



EUROPÄISCHE UNION

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT

DER RAT

**Straßburg, den 13. April 2016
(OR. en)**

**2014/0002 (COD)
LEX 1657**

**PE-CONS 68/2/15
REV 2**

**SOC 707
ECOFIN 953
MI 778
EMPL 461
JEUN 118
CODEC 1659**

**VERORDNUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES ÜBER EIN
EUROPÄISCHES NETZ DER ARBEITSVERMITTLUNGEN (EURES), DEN ZUGANG VON
ARBEITNEHMERN ZU MOBILITÄTSFÖRDERNDEN DIENSTEN UND DIE WEITERE
INTEGRATION DER ARBEITSMÄRKTE UND ZUR ÄNDERUNG DER VERORDNUNGEN
(EU) NR. 492/2011 UND (EU) NR. 1296/2013**

VERORDNUNG (EU) 2016/...
DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom 13. April 2016

**über ein Europäisches Netz der Arbeitsvermittlungen (EURES),
den Zugang von Arbeitnehmern zu mobilitätsfördernden Diensten
und die weitere Integration der Arbeitsmärkte
und zur Änderung der Verordnungen (EU) Nr. 492/2011 und (EU) Nr. 1296/2013**

(Text von Bedeutung für den EWR)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 46,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses ¹,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen ²,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren ³,

¹ ABl. C 424 vom 26.11.2014, S. 27.

² ABl. C 271 vom 19.8.2014, S. 70.

³ Stellungnahme des Europäischen Parlaments vom 25. Februar 2016 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht) und Beschluss des Rates vom 15. März 2016 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer ist als Grundfreiheit der Unionsbürgerinnen und Unionsbürger eine der Säulen des Binnenmarkts der Union und in Artikel 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (im Folgenden „AEUV“) verankert. Ihre Durchführung ist durch Rechtsvorschriften der Union näher geregelt, die darauf abzielen, die uneingeschränkte Ausübung der den Unionsbürgerinnen und Unionsbürgern sowie ihren Familienangehörigen verliehenen Rechte zu gewährleisten.
- (2) Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer ist eines der wesentlichen Elemente für die Entwicklung eines stärker integrierten Arbeitsmarkts der Union, auch in Grenzregionen; sie ermöglicht eine höhere Arbeitnehmermobilität, wodurch sie die Vielfalt erhöht und zur unionsweiten sozialen Inklusion und zur Eingliederung der vom Arbeitsmarkt ausgeschlossenen Menschen beiträgt. Sie trägt auch dazu bei, die richtigen Qualifikationen für die Besetzung freier Stellen zu finden und Engpässe auf dem Arbeitsmarkt zu überwinden.

- (3) Die Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates ¹ hat Mechanismen für die Zusammenführung und den Ausgleich sowie für den Informationsaustausch eingerichtet, und im Durchführungsbeschluss 2012/733/EU der Kommission ² sind Bestimmungen für die Arbeitsweise eines Netzes der europäischen Arbeitsvermittlungen (im Folgenden „EURES-Netz“) in Übereinstimmung mit der genannten Verordnung festgelegt. Dieser Rechtsrahmen bedarf einer Überarbeitung, bedingt durch neue Mobilitätsmuster, die verstärkte Notwendigkeit fairer Mobilitätsbedingungen, die technische Entwicklung in Bezug auf die Weitergabe von Informationen über Stellenangebote, die Nutzung einer Vielzahl von Rekrutierungskanäle durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber und die zunehmende Bedeutung anderer Arbeitsvermittlungen neben den öffentlichen Arbeitsverwaltungen („ÖAV“) bei der Bereitstellung von Rekrutierungsleistungen.
- (4) Um den Arbeitnehmern, die das Recht, in einem anderen Mitgliedstaat zu arbeiten, genießen, zu helfen, dieses Recht wirksam auszuüben, stehen die Unterstützungsdienste gemäß dieser Verordnung allen Unionsbürgerinnen und Unionsbürgern, die im Einklang mit Artikel 45 AEUV ein Recht haben, eine Tätigkeit als Arbeitnehmer aufzunehmen, und deren Familienangehörigen offen. Die Mitgliedstaaten sollten den gleichen Zugang allen Drittstaatsangehörigen gewähren, die gemäß Unions- oder nationalen Rechtsvorschriften Anspruch auf Gleichbehandlung mit eigenen Staatsangehörigen in diesem Bereich haben. Diese Verordnung berührt nicht die Vorschriften über den Zugang von Drittstaatsangehörigen zu den nationalen Arbeitsmärkten nach Maßgabe der einschlägigen Rechtsvorschriften der Union und der Mitgliedstaaten.

¹ Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union (ABl. L 141 vom 27.5.2011, S. 1).

² Durchführungsbeschluss 2012/733/EU der Kommission vom 26. November 2012 zur Durchführung der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates im Hinblick auf die Zusammenführung und den Ausgleich von Stellenangeboten und Arbeitsgesuchen sowie die Neugestaltung von EURES (ABl. L 328 vom 28.11.2012, S. 21).

- (5) Die zunehmende gegenseitige Abhängigkeit der Arbeitsmärkte erfordert eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Arbeitsvermittlungen, auch jenen in den Grenzregionen, um die Freizügigkeit aller Arbeitnehmer durch freiwillige Arbeitskräftemobilität innerhalb der Union, die unter fairen Bedingungen erfolgt und im Einklang mit dem Unionsrecht und den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten gemäß Artikel 46 Buchstabe a AEUV steht, zu gewährleisten. Daher sollte ein Rahmen für die Zusammenarbeit zwischen der Kommission und den Mitgliedstaaten in Bezug auf die Arbeitskräftemobilität innerhalb der Union geschaffen werden. Dieser Rahmen sollte offene Stellen aus der gesamten Union zusammenführen und die Möglichkeit zur Bewerbung auf diese Stellen bieten, die damit verbundenen Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber einführen und einen gemeinsamen Ansatz für den Austausch von Informationen zur Erleichterung dieser Zusammenarbeit vorsehen.

