EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 2.4.2019
COM(2019) 164 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 Januar 2016 bis Juni 2018

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

INHALTSVERZEICHNIS

ZUSAMMENFASSUNG 3

1. EINLEITUNG 4

1.1. Was ist EURES? 4

1.1.1. EURES-Dienstleistungen für Arbeitsuchende und Arbeitgeber 5

1.1.2. Zwei Säulen: das Europäische Portal zur beruflichen Mobilität (EURES) und das Personalnetz 5

1.1.3. Die Organisation des EURES-Netzes 7

1.2. Die Verordnung von 2016 7

1.2.1. Weshalb eine Reform der Verordnung? 7

1.2.2. Hauptelemente und Zeitplan der Reform 8

2. HAUPTTÄTIGKEITEN DES EURES-NETZES: JANUAR 2016 – JUNI 2018 8

2.1. Aktivitäten in den EURES-Mitgliedsländern 9

2.1.1. Allgemeine Unterstützungsdienstleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber 9

2.1.2. Gezielte Unterstützungsdienstleistungen 10

2.1.3. Ressourcen und Verwaltung 13

2.2. Horizontale Unterstützungsaktivitäten des Europäischen Koordinierungsbüros (ECO) 16

2.2.1. Koordinierung und Unterstützung der Verwaltung 16

2.2.2. Betrieb und Entwicklung des EURES-Portals und der damit verbundenen IT-Dienste 16

2.2.3. Schulungen und berufliche Entwicklung 17

2.2.4. Helpdesk 17

2.2.5. Vernetzung, Austausch bewährter Verfahren und gegenseitiges Lernen 17

2.2.6. Informations- und Kommunikationsaktivitäten 18

2.2.7. Analyse der geografischen und beruflichen Mobilität 19

2.2.8. Entwicklung einer geeigneten Kooperations- und Freigabestruktur für Lehrstellen und Praktika 19

2.2.9. Finanzressourcen 19

3. UMSETZUNG DER VERORDNUNG IN DEN MITGLIEDSTAATEN 21

3.1. Zusammensetzung des Netzes und organisatorische Angelegenheiten 21
3.1.1. Bestimmungen der Verordnung 21
3.1.2. Umsetzung 21
3.1.3. Herausforderungen 22
3.2. Verwaltung und Interaktion mit Organisationen außerhalb des EURES-Netzes 22
3.2.1. Bestimmungen der Verordnung 22
3.2.2. Umsetzung 23
3.2.3. Herausforderungen 23
3.3. Ausweitung des Netzes 23
3.3.1. Bestimmungen der Verordnung 23
3.3.2. Umsetzung 24
3.3.3. Herausforderungen 24
3.4. Austausch von Stellenangeboten und Lebensläufen 24
3.4.1. Bestimmungen der Verordnung 24
3.4.2. Umsetzung 24
3.4.3. Herausforderungen 25
3.5. Unterstützungsdienstleistungen 25
3.5.1. Bestimmungen der Verordnung 25
3.5.2. Umsetzung 26
3.5.3. Herausforderungen 26
3.6. Informationsaustausch, Programmplanung und Leistungsmessung 26
3.6.1. Bestimmungen der Verordnung 26
3.6.2. Umsetzung 27
3.6.3. Herausforderungen 27
4. UMSETZUNG DER VERORDNUNG DURCH DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION 28
4.1.1. Bestimmungen der Verordnung 28
4.1.2. Umsetzung 29
4.1.3. Herausforderungen 29
5. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN 29
5.1. Schlussfolgerungen 29
5.2. Empfehlungen an die Mitgliedstaaten für den nächsten Berichtszeitraum 30
5.3. Von der Europäischen Kommission zu ergreifende Maßnahmen 31
ANHANG – RELEVANTE ZAHLEN 33

ZUSAMMENFASSUNG

Dieser **Tätigkeitsbericht** enthält einen Überblick über die Tätigkeiten des **EURES-Netzes** zwischen **Januar 2016 und Juni 2018 sowie eine Beschreibung des aktuellen Stands der Anwendung der EURES-Verordnung** (EU) 2016/589 **bis Juli 2018** gemäß Artikel 33 dieser Verordnung**.** Das EURES-Netz besteht aus Arbeitsvermittlern und anderen Partnerorganisationen aus den Mitgliedstaaten der EU und des EWR sowie der Schweiz, die darauf abzielen, ihre interne Arbeitskräftemobilität zu fördern und einen integrierten europäischen Arbeitsmarkt zu schaffen.

Das EURES-Netz hat zwei **Hauptmerkmale**. Tausende Arbeitsuchende und Arbeitgeber in ganz Europa profitieren täglich von den **Vermittlungs- und Abgleichdiensten** über das EURES-Netz. Geschultes EURES-Personal bietet **Unterstützungsdienstleistungen und Beratung** zu den Arbeitsbedingungen in anderen europäischen Ländern an, um Arbeitsuchenden und Arbeitgebern die Wahl zu erleichtern.

Zu den EURES-Tätigkeiten, die von den Nationalen Koordinierungsbüros (National Coordination Offices – NCO) beaufsichtigt werden, gehören gezielte Mobilitätsprogramme (Targeted Mobility Schemes – TMS) mit dem Ziel, spezifischen Arbeitskräfteüberschuss und Arbeitskräftemangel zu beheben. EURES unterstützt auch Grenzgänger und Arbeitgeber im Rahmen von grenzüberschreitenden Partnerschaften und anderen Aktivitäten in Grenzregionen.

Auf regulatorischer Ebene ist die **Umsetzung der EURES-Verordnung**, die 2016 in Kraft getreten ist, in den meisten Bereichen abgeschlossen. Die NCO wurden benannt, die öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV) wurden zu Mitgliedern der nationalen EURES-Netze ernannt, und es wurden Zulassungssysteme für neue Mitglieder und Partner eingerichtet. Auf der IT-Seite ist die Umsetzung des transparenten Austauschs von Stellenangeboten und Lebensläufen zwischen nationalen Datenbanken und EURES eine wichtige Errungenschaft hinsichtlich der Erleichterung des Job-Matching (Abgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt) auf europäischer Ebene. Das EURES-Portal, das vom Europäischen Koordinierungsbüro (European Coordination Office – ECO) verwaltet wird, hält täglich drei Millionen Stellenangebote und über 400 000 Lebensläufe zum Abgleich bereit. Die Einführung der europäischen Klassifizierung für Fähigkeiten/Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO) wird weiter zu einem besseren digitalen Job-Matching und zu gezielten Stellenvermittlungen über die Grenzen hinweg beitragen. Darüber hinaus wurde die Verwaltung des Netzes durch neue Monitoring- und Leistungsinstrumente gestärkt.

Die **Hauptherausforderungen** für das EURES-Netz bestehen nach wie vor darin, den Austausch von Lebensläufen und Stellenangeboten mit allen Mitgliedstaaten vollständig umzusetzen. Die Aufnahme neuer Mitglieder und Partner, die eine Erweiterung des EURES-Netzes und die Einbeziehung privater Akteure aus dem Beschäftigungssektor ermöglichen wird, hat am Ende des Berichtszeitraums gerade erst begonnen. Die Schaffung von Synergien mit ergänzenden Initiativen wie EUROPASS2 und dem zentralen digitalen Zugangstor (Single Digital Gateway) sowie die Optimierung der Zusammenarbeit bleiben ebenfalls wichtige Bereiche für die weitere Entwicklung. Eine bessere Integration von EURES-Mobilitätsprogrammen und grenzüberschreitenden Partnerschaften in die allgemeine Strategie des Netzes, insbesondere durch einen systematischeren Informationsaustausch zwischen EURES-Mitgliedern und -Partnern, wird zusätzliche Netzeffekte mit sich bringen.

Der **Weg nach vorn** für das EURES-Netz führt über das Funktionieren von EURES als dynamisches Netz mit einer größeren Anzahl von Akteuren, Aktivitäten und

Diensten und einer verbesserten Kommunikation, auch über soziale Medien. Der Übergang zu einem neuen Datenaustauschsystem für Stellenangebote und Lebensläufe ist auf einem guten Weg, was die Entwicklung eines vollwertigen Abgleichsystems und Vermittlungstools betrifft. Das EURES-Netz baut auf einer engen Zusammenarbeit zwischen den ÖAV und anderen EURES-Mitgliedern und -Partnern auf, die sich regelmäßig treffen, um bewährte Verfahren auf Veranstaltungen zum Voneinander-Lernen auszutauschen. Die Unterstützung der ÖAV durch die Ermittlung von Synergien und Überschneidungen der EURES-Aktivitäten mit anderen europäischen Initiativen sowie die Beratung und Förderung der Vernetzung, insbesondere über das EURES-Portal, sind von entscheidender Bedeutung für eine weitere Integration des EURES-Netzes.

Mittelfristig sollen die EURES-Koordinierungsaktivitäten von der Europäischen Arbeitsbehörde übernommen werden, deren Einrichtung die Kommission im März 2018 vorgeschlagen hat und über die das Europäische Parlament und der Rat im Februar 2019 eine vorläufige Einigung erzielt haben. Dies wird durch die förmliche Übertragung des Koordinierungsbüros für EURES (ECO) an die Arbeitsbehörde erfolgen. Unter der Verantwortung der Arbeitsbehörde wird das ECO die Rolle von EURES bei der Förderung gerechter Mobilitätsbedingungen stärken. Dem ECO werden eine umfassende operationelle Struktur zur Unterstützung der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU sowie Fachwissen in verschiedenen Bereichen zur Verfügung stehen, die ihm als Input für die Ermittlung weiterer anzugehender Herausforderungen oder für innovative Politikansätze und Instrumente dienen können. Das ECO wird seinerseits durch sein Fachwissen, seine Netzwerke und seine Instrumente zur Funktionsweise der Arbeitsbehörde beitragen.

1. EINLEITUNG

1.1. Was ist EURES?

EURES ist ein **Kooperationsnetz** zwischen der Europäischen Kommission und Mitgliedern und Partnern wie den öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV) in allen EU-Ländern sowie Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz (im Folgenden „EURES-Mitgliedsländer“). Seit seiner Gründung im Jahr 1994 hilft EURES den Menschen dabei, von einem der Grundprinzipien der Europäischen Union zu profitieren: der **Freizügigkeit der Arbeitnehmer**. EURES bietet Arbeitsuchenden und Arbeitgebern, die an Beschäftigungsmöglichkeiten oder der Rekrutierung von Arbeitsuchenden in ganz Europa interessiert sind, einzigartige Informations- und Arbeitsvermittlungsdienste.[1]

Im Jahr 2016 trat die **neue EURES-Verordnung (EU) 2016/589** in Kraft, die zum Ziel hat, ein größeres und stärkeres Netz europäischer öffentlicher und privater Arbeitsvermittlungen zu schaffen, um einen effizienteren grenzüberschreitenden Austausch von Arbeitsmarktinformationen zur Unterstützung der Arbeitsvermittlung im

[1] Anmerkung: Die Begriffe „Arbeitskräfte“ und „Arbeitnehmer“ werden in diesem Bericht als Synonyme verwendet. Darüber hinaus hat „*[der] Gerichtshof […] entschieden, dass zu der Freizügigkeit der Arbeitnehmer im Sinne von Artikel 45 AEUV auch bestimmte Rechte der Angehörigen der Mitgliedstaaten gehören, sich in der Union frei zu bewegen, um eine Stelle zu suchen. Der Begriff des ‚Arbeitnehmers‘ sollte daher für die Zwecke der vorliegenden Verordnung so verstanden werden, dass er Arbeitsuchende einschließt, und zwar unabhängig davon, ob sie sich gerade in einem Arbeitsverhältnis befinden.*“ (Verordnung (EU) 2016/589, Erwägungsgrund 7).

EU-/EWR-Raum zu ermöglichen.[2]

1.1.1. EURES-Dienstleistungen für Arbeitsuchende und Arbeitgeber

- Unterstützung von Arbeitsuchenden bei der **Arbeitssuche** und Arbeitgebern bei der **Suche nach Bewerbern** in ganz Europa;
- **Abgleich** von Stellenangeboten und Lebensläufen auf dem Europäischen Portal zur beruflichen Mobilität (EURES);
- **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-Mitgliedsländern;
- gezielte Unterstützungsdienstleistungen für Grenzgänger und Arbeitgeber in **Grenzregionen**;
- Unterstützung spezifischer Gruppen im Rahmen von EURES-bezogenen **gezielten Mobilitätsprogrammen**;
- Förderung von **Möglichkeiten für junge Menschen**, u. a. durch **Drop'pin@EURES**;
- Unterstützung dynamischer Rekrutierungsveranstaltungen durch die Plattform **„European Online Job Days" (EOJD)**.

1.1.2. Zwei Säulen: das Europäische Portal zur beruflichen Mobilität (EURES) und das Personalnetz

EURES ist ein wesentlicher Bestandteil der Unterstützungsstruktur für den Arbeitsmarkt, die die EU in den letzten Jahrzehnten zur Verbesserung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit entwickelt hat. Das Netz konzentriert sich auf die Bereitstellung von **Informationen** und **Beratung über Abgleichs- und Vermittlungsdienstleistungen** für Personen, die an einer Arbeit in anderen EURES-Mitgliedsländern interessiert sind, und für Arbeitgeber, die sich für die Rekrutierung von Arbeitnehmern aus anderen EURES-Mitgliedsländern interessieren. Die Dienstleistungen werden über zwei sich ergänzende Hauptkanäle erbracht – das EURES-Portal und das EURES-Personalnetz in ganz Europa.

1.1.2.1. Das Europäische Portal zur beruflichen Mobilität (EURES)

EURES gehört regelmäßig zu den fünf meistbesuchten Websites der Domäne „europa.eu". Allein im Jahr 2017 zählte die EURES-Website insgesamt 14 880 000 Besuche und 48 350 000 Seitenaufrufe. Pro Tag sind etwa drei **Millionen Stellenangebote** und fast **400 000 Lebensläufe von Arbeitsuchenden**[3] auf dem Europäischen Portal zur beruflichen Mobilität (EURES) verfügbar. Diese Zahlen sind im Berichtszeitraum in allen Kategorien kontinuierlich gestiegen. Von Juni 2017 bis Juni 2018 stieg die Zahl der Registrierungen auf dem EURES-Portal um 30 % für Arbeitgeber und 20 % für Arbeitsuchende.

Das EURES-Portal bietet Arbeitsuchenden und Arbeitgebern, die sich registrieren, um eine Stelle oder einen Bewerber zu finden, einen **kostenlosen Self-Service**. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitsuchende können Konten einrichten, die es ihnen

[2] Die Ziele des EURES-Netzes sind in Artikel 6 der Verordnung (EU) 2016/589 festgelegt.

[3] EURES-Portal, abrufbar unter: https://ec.europa.eu/eures/public/de/homepage

ermöglichen, die Such- und Abgleichfunktionen auf dem Portal zu nutzen, Suchprofile zu erstellen und zu speichern sowie E-Mail-Benachrichtigungen zu erhalten.

