EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 29.9.2025
COM(2025) 538 final

BERICHT DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN

über die EURES-Tätigkeiten 2022-2024

Eingereicht gemäß Artikel 33 der Verordnung (EU) 2016/589

Inhaltsverzeichnis

1 Zusammenfassung 2
2 Einleitung 2
3 Arbeitskräftemobilität in Europa und EURES 4
4 Überblick über die wichtigsten Tätigkeiten 5
4.1 Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber 5
4.2 Ressourcen und Verwaltung 6
4.3 Bereichsübergreifende Unterstützung durch das Europäische Koordinierungsbüro (ECO) 7
4.4 Von der Europäischen Kommission geleitete Tätigkeiten 9
5 Empfehlungen aus dem vorangegangenen Bericht 11
5.1 Fortschritte bei der Umsetzung der wichtigsten Empfehlungen 11
5.2 Noch offene Bereiche für weitere Maßnahmen 12
6 Empfehlungen 12
6.1 Empfehlungen für die EURES-Teilnehmerländer 12
6.2 Empfehlungen für das Europäische Koordinierungsbüro 13
6.3 Die wichtigsten Erkenntnisse für die Kommission 14
7 Schlussfolgerungen 15

1 ZUSAMMENFASSUNG

Dieser Zweijahresbericht enthält einen Überblick über die Tätigkeiten von EURES zwischen dem 1. Juli 2022 und dem 30. Juni 2024 gemäß Artikel 33 der EURES-Verordnung (EU) 2016/589. Das Hauptziel von EURES besteht darin, eine faire Arbeitskräftemobilität in der EU durch die Arbeit der EURES-Mitarbeiter und das Europäische Portal zur beruflichen Mobilität (im Folgenden „EURES-Portal“) zu unterstützen.

2024 beging EURES sein 30-jähriges Bestehen mit einer Kommunikationskampagne und umfassenden Sensibilisierungsveranstaltungen, die sowohl in Präsenz als auch online in ganz Europa stattfanden.

Im Berichtszeitraum bearbeiteten EURES-Mitarbeiter 474 711 Stellengesuche und 663 878 Stellenangebote und organisierten 20 166 Veranstaltungen. Der Schwerpunkt dieser Aktivitäten lag auf der Bereitstellung allgemeiner Unterstützungsdienste für Arbeitsuchende und Arbeitgeber sowie gezielter Dienstleistungen im Zusammenhang mit Lehrstellen, Praktika, Unterstützung nach der Rekrutierung und Mobilitätsprogrammen.

Trotz erheblicher Investitionen in die Entwicklung des Portals, um sicherzustellen, dass es weiterhin ein geeignetes Instrument für den Abgleich von Arbeitsuchenden und Stellenangeboten und die Bereitstellung von Informationen über die Mobilität bleibt, ist die Zahl der bei EURES registrierten Arbeitsuchenden im Berichtszeitraum zurückgegangen, und das EURES-Portal und seine Abgleichfunktionen werden nicht ausreichend genutzt. Die Zahl der privaten Einrichtungen im Netz ist nur in geringem Ausmaß gestiegen, da die Ausweitung des EURES-Netzes auf neue Mitglieder oder Partner nur begrenzt gefördert wurde.

Um die Wirkung von EURES zu stärken und bestehende Herausforderungen zu bewältigen, sollten die folgenden Maßnahmen für das Netz in Betracht gezogen werden:

- Ausweitung und Diversifizierung des Netzes – die Teilnehmerländer[1] sollten aktiv neue Mitglieder und Partner einbeziehen, um ein dynamischeres und inklusiveres EURES-Netz zu gewährleisten;
- Maximierung der Wirksamkeit des EURES-Portals und seiner Nutzung durch das Netz, indem das Portal systematisch mit bestehenden Instrumenten verknüpft wird, z. B. durch die Entwicklung neuer Funktionen zur Unterstützung der Europäischen Online-Jobtage (EOJD), die vollständige Umsetzung der Initiative für Synergien zwischen EURES und Europass, das gezielte Mobilitätsprogramm und grenzüberschreitende Partnerschaften sowie eine bessere Datenqualität für den Abgleich von Lebensläufen mit Stellenangeboten;
- Gewährleistung der Anpassungsfähigkeit an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt: Um relevant und wirksam zu bleiben, muss EURES seine Dienstleistungen an den anhaltenden Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel, den sich wandelnden Qualifikationsbedarf, die Digitalisierung und den ökologischen Wandel anpassen.

2 EINLEITUNG

EURES wurde im Jahr 1994 errichtet und ist ein Kooperationsnetz, das die Europäische Kommission, die Europäische Arbeitsbehörde (ELA), die nationalen öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV) und andere Mitglieder und Partner in den EU-Mitgliedstaaten sowie in Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz umfasst. Das Netz unterstützt eine faire Arbeitskräftemobilität, indem es Arbeitsuchenden und Arbeitgebern Informationen und Arbeitsvermittlungsdienste zur Verfügung stellt und gleichzeitig die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch innerhalb des Netzes verbessert.

Mit der EURES-Verordnung (EU) 2016/589 wurde das Netz durch folgende Maßnahmen gestärkt: i) Erhöhung der Transparenz von Angebot und Nachfrage auf dem europäischen Arbeitsmarkt, ii) Ausweitung der Stellenvermittlungen auf dem EURES-Portal auf Lehrstellen und Praktika, iii) Verbesserung des Abgleichs von Lebensläufen mit Stellenangeboten, iv) Standardisierung der Dienstleistungen für Arbeitsuchende und Arbeitgeber und v) Erweiterung des Netzes und Einführung der Europäischen Klassifikation für Fähigkeiten/Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO) zur Beschreibung von Berufen, Fähigkeiten und Kompetenzen in Lebensläufen und Stellenangeboten. Diese Bemühungen werden durch sechs Durchführungsbeschlüsse unterstützt, mit denen die einheitliche Anwendung der Verordnung in allen an EURES teilnehmenden Ländern gewährleistet werden soll.

Über einen Zeitraum von 30 Jahren ist EURES zu einem wesentlichen Bestandteil der Unterstützungsstruktur für den Arbeitsmarkt in der EU geworden, indem es eine faire Mobilität erleichtert und die soziale und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit verbessert. EURES-Dienstleistungen werden über das Netz von mehr als 1 000 Beratern in ganz Europa und über das EURES-Portal erbracht, das Online-Tools für Arbeitsuchende und Arbeitgeber zur Verfügung stellt. Das operative Netz umfasst nationale Koordinierungsbüros, die in der Regel mit öffentlichen Arbeitsverwaltungen oder Arbeitsministerien verbunden sind, das seit 2021 von der ELA verwaltete Europäische Koordinierungsbüro und andere Mitglieder und Partner wie private Arbeitsverwaltungen und Sozialpartner. Zusammen mit der Europäischen Kommission und der ELA sind die nationalen Koordinierungsbüros Mitglieder der Europäischen Koordinierungsgruppe (ECG), die die Funktionsweise und die Tätigkeiten des Netzes überwacht.