- (6) Der Gerichtshof der Europäischen Union (im Folgenden „Gerichtshof“) hat die Auffassung vertreten, dass dem Begriff „Arbeitnehmer“ in Artikel 45 AEUV eine unionsrechtliche Bedeutung zukommt und er anhand objektiver Kriterien zu definieren ist, die das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf die Rechte und Pflichten der betroffenen Personen kennzeichnen. Um als Arbeitnehmer zu gelten, muss eine Person eine tatsächliche und echte Tätigkeit ausüben, wobei Tätigkeiten außer Betracht bleiben, die wegen ihres geringen Umfangs völlig untergeordnet und unwesentlich sind. Es wurde die Auffassung vertreten, dass das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses darin besteht, dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält ¹. Es wurde die Auffassung vertreten, dass der Begriff des „Arbeitnehmers“ unter bestimmten Umständen Personen einschließt, die eine Ausbildung ² oder ein Praktikum ³ absolvieren.

¹ Siehe insbesondere die Urteile des Gerichtshofs vom 3. Juli 1986, Deborah Lawrie-Blum gegen Land Baden-Württemberg, Rechtssache 66/85, ECLI:EU:C:1986, S. 284, Randnrn. 16 und 17, vom 21. Juni 1988, Steven Malcolm Brown gegen The Secretary of State for Scotland, Rechtssache 197/86, ECLI:EU:C:1988, S. 323, Randnr. 21, und vom 31. Mai 1989, I. Betray gegen Staatssecretaris van Justitie, C-344/87, ECLI:EU:C:1989, S. 226, Randnrn. 15 und 16.

² Urteil des Gerichtshofs vom 19. November 2002, Bülent Kurz, geborene Yüce gegen Land Baden-Württemberg, C-188/00, ECLI:EU:C:2002:694.

³ Urteil des Gerichtshofs vom 26. Februar 1992, M. J. E. Bernini gegen Minister van Onderwijs en Wetenschappen, Rechtssache C-3/90, ECLI:EU:C:1992, S. 89, und vom 17. März 2005, Karl Robert Kranemann gegen Land Nordrhein-Westfalen, Rechtssache C-109/04, ECLI:EU:C:2005:187.

- (7) Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs gehört die Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu den Grundlagen der Union und sind die Vorschriften, in denen diese Grundfreiheit verankert ist, daher weit auszulegen ¹. Der Gerichtshof hat 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 ². Der Begriff des „Arbeitnehmers“ sollte daher für die Zwecke der vorliegenden Verordnung so verstanden werden, dass er Arbeitssuchende einschließt, und zwar unabhängig davon, ob sie sich gerade in einem Arbeitsverhältnis befinden.

¹ Siehe insbesondere Urteil des Gerichtshofs vom 3. Juni 1986, R. H. Kempf gegen Staatssecretaris van Justitie, Rechtssache C-139/85, ECLI:EU:C:1986:223, Rdnr. 13.

² Urteil des Gerichtshofs vom 26. Februar 1991, The Queen gegen Immigration Appeal Tribunal, ex parte: Gustaff Desiderius Antonissen, Rechtssache C-292/89, ECLI:EU:C:1991:80.

- (8) Im Hinblick auf die Erleichterung der Mobilität der Arbeitskräfte in der Union hat der Europäische Rat im Wachstums- und Beschäftigungspakt gefordert, dass die Möglichkeit einer Ausweitung des EURES-Netzes auf Lehrstellen und Praktika geprüft wird. Lehrstellen und Praktika sollten unter diese Verordnung fallen, wenn die erfolgreichen Bewerber in einem Arbeitsverhältnis stehen. Die Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeit haben, bestimmte Kategorien von Lehrstellen und Praktika von der Zusammenführung und dem Ausgleich auszunehmen, um die Kohärenz und Arbeitsweise ihrer Bildungs- und Ausbildungssysteme zu gewährleisten und dem Umstand Rechnung zu tragen, dass sie ihre aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen auf der Grundlage der Bedürfnisse der Arbeitnehmer, auf die diese Maßnahmen abzielen, konzipieren müssen. Die Empfehlung des Rates vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika¹ sollte berücksichtigt werden, um die Qualität von Praktika zu steigern, vor allem im Hinblick auf Lern- und Ausbildungsinhalte sowie Arbeitsbedingungen, damit der Übergang von der Ausbildung, der Arbeitslosigkeit oder der Nichterwerbstätigkeit ins Erwerbsleben erleichtert wird. Im Einklang mit dieser Empfehlung sollten die Rechte und Arbeitsbedingungen von Praktikanten nach geltenden Rechtsvorschriften der Union und nationalen Rechtsvorschriften beachtet werden.
- (9) Die in dieser Verordnung bereitgestellten Informationen über Lehrstellen- und Praktikaangebote können durch internetgestützte Instrumente und Dienste ergänzt werden, die von der Kommission oder anderen Akteuren entwickelt werden und es den Arbeitgebern dadurch ermöglichen, sich direkt mit Arbeitnehmern über Möglichkeiten für Lehrstellen und Praktika in der Union auszutauschen.

¹ ABl. C 88 vom 27.3.2014, S. 1.

