EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 28.11.2023
COM(2023) 724 final

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

Inhaltsverzeichnis

ZUSAMMENFASSUNG 1
WICHTIGE ABKÜRZUNGEN 3
1 EINLEITUNG 4
2 HAUPTTÄTIGKEITEN DES EURES-NETZES: JULI 2020 BIS JUNI 2022 6
2.1 Aktivitäten in den EURES-Ländern 6
2.1.1 Allgemeine Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber 6
2.1.2 Gezielte Unterstützungsleistungen 7
2.1.3 Ressourcen und Verwaltung 9
2.2 Bereichsübergreifende Unterstützungsaktivitäten des Europäischen Koordinierungsbüros des EURES-Netzes 12
2.2.1 Koordinierung und Unterstützung der Verwaltung 12
2.2.2 Betrieb und Entwicklung des EURES-Portals und der damit verbundenen IT-Unterstützung 12
2.2.3 Schulungen und berufliche Weiterbildung 13
2.2.4 Vernetzung, Austausch bewährter Verfahren und gegenseitiges Lernen 14
2.2.5 Informations- und Kommunikationsaktivitäten 14
2.2.6 Analyse der geografischen und beruflichen Mobilität 15
2.2.7 Entwicklung einer geeigneten Kooperations- und Freigabestruktur für Lehrstellen und Praktika 15
2.2.8 Finanzielle Ressourcen 15
3 UMSETZUNG DER VERORDNUNG IN DEN MITGLIEDSTAATEN 16
3.1 Zusammensetzung des Netzes und organisatorische Angelegenheiten 16
3.1.1 Umsetzung 17
3.1.2 Herausforderungen 17
3.2 Verwaltung und Interaktion mit Organisationen außerhalb des EURES-Netzes 17
3.2.1 Umsetzung 17
3.2.2 Herausforderungen 18
3.3 Erweiterung des Netzes 18
3.3.1 Umsetzung 18
3.3.2 Herausforderungen 18
3.4 Austausch von Stellenangeboten und Lebensläufen 19

3.4.1 Umsetzung 19
3.4.2 Herausforderungen 19
3.5 Unterstützungsleistungen 20
3.5.1 Umsetzung 20
3.5.2 Herausforderungen 21
3.6 Informationsaustausch, Programmplanung und Leistungsmessung 21
3.6.1 Umsetzung 21
3.6.2 Herausforderungen 21
3.7 Maßnahmen zur Umsetzung der Empfehlungen aus dem vorangegangenen Berichtszeitraum 22
4 UMSETZUNG DER VERORDNUNG DURCH DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION UND DAS EUROPÄISCHE KOORDINIERUNGSBÜRO 23
4.1 Anforderungen der Verordnung 23
4.2 Umsetzung 23
4.3 Herausforderungen 24
4.4 Maßnahmen zur Umsetzung der Empfehlungen aus dem vorangegangenen Berichtszeitraum 24
5 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN 26
5.1 Schlussfolgerungen 26
5.2 Empfehlungen an das Europäische Koordinierungsbüro, das von der Europäischen Arbeitsbehörde verwaltet wird 27
5.3 Die wichtigsten Erkenntnisse für die Kommission 29

ZUSAMMENFASSUNG

Dieser Zweijahresbericht enthält einen Überblick über die Tätigkeiten des EURES-Netzes zwischen dem 1. Juli 2020 und dem 30. Juni 2022 sowie eine Beschreibung des aktuellen Stands der Anwendung der EURES-Verordnung (EU) 2016/589 bis Juni 2022 gemäß Artikel 33 dieser Verordnung. Es ist anzumerken, dass der Berichtszeitraum von der COVID-19-Pandemie geprägt war, die die Schließung von Grenzen, mehrere Lockdowns und Reisebeschränkungen zur Folge hatte.

EURES wurde im Jahr 1994 errichtet und ist ein Kooperationsnetz zwischen der Europäischen Kommission, der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA), den nationalen öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV) und anderen zugelassenen Organisationen in allen EU-Länder sowie in Island, Liechtenstein, Norwegen, der Schweiz und, in Teilen des Bezugszeitraums, im Vereinigten Königreich (im Folgenden „EURES-Länder“). Das wichtigste Ziel des EURES-Netzes ist die Unterstützung einer fairen Arbeitskräftemobilität in der EU. Die EURES-Dienstleistungen werden von den EURES-Mitarbeitern in allen EURES-Ländern sowie über das Europäische Portal zur beruflichen Mobilität (im Folgenden „EURES-Portal“) bereitgestellt.

Gemäß der EURES-Verordnung hat die Kommission im Jahr 2021 eine Ex-post-Evaluierung über die EURES-Tätigkeiten und die Auswirkungen dieser Verordnung veröffentlicht. Im Rahmen dieser Evaluierung wurden mehrere Bereiche ermittelt, in denen Verbesserungen möglich sind, und mit dem vorliegenden Bericht soll ein Überblick über die vom zweiten Halbjahr 2020 bis zum ersten Halbjahr 2022 erzielten Fortschritte gegeben werden.

Das EURES-Netz war zwischen Juli 2020 und Juni 2022 sehr aktiv. Die Mitarbeiter des EURES-Netzes bearbeiteten 445 206 Stellengesuche und 718 168 Stellenangebote, und im Rahmen des Netzes wurden 18 935 Veranstaltungen organisiert.

Auf operativer Ebene lag der Schwerpunkt der wichtigsten Aktivitäten der EURES-Länder im aktuellen Umsetzungszeitraum auf der Erbringung von allgemeinen Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber und Arbeitsuchende. Darüber hinaus wurden im Rahmen des Netzes gezielte Unterstützungsleistungen im Zusammenhang mit Lehrstellen und Praktika sowie Unterstützung nach der Rekrutierung und im Rahmen von Mobilitätsprogrammen erbracht. Während des Berichtzeitraums wurde die Funktion des Europäischen Koordinierungsbüros (ECO) nach der Gründung der ELA von der Kommission an die ELA übertragen. Die Kommission bleibt jedoch für die rechtlichen und politischen Aspekte von EURES sowie für die Finanzierungsprogramme im Rahmen von EURES zuständig.

Auf regulatorischer Ebene wurden von den EURES-Ländern mehrere Fortschritte bei der Umsetzung der EURES-Verordnung gemeldet:

- Zur Erweiterung ihrer Netze haben die meisten EURES-Länder Zulassungssysteme für potenzielle neue Mitglieder und Partner eingerichtet und eine Reihe neuer Mitglieder und Partner aufgenommen. Durch die EURES-Verordnung wird es privaten Arbeitsvermittlungen und damit verbundenen Diensten ermöglicht, Partner des Netzes zu werden. Die Fortschritte bei der Öffnung des Netzes für andere Partner bleiben jedoch begrenzt.
- Alle EURES-Länder sind an das EURES-Portal angeschlossen, um Stellenangebote zu übermitteln, und die Mehrheit der Länder übermittelt auf nationaler Ebene erfasste Lebensläufe an das EURES-Portal. Die Übermittlung von Praktika und Lehrstellen an das EURES-Portal ist jedoch auf die Hälfte der EURES-Länder begrenzt.
- Fast allen EURES-Ländern ist es gelungen, die europäische Klassifikation für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO)[1] anzunehmen oder ihre nationalen Klassifikationen mit der ESCO abzugleichen, und einige EURES-Länder haben damit

begonnen, Stellenangebote und Stellengesuche, die mit der ESCO kodiert sind, an das EURES-Portal zu übermitteln.

In diesem Bericht wird analysiert, ob und wie die Umsetzung der EURES-Verordnung erfolgt ist. Einige der in diesem Bericht angesprochenen Herausforderungen und Hindernisse müssen von den Nationalen Koordinierungsbüros (NCO) noch bewältigt werden. Insbesondere die Erweiterung des Netzes durch die Zulassung neuer Mitglieder und Partner ging aufgrund der COVID-19-Pandemie wesentlich langsamer voran. Auch hinsichtlich des Bekanntheitsgrads der Marke EURES in Europa besteht noch Raum für Verbesserungen. Darüber hinaus sind eine weitere (automatisierte) Übermittlung von Stellenangeboten sowie eine bessere Übereinstimmung der an das EURES-Portal übermittelten Lebensläufe und Stellengesuche mit den in der EURES-Verordnung festgelegten rechtlichen Anforderungen erforderlich.

Um die Zielsetzungen der EURES-Verordnung zu erreichen und weiterhin eine faire Arbeitskräftemobilität in der EU zu gewährleisten, empfiehlt es sich, dass die EURES-Länder künftig ihre Bemühungen um die Zulassung neuer Mitglieder und Partner verstärken. Angesichts der zunehmenden Größe des EURES-Netzes sollten die EURES-Länder Überlegungen zu ihren internen Verwaltungs- und Koordinierungsmechanismen anstellen, um das wachsende Netz zu unterstützen. In einer Zeit, die von einem großen Arbeitskräftemangel und hohen Qualifikationsdefiziten geprägt ist, hat EURES sein Potenzial noch nicht ausgeschöpft, wenn es darum geht, EU-Lösungen für die Mängel und Defizite in vielen Sektoren und Regionen aufzuzeigen. Um eine relevante, wirksame und effiziente grenzüberschreitende Stellenvermittlung zu gewährleisten, müssen die EURES-Länder auch ihre Bemühungen bezüglich der Automatisierung der Übermittlung von Stellenangeboten und Lebensläufen fortsetzen, während die Vervollständigung des laufenden Abgleichs der nationalen Klassifizierungssysteme mit der ESCO eine Priorität des Netzes bleiben sollte.

[1] Die ESCO ist die mehrsprachige europäische Klassifikation für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe. Weitere Informationen finden sich auf https://esco.ec.europa.eu/de.

WICHTIGE ABKÜRZUNGEN

Abkürzung	Vollständige Bezeichnung
API	Anwendungsprogrammierschnittstelle (Application Programming Interface)
CBP	Grenzüberschreitende Partnerschaften (Cross-Border Partnerships)
CV	Lebenslauf (Curriculum Vitae)
EaSI	Programm für Beschäftigung und soziale Innovation (Employment and Social Innovation Programme)
EC	Europäische Kommission (European Commission)
ECG	EURES-Koordinierungsgruppe (EURES Coordination Group)
ECO	Europäisches Koordinierungsbüro (European Coordination Office)
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
ELA	Europäische Arbeitsbehörde (European Labour Authority)
EOJD	Europäische (Online)-Jobtage (European (Online) Job Days)
ESCO	Europäische Klassifikation für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (European Classification of Skills, Qualifications, and Occupations)
ESF+	Europäischer Sozialfonds Plus
EURES-Portal	Europäisches Portal zur beruflichen Mobilität
EU	Europäische Union
VZÄ	Vollzeitäquivalent
JV	Stellenangebot (Job Vacancy)
MFF	Mehrjähriger Finanzrahmen (Multiannual Financial Framework)
NCO	Nationales Koordinierungsbüro (National Coordination Office)
PC	Programmplanungszyklus (Programming Cycle)
ÖAV	Öffentliche Arbeitsverwaltungen
PMS	Leistungsmessungssystem (Performance Measurement System)
SDG	Einheitliches digitales Zugangstor (Single Digital Gateway)
TMS	Gezielte Mobilitätsprogramme (Targeted Mobility Schemes)
UK	Vereinigtes Königreich (United Kingdom)
YFEJ	Dein erster EURES-Arbeitsplatz (Your First EURES Job)
2FA	Zwei-Faktor-Authentifizierung (Two-factor Authentication)

1 EINLEITUNG

Dieser Zweijahresbericht enthält einen Überblick über die Tätigkeiten des EURES-Netzes zwischen Juli 2020 und Juni 2022 sowie eine Beschreibung des aktuellen Stands der Anwendung der EURES-Verordnung (EU) 2016/589 (im Folgenden „Verordnung“) auf der Grundlage der Meldungen der Mitgliedstaaten bis Juni 2022 gemäß Artikel 33 dieser Verordnung.

Während des Berichtszeitraums wurden die EURES-Tätigkeiten erstens durch den Ausbruch der COVID-19-Pandemie erheblich beeinträchtigt, und die Interessenträger hatten über einen längeren Zeitraum mit geschlossenen Grenzen, Lockdowns und Reisebeschränkungen zu kämpfen, was für sie alle mit großer Unsicherheit und großem Druck verbunden war. Zweitens wurde am 4. März 2022 nach einem einstimmigen Beschluss der Mitgliedstaaten die Richtlinie über den vorübergehenden Schutz für Menschen, die vor dem ungerechtfertigten Einmarsch Russlands in die Ukraine fliehen, aktiviert. Millionen von Vertriebenen erhielten so Schutz und Zugang zum Arbeitsmarkt, zur allgemeinen und beruflichen Bildung sowie zur Gesundheitsversorgung. In einigen EURES-Ländern mussten die ÖAV Aufgaben im Zusammenhang mit der Aufnahme von Personen, die vor dem russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine in ihr Hoheitsgebiet geflohen sind, Vorrang einräumen. Drittens wurde aus organisatorischer Sicht gemäß Artikel 6 der Verordnung (EU) 2019/1149 die Zuständigkeit für die Verwaltung des ECO des EURES-Netzes von der Europäischen Kommission auf die ELA übertragen; die Übertragung wurde im Mai 2021 abgeschlossen. Schließlich schloss die Kommission gemäß der Verordnung im Jahr 2021, fünf Jahre nach Inkrafttreten der Verordnung, eine umfassende Ex-post-Evaluierung von EURES[2] ab.

EURES wurde im Jahr 1994 errichtet und ist ein Kooperationsnetz zwischen der Europäischen Kommission, der ELA, den ÖAV und anderen Mitgliedern und Partnern in allen EU-Mitgliedstaaten sowie in Island, Liechtenstein, Norwegen, der Schweiz und im Vereinigten Königreich[3] (im Folgenden „EURES-Länder“). EURES fördert die Freizügigkeit der Arbeitnehmer durch die Bereitstellung von Informationen und Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie durch die Verbesserung der Zusammenarbeit und des Informationsaustauschs zwischen seinen Mitgliedsorganisationen.

