

042842/EU XXIV.GP
Eingelangt am 13/12/10

DE

DE

DE



EUROPÄISCHE KOMMISSION

Brüssel, den 13.12.2010
KOM(2010) 731 endgültig

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

**Bericht über die Tätigkeit des EURES-Netzwerks im Zeitraum 2006-2008, vorgelegt von
der Kommission gemäß Artikel 19 Absatz 3 der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68**

**„Auf dem Weg zu einem integrierten europäischen Arbeitsmarkt: der Beitrag von
EURES“**

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

**Bericht über die Tätigkeit des EURES-Netzwerks im Zeitraum 2006-2008, vorgelegt von
der Kommission gemäß Artikel 19 Absatz 3 der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68**

**„Auf dem Weg zu einem integrierten europäischen Arbeitsmarkt: der Beitrag von
EURES“**

(Text von Bedeutung für den EWR)

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Einleitung	3
2.	Strategische Zielsetzungen für EURES	3
2.1.	Tätigkeiten des EURES-Netzwerkes: Ergebnisse.....	4
2.2.	Tätigkeiten des EURES-Netzwerkes: Auswirkungen.....	5
3.	EURES-Netzwerk: Mechanismen für die Dienstleistung	5
3.1.	EURES-Unterstützung für ein Grundrecht bei unzureichenden finanziellen Ressourcen	6
3.2.	Trumpf des EURES-Netzwerkes: Humanressourcen	6
3.3.	Schulung des EURES-Personals: entscheidend für die Sicherstellung eines professionelles Netzwerkes	7
3.4.	Integration von EURES in die öffentlichen Arbeitsverwaltungen.....	8
3.5.	Grenzüberschreitende EURES-Partnerschaften.....	8
4.	Erbringung von EURES-Diensten	9
4.1.	EURES als Mechanismus zur Stellenvermittlung.....	9
5.	Künftige Herausforderungen und Perspektiven	11

1. EINLEITUNG

Das EURES-Netzwerk (Europäische Arbeitsvermittlungsdienste) ist ein gut funktionierendes europäisches Netzwerk, das darauf abzielt, die Mobilität von Arbeitnehmern zu fördern. Das Netzwerk umfasst die Europäische Kommission und die öffentlichen Arbeitsämter der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums¹ und der Schweiz sowie die entsprechenden Sozialpartnerverbände. Die Dienstleistungen des Netzwerks stehen seit ca. 15 Jahren allen Bürgern der teilnehmenden Länder zur Verfügung. In dieser Zeit hat EURES zur Förderung der geografischen Arbeitsmobilität beigetragen, indem der Fragmentierung der Informationen über Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen, freie Stellen, Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie allgemeine und berufliche Bildung entgegengewirkt wurde.

Die Freizügigkeit wird häufig als eine der wichtigsten – wenn auch am wenigsten genutzten – der im EU-Recht seit 1957 garantierten vier Grundfreiheiten betrachtet. Sowohl im Rahmen der Lissabon-Strategie als auch der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EES), die die Frage der Beschäftigung als eine Angelegenheit von gemeinsamem Interesse definiert haben, wird gefordert, Hindernisse für die Mobilität zu beseitigen und die Arbeitsmobilität in der EU zu steigern. Die gemeinsamen Grundsätze zum Flexicurity-Ansatz der EU stellen einen übergeordneten Rahmen für aktuelle und künftige Beschäftigungs- und Mobilitätsstrategien dar, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf einem leichteren Übergang zwischen Beschäftigungsverhältnissen liegt. Gemäß der Mitteilung „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“² soll die Mobilität gefördert und eine bessere Abstimmung zwischen den Qualifikationen und den Beschäftigungsmöglichkeiten dadurch erzielt werden, dass die Hindernisse für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der EU beseitigt werden und eine stärkere Transparenz der Informationen über Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsanforderungen erzielt wird. In der Mitteilung über die Bewältigung des Arbeitskräftemangels durch Migration in EU-Mitgliedstaaten, die die Kommission 2011 vorlegen wird, wird geprüft, ob Migration aus Ländern außerhalb der EU die Lösung für den Arbeitskräftemangel in bestimmten Branchen sowie für die Herausforderungen aufgrund demografischer Trends darstellen könnte.

Grundlage für die Beurteilung der Leistung des EURES-Netzwerkes im Zeitraum 2006-2008 in diesem Bericht stellen die Ergebnisse eines im Jahr 2009 durchgeführten externen Bewertungsberichtes über das Netzwerk dar. Der Bericht umfasst vier Hauptabschnitte: Abschnitt 2 behandelt die strategischen Ziele des EURES-Netzwerkes, Abschnitt 3 die Durchführungsmechanismen, Abschnitt 4 die Dienstleistung, in Abschnitt 5 wird schließlich ein Ausblick auf die kommenden Herausforderungen gegeben.

2. STRATEGISCHE ZIELSETZUNGEN FÜR EURES

Die strategischen Zielsetzungen des EURES-Netzwerkes im Zeitraum 2006-2008 bestanden darin, die Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu fördern und die Hemmnisse für die Mobilität zu abbauen. Dies sollte erzielt werden durch die Entwicklung eines für alle offenen und zugänglichen europäischen Arbeitsmarktes, die Gewährleistung einer transnationalen, interregionalen und grenzüberschreitenden Mobilität im Hinblick auf den Austausch von

¹ Die EU-Mitgliedstaaten sowie Norwegen, Island und Liechtenstein.

² KOM(2008) 868 endg.

freien Arbeitsstellen und Bewerbungen sowie die Sicherstellung von Transparenz und Informationsaustausch. Im nachfolgenden Abschnitt werden die Ergebnisse und Auswirkungen der EURES-Aktivitäten im Hinblick auf die Vorteile für die Begünstigten der Netzwerkdienste untersucht.