- (10) Seit seiner Einführung im Jahr 1994 ist EURES ein Kooperationsnetz zwischen der Kommission und den ÖAV, das über sein personelles Netz und über Online-Instrumente, die über das Europäischen Portal zur beruflichen Mobilität (im Folgenden „EURES-Portal“) bereitgestellt werden, Informations-, Beratungs- und Rekrutierungs- oder Vermittlungsdienste für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie allen Unionsbürgerinnen und -bürgern bereitstellt, die vom Grundsatz der Freizügigkeit der Arbeitnehmer profitieren möchten. Es ist eine kohärentere Anwendung von Zusammenführung und Ausgleich, Unterstützungsleistungen und Informationsaustausch zur Arbeitskräftemobilität innerhalb der Union erforderlich. Das EURES-Netz sollte daher als Bestandteil des überarbeiteten Rechtsrahmens neu gestaltet und reorganisiert werden, damit es weiter gestärkt wird. Die Aufgaben und Zuständigkeiten der verschiedenen am EURES-Netz beteiligten Einrichtungen sollten festgelegt werden.
- (11) Die Zusammensetzung des EURES-Netzes sollte flexibel genug sein, um die Anpassung an Entwicklungen des Marktes für Rekrutierungsleistungen zu erleichtern. Das Aufkommen verschiedener Arten von Arbeitsvermittlungen weist auf die Notwendigkeit einer konzertierten Anstrengung der Kommission und der Mitgliedstaaten zur Erweiterung des EURES-Netzes als wichtigstes Unionsinstrument für Rekrutierungsleistungen in der gesamten Union hin. Ein weiter gefächelter Mitgliederkreis des EURES-Netzes würde soziale, wirtschaftliche und finanzielle Vorteile haben und könnte auch dazu beitragen, innovative Formen des Lernens und der Zusammenarbeit, unter anderem bei Qualitätsstandards für Stellenangebote und Unterstützungsleistungen, auf nationaler, regionaler, lokaler und grenzüberschreitender Ebene zu schaffen.
- (12) Eine Erweiterung des Mitgliederkreises des EURES-Netzes würde die Effizienz bei Dienstleistungen durch die Erleichterung von Partnerschaften sowie die Förderung von Komplementarität und Qualität steigern und den Marktanteil des EURES-Netzes erhöhen, da neue Teilnehmer Stellenangebote, Stellengesuche und Lebensläufe bereitstellen und Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber anbieten würden.

- (13) Jede Einrichtung, einschließlich öffentlicher und privater Arbeitsvermittlungen oder entsprechender Stellen des dritten Sektors, die sich verpflichtet, alle Kriterien und das vollständige Aufgabenspektrum gemäß dieser Verordnung zu erfüllen, sollte EURES-Mitglied werden können.
- (14) Bestimmte Einrichtungen wären nicht in der Lage, das von EURES-Mitgliedern gemäß dieser Verordnung geforderte vollständige Aufgabenspektrum zu erfüllen, obwohl sie einen bedeutenden potenziellen Beitrag zum EURES-Netz leisten können. Daher ist es angebracht, ihnen in Ausnahmefällen die Möglichkeit zu geben, EURES-Partner zu werden. Eine solche Ausnahme sollte nur in begründeten Fällen gewährt werden und könnte dadurch begründet werden, dass der Antragsteller von geringer Größe ist, über begrenzte finanzielle Mittel verfügt, gewöhnlich nicht das geforderte gesamte Aufgabenspektrum abdeckt oder eine Einrichtung ohne Erwerbszweck ist.
- (15) Die transnationale und grenzüberschreitende Zusammenarbeit und die Unterstützung für alle EURES-Mitglieder und -Partner, die in den Mitgliedstaaten tätig sind, würde erleichtert durch eine Struktur auf Unionsebene (im Folgenden „Europäisches Koordinierungsbüro“). Das Europäische Koordinierungsbüro sollte gemeinsame Informationen, Hilfsmittel und Leitlinien, gemeinsam mit den Mitgliedstaaten entwickelte Schulungsmaßnahmen und eine Beratungsstelle anbieten. Die Schulungsmaßnahmen und die Beratungsstelle sollten insbesondere die Mitarbeiter der am EURES-Netz beteiligten Einrichtungen unterstützen; diese sind Experten in den Bereichen Abgleich von Angebot und Nachfrage, Vermittlung und Rekrutierung sowie Information, Beratung und Unterstützung für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Einrichtungen, die an Fragen der transnationalen und grenzüberschreitenden Mobilität interessiert sind, und stehen zu diesem Zweck in unmittelbarem Kontakt mit diesen Zielgruppen. Das Europäische Koordinierungsbüro sollte auch für den Betrieb und die Entwicklung des EURES-Portals und einer gemeinsamen IT-Plattform zuständig sein. Als Richtschnur für seine Arbeit sollten mehrjährige Arbeitsprogramme in Absprache mit den Mitgliedstaaten ausgearbeitet werden.

- (16) Die Mitgliedstaaten sollten Nationale Koordinierungsbüros einrichten, die die Übermittlung verfügbarer Daten an das EURES-Portal gewährleisten und die allgemeine Unterstützung und Hilfe für alle EURES-Mitglieder und -Partner in ihrem Hoheitsgebiet leisten, einschließlich zur Frage der Vorgehensweise bei der Befassung mit Beschwerden und Problemen in Bezug auf Stellenangebote, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit anderen einschlägigen Behörden wie den Arbeitsaufsichtsämtern. Die Mitgliedstaaten sollten die Zusammenarbeit mit den entsprechenden Einrichtungen in den anderen Mitgliedstaaten, darunter auch auf grenzüberschreitender Ebene, sowie mit dem Europäischen Koordinierungsbüro fördern. Die Nationalen Koordinierungsbüros sollten auch die Aufgabe haben, die Einhaltung der Standards für die sachliche und technische Qualität der Daten und des Datenschutzes zu prüfen. Damit die Kommunikation mit dem Europäischen Koordinierungsbüro erleichtert wird und die Nationalen Koordinierungsbüros bei der Förderung der Einhaltung dieser Standards durch alle EURES-Mitglieder und -Partner in ihrem Hoheitsgebiet unterstützt werden, sollten die Nationalen Koordinierungsbüros eine koordinierte Übermittlung der Daten an das EURES-Portal über einen einzigen koordinierten Kanal sicherstellen und dabei gegebenenfalls bestehende nationale IT-Plattformen nutzen. Im Hinblick auf die rechtzeitige Erbringung hochwertiger Leistungen sollten die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass ihre jeweiligen Nationalen Koordinierungsbüros über eine ausreichende Anzahl geschulter Mitarbeiter und sonstige Ressourcen verfügen, die erforderlich sind, damit das Büro seine in dieser Verordnung festgelegten Aufgaben wahrnehmen kann.

