internal mobility policy and procedures after 18 months of implementation.

The provisions of this decision will enter into force as of the date of its signature.

Done in Turin, 22.3.06
Dr Muriel Dunbar
Director M. Dunbar.

To be reviewed in September 2007

INTERNAL MOBILITY UPON STAFF REQUEST POLICY APPLICABLE TO TEMPORARY, CONTRACT AND LOCAL AGENTS

Introduction

This policy is introduced to allow the appraisal of internal mobility mechanisms in an agency context pending an eventual structured proposal from the European Commission for an IR adapted to agencies realities on this issue.

Background

All staff gain experience from doing different jobs over the course of their career. This broadens competences and enlarges experience and hence employability. On the contrary, it can often be detrimental to a person to carry out the same role for a very long period. A person's confidence and ability to carry out other tasks can be damaged.

We all need change and even though change can be difficult, it is also rewarding and broadening, leading to a form of staff development.

While, due to the agency status and the Staff Regulation provisions, there is limited opportunity for inter agencies mobility, internal mobility (through internal transfer of staff within the ETF upon decision of the Appointing Authority) is a desirable objective especially for longer serving staff. An exchange and widening of Competence and Knowledge as well as the dynamic brought by new challenges are expected benefits for both the individual and the organisation.

An internal mobility policy is a pre-requisite to ensure clarity to all staff on the approach and criteria that the Director will apply to ensure transparency and equal opportunity.

Overall Objectives

To offer ETF longer term staff the possibility to broaden competences and widen experience via internal mobility serving both individual and institutional interests.

Internal mobility could be used:

- to allow a member of staff to broaden his/her experience at the same function group and similar grade;
- when concerned Heads of Unit/Departments and the member of staff concerned agree to it;
- when a post exists.

Internal mobility should not be used:

- to avoid addressing underperformance in a position and shift it from one department to another;
- as a mechanism for promotion;
- in the first 3 years of a jobholder taking up a position.

I DEFINITIONS

1 - Definition of internal mobility

- Internal Mobility is any temporary or permanent significant change of the position occupied by a jobholder involving eventually moving from one ETF organisational Unit/Department to another;
- Internal mobility does not lead to any change in function group¹ or grade of the jobholder concerned nor to any change in his/her contract duration nor type of contract. Only regular recruitment processes putting eventual internal candidates in competition with competent external candidates identified through open call for candidatures can lead to change in function group and/or grade;
- Internal mobility does not lead to the allocation of the jobholder to a position belonging to a grade significantly different² from the one occupied.

2 - Types of mobility

Internal mobility can be done through:

- a) temporary or permanent exchange of position ("job swaps") between 2 colleagues of the same function group¹ and similar grade²;
- b) Temporary or permanent transfer of a staff member from one position to a vacant or new position.

3 - Principle

Mobility resulting from this policy is voluntary and therefore there is no obligation for a staff member to change position at set times. However, it is recommended that staff members envisage changing position after a completion of 6 years in the same position and with the same responsibilities. This 6-year reference period is meant to help staff members to assess their professional development at different moments in their career.

Staff members sitting on sensitive posts are encouraged to consider the mobility as a means of mitigating the risks linked to the sensitivity of their post.

4 - Eligibility for internal mobility

Temporary, Contract and Local Agents who have served a minimum of 36 months at the ETF may apply for internal mobility.

6 - Equal opportunity

Expressions of interest for internal mobility are welcome from all staffing function groups, and will be treated without discrimination, in full compliance with the equal opportunities policy of ETF.

¹ Function groups:
AST, ADM for Temporary Agents;
FGI, FGII, FGIII, FGIV for Contract Agents;
AL/N1, AL/N2, AL/N3, AL/N4 for Local Agents.

² The difference in grades cannot be greater than 3 for all categories of staff concerned by this policy.

II PROCEDURE

1 - Spontaneous expressions of interest

As a tool for staff development, expressions of interest for internal mobility should develop either through the normal Performance Appraisal System or at any other moment. They should clearly:

- a) state the reasons for wishing to be placed in another position and the type of position aimed at;
- b) mention the anticipated gains both for the individual and the organisation;
- c) include comments from the current Reporting Officer.