2.1. Tätigkeiten des EURES-Netzwerkes: Ergebnisse

EURES leistet einen Beitrag zur Entwicklung eines offenen und für alle zugänglichen europäischen Arbeitsmarktes. Gewährleistet wird dies durch die Bereitstellung von Informationen über den Arbeitsmarkt, die Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie eine Stellenvermittlung über das Netzwerk von EURES-Beratern und das EURES-Portal zur beruflichen Mobilität.

Die Netzwerkdienste sind an die Bedürfnisse der Nutzer angepasst, unabhängig davon, ob dies Beratungsdienste einschließt oder nicht. Vermittlung wird im Rahmen des Beraternetzwerkes geboten. Hier werden Informationen für Arbeitgeber, Arbeitssuchende oder Personen, die ihren Arbeitsplatz wechseln, angeboten und Stellenvermittlung gefördert. Das Beraternetzwerk funktioniert auf zwei Ebenen: ausgebildete Fachkräfte, die als Informations- und Jobmakler europaweit tätig sind, und EURES-Assistenten, die die Fachkräfte unterstützen und auch bei der Dienstleistung eine Schlüsselrolle spielen. Dienstleistungen außerhalb des Vermittlungsservice werden über das EURES-Portal angeboten.

Die Nutzer greifen auf die Informationen des Portals zurück und verwenden sie als Entscheidungshilfe. Arbeitssuchenden und Personen, die einen Arbeitsplatzwechsel anstreben, wurde nach einer Kontaktaufnahme mit einem EURES-Berater mit größerer Wahrscheinlichkeit eine Stelle angeboten, als Personen, die nur das EURES-Portal zur beruflichen Mobilität aufgerufen haben. Insofern erhöht das EURES-Beraternetzwerk den Wert der durch das Portal bereitgestellten Dienste.

Der Informationsaustausch bezüglich der freien Stellen in Europa wird durch die Dienstleistungen des Portals und des Beraternetzwerkes gefördert. Es lässt sich feststellen, dass EURES sowohl von Arbeitgebern für die Einstellungen als auch von Bewerbern für die Arbeitsplatzsuche verwendet wird. Circa 20 % der Arbeitssuchenden und der Personen, die einen beruflichen Wechsel anstrebten, haben eine Anstellung über EURES gefunden. Knapp die Hälfte davon haben eine Beschäftigung bekommen, die ihren Qualifikationen entsprach.³

In vielen Ländern trägt EURES zur Verwirklichung der Zielsetzung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen bei, indem die Erwerbslosigkeit reduziert und die Mobilität der Arbeitskräfte gefördert werden. Darüber hinaus wurden Anstrengungen unternommen, die EURES-Dienste in die Standardleistungen der öffentlichen Arbeitsverwaltungen zu integrieren. Eine solche Integration stellt jedoch keinen einmaligen Vorgang dar. Vielmehr sollte diese Aufgabe als ein laufender Prozess betrachtet werden. Bei der Integration von

³ Die externen Bewerter führten Umfragen bei Arbeitssuchenden, Personen, die einen Arbeitsplatzwechsel anstrebten und Arbeitgebern durch. Die Umfragen zeigen, dass die Verwendung der Stellenangebotsdatenbank die Stellenvermittlung erleichtert hat. So gaben 6 344 Arbeitssuchende und Personen, die einen Arbeitsplatzwechsel anstreben, (65,8 % der Befragten) an, sie hätten sich über EURES auf interessante freie Stellen gemeldet bzw. dort ihren Lebenslauf veröffentlicht. Insgesamt gaben 1 283 Personen (20,2 % der Arbeitssuchenden und der Personen, die einen Arbeitsplatzwechsel anstrebten) an, über EURES einen Arbeitsplatz gefunden zu haben. Knapp die Hälfte von ihnen (609) waren der Meinung, die erhaltene Stelle entsprach ihrem Qualifikationsniveau.

EURES in die öffentlichen Arbeitsverwaltungen besteht noch Verbesserungsbedarf. Im folgenden Abschnitt wird der positive Beitrag von EURES zur Förderung der Mobilität von Arbeitnehmern dargelegt.

2.2. Tätigkeiten des EURES-Netzwerkes: Auswirkungen

EURES kann bei der Verwirklichung der Zielsetzungen eines nachhaltigen wirtschaftlichen Wachstums und des sozialen Zusammenhalts eine wichtige Rolle übernehmen, indem es Arbeitgeber und Arbeitssuchende sowie Personen, die einen Arbeitsplatzwechsel anstreben, zusammenführt. Dies geschieht durch die Bereitstellung von Informationen, Beratung, Anleitungen und Vermittlungsaustausch für Einzelpersonen, damit sie in die Lage versetzt werden, ihr Recht auf Freizügigkeit in der EU wahrzunehmen.

In dem Zeitraum 2006-2008 spielte EURES eine wichtige Rolle sowohl im Hinblick auf die Zielsetzungen des EES als auch auf die Lissabonner Zielsetzungen des nachhaltigen wirtschaftlichen Wachstums und eines stärkeren sozialen Zusammenhalts. Explizite Verweise auf das Netzwerk in politischen Schlüsseldokumenten sind jedoch erst seit dem Jahr 2007 zu vermelden (Europäischer Aktionsplan zur beruflichen Mobilität und die Mitteilung „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“).

Darüber hinaus weist EURES eine sozioökonomische Dimension auf und stellt somit eine Verbindung zur Leitlinie 19 der europäischen Beschäftigungsstrategie EES her, als ein Mechanismus, mit dem Unterstützung bei der Arbeitssuche und Stellenvermittlung zur Verfügung gestellt werden, um eine Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern⁴. Durch seine Vermittlungsrolle und die erfassten und bereitgestellten Informationen über die Lebens- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der sozialen Sicherheit, Steuern und Versicherungen, ist das EURES-Netzwerk in der Lage, die Bürger dabei zu unterstützen, tatsächliche und potenzielle Hemmnisse für die Mobilität zu überwinden.