Zweck dieses Berichts ist es, einen Überblick über die Tätigkeiten zu geben, die das EURES-Netz zwischen Juli 2022 und Juni 2024 durchgeführt hat, und wichtige Empfehlungen zur Verbesserung der Wirksamkeit von EURES bei der Förderung einer fairen und effizienten Arbeitskräftemobilität in ganz Europa bereitzustellen.

Die in diesem Bericht genannten Daten wurden bei den nationalen Koordinierungsbüros erhoben und vom Europäischen Koordinierungsbüro aggregiert. Ein Teil der Daten stammt aus den Berichten über die Leistungsmanagementsysteme von EURES, während das Europäische Koordinierungsbüro über die Tätigkeiten auf seiner Ebene berichtet hat. Einige Erkenntnisse stützen sich auch auf die Ergebnisse des im Mai 2025 veröffentlichten Berichts über die Bewertung der Europäischen Arbeitsbehörde[2].

[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=COM%3A2025%3A256%3AFIN&qid=1748264043103.

3 ARBEITSKRÄFTEMOBILITÄT IN EUROPA UND EURES

Die Arbeitskräftemobilität zwischen den EU-Mitgliedstaaten nimmt weiter zu. Am 1. Januar 2023 lebten 10,1 Millionen EU-Bürgerinnen und -Bürger (20-64 Jahre) in einem anderen Mitgliedstaat als dem ihrer Staatsangehörigkeit, dies waren 2 % mehr als im Vorjahr. Die Zahl der Grenzgänger stieg im Jahr 2023 um rund 3 % auf 1,83 Millionen und die Zahl der Entsendungen (geschätzt anhand der Anzahl der bereitgestellten PD A1[3]) auf 5,5 Millionen. Anhand dieser Zahlen lässt sich sagen, dass mehr als 8 % der bezahlten Arbeitsplätze in der EU eine grenzüberschreitende Dimension aufweisen. Die Zahlen für grenzüberschreitende Umzüge steigen noch schneller an: Im Jahr 2023 kehrten 738 000 EU- und EFTA-Bürgerinnen und -Bürger in das Land ihrer Staatsangehörigkeit zurück, nachdem sie im Ausland gelebt hatten (6 % mehr als im Vorjahr), und 976 000 Bürgerinnen und Bürger zogen in ein anderes EU-/EFTA-Land, d. h. in ein Land, dessen Staatsangehörigkeit sie nicht besitzen (14 % mehr als im Vorjahr)[4].

Unterdessen ist der Output des EURES-Netzes in den letzten Jahren zurückgegangen. EURES unterstützte mindestens 84 580 Vermittlungen im Jahr 2018 und mindestens 83 360 Vermittlungen im Jahr 2019, während in den Jahresberichten über die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU geschätzt wurde, dass 880 000 Menschen im Jahr 2018 in der EU grenzüberschreitend umzogen, um im Ausland zu arbeiten, und 825 000 im Jahr 2019. Die EURES-Vermittlungen machten somit 9,6 % der auf dem Arbeitsmarkt tätigen Migranten im Jahr 2018 und 10,1 % im Jahr 2019 aus. In den Jahren 2021, 2022 und 2023 (während und nach der COVID-19-Pandemie) erfolgten 53 200, 48 731 bzw. 48 129 EURES-Vermittlungen, verglichen mit der Zahl der werktätigen EU-Migranten in diesen Jahren: 650 000, 713 000 bzw. 976 000. Das bedeutet, dass der Anteil von EURES an EU-internen Vermittlungen[5] in diesen Jahren auf 8,2 % (2021), 6,8 % (2022) und 4,9 % (2023) zurückging.

Die Digitalisierung der EURES-Dienste, insbesondere auf dem EURES-Portal, steht ebenfalls vor großen Herausforderungen. Insbesondere geht aus den Statistiken für 2024 hervor, dass nur rund 3 % der Lebensläufe auf dem Portal von EURES-Mitarbeitern überprüft wurden, obwohl Investitionen in Verbesserungen des Portals, in die Entwicklung von Inhalten und in Werbemaßnahmen getätigt wurden. Das Portal enthält über 1,1 Millionen Lebensläufe von Arbeitsuchenden, die ihre Bereitschaft bekundet haben, eine Beschäftigung in einem anderen Land zu finden; ihre Profile werden jedoch nicht aktiv genutzt, und Arbeitsuchende und Arbeitgeber verpassen Chancen.

Dagegen sind die Europäischen Online-Jobtage (EOJD)[6] ein Beispiel für eine Initiative von zunehmender Bedeutung und wachsendem Mehrwert – sie veranschaulichen eine erfolgreiche grenzüberschreitende Zusammenarbeit, bei der Länder zusammenarbeiten, um diese

[3] Portables Dokument, mit dem bescheinigt wird, dass ein mobiler Arbeitnehmer in der Europäischen Union oder in den EFTA-Ländern und in der Schweiz im Sozialversicherungssystem des ausstellenden Landes registriert ist.
[4] COM (2025) Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2024.
[5] Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen: Bewertung der Europäischen Arbeitsbehörde (COM 2025), S. 31.
[6] Rekrutierungsveranstaltungen, bei denen Arbeitsuchende und Arbeitgeber mit Unterstützung von EURES-Beratern und anderen Fachkräften im Beschäftigungsbereich zusammengebracht werden (siehe: https://europeanjobdays.eu/de).

Veranstaltungen zu organisieren und zu unterstützen. Die EOJD-Plattform hat sich als sehr wertvolle Ressource für das Netz erwiesen und trägt neben der individuellen direkten Unterstützung von Beratern für Arbeitsuchende und Arbeitgeber zum Ansehen von EURES bei der Erbringung hochwertiger Dienstleistungen bei. Das EURES-Portal wurde jedoch noch nicht mit den EOJD verknüpft, weshalb Synergien, die auf einer besseren Kombination dieser beiden EURES-Instrumente beruhen, nicht ausgelotet werden.

Umfragen, Befragungen und die EURES-Fallstudie zeigen, dass eine Reihe von Interessengruppen Bedenken hinsichtlich der operativen Wirksamkeit des Netzes haben[7]. Es ist eine eingehende Analyse erforderlich, um zu verstehen, wie EURES-Mitarbeiter Stellenabgleiche durchführen, wenn nicht über das Portal. Die Ermittlung der alternativen Methoden, auf die sie zurückgreifen, wird dazu beitragen, zu beurteilen, ob diese Verfahren wirksamer sind und ob Ressourcen neu zugewiesen werden sollten, um die Kernziele von EURES besser zu unterstützen. Das Europäische Koordinierungsbüro sollte wieder ein System zur Überwachung der Aktivitäten auf dem Portal und ihrer Ergebnisse einführen.