Expressions of interest shall be channelled via the current Head of Department who shall notify the Head of HR Unit.

As with all staff development requests, these will be considered initially by HR Unit and if coherent with the ETF policy, be forwarded to an Internal Mobility Board (IMB) who shall meet on a 6 monthly basis to review the totality of the expressions of interests received during that period.

The IMB shall be nominated by the Director and be composed of the Head of HR Unit and two members of the SMT. The IMB shall:

- assess the expressions of interests from staff members on the basis of the competences that the concerned staff members have, their motivation and eventually on the results of an oral interview and possibly written tests;
- assess if job swaps can be organised between staff having expressed interest;
- report its analysis to the Director.

The Director shall decide if the internal mobility can take place on the basis of the assessment done by the IMB, of the previous PAS reports and of the latest Competence Map of the staff concerned.

2 - Filling a vacant position

As part of the normal recruitment procedure, vacancy notices shall be published externally.

The Director may decide to first launch a call for expressions of interest for internal mobility to attempt to fill the vacant position internally. An Internal Mobility Board (IMB) would be set up as above (see point II.1).

Interested staff will be invited to send their written expression of interest (letter of motivation and copy of their updated CV and Competence Map) to HR Unit.

The IMB shall assess the expressions of interest from staff members. On the basis of the competences that the concerned staff members have, on the basis of their motivation and eventually of the results of an oral interview and possibly written tests, the IMB will establish a list of candidates potentially suitable for internal mobility.

The Director shall decide if the internal mobility can take place on the basis of the assessment done by the IMB, of the previous Performance Appraisal records and of the latest Competence Map of the staff member concerned.

In case of an unsuccessful process, the position shall be published externally, following the usual recruitment procedures.

III ADMINISTRATIVE IMPLICATIONS

1 - Remuneration, function group and grade

When a staff member has been moved to another position, there will be no change in remuneration, function group or grade.

2 - Notice Period

The releasing Unit/Department shall be given a minimum of six week's to a maximum of 3 month's notice the date of the decision of the mobility of its staff.

4 - Performance Appraisal

By the end of the notice period (point III 2 above), a performance appraisal report shall be compiled covering the period the jobholder has worked in the releasing Unit/Department.

Within one month from the effective mobility to the receiving Unit/Department, the objectives for the remaining part of the year shall be agreed upon.

3 - Annual Leave

The receiving Unit/Department shall respect annual leave approved by the releasing Unit/Department prior to the decision. Annual leave requested in the notice period must be agreed with the receiving Head of Unit/Department.