1.1.2.2. Das EURES-Personalnetz

Ein Netz aus über **1 000 EURES-Mitarbeitern**[4] aus den **32 EURES-Mitgliedsländern** bietet maßgeschneiderte Karriere- und Rekrutierungsberatung, Unterstützung bei der Arbeitssuche und Einstellung, Informationen über einschlägige Vorschriften wie Sozialversicherungs- und Steuerregelungen in anderen EURES-Mitgliedsländern sowie Unterstützung nach der Rekrutierung, z. B. Sprachkurse.

1.1.3. Die Organisation des EURES-Netzes

Jedes EURES-Mitgliedsland benennt ein **Nationales Koordinierungsbüro** (National Coordinaton Office – NCO), das in der Regel entweder mit der ÖAV oder dem Arbeitsministerium in Verbindung steht. In der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission (GD EMPL) ist das **Europäische Koordinierungsbüro** (European Coordination Office – ECO) untergebracht, das die NCO horizontal unterstützt. Die NCO und das ECO bilden zusammen die **Europäische Koordinierungsgruppe** (European Coordination Group – ECG) des EURES-Netzes.

EURES-Mitglieder und -Partner sind die Organisationen, die im Rahmen des EURES-Netzes operative Tätigkeiten ausüben. Im EURES-Netz müssen die Mitglieder alle folgenden Aufgaben wahrnehmen, während die Partner mindestens eine Aufgabe zu übernehmen haben:

- Leistung eines Beitrags zum Pool der Stellenangebote durch Übermittlung von Daten an das EURES-Portal und die IT-Plattform;
- Leistung eines Beitrags zum Pool der Profile von Arbeitsuchenden durch Übermittlung von Daten an das EURES-Portal und die IT-Plattform;
- Bereitstellung von direkten Unterstützungsdienstleistungen für Arbeitsuchende und Arbeitgeber.

1.2. Die Verordnung von 2016

1.2.1. Weshalb eine Reform der Verordnung?

Seit der ersten Entscheidung der Kommission zur Einrichtung von EURES[5] wurde das Netz kontinuierlich reformiert, um es an den sich ständig verändernden Arbeitsmarkt anzupassen. Die neue EURES-Verordnung (2016/589) bildet die Grundlage für die **Stärkung des Netzes**, indem sie die Zugänglichkeit der Stellenangebote verbessert, den Weg für den Austausch von Lebensläufen zwischen Mitglieds- und Partnerorganisationen und dem EURES-Portal ebnet und Arbeitsuchende und Arbeitgeber, die nach grenzüberschreitenden Möglichkeiten suchen, besser unterstützt.

[4] Im vorliegenden Bericht bezeichnet der Begriff „EURES-Mitarbeiter“ das Personal, das direkt oder indirekt an der Erbringung von Dienstleistungen und anderen Tätigkeiten des EURES-Netzes gemäß der Verordnung (EU) 2016/589 und ihren Umsetzungsmaßnahmen beteiligt ist.

[5] Entscheidung 93/569/EWG der Kommission vom 22. Oktober 1993 zur Durchführung der Bestimmungen der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft, insbesondere hinsichtlich eines Netzwerks unter der Bezeichnung EURES (European Employment Services).

Ziel der neuen Verordnung ist es, die **Transparenz** durch eine Erhöhung der Zahl der auf dem EURES-Portal ausgeschriebenen Stellen zu erhöhen, den **Online-Abgleich** von Stellenangeboten und Lebensläufen zu verbessern, ein **vereinbartes Mindestpaket an Dienstleistungen** für Arbeitsuchende und Arbeitgeber bereitzustellen und das **Angebot an digitalen Arbeitsvermittlungsdiensten** auf dem EURES-Portal zu erweitern.

1.2.2. Hauptelemente und Zeitplan der Reform

Die neue Verordnung, die am 12. Mai 2016 in Kraft getreten ist, wird durch sechs Durchführungsbeschlüsse[6] unterstützt, die eine einheitliche Umsetzung in den Mitgliedstaaten gewährleisten. Die ersten Schritte der Umsetzung waren die Ernennung der NCO und der ÖAV zu EURES-Mitgliedern sowie die Einrichtung der ECG im Jahr 2016.

In der Verordnung wurde der 13. Mai 2018 als Frist für die Einführung des **einheitlichen Austauschsystems** durch die EURES-Mitgliedsländer festgelegt, um **alle**[7] **Stellenangebote** – einschließlich Lehrstellen und Praktika –, die von den ÖAV und anderen EURES-Mitgliedsorganisationen auf dem EURES-Portal verfügbar sind, sowie **Lebensläufe** teilen zu können, sofern die Arbeitsuchenden der Übermittlung ihrer personenbezogenen Daten zugestimmt haben. Die gleiche Frist galt für die Einrichtung der **Zulassungssysteme** in den EURES-Mitgliedsländern, die es Organisationen wie privaten Arbeitsmittlungen oder Einrichtungen des dritten Sektors ermöglichen, sich dem EURES-Netz als Mitglieder oder Partner anzuschließen. Darüber hinaus schreibt die Verordnung vor, dass in den Jahren 2018 und 2020 **Berichte über die Tätigkeiten des Netzes** erstellt werden müssen und 2021 ein Ex-post-Evaluierungsbericht vorgelegt werden muss.

2. HAUPTTÄTIGKEITEN DES EURES-NETZES: JANUAR 2016 – JUNI 2018

[6] 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.

[7] Die Mitgliedstaaten können gemäß Artikel 17 der Verordnung (EU) 2016/589 folgende Stellenangebote ausschließen: „*Stellenangebote, die aufgrund ihrer Art oder nationaler Vorschriften nur Staatsbürgerinnen und -bürgern eines bestimmten Landes offenstehen*“, „*Stellenangebote für Kategorien von Lehrstellen und Praktika, die Bestandteil des nationalen Bildungssystem[s] sind, weil sie hauptsächlich auf Lernen ausgerichtet sind, oder die als Teil aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen der Mitgliedstaaten aus öffentlichen Mitteln finanziert werden*“ und „*andere Stellenangebote als Teil aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen der Mitgliedstaaten*“.

2.1. Aktivitäten in den EURES-Mitgliedsländern

2.1.1. Allgemeine Unterstützungsdienstleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

2.1.1.1. Abgleichs- und Vermittlungstätigkeiten

Alle EURES-Mitgliedsländer bieten Informationen und Unterstützung in Bezug auf die Arbeitskräftemobilität in Europa für Arbeitsuchende und Arbeitgeber und organisieren Rekrutierungsveranstaltungen, wobei die Zusammenarbeit zwischen den EURES-Büros verstärkt wird.

Die EURES-Mitarbeiter bieten Arbeitsuchenden Unterstützung bei der Erstellung ihrer Lebensläufe und Bewerbungen und helfen den Arbeitgebern bei der Ausarbeitung von Stellenanforderungen und Stellenangeboten. Zur Erbringung dieser Dienstleistung standen die im Rahmen des Netzes tätigen EURES-Berater 2017 mit 696 514 Arbeitsuchenden und 111 636 Arbeitgebern in Kontakt.[8] Nach Angaben der EURES-Mitarbeiter führten ihre Aktivitäten im Jahr 2016 zu rund 30 000 Vermittlungen über das EURES-Netz.[9] Dank der Datenerhebungsbestimmung in der EURES-Verordnung (Art. 32) wird in Zukunft eine genauere Berichterstattung möglich sein.

Es werden Matching-Veranstaltungen organisiert, um Arbeitgeber und Arbeitsuchende zusammenzubringen und die grenzüberschreitende Rekrutierung zu erleichtern. Meist werden **EURES-Mitarbeiter aus den Zielländern** gebeten, Stellenangebote und Informationen über die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu übermitteln. Als zusätzliche Unterstützungsdienstleistung für Arbeitgeber können die EURES-Mitarbeiter **Lebensläufe durchsuchen**, um eine Vorabauswahl von Bewerbern mit den entsprechenden Fähigkeiten für Vorstellungsgespräche, z. B. bei „Job Dating"-Veranstaltungen, zu treffen.

Ein spezifisches Format für Matching-Veranstaltungen sind die **Europäischen Jobtage** („European Job Days"), bei denen Arbeitgeber und Arbeitsuchende aus mehreren EURES-Mitgliedsländern **sowohl online als auch vor Ort** zusammenkommen. Siebzehn Länder waren an den 24 Veranstaltungen im Jahr 2017 beteiligt, an denen fast 21 500 Arbeitsuchende und über 1 100 Unternehmen teilnahmen, die weit über 10 000 Arbeitsplätze anboten. In der ersten Jahreshälfte 2018 fanden sechzehn solcher Veranstaltungen statt.

Besonderes Augenmerk wird auf die **Verknüpfung von EURES-Aktivitäten mit den Erfordernissen des Arbeitsmarktes** gelegt, um den vorrangigen Sektor- und Qualifikationsbedarf zu decken. Ausgehend von der Begründung, Mobilitätshindernisse im Rahmen der EU-/EWR-Arbeitsmarktintegration zu beseitigen, **zielen** einige EURES-Rekrutierungsveranstaltungen auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten in **bestimmten Sektoren** ab, insbesondere wenn es in einem potenziellen Aufnahmeland zu einem anerkannten Arbeitskräftemangel und in einem anderen Land zu einem Überschuss an Arbeitskräften kommt. Die Sektoren, in denen die meisten Länder Abgleichs- und

[8] Daten aus dem EURES-Binnenmarktanzeiger, 2017: http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/_docs/2018/eures/2018-scoreboard-eures_en.pdf

[9] Bis 2017 wurde die Zahl der Vermittlungen von EURES-Beratern auf freiwilliger Basis gemeldet (etwa 50-60 % der gesamten Berichterstattung); zudem werden EURES-Berater nicht systematisch von Arbeitsuchenden oder Arbeitgebern über Vermittlungen informiert.

Vermittlungsbedarf haben, sind der Fremdenverkehr und das Gastgewerbe[10] – beides Bereiche, in denen Fremdsprachenkenntnisse von besonderer Bedeutung sind. Andere Sektoren, in denen über EURES viele Abgleiche durchgeführt werden, umfassen die Bereiche Verkehr, Gesundheit, Bauwesen, Maschinenbau und IKT sowie saisonale Arbeitsplätze in der Landwirtschaft.

2.1.1.2. Information und Beratung

Einschlägige Arbeitsmarktinformationen sind über das EURES-Portal zugänglich, wobei die EURES-Mitgliedsländer regelmäßig **allgemeine Informationen** über ihre Arbeitsmärkte und Lebens- und Arbeitsbedingungen in 26 Sprachen aktualisieren. Darüber hinaus verfügen mindestens vierzehn Länder auch über eine eigene **nationale EURES-Website**, auf der Arbeitsuchende und Arbeitgeber die von ihnen gesuchten Informationen zur Arbeitskräftemobilität finden können, von denen einige in mehrere Sprachen übersetzt werden.

Beispiele für Informations- und Beratungstätigkeiten für Arbeitsuchende und Arbeitgeber, die vom EURES-Netz angeboten werden, sind Informationsblätter und digitale Lösungen auf den nationalen EURES-Websites arbeits-, gesundheits-, verwaltungs- oder steuerrechtlichen Regelungen im Zielland. NCO organisieren auch **Workshops**, z. B. um Arbeitsuchenden beizubringen, wie sie Arbeitgebern in bestimmten Ländern einen Lebenslauf präsentieren können. In ähnlicher Weise bezieht sich die Unterstützung von EURES-Beratern für Arbeitgeber in der Regel auf die Erstellung von Stellenbeschreibungen, um Arbeitnehmer mit entsprechenden Fähigkeiten aus dem Ausland anzuziehen.

2.1.2. Gezielte Unterstützungsdienstleistungen

2.1.2.1. Unterstützungsdienstleistungen in Grenzregionen

Im Rahmen der neuen EURES-Verordnung bieten EURES-Mitglieder und -Partner, die an grenzüberschreitenden Partnerschaften oder anderen Kooperations- und Dienstleistungsstrukturen (auch mit Organisationen außerhalb des EURES-Netzes) beteiligt sind, Informationen sowie Vermittlungs- und Rekrutierungsdienstleistungen an, die auf die spezifischen Anforderungen und Umstände von Grenzgängern und Arbeitgebern in Grenzregionen zugeschnitten sind.[11]

Diese Partnerschaften können im Rahmen von jährlichen Ausschreibungen unter dem EaSI-Programm finanzielle Unterstützung beantragen.[12] EaSI-Unterstützung steht auch für die Einrichtung neuer Partnerschaften oder für die Umsetzung innovativer neuer Maßnahmen zur Verfügung. Im Jahr 2016 wurden **12 grenzüberschreitende Partnerschaften** durch einen EaSI-Zuschuss aus dem Vorjahr unterstützt. In den Jahren 2017 und 2018 boten **9 grenzüberschreitende Partnerschaften** Unterstützungs- und Vermittlungsdienstleistungen in den Grenzregionen an, basierend auf den im Vorjahr

[10] EURES-Programmplanungszyklus, Bewertung der nationalen Tätigkeitsberichte 2016 und 2017.

[11] Gemäß Artikel 3 Absatz 7 der Verordnung (EU) 2016/589.

[12] Daten und Überwachungsberichte sind nur für die grenzüberschreitenden Partnerschaften verfügbar, die im Rahmen des EaSI-Unterprogramms EURES Fördermittel beantragt und erhalten haben. Als Anhaltspunkt: 11 grenzüberschreitende Partnerschaften haben dies im EU-Haushaltsjahr 2014 erfolgreich getan (VP/2014/011), 12 im EU-Haushaltsjahr 2015 (VP/2015/008), 10 im EU-Haushaltsjahr 2016 (Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen VP/2016/005) und 9 für das EU-Haushaltsjahr 2017 (VP/2017/006).

gewährten EaSI-Zuschüssen.