- (17) Die Beteiligung der Sozialpartner am EURES-Netz trägt insbesondere zur Analyse der Hindernisse für die Mobilität sowie zur Förderung der freiwilligen Arbeitnehmermobilität unter fairen Bedingungen innerhalb der Union — auch in Grenzregionen — bei. Daher sollten Vertreter der Sozialpartner auf Unionsebene an den Sitzungen der durch diese Verordnung eingerichteten Koordinierungsgruppe teilnehmen können und einen regelmäßigen Dialog mit dem Europäischen Koordinierungsbüro führen, während nationale Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften in die Zusammenarbeit mit dem EURES-Netz einbezogen werden sollten, die von den Nationalen Koordinierungsbüros durch einen regelmäßigen Dialog mit den Sozialpartnern gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten erleichtert wird. Die Sozialpartner sollten eine Zulassung als EURES-Mitglied oder-Partner beantragen können, wenn sie den einschlägigen Verpflichtungen gemäß dieser Verordnung nachkommen.
- (18) Die ÖAV sollten aufgrund ihres Sonderstatus von den Mitgliedstaaten als EURES-Mitglieder benannt werden, ohne das Zulassungsverfahren durchlaufen zu müssen. Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass die ÖAV die im Anhang I festgelegten gemeinsamen Mindestkriterien (im Folgenden „gemeinsame Mindestkriterien“) und die Verpflichtungen gemäß dieser Verordnung erfüllen. Die Mitgliedstaaten sind außerdem in der Lage, ihren ÖAV allgemeine Aufgaben oder Aktivitäten im Zusammenhang mit der Organisation der Arbeiten gemäß dieser Verordnung zu übertragen, einschließlich Aufbau und Betrieb der nationalen Systeme zur Zulassung von EURES-Mitgliedern und -Partnern. Um ihren Verpflichtungen gemäß dieser Verordnung nachkommen zu können, sollte jede ÖAV über hinreichende Kapazitäten, technische Hilfsmittel sowie finanzielle und personelle Ressourcen verfügen.

- (19) Im Einklang mit ihrer Zuständigkeit hinsichtlich der Organisation ihrer Arbeitsmärkte sollte es den Mitgliedstaaten obliegen, für ihr Hoheitsgebiet Einrichtungen als EURES-Mitglieder oder -Partner zuzulassen. Für eine solche Zulassung sollten gemeinsame Mindestkriterien sowie ein begrenzter Satz grundlegender Regeln für das Zulassungsverfahren gelten, um Transparenz und Chancengleichheit beim Beitritt zum EURES-Netz zu gewährleisten, während zugleich die erforderliche Flexibilität zur Berücksichtigung der unterschiedlichen nationalen Modelle und Formen der Zusammenarbeit zwischen den ÖAV und anderen Arbeitsmarktakteuren in den Mitgliedstaaten gewährt wird. Die Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeit haben, eine solche Zulassung zu widerrufen, wenn eine Einrichtung die geltenden Kriterien und Anforderungen nicht mehr erfüllt, auf deren Grundlage sie zugelassen wurde.
- (20) Mit der Festlegung der gemeinsamen Mindestkriterien für die Zulassung als EURES-Mitglied oder -Partner soll gewährleistet werden, dass Mindestqualitätsstandards erfüllt werden. Anträge auf Zulassung sollten daher mindestens anhand der gemeinsamen Mindestkriterien bewertet werden.

- (21) Eines der Ziele des EURES-Netzes ist die Unterstützung einer fairen und freiwilligen Arbeitskräftemobilität innerhalb der Union; daher sollten die gemeinsamen Mindestkriterien für die Zulassung beitrittswilliger Einrichtungen zum EURES-Netz auch die Anforderung enthalten, dass diese Einrichtungen sich verpflichten, die geltenden Arbeitsnormen und rechtlichen Erfordernisse, einschließlich des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung, umfassend einzuhalten. Die Mitgliedstaaten sollten daher die Möglichkeit haben, die Zulassung von Einrichtungen, die die Arbeitsnormen oder rechtlichen Bestimmungen — insbesondere in Bezug auf Entlohnung und Arbeitsbedingungen — nicht einhalten, abzulehnen oder zu widerrufen. Im Falle der Ablehnung oder des Widerrufs einer Zulassung aufgrund der Nichteinhaltung der entsprechenden Standards bzw. Anforderungen sollte das zuständige Nationale Koordinierungsbüro das Europäische Koordinierungsbüro darüber informieren, das anschließend diese Information an die anderen Nationalen Koordinierungsbüros weiterleiten sollte. Die Nationalen Koordinierungsbüros können in Bezug auf in ihrem Hoheitsgebiet tätige Einrichtungen geeignete Maßnahmen gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ergreifen.
- (22) Die Tätigkeiten der zu dem EURES-Netz zugelassenen Einrichtungen sollte von den Mitgliedstaaten überwacht werden, damit sichergestellt ist, dass diese Einrichtungen die Bestimmungen dieser Verordnung ordnungsgemäß anwenden. Die Mitgliedstaaten sollten geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung einer optimalen Anwendung ergreifen. Die Überwachung sollte sich in erster Linie auf die Daten stützen, die diese Einrichtungen den Nationalen Koordinierungsbüros gemäß dieser Verordnung zur Verfügung stellen, könnte gegebenenfalls aber auch Kontrollen und Prüfungen, wie stichprobenartige Überprüfungen, umfassen. Dazu sollte auch die Überwachung der Erfüllung der geltenden Zugänglichkeitsanforderungen gehören.