Mit der Leitlinie 19 wird auch eine Verbindung zwischen EURES und der Flexicurity-Agenda hergestellt, da das Netzwerk das Potenzial aufweist, den Übergang zwischen den Beschäftigungszeiten zu reduzieren bzw. zu minimieren. EURES ist ein Instrument, mit dem die Bürger bei der Arbeitssuche unterstützt werden. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass mit seiner Hilfe die Übergangszeiten zwischen den Beschäftigungen und bei der Aufnahme einer neuen Beschäftigung verringert werden.

3. EURES-NETZWERK: MECHANISMEN FÜR DIE DIENSTERBRINGUNG

Für die Gewährleistung der Erbringung der EURES-Dienstleistungen sind die öffentlichen Arbeitsverwaltungen auf zentraler, regionaler und lokaler Ebene zuständig. Im Rahmen der grenzüberschreitenden EURES-Partnerschaften werden diese Dienstleistungen in Partnerschaft beispielsweise mit Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Handelskammern usw. erbracht. In der Praxis werden die Dienstleistungen von EURES-Beratern und sonstigem zuständigem Personal von EURES und den beteiligten Partnereinrichtungen angeboten. Der nachfolgende Abschnitt befasst sich mit den für EURES bereitgestellten personellen und

⁴ Als Bestandteil der Europäischen Beschäftigungsstrategie verweist Leitlinie 19 der beschäftigungspolitischen Leitlinien 2008-2010 auf den Beitrag des EURES-Netzwerkes zu den politischen Zielsetzungen im Bereich Beschäftigung und stellt das Netzwerk in den Kontext der Flexicurity-Agenda im Hinblick auf die Übergänge zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen bzw. den Übergang zu einem neuen Arbeitsplatz.

finanziellen Ressourcen, den EURES-Schulungen und der Integration von EURES in die öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Ein gesonderter Unterabschnitt ist den grenzüberschreitenden Partnerschaften gewidmet.

3.1. EURES-Unterstützung für ein Grundrecht bei unzureichenden finanziellen Ressourcen

Die EU hat die Höhe der Investitionen in EURES kontinuierlich gesteigert. Mit einem Betrag von 21 Mio. EUR lag das Budget für den Zeitraum 2007-2008 um beinahe 4 Mio. EUR höher als dasjenige für den Zeitraum 2005-2006. Dieser Anstieg lässt sich teilweise auf die Erweiterung des Netzwerks nach dem EU—Beitritt Bulgariens und Rumäniens im Jahr 2007 zurückführen.

Beinahe drei Viertel der gesamten Finanzmittel der Kommission für EURES werden den teilnehmenden Ländern für die Durchführung der in ihren Aktionsplänen festgelegten Aktionen zugewiesen. Der verbleibende Anteil des Gesamtbudgets wird für das EURES-Portal zur beruflichen Mobilität, die Schulungen auf EU-Ebene, den EURES-Helpdesk und sonstige Unterstützungsmaßnahmen wie Kommunikationsunterstützung, Übersetzungsdienstleistungen und Veröffentlichungen verwendet.

Obwohl sich die EURES-Finanzierungsstruktur im Allgemeinen als erfolgreich erwiesen hat, so sind doch auch gewisse Mängel festzustellen. Der Verbrauch der Zuschüsse liegt bei circa 75 %. Folglich wurden durchschnittlich jedes Jahr im Zeitraum 2006-2008 25 % der verfügbaren, den einzelnen Teilnehmerländern zugewiesenen Finanzierungsmittel nicht ausgenutzt. Folgende Faktoren spielen bei der unzulänglichen Mittelausschöpfung eine Rolle: Maßnahmen ohne Unterstützung, administrative Anforderungen nach Begründung der Ausgaben sowie der tatsächliche Empfangszeitpunkt der Mittel.

Das EURES zugewiesene Budget ist im Vergleich mit der Gesamtprogrammfinanzierung im Bereich Beschäftigung sowohl auf der Ebene der EU als auch im Verhältnis zu den Gesamtausgaben der öffentlichen Arbeitsverwaltungen in den Mitgliedstaaten relativ gering. Die von den einzelnen EURES-Netzwerkmittgliedern bereitgestellten Finanzmittel sind mehr als dreimal so hoch wie die von der Kommission zur Verfügung gestellten Ressourcen und viermal so hoch wie die zuschussfähigen Ausgaben. Daraus folgt, dass die von den EURES-Mitgliedern bereitgestellten Finanzmittel für die Erbringung der EURES-Dienste von entscheidender Bedeutung sind.

Mittelbindungen und Zahlungen 2006 – 2008

	2006	2007	2008
<i>MITTELBINDUNGEN</i>	16 420 284,55	18 370 275,72	20 802 275,36
<i>ZAHLUNGEN</i>	11 636 119,76	14 546 709,36	14 738 651,59

3.2. Trumpf des EURES-Netzwerks: Humanressourcen

Für die Erbringung von EURES-Diensten für Arbeitssuchende, Personen, die einen Arbeitsplatzwechsel anstreben, Erwerbslose und Arbeitgeber steht in allen Teilnehmerländern ein Netzwerk von insgesamt 851 Beratern zur Verfügung. Die Anzahl der Berater in den einzelnen Ländern fällt unterschiedlich aus, wobei die Hälfte aller Berater in folgenden sechs Ländern tätig ist: Belgien, Deutschland, Spanien, Frankreich, Italien und Schweden.