4 ÜBERBLICK ÜBER DIE WICHTIGSTEN TÄTIGKEITEN

4.1 Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Abgleichs- und Vermittlungstätigkeiten

Zwischen Juli 2022 und Juni 2024 bearbeiteten EURES-Mitarbeiter 474 711 Stellengesuche, was einem Anstieg gegenüber 445 206 im vorangegangenen Berichtszeitraum entspricht. Im selben Zeitraum wurden 663 878 Stellenangebote bearbeitet, was einem Rückgang gegenüber 718 168 im vorangegangenen Zeitraum entspricht. EURES organisierte insgesamt 20 116 Veranstaltungen, von denen 70 % auf die Bereitstellung von Informationen für Arbeitsuchende und Arbeitgeber, 8 % auf Rekrutierung und 22 % auf kombinierte Rekrutierungs- und Informationsmaßnahmen ausgerichtet waren. Die Gesamtzahl der im Berichtszeitraum durchgeführten Vermittlungen belief sich auf 93 785, was einem Anstieg gegenüber 85 780 im vorangegangenen Zeitraum entspricht. Im Hinblick auf die Kontoverwaltung wurden im Berichtszeitraum 3 643 neue Konten angelegt. Darüber hinaus wurden im Rahmen einer im Januar 2024 durchgeführten Kontobereinigung 5 320 Konten wegen mangelnder Aktivität gelöscht.

Informationen und Beratung

EURES-Mitarbeiter boten im Berichtszeitraum eine Reihe von Dienstleistungen an, darunter persönliche und Online-Beratung, Unterstützung bei der Erstellung von Stellenangeboten und Organisation von Workshops. In diesem Zeitraum wurden insgesamt 3 666 663 persönliche Kontakte mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und 383 325 Kontakte mit Arbeitgebern gemeldet. Die meisten Interaktionen mit Arbeitnehmern konzentrierten sich auf Vermittlungen, auf die 43 % der Kontakte entfielen, während der Schwerpunkt mit 47 % der Arbeitgeberinteraktionen auf der Bereitstellung allgemeiner Informationen über EURES lag. Ein bemerkenswerter Trend im Berichtszeitraum war die Verlagerung des Ursprungs der Kontakte. Die Interaktion mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern innerhalb eines Landes

[7] Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen: Bewertung der Europäischen Arbeitsbehörde (COM 2025), Anhang V, S. 120/121.

stieg von 44 % im vorangegangenen Berichtszeitraum auf 53 % aller Kontakte. In ähnlicher Weise stiegen die Arbeitgeberkontakte innerhalb desselben Landes auf 79 % an, was auf einen Schwerpunkt auf der Rekrutierung im Inland schließen lässt.

Gezielte Unterstützungsleistungen

Die Unterstützung nach der Rekrutierung stellte für die EURES-Länder nach wie vor eine Priorität dar, wobei der Schwerpunkt auf der Beratung in den Bereichen Steuern, soziale Sicherheit, Wohnraum und Bildung für Familien lag. Einige Länder haben ihre Bemühungen ausgeweitet, indem sie kostenlose Sprachkurse und E-Learning-Instrumente anbieten, um die langfristige Bindung und Integration mobiler Arbeitskräfte zu fördern. Bei den Maßnahmen zur Unterstützung junger Menschen, insbesondere bei Lehrstellen und Praktika, wurden im Berichtszeitraum Fortschritte erzielt. Das EURES-Portal bot 468 108 Lehrstellen und 27 364 Praktika an, was einem Anstieg gegenüber 212 726 bzw. 17 001 im vorangegangenen Zeitraum entspricht. Eine bemerkenswerte Initiative war die Kampagne zum Europäischen Jahr der Jugend[8].

4.2 Ressourcen und Verwaltung

Humanressourcen

Die EURES-Mitarbeiter sind als Berater in den nationalen oder regionalen öffentlichen Arbeitsverwaltungen oder bei anderen EURES-Mitgliedern oder -Partnern tätig. Zwischen 2022 und 2024 ging die Gesamtzahl der EURES-Mitarbeiter leicht von 2 371 auf 2 345 und die Zahl der Vollzeitbeschäftigten von 1 179 auf 1 153 zurück. Diese Zahlen umfassen EURES-Berater, die in den nationalen oder regionalen öffentlichen Arbeitsverwaltungen oder bei anderen EURES-Mitgliedern oder -Partnern tätig sind.

Finanzielle Ressourcen

Die Zusammensetzung der Haushaltsmittel der nationalen Koordinierungsbüros ist je nach EURES-Land unterschiedlich. Sieben Länder berichteten, dass sie europäische Mittel erhielten (Tschechien, Italien, Zypern, Lettland, Island, Slowenien und die Slowakei), sechzehn erhielten nur nationale Mittel (Belgien, Dänemark, Estland, Irland, Spanien, Frankreich, Kroatien[9], Liechtenstein, Litauen, Malta, die Niederlande, Norwegen, Österreich, Portugal, Rumänien, Finnland und die Schweiz), und die übrigen Länder meldeten gemischte Finanzierungsmodelle (Bulgarien, Deutschland, Griechenland, Luxemburg, Ungarn, Polen und Schweden).

IT-Infrastruktur

Die EURES-Länder haben ihre digitalen Dienste weiter optimiert und die Interoperabilität ihrer Plattformen verbessert, um die Übertragung von Stellenangeboten und Lebensläufen an das EURES-Portal zu erleichtern. Die Einführung der obligatorischen Zwei-Faktor-Authentifizierung im Jahr 2022 führte zunächst zu einem Rückgang der registrierten Konten, aber nachdem die freiwillige Ein-Faktor-Authentifizierung im Oktober 2023 wieder eingeführt wurde, nahmen die durchschnittlichen monatlichen Zugänge zu. Bis Ende Juni 2024 gab es im

[8] Weitere Einzelheiten sind im Abschnitt „Kommunikation in den EURES-Ländern“ auf S. 6 zu finden.
[9] Im Berichtszeitraum wurde das kroatische nationale Koordinierungsbüro von Juli 2022 bis Juni 2023 aus dem ESF+ finanziert, aber ab Juli 2023 aus dem nationalen Haushalt.

EURES-Portal über 114 408 registrierte Konten, darunter 109 521 Arbeitsuchende und 3 246 Unternehmensleiter.