- (23) Es sollte eine Koordinierungsgruppe eingerichtet werden, die eine Koordinierungsrolle in Bezug auf die Tätigkeiten und die Funktionsweise des EURES-Netzes ausüben sollte. Sie sollte als Plattform für den Informationsaustausch und den Austausch bewährter Verfahren dienen, insbesondere zur Erstellung und Verbreitung im gesamten EURES-Netz von geeigneten Informationen und Leitfäden für Arbeitnehmer, einschließlich Grenzgänger, und Arbeitgeber. Sie sollte ferner im Rahmen des Verfahrens zur Ausarbeitung von Mustern, technischen Standards und Formaten sowie zur Festlegung einheitlicher detaillierter Spezifikationen für die Datenerhebung und -analyse gehört werden. Die Sozialpartner sollten an den Beratungen der Koordinierungsgruppe insbesondere im Bereich der strategischen Planung, Entwicklung, Umsetzung, Überwachung und Bewertung der Dienstleistungen und Tätigkeiten gemäß dieser Verordnung teilnehmen können. Damit Synergieeffekte zwischen der Arbeit des EURES-Netzes und dem gemäß dem Beschluss Nr. 573/2014/EU des Europäischen Parlaments und des Rates ¹ eingerichteten ÖAV-Netzwerk erzielt werden, sollte die Koordinierungsgruppe mit dem Vorstand des ÖAV-Netzwerks zusammenarbeiten. Diese Zusammenarbeit könnte beinhalten, dass bewährte Verfahren ausgetauscht werden und der Vorstand über die derzeitigen und geplanten Tätigkeiten des EURES-Netzes regelmäßig informiert wird.
- (24) Die EURES-Dienstleistungsmarke sowie das zugehörige Logo sind beim Amt der Europäischen Union für geistiges Eigentum als Unionsmarke eingetragen. Einzig das Europäische Koordinierungsbüro ist befugt, Dritten die Verwendung des EURES-Logos gemäß Verordnung (EG) Nr. 207/2009 des Rates ² zu gestatten. Das Europäische Koordinierungsbüro sollte die betroffenen Einrichtungen entsprechend hierüber unterrichten.

¹ Beschluss Nr. 573/2014/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 über die verstärkte Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ABl. L 159 vom 28.5.2014, S. 32).

² Verordnung (EG) Nr. 207/2009 des Rates vom 26. Februar 2009 über die Unionsmarke (ABl. L 78 vom 24.3.2009, S. 1).

- (25) Um Arbeitnehmern und Arbeitgebern zuverlässige und aktuelle Informationen zu den verschiedenen Aspekten der Arbeitnehmermobilität und der sozialen Sicherheit innerhalb der Union zu bieten, sollte das EURES-Netz mit anderen Gremien, Diensten und Netzen in der Union kooperieren, die die Mobilität erleichtern und die Unionsbürgerinnen und Unionsbürger über ihre Rechte nach Unionsrecht informieren; Beispiele sind das Europäische Netzwerk für Gleichbehandlungsstellen (Equinet), das Portal „Europa für Sie“, das Europäische Jugendportal und SOLVIT, Organisationen, die im Bereich der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit tätig sind, die für die Anerkennung von Berufsqualifikationen zuständigen Organisationen und die Gremien zur Förderung, Analyse, Überwachung und Unterstützung der Gleichbehandlung von Arbeitnehmern, die gemäß der Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates ¹ benannt wurden. Um Synergieeffekte zu erzielen, sollte das EURES-Netz darüber hinaus mit den einschlägigen Stellen, die sich mit der Koordinierung der sozialen Sicherheit befassen, zusammenarbeiten.
- (26) Die Ausübung des Rechts auf Freizügigkeit der Arbeitnehmer würde dadurch erleichtert werden, dass Instrumente zur Unterstützung der Zusammenführung und des Ausgleichs eingerichtet werden, damit der Arbeitsmarkt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber uneingeschränkt zugänglich ist. Daher sollte auf Unionsebene eine gemeinsame IT-Plattform weiterentwickelt werden, die von der Kommission betrieben wird. Die Sicherstellung dieses Rechts auf Freizügigkeit bedingt auch, dass die Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten in der gesamten Union zu erhalten.
- (27) Für digitale Anwendung könnten Stellengesuche und Lebensläufe in Form von Bewerberprofilen erstellt werden.

¹ Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen (ABl. L 128 vom 30.4.2014, S. 8).

- (28) Die gemeinsame IT-Plattform, die Stellenangebote präsentiert und die Möglichkeit bietet, sich auf diese zu bewerben, wobei Arbeitnehmer und Arbeitgeber Daten nach verschiedenen Kriterien und auf verschiedenen Ebenen automatisch abgleichen können, sollte ein Gleichgewicht auf den Arbeitsmärkten in der Union ermöglichen und damit zu einer Steigerung der Beschäftigung innerhalb der Union beitragen.
- (29) Zur Förderung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer sollten alle bei den ÖAV und anderen EURES-Mitgliedern oder gegebenenfalls EURES-Partnern öffentlich zugänglich gemachten Stellenangebote auf dem EURES-Portal veröffentlicht werden. Unter bestimmten Umständen jedoch und um sicherzustellen, dass das EURES-Portal nur Informationen enthält, die für die Mobilität innerhalb der Union relevant sind, sollten die Mitgliedstaaten den Arbeitgebern ermöglichen können, ein Stellenangebot nicht im EURES-Portal veröffentlichen zu lassen, wenn der Arbeitgeber zuvor eine objektive Bewertung der mit der betreffenden Arbeitsstelle verbundenen Anforderungen, insbesondere der für die angemessene Erfüllung der mit dieser Stelle verbundenen Aufgaben erforderlichen spezifischen Fähigkeiten und Kompetenzen vorgenommen hat und auf dieser Grundlage die Nichtveröffentlichung des Stellenangebots allein aus diesen Gründen begründen kann.
- (30) Die Arbeitnehmer sollten ihre Einwilligung jederzeit zurückziehen und verlangen können, dass bestimmte oder sämtliche von ihnen zur Verfügung gestellte Daten gelöscht oder abgeändert werden. Die Arbeitnehmer sollten aus einer Reihe von Optionen wählen können, um den Zugang zu ihren Daten oder bestimmten Attributen einzuschränken.