Die Unterstützungsdienstleistungen in den EURES-Grenzregionen bestehen aus mehrsprachigen Informationsdienstleistungen und Stellenangeboten. Diese Dienstleistungen werden durch physische und zunehmend virtuelle **One-Stop-Shop**-Lösungen bereitgestellt. Die bereitgestellten Informationen beziehen sich auf Themen wie die Koordinierung der sozialen Sicherheit, Bestimmungen für das tägliche Pendeln, die Anerkennung von Qualifikationen und die Besteuerung. Die Vermittlungs- und Rekrutierungsaktivitäten haben dazu geführt, dass fast 4 400 Arbeitsuchende nach einem individuellen Kontakt mit EURES-bezogenen Diensten in den Jahren 2016 und 2017 eine grenzüberschreitende Stelle gefunden haben.[13]

2.1.2.2. Unterstützung nach der Rekrutierung

Die Unterstützung nach der Rekrutierung zielt darauf ab, die **bestmögliche Integration mobiler Arbeitskräfte** in ihre neuen Positionen zu gewährleisten. Während sich die meisten EURES-Mitgliedsländer darauf konzentrieren, Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor der Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags zu informieren, organisieren einige von ihnen auch Aktivitäten nach der Rekrutierung. So betreibt EURES Italien beispielsweise eine **Follow-up-Datenbank**, um sicherzustellen, dass bei der Vermittlung die geltenden Arbeitsnormen vollständig eingehalten werden. Im Jahr 2016 wurden fast 7 000 Anträge von Arbeitnehmern auf Beurteilung ihres Falls bearbeitet.[14]

2.1.2.3. Unterstützung für junge Menschen – Lehrstellen und Praktika

Verschiedene im Rahmen des EURES-Netzes entwickelte Aktivitäten und Programme konzentrieren sich konkret auf **junge Menschen**. In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates vom Juni 2012[15] wurden die Mitgliedstaaten und die Kommission aufgefordert, das EURES-Portal auszubauen und die Möglichkeit zu prüfen, es auf Ausbildungsverhältnisse und Praktika zu erweitern. Zu diesem Zweck fallen Lehrstellen und Praktika nun unter die EURES-Verordnung, sofern erfolgreiche Bewerber einem Arbeitsverhältnis unterliegen. Solche Lehrstellen- und Praktikumsangebote wurden bereits in die Stellenbörse auf dem EURES-Portal integriert; zum Ende des Berichtszeitraums waren 6567 Lehrstellenangebote und 1859 Praktikumsangebote verfügbar.[16]

Darüber hinaus können Unternehmen und Organisationen die von ihnen gebotenen Möglichkeiten für junge Menschen durch einen Self-Service im Bereich **Drop'pin@EURES** auf dem EURES-Portal direkt präsentieren. Insgesamt werden derzeit 2092 Möglichkeiten von 501 Unternehmen in 32 Tätigkeitsfeldern angeboten, die vom Bereich Technik bis hin zu persönlichen Fähigkeiten und Persönlichkeitsentwicklung reichen.[17] Das ECO ist dabei, die Erfassung und Darstellung von Lehrstellen- und Praktikumsangeboten auf dem Portal weiter zu erleichtern. Die Entwicklung maßgeschneiderter Spezifikationen wird es den jeweiligen Akteuren

[13] Europäische Kommission, Grenzüberschreitende EURES-Partnerschaften, Erster Überwachungsbericht (2016) und Zweiter Überwachungsbericht (2017).

[14] Nationaler Tätigkeitsbericht Italien 2016.

[15] Europäischer Rat, Schlussfolgerungen, 28.-29. Juni 2012. Aufrufbar unter: http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-12-8_de.htm

[16] Zählung auf dem EURES-Portal vom 23. August 2018.

[17] Ebenda.

erleichtern, auf ihre eigenen Angebote aufmerksam zu machen und nach Angeboten anderer zu suchen. Diese neue Funktion soll 2019 eingeführt werden.

2.1.2.4. EURES-bezogene gezielte Mobilitätsprogramme

EURES hat außerdem zum Ziel, **bestimmte Gruppen von Arbeitsuchenden** zu erreichen und die Besetzung **freier Stellen in bestimmten Sektoren** zu unterstützen. Zu diesem Zweck können die EURES-Aktivitäten die von der EU finanzierten **gezielten Mobilitätsprogramme** (TMS) ergänzen oder in diese integriert werden; diese werden im Rahmen des EU-Programms für **Beschäftigung und soziale Innovation** (EaSI) finanziert und zielen darauf ab, innovative Wege zur Unterstützung der grenzüberschreitenden beruflichen Mobilität zu erproben oder die Bedürfnisse spezifischer Zielgruppen zu berücksichtigen.

Mit der Initiative **„Dein erster EURES-Arbeitsplatz" (Your first EURES Job – YfEJ)** werden junge Menschen bis zum Alter von 35 Jahren bei der europaweiten Suche nach einem Arbeitsplatz, einem Praktikum oder einer Lehrstelle unterstützt, ebenso Arbeitgeber, die junge Menschen mit entsprechenden Fähigkeiten in den EURES-Mitgliedsländern suchen. Zwischen 2016 und Mitte 2018 haben **vier Länder** (Frankreich, Deutschland, Italien und Schweden) ihre ersten YfEJ-Projekte durchgeführt. Berichte deuten zum einen darauf hin, dass der typische Arbeitsuchende zwischen 23 und 26 Jahren alt ist und eine Hochschulbildung abgeschlossen hat oder sich noch in der Ausbildung befindet, und zum anderen, dass über die Hälfte (52 %) der Arbeitsuchenden zum Zeitpunkt der Vermittlung arbeitslos waren. Über 80 % derjenigen, die im Rahmen des Programms eine Beschäftigung in einem anderen Land gefunden haben, hatten bereits in ihrem Wohnsitzland gearbeitet, während nur 28 % von ihnen im Ausland gearbeitet hatten. Zu den Arbeitgebern gehören sowohl Großunternehmen als auch KMU.

Die wichtigsten **Ausgangsländer** im Berichtszeitraum waren Italien, Irland, Frankreich und Spanien. Die vorrangigen **Empfängerländer und -sektoren** sind Deutschland für Gesundheits- und Sozialwesen, das Vereinigte Königreich für Bildung und Frankreich für IKT.[18] Trotz mehr als **3 000 Vermittlungen** wurden zwischen 2016 und dem ersten Halbjahr 2017 nur 15 bis 26 % der Erstvermittlungsziele für die verschiedenen Programme erreicht.[19] Dennoch konnten allein in der zweiten Jahreshälfte 2017 fast 1 200 Stellen für Arbeitsplätze, Praktika und Lehrstellen gesichert werden[20], was auf eine stärkere Akzeptanz des Programms hindeutet. Die meisten jungen Menschen, die an dem Programm teilgenommen haben, sind im Rahmen eines regulären Arbeitsvertrags beschäftigt und nur wenige haben eine Ausbildung oder ein Praktikum absolviert.

---

[18] Europäische Kommission, „Dein erster EURES-Arbeitsplatz", Gezielte Mobilitätsprogramme, 5. Fortschrittskontrollbericht, Juli bis Dezember 2017, veröffentlicht im Juli 2018.

[19] Europäische Kommission, „Dein erster EURES-Arbeitsplatz", Gezielte Mobilitätsprogramme, 4. Fortschrittskontrollbericht, Januar bis Juni 2017, veröffentlicht im Dezember 2017.

[20] Europäische Kommission, „Dein erster EURES-Arbeitsplatz", Gezielte Mobilitätsprogramme, 5. Fortschrittskontrollbericht, Juli bis Dezember 2017, veröffentlicht im Juli 2018.

Reactivate ist ein EU-weites Programm zur beruflichen Mobilität für Arbeitnehmer ab 35 Jahren, die Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Arbeitsplatz oder einer Ausbildungsmöglichkeit in ihrem Wohnsitzland haben und bereit sind, in ein anderes Land zu ziehen. Wie bei „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ können Arbeitsuchende über den Arbeitsvermittlungsdienst „Reactivate“ verschiedene Formen der finanziellen Unterstützung beantragen. Derzeit haben Arbeitsvermittlungen in vier Ländern die Führung bei Reactivate-Projekten übernommen: **Italien, Frankreich, Polen** und **Schweden**, mit Partnern in **13 Ländern**. Trotz eines langsamen Starts hat das Programm langfristiges Potenzial, da die Beschäftigungsquoten älterer EU-Arbeitnehmer, die derzeit in einem anderen Mitgliedstaat als dem, in dem sie geboren wurden, arbeiten, denen von gleichaltrigen Arbeitnehmern ähneln, die in ihrem Geburtsland arbeiten.[21]

Auch das **Europäische Solidaritätskorps** hat eine Dimension der Arbeitskräftemobilität, die darauf abzielt, jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten auszubauen und ihre zukünftigen Arbeitsmarktaussichten durch einen Arbeitsplatz oder ein Praktikum im Ausland zu verbessern. Derzeit laufen zwei Projekte im Rahmen dieses Programms: ein Konsortium unter französischer Leitung, das 1 000 Arbeits- und Praktikumsvermittlungen anstrebt, und ein Projekt unter italienischer Leitung, das 400 Vermittlungen bis September 2018 zum Ziel hat.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die gezielten Mobilitätsprogramme unter Angabe ihrer Finanzierungsquellen, der Zielgruppen und der Länder, die aktiv an den Programmen teilnehmen.

Übersicht der EURES-bezogenen Mobilitätsprogramme

Mobilitätsprogramm	Zielgruppe	Federführende Arbeitsverwaltungen
Grenzübergreifende Partnerschaften	Arbeitsuchende und Arbeitgeber in Grenzregionen	AT, BE, CH, CZ, DE, DK, ES, FR, HR, IT, IE, PT, FR, HU, LU, NL, PL, SE, SI, SK, UK
Dein erster EURES-Arbeitsplatz	Arbeitsuchende im Alter zwischen 18 und 35 Jahren / Unternehmen mit Bedarf an bestimmten Qualifikationen	Federführende Arbeitsverwaltungen: DE, FR, IT, SE Partner in: BG, HR, CY, PT, RO, SI, ES, DK, FI, IE, LU, NO[22]
Europäisches Solidaritätskorps	Junge Menschen zwischen 18 und 30 Jahren	Federführende Arbeitsverwaltungen: FR, IT
Reactivate	Arbeitsuchende ab 35 Jahren / Arbeitgeber mit Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften	Federführende Arbeitsverwaltungen in: IT, FR, SE, PL Partner in: DE, EL, ES, NL, IT, FI, IE, LU, PT, RO, SI, BE, CY

2.1.3. Ressourcen und Verwaltung

2.1.3.1. Humanressourcen

[21] Europäische Kommission, Reactivate, Fortschrittskontrollbericht, Februar 2018 (Entwurf).

[22] Informationen auf dem EURES-Portal: https://ec.europa.eu/eures/public/de/your-first-eures-job-emp (aufgerufen am 2. August 2018).

EURES-Mitarbeiter[23] arbeiten in den nationalen oder regionalen ÖAV oder in anderen EURES-Mitglieds- oder Partnerorganisationen. Sie bieten Arbeitsuchenden und Arbeitgebern spezialisierte Beratung, Anleitung und Unterstützung. Die Aufteilung der Gesamtzahl der EURES-Mitarbeiter nach Ländern[24] **spiegelt in etwa die Größe der nationalen Arbeitsmärkte wider**, die von 178 Beratern in Deutschland, 92 in Spanien und 55 in Polen bis zu 20 in Bulgarien, 15 in den Niederlanden, 7 in Zypern und 3 in Estland reicht.

2.1.3.2. Finanzressourcen

Die dem Netz zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen unterscheiden sich von Land zu Land erheblich. Die Personalkosten machen den größten Teil der nationalen Mittel aus. Es ist jedoch schwierig, genaue Beträge zu ermitteln, da EURES-Dienstleistungen überwiegend Teil des Dienstleistungsangebots der öffentlichen Arbeitsverwaltungen sind. In den meisten Fällen ergänzt der **Europäische Sozialfonds** (ESF) die nationalen Mittel in Bezug auf Vermittlungs- und Beratungsdienste auf nationaler und grenzüberschreitender Ebene. Der Kommission liegen keine Informationen über die im Rahmen des ESF für EURES-Tätigkeiten im Programmplanungszeitraum 2014-2020 zugewiesenen Beträge vor. Angesichts der geteilten Mittelverwaltung des Fonds beschränken sich die auf EU-Ebene verfügbaren Informationen auf das, was in der ESF-Verordnung[25] und insbesondere in der Durchführungsverordnung (EU) Nr. 215/2014, in der die Interventionskategorien festgelegt sind, vereinbart wurde.

Die vom ECO organisierten horizontalen Aktivitäten werden über das EaSI-Unterprogramm EURES finanziert[26], das auch einen Teil der operativen Kosten der EURES-Dienstleister in Norwegen und Island erfasst. Spezifische Dienstleistungen wie maßgeschneiderte Unterstützung im Rahmen von gezielten Mobilitätsprogrammen werden ebenfalls über das EaSI gefördert. Eine Aufschlüsselung der finanziellen Mittel, die im Berichtszeitraum über das EaSI für EURES zur Verfügung stehen, ist in Abschnitt 2.2.9 dargestellt.

2.1.3.3. IT-Infrastruktur

Alle Mitgliedstaaten haben ihre IT-Infrastruktur angepasst oder sind dabei, sie anzupassen, um die erweiterte Übermittlung von Stellenangeboten und Lebensläufen an das EURES-Portal als Teil der Umsetzung der Verordnung von 2016 zu ermöglichen.

---

[23] Der Begriff „EURES-Berater“ wird im EURES-Netz immer noch häufig verwendet, obwohl er mit Inkrafttreten der Verordnung (EU) 2016/589, die sich nur noch auf „EURES-Mitarbeiter“ als die an EURES beteiligten Humanressourcen bezieht, nicht mehr offiziell anerkannt ist.

[24] Weitere Einzelheiten im Anhang: Abbildung 2 – Zahl der EURES-Berater und ähnlicher Mitarbeiter auf EU-Ebene im Jahr 2017.

[25] Verordnung (EU) Nr. 1304/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 über den Europäischen Sozialfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006 des Rates, Erwägungsgrund 5 und Artikel 3 Buchstabe a Ziffer i.

[26] Verordnung (EU) Nr. 1296/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom11. Dezember 2013 über ein Programm der Europäischen Union für Beschäftigung und soziale Innovation („EaSI“) und zur Änderung des Beschlusses Nr. 283/2010/EU über die Einrichtung eines europäischen Progress-Mikrofinanzierungsinstruments für Beschäftigung und soziale Eingliederung, Artikel 20 Buchstabe b.

Darüber hinaus haben viele von ihnen nationale Initiativen ins Leben gerufen, um die Bereitstellung von Online-Diensten zu verbessern. So haben beispielsweise einige NCO bei der Erbringung von EURES-Dienstleistungen einen **standardmäßig digitalen Ansatz** gewählt (Vereinigtes Königreich) und den Einsatz von Technologien zur Gewinnung, zur Rekrutierung und zum Abgleich von Bewerbern verstärkt, indem sie auf der nationalen EURES-Homepage **E-Learning-Kurse** zur Arbeitssuche anbieten (Dänemark). Eine **EURES-App**, die es Arbeitgebern ermöglicht, Grenzgänger in Belgien und den Niederlanden leichter zu finden, wird derzeit entwickelt[27] (EURES Scheldemond). Weitere Beispiele für innovative Ansätze zur Erbringung von Dienstleistungen sind die Entwicklung einer **Website für junge Menschen** in Belgien[28], die enge **Zusammenarbeit mit dem IT-Teil des YfEJ-Programms** in Zypern, die Einführung einer **Online-Checkliste** für ÖAV-Berater zu EURES-Verfahren in Kroatien sowie die Einführung von 38 Online-Diensten in Frankreich und Webinare als kostengünstige Möglichkeit, „Live"-Informationen ohne geografische Einschränkungen bereitzustellen.