Zusammenarbeit zwischen Verwaltungen und Interessenträgern

An der Zusammenarbeit der Interessenträger innerhalb von EURES sind nationale Koordinierungsbüros, öffentliche und private Arbeitsverwaltungen, Sozialpartner und andere Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen beteiligt. Wichtige Interaktionen finden bei den Sitzungen der Europäischen Koordinierungsgruppe (ECG), bei bilateralen Sitzungen mit nationalen Koordinierungsbüros und in formellen Arbeitsgruppen zu Kommunikation, Schulungen und Interoperabilität statt. Das Europäische Koordinierungsbüro unterstützte auch finanziell und administrativ Austauschsitzungen von Linienmanagern und Koordinatoren und organisierte Workshops zu Themen wie dem Programmplanungszyklus und dem Leistungsmessungssystem. Darüber hinaus unterstützte das Europäische Koordinierungsbüro den Austausch zwischen den Mitgliedern der Europäischen Koordinierungsgruppe, indem es die Nutzung von CIRCABC[10] als IT-basierte Kooperationsplattform einführte und entsprechende Schulungen durchführte. Eine Umfrage zur Bewertung der Zusammenarbeit der nationalen Koordinierungsbüros mit nationalen Sozialpartnern und der bilateralen Online-Sitzungen mit den Sozialpartnern auf EU-Ebene zeigte, dass die nationalen Koordinierungsbüros bereit sind, die Zusammenarbeit zu verbessern, wobei die aktive Teilnahme der Sozialpartner an den Sitzungen der Europäischen Koordinierungsgruppe unterstützt wurde.

Kommunikation in den EURES-Ländern

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 20 451 Veranstaltungen abgehalten, mit denen 648 019 Personen erreicht wurden. Dies entspricht einem Anstieg gegenüber dem vorangegangenen Berichtszeitraum (12 887 Veranstaltungen bzw. 537 696 Personen). Eine der bemerkenswertesten Veranstaltungen war die EURES-Jugendkampagne in den Jahren 2022 und 2023. Mit einem Budget von 146 000 EUR erreichte die Kampagne 20,5 Millionen Impressionen in den sozialen Medien. Im Rahmen der Kampagne zum 30-jährigen Bestehen von EURES arbeitete das Europäische Koordinierungsbüro auch mit der Kampagne der Kommission für das Europäische Jahr der Kompetenzen zusammen. Die Kampagne umfasste Aktionen und Materialien auf europäischer und nationaler Ebene. Im ersten Halbjahr 2024 wurden 566 Veranstaltungen mit 47 190 teilnehmenden Personen verzeichnet, wobei sich alle 31 Länder an Kampagnenaktivitäten beteiligten. Bis September 2024 hatte die Kampagne in den sozialen Medien mit 120 Millionen Impressionen 41 Millionen Menschen erreicht und 23 Millionen Videoaufrufe erzielt, und der Verkehr auf dem EURES-Portal nahm um 20 % zu. Das Gesamtbudget der Kampagne belief sich im ersten Halbjahr 2024 auf 1,2 Mio. EUR.

4.3 Bereichsübergreifende Unterstützung durch das Europäische Koordinierungsbüro (ECO)

Koordinierung, Verwaltung und Finanzmittel

Das Europäische Koordinierungsbüro überwacht und unterstützt weiterhin den Programmplanungszyklus und koordiniert die Tätigkeiten der nationalen Koordinierungsbüros im gesamten Netz. Als primäres Verwaltungsforum des Netzes trat die Europäische

[10] https://circabc.europa.eu/ui/welcome.

Koordinierungsgruppe sieben Mal zusammen, um die Tätigkeiten zu steuern und strategische Prioritäten anzugehen. Darüber hinaus fanden Ad-hoc-Sitzungen statt, um kritische Themen zu erörtern, darunter die geplante EURES-Strategie 2025-2030, Jugendinitiativen, Arbeitskräftemangel und Entwicklungen im Zusammenhang mit dem EURES-Portal. Diese Sitzungen spielten eine wichtige Rolle bei der Förderung der strategischen Abstimmung und der Gewährleistung einer wirksamen Zusammenarbeit im gesamten Netz. Den EURES-Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum 19,49 Mio. EUR aus dem Haushalt der ELA zugewiesen.

Betrieb und Entwicklung des EURES-Portals

Die Europäische Arbeitsbehörde (ELA) hat als Europäisches Koordinierungsbüro die Rolle des Systemeigners für das EURES-Portal inne, während die Europäische Kommission weiterhin die technische Entwicklung und Wartung des Portals verwaltet. Es wurde daran gearbeitet, das Portal mit dem allgemeinen Gestaltungs- und Funktionalitätsrahmen der Europäischen Kommission in Einklang zu bringen, und weitere Aktualisierungen werden erwartet. Zu den Bemühungen zur Verbesserung der Funktionen des Portals gehörte die Verbesserung der Qualität der Daten der Stellenangebote und der Lebensläufe, um die Funktionen des automatisierten Abgleichs zu verbessern, die auf der Umsetzung der Europäischen Klassifikation der Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO) beruhen. In mehreren EURES-Teilnehmerländern wurden in diesem Bereich gewisse Fortschritte erzielt, wobei das Europäische Koordinierungsbüro, die Kommission und einige wenige nationale Koordinierungsbüros die Qualität des Abgleichs im gesamten Netz kontinuierlich unterstützen. Die Plattform der Europäischen (Online-)Jobtage (EOJD) unterstützte im Berichtszeitraum 70 Veranstaltungen, an denen Arbeitsuchende und Arbeitgeber teilnahmen. Diese Veranstaltungen wurden mit einem Budget von 1,39 Mio. EUR organisiert und boten wertvolle Möglichkeiten, 105 198 Teilnehmende der EOJD im gesamten Netz zu vermitteln und zu rekrutieren.

Schulungen und berufliche Weiterbildung

Über die EURES-Trainingsakademie wurden im Berichtszeitraum insgesamt 154 Schulungen durchgeführt, an denen 3 369 Personen (EURES-Berater und andere Mitarbeiter der EURES-Mitglieder und -Partner) teilnahmen. Diese Schulungen deckten eine Vielzahl von Themen ab, darunter den ESCO-Abgleich, die Nutzung von Kommunikationsinstrumenten und die Navigation im EURES-Portal. 2023 wurden Qualitätskontrollmaßnahmen eingeführt, um die Schulungserfahrung zu verbessern. Das Europäische Koordinierungsbüro überprüfte alle sechs Monate 10 % der Schulungen, um sicherzustellen, dass die höchsten Standards eingehalten werden. Außerdem wurden innovative Schulungsformate mit Veranstaltungen wie „EURES in Action“ eingeführt; mit Letzterer wurde das 30-jährige Bestehen von EURES gefeiert. Diese Veranstaltungen umfassten eine hybride Teilnahme und interaktive Aktivitäten zur beruflichen Weiterbildung, wodurch die Zusammenarbeit und das Engagement innerhalb des Netzes weiter gefördert wurden.

Helpdesk

Der EURES-Helpdesk bearbeitete im Berichtszeitraum insgesamt 22 359 Nutzeranfragen, was einen leichten Rückgang gegenüber dem vorangegangenen Zeitraum darstellt. Im Jahr 2023 wurde ein neuer Rahmenvertrag geschlossen, mit dem die Kapazitäten des Helpdesks für die

wirksamere Unterstützung von Arbeitsuchenden, Arbeitgebern und EURES-Mitarbeitern verbessert werden.