- (31) Die rechtliche Verantwortung für die sachliche und technische Qualität der auf der gemeinsamen IT-Plattform bereitgestellten Informationen, insbesondere bezüglich der Informationen zu Stellenangeboten, liegt bei den Einrichtungen, die die Informationen in Übereinstimmung mit den Rechtsvorschriften und Standards der Mitgliedstaaten bereitstellen. Das Europäische Koordinierungsbüro sollte die Zusammenarbeit erleichtern, damit etwaige Betrugs- oder Missbrauchsfälle im Zusammenhang mit dem Informationsaustausch auf Unionsebene festgestellt werden können. Alle beteiligten Parteien sollten für die Bereitstellung hochwertiger Daten sorgen.
- (32) Damit die Mitarbeiter der EURES-Mitglieder und -Partner, wie beispielsweise Fallbearbeiter, rasche und angemessene Such- und Abgleichtätigkeiten durchführen können, ist es wichtig, dass die Verwendung der öffentlich zugänglichen Daten des EURES-Portals in diesen Einrichtungen nicht durch technische Barrieren behindert wird, sodass die Daten als Teil der angebotenen Rekrutierungs- und Vermittlungsdienste verarbeitet werden können.
- (33) Die Kommission arbeitet an einer europäischen Klassifikation der Fähigkeiten/Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (im Folgenden „europäische Klassifikation“). Die europäische Klassifikation ist eine Standardterminologie der Berufe, Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen, die die Online-Stellensuche innerhalb der Union erleichtern soll. Es ist angezeigt, die Zusammenarbeit zwischen der Kommission und den Mitgliedstaaten in Bezug auf die Interoperabilität und einen automatisierten Abgleich von Stellenangeboten mit Stellengesuchen und Lebensläufen (im Folgenden „automatisierter Abgleich“) über die gemeinsame IT-Plattform, auch auf grenzüberschreitender Ebene, auszubauen. Eine solche Zusammenarbeit sollte den Abgleich zwischen der Liste der Fähigkeiten/Kompetenzen und Berufe der europäischen Klassifikation und den nationalen Klassifikationssystemen einschließen. Die Mitgliedstaaten sollten über die Entwicklung der europäischen Klassifikation regelmäßig informiert werden.

- (34) Die von den Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) erarbeiteten Daten könnten in Bezug auf die Qualifikationen als Beitrag zur europäischen Klassifikation dienen. Die bewährten Verfahren und Erfahrungen, die sich im Zusammenhang mit dem EQR ergeben, könnten zur Weiterentwicklung der Verknüpfung zwischen den EQR-Daten und der Europäischen Klassifikation beitragen.
- (35) Die Erstellung einer Bestandsaufnahme zum Abgleich nationaler Klassifikationen mit der Liste der Fähigkeiten/Kompetenzen und Berufe der europäischen Klassifikation oder alternativ die Ersetzung der nationalen Klassifikationen durch die europäische Klassifikation kann Kosten für die Mitgliedstaaten verursachen. Diese Kosten würden in den Mitgliedstaaten unterschiedlich ausfallen. Die Kommission sollte technische und wenn möglich finanzielle Hilfe nach den geltenden Bestimmungen der einschlägigen verfügbaren Finanzierungsinstrumente, wie beispielsweise der Verordnung (EU) Nr. 1296/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates ¹, leisten.
- (36) Die EURES-Mitglieder und gegebenenfalls die EURES-Partner sollten dafür sorgen, dass alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die ihre Unterstützung suchen, Zugang zu Unterstützungsleistungen haben. Es sollte ein gemeinsames Konzept in Bezug auf diese Leistungen festgelegt werden, und der Grundsatz der Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die Unterstützung hinsichtlich Arbeitnehmermobilität innerhalb der Union suchen, unabhängig von ihrem Standort in der Union, sollte soweit möglich sichergestellt werden. Daher sollten Grundsätze und Regeln für die Verfügbarkeit von Unterstützungsleistungen auf dem Hoheitsgebiet der einzelnen Mitgliedstaaten festgelegt werden.

¹ Verordnung (EU) Nr. 1296/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. 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-Mikrofinanzierungsinstrumentes für Beschäftigung und soziale Eingliederung (ABl. L 347 vom 20.12.2013, S. 238).

- (37) Bei der Erbringung von Dienstleistungen gemäß dieser Verordnung sollten vergleichbare Situationen nicht unterschiedlich und unterschiedliche Situationen nicht gleich behandelt werden, es sei denn, eine solche Behandlung ist objektiv gerechtfertigt. Bei der Erbringung dieser Dienstleistungen sollte es keine Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung geben.
- (38) Eine umfassendere Auswahl an Unterstützungsdiensten zur Arbeitnehmermobilität innerhalb der Union kommt den Arbeitnehmern zugute. Unterstützungsleistungen werden helfen, die Hindernisse, mit denen Arbeitnehmer bei der Ausübung ihrer Rechte nach dem Unionsrecht konfrontiert sind, abzubauen und alle Beschäftigungschancen effizienter zu nutzen, damit so ihre Beschäftigungsaussichten verbessert und sichere Karrierewege für Arbeitnehmer, einschließlich in gefährdeten Bevölkerungsgruppen, geschaffen werden. Alle interessierten Arbeitnehmer sollten daher Zugang zu allgemeinen Informationen über Beschäftigungschancen und über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in einem anderen Mitgliedstaat sowie zu einer grundlegenden Unterstützung bei der Erstellung von Lebensläufen haben. Auf ihren begründeten Wunsch hin sollten interessierte Arbeitnehmer auch eine individuelle Unterstützung unter Berücksichtigung nationaler Verfahren erhalten können. Zur weiteren Unterstützung bei der Stellensuche und zu anderen zusätzlichen Leistungen können Leistungen wie die Auswahl passender Stellenangebote, Hilfe bei der Erstellung von Stellengesuchen und Lebensläufen und die Einholung genauerer Auskünfte zu bestimmten Stellenangeboten in anderen Mitgliedstaaten gehören.