Mit der EURES-Verordnung (EU) 2016/589 wurde ein größeres und stärkeres Netz europäischer öffentlicher Arbeitsverwaltungen und privater Arbeitsvermittlungen geschaffen, um einen effizienteren grenzüberschreitenden Austausch von Arbeitsmarktinformationen zur Unterstützung der Stellenvermittlung im EU-/EWR-Raum zu ermöglichen. Die wichtigsten Änderungen, die mit der neuen EURES-Verordnung gegenüber der vorherigen Rechtsgrundlage eingeführt wurden, betrafen die Verbesserung der Transparenz durch die Erhöhung der Zahl der auf dem EURES-Portal ausgeschriebenen Stellen, einschließlich Lehrstellen und Praktika, die Gegenstand eines Arbeitsverhältnisses sind, die Verbesserung des Online-Abgleichs von Stellenangeboten und Lebensläufen, die Bereitstellung eines vereinbarten Mindestpakets an Dienstleistungen für Arbeitsuchende und Arbeitgeber und die Erweiterung des Netzes. Zu der Verordnung wurden sechs

[2] Weitere Informationen über die Ex-post-Evaluierung von EURES finden sich auf: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=de&pubId=8370&furtherPubs=yes.
[3] Die EURES-Mitgliedschaft des Vereinigten Königreichs endete am 31. Dezember 2020.

Durchführungsbeschlüsse[4] erlassen, durch die die einheitliche Umsetzung der Verordnung in den EURES-Ländern gewährleistet werden soll.

Nach fast 30 Jahren erfolgreicher Tätigkeit ist EURES ein wesentlicher Bestandteil der Unterstützungsstruktur für den Arbeitsmarkt, die die EU in den letzten Jahrzehnten zur Förderung einer fairen Mobilität und zur Verbesserung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit entwickelt hat. Die EURES-Dienstleistungen werden über zwei miteinander verknüpfte Kanäle bereitgestellt: das EURES-Personalnetz aus den im Rahmen des Netzes tätigen EURES-Mitarbeitern sowie das EURES-Portal und die darin verfügbaren Online-Instrumente.

EURES-Dienstleistungen für Arbeitsuchende und Arbeitgeber

[4] Durchführungsbeschluss (EU) 2017/1255 der Kommission vom 11. Juli 2017 über ein Muster für die Beschreibung der nationalen Systeme
und Verfahren zur Zulassung von Einrichtungen als EURES-Mitglieder und -Partner;
Durchführungsbeschluss (EU) 2017/1256 der Kommission vom 11. Juli 2017 über Muster und Verfahren für den Austausch auf
Unionsebene von Informationen über die nationalen Arbeitsprogramme für die Tätigkeiten des EURES-Netzes;
Durchführungsbeschluss (EU) 2017/1257 der Kommission vom 11. Juli 2017 über die notwendigen technischen Standards und Formate für
ein einheitliches System zur Ermöglichung des Abgleichs von Stellenangeboten mit Stellengesuchen und Lebensläufen auf dem EURES-Portal;
Durchführungsbeschluss (EU) 2018/170 der Kommission vom 2. Februar 2018 über einheitliche detaillierte Spezifikationen für die Datenerhebung
und -analyse zur Überwachung und Bewertung der Funktionsweise des EURES-Netzes;
Durchführungsbeschluss (EU) 2018/1020 der Kommission vom 18. Juli 2018 zur Annahme und Aktualisierung der Liste der Fähigkeiten,
Kompetenzen und Berufe der europäischen Klassifikation zum Zweck des automatisierten Abgleichs über die
gemeinsame IT-Plattform von EURES;
Durchführungsbeschluss (EU) 2018/1021 der Kommission vom 18. Juli 2018 zur Festlegung der technischen Standards und Formate,
die für die Anwendung des automatisierten Abgleichs über die gemeinsame IT-Plattform unter Nutzung der europäischen Klassifikation und für die Interoperabilität zwischen den nationalen Systemen und der europäischen Klassifikation benötigt werden.

- Unterstützung von Arbeitsuchenden bei der **Arbeitsuche** und von Arbeitgebern bei der **Suche nach Bewerbern** in ganz Europa;
- **Abgleich** von Stellenangeboten und Lebensläufen auf dem EURES-Portal;
- **Informations-, Beratungs**- und andere Unterstützungsdienste für Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Bereich der Arbeitskräftemobilität;
- **Unterstützung nach der Rekrutierung**;
- Zugang zu Informationen über Aspekte der **Lebens- und Arbeitsbedingungen** wie Steuern, Renten, Krankenversicherung und Sozialversicherung in den EURES-Ländern;
- gezielte Unterstützungsleistungen für Grenzgänger und Arbeitgeber in **Grenzregionen**;
- Unterstützung spezifischer Gruppen im Rahmen von EURES-bezogenen **gezielten Mobilitätsprogrammen**;
- Unterstützung dynamischer Rekrutierungsveranstaltungen durch die Plattform **„European (Online) Job Days" (EOJD)**.

Nach Artikel 7 der EURES-Verordnung setzt sich das EURES-Netz zusammen aus:

- den NCO, die von den EURES-Ländern benannt werden
  und in der Regel entweder bei den ÖAV oder beim jeweiligen Arbeitsministerium angesiedelt sind;
- dem ECO, das nun bei der ELA untergebracht ist
  und bereichsübergreifende Unterstützung für die NCO bereitstellt;
- den EURES-Mitgliedern und Partnern; dabei handelt es sich nach Artikel 12 der EURES-Verordnung
  um die Einrichtungen, die im Rahmen des EURES-Netzes operative Tätigkeiten ausüben, wie beispielsweise private Arbeitsvermittlungen, Sozialpartner und Universitäten.

Die Kommission, die ELA und die NCO bilden zusammen die Europäische Koordinierungsgruppe (ECG) des EURES-Netzes, die eine Koordinierungsrolle in Bezug auf die Tätigkeiten und die Funktionsweise des EURES-Netzes ausübt.

2 HAUPTTÄTIGKEITEN DES EURES-NETZES: JULI 2020 BIS JUNI 2022

In diesem Abschnitt werden die wichtigsten Tätigkeiten des EURES-Netzes während des Berichtszeitraums beschrieben.

2.1 Aktivitäten in den EURES-Ländern

Eine der Hauptaktivitäten der EURES-Länder ist die **Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Arbeitsuchenden, um ihnen während und nach der Rekrutierung Unterstützung** in Form von allgemeinen und spezifischen Unterstützungsleistungen **zu bieten.**

2.1.1 Allgemeine Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

2.1.1.1 Abgleichs- und Vermittlungstätigkeiten

Zwischen Juli 2020 und Juni 2022 bearbeiteten die EURES-Mitarbeiter **445 206 Stellengesuche** und **718 168 Stellenangebote. Diese Zahlen sind deutlich niedriger als im vorangegangenen Berichtszeitraum, was vor allem auf die drastische Verlangsamung der EURES-Tätigkeiten**

während der Pandemie und die Zuweisung von EURES-Mitarbeitern zu anderen Aktivitäten der ÖAV zurückzuführen ist. Im Rahmen des Netzes wurden **18 935** Veranstaltungen organisiert. Davon waren **73 %** Informationsveranstaltungen, **9 %** Rekrutierungsveranstaltungen und die übrigen **18 %** eine Kombination aus Rekrutierungs- und Informationsveranstaltungen.

Bis zum Ende des zweiten Halbjahres 2022 waren **93 186 Arbeitsuchende** und **5 919 Arbeitgeber über den Self-Service des EURES-Portals registriert.** Nach konservativen Schätzungen[5] wurden im Rahmen des EURES-Netzes über das EURES-Portal und über die nationalen EURES-Netze im zweiten Halbjahr 2020 **36 154 Vermittlungen**, im Jahr 2021 **24 463 Vermittlungen** und im ersten Halbjahr 2022 **25 163 Vermittlungen**[6] abgewickelt.

2.1.1.2 Informationen und Beratung

Zu den Informations- und Beratungstätigkeiten, die von den EURES-Mitarbeitern für Arbeitsuchende und Arbeitgeber angeboten werden, zählen beispielsweise persönliche Beratung (in Präsenz oder virtuell), Unterstützung bei der Abfassung von Stellenangeboten und Organisation von Workshops und Online-Veranstaltungen. Insgesamt wurden zwischen Juli 2020 und Juni 2022 **5 516 313** persönliche Kontakte mit Arbeitnehmern und **372 616** persönliche Kontakte mit Arbeitgebern gemeldet. Hinsichtlich der Kontakte mit Arbeitnehmern und Arbeitgebern betrafen die meisten Kontakte der EURES-Berater Arbeitnehmer aus einem anderen EURES-Land (56 %), und 27 % der Kontakte mit Arbeitgebern wurden von EURES-Beratern mit Arbeitgebern aus einem anderen EURES-Land hergestellt. Die wichtigsten Themen, die mit Arbeitnehmern besprochen wurden, waren Vermittlungen (40 % der Kontakte), während allgemeine Informationen über EURES (39 % der Kontakte) das am häufigsten besprochene Thema mit Arbeitgebern war.

2.1.2 Gezielte Unterstützungsleistungen

2.1.2.1 Unterstützungsleistungen in Grenzregionen

Im Zeitraum 2020–2022 wurden **acht grenzüberschreitende Partnerschaften** durch das EU-Programm für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) unterstützt.[7] Bei den grenzüberschreitenden EURES-Partnerschaften handelt es sich 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.

Im Jahr 2021 wurde eine neue Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen veröffentlicht, durch die **sieben grenzüberschreitende Partnerschaften** Zuschüsse aus der EaSI-Komponente des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) für den Zeitraum 2022–2024 erhalten können. Die grenzüberschreitenden EURES-Partnerschaften meldeten insgesamt **162 160 persönliche Kontakte mit Arbeitsuchenden**, davon 39 022 Kontakte im zweiten Halbjahr 2020, 97 971 Kontakte im Jahr

[5] Nach den Ergebnissen des EURES-Leistungsmessungssystems und den auf der Grundlage der Umfrage zur Kundenzufriedenheit vorgenommenen Schätzungen.

[6] Es ist anzumerken, dass Arbeitnehmer/Unternehmen diese Daten nicht immer melden.

[7] Die finanzielle Unterstützung von grenzüberschreitenden Partnerschaften im Wege von Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen wie VP/2019/006 „EaSI-EURES: „Grenzübergreifende Partnerschaften und Unterstützung der EWR-Länder und der Sozialpartner bei der Zusammenarbeit im Bereich der Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU“ erfolgt durch die Kommission.

2021 und 25 167 Kontakte im ersten Halbjahr 2022. Die grenzüberschreitenden EURES-Partnerschaften meldeten insgesamt **28 079 persönliche Kontakte mit Arbeitgebern,** davon 8 096 Kontakte im zweiten Halbjahr 2020, 16 727 Kontakte im Jahr 2021 und 3 256 Kontakte im ersten Halbjahr 2022. Der Rückgang der Kontakte im ersten Halbjahr 2022 ist darauf zurückzuführen, dass zwei Projekte im Dezember 2021 beendet wurden und die neu vergebenen Projekte bis Herbst 2022 nur langsam anliefen. Im Berichtszeitraum konnten dank der grenzüberschreitenden Partnerschaften mehr als **11 694 Abgleiche** vorgenommen werden. Der Schwerpunkt der Aktivitäten der grenzüberschreitenden Partnerschaften lag vor allem 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.

2.1.2.2 Gezieltes Mobilitätsprogramm von EURES

Im Jahr 2019 führte die Kommission mit dem Gezielten Mobilitätsprogramm von EURES eine integrierte Maßnahme ein, um zwei laufende Programme zur beruflichen Mobilität in der EU – „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ und „Reactivate“ – zusammenzuführen und ihre Fortführung und Weiterentwicklung als Teil des Gezielten Mobilitätsprogramms zu gewährleisten. Das allgemeine Ziel des Gezielten Mobilitätsprogramm besteht darin, Arbeitsuchende aus der EU/dem EWR (insbesondere Arbeitslose und benachteiligte Gruppen) bei der Suche nach einem Arbeitsplatz, einem Praktikum oder einer Lehrstelle in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder einem EWR-Land zu unterstützen und Arbeitgebern (insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen) zu helfen, ihre schwer zu besetzenden offenen Stellen durch die Rekrutierung von Arbeitnehmern aus einem anderen EU-/EWR-Land zu füllen. Derzeit wird die Maßnahme von Schweden, Deutschland und Italien als federführenden Ländern durchgeführt.[8] Aufgrund der COVID-19-Pandemie ging die Durchführung der verschiedenen Projekte in den Jahren 2020 und 2021 langsamer voran.[9]

2.1.2.3 Unterstützung nach der Rekrutierung

Die Unterstützung nach der Rekrutierung zielt darauf ab, die bestmögliche Integration mobiler Arbeitskräfte in ihre neuen Positionen im Ausland zu gewährleisten. Die EURES-Länder konzentrierten sich darauf, Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor der Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags zu informieren. Insgesamt berichteten in den Jahren 2020 und 2021 **18 EURES-Länder** über die Organisation von Aktivitäten nach der Rekrutierung, und **24 EURES-Länder** hatten auf der Grundlage ihrer Arbeitsprogramme geplant, diese Aktivitäten im Jahr 2022 durchzuführen. Die Mehrheit der Aktivitäten bestand in der Bereitstellung von Informationen und Beratung zu Steuer- und Sozialversicherungsfragen sowie in der Beratung hinsichtlich der Wohnungssuche, der Arbeitsuche für Ehepartner und der Bildung für ihre Familien. Einige EURES-Länder gehen sogar noch einen Schritt weiter und versuchen, die neu zugewanderten Arbeitnehmer zu halten, indem sie ihnen kostenlose Sprachkurse und E-Learning anbieten, um ihnen zu einem langfristigen Arbeitsplatz zu verhelfen und ihre Integration zu fördern.

2.1.2.4 Unterstützung für junge Menschen – Lehrstellen und Praktika

[8] Im zweiten Halbjahr 2020 wurden die Projekte von Schweden und Deutschland geleitet und im ersten Halbjahr 2021 gab es ein zweites Projekt unter deutscher Leitung und ein neues Projekt unter italienischer Leitung.

[9] Von Januar 2020 bis Juni 2020 ermöglichten die Projekte im Rahmen des Gezielten Mobilitätsprogramms 3 607 Vermittlungen und unterstützten damit 239 kleine und mittlere Unternehmen in 30 Ländern.

Aktivitäten im Zusammenhang mit Lehrstellen und Praktika, die Gegenstand eines Arbeitsverhältnisses sind, nahmen im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum zu. Im Jahr 2020 berichteten 19 EURES-Länder über die Organisation von Aktivitäten zur Unterstützung von Lehrstellen und Praktika, 16 EURES-Länder organisierten solche Aktivitäten im Jahr 2021, und 21 EURES-Länder planten auf der Grundlage ihrer Arbeitsprogramme, diese Aktivitäten im Jahr 2022 zu organisieren. Die Gründe, warum einige EURES-Länder diese Art von Aktivitäten nicht anbieten, liegen darin, dass sie nicht in den Anwendungsbereich der Dienstleistungen der ÖAV des Landes fallen und/oder diese Praktiken in ihrem Land nicht üblich sind.