Vernetzung, Austausch bewährter Verfahren und gegenseitiges Lernen

EURES organisierte im Berichtszeitraum mehrere Veranstaltungen, bei denen sein Engagement für Zusammenarbeit und Wissensaustausch hervorgehoben wurde. Zu den wichtigsten Veranstaltungen gehörten Workshops zum gegenseitigen Lernen, Rundtischgespräche zum Programmplanungszyklus und die Veröffentlichung von Berichten über Arbeitskräftemangel und -überschuss. Diese Bemühungen wurden durch Partnerschaften mit der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (EUROFOUND) und dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) ergänzt, deren Schwerpunkt auf der Verbesserung der Erkenntnisse über die Mobilität und auf der Erweiterung der Funktionen des EURES-Dashboards lag. EURES hat weiterhin sein Engagement für die Förderung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit durch Partnerschaftsprojekte, Workshops zur strategischen Vorausschau und nationale Veranstaltungen unter Beweis gestellt, die eine wichtige Rolle bei der Stärkung der Zusammenarbeit und der Unterstützung des Wissensaustauschs innerhalb des Netzes spielten.

Kommunikationsaktivitäten

EURES hat seine Reichweite im Berichtszeitraum durch gezielte Social-Media-Kampagnen, die vom Europäischen Koordinierungsbüro durchgeführt wurden, erheblich erweitert. Diese Bemühungen haben die Sichtbarkeit auf allen Plattformen erhöht, wobei die Zahl der Follower auf Facebook auf über 1 Million, auf LinkedIn auf 437 027, auf Twitter/X auf 71 053 und in anderen sozialen Medien (Instagram und YouTube) auf 81 591 gestiegen ist[11]. Die Kooperationskampagnen haben das Engagement von EURES für die Bekanntmachung seiner Dienstleistungen weiter verdeutlicht. Das EURES-Netz unterstützte Initiativen wie das Europäische Jahr der Kompetenzen, indem es mithilfe von Partnerschaften, Influencern und länderspezifischen Materialien die Wirksamkeit und Reichweite dieser Kampagnen verbesserte. Wie bereits erwähnt, war die Kampagne zum 30-jährigen Bestehen besonders wirkungsvoll.

Analyse der Trends in den Bereichen Mobilität und Arbeitsmarkt

Im Berichtszeitraum wurden die EURES-Berichte 2022 und 2023 über Arbeitskräftemangel und -überschuss veröffentlicht. In diesen Berichten wurden die Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt analysiert und die Möglichkeiten für das Potenzial eines länderübergreifenden Abgleichs und Mobilitätstrends untersucht. Durch die Zusammenarbeit mit dem Cedefop und EUROFOUND wurde die Entwicklung interaktiver Dashboards weiter vorangetrieben, und die Zugänglichkeit und Nutzbarkeit von Arbeitsmarktdaten wurden verbessert.

4.4 Von der Europäischen Kommission geleitete Tätigkeiten

Die Kommission informierte sich im Berichtszeitraum über die Durchführung der EURES-Verordnung durch die Mitgliedstaaten mit Schreiben an alle 27 Mitgliedstaaten. In diesen Schreiben wurde nach der mangelnden ordnungsgemäßen Umsetzung bestimmter Aspekte der Verordnung gefragt, wodurch die vollständige Einhaltung der EURES-Verordnung

[11] Einschließlich der nationalen EURES-Konten auf der Grundlage von ELA (2025), „EURES in the first semester of 2024“.

sichergestellt werden sollte; diese Aspekte umfassten die Zulassungsverfahren, die Übermittlung von Stellenangeboten und Lebensläufen sowie die Umsetzung des ESCO-Abgleichs bei Datenübermittlungen. Mit dieser Initiative sollte die einheitliche Umsetzung des EURES-Rahmens in der gesamten EU sichergestellt werden. Die Kommission ist nach wie vor entschlossen, diese Bereiche zu überwachen, und wird erforderlichenfalls Folgemaßnahmen ergreifen, um etwaige Lücken oder Probleme bei der Einhaltung anzugehen und die Integrität und Wirksamkeit des Netzes zu verbessern.

Darüber hinaus berichtete die Kommission alle sechs Monate in den Sitzungen der Europäischen Koordinierungsgruppe über die Durchführung und Einhaltung der EURES-Verordnung.

Die Kommission leistete den EURES-Ländern bilaterale Unterstützung beim Abgleich ihrer nationalen Klassifikationen nach ESCO. Im Berichtszeitraum haben Litauen und Österreich den Abgleich ihrer nationalen Berufsklassifikationen nach ESCO abgeschlossen, während die Arbeiten in Liechtenstein noch nicht abgeschlossen sind. Darüber hinaus haben Tschechien, Estland und Österreich den Abgleich der Kompetenzklassifikation nach ESCO durchgeführt oder damit begonnen.

Um die EURES-Länder bei der Erfüllung ihrer Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Umsetzung von ESCO in EURES zu unterstützen, organisierten die Kommission und die ELA am 30. November und 1. Dezember 2023 eine zweitägige Schulung für das technische Personal von EURES und öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Darüber hinaus wurde die ESCO-Liste grüner Kompetenzen in einer von der ELA am 19. Juni 2024 organisierten EURES-Schulung vorgestellt.

Eine zentrale Initiative im Herbst 2024 war das Projekt für Synergien zwischen EURES und Europass, mit dem ein stärker integrierter Ansatz für diese beiden europäischen Portale geschaffen wird. Im Rahmen des Projekts sollen die Dienstleistungen für Arbeitsuchende verbessert werden, indem eine nahtlose Navigation zwischen den Portalen ermöglicht und eine Doppelung der Dienstleistungen beseitigt wird. Europass wird die zentrale Einstiegsstelle für Arbeitsuchende werden, die es ihnen ermöglicht, ein Profil zu erstellen, ihre Kompetenzen zu bewerten, Empfehlungen für Stellen und Schulungen zu erhalten und ihr Profil auf EURES bereitzustellen.

Grenzüberschreitende EURES-Partnerschaften werden im Rahmen der EaSI-Komponente (Beschäftigung und soziale Innovation) des ESF+ unterstützt. Wie in Artikel 3 der EURES-Verordnung festgelegt, handelt es sich bei den grenzüberschreitenden EURES-Partnerschaften um Zusammenschlüsse von EURES-Mitgliedern oder -Partnern und gegebenenfalls anderen Interessenträgern außerhalb des EURES-Netzes, die regionale Strukturen für eine langfristige Zusammenarbeit in Grenzregionen einrichten, um Dienstleistungen in den Bereichen Vermittlung, Rekrutierung und Informationen für Grenzgänger anzubieten. Die grenzüberschreitenden EURES-Partnerschaften meldeten im Berichtszeitraum insgesamt 72 761 persönliche Kontakte mit Arbeitsuchenden, 7 724 persönliche Kontakte mit Arbeitgebern und mehr als 3 145 Rekrutierungen. Der Schwerpunkt der Aktivitäten der grenzüberschreitenden Partnerschaften lag auch auf der Bereitstellung von Informationen für Arbeitsuchende und Arbeitgeber. Die mit beiden Gruppen am häufigsten besprochenen Themen waren Sozialversicherung, Vermittlungen und allgemeine Fragen zu EURES.