- (39) Ferner sollten die Unterstützungsleistungen die Suche geeigneter Bewerber in einem anderen Mitgliedstaat für diejenigen Arbeitgeber erleichtern, die an der Rekrutierung von Arbeitnehmern aus anderen Mitgliedstaaten interessiert sind. Alle interessierten Arbeitgeber sollten Zugang zu Informationen zu spezifischen Bestimmungen und Faktoren in Bezug auf die Rekrutierung aus einem anderen Mitgliedstaat haben sowie zu grundlegender Unterstützung bei der Formulierung von Stellenangeboten. Wenn eine Rekrutierung als wahrscheinlich eingestuft wird, sollten interessierte Arbeitgeber auch eine individuelle Unterstützung unter Berücksichtigung nationaler Verfahren erhalten können. Die weitere Unterstützung könnte die Vorauswahl geeigneter Bewerber, die Erleichterung direkter Kontakte zwischen Arbeitgebern und Bewerbern mittels spezifischer Online-Instrumente oder durch Veranstaltungen wie Jobbörsen und die administrative Unterstützung im Rekrutierungsverfahren, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), umfassen.
- (40) Bei der Bereitstellung grundlegender Informationen über das EURES-Portal und das EURES-Netz für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollten die EURES-Mitglieder und gegebenenfalls die EURES-Partner einen wirksamen Zugang zu den Unterstützungsleistungen gemäß dieser Verordnung nicht nur dadurch ermöglichen, dass sie sicherstellen, dass diese Leistungen auf ausdrücklichem Wunsch eines einzelnen Arbeitnehmers oder Arbeitgebers zur Verfügung gestellt werden, sondern dass sie gegebenenfalls auch von sich aus Informationen über EURES für Arbeitnehmer und Arbeitgeber anlässlich der ersten Kontaktaufnahme („Mainstreaming von EURES“) bereitstellen und proaktiv Unterstützung in diesem Bereich im gesamten Rekrutierungsverfahren anbieten.

- (41) Ein umfassendes Verständnis des Arbeitskräftebedarfs in Bezug auf Berufe, Wirtschaftszweige und Bedürfnisse der Arbeitgeber würde das Recht auf Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Union fördern. Unterstützungsleistungen sollten daher hochwertige Hilfsangebote für Arbeitgeber, insbesondere KMU umfassen. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitsvermittlungen und Arbeitgebern zielt darauf ab, die Zahl der Stellenangebote zu erhöhen und den Abgleich mit geeigneten Bewerbern sowie allgemein das Verständnis für den Arbeitsmarkt zu verbessern.
- (42) Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer sind mit der Ausübung des Grundrechts der Freizügigkeit als Arbeitnehmer nach Unionsrecht verknüpft und sollten kostenlos sein. Für Unterstützungsleistungen zugunsten von Arbeitgebern kann jedoch ein Entgelt gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten erhoben werden.
- (43) Damit Einrichtungen, die eine Zulassung beantragen und Information und Unterstützung über Online-Kanäle anbieten wollen, an dem EURES-Netz teilnehmen können, sollte es diesen Einrichtungen ermöglicht werden, die in dieser Verordnung genannten Unterstützungsleistungen als E-Services zu erbringen. Angesichts des Umstands, dass die digitale Kompetenz in den Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich ist, sollten die ÖAV zumindest auch in der Lage sein, die Unterstützungsleistungen erforderlichenfalls über Offline-Kanäle zu erbringen. Die Mitgliedstaaten sollten geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Qualität der von den EURES-Mitgliedern und -Partnern bereitgestellten Online-Information und -Unterstützung zu gewährleisten. Sie könnten ihr Nationales Koordinierungsbüro mit der Aufgabe betrauen, die Online-Information und -Unterstützung zu überwachen.

- (44) Besondere Aufmerksamkeit sollte der Erleichterung der Mobilität in Grenzregionen und den Dienstleistungen für Grenzgänger gelten, die unterschiedlichen nationalen Gegebenheiten und Rechtssystemen unterliegen und auf spezifische administrative, rechtliche oder steuerliche Hindernisse für die Mobilität stoßen. Die Mitgliedstaaten können sich dafür entscheiden, spezifische Unterstützungsstrukturen wie grenzüberschreitende Partnerschaften zur Erleichterung dieser Art von Mobilität zu schaffen. Diese Strukturen sollten sich im Rahmen des EURES-Netzes mit den spezifischen Bedürfnissen für Information und Beratung von Grenzgängern sowie Vermittlungs- und Rekrutierungsleistungen und der Koordinierung der Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Einrichtungen befassen.
- (45) Es ist wichtig, dass die EURES-Mitglieder und -Partner bei der Erbringung der für Grenzgänger spezifischen Leistungen mit Einrichtungen außerhalb des EURES-Netzes zusammenarbeiten können, ohne dass diesen Einrichtungen gemäß dieser Verordnung Rechte übertragen oder Verpflichtungen auferlegt werden.
- (46) Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die in den einzelnen Mitgliedstaaten Unterstützung bei der Stellensuche bieten, sollten auch den Unionsbürgerinnen und Unionsbürgern zugänglich sein, die Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Mitgliedstaaten suchen. Diese Verordnung sollte nicht die Zuständigkeit der einzelnen Mitgliedstaaten berühren, Verfahrensregeln festzulegen und allgemeine Zugangsbedingungen anzuwenden, um eine angemessene Verwendung der verfügbaren öffentlichen Mittel sicherzustellen. Diese Verordnung sollte nicht die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates¹ berühren und sollte die Mitgliedstaaten nicht verpflichten, aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats zu exportieren, wenn der Bürger bereits dort wohnt.