2.1.3.4. Zusammenarbeit zwischen Verwaltungen und Interessenträgern

Die NCO führen einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeiten in Zusammenarbeit mit einem **breiten Spektrum von Interessenträgern auf lokaler, regionaler, nationaler und grenzüberschreitender Ebene** durch. Dazu gehören Sozialpartner, andere europäische Netze, Berufsberatungsdienste, Handelskammern und Behörden, die für die soziale Sicherheit und Steuern zuständig sind. Es ist festzustellen: Je enger die Zusammenarbeit mit den Akteuren vor Ort ist, desto erfolgreicher sind die gemeinsam organisierten Aktivitäten, da sie zu einer größeren Zahl erfolgreicher Begegnungen zwischen Arbeitsuchenden und Arbeitgebern führen.

2.1.3.5. Kommunikation in den EURES-Mitgliedsländern

Ein Teil des EURES-Kommunikationsbudgets wird zur **Unterstützung der Kommunikationsaktivitäten der EURES-Mitgliedsländer** verwendet, einschließlich der Finanzierung zur Förderung der visuellen Identität von EURES, zur Beratung in Fragen der sozialen Medien oder zur Unterstützung von Videoproduktionen und Veranstaltungen. Die Sensibilisierungs- und Kommunikationsaktivitäten richten sich an verschiedene Zielgruppen im gesamten EURES-Netz. Einige NCO führen Informationskampagnen allgemeiner Art durch (Estland), andere zielen auf bestimmte Sektoren ab (Island), während sich wieder andere auf junge Menschen konzentrieren (Niederlande). Es werden zunehmend **soziale Medien und gezielte Kampagnen** genutzt, um EURES-Aktivitäten neben den ÖAV-Websites zu fördern, beispielsweise in Belgien, Zypern, Estland, Norwegen, Spanien und Schweden. Die Social-Media-Konten der EURES-Mitglieder umfassen rund 120 000 Follower.[29]

[27] https://www.pzc.nl/zeeuws-vlaanderen/grensarbeiders-sneller-te-vinden-via-app~ae498da1/

[28] https://jeunes.leforem.be/

[29] Um einen besseren Überblick über die nationalen EURES-Social-Media-Kanäle und deren Reichweite zu erhalten, führt das ECO jedes Jahr eine Bestandsaufnahme der EURES-Social-Media-Kanäle durch.

Das **Informationsmaterial** für Arbeitgeber und Arbeitsuchende ist maßgeschneidert, zielgerichtet und in verschiedenen Sprachen verfügbar. Im Jahr 2017 wurden vom EURES-Netz rund 330 000 Exemplare von EURES-bezogenem Material angefordert, während der externe EURES-Newsletter fast 700 000 Abonnenten erreicht hat. Zu den innovativen Kommunikationsaktivitäten gehören ein von der regionalen grenzüberschreitenden Partnerschaft organisierter **Informationstag in einem Zug** zwischen den Niederlanden und Deutschland, die Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität bei einem Open-Air-Musikfestival sowie die Ausstrahlung einer **wöchentlichen Radiosendung** auf EURES und eine Fernsehsendung über die Arbeitskräftemobilität in Italien.

2.1.3.6. Überwachung und Evaluierung der Aktivitäten

Die neue EURES-Verordnung legt einen ergebnisorientierten Ansatz für die Aktivitäten des EURES-Netzes fest. Der **Programmplanungszyklus** war das wichtigste Überwachungsinstrument für die jährliche Tätigkeit im Berichtszeitraum. In diesem Zeitraum hat jedes NCO in einem jährlichen nationalen Tätigkeitsbericht über die Leistungen und Ergebnisse seines nationalen EURES-Netzes berichtet und zwar gemessen an den in seinem nationalen Arbeitsprogramm (zuvor Aktivitätsplan genannt) festgelegten Zielen. Darüber hinaus werden mit **monatlichen Berichten von EURES-Beratern** die EURES-Dienstleistungen für Arbeitsuchende und Arbeitgeber überwacht und mit dem EURES-**Leistungsmesssystem (Performance Measurement System – PMS)** die Leistung und die Aktivitäten des EURES-Netzes in einheitlicher Weise gemessen. Ab 2018 wird es zur Überwachung der Planung von EURES-Aktivitäten anhand vereinbarter Indikatoren verwendet.[30]

2.2. Horizontale Unterstützungsaktivitäten des Europäischen Koordinierungsbüros (ECO)

2.2.1. Koordinierung und Unterstützung der Verwaltung

Das ECO organisiert die Arbeit der Europäischen Koordinierungsgruppe. Es führt den Vorsitz bei **Sitzungen**, die in regelmäßigen Abständen einberufen werden, um die jüngsten Entwicklungen und Nachrichten im gesamten Netz vorzustellen und zu erörtern und sich über bewährte Verfahren und den Stand der Umsetzung der Verordnung und der Interoperabilität der IT-Systeme auszutauschen. Das ECO überwacht und erleichtert auch die verschiedenen Phasen des Programmplanungszyklus und koordiniert die Aufgaben der NCO, was die Planung, Stellungnahme und Berichterstattung betrifft.

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

Das ECO ist für den Betrieb des Europäischen Portals zur beruflichen Mobilität (EURES) zuständig. Es hat auch ein **neues System und neue Verfahren eingeführt**, die in enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten festgelegt wurden, um den Austausch von Stellenangeboten und Lebensläufen zu gewährleisten. Im Jahr 2017 wurden eine Reihe von Standards für das Format von Stellenangeboten und Lebensläufen auf der Grundlage internationaler HR Open Standards festgelegt. Das ECO hat den

[30] 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.

Mitgliedstaaten spezifische Standardimplementierungsmodule angeboten, wodurch der Implementierungsaufwand für die Teilnahme am neuen Austauschsystem erheblich reduziert wurde. Der Übergang zum neuen System auf dem EURES-Portal erfolgte in der ersten Jahreshälfte 2018. Es wurden Überwachungs- und Unterstützungsmechanismen für die technische Einsatzbereitschaft und Datenqualität eingerichtet.

2.2.3. Schulungen und berufliche Entwicklung

Das ECO bietet ein gemeinsames Schulungsprogramm und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für das Personal der EURES-Mitglieder und -Partner. Hierzu zählt die Durchführung eines erneuerten Schulungsprogramms für EURES sowie die Einrichtung der **EURES-Akademie** im Jahr 2016, die alle Schulungsaktivitäten im Rahmen der EURES-Verordnung umfasst, mit dem Ziel, das EURES-Personal mit den notwendigen Instrumenten, Kompetenzen und Fähigkeiten für die Entwicklung von Vermittlungs- und Rekrutierungsaktivitäten auszustatten. Von den nationalen EURES-Netzen wurde ein erhebliches Interesse an Schulungen auf EU-Ebene gemeldet.[31]

Auf nationaler Ebene schulen EURES-Mitglieder und -Partner ihr Personal, um einen gemeinsamen Basiswissensstand über EURES zu gewährleisten. Neue Mitarbeiter erhalten auf nationaler Ebene eine **Vorbildung** in verschiedenen Formaten (z. B. Präsenzschulung, Online-Schulung, Schulung am Arbeitsplatz oder Selbststudium), um die Ziele, Instrumente und Strategien des Netzes aus nationaler Sicht besser zu verstehen. Diese Schulungen auf nationaler Ebene werden von den NCO auf der Grundlage der vom EURES-Schulungsteam bereitgestellten indikativen Leitlinien, Instrumente und Helpdesk-Dienstleistungen vorbereitet.

2.2.4. Helpdesk

Das ECO bietet eine Helpdesk-Funktion für alle Nutzer des EURES-Portals und seiner Dienste (d. h. Arbeitsuchende, Arbeitgeber, Mitarbeiter der EURES-Mitglieder und -Partner, NCO und Gastbesucher). Dazu gehört die Beantwortung aller Anfragen zu den auf dem EURES-Portal (einschließlich des Extranet-Bereichs) angebotenen Diensten und den auf der Plattform „Europäische Jobtage“ („European Job Days“) angebotenen Dienstleistungen. Anfragen können über das Portal-Webformular, eine kostenlose Telefonnummer, einen Online-Chat oder Skype gestellt werden. Im Jahr 2017 bearbeitete der EURES-Helpdesk rund 20 000 Benutzeranfragen.

2.2.5. Vernetzung, Austausch bewährter Verfahren und gegenseitiges Lernen

Das ECO fördert die Vernetzung, das gegenseitige Lernen und den Austausch bewährter Verfahren innerhalb des EURES-Netzes. Neben den regelmäßigen Sitzungen der ECG und anderer Expertengruppen wurde im Berichtszeitraum eine Reihe spezifischer **Veranstaltungen für gegenseitiges Lernen** organisiert. Ihr Ziel ist es, Ideen und

[31] Binnenmarktanzeiger 2017 http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/performance_by_governance_tool/eures/index_en.htm (aufgerufen am 2. August 2018). Das ECO berichtet, dass 2017 insgesamt 696 Teilnehmer an Vor-Ort-Schulungen, 480 an Online-Schulungen und 132 an der Konsolidierungsphase in 30 Ländern teilgenommen haben; in der ersten Jahreshälfte 2018 haben sich 360 Teilnehmer aus 27 EURES-Mitgliedsländern für Präsenzschulungen angemeldet. Die Qualität des Schulungsangebots wird durch Kundenfeedback überwacht. Im Jahr 2017 wurde deutlich, dass die Mehrheit der Teilnehmer die Kurse für nützlich und gut organisiert hielt und die Inhalte anwendbar waren.

bewährte Verfahren zwischen den NCO auszutauschen und die Zusammenarbeit innerhalb des Netzes zu verbessern. So fand 2018 beispielsweise eine Veranstaltung für gegenseitiges Lernen über die Gestaltung und Umsetzung von Zulassungssystemen für EURES-Mitglieder und -Partner und eine Veranstaltung mit externen Experten über bewährte Verfahren bei automatisierten Abgleich-Tools statt. Darüber hinaus wurde Anfang 2018 eine neue Version des **EURES-Extranets** in Betrieb genommen. Ziel ist es, die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch innerhalb des EURES-Netzes durch interaktive Arbeitsräume und Foren zu unterstützen und zu fördern.

2.2.6. Informations- und Kommunikationsaktivitäten

Das ECO unterstützt Informations- und Kommunikationsaktivitäten innerhalb des EURES-Netzes zur Förderung der Sensibilisierung für EURES im Einklang mit der EURES-Kommunikationsstrategie für 2015-2020. Es erstellt gezielte **Leitfäden** für die mehrjährigen nationalen Kommunikationspläne der EURES-Mitgliedsländer; außerdem wurde ein **Pool von nationalen Kommunikationsexperten** eingerichtet, um bewährte Verfahren auszutauschen und zu fördern. Darüber hinaus betreibt das ECO die Plattform „European Online Job Days“ und unterstützt bzw. veranstaltet über 30 Jobtage und Rekrutierungsveranstaltungen (online, vor Ort oder beides) pro Jahr.

Die **Social-Media-Konten von EURES** zählen über 260 000 Follower auf Facebook, mehr als 36 000 auf Twitter und 28 000 auf LinkedIn. Der YouTube-Kanal von EURES wurde neu organisiert, um den verschiedenen Zielgruppen gerecht zu werden und einen besseren Videoüberblick zu ermöglichen. Im Jahr 2017 fand die erste Social-Media-Kampagne von EURES statt. Die Kampagne **#YourCareerMove** sollte das Bewusstsein für das Angebot an EURES-Dienstleistungen schärfen und die Zusammenarbeit innerhalb des Netzes fördern. Die Kampagne generierte schätzungsweise zehn Millionen Seitenaufrufe, 440 Quizteilnehmer erstellten während der Kampagne ein EURES-Profil (was einer Konversionsrate entspricht, die vier bis fünf Mal höher ist als der Social-Media-Durchschnitt) und 85 % der NCO waren mit den Werbeinstrumenten der Kampagne zufrieden. Die Kampagne wurde für die „Digital Communication Awards 2018“ in der Kategorie „Institutionen“ nominiert.

Seit 2016 hat das ECO 216 Nachrichtenartikel auf dem EURES-Portal und 114 Artikel auf dem EURES-Extranet-Portal veröffentlicht. In den EURES-Portal-Artikeln werden **Erfolgsgeschichten** von Arbeitsuchenden und Arbeitgebern im Rahmen von EURES, **Rekrutierungstrends** oder **Tipps zur Arbeitssuche und Rekrutierung** vorgestellt. Die **Veröffentlichungen von Drop'pin@EURES** wurden aktualisiert und es wurde ein **„Practitioner's Guide to EURES“** ausgearbeitet, um die Änderungen zu erläutern, die sich aus der neuen EURES-Verordnung ergeben. Darüber hinaus hat das ECO einen neuen Prospekt und ein neues Faltblatt für das „Reactivate“-Programm zusammengestellt.

Das ECO hat zudem Infografiken, einen EURES-**Styleguide**, aktualisierte Grafikrichtlinien und das EOJD-Handbuch für Veranstalter entwickelt. Das **EURES-Nachrichten- und Informationsbüro (ENIB)** hat eine neue Inhaltsstrategie festgelegt, um die Planung und Abstimmung seiner Veröffentlichungen mit Social-Media-Aktivitäten zu erleichtern. Es wurden monatliche Themen definiert und regelmäßige Updates und Erinnerungen verschickt. Außerdem wird Kommunikationsmaterial für das gesamte EURES-Netz im Kommunikationsbereich des neuen Extranets zur Verfügung gestellt.

2.2.7. Analyse der geografischen und beruflichen Mobilität

Die Kommission veröffentlicht jedes Jahr einen Bericht über die Mobilität der Arbeitskräfte, der Schlüsselinformationen über Ströme und Muster in der Union und in den EFTA-Ländern enthält, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der Arbeitsmarktsituation der mobilen Arbeitnehmer und auf der geschlechtsspezifischen Dimension liegt.[32] Auf der Grundlage dieser Informationen wird seit 2017 jährlich eine Analyse der Defizite und Überschüsse am Arbeitsmarkt und ihrer Ursachen in den EURES-Mitgliedsländern erstellt.[33]

2.2.8. Entwicklung einer geeigneten Kooperations- und Freigabestruktur für Lehrstellen und Praktika

Der Abgleich und die Vermittlung von Bewerbern aus anderen Ländern bei Lehrstellen- und Praktikumsangeboten ist angesichts der erheblichen Unterschiede bei den institutionellen Rahmenbedingungen zwischen den EURES-Mitgliedsländern komplex und ressourcenintensiv. Das ECO trägt zur Entwicklung eines **gemeinsamen Verständnisses** und geeigneter **Unterstützungsdienstleistungen** bei, indem es eine Reihe von Mindestanforderungen an die Datenqualität sowie Informationen über Lehrstellen und Praktika auf dem EURES-Portal bereitstellt. Das ECO entwickelt derzeit insbesondere zusammen mit den Mitgliedstaaten Empfehlungen für Aufnahmeorganisationen zum Prozess von der Veröffentlichung des Angebots bis zum Ende der Ausbildung oder des Praktikums, einschließlich der Übermittlung des Angebots und der Interaktion von EURES-Mitgliedern und -Partnern mit Organisationen, die die Angebote veröffentlichen. Diese Empfehlungen werden, sobald sie vereinbart sind, auf dem EURES-Portal veröffentlicht.