Die EURES-Berater sind Angestellte der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, die auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene innerhalb ihrer Struktur tätig sind. Im Durchschnitt verbringen sie 75 % ihrer Arbeitszeit mit EURES-Aufgaben⁵. Im Jahr 2008 wurde über eine Million Unterredungen (1 093 998) mit Arbeitssuchenden, Personen, die einen Arbeitsplatzwechsel anstreben, und Arbeitgebern registriert. Das sind im Durchschnitt 1 286 Einzeltermine pro Berater. 86 % dieser Termine entfielen auf Arbeitssuchende und Personen, die einen Arbeitsplatzwechsel anstreben. Das Verhältnis von Beratern zu registrierten Arbeitnehmern und Arbeitssuchenden variiert, im Durchschnitt sind es jedoch 424 Arbeitssuchende und 20 Arbeitnehmer pro Berater.

Das wichtigste Thema bei den Beratungsterminen ist stets die Arbeitssuche gewesen. So konzentrierten sich im Durchschnitt 41,2 % der Termine im Zeitraum 2006-2008 auf diese Frage. Als zweitwichtigstes Thema galten allgemeine Informationen über das EURES-Netzwerk, darauf entfielen 17,1 % der Termine im selben Zeitraum. Als dritt wichtigstes Thema ist schließlich die Suche nach Arbeitnehmern zu nennen. Darauf bezogen sich etwa 15,1 % der Beratungstermine in diesem Zeitraum.

Allgemeine Informationen über EURES	Arbeits-suche	Arbeit-nehmer-suche	Soziale Sicherheit und Steuerfragen	Allgemeine und berufliche Bildung	Lebens- und Arbeitsbe-dingungen	Sonstige allgemeine Information und Beratung
17,1 %	41,2 %	15,1 %	10,1 %	1,9 %	8,3 %	6 %

Das Netzwerk wird darüber hinaus durch EURES-Assistenten unterstützt: Über die Hälfte der Teilnehmerländer verfügen über Assistenten zur Unterstützung der Berater und zur Erbringung der EURES-Dienste. Das personelle Netz mit unmittelbarem Bezug zur Erbringung der EURES-Dienstleistungen ist insofern viel größer als nur das Netzwerk der Berater allein.

Im Großen und Ganzen scheint der Umfang der zur Erbringung der EURES-Dienste beschäftigten Humanressourcen der Aufgabe angemessen zu sein, die Anforderungen der Arbeitssuchenden, der Personen, die einen Arbeitsplatzwechsel anstreben, und der Arbeitgeber zu erfüllen. Bei der Weiterentwicklung des EURES-Netzwerkes im Hinblick auf eine Erweiterung der angebotenen Dienste wären allerdings zusätzliche Ressourcen erforderlich.

3.3. Schulung des EURES-Personals: entscheidend für die Sicherstellung eines professionelles Netzwerkes

Die EURES-Schulungsmaßnahmen umfassen zwei Elemente: Maßnahmen im Land und Maßnahmen auf europäischer Ebene. Die Schulungsmaßnahmen im Lande bestehen aus einer Vielzahl verschiedener Aktivitäten, darunter auch Vorbereitungskurse, die eine Bedingung für die Teilnahme neuer Berater an dem auf europäischer Ebene ausgerichteten Kurs „Einführungslehrgang“ und der anschließenden Konferenz darstellen.

⁵ Laut EURES-Satzung (ABl. C 106 vom 3.5.2003, S. 3) sind EURES-Berater für die Erledigung von EURES-Aufgaben während mindestens der Hälfte eines normalen Vollzeitäquivalents freizustellen. Die restliche Zeit ist für Aufgaben in den jeweiligen nationalen Arbeitsverwaltungen zu verwenden.

In dem Zeitraum 2006-08 wurden die Schulungsmaßnahmen auf europäischer Ebene von einem privaten Auftragnehmer durchgeführt. Das Angebot umfasste in jedem dieser Jahre circa 20 einzelne Bildungslehrgänge, nämlich Kurse für Anfänger und Fortgeschrittene sowie Lehrgänge für EURES-Berater und ihre Vorgesetzten. Für die verschiedenen Schulungen konnten EURES-Berater und –Manager als Schulungsleiter gewonnen werden, die mit dem Team des Auftragnehmers zusammenarbeiteten.

Die angebotenen Schulungen sind von entscheidender Bedeutung für die Gewährleistung der professionellen Ausrichtung des Netzwerks und seiner effizienten und wirksamen Funktionsweise. Im Allgemeinen ergänzen sich die Schulungen auf europäischer Ebene und auf der Ebene der Länder gegenseitig, wobei bei den ersteren eher theoretische und bei den letzteren praktische Fragen im Vordergrund stehen.

3.4. Integration von EURES in die öffentlichen Arbeitsverwaltungen

In den EURES-Leitlinien wird die Integration von EURES in die öffentlichen Arbeitsverwaltungen eindeutig als ein Schwerpunkt festgelegt⁶. Anhand der ersten Ergebnisse lassen sich bereits bei der Mehrzahl der Mitglieder Fortschritte feststellen. So wurde eine klare Zuweisung von Personalressourcen an EURES vorgenommen, die für EURES-Maßnahmen verwendete Arbeitszeit wird respektiert und anerkannt und es werden interne Schulungen für EURES-Personal sowie Sensibilitätsmaßnahmen für sonstiges Personal vor Ort angeboten. Zwischen 75 % und 100 % der Berater vor Ort in etwa Hälfte der Teilnehmerländer haben Schulungen zum Thema EURES absolviert.

Durch die Integration von EURES in die Dienste der öffentlichen Arbeitsverwaltungen trägt das EURES-Netzwerk zur Verwirklichung ihrer Ziele der Verringerung der Erwerbslosigkeit und Förderung der Mobilität bei. Trotz entsprechender Bemühungen der öffentlichen Arbeitsverwaltungen im Hinblick auf die Einbeziehung und Integration von EURES fallen die Ergebnisse in den einzelnen Arbeitsverwaltungen unterschiedlich aus.