Anhang VI

Vergleichstabelle Aufgaben der Etf 2006 – 2007/2008

VERGLEICHSTABELLE AUFGABEN DER ETF 2006 – 2007/2008

| Kriterien | Aufgaben der ETF 2006 ¹ | Aufgaben der ETF 2007/2008 ² |
|---|---|--|
| Ziel | <ul style="list-style-type: none"> - Zur Weiterentwicklung der Berufsbildungssysteme beitragen; - sich um eine wirksame Zusammenarbeit zwischen der Gemeinschaft und den förderfähigen Ländern im Berufsbildungsbereich bemühen; - zur Koordinierung der Unterstützung beitragen, die von der Gemeinschaft, ihren Mitgliedstaaten und Drittländern geleistet wird. | Im Kontext der Außenpolitik der EU zur Verbesserung der Humanressourcenentwicklung, insbesondere zur allgemeinen und beruflichen Bildung unter dem Gesichtspunkt des lebenslangen Lernens und verwandter Arbeitsmarktfragen, beitragen |
| Thematischer Aufgabenbereich | Das Gebiet der Berufsbildung, d. h. die berufliche Erstausbildung und Weiterbildung | Die Humanressourcenentwicklung, insbesondere die allgemeine und berufliche Bildung unter dem Gesichtspunkt des lebenslangen Lernens und verwandter Arbeitsmarktfragen |
| Instrumente der EU und Partnerländer | <p>Partnerländer der ETF werden definiert als diejenigen Länder, die zur Förderung im Rahmen folgender Verordnungen berechtigt sind:</p> <p>PHARE-Verordnung 3906/89, TACIS-Verordnung 1279/96, MEDA-Verordnung 1488/96, CARDS-Verordnung 2666/2000.</p> | <p>Partnerländer der ETF werden definiert als diejenigen Länder, die zur Förderung im Rahmen folgender Instrumente berechtigt sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Heranführungshilfeinstrument, - Europäisches Nachbarschafts- und Partnerschaftsinstrument, - entsprechend den außenpolitischen Prioritäten der Europäischen Union und nach Maßgabe der verfügbaren Ressourcen weitere Länder, welche durch Beschluss des Vorstands auf Vorschlag der Kommission als Partnerländer benannt werden. |
| Funktionen/Aufgaben | <p>a) Hilfe leisten bei der Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs und diesbezüglicher Prioritäten;</p> <p>b) als Clearingstelle dienen, die Informationen über laufende Maßnahmen und den künftigen Bedarf im Berufsbildungsbereich liefert, und einen Rahmen für die Weiterleitung von Unterstützungsangeboten bieten;</p> <p>c) auf der Grundlage der Buchstaben a) und b) oben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sondieren, welche Möglichkeiten für Gemeinschaftsunternehmen zur Unterstützung von Ausbildungsmaßnahmen bestehen, • Mittel für die Konzipierung und Vorbereitung entsprechender Projekte bereitstellen, • auf Ersuchen der Kommission oder der förderfähigen Länder in Zusammenarbeit mit dem Vorstand Programme im Bereich der Berufsbildung durchführen; <p>d) bei Tätigkeiten und Projekten, die allein von der Stiftung finanziert werden: dafür Sorge tragen, dass die geeigneten öffentlichen und/oder privaten Einrichtungen mit</p> | <p>a) Bereitstellung von Informationen, Politikanalyse und Beratung in Fragen der Humanressourcenentwicklung und ihrer Verbindung zu umfassenderen politischen Zielen in den Partnerländern;</p> <p>b) Unterstützung der jeweiligen Beteiligten in den Partnerländern beim Aufbau von Kapazitäten in der Humanressourcenentwicklung;</p> <p>c) Erleichterung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen Gebern, die sich in den Partnerländern für die Reform der Humanressourcenentwicklung einsetzen;</p> <p>d) Unterstützung der Bereitstellung der Gemeinschaftshilfe, die den Partnerländern im Bereich der Humanressourcenentwicklung gewährt wird;</p> <p>e) Verbreitung von Informationen über Fragen der Humanressourcenentwicklung und Förderung der entsprechenden Vernetzung bzw. des Austauschs von Erfahrungen und vorbildlicher Praxis</p> |

¹ Bezüge zu den Tätigkeiten der ETF im Jahre 2006 wurden der Verordnung 1360/1990 des Rates zur Errichtung der ETF einschließlich ihrer Änderungen 2063/1994, 1572/1998, 2666/2000 und 1684/2003 entnommen.

² Bezüge zu den Aufgaben der ETF 2007/2008 wurden der Mitteilung der Kommission KOM(2006) 832 über die Europäische Stiftung für Berufsbildung entnommen.

| | | |
|--|---|---|
| | <p>nachgewiesener Erfahrung auf dem Gebiet der Berufsbildung und der nötigen Fachkompetenz die Vorhaben flexibel und dezentralisiert konzipieren, vorbereiten, durchführen und/oder leiten;</p> <p>e) in Zusammenarbeit mit der Kommission an der Kontrolle und Evaluierung der Gesamteffizienz der Unterstützung von Berufsbildungsmaßnahmen in den förderfähigen Ländern mitwirken;</p> <p>f) Informationen verbreiten und den Erfahrungsaustausch fördern.</p> | <p>zwischen der Europäischen Union und den Partnerländern sowie zwischen den einzelnen Partnerländern;</p> <p>f) auf Ersuchen der Kommission Mitwirkung an der Analyse der Gesamteffizienz der Unterstützung von Berufsbildungsmaßnahmen in den Partnerländern.</p> |
|--|---|---|