2.2.9. Finanzressourcen

Das EaSI-Unterprogramm EURES sieht die Finanzierung der horizontalen Unterstützungsaktivitäten vor, darunter beispielsweise die Entwicklung und Pflege des Europäischen Portals zur beruflichen Mobilität (EURES), das gemeinsame Schulungsprogramm, Kommunikations-, Analyse- und Netzaktivitäten, „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ und grenzüberschreitende Partnerschaften.
Die folgende Tabelle zeigt eine indikative Aufschlüsselung der tatsächlich gebundenen Mittel im Rahmen der Vergabe- und Zuschussverfahren:[34]

Wichtigste Aktivitäten	**2016**	**2017**	**Jahreshälfte 2018**
1. Portal zur beruflichen Mobilität	3 600 000	4 270 000	2.280.000
2. Helpdesk	300 000	350 000	250.000
3. Übersetzungen	500 000	500 000	543.500
4. Gemeinsames Schulungsprogramm	1 600 000	1 800 000	875.000
5. Netztreffen	100 000	140 000	125.000
6. Unterstützung der Netzaktivitäten	2 800 000	2 800 000	1.225.000

[32] Die Jahresberichte über die Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb der EU 2016 und 2017 sind im EU Bookshop erhältlich.

[33] Der Bericht „Labour shortages and surpluses 2017“ („Arbeitskräftemangel und Arbeitskräfteüberschuss 2017“) ist im EU Bookshop erhältlich.

[34] Die Tabelle ist nicht vollständig, da einige spezifische Haushaltsposten wie die Unterstützung der EWR-Länder und der Sozialpartner (je nach Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen) und die Hosting-Gebühren für das Portal nicht enthalten sind.

7. Dein erster EURES-Arbeitsplatz	9 900 100	3 000 000	7.054.000
8. Grenzübergreifende Partnerschaften	3 900 000	3 400 000	3.226.090,5

3. UMSETZUNG DER VERORDNUNG IN DEN MITGLIEDSTAATEN

In diesem Abschnitt wird der Stand der Anwendung der EURES-Verordnung **in den Mitgliedstaaten** gemäß Artikel 33 Unterabsatz 2 der genannten Verordnung beschrieben. Die Analyse stützt sich auf die Antworten der NCO in einer Umfrage und Konformitätscheckliste sowie auf andere der Kommission zur Verfügung stehende Informationen. Die Tabelle zu Beginn jedes Unterabschnitts gibt einen zusammenfassenden Überblick über die Konformitätscheckliste für die Umsetzung der Verordnung. Wenn Daten über (Teil-)maßnahmen übermittelt werden, enthält die Tabelle ein aggregiertes Ergebnis der Maßnahmen. Wenn Daten für alle Teilmaßnahmen übermittelt werden, wird der niedrigste Wert angezeigt. Wenn für einige Teilmaßnahmen keine Daten übermittelt werden, wird die Maßnahme als teilweise abgeschlossen dargestellt.

	Daten nicht verfügbar*
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	UK	CH	IS	LI	NO
Maßnahme 1: Benennung des NCO *(Artikel 9 Absatz 1)* und Unterrichtung des ECO	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	V
Maßnahme 2: Benennung eines Vertreters für die Koordinierungsgruppe *(Art. 14)* und Unterrichtung des ECO	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	V
Maßnahme 3: Benennung der für die Aktivitäten im Rahmen des EURES-Netzes zuständigen ÖAV als EURES-Mitglieder *(Art. 10)*	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	V
Maßnahme 4: Identifizierung der derzeit im EURES-Netz tätigen Organisationen, die ihre Tätigkeit im Übergangszeitraum fortsetzen *(Art. 40)*	Δ	V	-	Δ	-	V	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	-	Δ	-	V	-	-	-	-	V	Δ	X	Δ	Δ	X	Δ	Δ	Δ	-	-	-

3.1.1. Bestimmungen der Verordnung

Die Mitgliedstaaten müssen das ECO über ihr **benanntes NCO** informieren. Die **öffentliche Arbeitsverwaltung** hat in jedem Mitgliedstaat einen **besonderen Status als Mitglied**. Eine Reihe von **Mindestkriterien**[35] beschreibt die **Verpflichtungen**, die die ÖAV für ihre Rolle **als EURES-Mitglieder** erfüllen müssen. Um die Anforderungen zu erfüllen, können die ÖAV spezifische Vereinbarungen an Organisationen unter ihrer Zuständigkeit auslagern, delegieren oder mit diesen abschließen. Organisationen, die bereits vor dem Inkrafttreten der Verordnung von 2016 Teil der nationalen EURES-Netze waren, können während einer **Übergangszeit** Partner bleiben, bevor sie sich erneut bewerben müssen, um Mitglied oder Partner des EURES-Netzes zu werden. Die NCO informieren das ECO über die Zusammensetzung ihres Netzes während der Übergangszeit.

3.1.2. Umsetzung

Alle Mitgliedstaaten haben ihr NCO und ihre Vertreter für die Europäische Koordinierungsgruppe benannt und das ECO darüber informiert. Die

[35] Verordnung (EU) 2016/589, Anhang I: Gemeinsame Mindestkriterien.

Verantwortlichkeiten für die ÖAV und **Änderungen am Netz**, die sich aus der neuen EURES-Verordnung ergeben, wurden den zuständigen Behörden und Partnerorganisationen in allen Mitgliedstaaten **mitgeteilt**. Als Folge haben einige der NCO ihre **Personalstruktur** geändert und in einigen Fällen hat sich das EURES-Netz verändert, z. B. indem regionale ÖAV-Stellen Mitglieder wurden und zusammen mit dem NCO nun das nationale EURES-Netz bilden. Wie gefordert, haben die NCO das ECO via den EURES-Helpdesk über diese Änderungen an den nationalen EURES-Netzen und an der NCO-Struktur informiert. **EURES-Dienstleistungen für Arbeitsuchende und Arbeitgeber** werden, sowohl online als auch offline, über die ÖAV bereitgestellt. In einer Reihe von Mitgliedstaaten sind die EURES-Dienstleistungen vollständig in die nationalen ÖAV-Dienste integriert.

3.1.3. Herausforderungen

Die Mitgliedstaaten berichten, dass die **Zahl der Aufgaben, für die das NCO zuständig ist**, mit der Umsetzung der Verordnung gewachsen ist, dies aber nicht immer zu einer Erhöhung der **Personal- oder Haushaltsmittelzuweisungen** geführt hat. Insbesondere Einpersonen-NCO in kleineren Mitgliedstaaten berichten, dass sie mit einem hohen **Verwaltungsaufwand und Berichtspflichten** im Rahmen der neuen EURES-Verordnung konfrontiert sind. Vor allem die **Erweiterung des EURES-Netzes, um Mitglieder und Partner aufzunehmen**, dürfte erhebliche Auswirkungen auf den Verwaltungsbedarf der NCO haben. Mit der Erweiterung des Netzes wachsen auch die Aufgaben der NCO, die es zu verwalten und zu koordinieren gilt, damit neue Mitglieder und Partner an die gemeinsame IT-Plattform angeschlossen werden, ihre Überwachungs- und Berichtspflichten erfüllen und die Qualität der auf dem EURES-Portal veröffentlichten Daten (Stellenangebote und Lebensläufe) gewährleistet ist.

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	UK	CH	IS	LI	NO
Maßnahme 1: Wiederaufnahme der Zusammenarbeit mit Interessenträgern *(Art. 9 Absatz 7)*	-	-	X	V	-	-	V	X	Δ	Δ	V	X	Δ	V	-	Δ	-	V	V	X	V	X	X	X	Δ	Δ	V	X	X	-	-	X
Maßnahme 2: Wiederaufnahme der Zusammenarbeit mit anderen Informations- und Beratungsdiensten und -netzen der EU *(Art. 16 Absatz 2)*	-	-	X	Δ	-	-	V	Δ	Δ	V	V	X	V	V	-	Δ	-	V	Δ	X	V	X	Δ	X	Δ	Δ	V	X	Δ	-	-	X
Maßnahme 3: Dialog mit den Sozialpartnern auf nationaler Ebene *(Art. 16 Absatz 3)*	Δ	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	-	Δ	-	V	V	X	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	X	V	Δ	-	-	X
Maßnahme 4: Aufnahme der Zusammenarbeit mit einschlägigen zuständigen Behörden *(Art. 26 Absatz 2)* und Unterrichtung der Mitglieder und Partner	-	-	Δ	Δ	-	-	V	X	Δ	V	V	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	X	V	V	V	Δ	Δ	X	Δ	-	-	V

3.2.1. Bestimmungen der Verordnung

Die **Kernorganisationen des EURES-Netzes** in den Mitgliedstaaten sind die ÖAV und die anderen EURES-Mitglieder und -Partner. Das Funktionieren des Netzes erfordert jedoch die **Zusammenarbeit** mit zahlreichen anderen Organisationen. In der Verordnung ist als eine der Aufgaben der NCO die Förderung der **Zusammenarbeit mit relevanten Interessenträgern** im Rahmen des EURES-Netzes festgelegt. Nationale EURES-Netze sind auch verpflichtet, mit anderen **Informations- und Beratungsdiensten und -netzen der EU** zusammenzuarbeiten. Darüber hinaus sollten die NCO den regelmäßigen Dialog für das EURES-Netz mit den **Sozialpartnern** im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Praktiken erleichtern. Im Hinblick auf den **Zugang zu Informationen** für Arbeitsuchende und Arbeitgeber über Steuern, Fragen im Zusammenhang mit Arbeitsverträgen, Renten, Krankenversicherung, Sozialversicherung

und aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen müssen die NCO auch Kontakte zu den **zuständigen Behörden** auf nationaler Ebene herstellen.

3.2.2. Umsetzung

Die erste Interessengruppe sind Behörden auf nationaler Ebene sowie Sozialpartner in vielen Mitgliedstaaten. Informationen über EURES werden in der Regel bei regelmäßigen Treffen und Koordinierungssitzungen ausgetauscht. Andere Interessenverbände, die im Bereich der europäischen Arbeitskräftemobilität tätig sind, wie die Informations- und Beratungsdienste der EU, **erhalten ebenfalls Informationen** über EURES und **werden regelmäßig zur Teilnahme an oder Mitorganisation von EURES-Veranstaltungen eingeladen**. Mehrere Mitgliedstaaten haben ihr **Stakeholder-Mapping** der Organisationen, die sich derzeit außerhalb des EURES-Netzes befinden, bereits abgeschlossen, während andere noch daran arbeiten. In der Zukunft könnten einige dieser Organisationen eingeladen werden, Mitglieder oder Partner zu werden. Das Mapping zeigt auch, wo das Netz durch Partnerschaften gestärkt werden kann, z. B. mit Anbietern von Lehrstellen und Praktika, für die es derzeit in mehreren Ländern an Regelungen mangelt.

3.2.3. Herausforderungen

Von den Mitgliedstaaten wurden im Zusammenhang mit diesem Bestimmungen keine besonderen Herausforderungen gemeldet.

3.3. Ausweitung des Netzes

III. Ausweitung 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	UK	CH	IS	LI	NO
Maßnahme 1: Vorbereitungen für das Zulassungssystem *(Art. 11)* und Unterrichtung des ECO	X	V	Δ	V	-	V	Δ	V	V	Δ	V	X	V	X	-	V	-	Δ	X	V	V	Δ	V	X	X	V	V	V	X	-	-	X
Maßnahme 2: Einführung des Zulassungssystems *(Art. 11, 12)*	X	-	-	X	-	V	Δ	-	X	X	V	X	-	X	-	-	-	Δ	-	-	Δ	Δ	-	X	X	Δ	-	X	X	-	-	-
Maßnahme 3: Konformität mit dem Muster des nationalen Systems und den Verfahren für den Austausch von Informationen zwischen den Mitgliedstaaten (Art. 11 Absatz 8)	X	-	-	V	-	-	Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	-	V	-	Δ	Δ	V	V	Δ	V	X	Δ	V	Δ	V	Δ	-	-	-
Maßnahme 4: Überwachung der Konformität durch Mitglieder und Partner	X	-	-	Δ	-	-	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	-	X	-	Δ	Δ	V	V	Δ	X	Δ	Δ	Δ	Δ	V	X	-	-	Δ

3.3.1. Bestimmungen der Verordnung

Der **Beitritt zum EURES-Netz als neues Mitglied oder neuer Partner** ist für Organisationen über nationale **Zulassungssysteme** möglich, die von jedem Mitgliedstaat auf der Grundlage der in der EURES-Verordnung festgelegten Mindestkriterien einzurichten sind. Die Mitgliedstaaten können nationale Aufnahmekriterien hinzufügen, um im Einklang mit den nationalen Anforderungen und der Verordnung die Kontrolle über die Akkreditierung neuer Mitglieder und Partner zu behalten. Gemäß der EURES-Verordnung und dem zugehörigen Durchführungsbeschluss hätten alle Mitgliedstaaten ein solches Zulassungssystem einrichten und das ECO benachrichtigen sollen, auch für die Überwachung der Einhaltung der Vorschriften durch die Mitglieder und Partner.[36] Vor der Einführung des Zulassungssystems zur Erweiterung des Netzes im Mai 2018 wurde in der Verordnung ein **Übergangszeitraum** vorgesehen. Dies hat es den EURES-Netzen ermöglicht, ihre Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen, wie beispielsweise grenzüberschreitenden Partnern, fortzusetzen und gleichzeitig die Anforderungen an Mitglieder und Partner im Rahmen der neuen EURES-Verordnung vorzubereiten.

[36] Ein Durchführungsrechtsakt unter Bezugnahme auf Artikel 11 Absatz 8 mit einem Muster für die Beschreibung des nationalen Systems und Verfahren für den Austausch von Informationen zwischen den Mitgliedstaaten wurde noch nicht angenommen.

3.3.2. Umsetzung

Alle Mitgliedstaaten bis auf einen haben angegeben, ein Zulassungssystem vorbereitet oder eingerichtet zu haben, aber nur ein Drittel von ihnen hat das ECO bis Juli 2018 offiziell über das jeweilige System informiert. In einer Reihe von Mitgliedstaaten werden potenzielle Mitglieder und Partner zu Treffen und Workshops über die Aktivitäten von EURES und Möglichkeiten, Mitglied oder Partner zu werden, eingeladen, während andere Mitgliedstaaten Kommunikationsstrategien in die Wege geleitet haben, um potenzielle Mitglieder und Partner zu erreichen und sie über das EURES-Netz zu informieren. Bis Juli 2018 wurden keine neuen Mitglieder oder Partner aufgenommen, aber mehrere NCO haben angekündigt, dass sie sich im Prozess der Antragsprüfung befinden oder **Aufforderungen zur Einreichung von Bewerbungen** veröffentlicht haben.