3.5. Grenzüberschreitende EURES-Partnerschaften

Das EURES-Netzwerk spielt eine wichtige Rolle in grenzüberschreitenden Regionen, in denen EURES-Berater Informationen und Beratung für Grenzgänger und Arbeitgeber bereitstellen, die grenzübergreifend Personal einstellen möchten. Grenzgänger haben Bedarf an Informationen über Versicherungen, Steuern, soziale Systeme, Ausbildung, Freiberuflichkeit usw.

Das häufigste Thema in Beratungsgesprächen in Sachen grenzüberschreitende Mobilität war die Arbeitssuche: Dieses Thema wurde bei durchschnittlich 34,6 % der Konsultationen im Zeitraum 2007 bis 2008 behandelt. An zweiter Stelle rangierten die soziale Sicherheit und Steuerfragen, auf diese Fragenbereiche entfielen durchschnittlich 24,8 % der Konsultationen im gleichen Zeitraum. Das drittwichtigste Thema waren allgemeine Informationen über EURES, dieser Themenbereich wurde bei durchschnittlich 12,6 % der Gespräche im gleichen Zeitraum erörtert.

⁶ Grundlage der von Netzwerkmitgliedern oder Partnern durchgeführten EURES-Maßnahmen bildet eine Sammlung von Leitlinien, deren Gültigkeit drei Jahre beträgt.

Allgemeine Informationen über EURES	Arbeits-suche	Arbeit-nehmer-suche	Soziale Sicherheit und Steuerfragen	Allgemeine und berufliche Bildung	Lebens- und Arbeitsbedingungen	Sonstige allgemein Information und Beratung
12,6%	34,6%	8,4%	24,8%	3,2%	9,1%	7%

Im Zeitraum 2006-2008 erbrachten insgesamt 22 grenzüberschreitende EURES-Partnerschaften EURES-Dienste und leisteten damit einen enorm wichtigen Beitrag zur Entwicklung von EURES-Aktivitäten. Die meisten grenzüberschreitenden EURES-Partnerschaften sind in Mittel- und Westeuropa tätig, davon neun in Deutschland und sechs in Frankreich⁷. Über die Aktivitäten im Rahmen der grenzüberschreitenden Partnerschaften hinaus führen beinahe alle EURES-Mitglieder grenzüberschreitende Maßnahmen unterschiedlicher Art außerhalb der bestehenden Partnerschaften durch.

Die Verteilung der grenzüberschreitenden EURES-Partnerschaften entspricht weitgehend dem Muster der Pendelströme. Die Anzahl von Grenzgängern ist in den letzten Jahren gestiegen. Laut einer Studie waren im Zeitraum 2006-2007 im Gebiet EWR/Schweiz etwa 780 000 Personen Grenzgänger. Für die EU-15 stieg die Zahl der Grenzgänger zwischen 1999-2000 und 2006-2007 um 26 %. Die größten Pendlerströme konzentrieren sich auf die zentralen und westlichen Regionen Europas. Die wichtigsten Pendlerzielländer sind die Schweiz, Luxemburg, Deutschland, Niederlande, Österreich und Belgien. Auf diese Länder entfällt etwa drei Viertel aller Grenzgänger. Die wichtigsten Pendlerherkunftsländer hingegen sind Frankreich, Deutschland und Belgien. Auf diese Länder entfallen circa 60 % aller Grenzgänger in der EU.

Die grenzüberschreitenden Partnerschaften haben die Außenwirkung des EURES-Netzwerkes verbessert und eine umfassende Palette von Aktivitäten erarbeitet, mit denen Arbeitssuchenden, Personen, die einen Arbeitsplatzwechsel anstreben, Grenzgängern und Arbeitgebern in Grenzregionen Informationen zur Verfügung gestellt werden.

4. ERBRINGUNG VON EURES-DIENSTEN

Das EURES-Netzwerk unterstützt Arbeitssuchende, Personen, die einen Arbeitsplatzwechsel anstreben, und Erwerbslose sowie Arbeitgeber durch die Bereitstellung einer Vielzahl von Diensten über das Netzwerk von EURES-Beratern und das EURES-Portal zur beruflichen Mobilität. Dazu gehören direkte und indirekte Unterstützung bei der Stellenvermittlung durch die Bereitstellung von Informationen über die Situation auf dem Arbeitsmarkt sowie die Lebens- und Arbeitsbedingungen in anderen EWR-Ländern und in der Schweiz.

4.1. EURES als Mechanismus zur Stellenvermittlung

Das EURES-Portal zur beruflichen Mobilität spielte eine wichtige Rolle durch die Verbreitung von Informationen über Chancen für Arbeitssuchende, Personen, die einen Arbeitsplatzwechsel anstreben, Erwerbslose und Arbeitgeber. Das Portal bietet

⁷ Im Anhang zu diesem Bericht finden Sie eine Auflistung von grenzüberschreitenden Partnerschaften für die einzelnen Teilnehmerländer.

Arbeitssuchenden, Personen, die einen Arbeitsplatzwechsel anstreben, und Erwerbslosen eine Möglichkeit zur Arbeitsplatzsuche und Veröffentlichung ihres Lebenslaufs, den Arbeitgebern hingegen den Zugang zu einer Suche nach passenden Lebensläufen und die Möglichkeiten, Stellenanzeigen zu veröffentlichen.