In einigen Ländern werden Lehrstellen- und Praktikumsangebote über das EURES-Portal ausgetauscht, wobei im Bezugszeitraum insgesamt **212 726 Lehrstellen** und **17 001 Praktika** angeboten wurden.

2.1.3 Ressourcen und Verwaltung

2.1.3.1 Humanressourcen

Die EURES-Mitarbeiter sind als Berater in den nationalen oder regionalen ÖAV oder bei anderen EURES-Mitgliedern oder -Partnern tätig.[10] Insgesamt stieg die Zahl der EURES-Mitarbeiter im Berichtszeitraum um 13 %, während die Zahl der Vollzeitäquivalente (VZÄ) um 11 % sank, was darauf hindeutet, dass mehr Berater für EURES-Aufgaben eingesetzt, aber gemessen in VZÄ insgesamt weniger Ressourcen für EURES bereitgestellt wurden. Am Ende des zweiten Halbjahres 2020 zählte das EURES-Netz **2 122 EURES-Mitarbeiter (1 311).** Ende 2021 stieg die Zahl der aktiven EURES-Mitarbeiter auf **2 421,** die Zahl der VZÄ sank jedoch auf 1100. Im ersten Halbjahr 2022 ging die Zahl der aktiven EURES-Mitarbeiter leicht auf **2 405** zurück und die Zahl der VZÄ stieg auf 1 163.[11]

2.1.3.2 Finanzielle Ressourcen

Die Zusammensetzung und der Umfang der Haushaltsmittel der NCO sind in jedem EURES-Land verschieden. Den Angaben in den Arbeitsprogrammen der NCO[12] zufolge gaben sieben EURES-Länder an, europäische **Mittel** erhalten zu haben, neun EURES-Länder gaben an, lediglich **nationale Mittel** erhalten zu haben, und vier gaben an, nur **„andere" Arten von Mitteln** erhalten zu haben. Die übrigen EURES-Länder gaben an, eine Mischung von Mitteln von verschiedenen Quellen erhalten zu haben.

Darüber hinaus stehen auch finanzielle Ressourcen für Projekte zur Verfügung, die in den EURES-Ländern im Rahmen des **EaSI**[13] durchgeführt werden (ab 2021 ist das Unterprogramm EURES eine Komponente des **ESF+**), z. B. für das Gezielte Mobilitätsprogramm und die grenzüberschreitenden Partnerschaften.

[10] Von den EURES-Ländern im Rahmen des PMS gemeldete Daten.
[11] Es ist anzumerken, dass nicht alle Länder VZÄ-Daten liefern.
[12] Die NCO werden jedes Jahr aufgefordert, ein Arbeitsprogramm vorzulegen, in dem die Aktivitäten beschrieben werden, die sie im folgenden Jahr durchführen wollen.
[13] VP/2019/010: „EaSI-EURES: Unterstützung für die nationalen Einstufungsverzeichnisse und innovative nationale Online-Dienste für mobile Arbeitskräfte".

2.1.3.3 IT-Infrastruktur

Die COVID-19-Pandemie machte eine breite Einführung der Telearbeit erforderlich, was die **Digitalisierung der EURES-Tätigkeiten** beschleunigte. Neben der Bereitstellung von **IT-Ausstattung, die es den EURES-Mitarbeitern ermöglicht, ihre Arbeit aus der Ferne zu verrichten,** haben die EURES-Länder auch den Zugang zu einschlägiger **Software für Online-Sitzungen und -Veranstaltungen** sichergestellt. Außerdem neigen Arbeitsuchende und Arbeitgeber immer mehr dazu, online nach Stellen/Arbeitnehmern zu suchen. Daher haben viele EURES-Länder in die Aktualisierung ihrer nationalen Plattformen/Websites und die Verbesserung ihrer digitalen Dienste investiert. Diese Entwicklung wurde auch durch die Qualitätsstandards beschleunigt, die durch die Verordnung über das einheitliche digitale Zugangstor (SDG)[14] festgelegt wurden. Dadurch wird die Interoperabilität zwischen dem EURES-Portal und den nationalen EURES-Plattformen weiter verbessert.

Was die Interoperabilität betrifft, so arbeiteten die EURES-Länder weiter an der für die Übermittlung von Stellenangeboten und Lebensläufen an das EURES-Portal erforderlichen Verbesserung ihrer IT-Infrastruktur. Um Stellenangebote mit den entsprechenden Lebensläufen abzugleichen, dient die ESCO als Wegbereiter. In einigen EURES-Ländern waren mit Blick auf die Erleichterung der Erweiterung des Netzes und die Angleichung der IT-Infrastrukturen neuer EURES-Mitglieder und -Partner weitere Änderungen an der IT-Infrastruktur erforderlich (z. B. Deutschland, Niederlande, Portugal und Ungarn).

Um die Sicherheit der personenbezogenen Daten auf dem EURES-Portal zu erhöhen, wurde im Januar 2022 ein obligatorisches System zur Zwei-Faktor-Authentifizierung eingeführt. Vor der Einführung gab es 151 731 registrierte Konten auf dem EURES-Portal, u. a. von Arbeitsuchenden, Unternehmensleitern und -kontakten sowie EURES-Mitgliedern und -Partnern. Zwei Monate nach der Einführung der obligatorischen Zwei-Faktor-Authentifizierung ging die Zahl der registrierten Konten deutlich zurück. Es wurden mehrere Abhilfemaßnahmen ergriffen, darunter eine mehrmonatige Sensibilisierungs- und Informationskampagne des ECO. Elf Monate nach der Einführung der Zwei-Faktor-Authentifizierung sind die Ergebnisse weiterhin nicht zufriedenstellend. Trotz eines Anstiegs der Zahl der registrierten Konten um 282 % (auf 19 958 im zweiten Halbjahr 2022) ist diese Zahl immer noch deutlich niedriger als die Zahl der Konten vor der Einführung der Zwei-Faktor-Authentifizierung. Arbeitsuchende, Arbeitgeber und EURES-Mitglieder (hauptsächlich die ÖAV) verzichten auf die Nutzung von EURES-Diensten, die einen EU-Login mit Zwei-Faktor-Authentifizierung erfordern. Als zusätzliche Abhilfemaßnahme wird derzeit eine freiwillige Rückkehr zu einem Ein-Faktor-Authentifizierungssystem diskutiert.

2.1.3.4 Zusammenarbeit zwischen Verwaltungen und Interessenträgern

Die Erweiterung des EURES-Netzes ist eines der wichtigsten strategischen Ziele des Netzes, weshalb im Berichtszeitraum kontinuierlich versucht wurde, weitere Interessenträger zum Beitritt zum Netz zu bewegen. Aufgrund der COVID-19-Pandemie war es jedoch schwierig, den Kontakt aufrechtzuerhalten und weitere Mitglieder und Partner zu rekrutieren. Mehrere Monate lang war es nicht möglich, Präsenzsitzungen abzuhalten, um neuen Interessenträgern die EURES-Tätigkeiten

[14] Verordnung (EU) 2018/1724 über die Einrichtung eines einheitlichen digitalen Zugangstors zu Informationen, Verfahren, Hilfs- und Problemlösungsdiensten.

vorzustellen, und die Prioritäten der ÖAV und anderer Arbeitsmarktakteure verlagerten sich auf andere Aufgaben, die ganz oben auf die Tagesordnung gesetzt wurden, um die durch die Pandemie bedingten umfassenden Arbeitsmarktübergänge zu bewältigen. Mit der Aufhebung der Maßnahmen Mitte 2021 wurde es einfacher, den Kontakt zu potenziellen Interessenträgern wieder aufzunehmen.

2.1.3.5 Kommunikation in den EURES-Ländern

Im Bezugszeitraum wurden **12 887** Veranstaltungen abgehalten, mit denen **537 696** Personen erreicht wurden. Die häufigste Art von Veranstaltungen waren Informationsveranstaltungen, gefolgt von Veranstaltungen, die sowohl Informations- als auch Rekrutierungsaktivitäten zum Gegenstand hatten, und reinen Rekrutierungsveranstaltungen. Das gleiche Muster ließ sich bei der Anzahl der Personen erkennen, die durch die verschiedenen Arten von Veranstaltungen erreicht wurden. Je mehr Veranstaltungen organisiert wurden, desto höher war die Reichweite, außer im zweiten Halbjahr 2021.[15]

Einige Veranstaltungen auf nationaler Ebene wurden in Zusammenarbeit mit anderen EU-Netzwerken, die vor Ort präsent sind, organisiert. [16] Die Zusammenarbeit mit anderen Netzwerken war ein erfolgreicher Weg, um Synergien zu schaffen. Ein Beispiel für diese Zusammenarbeit sind die Informationsveranstaltungen für Studierende, die gemeinsam mit den Europe-Direct-Zentren und EURODESK organisiert wurden.

Im Zeitraum 2020–2022 erfolgte die Kommunikation hauptsächlich über die sozialen Medien (Facebook, Instagram, LinkedIn und Twitter), und die EURES-Reichweite in den sozialen Medien ist im Berichtszeitraum auf allen Social-Media-Kanälen gestiegen.[17] Zu den durchgeführten Kommunikationsaktivitäten gehörten allgemeine **Informationskampagnen** über die EURES-Dienstleistungen und Kommunikationsbemühungen, die **sich an bestimmte Personengruppen oder Wirtschaftszweige richteten** (z. B. organisierte Norwegen Informationsveranstaltungen für junge Arbeitsuchende und Rumänien Informationsveranstaltungen für Saisonarbeiter). Was allgemeine Informationskampagnen betrifft, so koordinierte die ELA im Jahr 2021 die Kampagne „#Rights4AllSeasons“ in Partnerschaft mit der Europäischen Kommission, dem EURES-Netz, der Europäischen Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit sowie den EU-Ländern und den Sozialpartnern, wobei der Schwerpunkt auf Durchsetzungs- und Informationstätigkeiten im Agrarsektor lag. Im Zusammenhang mit dem Europäischen Jahr der Jugend 2022 hat das ECO auch eine Kampagne für Jugendliche gestartet, um sie für die EURES-Dienstleistungen zu sensibilisieren, die ihnen zur Verfügung stehen, wenn sie in einem anderen EU-Land einen Arbeitsplatz suchen.

[15] Im zweiten Halbjahr 2020 wurden 2 248 Veranstaltungen organisiert, mit denen 131 500 Personen erreicht wurden. Im ersten Halbjahr 2021 wurden 2 945 Veranstaltungen organisiert, mit denen 139 800 Personen erreicht wurden. Im zweiten Halbjahr 2021 wurden 3 503 Veranstaltungen organisiert, mit denen jedoch nur 123 929 Personen erreicht wurden. Im ersten Halbjahr 2022 wurden 4 191 Veranstaltungen organisiert, mit denen 142 467 Personen erreicht wurden.

[16] https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_de

[17] Die Zahl der Follower auf Facebook stieg von 497 461 im zweiten Halbjahr 2020 auf 651 413 im ersten Halbjahr 2022. Die Zahl der Follower auf Twitter stieg von 44 659 im zweiten Halbjahr 2020 auf 49 665 im ersten Halbjahr 2022. Die Zahl der Follower auf LinkedIn stieg von 156 375 im zweiten Halbjahr 2020 auf 260 872 im ersten Halbjahr 2022. Die Zahl der Follower in anderen sozialen Medien stieg von 19 195 im zweiten Halbjahr 2020 auf 25 638 im ersten Halbjahr 2022.

2.1.3.6 Überwachung und Evaluierung der Aktivitäten

Mit dem Durchführungsbeschluss (EU) 2018/170[18] der Kommission wurden Spezifikationen für ein einheitliches Konzept für die Datenerhebung und -analyse zur Überwachung der Leistung des EURES-Netzes eingeführt. Mit dem 2018 eingeführten **EURES-Leistungsmessungssystem (PMS)** wurde ein einheitliches Programmplanungs- und Überwachungssystem auf nationaler Ebene eingeführt und die Datenerhebung bei allen EURES-Mitgliedern und -Partnern erleichtert. Seitdem stellen die NCO alle sechs Monate Daten zu fünf „Kernindikatoren" und elf „Netzindikatoren" zur Verfügung.[19] Seitdem sind daher Leistungsvergleiche und Benchmarking im Rahmen des Netzes möglich.

Neben dem PMS ist der **Programmplanungszyklus** (d. h. die Arbeitsprogramme aller EURES-Länder) das wichtigste Überwachungsinstrument für die jährlichen Aktivitäten der EURES-Länder. Mit dem Durchführungsbeschluss (EU) 2017/1256[20] der Kommission wurden die Modalitäten und Muster für den Programmplanungszyklus eingeführt. Jedes NCO 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.

2.2 Bereichsübergreifende Unterstützungsaktivitäten des Europäischen Koordinierungsbüros des EURES-Netzes

2.2.1 Koordinierung und Unterstützung der Verwaltung

Das ECO hat die Aufgabe, die verschiedenen Phasen des Programmplanungszyklus zu überwachen und zu erleichtern und die Planung der NCO zu koordinieren. Gemäß Artikel 6 der Verordnung (EU) 2019/1149 **wurde der Betrieb des ECO** im Mai 2021 **von der Kommission an die ELA übertragen.**

Die **EURES-Koordinierungsgruppe[21] (ECG)** ist die Verwaltungsstruktur des wichtigsten Forums, das das EURES-Netz bei der Durchführung seiner Aktivitäten unterstützt. Sie tritt in regelmäßigen Abständen sowie auf Ad-hoc-Basis zusammen, um die Aktivitäten des Netzes zu steuern, den aktuellen Stand zu erörtern, die jüngsten Entwicklungen vorzustellen und Informationen und bewährte Verfahren auszutauschen. An diesen Sitzungen nehmen alle NCO, die Kommission und das ECO teil. Während des Bezugszeitraums fanden sieben Sitzungen der ECG statt.

2.2.2 Betrieb und Entwicklung des EURES-Portals und der damit verbundenen IT-Unterstützung

Mit der Übertragung der Zuständigkeiten von der Kommission an die ELA wurde letztere zur **Systemeignerin des EURES-Portals.** Gemäß der EURES-Verordnung obliegen die technische Entwicklung und Pflege des Portals weiterhin der Kommission.