Die grenzüberschreitenden Partnerschaften unterstützen aktiv den Ausgleich des Fachkräfte- und Arbeitskräftemangels in ihren geografischen Grenzgebieten, häufig mit sehr innovativen Maßnahmen wie der Initiative „Vom Stadion zum Arbeitsplatz“, die von EURES-T Oberrhein/Rhin supérieur in Deutschland, Frankreich und der Schweiz durchgeführt wird. Sie bringt Arbeitgeber und Arbeitsuchende zusammen, um in einem Stadion oder einer anderen Sporteinrichtung an einer Sportveranstaltung teilzunehmen. Zu Beginn wissen die Teilnehmer nicht, wer ein Arbeitgeber und wer ein Arbeitsuchender ist. Die Arbeitgeber geben sich am Ende des Tages zu erkennen und führen Gespräche mit den Arbeitsuchenden, die sie einstellen möchten. Die Arbeitsuchenden müssen keinen Lebenslauf und kein Bewerbungsschreiben vorlegen. Die erste Veranstaltung fand im Juni 2024 statt, und es nahmen 124 Arbeitsuchende und 18 Unternehmen teil, von KMU bis hin zu großen Unternehmen. Die Ergebnisse waren sehr zufriedenstellend, da alle Unternehmen bis auf eines Arbeitsuchende einstellten.

Das gezielte Mobilitätsprogramm von EURES wird ebenfalls im Rahmen der EaSI-Komponente des ESF+ unterstützt. Das allgemeine Ziel des gezielten Mobilitätsprogramms besteht darin, Arbeitsuchende (insbesondere junge Menschen, Arbeitslose und Menschen aus schutzbedürftigen Gruppen) dabei zu unterstützen, einen Arbeitsplatz, ein Praktikum oder eine Lehrstelle in einem anderen EU-Mitgliedstaat, Island oder Norwegen zu finden, und Arbeitgeber (insbesondere KMU) dabei zu unterstützen, ihre schwer zu besetzenden Stellen durch die Rekrutierung von Arbeitskräften aus einem anderen EU-Land, Island oder Norwegen zu besetzen. Die Maßnahme wurde im Berichtszeitraum von Deutschland, Italien und Schweden als Konsortialführer durchgeführt und ermöglichte 4 955 Vermittlungen und unterstützte 402 KMU.

5 EMPFEHLUNGEN AUS DEM VORANGEGANGENEN BERICHT[12]

Das EURES-Netz arbeitet innerhalb eines klar definierten Regelungsrahmens, in dem seine beabsichtigten Funktionen, die von seinen Mitgliedern zu erfüllenden Aufgaben und die von ihnen erwarteten Dienstleistungen dargelegt sind. Der letzte Bericht enthielt mehrere Empfehlungen, mit denen die Einhaltung der EURES-Verordnung gewährleistet und ein besseres Funktionieren des Netzes gefördert werden sollte.

5.1 Fortschritte bei der Umsetzung der wichtigsten Empfehlungen

Die Bemühungen, **die Zahl der an das EURES-Portal übermittelten Lebensläufe zu erhöhen**, waren erfolgreich; inzwischen sind alle EURES-Länder vollständig an die automatisierte Übermittlung von Lebensläufen angeschlossen. Dadurch wird ein reibungsloserer und konsistenterer Datenfluss für Arbeitsuchende gewährleistet und die Fähigkeit zum Abgleich von Stellenangeboten und -gesuchen im gesamten Netz verbessert.

Bei der **Verbesserung der Überwachungs- und Berichterstattungsinstrumente** wurden erhebliche Fortschritte erzielt, insbesondere durch die Entwicklung und Implementierung eines gut funktionierenden Online-Programmierungsinstruments. Dadurch wurden die

[12] Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die EURES-Tätigkeiten von Juli 2020 bis Juni 2022 eingereicht gemäß Artikel 33 der Verordnung (EU) 2016/589 – Amt für Veröffentlichungen der EU.

Datenerhebung und Berichterstattung gestrafft, der Verwaltungsaufwand für die nationalen Koordinierungsbüros verringert und die Gesamteffizienz verbessert.

Darüber hinaus scheint das Europäische Koordinierungsbüro EURES **ausreichende personelle Ressourcen** zugewiesen zu haben, was seine Fähigkeit gestärkt hat, das Netz zu unterstützen, die Koordinierung zu erleichtern und die Umsetzung wichtiger Initiativen zu überwachen.

5.2 Noch offene Bereiche für weitere Maßnahmen

Zwar wurden Fortschritte in den Bereichen erzielt, die in den Empfehlungen des vorangegangenen Berichts behandelt wurden, doch bestehen nach wie vor einige Herausforderungen, wenn es darum geht, die volle Wirksamkeit des EURES-Netzes zu gewährleisten.

Obwohl das Verfahren des **ESCO-Abgleichs** in fast allen Mitgliedstaaten unter technischen Gesichtspunkten vorhanden ist, wird sein Potenzial nicht voll ausgeschöpft. Stellenangebote und Lebensläufe werden nicht wie vorgesehen abgeglichen, bevor sie an das EURES-Portal übermittelt werden, was den Zweck der ESCO-Klassifikation erheblich untergräbt und ihr Potenzial zur Verbesserung der Genauigkeit der Stellenvermittlung und der grenzüberschreitenden Interoperabilität einschränkt. Dieses Problem muss unbedingt gelöst werden, um die Vorteile der ESCO-Integration voll ausschöpfen zu können.

Auch wenn alle Länder ein **Zulassungssystem** für neue Mitglieder und Partner eingerichtet haben, arbeiten nicht alle nationalen Koordinierungsbüros aktiv daran, das Netz zu erweitern. Zwischen dem 1. Juli 2022 und dem 30. Juni 2024 verzeichnete das Netz einen Nettozuwachs von 24 Organisationen (18 Partner, 3 Mitglieder und 3 ÖAV-Mitglieder), womit zum 30. Juni 2024 insgesamt 271 Organisationen zugelassen waren; dies entspricht einem Anstieg um 10 % gegenüber 247 Organisationen am 30. Juni 2022. Es bedarf eines gezielteren Ansatzes, um sicherzustellen, dass das Zulassungssystem zu einem weiteren Netzwachstum führt, und um die Unterschiede in Bezug auf Schwerpunkt, Tätigkeiten und Entwicklung zwischen Ländern, die mit Mitgliedern und Partnern zusammenarbeiten, und Ländern, die dies nicht tun, zu verringern.