Überblick – Registrierte Arbeitssuchende auf dem EURES-Portal nach Land, 2006-2008:

<i>LAND</i>	<i>ZAHL DER ARBEITS-SUCHENDEN</i>	<i>LAND</i>	<i>ZAHL DER ARBEITS-SUCHENDEN</i>
<i>BELGIEN</i>	<i>9,671</i>	<i>NIEDERLANDE</i>	<i>5,092</i>
<i>TSCHECHISCHE REPUBLIK</i>	<i>11,396</i>	<i>ÖSTERREICH</i>	<i>3,551</i>
<i>DÄNEMARK</i>	<i>2,379</i>	<i>POLEN</i>	<i>25,040</i>
<i>DEUTSCHLAND</i>	<i>21,185</i>	<i>PORTUGAL</i>	<i>22,724</i>
<i>ESTLAND</i>	<i>4,413</i>	<i>RUMÄNIEN</i>	<i>18,090</i>
<i>IRLAND</i>	<i>3,854</i>	<i>SLOWENIEN</i>	<i>2,588</i>
<i>GRIECHENLAND</i>	<i>6,091</i>	<i>SLOWAKEI</i>	<i>3,923</i>
<i>SPANIEN</i>	<i>50,923</i>	<i>FINNLAND</i>	<i>4,123</i>
<i>FRANKREICH</i>	<i>16,524</i>	<i>SCHWEDEN</i>	<i>4,966</i>
<i>ITALIEN</i>	<i>49,307</i>	<i>VEREINIGTES KÖNIGREICH</i>	<i>10,824</i>
<i>LETTLAND</i>	<i>5,767</i>	<i>NORWEGEN</i>	<i>2,497</i>
<i>LITAUEN</i>	<i>4,526</i>	<i>SCHWEIZ</i>	<i>2,283</i>
<i>UNGARN</i>	<i>12,744</i>		

Das Portal wird von beiden Nutzergruppen positiv beurteilt. Die Möglichkeit, Informationen über freie Stellen im gesamten EWR-Gebiet zu veröffentlichen bzw. darauf zuzugreifen, wird entschieden als ein Vorteil aufgefasst. Laut einer unter den Nutzern durchgeführten Online-Erhebung wird die Möglichkeit, einen Lebenslauf einzustellen, als der nützlichste EURES-Dienst für Arbeitssuchende und Personen, die einen Arbeitsplatzwechsel anstreben, angesehen. Von den Arbeitgebern, die eine Annonce aufgegeben haben, boten 19 % eine Stelle für mindestens einen Bewerber an. Von diesen Bewerbern hat knapp die Hälfte eine Stelle bekommen, die ihrem Qualifikationsniveau entsprach. Beinahe 70 % der Arbeitssuchenden und Personen, die einen Arbeitsplatzwechsel anstreben, hat entweder eine Bewerbung auf eine passende freie Stelle eingereicht oder ihren Lebenslauf auf dem Portal veröffentlicht. Damit hat das Portal die Stellensuche vereinfacht: Arbeitssuchende und Personen, die einen Arbeitsplatzwechsel anstreben, haben eine Stelle gefunden, und die Arbeitgeber konnten eine

freie Stelle besetzen. Dies kann unter Nutzung der gegenwärtig ausgebauten Synergien mit dem stark verbreiteten Online-Tool für den Europass-Lebenslauf weiter verbessert werden.

Im Hinblick auf eine höhere Effektivität der Stellensuche über EURES könnten jedoch mehrere Funktionen des Portals verbessert werden. Dies umfasst sowohl technische Aspekte, wie z. B. verbesserte Funktionen, als auch den Typ und die Qualität der eingegebenen Daten. Die Zuständigkeit für die Bereitstellung aktualisierter Informationen und die Qualitätssicherung hinsichtlich der auf dem Portal veröffentlichten freien Stellen liegt bei den EURES-Mitgliedern.

Einen zusätzlichen Vorteil zu den auf dem Portal bereits verfügbaren Informationen bietet das Netzwerk der EURES-Berater mit ihrem Fachwissen und ihrer Erfahrung in Bereichen wie Steuerwesen oder die Anerkennung von Bildungsabschlüssen. Die wichtigsten Vorteile des Beraternetzwerkes scheinen in ihrer Unterstützung der Nutzer bei der selbständigen Navigation auf dem Portal (dies gilt insbesondere für Personen mit geringen IT-Kenntnissen), ihrer Kenntnis des Portals sowie in der Beschleunigung des Prozesses der Stellensuche zu liegen. Die überwiegende Mehrheit der Nutzer ist der Meinung, die EURES-Berater seien sehr hilfsbereit und die bereitgestellten Dienste hochwertig. Ihre Arbeit könnte jedoch durch die Sicherstellung eines reibungslosen Funktionierens des Portals, die Integration von EURES in die öffentlichen Arbeitsverwaltungen und eine Intensivierung der Kontakte mit Arbeitgebern vereinfacht werden.

Zusätzlich zu dem Beraternetzwerk und dem Portal zur beruflichen Mobilität werden mehrere andere Maßnahmen zur Förderung der Stellensuche durchgeführt. Darunter fallen Jobbörsen und andere Veranstaltungen zur Stellensuche, Informationsveranstaltungen und Treffen, beispielsweise mit Arbeitgebern, und Werbemaßnahmen. Im Hinblick auf die Stellensuche scheinen Jobbörsen und andere Vermittlungsveranstaltungen erfolgreich zu sein. So konnten im Zeitraum 2006-2008 im Rahmen von 248 Veranstaltungen über 11 000 Stellen vermittelt werden. Darüber hinaus wurden im gleichen Zeitraum weitere 15 000 erfolgreiche Stellenvermittlungen über das EURES-Netzwerk registriert.

5. KÜNFTIGE HERAUSFORDERUNGEN UND PERSPEKTIVEN

Das durch die Auswirkungen der Wirtschaftskrise beschleunigte Tempo der Veränderungen auf den Arbeitsmärkten Europas und die allgemeine Modernisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen sind die wichtigsten Herausforderungen für EURES in den kommenden Jahren. Zur Bewältigung dieser Veränderungen ist eine stärkere Entwicklung von EURES erforderlich. Nötig ist eine Weiterentwicklung von EURES zu einem ergebnisorientierten Netzwerk und die Vermittlung seiner Vorteile für die Nutzergruppen und die öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Im Monti-Bericht werden die Erfolge des EURES-Netzwerkes anerkannt⁸. Im Vergleich zu anderen Netzwerken der Kommission stehen Beschäftigungschancen im Rahmen des EURES-Netzwerkes deutlich stärker im Vordergrund. Darüber hinaus ist es das einzige Netzwerk mit einer konkreten Stellenvermittlung.