Die Einführung einer Funktion für den **automatisierten Abgleich** auf dem EURES-Portal (gemäß der EURES-Verordnung[22]) setzt die Annahme der ESCO durch die EURES-Länder oder alternativ den

[18] Durchführungsbeschluss der Kommission über einheitliche detaillierte Spezifikationen für die Datenerhebung und -analyse zur Überwachung und Bewertung der Funktionsweise des EURES-Netzes.
[19] Wie in Artikel 32 der EURES-Verordnung (EU) 2016/589 festgelegt und in Artikel 1 und im Anhang des Durchführungsbeschlusses (EU) 2018/170 der Kommission über einheitliche detaillierte Spezifikationen für die Datenerhebung und -analyse zur Überwachung und Bewertung der Funktionsweise des EURES-Netzes ausgeführt.
[20] Durchführungsbeschluss der Kommission über Muster und Verfahren für den Austausch auf Unionsebene von Informationen über die nationalen Arbeitsprogramme für die Tätigkeiten des EURES-Netzes.
[21] Seit Mai 2021 untersteht die Verwaltung der ECG dem ECO bei der ELA.
[22] Siehe Artikel 19 der EURES-Verordnung (EU) 2016/589.

Abgleich der nationalen Klassifizierungssysteme mit der ESCO voraus. Während die meisten Länder diesen Abgleich abgeschlossen haben, befinden sich einige noch im Prozess des Abgleichs oder der Annahme. Die Kommission leistet daher Unterstützung, um die Qualität des Abgleichs zu gewährleisten.

Darüber hinaus führte das ECO im Rahmen der kontinuierlichen Überwachung der Erfahrungen der Nutzer mit dem Portal weiterhin **Umfragen zur Kundenzufriedenheit**[23] durch. Es wurde ein leichter Rückgang der Nutzerzufriedenheit festgestellt: **80 %** der Nutzer, die auf die Umfrage geantwortet haben, waren mit den Online-Dienstleistungen des EURES-Portals zufrieden oder sehr zufrieden, während es im vorangegangenen Berichtszeitraum 95 % waren.

Die Verbesserung der Benutzerfreundlichkeit des EURES-Portals war eine der wichtigsten Empfehlungen, die bei der Ex-post-Evaluierung ausgesprochen wurde. Während des Berichtszeitraums **nahm** das ECO zwar **weitere Änderungen am EURES-Portal** zur Verbesserung der Benutzerfreundlichkeit **vor** (z. B. Verbesserungen der Filter und des Menüs), doch die Interessenträger erkennen an, dass diesbezüglich weiterer Handlungsbedarf besteht.

Seit 2011 betreibt das ECO die Plattform **„Europäische (Online)-Jobtage“** (EOJD[24]) und unterstützt die Organisation von Jobtagen und Rekrutierungsveranstaltungen. Im Berichtszeitraum wurden diese Veranstaltungen aufgrund der COVID-19-Pandemie größtenteils online abgehalten. Einige Veranstaltungen fanden jedoch in einem Hybridformat statt. Die ELA übernahm im April 2021 die Organisation der EOJD und stellte für den Zeitraum von April bis Dezember 2021 700 000 EUR für die Organisation von Veranstaltungen bereit. Für den Zeitraum von Januar 2022 bis Juni 2022 veranschlagte die ELA 400 000 EUR zur Finanzierung der EOJD. Insgesamt wurden 75 Veranstaltungen organisiert, im Vergleich zu 65 im vorangegangenen Berichtszeitraum.

2.2.3 Schulungen und berufliche Weiterbildung

Im Januar 2022 wurde eine **neue E-Learning-Plattform von EURES** für die EURES-Mitarbeiter eingerichtet, und es wurden neue Schulungskurse eingeführt, um den neuen Schulungsbedarf zu decken.

Die Basisschulung wird weiterhin auf nationaler Ebene durchgeführt, wodurch die Möglichkeit einer Annäherung an die nationale Perspektive und insbesondere an die Struktur von EURES in jeder Organisation/jedem Land besteht und Grundkenntnisse über EURES und seine verfügbaren Instrumente vermittelt werden. Darauf folgt eine Konsolidierungsphase, in der die europäische Perspektive in die Schulungen einfließt und die aus drei aufeinander aufbauenden Lerneinheiten besteht: Selbstbewertungsinstrument und Motivation; Online-Lernen/Lernen vor Ort und ein Workshop zur Vernetzung; virtuelle Module. Schließlich wird in der EURES-Akademie das

[23] Diese Umfrage wurde während des gesamten Berichtszeitraums durchgeführt und ist weiterhin auf dem Europa-Server verfügbar unter https://ec.europa.eu/eusurvey/trunner/EURESHelpdeskSurvey2022. Der Link zur Umfrage ist Teil der Signatur des EURES-Helpdesks, die in allen Antworten des Helpdesks, die per E-Mail und Chat verschickt werden, enthalten ist. Während des 24-monatigen Berichtszeitraums beantworteten von den 19 808 Nutzern, die die Umfrage erhielten, insgesamt 1 188 die Umfrage.

[24] EOJD ist eine Plattform, die Vermittlungsorganisationen, z. B. öffentliche Arbeitsverwaltungen, bei der Organisation von Rekrutierungsveranstaltungen vor Ort und online – den „europäischen Jobtagen“ – unterstützt. Diese Plattform wurde 2011 eingerichtet.

Fachwissen der EURES-Mitarbeiter durch virtuelle und Präsenzschulungen sowie durch Netzwerkaktivitäten, einschließlich Veranstaltungen und Workshops, erweitert. In den Schulungen wird ein breites Spektrum an Themen behandelt, z. B. Schulungen zum ESCO-Abgleich, zu den Dienstleistungen für Arbeitsuchende und Arbeitgeber, zu Kommunikationsinstrumenten und zum EURES-Portal. Insgesamt wurden im Zeitraum von Juli 2020 bis Juni 2022 **83 Schulungen** organisiert, an denen **2 674 EURES-Mitarbeiter** teilnahmen.

Für alle Nutzer des EURES-Portals und seiner Dienstleistungen (d. h. Arbeitsuchende, Arbeitgeber, Mitarbeiter der EURES-Mitglieder und -Partner, NCO und Gastbesucher) wurde weiterhin eine **Helpdesk-Funktion** bereitgestellt. Dieser Dienst umfasst die Beantwortung aller Anfragen zu den auf dem EURES-Portal (einschließlich des Extranet-Bereichs[25]) angebotenen Dienstleistungen und beruflicher Mobilität im Allgemeinen. Der EURES-Helpdesk bearbeitete im Berichtszeitraum **23 678 Nutzeranfragen** und damit deutlich weniger ist als im vorangegangenen Berichtszeitraum, in dem 61 779 Nutzeranfragen bearbeitet wurden.

2.2.4 Vernetzung, Austausch bewährter Verfahren und gegenseitiges Lernen

Die Vernetzung, das gegenseitige Lernen und der Austausch bewährter Verfahren wurden innerhalb des EURES-Netzes weiter gefördert. Während des Berichtszeitraums wurde eine neue Version des **EURES-Extranets[26]** entwickelt. Das Extranet steht allen Mitarbeitern des EURES-Netzes zur Verfügung. Die neue Version des Extranets enthält eine Wissensdatenbank, eine Dokumentenverwaltung sowie verschiedene weitere praktische Instrumente und Hilfsmittel und ist **sicherer und benutzerfreundlicher.**

Neben den regelmäßigen Sitzungen der ECG wurden auch **Veranstaltungen für gegenseitiges Lernen** und **Arbeitsgruppen[27]** mit Vertretern aus allen EURES-Ländern organisiert. Während des Berichtszeitraums wurden fünf Veranstaltungen für gegenseitiges Lernen organisiert: eine über die EOJD[28], zwei über den Programmplanungszyklus[29] und zwei über das PMS[30].

2.2.5 Informations- und Kommunikationsaktivitäten

Das EURES-Netz hat im Berichtszeitraum **eine neue Kommunikationsstrategie** entwickelt, deren Umsetzung durch die NCO noch nicht abgeschlossen ist. Mit dieser neuen Strategie sollen die EURES-Dienstleistungen durch zwei Hauptkommunikationsziele unterstützt werden: 1) Verbesserung und Steigerung des Bekanntheitsgrads und der Wahrnehmung der Marke EURES, einschließlich der Entwicklung einer neuen Markenbroschüre, die der Marke EURES ein ganzheitliches Erscheinungsbild verleiht, und 2) Förderung und Erleichterung einer aktiveren Zusammenarbeit

[25] Das Extranet ist der Bereich des EURES-Portals, der ausschließlich internen Nutzern, wie etwa EURES-Mitarbeitern, nationalen Koordinatoren und Mitarbeitern des ECO, zur Verfügung steht. Es erleichtert die Koordinierung, den Informationsaustausch und administrative Aufgaben.
[26] „EURES-Extranet“ ist die Bezeichnung für das Intranet des gesamten EURES-Netzes.
[27] Gemäß der Gründungsverordnung der ELA hat die Behörde die Möglichkeit, Arbeitsgruppen für eine bestimmte Aufgabe oder einen bestimmten Politikbereich einzusetzen. Bis heute hat die ELA vier spezielle Arbeitsgruppen, in denen Vertreter der Mitgliedstaaten, der Kommission und der Sozialpartner ihr Fachwissen zu dem betreffenden Thema austauschen: die Arbeitsgruppe „Information“, Arbeitsgruppe „Inspektionen“, Arbeitsgruppe „Mediation“ und die Europäische Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit.
[28] Diese Veranstaltung für gegenseitiges Lernen fand am 30. September 2021 statt.
[29] Diese beiden Veranstaltungen für gegenseitiges Lernen fanden im Oktober 2020 bzw. Oktober 2021 statt.
[30] Diese beiden Veranstaltungen für gegenseitiges Lernen fanden am 17. September 2020 bzw. 24. Februar 2022 statt.

zwischen EURES-Mitgliedern und -Partnern, dem ECO, den NCO, der Kommission und Interessenträgern außerhalb des Netzes. Es wurden Leitlinien für die NCO entwickelt, um die Umsetzung der gesamten Strategie auf nationaler Ebene zu unterstützen, und das Kommunikationsteam des ECO bot den NCO ebenfalls direkte Unterstützung an.

Das ECO führt umfangreiche **Kommunikationsaktivitäten** durch, einschließlich der Verwaltung der **Social-Media-Konten von EURES,** mit **316 926** Followern auf Facebook, **42 636** Followern auf Twitter, **6 390** Followern auf Instagram (seit der Kontoeinrichtung im Jahr 2021) und **73 008** Followern auf LinkedIn sowie **9 000 Abonnenten** und **25 Videos** auf YouTube. Darüber hinaus wurden im Berichtszeitraum **über 90 Nachrichtenartikel** auf dem EURES-Portal veröffentlicht, und sowohl interne als auch externe **Newsletter** werden monatlich verschickt.

Die für EURES benannten NCO und die zugelassenen Mitglieder und Partner wurden in die von der Kommission bereitgestellte Karte „Die Europäische Union in meiner Nähe“[31] aufgenommen. Mit dieser Karte können die in jeder Region tätigen EU-Zentren ausfindig gemacht und Informationen über die von ihnen angebotenen Dienste abgerufen werden. Der nächste Schritt besteht darin, die lokalen Dienststellen – die EURES-Berater – hinzuzufügen.

2.2.6 Analyse der geografischen und beruflichen Mobilität

Wie in Artikel 29 der EURES-Verordnung vorgesehen, veröffentlichte die Kommission im Rahmen ihrer Zuständigkeit für die Analyse der geografischen und beruflichen Mobilität **zwei Berichte über die Arbeitskräftemobilität in der EU** (2020[32] und 2021[33]) mit wesentlichen Informationen über die Beschäftigungsmobilitätsströme und -muster in den EU- und den EFTA-Ländern, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der Arbeitsmarktsituation der mobilen Arbeitnehmer und der geschlechtsspezifischen Dimension lag. Darüber hinaus wurden auf der Grundlage der von den NCO bereitgestellten Informationen und einer Analyse der Europäischen Arbeitskräfteerhebung **zwei Studienberichte über Überschuss- und Mangelberufe in den Jahren 2020 und 2021 veröffentlicht.**[34]

2.2.7 Entwicklung einer geeigneten Kooperations- und Freigabestruktur für Lehrstellen und Praktika

Während des Berichtszeitraums wurden seitens des ECO keine zusätzlichen Bemühungen unternommen, um die Kooperations- und Freigabestruktur für Lehrstellen und Praktika weiterzuentwickeln, obwohl dies im vorangegangenen Bericht empfohlen wurde. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die Betriebskontinuität während der Übertragung des ECO an die ELA Vorrang hatte. Darüber hinaus gibt es in vielen Ländern rechtliche Einschränkungen für die Unterstützung der weiteren Entwicklung der Freigabestruktur für Lehrstellen und Praktika.

2.2.8 Finanzielle Ressourcen

Seit der Übertragung der Funktion des ECO von der Kommission an die ELA werden die EURES-Tätigkeiten aus verschiedenen Finanzierungsquellen finanziert, und die gesamte

[31] Link: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_de.
[32] Annual report on intra-EU labour mobility 2020.
[33] Annual report on intra-EU labour mobility 2021.
[34] Europäische Kommission, Report on Labour Shortages and Surpluses 2020 and 2021.

bereichsübergreifende Unterstützung ist nun Teil des Haushalts der ELA. Da die Übertragung der Zuständigkeiten an die ELA schrittweise erfolgte, wurden in den ersten Monaten des Jahres 2021 noch nicht alle Tätigkeiten aus dem Haushalt der ELA finanziert. Dies ermöglichte es der ELA, für die EURES-Tätigkeiten ein im Vergleich zum Jahr 2022 relativ niedriges Budget bereitzustellen. Im Jahr 2021 wurden aus dieser Haushaltslinie 7,5 Mio. EUR bereitgestellt, 2022 stieg dieser Betrag auf 9,9 Mio. EUR.[35]

3 UMSETZUNG DER VERORDNUNG IN DEN MITGLIEDSTAATEN

In diesem Kapitel wird beschrieben, wie die wichtigsten Änderungen der neuen EURES-Verordnung im Vergleich zur vorherigen Rechtsgrundlage umgesetzt wurden. Die Änderungen betrafen u. a. die Übermittlung aller öffentlich zugänglich gemachten Stellenangebote sowie aller Lebensläufe, für die die Arbeitsuchenden ihre Einwilligung gegeben haben, die Kodierung der Stellenangebote und Lebensläufe mit der europäischen Klassifikation, die Erweiterung des EURES-Netzes um neue Mitglieder und Partner sowie die Übermittlung von Lehrstellen und Praktika, die Gegenstand eines Arbeitsverhältnisses sind.