Und schließlich sind weitere Anstrengungen erforderlich, um die Synergien zwischen **EURES und anderen Mobilitätsinitiativen der EU** zu verbessern. Dazu gehört auch das Projekt für Synergien zwischen EURES und Europass, bei dem Verzögerungen aufgetreten sind und weitere Aufmerksamkeit erforderlich ist, um sicherzustellen, dass diese wichtige Initiative erfolgreich umgesetzt wird.

6 EMPFEHLUNGEN

6.1 Empfehlungen für die EURES-Teilnehmerländer

Verbesserung der Datenqualität und der Nutzung des EURES-Portals

Es ist wichtig, dass die Mitgliedstaaten weiterhin auf eine Verbesserung der Datenqualität hinarbeiten, um die Wirksamkeit des EURES-Portals zu verbessern. Klare Rückmeldungen der EURES-Mitarbeiter an das Europäische Koordinierungsbüro dazu, welche Dienstleistungen

benötigt werden, spielen eine wesentliche Rolle, um sicherzustellen, dass sie in vollem Umfang von den auf dem Portal verfügbaren Diensten profitieren.

Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit und des Engagements innerhalb des EURES-Netzes

Die nationalen Koordinierungsbüros sollten gezielte Öffentlichkeitsarbeitsstrategien vorantreiben, um neue Mitglieder und Partner anzuziehen, indem sie die wichtigsten Vorteile wie den Zugang zu Lebensläufen und Stellenangeboten auf dem EURES-Portal, Schulungsmöglichkeiten, Vernetzung und das EURES-Logo als anerkanntes Qualitätssiegel hervorheben. Darüber hinaus können EURES-Mitglieder und -Partner als Botschafter fungieren, indem sie Erfahrungsberichte und Erfolgsgeschichten teilen, um das Netz bekannt zu machen. Um das Engagement weiter zu steigern, sollten EURES-Berater das Portal aktiv nutzen, um seine Wirkung bei der Unterstützung von Arbeitsuchenden und Arbeitgebern zu maximieren, und die Mitglieder des Netzes sollten in Erwägung ziehen, die Interoperabilität zu nutzen, die über die Output-Anwendungsprogrammierschnittstelle (API) für Lebensläufe und Stellenangebote zur Verfügung steht. Das EURES-Netz sollte zudem Synergien mit anderen einschlägigen lokalen Netzen ausloten.

Verbesserung der Arbeitsprogramme, der Ausrichtung auf den Arbeitsmarkt und der Werbung für Veranstaltungen

Die nationalen Koordinierungsbüros sollten die Empfehlungen aus den Bewertungen des Arbeitsprogramms und der Tätigkeitsberichte umsetzen[13]. Die Programmplanung, einschließlich der E(O)JD, sollte sich ebenfalls an den Erkenntnissen des Arbeitsmarktes und den nationalen Bedürfnissen orientieren, wobei Berichte über Mängel und Überschüsse herangezogen werden sollten, um gezielte länderübergreifende Kooperationsprojekte für bestimmte Nutzergruppen wie bestimmte Sektoren, Berufe, junge Menschen oder KMU usw. zu entwickeln. Um eine möglichst große Reichweite zu erzielen, sollten nationale Veranstaltungen im Veranstaltungsbereich des EURES-Portals aktiv beworben werden; zudem sollte EURES auch weiterhin durch gezielte Social-Media-Kampagnen des Europäischen Koordinierungsbüros für sich werben.

6.2 Empfehlungen für das Europäische Koordinierungsbüro

Vollständige Einhaltung der EURES-Verordnung

Das Europäische Koordinierungsbüro sollte seine Anstrengungen fortsetzen, um die vollständige Einhaltung der EURES-Verordnung und der einschlägigen Durchführungsbeschlüsse für alle Aufgaben und Zuständigkeiten des Europäischen Koordinierungsbüros gemäß dem EURES-Rechtsrahmen sicherzustellen.

[13] Neben dem Leistungsmessungssystem (PMS) ist der Programmplanungszyklus (d. h. die Arbeitsprogramme aller EURES-Länder) das wichtigste Überwachungsinstrument für die jährlichen Aktivitäten der EURES-Länder. Jedes nationale Koordinierungsbüro legt einen jährlichen nationalen Tätigkeitsbericht über Output und Ergebnisse seines nationalen EURES-Netzes vor, in dem diese den in seinem nationalen Arbeitsprogramm festgelegten Zielen gegenübergestellt werden. Mit dem Durchführungsbeschluss (EU) 2017/1256 der Kommission wurden die Modalitäten und Muster für den Programmplanungszyklus eingeführt.

Ausreichende Ressourcen und Anstrengungen zur Unterstützung des Projekts für Synergien zwischen EURES und Europass

Das Europäische Koordinierungsbüro sollte die Zusammenarbeit innerhalb des Netzes weiter unterstützen und ausreichende Ressourcen und Zeit für die erfolgreiche Umsetzung des Projekts für Synergien zwischen EURES und Europass bereitstellen. Dazu gehört die Ausrichtung der Strategie für das EURES-Portal und anderer strategischer Rahmen auf die Ziele dieser wichtigen Initiative, die darauf abzielt, die Dienstleistungen für Arbeitsuchende in ganz Europa zu verbessern und auszubauen. Die Stärkung dieser Synergien ist von entscheidender Bedeutung, um die Zugänglichkeit, Effizienz und Wirksamkeit der digitalen Instrumente zur Förderung der Arbeitskräftemobilität in ganz Europa zu verbessern.

Unterstützung eines effizienten Abgleichs, von APIs und eines wertvollen Portals für das Netz

Die Kommission fordert das Europäische Koordinierungsbüro auf, die technischen Arbeiten fortzusetzen, die erforderlich sind, um das ordnungsgemäße Funktionieren des EURES-Abgleichsinstruments und die wirksame Nutzung der Europäischen Klassifikation der Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO) zu diesem Zweck sicherzustellen. Es empfiehlt sich für das Europäische Koordinierungsbüro, weitere proaktive Schritte zu unternehmen, um die Dienstleistungen für die EURES-Mitglieder und -Partner zu verbessern, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der besseren Nutzung digitaler Instrumente liegen sollte. Es sollte eine benutzerfreundliche und vollständig konforme API entwickelt werden, die es den EURES-Mitarbeitern in ihren jeweiligen IT-Umgebungen ermöglicht, die Stellenangebote und Lebensläufe auf dem Portal besser zu nutzen und neuen Mitgliedern und Partnern die API anzubieten. Die Stärkung der digitalen Einbeziehung ist von entscheidender Bedeutung, um die Effizienz und Wirksamkeit des Netzes zu gewährleisten.