Die Mitgliedstaaten überwachen die Einhaltung der Verordnung durch ihre Mitglieder und Partner und haben entweder **geeignete Systeme** eingerichtet oder bereiten einen Mechanismus hierfür vor. Die Einhaltung der Verordnung umfasst das Melden von Daten und den Austausch von Informationen mit dem NCO, das wiederum an das ECO Bericht erstattet.

3.3.3. Herausforderungen

Fast die Hälfte der Mitgliedstaaten erklärt, dass sie mit **Verzögerungen im nationalen Gesetzgebungsverfahren zur Einrichtung eines Zulassungssystems** konfrontiert sind. . Darüber hinaus ist eine Folge der Erweiterung des EURES-Netzes, dass die NCO ein **größeres Netz** verwalten, die Verbindung und Interoperabilität der Mitglieder und Partner mit der gemeinsamen IT-Plattform sicherstellen und die Qualität der Daten und Informationen, die innerhalb des Netzes und auf dem EURES-Portal ausgetauscht und gemeldet werden, gewährleisten müssen.

3.4. Austausch von Stellenangeboten und Lebensläufen

IV. Datenaustauschmechanismen, Sichtbarkeit, 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	UK	CH	IS	LI	NO
Maßnahme 1: Funktionieren des Austauschs von Stellenangeboten	V	Δ	V	V	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	Δ
Maßnahme 2: Funktionieren des Austauschs von Lebensläufen	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ	Δ	-	-	-	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	-	-	Δ	Δ	Δ	Δ	-	-	Δ	-	-	Δ

3.4.1. Bestimmungen der Verordnung

Der transparente **Austausch von Stellenangeboten, Arbeitsgesuchen und Lebensläufen** ist eines der wichtigsten Merkmale der neuen EURES-Verordnung. Gemäß der Verordnung müssen alle EURES-Mitglieder und -Partner ihre **öffentlich zugänglichen Stellenangebote an das EURES-Portal übermitteln** und sich auf den Austausch von Lehrstellen- und Praktikumsdaten vorbereiten. Von den Mitgliedstaaten wird auch erwartet, dass sie Informationen über nationale Praktiken und Datenfragen austauschen. Der gesamte Datenaustausch muss über einen **einzigen koordinierten Kanal** erfolgen. Alle sollten **technische Standards** für das Funktionieren des automatisierten Abgleichs anwenden. Die Mitgliedstaaten sollten außerdem die Anträge von EURES-Mitgliedern und -Partnern prüfen und die Sichtbarkeit von EURES auf nationaler Ebene sicherstellen.

3.4.2. Umsetzung

Die Mitgliedstaaten haben die notwendigen Anpassungen für die Umsetzung des

einzigen koordinierten Kanals vorgenommen. Von den meisten Mitgliedstaaten wurde auch die Frist für den **Austausch von Stellenangeboten** bis Mai 2018 eingehalten, es scheint jedoch mehr Zeit für den Austausch von Lebensläufen erforderlich zu sein.[37] **Lehrstellen und Praktika** mit einer beruflichen Komponente werden in den meisten Mitgliedstaaten zusammen mit anderen Stellenangeboten an das EURES-Portal übermittelt. Mehrere Mitgliedstaaten arbeiten daran, ihr Lehrstellen- und Praktikumsangebot durch EURES zu verbessern, indem sie sich an Anbieter wenden und ein System zur Erfassung von Stellenangeboten einrichten.

Im Hinblick auf die Entwicklung eines automatisierten **Abgleich-Tools** über das EURES-Portal wird die **Europäische Klassifizierung für Fähigkeiten/Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO)** schrittweise von allen Mitgliedstaaten im EURES-Netz umgesetzt. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts wurde in den meisten Mitgliedstaaten eine Analyse der nationalen Klassifizierungssysteme abgeschlossen oder durchgeführt, die Lücken in Übereinstimmung mit der ESCO aufzeigte.

3.4.3. Herausforderungen

Der **Austausch von Lebensläufen** ist in den meisten Mitgliedstaaten noch „in Arbeit". Nur ein Mitgliedstaat konnte die Frist (Juli 2018) einhalten und es wird davon ausgegangen, dass nur wenige andere bis Ende 2018 hinzukommen können. Es sind noch technische Änderungen zur Anpassung der IT-Systeme an den einzigen koordinierten Kanal erforderlich. Eine weitere Herausforderung ist die **veraltete IT-Infrastruktur** in einigen Regionen, die nicht in der Lage ist, Aktivitäten zu bewältigen, die Teil der integrierten Koordinationsmechanismen sein sollten. Fehlende personelle, finanzielle oder IT-Ressourcen sind die am häufigsten genannten Gründe für Verzögerungen bei der Umsetzung der geplanten IT-bezogenen Aktivitäten auf nationaler Ebene. Ein paar Mitgliedstaaten haben auch ihre Besorgnis über den Schutz und die Sicherheit personenbezogener Daten beim Austausch von Stellenangeboten und Lebensläufen auf dem EURES-Portal zum Ausdruck gebracht. Das ECO hat sich dieser Sache angenommen.

3.5. Unterstützungsdienstleistungen

V. Unterstützungsdienstleistungen	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	UK	CH	IS	LI	NO
Maßnahme 1: Sicherstellung der Kontinuität durch ÖAV	V	-	V	V	-	-	V	V	V	V	-	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	-	-	V
Maßnahme 2: Unterstützung bei der Registrierung auf dem EURES-Portal *(Art. 20)*	-	-	Δ	V	-	-	V	Δ	V	V	-	V	Δ	V	-	V	-	V	-	Δ	V	X	Δ	X	Δ	V	Δ	Δ	X	-	-	X
Maßnahme 3: Grundlegende Informationen über EURES *(Art. 22)*	-	-	V	Δ	-	-	V	Δ	Δ	V	-	V	Δ	V	-	V	-	V	-	V	V	V	V	X	V	V	V	Δ	X	-	-	Δ
Maßnahme 4: Überwachung der Anwendung durch Mitglieder und Partner	Δ	-	-	Δ	-	-	Δ	X	X	Δ	-	X	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	X	X	Δ	Δ	Δ	X	X	-	-	X
Maßnahme 5: Unterstützungsdienstleistungen in Grenzregionen	-	-	-	-	-	-	V	V	-	V	-	Δ	Δ	Δ	-	V	-	-	V	-	V	Δ	V	V	Δ	Δ	Δ	X	V	-	-	-
Maßnahme 6: Einbindung der Mobilitätsförderung in aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen *(Art. 28, Erwägungsgrund 46)*	V	-	-	-	-	-	V	V	-	V	-	Δ	V	Δ	-	V	-	V	Δ	-	V	V	X	V	V	X	V	V	Δ	-	-	X

3.5.1. Bestimmungen der Verordnung

Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, die **Kontinuität** der EURES-Dienste über ihre nationalen ÖAV zu gewährleisten, Arbeitsuchende und Arbeitgeber hinsichtlich der Registrierung auf dem EURES-Portal zu **informieren** und zu **unterstützen** sowie die **Anträge künftiger Mitglieder und Partner zu prüfen**. Unterstützungsdienstleistungen

[37] Für Einzelheiten zum Stand der Umsetzung in den einzelnen Mitgliedstaaten siehe die Abbildungen 6 und 7 im Anhang.

sollten auch in **Grenzregionen** angeboten werden und es wird erwartet, dass die Mitgliedstaaten die **Mobilitätsunterstützung** in ihre nationale aktive Arbeitsmarktpolitik einbinden.

3.5.2. Umsetzung

Fast alle Mitgliedstaaten berichten, dass sie für **Kontinuität bei der Bereitstellung von Unterstützungsdienstleistungen** für Arbeitsuchende und Arbeitgeber sorgen. **Informationen über EURES** sind auf allen ÖAV-Websites und gegebenenfalls auf nationalen EURES-Portalen verfügbar. Eine Unterstützungsdienstleistung von EURES ist die angebotene **Beratung und Unterstützung für Arbeitsuchende und Arbeitgeber** bei der Registrierung auf dem EURES-Portal. In Kroatien werden außerdem Video-Tutorials bereitgestellt, die zeigen, wie das EURES-Portal genutzt werden kann. Detailliertere Informationen sind in der Regel online verfügbar, insbesondere über **gezielte Mobilitätsprogramme**. Einige Mitgliedstaaten sind der Ansicht, dass Informationen auf dem EURES-Portal und der ÖAV-Website mit wenigen Klicks leichter zugänglich gemacht werden sollten.

Die Unterstützungsdienstleistungen erstrecken sich auch auf **Grenzregionen**. In 17 Mitgliedstaaten ist die Identifizierung von Organisationen, die Unterstützungsdienstleistungen in Grenzregionen, einschließlich Stellensuchen, anbieten können, abgeschlossen oder in Arbeit. Um der Verordnung nachzukommen, müssen einige Mitgliedstaaten jedoch die Unterstützung bei der Stellensuche im Ausland verbessern. Dazu zählt die Öffnung der aktiven Arbeitsmarktpolitik, um die Unterstützung bei der Stellensuche im Ausland zu integrieren und es Nichtstaatsangehörigen zu ermöglichen, die Dienstleistung in Anspruch zu nehmen.

In jedem Mitgliedstaat **haben die für die EURES-Fallbearbeitung zuständigen Mitarbeiter nach der NCO-Validierung vollen Zugriff auf das EURES-Portal**, einschließlich der Stellenangebote und Lebensläufe. Sie erhalten auch Informationen und Leitfäden zu den Bearbeitungsverfahren, insbesondere zum Thema Schutz der Daten in Lebensläufen, die nach den Angaben eines Mitgliedstaats in die Schulung von EURES-Beratern einbezogen werden.

3.5.3. Herausforderungen

Von den Mitgliedstaaten wurden im Zusammenhang mit diesem Bestimmungen keine besonderen Herausforderungen gemeldet.

VI. Informationsaustausch, Programmplanung, 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	UK	CH	IS	LI	NO
Maßnahme 1: Informationsaustausch	V	-	X	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	Δ	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	V	X	-	-	Δ
Maßnahme 2: Konformität mit Mustern für den Austausch von Informationen über nationale Arbeitsprogramme *(Art. 31)*	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	V
Maßnahme 3: Konformität mit einheitlichen Spezifikationen für die Datenerhebung zur Überwachung und Bewertung des EURES-Netzes *(Art. 32)*	V	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	V	V	Δ	-	V	-	V	Δ	V	V	V	Δ	X	V	Δ	V	V	X	-	-	Δ

3.6. Informationsaustausch, Programmplanung und Leistungsmessung

3.6.1. Bestimmungen der Verordnung

Der **Informationsaustausch** innerhalb des EURES-Netzes über Aktivitäten, Strategien und Veranstaltungen ist die Grundlage für die **Zusammenarbeit innerhalb und zwischen den Ländern** sowie mit der Europäischen Kommission. Die Koordinierung innerhalb des EURES-Netzes wird durch den Informationsaustausch zwischen den

zuständigen Mitarbeitern und Stellen in den einzelnen Mitgliedstaaten und entsprechende interne Kooperationsvereinbarungen unterstützt. Es bestehen spezifische **Koordinierungsmechanismen** für jeden nationalen Kontext, um die in der Verordnung geforderten Informationen zu sammeln und dem NCO zu übermitteln.

3.6.2. Umsetzung

In mehreren Mitgliedstaaten wurde **eine Vorlage bzw. ein Online-Tool** entwickelt, damit alle Beteiligten ihre Berichtspflichten leichter erfüllen können. Es ist wichtig festzuhalten, dass die Koordinierungsbemühungen zu einer Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen dem EURES-Personal und den ÖAV-Arbeitgeberdiensten in mehreren Mitgliedstaaten geführt haben. Im Hinblick auf die Koordinierungsanforderungen der Verordnung wurden **regelmäßige Veranstaltungen und gemeinsame Treffen** mit allen relevanten Interessenträgern auf nationaler Ebene organisiert, darunter Wirtschaftsforen und Arbeitgeberveranstaltungen. Um mehr Fachwissen in das Netz einzubringen, werden in einigen Mitgliedstaaten von der ÖAV Partner an Bord geholt, z. B. zu Lehrstellen und Praktika.

Die Bereiche, in denen die Mitgliedstaaten Anstrengungen zur Einrichtung eines Informationsaustauschs unternehmen, erstrecken sich auf Bereiche mit einem **Mangel und Überschuss an Arbeitskräften auf nationalen und sektoralen Arbeitsmärkten** – und werden nun von 22 Mitgliedstaaten in Angriff genommen. Als Ergebnis dieser Datenerhebung tragen die meisten Mitgliedstaaten zu einer gemeinsamen Arbeitsmarktanalyse für EURES bei und verbessern die Planung von Aktivitäten und die gezielte Zusammenarbeit zwischen den Ländern.

Die Gesamtleistung von EURES wird durch das **PMS** gemessen, für das das ECO ein Berichtsinstrument geschaffen hat, das mit allen NCO geteilt wird. Im Hinblick auf eine sorgfältige Berichterstattung haben mehrere Mitgliedstaaten eigene nationale Datenerhebungsverfahren eingerichtet. Darüber hinaus verpflichtet die Verordnung die NCO, Diskrepanzen zwischen der Zahl der an das EURES-Portal übermittelten Stellenangebote und der Zahl der für die ÖAV und für Mitglieder und Partner öffentlich zugänglichen Stellenangebote sowie etwaige Unterschiede zwischen der Zahl der an das EURES-Portal übermittelten Stellenangebote und der Gesamtzahl der Stellenangebote auf nationaler Ebene zu melden. Im letzteren Fall berichtet eine Reihe von Ländern, auf nationaler Ebene keinen Zugang zu Stellenangebotsdaten zu haben, weil diese nicht erhoben werden.

In Bezug auf den **Programmplanungszyklus** wird erwartet, dass die Optimierung des Peer-Review-Verfahrens und der Vorlagen, in denen die Mitgliedstaaten das Arbeitsprogramm der anderen Mitgliedstaaten für das kommende Jahr einsehen und kommentieren können, die Zusammenarbeit innerhalb des Netzes erheblich verbessern wird.