Die Analyse in diesem Abschnitt basiert auf Daten, die direkt von den NCO im Rahmen einer für diesen Zweijahresbericht verbreiteten Umfrage und Checkliste eingegangen sind, und wird durch andere vom ECO zur Verfügung gestellte Informationsquellen ergänzt. In jedem der nachstehenden Unterabschnitte werden verschiedene Aspekte der Umsetzung der EURES-Verordnung behandelt. Am Anfang steht eine zusammenfassende Tabelle[36] mit den Ergebnissen der verbreiteten Checkliste zur Umsetzung (siehe Legende unten). Die Kommission wird weiter analysieren, ob die Mitgliedstaaten alle Anforderungen der Verordnung erfüllen, und geeignete Maßnahmen ergreifen, wenn sie dies für erforderlich hält.

Legende der zusammenfassenden Tabellen:

	Daten nicht verfügbar*
	Nicht anwendbar**
V	Abgeschlossen
Δ	Teilweise abgeschlossen
X	Nicht abgeschlossen

**Nach Angaben des NCO stehen keine Daten zur Verfügung oder es wurden keine Daten übermittelt.*

3.1 Zusammensetzung des Netzes und organisatorische Angelegenheiten

I. Zusammensetzung des Netzes und organisatorische Angelegenheiten	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Maßnahme 1: Benennung des Nationalen Koordinierungsbüros (NCO) (Artikel 9 Absatz 1)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Maßnahme 2: Benennung eines Vertreters für die Koordinierungsgruppe (Artikel 14)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Maßnahme 3: Benennung der für die Aktivitäten im Rahmen des EURES-Netzes zuständigen öffentlichen Arbeitsverwaltungen als EURES-Mitglieder (Artikel 10)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V

[35] Das Budget für das Jahr 2022 ist höher, da das ECO im Jahr 2021 noch bis zum 26. Mai 2021 von der Kommission verwaltet wurde.

[36] Wenn keine andere Quelle angegeben ist, beruhen die in den folgenden Abschnitten dargestellten Ergebnisse auf den Daten aus den Checklisten und Umfragen der NCO, die für die Zwecke dieses Berichts verbreitet wurden.
Es ist anzumerken, dass eine Maßnahme aus mehreren Teilmaßnahmen besteht, die nicht in der Tabelle aufgeführt sind. Eine Maßnahme gilt als abgeschlossen (grün), wenn alle dazugehörigen Teilmaßnahmen abgeschlossen sind. Eine Maßnahme gilt als nicht abgeschlossen (rot), wenn keine der dazugehörigen Teilmaßnahmen abgeschlossen ist. Wenn die Teilmaßnahmen weder alle abgeschlossen noch alle nicht abgeschlossen sind, gilt die gesamte Maßnahme als teilweise abgeschlossen (orange).

3.1.1 Umsetzung

Alle EURES-Länder **benannten NCO und Vertreter für die ECG sowie die ÖAV als EURES-Mitglieder.** Nur einige Teilmaßnahmen werden in Bezug auf Artikel 10 für Kroatien und die Schweiz als nicht vollständig abgeschlossen betrachtet.[37]

3.1.2 Herausforderungen

Von den EURES-Ländern wurden im Zusammenhang mit diesen Bestimmungen keine besonderen Herausforderungen gemeldet.

3.2 Verwaltung und Interaktion mit Organisationen außerhalb des EURES-Netzes

II. Verwaltung und Zusammenarbeit mit Organisationen außerhalb von EURES	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Maßnahme 1: Wiederaufnahme der Zusammenarbeit mit Interessenträgern (Artikel 9 Absatz 7)	Y	Y	Y	Δ	Δ	Δ	Y	Y	Δ	Y	Δ	Δ	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	Δ	Y	Δ	Y	Δ	Δ		Δ
Maßnahme 2: Wiederaufnahme der Zusammenarbeit mit anderen Informations- und Beratungsdiensten und -netzen der Union (Artikel 16 Absatz 2)	Y	Y	Y	Δ		Δ	Y	Y	Δ	Y	Δ	Δ	Y	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	Y	Y	Δ	Δ		Y
Maßnahme 3: Dialog mit den Sozialpartnern auf nationaler Ebene (Artikel 16 Absatz 3)	Y	Y	Y	Δ		Y	Y	Y	Δ	Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ	Y	Y	Δ	Y	Δ	Δ		
Maßnahme 4: Aufnahme der Zusammenarbeit mit einschlägigen zuständigen Behörden (Artikel 26 Absatz 2)	Y	Y	Y	Δ		Y	Y	Y	Δ	Y	Δ	Δ	Y	Y	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	Y	Δ		Y

3.2.1 Umsetzung

Zwischen 2020 und 2022 haben nahezu alle EURES-Länder mehrere Maßnahmen ergriffen, um **die Zusammenarbeit und den Dialog mit zahlreichen Interessenverbänden,** zuständigen Behörden sowie Informations- und Beratungsdiensten der EU **zu verbessern.** Aufgrund der **COVID-19-Pandemie** war es jedoch schwierig, die regelmäßigen Kontakte mit den Interessenträgern aufrechtzuerhalten.

Durch die Pandemie wurde deutlich, wie wichtig gut funktionierende Verwaltungsstrukturen und Netze sind. Während der Krise bewiesen die EURES-Berater Widerstandsfähigkeit und Flexibilität, da sie sich schnell an die Online-Arbeitsweise und die Verlagerung der Prioritäten bei ihren Aufgaben anpassten, einschließlich der rechtzeitigen Bereitstellung spezifischer Informationen über die COVID-19-Maßnahmen für Arbeitgeber und Arbeitsuchende auf der Grundlage sich ständig ändernder Informationen.

EURES erwies sich außerdem als besonders nützlich in Grenzregionen, in denen Arbeitgeber und Arbeitsuchende dringend über COVID-19-Maßnahmen informiert bleiben mussten. So nahmen einige EURES-Berater beispielsweise an regionalen Arbeitsgruppen zu den sich rasch verändernden Arbeitsbedingungen teil. Die NCO berichteten, dass die Verbindungen zu anderen Parteien (z. B.

[37] Es ist anzumerken, dass Maßnahme 3 „Benennung der für die Aktivitäten im Rahmen des EURES-Netzes zuständigen ÖAV als EURES-Mitglieder (Artikel 10)“ für Kroatien und die Schweiz als teilweise abgeschlossen betrachtet wird. Sie haben zwar ihre ÖAV als EURES-Mitglieder benannt, aber einige Teilmaßnahmen sind noch nicht abgeschlossen.
In Bezug auf die Schweiz sind die Teilmaßnahmen „Haben Sie das ECO über die ermittelten ÖAV informiert und im Falle von Änderungen gegenüber der Situation vor dem Inkrafttreten der Verordnung Erklärungen abgegeben?“ und „Haben Sie im Falle von Änderungen gegenüber der Situation vor dem Inkrafttreten der Verordnung die nicht mehr zu involvierenden ÖAV über die Änderungen informiert und sie auf die Konsequenzen aufmerksam gemacht?“ teilweise abgeschlossen.
In Bezug auf Kroatien werden die Teilmaßnahmen „Haben Sie im Falle von Änderungen gegenüber der Situation vor dem Inkrafttreten der Verordnung die nicht mehr zu involvierenden ÖAV über die Änderungen informiert und sie auf die Konsequenzen aufmerksam gemacht?“ und „Haben Sie im Falle von Änderungen gegenüber der Situation vor dem Inkrafttreten der Verordnung dem Helpdesk die Einzelheiten zu den Konten der Mitarbeiter auf dem EURES-Portal mitgeteilt, die geschlossen werden sollen, und zu welchem Datum?“ als nicht verfügbar gemeldet.

Verwaltung, Handelskammern, Arbeitnehmern und Unternehmen) trotz der schwierigen Zeit gestärkt wurden.

3.2.2 Herausforderungen

Die größten Herausforderungen, mit denen die EURES-Länder nach wie vor zu kämpfen haben, sind Hindernisse im Zusammenhang mit der Kommunikation mit externen Interessenträgern, die durch die Pandemie im Berichtszeitraum noch verstärkt wurden (siehe Abschnitt oben).

3.3 Erweiterung des Netzes

III. Erweiterung des Netzes	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Maßnahme 1: Vorbereitungen für das Zulassungssystem (Artikel 11)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	X		Y
Maßnahme 2: Umsetzung des Zulassungssystems (Artikel 11 und 12)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	X		Y
Maßnahme 3: Konformität mit dem Durchführungsrechtsakt gemäß Artikel 11 Absatz 8 *(falls dieser vorgeschlagen wird (fakultativer Durchführungsrechtsakt) und wenn dies der Fall ist, sobald er in Kraft ist)*	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		X		Y
Maßnahme 4: Überwachung der Konformität durch Mitglieder und Partner	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y		Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	X	X		Y

3.3.1 Umsetzung

Bis zum Ende des Berichtszeitraums hatten 27 EURES-Länder der Kommission gemeldet, ein **Zulassungssystem** für Mitglieder und Partner eingerichtet zu haben, und sieben sind dabei, dieses umzusetzen. Die meisten EURES-Länder arbeiteten zwar weiter an der Erweiterung des EURES-Netzes, aber einige von ihnen konnten dies während der COVID-19-Pandemie nicht zu einer Priorität machen. Am Ende dieses Berichtszeitraums hatte das EURES-Netz 26 private Mitglieder und 62 Partner von insgesamt 238 öffentlichen und privaten Organisationen aufgenommen.[38] Obwohl die meisten Länder bereits **Systeme zur Überwachung der Einhaltung der Vorschriften durch die EURES-Mitglieder und -Partner** eingerichtet hatten, bestand in einigen Ländern noch Handlungsbedarf.[39]

3.3.2 Herausforderungen

Die **Zahl der neuen Mitglieder und Partner ist langsamer gestiegen als erwartet.** Dieser Trend wurde bereits im vorangegangenen Zweijahresbericht beobachtet und war im aktuellen Berichtszeitraum aufgrund der COVID-19-Pandemie, durch die die NCO gezwungen waren, anderen Aufgaben Vorrang einzuräumen, noch bedeutsamer. Einige Länder fügten zusätzliche Anforderungen für die Aufnahme als EURES-Mitglied oder -Partner hinzu, aber diese Anforderungen könnten dem Wachstum des EURES-Netzes entgegenstehen.

[38] Eine vollständige Übersicht über alle EURES-Mitglieder und -Partner ist hier verfügbar: https://eures.ec.europa.eu/eures-services/eures-your-country_de.

[39] Ein NCO gab an, dass es durch die Pandemie zu Verzögerungen in diesem Prozess gekommen sei und dass die Ressourcen fehlen, um die Einhaltung der Vorschriften zu überwachen. Einige NCO gaben auch an, noch keine Mitglieder bzw. Partner zu haben.

3.4 Austausch von Stellenangeboten und Lebensläufen

IV. Datenaustauschmechanismen, Sichtbarkeit, Zugang zu Tools, Interoperabilität	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Maßnahme 1: Vorbereitung des neuen Ansatzes für Transparenz in Bezug auf Stellenangebote und Lebensläufe (Artikel 17)	Y	Y	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	Y	Y	Δ	Δ		Y
Maßnahme 2: Fähigkeit zum Informationsaustausch über nationale Praktiken und Datenprobleme	Y	Δ	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ	Δ	Δ		Δ
Maßnahme 3: Vorbereitungen für den Austausch von Daten über Lehrstellen und Praktika	Y	X	Y	X		Y		Δ		Δ		Δ	Δ	X	X	Y	Y	X			Y	Y	Δ	Δ		Δ					Y
Maßnahme 4: Konformität mit dem Durchführungsrechtsakt gemäß Artikel 17 Absatz 8	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	X	Δ		Y
Maßnahme 5: Überwachung der Konformität durch Mitglieder und gegebenenfalls Partner	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	X	X		Y
Maßnahme 6: Sichtbarkeit von EURES auf nationaler Ebene (Artikel 18 Absätze 1 und 2)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ		Y
Maßnahme 7: Technisch barrierefreier Zugang zu den Daten des EURES-Portals für Sachbearbeiter (Artikel 18 Absatz 3 und Erwägungsgrund 32)	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ	Δ	Y	Y	Y	Δ	Δ		Y
Maßnahme 8: Einziger koordinierter Kanal (Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe a und Artikel 18 Absatz 4)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Δ	Y	Y	Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ		Y
Maßnahme 9: Automatisierter Abgleich (Artikel 19)	Y	Y	Y		Δ	Δ	Y	Δ	Y	Y		Δ	Δ	Δ	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Δ	V	Δ	Y	Δ	Y	Δ	Δ		Δ
Maßnahme 10: Konformität mit dem Durchführungsrechtsakt gemäß Artikel 19 Absatz 6	Y	Y	Δ	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Δ	Δ		Y

3.4.1 Umsetzung

In Artikel 17 Absatz 1 der EURES-Verordnung ist festgelegt, dass die Länder alle öffentlich gemachten Stellenangebote und alle Stellengesuche/Lebensläufe für das EURES-Portal verfügbar machen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer eingewilligt haben, dass diese Informationen auch für das EURES-Portal zur Verfügung gestellt werden. Bis zum Ende des Berichtszeitraums **hatten alle EURES-Länder auf nationaler Ebene Systeme** zur Übermittlung von **Stellenangeboten** an das EURES-Portal **eingerichtet.** Weiterhin **waren 28 EURES-Länder im Begriff, Systeme** auf nationaler Ebene **einzurichten bzw. hatten solche Systeme eingerichtet,** um die Übermittlung von **Lebensläufen** an das EURES-Portal[40] über einen einzigen koordinierten Kanal zu ermöglichen.

Die Annahme der **ESCO** bzw. der Abgleich der etablierten nationalen Klassifizierungssystemen mit der ESCO und die Übermittlung von Lebensläufen und Stellenangeboten im vereinbarten Format waren noch nicht abgeschlossen.[41] Seit dem vorangegangenen Bericht hatten die meisten EURES-Länder Bemühungen unternommen, um Abgleiche mit der ESCO vorzunehmen bzw. die ESCO anzunehmen. Bis Juni 2022 hatten **18 EURES-Länder** ihre nationalen Klassifizierungssysteme bereits mit der ESCO abgeglichen. Vier weitere EURES-Länder hatten die ESCO bereits angenommen. **Drei EURES-Länder** hatten ihre nationalen Kompetenzrahmen mit der ESCO abgeglichen. Weitere **vier EURES-Länder** hatten die ESCO bereits angenommen.