Die Förderung einer engeren Zusammenarbeit mit wichtigen Interessenträgern wie der Europäischen Koordinierungsgruppe und ein stärker auf die Nutzer ausgerichteter Ansatz – nicht nur bei der Gestaltung der Portaldienste, sondern auch bei der Entwicklung bereichsübergreifender Unterstützungsdienste für das Netz – würden dazu beitragen, die Wirksamkeit und Effizienz von EURES insgesamt zu verbessern.

Darüber hinaus wird das Europäische Koordinierungsbüro aufgefordert, eine Reihe von Hauptzielen für die Dienste auf dem Portal und allgemein für die Tätigkeiten des Netzes festzulegen. Diese sollten genutzt werden, um Zielvorgaben festzulegen und die Auswirkungen und Fortschritte bei der Erreichung dieser Zielvorgaben zu messen. Dies wird es erleichtern, die Auswirkungen und die Fortschritte bei der Erreichung dieser Zielvorgaben zu messen und zu prüfen, ob es möglich ist, eine Tätigkeit als „erfolgreich“ einzustufen und mit den Mitgliedern des Netzes zu erörtern, warum einige Zielvorgaben nicht erreicht wurden.

6.3 Die wichtigsten Erkenntnisse für die Kommission

Klärung der Aufgaben und Zuständigkeiten

Angesichts der Fälle, in denen die Aufgaben und Zuständigkeiten von EURES offenbar unklar waren, wird die Kommission aufgefordert, eine offene Kommunikation mit dem Europäischen Koordinierungsbüro und den EURES-Mitgliedern aufrechtzuerhalten, um die erforderlichen Klarstellungen zu liefern. Darüber hinaus sollte die Kommission ihre Rolle bei der

Gewährleistung der Einhaltung des EURES-Rechtsrahmens, wie in Abschnitt 4.4 dargelegt, stärken, um die einheitliche Anwendung und das Verständnis dieses Rahmens durch alle Beteiligten zu unterstützen.

Gewährleistung der Einhaltung und Kohärenz

Die Kommission hat die Durchführung der EURES-Verordnung in den Mitgliedstaaten aktiv überwacht und unterstützt. Um die Einhaltung zu verbessern und für Kohärenz zu sorgen, sollte sie weiterhin proaktive Folgemaßnahmen durchführen, darunter eine strukturierte Berichterstattung, gezielte bilaterale Unterstützung und Schulungsinitiativen. Die Stärkung der Zusammenarbeit bei der ESCO-Umsetzung und die Schließung von Lücken bei der Einhaltung der Verordnung werden die Wirksamkeit und Integrität des EURES-Netzes weiter verbessern.

Verstärkung von Synergien und Maximierung der Wirkung

Da die Kommission die Finanzierungsprogramme des gezielten Mobilitätsprogramms und der grenzüberschreitenden Partnerschaften überwacht, würde ein stärkerer Schwerpunkt auf einer engeren Zusammenarbeit zwischen den Projekten und anderen EURES-Aktivitäten, einschließlich des Portals, für mehr Synergie, Effizienz und Wert für das Netz sorgen.

Das Projekt für Synergien zwischen EURES und Europass sollte weiterhin eine Priorität sein, um eine nahtlose Integration zwischen den Plattformen zu gewährleisten und die Zugänglichkeit, Transparenz und Nutzbarkeit der Instrumente für die Arbeitskräftemobilität zu verbessern.

7 SCHLUSSFOLGERUNGEN

EURES hat im Berichtszeitraum weiterhin eine entscheidende Rolle bei der Förderung einer fairen und effizienten Arbeitskräftemobilität innerhalb Europas gespielt. Das Netz hat durch seine verschiedenen Aktivitäten, einschließlich EU-weiter Kommunikationskampagnen, und durch umfassende Bemühungen um Öffentlichkeitsarbeit und Engagement, die seine Rolle gestärkt haben, die Vermittlung von Arbeitsplätzen unterstützt, die Beratungsdienste für Einzelpersonen gestärkt und den Menschen geholfen, über Grenzen hinweg einen Arbeitsplatz zu finden.

Allerdings bestehen nach wie vor Herausforderungen bei der weiteren Ausschöpfung des Potenzials des EURES-Portals, der Optimierung seiner digitalen Instrumente und der Verbesserung der Synergien zwischen den verschiedenen EURES-Instrumenten und den einschlägigen lokalen Netzen. Die unzureichende Nutzung wichtiger digitaler Ressourcen, insbesondere beim Abgleich von Stellenangeboten und -gesuchen, macht deutlich, dass ein stärker strategisch ausgerichteter Ansatz erforderlich ist, um sicherzustellen, dass die Investitionen für Arbeitsuchende, Arbeitgeber sowie EURES-Mitglieder und -Partner einen maximalen Nutzen bringen. Darüber hinaus deutet die nur langsame Integration neuer Mitglieder und Partner in das Netz darauf hin, dass weitere gezielte Anstrengungen erforderlich sind, um die Reichweite von EURES auszuweiten und zu diversifizieren. Es sollte eine spezielle Strategie für Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation mit klar definierten Zielen entwickelt werden.

Mit Blick auf die Zukunft werden kontinuierliche Anstrengungen zur Verbesserung der Zusammenarbeit, zur Sicherstellung der vollständigen Einhaltung der Vorschriften und zur Nutzung digitaler Innovationen von entscheidender Bedeutung dafür sein, sicherzustellen, dass sich das EURES-Netz an die sich wandelnden Bedürfnisse des europäischen Arbeitsmarktes anpassen kann. Strukturelle Veränderungen wie die Digitalisierung, der ökologische Wandel und der demografische Wandel führen zur Veränderung der Nachfrage nach Arbeitskräften und der Qualifikationsanforderungen in den verschiedenen Sektoren. Der Arbeitskräftemangel in vielen Branchen in Verbindung mit dem Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage und Kompetenzdefiziten macht deutlich, dass ein noch reaktionsfähigerer und anpassungsfähigerer Mobilitätsrahmen erforderlich ist. Eine weitere Stärkung der Abstimmung zwischen dem EURES-Portal, Europass und der ESCO sowie die Förderung von Synergien zwischen dem Portal und EURES-Instrumenten wie den EOJD, dem gezielten Mobilitätsprogramm und grenzüberschreitenden Partnerschaften werden die Fähigkeit des Netzes verbessern, Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei der Bewältigung dieser Übergänge zu unterstützen.

Um diese Ziele zu erreichen, müssen die Kommission, das Europäische Koordinierungsbüro und die EURES-Teilnehmerländer eng zusammenarbeiten, um operative Herausforderungen zu bewältigen, die strategische Nutzung der Ressourcen zu verbessern und dafür zu sorgen, dass EURES weiterhin eine tragende Säule für die Förderung der Arbeitskräftemobilität in Europa bleibt.