3.6.3. Herausforderungen

Die Mitgliedstaaten berichten über **Probleme bei der Datenerhebung und -berichterstattung** sowohl für das PMS als auch für den Programmplanungszyklus und schlagen Verbesserungsmöglichkeiten vor. Allgemein wird davon ausgegangen, dass die Optimierung aller Datenerhebungsmethoden den Berichtsaufwand für die NCO verringern wird. Während eine Reihe von Mitgliedstaaten derzeit keine Schwierigkeiten hat, empfinden andere die Berichtspflichten als eine Herausforderung. So haben beispielsweise derzeit nicht alle Mitgliedstaaten Zugang zu den Daten, die notwendig

sind, um über jeden PMS-Indikator Bericht zu erstatten. Es wird davon ausgegangen, dass ein **Online-Tool für die Berichterstattung**, das automatisierte Datenextraktionen in Verbindung mit dem ÖAV-System ermöglicht, die Fehler begrenzen würde, die durch die manuelle Berichterstattung entstehen. **Weitere Leitlinien** für die Nutzung und den Vergleich der verschiedenen Datenquellen (wie z. B. Eurostat, ÖAV-Daten, nationale Statistiken, Daten aus IT-Systemen und Berichte aus anderen Ländern) sind ebenfalls erforderlich, um die Qualität der Datenberichterstattung zu verbessern.

Eine große Herausforderung, um einen vollständigen Überblick über die Leistung von EURES zu erhalten, ist die **Erhebung von Daten über die Vermittlung von Stellen** über das EURES-Netz.[38] Bis 2017 wurde die Zahl der Vermittlungen von EURES-Beratern auf freiwilliger Basis gemeldet (etwa 50-60 % der gesamten Berichterstattung). Darüber hinaus werden EURES-Berater nicht systematisch über Vermittlungen von Arbeitsuchenden oder Arbeitgebern informiert.

4. UMSETZUNG DER VERORDNUNG DURCH DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION

Dieser Abschnitt gibt einen Überblick über den Stand der Anwendung der EURES-Verordnung **auf EU-Ebene** gemäß Artikel 33 Unterabsatz 2 der genannten Verordnung, wie in der nachstehenden Konformitätscheckliste zusammengefasst.

4.1.1. Bestimmungen der Verordnung

ECO-Aktivitätsbereiche	Stand
Bereitstellung horizontaler Unterstützungsmaßnahmen zugunsten des EURES-Netzes	V
Vorbereitung der Anwendung der EURES-Verordnung	V
Förderung der Vernetzung, des gegenseitigen Lernens und des Austauschs bewährter Verfahren (Artikel 8)	V
Informations- und Kommunikationsaktivitäten zum EURES-Netz (Artikel 1 – 8)	Δ
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– 11)	V
Programmplanungszyklus und Austausch von Arbeitsmarktinformationen, einschließlich gemeinsamer Analyse	V
Entwicklung und Betrieb des EURES-Portals (einschließlich der Helpdesk-Funktion) und der Interoperabilitätsplattform (auch für Lehrstellen und Praktika)	Δ
Messung der Leistung und Überwachung des Fortschritts	V
Verwaltung und Dialog auf EU-Ebene	V

[38] Dieser Punkt war auch eine Feststellung im Sonderbericht Nr. 6 (2018) des Europäischen Rechnungshofs (abrufbar unter: http://publications.europa.eu/webpub/eca/special-reports/eu-labour-mobility-6-2018/de/).

4.1.2. Umsetzung

Das ECO hat alle Vorbereitungs- und Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der neuen EURES-Verordnung abgeschlossen und den EURES-Organisationen auf nationaler Ebene **Umsetzungsleitlinien** an die Hand gegeben, z. B. in Bezug auf Schulungen, Veranstaltungen für gegenseitiges Lernen usw. Es hat alle notwendigen Aktivitäten für die Einrichtung des neuen **Datenaustauschsystems** durchgeführt.

Es ist dabei, **den Nutzen und die Funktionen des EURES-Extranets weiter zu verbessern** und Ressourcen für die Förderung des Netzes durch Veranstaltungen und Workshops sowie die Entwicklung von EURES-Kommunikationstools bereitzustellen.

Im Bereich der **Mitarbeiterschulung** hat das ECO seine EURES-Akademie sowie externe und zentrale Schulungsprogramme vollständig in Betrieb genommen.

Im Hinblick auf die Einrichtung des EURES-Überwachungszyklus wurde die **Formalisierung von Berichtsvorlagen** und **gemeinsamen Analysen** abgeschlossen. In diesem Zusammenhang arbeitet das ECO noch an einem kohärenten Ansatz hinsichtlich Arbeitsmarktinformationen für EURES. Das PMS ist vollständig eingerichtet und wird im Berichtsjahr 2018 operative Ergebnisse liefern. Die Einführung der Bewertungs- und Überwachungsmethoden des PMS muss noch abgeschlossen werden.

Zum Abschluss gebracht wurde auch das ECO-Projekt zur Einrichtung eines **zentralen Helpdesks** auf dem EURES-Portal.

4.1.3. Herausforderungen

Die Schaffung eines langfristigen Rahmens für das gegenseitige Lernen und den Informationsaustausch über die Aufnahmeverfahren der EURES-Mitglieder und -Partner ist nach Angaben des ECO „noch in Arbeit“.

5. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

5.1. Schlussfolgerungen

Die ehrgeizige Reform von EURES, die in der am 12. Mai 2016 in Kraft getretenen EURES-Verordnung festgelegt ist, wurde mit Ablauf der Umsetzungsfrist im Mai 2018 abgeschlossen. Der Umsetzungsprozess fand in einem herausfordernden Umfeld statt, das von einer Reihe externer Faktoren wie Änderungen bei der finanziellen Unterstützung für nationale Aktivitäten und neuen Datenschutzanforderungen beeinflusst wurde. Dennoch konnten die meisten Verpflichtungen, sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene, erfüllt werden oder befinden sich in dieser Hinsicht auf einem guten Weg. Die folgende Liste zeigt einige Beispiele der im Berichtszeitraum erbrachten Leistungen:

- Mit der Annahme der sechs Durchführungsbeschlüsse im Rahmen der EURES-Verordnung wurde ein umfassender Rechtsrahmen geschaffen;
- alle Mitgliedstaaten haben ein nationales Koordinierungsbüro (NCO) benannt und ÖAV zu EURES-Mitgliedern ernannt;
- EURES beginnt bereits, als dynamischeres Netz mit mehr Akteuren, Aktivitäten und Diensten und einer verbesserten Kommunikation, auch über soziale Medien, zu fungieren;

- der Übergang zu einem neuen Datenaustauschsystem für Stellenangebote und Lebensläufe nach der Festlegung neuer Formate und Standards ist in vollem Gange;
- EURES nimmt seine Rolle als Fachzentrum für Arbeitskräftemobilität und als Labor für innovative Mobilitätsprojekte (gezielte Mobilitätsprogramme) wahr;
- das EURES-Portal ist nach wie vor ein wirksames europäisches Vermittlungstool;

- die neuen Überwachungs- und Berichtsbestimmungen der Verordnung werden umgesetzt und werden künftig eine umfassendere und einheitlichere Berichterstattung über EURES-Aktivitäten, einschließlich Vermittlungen, ermöglichen.

Es gibt jedoch noch eine Reihe von Herausforderungen, die sowohl kurz- als auch langfristig zu bewältigen sind. Um die Ausweitung des Netzes auf neue Mitglieder und Partner zu verwirklichen, müssen alle Mitgliedstaaten wirksame und transparente Zulassungssysteme einführen und Informationen über aufgenommene Organisationen innerhalb des Netzes austauschen. Das System für den Austausch von Stellenangeboten und Lebensläufen muss von allen Mitgliedstaaten vollständig umgesetzt werden, wobei sicherzustellen ist, dass alle relevanten Stellenangebote und Lebensläufe rechtzeitig und unter Einhaltung gemeinsamer Qualitätsstandards an das EURES-Portal übermittelt werden. Längerfristig wird es auch notwendig sein, geeignete Synergien mit ähnlichen oder ergänzenden Initiativen wie Europass2 und dem zentralen digitalen Zugangstor (Single Digital Gateway) zu gewährleisten.

Diese Herausforderungen werden gemeinsam mit der Einrichtung der Europäischen Arbeitsbehörde behandelt, die die Kommission im März 2018 vorgeschlagen hat und über die das Europäische Parlament und der Rat im Februar 2019 eine vorläufige Einigung erzielt haben. Mittelfristig sollen die EURES-Koordinierungsaktivitäten von der Europäischen Arbeitsbehörde wahrgenommen werden, die ihre volle Leistungsfähigkeit 2024 erreichen dürfte. Die Übernahme dieser Aktivitäten wird durch die formale Übertragung des Koordinierungsbüros für EURES (ECO) an die Europäische Arbeitsbehörde erfolgen.

Unter der Verantwortung der Arbeitsbehörde wird das ECO die Rolle von EURES bei der Förderung gerechter Mobilitätsbedingungen stärken. Dem ECO werden eine umfassende operationelle Struktur zur Unterstützung der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU sowie Fachwissen in verschiedenen Bereichen zur Verfügung stehen, die ihm als Input für die Ermittlung weiterer anzugehender Herausforderungen oder für innovative Politikansätze und Instrumente dienen können. Das ECO wird seinerseits durch sein Fachwissen, seine Netzwerke und seine Instrumente zur Funktionsweise der Arbeitsbehörde beitragen.

Die Übertragung wird keinerlei Auswirkungen auf die praktische Funktionsweise des Netzwerks haben.

5.2. Empfehlungen an die Mitgliedstaaten für den nächsten Berichtszeitraum

Die derzeitigen vorrangigen Anliegen der Mitgliedstaaten für den nächsten Berichtszeitraum sind: **Finanzierungsprogramme**, **Dialog** und **Zusammenarbeit**, **digitale Aktivitäten**, **Informationsaustausch** sowie **Überwachungs- und Bewertungsmethoden**.

Für das Funktionieren des EURES-Netzes und die 2016 eingeleitete Reform ist es von

großer Bedeutung, dass **die Mitgliedstaaten den nationalen Koordinierungsbüros für die Erfüllung ihrer Aufgaben alle erforderlichen personellen und IKT-Ressourcen zur Verfügung stellen**. Zudem ist es wichtig, dass alle NCO die in der Verordnung festgelegten **Umsetzungs- und Durchführungsfristen** sowie die **vereinbarten Termine** hinsichtlich der Berichterstattung, Überwachung und anderer gemeinsamer Aktivitäten des Netzes einhalten.

Eine **Überprüfung und bessere Integration der EURES-bezogenen Mobilitätsprogramme durch die Mitgliedstaaten** sowohl im Hinblick auf den Finanzierungsmechanismus als auch auf die Programmplanung und die gemeinsame Berichterstattung wäre für das gesamte EURES-Netz von Vorteil und würde die Wahrnehmung der EURES-Mitarbeiter, die Verwaltungsaufgaben übernehmen, verbessern. Darüber hinaus ist die **Ermittlung von Arbeitskräftedefiziten und -überschüssen in anderen EURES-Mitgliedsländern** ein wichtiges Mittel zur Unterstützung der Entwicklung gemeinsamer Rekrutierungsaktivitäten innerhalb des Netzes. Verbesserungen sind möglich durch eine Optimierung der Aktivitäten und eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Ländern mit komplementärem Arbeitskräftedefizit bzw. -überschuss.

Einige NCO haben erklärt, dass sie nach den derzeitigen Regelungen die **Qualität der Lebensläufe und Stellenangebote**, die von neuen EURES-Mitgliedern und -Partnern übermittelt werden, nicht vollständig garantieren können. Daher sollten die NCO ihre nationalen IT-Systeme rascher anpassen und sich auf bestimmte Qualitätsstandards einigen, um den **Datentransfer** angesichts aller EU-Datenschutzanforderungen zu verbessern. Die Mitgliedstaaten sollten auch das volle Potenzial der EURES-bezogenen Daten nutzen, um ihre nationalen Dienste zu verbessern und zu ergänzen, z. B. durch eine **umfassendere Nutzung der EURES-API**.

Die **Erweiterung des EURES-Netzes** muss gefördert werden, indem die NCO geeignete Zulassungssysteme einführen und einen gemeinsamen Verhaltenskodex festlegen, um das derzeitige Spektrum der EURES-Mitglieder und -Partner zu vergrößern. Darüber hinaus sollten die Mitgliedstaaten **die Zusammenarbeit innerhalb des EURES-Netzes verstärken** (z. B. mit anderen NCO, grenzüberschreitenden Partnerschaften, gezielten Mobilitätsprogrammen) und weiterhin Kontakte zu einem breiten Spektrum von EURES-Interessenträgern wie Sozialpartnern, Schulungs- und Bildungsanbietern und anderen Informations- und Dienstleistungsnetzen der EU pflegen.

Die Mitgliedstaaten werden ermutigt, **die von der europäischen Ebene bereitgestellten Instrumente und Leitlinien für die Kontaktpflege und Öffentlichkeitsarbeit in vollem Umfang zu nutzen** und ihre internen und externen Kommunikationsaktivitäten in EURES einzubinden.

5.3. Von der Europäischen Kommission zu ergreifende Maßnahmen

Die **vollständige Einführung und die anschließende Analyse des Leistungsmesssystems** sowie die Entwicklung weiterer **fortgeschrittenen Funktionen auf dem EURES-Portal** werden im nächsten Berichtszeitraum die wichtigsten Maßnahmenbereiche für das europäische Koordinierungsbüro (ECO) sein. Das ECO sollte den Mitgliedstaaten weiterhin **Leitlinien und Ratschläge** für die Umsetzung der Bestimmungen der Verordnung bereitstellen und erörtern, wie Lösungen für die spezifischen Situationen oder administrativen Regelungen der Mitgliedstaaten gefunden werden können. Dies könnte die Bereitstellung **benutzerfreundlicherer** elektronischer

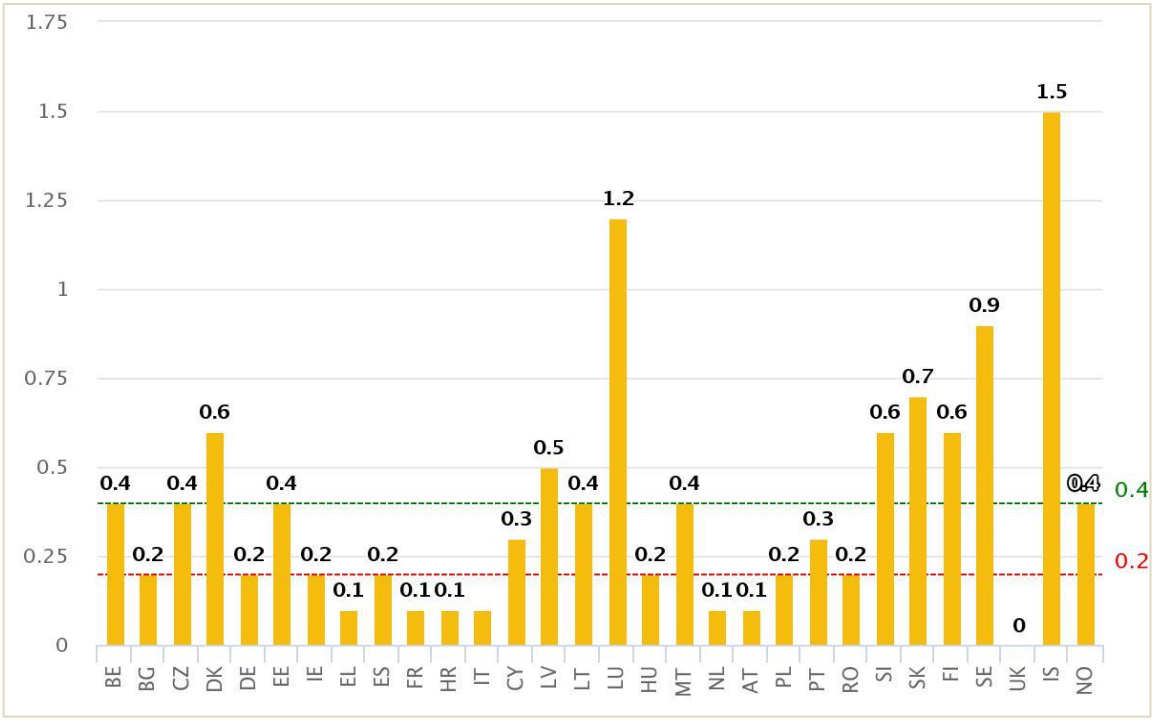
Versionen des EURES-Extranets und der Berichtsvorlagen beinhalten. Letztere könnten beispielsweise Abschnitte mit vordefinierten Feldern und Dropdown-Listen auf der Grundlage von Indikatoren des Leistungsmesssystems umfassen. Dies würde Kohärenz gewährleisten, den Verwaltungsaufwand für die NCO verringern und gleichzeitig die Extraktion und Analyse von Daten erleichtern.