3.4.2 Herausforderungen

In Bezug auf **die Annahme der ESCO bzw. den Abgleich mit der ESCO** waren noch nicht alle EURES-Länder in der Lage, ihrer rechtlichen Verpflichtung nachzukommen. Es gibt weiterhin Schwierigkeiten bei der Einhaltung der im Durchführungsbeschluss (EU) 2018/1021 vorgesehenen technischen Standards für die Formatierung der Abgleichstabellen, die für die Interoperabilität innerhalb der gemeinsamen IT-Plattform von EURES unerlässlich sind. Die Qualität der bestehenden Abgleiche (der nationalen Klassifizierungssysteme mit der ESCO) ist in jedem Land unterschiedlich und wird einer Überprüfung unterzogen. Die korrekte Verwendung der vorgeschriebenen Abgleichsrelationen ist ein wichtiger Aspekt im Hinblick auf Homogenität und Konsistenz, da die

[40] Es wurden 30 Verbindungspunkte für die Übermittlung von Lebensläufen an das Portal eingerichtet. Es ist anzumerken, dass für Belgien drei Verbindungspunkte bestehen (BE Actiris, BE Forem und BE VDAB).

[41] Es ist anzumerken, dass die Umsetzung der Annahme der ESCO bzw. des Abgleichs mit der ESCO durch die EURES-Länder eine rechtliche Verpflichtung ist, die den Austausch von Lebensläufen und Stellenangeboten innerhalb des Netzes ermöglicht. Die Kommission überwacht die Einhaltung der Vorschriften in den EURES-Ländern und hat mit den Ländern, die die Vorschriften noch nicht erfüllen, Kontakt aufgenommen und sie um Klarstellungen ersucht.

Gewährleistung qualitativ hochwertiger Abgleiche der Schlüssel für die erfolgreiche Umsetzung des automatisierten Abgleichs auf dem Portal ist.

Hinsichtlich der Übermittlung von Lebensläufen an das EURES-Portal berichteten die NCO, die diese Übermittlung noch nicht vorgenommen hatten, dass dies häufig auf IT-Probleme **auf nationaler Ebene** zurückzuführen sei.[42] Angesichts der Zahl der an das EURES-Portal übermittelten Lebensläufe und Stellenangebote scheint es, dass insbesondere von einigen NCO weiterhin nur wenige Lebensläufe übermittelt werden.

3.5 Unterstützungsleistungen

V. Unterstützungsleistungen	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Maßnahme 1: Sicherstellung der Kontinuität durch ÖAV	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	V		Y
Maßnahme 2: Unterstützung bei der Registrierung auf dem EURES-Portal (Artikel 20)	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ	Y	Y	Δ	Y	Δ			Δ
Maßnahme 3: Grundlegende Informationen über EURES (Artikel 22)	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ			Y
Maßnahme 4: Überwachung der Anwendung durch Mitglieder und Partner	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Δ	Y	Δ	Y	Δ	Y	Y	Δ	Y	Y	Δ	Y	Y	Δ	Δ		Δ
Maßnahme 5: Unterstützungsleistungen in Grenzregionen	Y	Y	Y			Y	Y	Y		Y		Y	Δ	Y	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	Y			
Maßnahme 6: Einbindung der Mobilitätsförderung in aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (Artikel 28, Erwägungsgrund 46)	Y	Y	Y		Δ	Y	Y	Y	Y	Y		Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y		

3.5.1 Umsetzung

Alle EURES-Länder berichteten über die Durchführung von Aktivitäten und Maßnahmen zur Gewährleistung der **Kontinuität** bei der Erbringung von Unterstützungsleistungen für Arbeitsuchende und Arbeitgeber über ihre nationalen ÖAV. Im Bereich der **Unterstützung und Information von Arbeitnehmern und Arbeitgebern** hinsichtlich der Registrierung auf dem EURES-Portal und dessen Nutzung stellten alle EURES-Länder sicher, dass Organisationen, die neu zum Netz zugelassen wurden, die Anforderungen bei ihrem Beitritt zum Netz erfüllten. Dies galt auch für die **Bereitstellung grundlegender Informationen über das EURES-Portal,** einschließlich der Lebenslaufdatenbank, und über das EURES-Netz, einschließlich der Kontaktdaten der einschlägigen EURES-Mitglieder und -Partner auf nationaler Ebene.

Unterstützungsleistungen in Grenzregionen werden auch durch EURES-Mitglieder und -Partner erbracht. Im aktuellen Berichtszeitraum ist die Zahl der EURES-Länder, die Informationen für Grenzgänger zur Verfügung stellen, von 14 auf 20 gestiegen, womit einer der im Rahmen der Ex-post-Evaluierung von EURES ausgesprochenen Empfehlungen[43] Rechnung getragen wurde.

Gemäß der EURES-Verordnung[44] haben 24 EURES-Länder **aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ermittelt, um die Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitsuchende zu erhöhen, den Abgleich zwischen Stellenangeboten und Arbeitsuchenden zu verbessern** und den Arbeitsuchenden auf der Grundlage dieser Maßnahmen Unterstützung bei der Stellensuche zu bieten. Einige Länder stellten außerdem sicher, dass diese Maßnahmen nicht mehr auf die Unterstützung bei der Stellensuche auf nationaler Ebene begrenzt sind, sondern auch für die Arbeitsuche im

[42] Ein NCO verwies auf Änderungen in seinen IT-Systemen, durch die die Zahl der übermittelten Lebensläufe wegen der damit verbundenen Schwierigkeiten gesunken sei. Ein weiteres NCO gab an, dass noch an der technischen Schnittstelle gearbeitet werde, um die Übermittlung von Lebensläufen zu ermöglichen, während ein anderes NCO berichtete, dass seine Schnittstelle noch getestet werden müsse.
[43] Ex-post-Evaluierung von EURES: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=de&pubId=8370&furtherPubs=yes, S. 12.
[44] Artikel 28 und Erwägungsgrund 46 der EURES-Verordnung.

Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats genutzt werden können. In zwei weiteren EURES-Ländern war der Prozess zur Ermöglichung dieser Unterstützungsmaßnahmen noch nicht abgeschlossen.

3.5.2 Herausforderungen

Viele Nutzer hatten Schwierigkeiten, sich beim Portal anzumelden (z. B. QR-Code-Anmeldemethoden, die nicht in allen Ländern unterstützt werden), und einige gelegentliche Ausfallzeiten des Portals[45] wurden ebenfalls als Verbesserungsmöglichkeiten für den Zugang zum Portal genannt.

3.6 Informationsaustausch, Programmplanung und Leistungsmessung

VI. Informationsaustausch, Programmplanung und Leistungsmessung	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Maßnahme 1: Informationsaustausch	Y	Y	Y	Δ	Δ	Δ	Y	Y	Δ	Y		Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	V	Y	Y	Δ	Δ	Δ	Δ		Y
Maßnahme 2: Konformität mit dem Durchführungsrechtsakt gemäß Artikel 31 Absatz 5	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	V	Y	Y	Y	Y	Δ	Y		Y
Maßnahme 3: Konformität mit dem Durchführungsrechtsakt gemäß Artikel 32 Absatz 4	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	V	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y

3.6.1 Umsetzung

In der Umfrage gaben alle bis auf ein EURES-Land an, **Informationen über die jeweilige Arbeitsmarktsituation** (einschließlich Mängel und Überschüsse) **zu erheben.** Der Umfang der Analyse ist in jedem Land unterschiedlich. Die wichtigsten Stellen, die diese Arbeitsmarktanalyse durchführen, sind z. B. **die nationalen statistischen Ämter oder die Statistikabteilungen der ÖAV.** Die Erhebung der erforderlichen Daten erfolgt häufig anhand der vom ECO bereitgestellten Muster und Formate. Die erhobenen und analysierten Informationen werden dann auf verschiedene Weise ausgetauscht, u. a. indem sie zusammen mit den Tätigkeitsberichten auf dem EURES-Portal hochgeladen werden.

Die Informationen über die nationalen Aktivitäten werden von den NCO mithilfe des **PMS** sowie der **Arbeitsprogramme des Programmplanungszyklus und Tätigkeitsberichte** erhoben und ausgetauscht. Dazu gehören z. B. die Struktur ihres Verwaltungsmodells, die Qualifikationen und die Zahl der EURES-Mitarbeiter sowie ihre Tätigkeitsbereiche. Die Informationen über neue Mitglieder und Partner werden ebenfalls ausgetauscht. Darüber hinaus gaben mehrere EURES-Länder an, **Umfragen zur Kundenzufriedenheit** durchzuführen, um ihre Dienstleistungen und Veranstaltungen weiter zu verbessern.

3.6.2 Herausforderungen

Einige EURES-Länder berichteten über Probleme bei der Datenerhebung und der Berichterstattung sowohl für das PMS als auch für den Programmplanungszyklus und wiesen auf die mit diesen Berichten verbundene Arbeitsbelastung hin. Aufgrund der begrenzten Verfügbarkeit von Daten stellten die NCO bei einigen der Berichterstattungsmechanismen ungefähre Daten zur Verfügung (z. B. Zahl der Kontakte, Zahl der tatsächlichen Vermittlungen, Antwortzeit). Es wurden jedoch Maßnahmen zur Verbesserung der internen IT-Systeme ergriffen.

[45] Diese gelegentlichen Ausfallzeiten betrugen jeweils zwischen zwei und zehn Stunden und wurden allen Interessenträgern stets eine Woche im Voraus angekündigt.

3.7 Maßnahmen zur Umsetzung der Empfehlungen aus dem vorangegangenen Berichtszeitraum

Im Zweijahresbericht für den Zeitraum 2018–2020 wurden einige Maßnahmen[46] als Prioritäten für den aktuellen Berichtszeitraum ermittelt. In diesem Abschnitt wird erläutert, in welchem Umfang diese Maßnahmen im Zeitraum 2020–2022 umgesetzt wurden, und es wird kurz auf die erzielten Fortschritte eingegangen.

Nr. 1 Neustart von EURES
Um die EURES-Tätigkeiten nach der Aufhebung der Lockdown-Beschränkungen wieder anzukurbeln, trugen die NCO dazu bei, die Öffentlichkeit für EURES und seine Tätigkeiten durch die vom ECO entwickelte Kampagne „#EURESMovingForward“ zu sensibilisieren. Diese Kampagne wurde im Dezember 2020 gestartet und sollte die Öffentlichkeit für die Existenz von EURES und seine Tätigkeiten sensibilisieren.

Nr. 2 Erweiterung des Netzes
Wie in Abschnitt 3.3.1 dargelegt, haben bis auf zwei EURES-Länder alle die notwendigen Maßnahmen zur Einrichtung eines Zulassungssystems für neue Mitglieder und Partner ergriffen. Die meisten EURES-Länder bemühen sich intensiv um die Erweiterung ihres nationalen EURES-Netzes.

Durch die neue Kommunikationsstrategie konnten die Bemühungen um eine beschleunigte Erweiterung des EURES-Netzes vorangetrieben werden. Darüber hinaus ergänzte das ECO die Leitlinien zur Erweiterung des Netzes, um die NCO bei ihren Bemühungen zu unterstützen.

Nr. 3 Interoperabilität und IT-Entwicklungen
Am Ende des Berichtszeitraums im Juni 2022 waren 22 EURES-Länder an den einzigen koordinierten Kanal angeschlossen und weitere sieben EURES-Länder befanden sich im Prozess zur Herstellung des notwendigen Anschlusses (im Jahr 2020 waren es elf). Anders ausgedrückt bedeutet das, dass 29 EURES-Länder den Prozess entweder abgeschlossen hatten oder daran arbeiteten[47], während es im vorangegangenen Berichtszeitraum 23 waren[48].

Die meisten EURES-Länder haben Bemühungen unternommen, Abgleiche mit der ESCO vorzunehmen bzw. die ESCO anzunehmen. Im vorangegangenen Zweijahresbericht wurde angegeben, dass 16 EURES-Länder (mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs) die Bestimmungen des Durchführungsrechtsakts gemäß Artikel 17 Absatz 8 der EURES-Verordnung erfüllten und dass weitere fünf EURES-Länder die Bestimmungen teilweise erfüllten. Inzwischen ist die Zahl der EURES-Länder, die die Bestimmungen erfüllen, auf 24 gestiegen. Was den Austausch von Lebensläufen und Stellenangeboten über den einzigen koordinierten Kanal betrifft, so ist die Zahl der von einigen EURES-Ländern ausgetauschten Lebensläufe weiterhin gering.

Nr. 4 Entwicklung von EURES-Dienstleistungen
Wie in Abschnitt 3.6.1 dargelegt, erhebt jedes der EURES-Länder Informationen über seine Arbeitsmarktsituation. Auch wenn die Detailgenauigkeit und die spezifischen Daten, die ausgetauscht werden, in jedem Land unterschiedlich sind, tauschen immer mehr Länder zunehmend detailliertere Daten aus, was zur Unterstützung der EURES-Tätigkeiten und -Ziele beigetragen hat.

[46] Die vollständigen Empfehlungen sind im Zweijahresbericht für den Zeitraum 2018–2020 zu finden (siehe https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0046).
[47] Es ist anzumerken, dass zwei Länder keine Angaben zu ihrem Anschluss an den einzigen koordinierten Kanal gemacht haben.
[48] Elf EURES-Länder befanden sich im Prozess zur Herstellung des Anschlusses an den einzigen koordinierten Kanal und zwölf waren bis Ende Juni 2020 angeschlossen.

4 UMSETZUNG DER VERORDNUNG DURCH DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION UND DAS EUROPÄISCHE KOORDINIERUNGSBÜRO

In diesem Abschnitt wird ein Überblick über den Stand der Anwendung der EURES-Verordnung auf EU-Ebene gemäß Artikel 33 Unterabsatz 2 der EURES-Verordnung gegeben; dabei wird dieselbe Farbkodierung wie in Abschnitt 3 verwendet.