EURES muss seine starke Rolle als Instrument zur Förderung der Mobilität aufrechterhalten. Konkret bedeutet dies, dass die Standardaufgaben der Information und Beratung beibehalten werden. Im Hinblick auf die tatsächlichen Anforderungen der EURES-Nutzer und zur Erzielung messbarer Ergebnisse ist es jedoch erforderlich, EURES als ein Schlüsselinstrument

⁸ M. Monti, „Eine neue Strategie für den Binnenmarkt“, 9. Mai 2010, S. 59.

zu positionieren, mit dem der Abgleich zwischen Arbeitssuchenden und freien Stellen in ganz Europa verbessert wird. Dies sollte durch eine Konzentration auf die Suche und Vermittlung von Stellen für alle rechtmäßig wohnhaften Arbeitnehmer und Arbeitssuchende geschehen, die das Recht haben, in einem anderen EU-Land zu arbeiten. Auf diese Weise wird EURES zu einem Instrument der Europäischen Beschäftigungsstrategie.

Die öffentlichen Arbeitsvermittlungen sollten die Integration von EURES in ihr Dienstleistungsangebot und ihre Nutzerkontakte weiter ausbauen und das Fachwissen der EURES-Berater dazu nutzen, die europäische Dimension in alle relevanten Aktivitäten weiter einzubeziehen und zu integrieren. Die Arbeitsvermittlungen sollten die EURES-Dienste sowohl in ihr Dienstangebot vor Ort als auch in die Programme zur raschen Reaktion integrieren und damit die Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei ihrer Anpassung an die Veränderungen unterstützen.

In Zukunft wird EURES individuellere Mobilitätsunterstützung für Arbeitssuchende, Arbeitgeber, Arbeiter, Lehrlinge und Hochschulabgänger anbieten. Wichtigstes Ziel von EURES muss ein stärkeres Gleichgewicht zwischen den verfügbaren freien Stellen und den Stellenbewerbungen sein. Die Mobilität innerhalb des EWR-Gebiets und der Schweiz muss zu einer attraktiven Option ausgebaut werden.

Zur Vorbereitung von EURES auf diese Herausforderungen wurden bereits mehrere Initiativen auf den Weg gebracht bzw. werden geprüft:

- Ausarbeitung eines mehrsprachigen Standardwörterbuchs der Berufe und Qualifikationen zur Verbesserung der Qualität und Transparenz der Informationen über freie Stellen und zur besseren Abstimmung zwischen Arbeitssuchenden und Stellenangeboten. Ein wirksamer Abgleich von Qualifikationen, Stellen und Schulungsmöglichkeiten auf dem europäischen Arbeitsmarkt kann nur mit Unterstützung einer gemeinsamen mehrsprachigen Klassifikation der Qualifikationen, Kompetenzen und Berufe erzielt werden. Der Titel dieses mehrsprachigen Wörterbuchs lautet „European Skills, Competencies and Occupations (ESCO) – Europäische Fähigkeiten, Kompetenzen und Berufe“.
- Einrichtung einer „Match-and-Map“-Funktion, mit der den Bürgern ein benutzerfreundlicher, transparenter Online-Dienst mit hochwertigen Informationen über Berufe, Qualifikationen, Ausbildungs- und Schulungsmöglichkeiten in der gesamten EU zur Verfügung gestellt wird. Diese Funktion wird Bestandteil von EURES sein und in die Portale Ploteus and Euraxess integriert werden. Dadurch werden eine klare geografische Zuordnung der zum Nutzerprofil passenden Stellenangebote, ein Feedback im Falle fehlender Übereinstimmung zwischen Stellen und Qualifikationen sowie Informationen über Schulungsmöglichkeiten geboten.
- Einrichtung eines Europäischen Arbeitsmarkt-Monitors mit regelmäßigen aktuellen Informationen über kurzfristige Trends auf dem europäischen Arbeitsmarkt. Damit wird die Erfassung von Daten verbessert, mit denen die Überhänge und Defizite auf den Arbeitsmärkten besser bestimmt und antizipiert und die Mobilitätsströme analysiert werden können. Damit würden Arbeitnehmer und Arbeitssuchende mit entsprechenden Fähigkeiten und Qualifikationen in die Lage versetzt, zu ermitteln, wo sie gute Chancen auf eine Stelle haben.
- Modernisierung des EURES-Portals zur beruflichen Mobilität durch Erweiterung der Anzahl interaktiver Abschnitte. Das Portal soll zur umfassendsten Website für Beschäftigung der

Europäischen Union werden: Geplant sind Grafikpräsentationen, ein Link zum Tool für die Erstellung von Europass-Lebensläufen und eine benutzerfreundlichere Suchfunktion für Lebensläufe, ein Abschnitt für soziale Vernetzung von Arbeitssuchenden und eine virtuelle Jobbörse. Das neu gestaltete Portal wird darüber hinaus einen Abschnitt speziell für junge Hochschulabsolventen umfassen, mit dem die Lücke zwischen der Wissenschaft und der Wirtschaft geschlossen und eine Stellensuche und Stellenvermittlung für junge Bewerber unterstützt wird.

- Zudem laufen die Arbeiten an einem Programm mit der Bezeichnung „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“: Das Programm ist ausgelegt auf die finanzielle Unterstützung der Mobilität junger Menschen in Europa bei ihrem Eintritt in den Arbeitsmarkt.