Die **Angleichung der Zulassungssysteme und die Bereitstellung von Leitfäden** sollte im kommenden Berichtszeitraum eine Priorität des ECO bleiben. Die NCO betonen ihre **Wertschätzung der Zusammenarbeit mit dem ECO**, insbesondere bei der Ausarbeitung gemeinsamer Dokumente und bei Veranstaltungen zum Voneinander-Lernen, und fordern eine Fortsetzung dieser bewährten Verfahren. Das ECO sollte die NCO bei der Steigerung der des Bekanntheitsgrads der Marke EURES bei Arbeitsuchenden und Arbeitgebern auf nationaler Ebene jedoch stärker unterstützen. Dies könnte durch die Wiedereinsetzung der **Arbeitsgruppe „Information und Kommunikation“** für NCO zum Austausch bewährter Verfahren erreicht werden. Ein weiterer Entwicklungsschwerpunkt sind **Synergien** und der Abbau von Überschneidungen mit anderen Initiativen der Kommission und EU-Netzen in verwandten Bereichen, insbesondere EUROPASS2 und dem zentralen digitalen Zugangstor (Single Digital Gateway).

Für den Austausch bewährter Verfahren und Arbeitsmarktanalysen in Grenzregionen wären eine **Integration grenzüberschreitender Aktivitäten** und **systematische Informationen über Tätigkeiten** im Rahmen der grenzüberschreitenden Partnerschaften sinnvoll. Allgemein **fehlt es noch an einem systematischen Informationsaustausch** über mehrere Aspekte der Tätigkeiten der grenzüberschreitenden Partnerschaften, was derzeit durch die Erstellung von Informationsblättern behoben wird. Leitlinien für die bestmögliche Einbeziehung von grenzüberschreitenden Partnerschaften in das EURES-Netz und in das Leistungsmesssystem würden die Qualität der Überwachung und des Datenaustauschs erheblich verbessern.

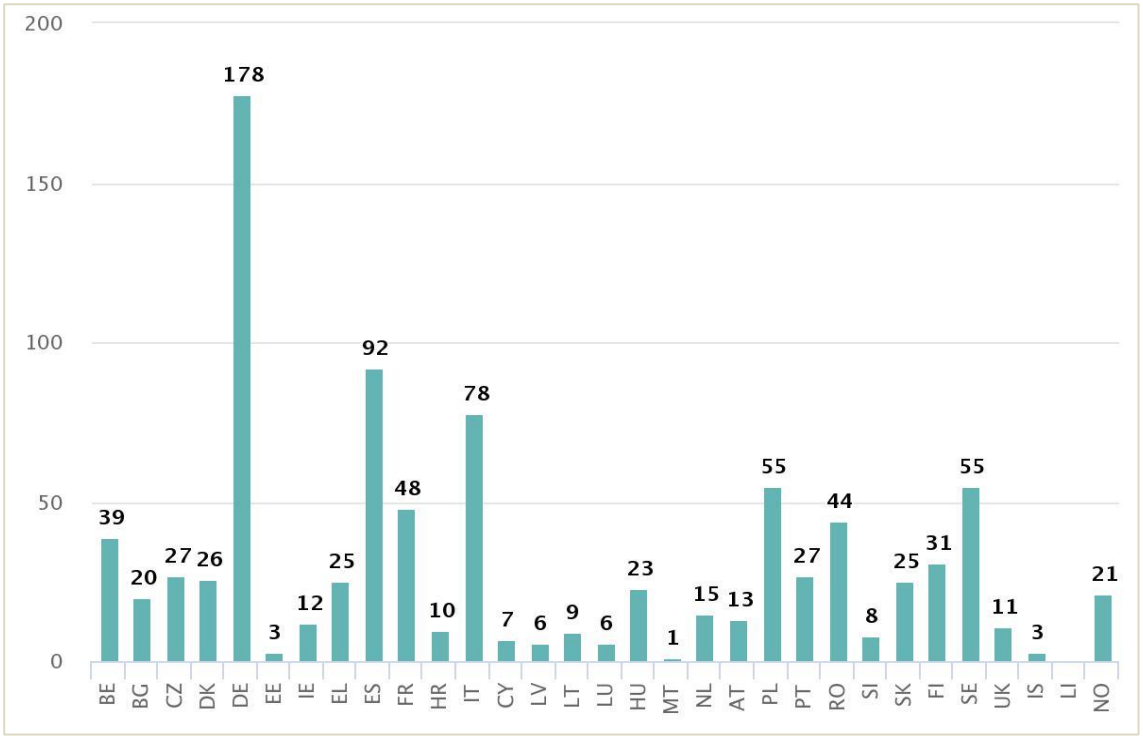
ANHANG – RELEVANTE ZAHLEN

Abbildung 1 – Zahl der EURES-Berater pro 100 000 Einwohner im erwerbsfähigen Alter (20-64) im Jahr 2017



Quelle: EURES-Portal – Binnenmarktanzeiger 2017

Abbildung 2 – Zahl der EURES-Berater und ähnlicher Mitarbeiter auf EU-Ebene im Jahr 2017



Quelle: ECO – Binnenmarktanzeiger 2017

Tabelle 1 – Auf dem EURES-Portal registrierte Arbeitsuchende

EURES-Wohnsitzland	*Auf dem EURES-Portal selbst registrierte Arbeitsuchende (erste Jahreshälfte 2018)*
AT	2 937*
BE	6 628
BG	8 028
CY	1 372*
CZ	3 958*
DE	12 453
DK	1 491*
EE	1 549*
EL	1 342
ES	60 846
FI	5 257
FR	17 510
HR	14 858
HU	6 776
IE	2 043*
IS	401*
IT	71 476
LI	4*
LT	2 688*
LU	703*
LV	1 649*
MT	685*
NL	4 750
NO	2 113*
PL	14 663
PT	17 250
RO	17 159
SE	3 959*
SI	4 156*
SK	1 279*
UK	8 532

*Quelle: Bericht über das EURES-Leistungsmesssystem, erste Jahreshälfte 2018 und EURES-Portal (wenn mit * markiert)*

Abbildung 3 – Hauptentsendeländer (mit Abwanderungen von Staatsangehörigen von über 50 000) und Veränderungen gegenüber 2014

Wohnsitzland	*Abwanderung von Staatsangehörigen (Hauptentsendeländer)*
RO	157 (+11 %)
PL	123 (-16 %)
UK	105 (-9 %)
DE	79 (-6 %)
IT	75 (+14 %)
ES	69 (+19 %)

Quelle: Jahresbericht 2017 über die Arbeitskräftemobilität in der EU

Abbildung 4 – Zusammensetzung der Mobilität in der EU nach verschiedenen Arten, EU-28-Bürger in der EU-28, 2016

Art der Mobilität	*Ausmaß*
„Langfristige" EU-28-Migranten im erwerbsfähigen Alter (20-64 Jahre), die in der EU-28 leben (demografische Zahlen von Eurostat)	11,8 Mio.
(als Anteil an der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter in der EU-28[39])	*3,9 %*
EU-28-Migranten im erwerbsfähigen Alter, die in der EU-28 leben** (Zahlen der EU-Arbeitskräfteerhebung)	11 Mio.
… davon **aktive EU-28-Migranten** (Arbeitnehmer oder Arbeitsuchende)	9,1 Mio.
(als Anteil an der Gesamterwerbsbevölkerung in der EU-28)	*4 %*
Grenzgänger (20-64 Jahre)	1,4 Mio.
(als Anteil an der Gesamterwerbsbevölkerung in der EU-28)	*0,6 %*
Zahl der Entsendungen[40] (von Arbeitnehmern und Selbstständigen), (Zahl der PD A1)	2,3 Mio.
Jährliche Rückkehrmobilität (20-64 Jahre) (2015)	614 453

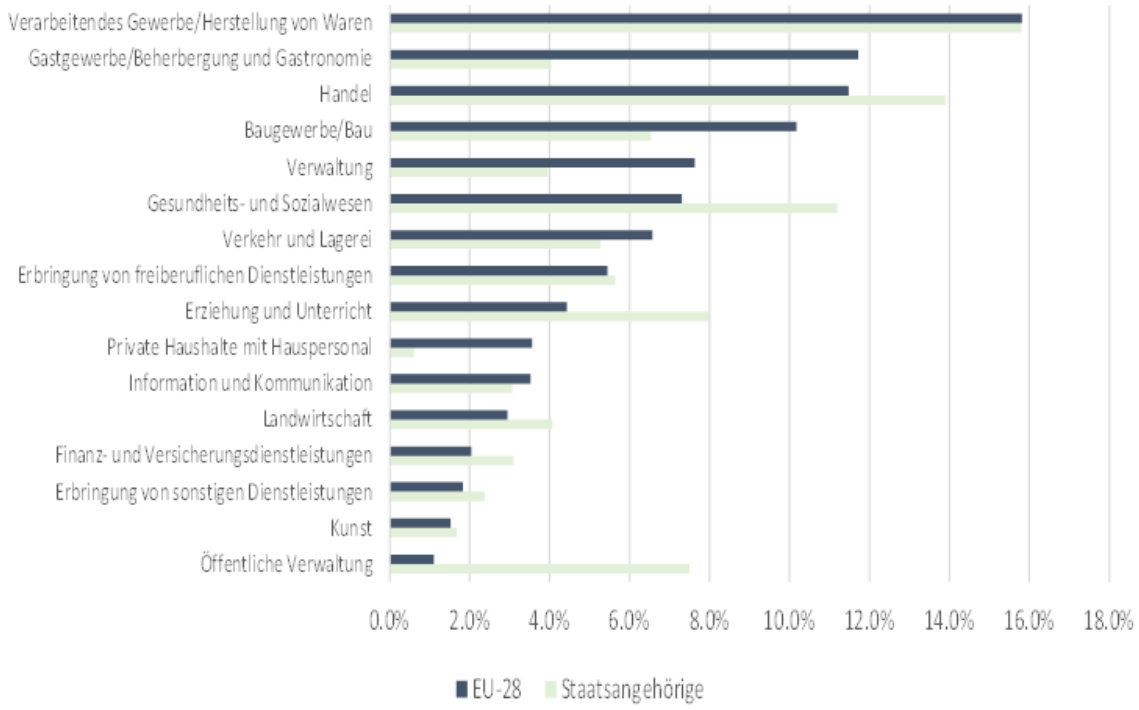
[39] Im Jahr 2016 belief sich die Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter in der EU-28 auf 305 883 690.

[40] Die Zahl gibt die Gesamtzahl der von den EU-28-Mitgliedstaaten ausgestellten PD A1 gemäß der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 an. PD A1 werden für Personen ausgestellt, die in einem anderen Mitgliedstaat als dem Mitgliedstaat der (befristeten) Beschäftigung versichert sind. Die Zahl der PD A1 entspricht nicht unbedingt der Zahl der entsandten Arbeitskräfte. Die Gesamtzahl der PD A1 betrug 2016 etwa zwei Millionen, darunter 1,6 Mio. nach Artikel 12 (über die Entsendung von Arbeitnehmern und Selbstständigen) sowie Personen, die gemäß Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 in zwei oder mehr Mitgliedstaaten (620 185 PD A1) und in anderen Kategorien (44 538 PD A1) tätig sind. Es ist zu beachten, dass es bei der Definition des Begriffs „Entsendung" Unterschiede zwischen der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern gibt.

Art der Mobilität	*Ausmaß*
(als Anteil der EU-28-Staatsangehörigen, die ihr Herkunftsland 2014 verlassen haben)	*55 %*

Quelle: Jahresbericht 2017 über die Arbeitskräftemobilität in der EU

Abbildung 5 – Beschäftigung der jüngsten EU-28-Migranten und Staatsangehörigen nach Sektoren, EU-28-Gesamtniveau, 2016



Quelle: Jahresbericht über die Arbeitskräftemobilität in der EU von 2017; EU-Arbeitskräfteerhebung von 2016, Milieu-Kalkulation

Abbildung 6 – Stand der Umsetzung des Austauschs von Stellenangeboten in den Mitgliedstaaten (Juni 2018)

Funktionieren des Austauschs von Stellenangeboten	Funktionieren des Austauschs von Stellenangeboten	Umsetzung geplant	Keine Informationen verfügbar
• Belgien Actiris • Belgien VDAB • Bulgarien • Zypern • Tschechische Republik • Dänemark • Estland • Frankreich • Deutschland • Griechenland • Luxemburg • Polen • Slowenien • UK • Ungarn • Italien	• Irland • Kroatien • Niederlande • UK Nordirland • Slowakei • Österreich • Schweiz • Finnland • Malta • Spanien Schweden • Portugal • Island	• Norwegen • Litauen	• Belgien Forem • Lettland

Abbildung 7 – Stand der Umsetzung des Austauschs von Lebensläufen in den Mitgliedstaaten (Juni 2018)

Funktionieren des Austauschs von Lebensläufen	Umsetzung geplant	Keine Informationen verfügbar
• Tschechische Republik • Dänemark	• Rumänien • Griechenland • Zypern • Irland • Malta • Litauen • Luxemburg • Schweiz • Bulgarien • Deutschland • Estland • Litauen • Norwegen • Slowenien • Belgien Actiris • Belgien VDAB • Spanien • Ungarn • Slowakei	• Polen • Österreich • Belgien Forem • Kroatien • Finnland • Frankreich • Island • Italien • Lettland • Schweden • Niederlande • UK • UK (NI)