4.1 Anforderungen der Verordnung

ECO-Aktivitätsbereiche	Stand
Bereitstellung bereichsübergreifender Unterstützungsmaßnahmen zugunsten des EURES-Netzes	V
Vorbereitung der Anwendung der EURES-Verordnung	V
Förderung der Vernetzung, des wechselseitigen Lernens und des Austauschs bewährter Verfahren (Artikel 8)	V
Informations- und Kommunikationsaktivitäten zum EURES-Netz (Artikel 1 und 8)	V
Bereitstellung eines Schulungsprogramms für die NCO sowie die EURES-Mitglieder und -Partner (Artikel 8)	V
Unterstützung für die Erweiterung des Netzes und die Zulassungssysteme (Artikel 3, 7 und 11)	V
Programmplanungszyklus und Austausch von Arbeitsmarktinformationen, einschließlich gemeinsamer Analyse	V
Entwicklung und Betrieb des EURES-Portals (einschließlich der Helpdesk-Funktion) und der Interoperabilitätsplattform	V
Messung der Leistung und Überwachung des Fortschritts	V
Verwaltung und Dialog auf EU-Ebene	V

4.2 Umsetzung

Neben der Übertragung des ECO von der Kommission an die ELA im Berichtszeitraum leistete das ECO weiterhin **bereichsübergreifende Unterstützung** für das EURES-Netz. Insbesondere:

- Das ECO hat den EURES-Organisationen auf nationaler Ebene die erforderlichen **Umsetzungsleitlinien** an die Hand gegeben, z. B. in Bezug auf Schulungen, Veranstaltungen für gegenseitiges Lernen, Koordinierungssitzungen und Arbeitsgruppen.
- Zur Unterstützung **der Vernetzung und des Lernens** organisierte das ECO Veranstaltungen für das gegenseitige Lernen zu unterschiedlichen Themen und unterstützte die Vernetzung sowie bilaterale Gespräche im Rahmen der jährlichen Workshops zum Programmplanungszyklus. Zudem wurde das EURES-Extranet vollständig erneuert, um die Verfügbarkeit der speziellen Ressourcen zu verbessern und die Vernetzung zwischen den NCO zu erleichtern.
- Das ECO bot **Schulungsmaßnahmen** für die EURES-Mitglieder und -Partner an. Die Anregungen der NCO wurden genutzt, um maßgeschneiderte Schulungen zu Themen zu entwickeln, zu denen sie zusätzliche Informationen wünschten.
- Die Sensibilisierungsaktivitäten des ECO erfolgten zum einen im Rahmen von **Informations- und Kommunikationsmaßnahmen** und zum anderen durch die Bereitstellung von Kommunikationsunterstützung für die EURES-Länder. Das ECO leitete die Kommunikationsbemühungen und entwickelte 2021 eine neue Kommunikationsstrategie, um den Bekanntheitsgrad und die Sichtbarkeit der Marke EURES sowohl intern als auch extern zu verbessern (gemäß einer im Rahmen der Ex-post-Evaluierung ausgesprochenen Empfehlung).
- Die Unterstützung für die **Erweiterung des Netzes** erfolgte im Rahmen von Veranstaltungen für gegenseitiges Lernen, Schulungsveranstaltungen und Gesprächen bei den Sitzungen der ECG; zudem wurde eine einschlägige Arbeitsgruppe eingerichtet, die die Aufgabe hat, eine Reihe von Leitlinien und ein Instrumentarium zum Zulassungssystem, zum Zulassungsprozess, zur Aufnahme neuer Mitglieder und Partner sowie zur Tätigkeit als erweitertes EURES-Netz zu erarbeiten.
- Das ECO verbesserte das **EURES-Portal** durch Aktualisierungen mit dem Ziel, seine Benutzerfreundlichkeit, Sicherheit und Anpassungsfähigkeit zu erhöhen (gemäß einer im Rahmen der Ex-post-Evaluierung ausgesprochenen Empfehlung). Die Umsetzung des

automatisierten Abgleichs und die Einrichtung der erforderlichen technischen Infrastruktur sind jedoch im Rückstand. Die Umsetzung und Einrichtung sind erforderlich, damit die EURES-Mitglieder und -Partner über ihre eigenen Plattformen direkt auf die Stellenangebote und Lebensläufe von EURES zugreifen können.[49]

- Das ECO beriet die EURES-Länder, die ihre **Lehrstellen- und Praktikumsangebote** an das EURES-Portal übermittelten.

4.3 Herausforderungen

Die schrittweise **Übertragung der Zuständigkeiten** des ECO von der Kommission an die ELA begann parallel zum ersten Lockdown im März 2020. Aufgrund des Lockdowns konnten die Teams die Übertragung nicht wie geplant durchführen. Da keine Kommissionsbediensteten vom ECO zur ELA wechselten, war es wichtig, einen umfassenden Wissenstransfer zu organisieren. Die beiden Teams hatten geplant, dass ELA-Mitarbeiter das Team, das bei der Kommission für das ECO zuständig war, mehrere Monate lang persönlich „beschatten" sollten, um die Betriebskontinuität zu gewährleisten und sich mit den Aufgaben vertraut zu machen. Dies war jedoch aufgrund der COVID-19-Beschränkungen nicht möglich. Die Teams mussten die Aufnahme der ELA online organisieren, und aufgrund der zusätzlichen Komplexität, die durch die Pandemiesituation und die fehlende Möglichkeit, persönlich zusammenzukommen, verursacht wurde, waren sowohl für die Kommission als auch für die ELA ein hoher Zeit- und Ressourcenaufwand erforderlich.[50] Am Ende des Berichtszeitraums erklärte die ELA, dass sie sich mit den an sie übertragenen ECO-Funktionen wohl fühle und dass die Übertragung als erfolgreich abgeschlossen betrachtet werden könne.

4.4 Maßnahmen zur Umsetzung der Empfehlungen aus dem vorangegangenen Berichtszeitraum

Im zweiten EURES-Zweijahresbericht für den Zeitraum 2018–2020 wurden einige Maßnahmen als Prioritäten für das ECO hervorgehoben. In dem Bericht wird zwischen Maßnahmen unterschieden, die von der Kommission bzw. der ELA ergriffen wurden, je nachdem, wo das ECO organisatorisch angesiedelt war. Die folgenden Empfehlungen wurden im vorangegangenen Berichtszeitraum an das **ECO** gerichtet, als dieses noch **bei** der Kommission angesiedelt war (also vor der Übertragung):

Nr. 1 Übertragung des ECO an die ELA
Wie im Abschnitt über die Umsetzung dargelegt, wurde die Übertragung des ECO an die ELA im Berichtszeitraum trotz der durch die Pandemie verursachten Schwierigkeiten erfolgreich abgeschlossen.

Nr. 2 Unterstützung des Neustarts der EURES-Tätigkeiten
Um die EURES-Tätigkeiten nach der Aufhebung der Lockdown-Beschränkungen wieder anzukurbeln, entwickelte das ECO die Kampagne „#EURESMovingForward". Diese Kampagne fand zwischen Dezember 2020 und Februar 2021 statt und sollte die Öffentlichkeit für die Existenz von EURES und seine Tätigkeiten sensibilisieren. Die Kommunikationskampagne war ein Erfolg. Die Kampagne „#EURESMovingForward" erreichte 12 Millionen Menschen, und über 16 000 Nutzer nahmen am

[49] Siehe EURES-Verordnung, insbesondere Kapitel III.
[50] Da die Entwicklung und Pflege des EURES-Portals auch nach dem Wechsel vom ECO zur ELA weiterhin von der Kommission wahrgenommen wird, wurde die Kontinuität in dieser Hinsicht gewährleistet.

EURES-Quiz „Welches europäische Land ist das richtige für Sie?“ teil. Außerdem wurden fünf neue Videos über EURES produziert und der neue Instagram-Kanal von EURES[51] wurde eingerichtet.

Nr. 3 Verstärkung der Unterstützung für die von der Pandemie am stärksten betroffenen Arbeitnehmer

Neben der allgemeinen Kampagne „#EURESMovingForward“ gab es für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern spezifischere Kommunikationsbemühungen. So beteiligte sich das EURES-Netz z. B. an der Kampagne „#Rights4AllSeasons“, um Saisonarbeiter besser zu schützen und die Hindernisse abzubauen, mit denen sie konfrontiert waren. Sie wurde in Zusammenarbeit mit der Kommission, der Europäischen Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit, den EU-Ländern und den Sozialpartnern ins Leben gerufen. Mit dieser Kampagne trug das EURES-Netz dazu bei, die Öffentlichkeit für die bestehenden Rechte, Pflichten und Beratungsdienste zu sensibilisieren, durch die faire Bedingungen für die Rekrutierung von Saisonarbeitern gewährleistet werden sollen.

Nr. 4 Förderung und Unterstützung der Inanspruchnahme des ESF+ für die Finanzierung von EURES-Tätigkeiten

Für den Programmplanungszeitraum 2021–2027 des ESF+ haben die Kommission und das ECO die Inanspruchnahme des ESF+ für die Finanzierung von EURES-Tätigkeiten umfassend gefördert.

Nr. 5 Weiterentwicklung der Berichterstattungsinstrumente

Sowohl die Kommission als auch das ECO erkennen an, dass die für die NCO und die Mitglieder und Partner geltenden Berichtspflichten eine Belastung für diese darstellen. Die Berichterstattung über die EURES-Tätigkeiten ist jedoch ein wesentlicher Bestandteil der EURES-Verordnung und wurde vom Gesetzgeber als notwendig erachtet. Um diese Belastung zu verringern, wurde ein neues IT-Instrument eingeführt, das es den NCO ermöglicht, ihre Daten auf benutzerfreundlichere Weise auszufüllen. Außerdem werden derzeit weitere Überlegungen zu diesem Thema angestellt (z. B. zur weiteren Harmonisierung/Erleichterung der Aktivitäten des PMS und Programmplanungszyklus).

Nr. 6 Entwicklung eines umfassenden Austauschs von Lehrstellen und Praktika

Im Berichtszeitraum wurden keine spezifischen Maßnahmen zu diesem Thema ergriffen, da die Übertragung des ECO Priorität hatte und alle Mittel des ECO zur Gewährleistung der Betriebskontinuität erforderlich waren. Daher konnten während des Berichtszeitraums keine zusätzlichen Investitionen in diesem Bereich getätigt werden.

Nr. 7 Weitere Verbesserung des EURES-Portals

Die Kommission bzw. nach der Übertragung des ECO die ELA setzten weitere Änderungen am EURES-Portal um, um dessen Benutzerfreundlichkeit zu verbessern. Es wurde auch ein IT-Lenkungsausschuss eingerichtet, um die Koordinierung, Planung und Entscheidungsfindung in Bezug auf das Portal zu erleichtern und künftige Entwicklungen des EURES-Portals zu vereinbaren.

Die folgenden Empfehlungen wurden an des **ECO** gerichtet, **nachdem dieses an die ELA übertragen worden war:**

Nr. 1 Vollständige Übertragung des ECO

Wie im Abschnitt über die Umsetzung dargelegt, wurde die Übertragung des ECO an die ELA erfolgreich abgeschlossen.

Nr. 2 Unterstützung der fairen Mobilität

Das Hauptziel der EURES-Tätigkeiten besteht darin, die faire Mobilität zwischen den EURES-Ländern zu verbessern. Die Übertragung der operativen Unterstützungsfunktion des ECO von der Kommission an die ELA war ein Schritt zur weiteren Stärkung der den EURES-Ländern angebotenen Unterstützung,

[51] Abrufbar unter: https://www.instagram.com/euresjobs/.

da dies die Zusammenarbeit des ECO mit anderen wichtigen Unterstützungsleistungen für die Länder und Bürgerinnen und Bürger, für die die ELA zuständig ist, erleichtert. Während des Berichtszeitraums wurden verschiedene von den NCO organisierte Projekte und Veranstaltungen zur Unterstützung der fairen Mobilität bei Bedarf vom ECO unterstützt. Das ECO trug auch zu wichtigen Kommunikationsbemühungen wie der Kampagne „#EURESMovingForward“ und spezifischeren Kampagnen (z. B. „#Rights4AllSeasons“) bei und war dabei federführend.

Nr. 3 Weitere Verstärkung der Kommunikation der EURES-Tätigkeiten
In diesem Berichtszeitraum war die Verstärkung der Kommunikation der EURES-Tätigkeiten einer der wichtigsten Entwicklungsaspekte. Es wurde eine neue Kommunikationsstrategie entwickelt, und die ELA stellte zusätzliche Mittel zur Verfügung, um den Bekanntheitsgrad der Marke EURES und ihrer Tätigkeiten sowohl intern als auch extern zu erhöhen.

Nr. 4 Ausstattung mit ausreichenden Ressourcen für die EURES-Tätigkeiten
Da die Übertragung der Zuständigkeiten an die ELA schrittweise erfolgte, wurden in den ersten Monaten des Jahres 2021 noch nicht alle Tätigkeiten aus dem Haushalt der ELA finanziert. Daher stellte die ELA für die EURES-Tätigkeiten ein im Vergleich zum Jahr 2022 relativ niedriges Budget bereit. Im Jahr 2021 investierte die ELA 7,5 Mio. EUR in ihre EURES-Tätigkeiten, 2022 stieg dieser Betrag auf 9,9 Mio. EUR.

5 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

5.1 Schlussfolgerungen

Um die Zielsetzungen der EURES-Reform zu erreichen und eine faire Arbeitskräftemobilität in der EU zu gewährleisten, wurden in der EURES-Verordnung von 2016 mehrere Anforderungen an das EURES-Netz festgelegt. Neben diesen Anforderungen ist in Artikel 6 der Verordnung (EU) 2019/1149 festgelegt, dass das ECO vor August 2021 von der Kommission an die ELA übertragen werden muss. Alle diese Ziele wurden während der COVID-19-Pandemie in Angriff genommen, einer Zeit großer Unsicherheit angesichts der Lockdown-Beschränkungen, die u. a. die Zusammenarbeit und den grenzüberschreitenden Reiseverkehr beeinträchtigten.

Die Übertragung des ECO von der Kommission an die ELA wurde im Mai 2021 nach intensiver Zusammenarbeit zwischen beiden Instanzen abgeschlossen. Seit dem Abschluss ist das bei der ELA angesiedelte ECO der Systemeigner des EURES-Portals, während die Kommission (aus operativer Sicht) für den technischen Betrieb und die Entwicklung des EURES-Portals und der damit verbundenen IT-Dienste verantwortlich bleibt.

Einige Herausforderungen sind noch zu bewältigen, insbesondere im Zusammenhang mit der Erweiterung des Netzes und der Aufnahme weiterer Mitglieder und Partner.

5.2 Empfehlungen an die EURES-Länder

Auf der Grundlage der im Bericht aufgezeigten wesentlichen Erkenntnisse bezüglich des Stands der Umsetzung und der verbleibenden Herausforderungen werden die wichtigsten Prioritäten für den nächsten Berichtszeitraum wie folgt zusammengefasst:

Nr. 1 Weitere Investitionen in die Erweiterung des Netzes

Seit Inkrafttreten der jüngsten Verordnung ist die Erweiterung des Netzes eine Priorität für das EURES-Netz. Da das Wachstum langsamer als erwartet erfolgt (potenzielle Mitglieder und Partner werden nicht in ausreichendem Maße angezogen), sollten die NCO klare Strategien dafür entwickeln, was die neue Zusammensetzung des EURES-Netzes für ihr Dienstleistungsmodell und ihre Aktivitäten bedeutet, wen sie ansprechen wollen und wie sie sicherstellen können, dass die Erweiterung des Netzes zu besseren Dienstleistungen für die EURES-Begünstigten führt.