- Einrichtung systematischer Kooperationsmechanismen mit anderen EU-Netzwerken, indem Synergien oder geeignete Formen der Zusammenarbeit ermittelt werden.

ANHANG
zum Bericht über die Tätigkeit des EURES-Netzwerks 2006-2008

Statistik der Zugriffe auf das Europäische Portal zur beruflichen Mobilität

Tabelle 1: Anzahl der Zugriffe auf das EURES-Jobportal pro Monat, 2007-2008

Monat	Zugriffe
April-07	746.434
Mai-07	807.962
Juni-07	778.391
Juli-07	825.436
August-07	787.524
September-07	862.158
Oktober-07	974.595
November-07	925.574
Dezember-07	835.674
Januar-08	1.382.187
Februar-08	1.360.996
März-08	1.575.820
April-08	1.975.491
Mai-08	1.486.182
Juni-08	1.305.630
Juli-08	1.277.264
August-08	1.227.002
September-08	1.545.773
Oktober-08	1.619.020
November-08	1.539.167
Dezember-08	1.206.529

Schaubild 1: Anzahl der Zugriffe auf das EURES-Jobportal pro Monat, 2007-2010

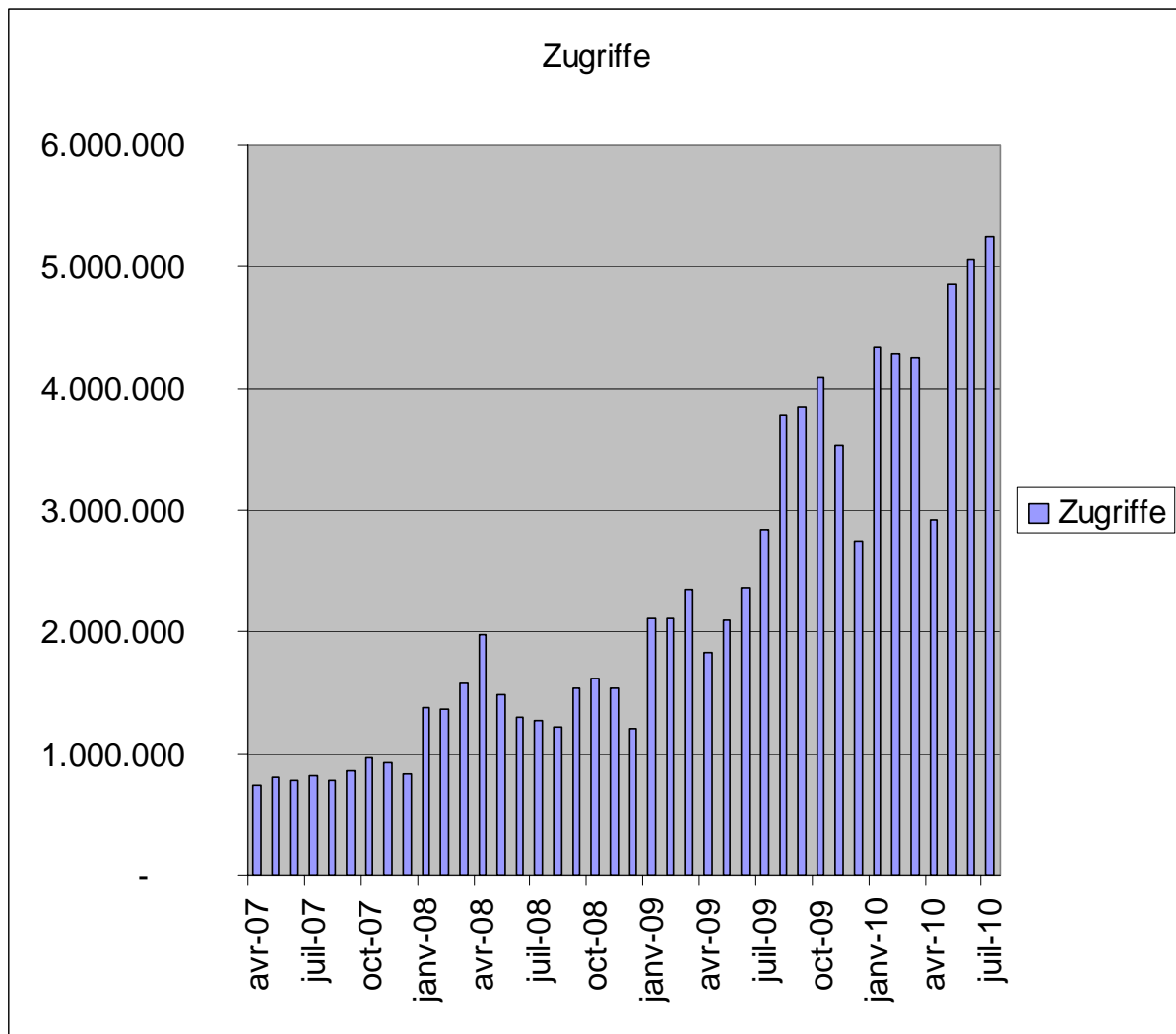


Tabelle 2: Anzahl der grenzüberschreitenden EURES-Partnerschaften pro Teilnehmerland

LAND	ANZAHL DER GRENZÜBER- SCHREITENDEN EURES- PARTNERSCHAFTEN
BELGIEN	4
TSCHECHISCHE REPUBLIK	2
DÄNEMARK	2
DEUTSCHLAND	9
SPANIEN	2
FRANKREICH	6
ITALIEN	3
LUXEMBURG	2
UNGARN	1
NIEDERLANDE	4
ÖSTERREICH	3
POLEN	1
PORTUGAL	1
SLOWENIEN	1
SLOWAKEI	2
FINNLAND	1
SCHWEDEN	2
VEREINIGTES KÖNIGREICH	2
SCHWEIZ	3
LIECHTENSTEIN	1