Nr. 2 Klare Definition der Kommunikationskanäle
Kommunikation ist der Schlüssel, um den Bekanntheitsgrad der Marke EURES zu erhöhen. Um die Wirkung der Kommunikation der EURES-Tätigkeiten zu maximieren, ist es wichtig zu wissen, welche Kanäle bei der Verbreitung von Informationen bevorzugt werden sollten. Dies wird in der neuen Kommunikationsstrategie bereits aufgegriffen. Um detailliertere Rückmeldungen über die Wirksamkeit der verschiedenen Kommunikationskanäle zu erhalten, könnte in die nationalen Umfragen, die an Arbeitsuchende und Arbeitgeber verschickt werden, die Frage aufgenommen werden, wie sie von der Arbeit und den Dienstleistungen von EURES erfahren haben. Dies würde nicht nur dazu beitragen, künftige Kommunikationskanäle zu verfeinern, sondern auch dazu, die Kommunikation auf die Zielgruppe auszurichten.

Nr. 3 Abschluss der Umsetzung des ESCO-Abgleichs im Rahmen des gesamten Netzes
In Bezug auf die Annahme der ESCO bzw. den Abgleich mit der ESCO wurden im Berichtszeitraum Fortschritte erzielt. Allerdings wurde der erforderliche Abgleich in einigen EURES-Ländern noch nicht abgeschlossen. In Anbetracht der Bedeutung dieses Prozesses für den automatisierten Abgleich sollte die Umsetzung in den kommenden Monaten eine Priorität sein.

Nr. 4 Konsolidierung der Nutzung des EU-Login-Systems
Durch das EU-Login-System wird die Sicherheit des EURES-Portals erhöht. Im Januar 2022 verbreitete das ECO mehrere Erinnerungen, zusammen mit einem Video-Tutorial, um alle Nutzer zu ermutigen, ihre Konten nach der technischen Einführung des EU-Logins auf dem EURES-Portal hochzustufen. Daher sollten alle NCO ihre Mitglieder und Partner weiterhin dazu ermutigen, das Tutorial zu nutzen und es auf den nationalen Websites zur Verfügung zu stellen.

Nr. 5 Sicherstellung der Übermittlung von Lebensläufen an das EURES-Portal
Gemäß der EURES-Verordnung sind alle EURES-Mitglieder und -Partner verpflichtet, ihre öffentlich zugänglich gemachten Stellenangebote und die Lebensläufe, für die die Arbeitnehmer ihre Einwilligung erteilt haben, über den einzigen koordinierten Kanal an das EURES-Portal zu übermitteln. Während die NCO die Stellenangebote auf das Portal hochladen, scheint es bei der Übermittlung von Lebensläufen weniger Fortschritte zu geben. Es sollte eine Priorität darstellen, die Übermittlung von Lebensläufen aus den Ländern an das EURES-Portal zu verbessern.

Nr. 6 Weiterentwicklung des umfassenden Austauschs von Lehrstellen und Praktika
Die Aktivitäten im Zusammenhang mit Lehrstellen und Praktika, die Gegenstand eines Arbeitsverhältnisses sind, sollten sowohl durch Aktivitäten der EURES-Berater als auch durch die Einreichung von Angeboten auf dem EURES-Portal weiter verstärkt werden.

5.2 Empfehlungen an das Europäische Koordinierungsbüro, das von der Europäischen Arbeitsbehörde verwaltet wird

Angesichts der oben beschriebenen Herausforderungen sollte die ELA angemessene Finanz- und Humanressourcen für das bei der ELA angesiedelte ECO des EURES-Netzes zur Verfügung stellen, die Aktivitäten des ECO unterstützen und Synergien mit den anderen Aufgaben der ELA anstreben, wobei die in der EURES-Verordnung von 2016 festgelegte unabhängige Verwaltung von EURES in

vollem Umfang gewahrt bleibt. Das bei der ELA angesiedelte ECO sollte den folgenden Aspekten Vorrang einräumen:

Nr. 1 Sicherstellung der Einhaltung der EURES-Verordnung
Die uneingeschränkte Einhaltung der Rechtsgrundlage von EURES sollte für das ECO weiterhin oberste Priorität haben, und dies sollte sich in all seinen Aktivitäten und Aufgaben widerspiegeln. Weitere Entwicklungen des Portals sollten unter Einhaltung der EURES-Verordnung erfolgen, und es sollten Anwendungsprogrammierschnittstellen entwickelt werden, um den Mitgliedern und Partnern einen besseren Zugang zu Lebensläufen und Stellenangeboten zu ermöglichen, die NCO bei ihrem ESCO-Abgleich zu unterstützen, ein kompetenzbasiertes Instrument für den Abgleich zu entwickeln und Beispiele für Maßnahmen zu ermitteln, denen das ECO in dieser Hinsicht Vorrang einräumen sollte.

Nr. 2 Arbeit an Synergien zwischen EURES und Europass
Um Synergien zwischen EURES und Europass im Hinblick auf bessere Dienstleistungen für die EURES-Begünstigten zu fördern, sollten engere Verbindungen zwischen beiden Systemen geschaffen werden. Die Nutzer des EURES-Portals könnten davon profitieren, dass sie als Teil ihrer EURES-Nutzerreise Zugang zum Europass-Tool haben; Europass-Nutzer sollten von den Stellenangeboten auf dem Portal profitieren. Nach Möglichkeit sollten zusätzliche Synergien mit dem Portal „Your Europe“ geschaffen werden.

Nr. 3 Weitere Unterstützung der NCO bei ihren Bemühungen zur Erweiterung des Netzes
Die Erweiterung des Netzes hat für das EURES-Netz seit seiner Einrichtung oberste Priorität. Die im vorangegangenen Zweijahresbericht und im Rahmen der Ex-post-Evaluierung ermittelten Herausforderungen bleiben bestehen, da es für die NCO weiterhin schwierig ist, den Mehrwert und die wichtigsten Verkaufsargumente einer EURES-Mitgliedschaft mit Blick auf eine mögliche Zulassung zum EURES-Netz klar darzustellen. Das ECO sollte die NCO daher weiterhin bei der Entwicklung einer Strategie unterstützen, wie sie mögliche neue Mitglieder und Partner ansprechen können, und weiterhin Begleitmaterial oder Veranstaltungen für gegenseitiges Lernen zum Thema Zulassung entwickeln.

Nr. 4 Neuausrichtung des Berichts über Arbeitskräftemangel und Arbeitskräfteüberschuss und Gewährleistung, dass EURES systematisch zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels beiträgt
Der Arbeitskräftemangel steht zunehmend ganz oben auf der Tagesordnung der nationalen und europäischen Beschäftigungspolitik, und mehrere Organisationen berichten regelmäßig über die neuesten Entwicklungen. Das ECO sollte Synergien mit Berichten und Initiativen prüfen, die von der Kommission und anderen EU-Agenturen erstellt oder gefördert werden, um Überschneidungen zu vermeiden, und sein Fachwissen einbringen. Die Planung von Aktivitäten, z. B. im Bereich der EOJD, könnte systematisch auf die Bekämpfung des Arbeitskräftemangels ausgerichtet werden.

Nr. 5 Sicherstellung der Granularität des ESCO-Abgleichs

In den letzten vier Jahren wurden wichtige Maßnahmen ergriffen, um die Umsetzung der transnationalen ESCO-Klassifizierung zu gewährleisten. Die EURES-Länder haben jedoch weiterhin Schwierigkeiten, den Abgleich mit der richtigen Detailgenauigkeit vorzunehmen. Da er zur Automatisierung des Abgleichs von Lebensläufen und Stellenangeboten auf dem EURES-Portal dient, muss er unbedingt eine ausreichende Differenzierung nach Kompetenzen und Berufen enthalten. Daher muss das ECO gemeinsam mit der Kommission sicherstellen, dass die Abgleiche den festgelegten Qualitätskriterien entsprechen und dass die an EURES übermittelten Daten die erforderliche Detailgenauigkeit aufweisen.

Nr. 6 Investitionen in die Schulung von EURES-Mitarbeitern
Das ECO sollte sein Angebot an Schulungen für EURES-Mitarbeiter ausbauen, um deren kontinuierliche Kompetenz und Weiterbildung zu gewährleisten. Das Schulungsprogramm sollte zu

Qualitätszwecken ständig überwacht, bewertet und weiterentwickelt werden, da sich die Bedürfnisse des Netzes und des Arbeitsmarktes ebenfalls ständig ändern.

Nr. 7 Weitere Unterstützung der Organisation der Europäischen (Online)- Jobtage
Die EOJD fanden bereits vor der COVID-19-Pandemie online oder in einem Hybridformat statt. In Anbetracht des anhaltenden Erfolgs der EOJD bei Arbeitsuchenden und Arbeitgebern empfiehlt es sich für das ECO, diese Veranstaltungen weiterhin zu unterstützen und auf ihrem Erfolg aufzubauen. Das ECO sollte die EOJD auf Sektoren mit Arbeitskräftemangel ausrichten.

Nr. 8 Weitere Optimierung der Berichterstattungsverfahren
Trotz rechtlicher Einschränkungen ist eine der von den NCO am häufigsten geforderten Entwicklungen die Integration des Programmplanungszyklus und PMS, da sie für die NCO einen hohen Verwaltungsaufwand darstellen. Durch die Entwicklung neuer IT-Instrumente sollte das ECO die NCO nach Möglichkeit weiterhin unterstützen und neue Maßnahmen zur Erleichterung der Berichterstattung entwickeln.

Nr. 9 Erhöhung der Sichtbarkeit des EURES-Portals und der Marke EURES, weitere Erschließung neuer Kommunikationskanäle, Entwicklung gezielter wesentlicher Leistungsindikatoren und Verstärkung der Zusammenarbeit mit der Kommission
Die vom ECO entwickelte Kommunikationsstrategie leistet einen Beitrag dazu, die Sichtbarkeit des Netzes und seiner Tätigkeiten zu erhöhen. Es könnte jedoch eine längerfristige Kommunikationsstrategie in Form einer mehrjährigen Kommunikationskampagne angestrebt werden, um die Kohärenz und Wirksamkeit der Werbemaßnahmen zu optimieren, aber auch um das Ansehen des Netzes im Laufe der Zeit zu verbessern und die Sichtbarkeit des EURES-Portals zu erhöhen. Im Rahmen der Kampagne könnten auch die Vorteile des Einsatzes neuer sozialer Medien, insbesondere im Hinblick auf die Zielgruppe der Jugendlichen, weiter untersucht werden. Das ECO sollte die Ermittlung bewährter wesentlicher Leistungsindikatoren fördern und die Reichweite von und Beteiligung an Kommunikationsmaßnahmen bzw. Kampagnen in Übereinstimmung mit den offiziellen Indikatoren des Kommunikationsnetzes der Kommission messen. Da die Kommission eine größere mehrjährige Kommunikationskampagne plant, könnten EURES und die Kernbotschaften über die EURES-Dienstleistungen einbezogen werden, um die Sichtbarkeit von EURES auf europäischer Ebene zu erhöhen. So sollen im Rahmen dieser Kampagne beispielsweise Informationen über Synergien zwischen EURES und Europass einbezogen werden. Insbesondere sollte das ECO seinen Beitrag zur Netzwerkkarte der Kommission für die Kontaktaufnahme mit EU-Netzwerken in Europa und im EWR[52] fertigstellen.

Nr. 10 Konsolidierung der Nutzung des EU-Login-Systems
Angesichts des Rückgangs der Zahl der registrierten Arbeitsuchenden und Arbeitgeber sind zusätzliche Maßnahmen erforderlich, um den Zugang zum EURES-Portal zu erleichtern.

5.3 Die wichtigsten Erkenntnisse für die Kommission

Zur Bewältigung einiger der oben beschriebenen Herausforderungen bei der Umsetzung könnte die Kommission die nachstehenden Empfehlungen umsetzen:

Nr. 1 Synergien zwischen EURES und Europass
Die Kommission sollte weiterhin eng mit dem ECO zusammenarbeiten, um die Nutzerreise für die Nutzer des EURES-Portals zu vereinfachen und möglicherweise weitere Synergien mit Europass zu nutzen (siehe die oben genannte Empfehlung Nr. 2 an das ECO).

Nr. 2 Mehrjährige Kommunikationskampagne

[52] Karte „Die Europäische Union in meiner Nähe“, siehe: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_de.

Wie in der oben genannten Empfehlung Nr. 10 an das ECO beschrieben, könnte eine längerfristige Kommunikationsstrategie in Form einer mehrjährigen Kommunikationskampagne angestrebt werden, um die Kohärenz und Wirksamkeit der Werbemaßnahmen von EURES zu optimieren, aber auch, um den Bekanntheitsgrad des Netzes zu erhöhen. Insbesondere sollte EURES in die umfassende mehrjährige Kommunikationskampagne der Kommission einbezogen werden, um die Sichtbarkeit des EURES-Netzes und des EURES-Portals zu erhöhen und die EURES-Dienstleistungen auf europäischer Ebene zu fördern, wie die Kommission in ihrem Folgebericht zur Konferenz zur Zukunft Europas[53] vorgeschlagen hat.

Nr. 3 Erhöhung der Finanzierung und Sichtbarkeit des Gezielten Mobilitätsprogramms und der grenzüberschreitenden Partnerschaften

Das Gezielte Mobilitätsprogramm und die grenzüberschreitenden Partnerschaften haben sich als besonders wichtig erwiesen, da durch sie die Integration und Freizügigkeit von Arbeitnehmern in den EURES-Ländern gefördert und darüber hinaus spezifische Arbeitsmarkterfordernisse erfüllt werden. Durch die Sicherstellung der künftigen Finanzierung dieser Mobilitätsprogramme könnten diese Vorteile weiterhin genutzt und möglicherweise innovativere, ehrgeizigere und weitreichendere Projekte zur weiteren Unterstützung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern durchgeführt werden, insbesondere im Hinblick auf die Bekämpfung des Arbeitskräftemangels und den Abbau von Hindernissen bei grenzüberschreitender Arbeit.

[53] „Von der Vision zu konkreten Maßnahmen“ (COM(2022) 404 final).