¹ Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1).

- (47) Die Transparenz der Arbeitsmärkte und angemessene Abgleichfunktionen, darunter der Abgleich von Fähigkeiten und Qualifikationen mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts, sind wichtige Grundvoraussetzungen für die Arbeitnehmermobilität innerhalb der Union. Ein besseres Gleichgewicht zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage durch einen verbesserten Abgleich von Fähigkeiten und Arbeitsstellen kann durch ein effizientes System auf Unionsebene für den Austausch von Informationen zu Arbeitsangebot und -nachfrage auf nationaler, regionaler und sektorspezifischer Ebene erreicht werden. Ein solches System sollte zwischen der Kommission und den Mitgliedstaaten eingerichtet werden und den Mitgliedstaaten die Grundlage für die Unterstützung der praktischen Zusammenarbeit innerhalb des EURES-Netzes bieten. In diesen Informationsaustausch sollten die von der Kommission und den Mitgliedstaaten überwachten Beschäftigungsmobilitätsströme und -muster in der Union einbezogen werden.
- (48) Es sollte ein Programmplanungszyklus eingerichtet werden, um die Koordinierung der Maßnahmen zur Förderung der Mobilität innerhalb der Union zu unterstützen. Bei der Planung der nationalen Arbeitsprogramme der Mitgliedstaaten sollten Daten zu Mobilitätsströmen und -mustern, die Analyse des bestehenden und künftigen Arbeitskräftemangels und -überschusses und die Rekrutierungserfahrungen und -praktiken im Rahmen des EURES-Netzes berücksichtigt werden. Die Programmplanung sollte eine Überprüfung der vorhandenen Ressourcen und Instrumente umfassen, die den Einrichtungen im jeweiligen Mitgliedstaat zur Verfügung stehen, um die Arbeitnehmermobilität innerhalb der Union zu erleichtern.
- (49) Die Übermittlung des Entwurfs der nationalen Arbeitsprogramme im Rahmen des Programmplanungszyklus zwischen den Mitgliedstaaten sollte es den Nationalen Koordinierungsbüros ermöglichen, in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Koordinierungsbüro die Ressourcen des EURES-Netzes auf geeignete Aktionen und Projekte auszurichten und somit die Entwicklung des EURES-Netzes als ein stärker ergebnisorientiertes Instrument besser auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber entsprechend der Dynamik des Arbeitsmarkts zu lenken. Dies könnte durch den Austausch bewährter Verfahren auf Unionsebene, unter anderem anhand von Berichten zur EURES-Tätigkeit, unterstützt werden.

- (50) Um geeignete Informationen für die Messung der Leistung des EURES-Netzes zu erhalten, wird in dieser Verordnung festgelegt, welche Mindestdaten in den Mitgliedstaaten zu erheben sind. Um das EURES-Netz auf Unionsebene überwachen zu können, sollten vergleichbare quantitative und qualitative Daten von den Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene erhoben werden. In dieser Verordnung wird ein Verfahrensrahmen für die Festlegung einheitlicher detaillierter Spezifikationen für die Datenerhebung und -analyse festgelegt. Diese Spezifikationen sollten helfen, die Fortschritte im Hinblick auf die gesetzten Ziele für das EURES-Netz gemäß dieser Verordnung zu bewerten, und sie sollten auf den bestehenden Verfahren der ÖAV aufbauen. In Anbetracht der Tatsache, dass es schwierig sein könnte, direkte Rekrutierungs- und Vermittlungsergebnisse zu erhalten, da die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber keine Berichterstattungspflicht haben, sollten die am EURES-Netz teilnehmenden Einrichtungen andere verfügbare Informationen nutzen, wie beispielsweise die Zahl der bearbeiteten und besetzten offenen Stellen, wenn diese Informationen dazu dienen können, diese Ergebnisse plausibel zu machen. Die Fallbearbeiter dieser Einrichtungen sollten regelmäßig über ihre Kontakte und über die von ihnen behandelten Fälle berichten, damit eine stabile und verlässliche Grundlage für diese Datenerhebung vorliegt.
- (51) Wenn die in dieser Verordnung vorgesehenen Maßnahmen mit der Verarbeitung personenbezogener Daten verbunden sind, müssen diese Maßnahmen in Übereinstimmung mit den Rechtsvorschriften der Union über den Schutz personenbezogener Daten, insbesondere der Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates¹ und der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates², sowie den entsprechenden nationalen Umsetzungsmaßnahmen durchgeführt werden. In diesem Zusammenhang sollte Fragen in Bezug auf die Speicherung personenbezogener Daten besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

¹ Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr (ABl. L 281 vom 23.11.1995, S. 31).

² Verordnung (EG) Nr. 45/2001 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2000 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft und zum freien Datenverkehr (ABl. L 8 vom 12.1.2001, S. 1).

- (52) Der Europäische Datenschutzbeauftragte wurde gemäß Artikel 28 Absatz 2 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 konsultiert und hat am 3. April 2014 eine Stellungnahme¹ abgegeben.
- (53) Diese Verordnung steht im Einklang mit den Grundrechten und Grundsätzen, die insbesondere mit der in Artikel 6 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) genannten Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannt wurden.
- (54) Da das Ziel dieser Verordnung, nämlich die Schaffung eines gemeinsamen Rahmens für die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten, um Stellenangebote zusammenzuführen, die Möglichkeit einer Bewerbung auf diese Stellen zu bieten und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen, von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann, sondern vielmehr auf Unionsebene besser zu verwirklichen ist, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 EUV verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Verordnung nicht über das für die Verwirklichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.
- (55) Um die EURES-Tätigkeitsbereiche, in denen eine Datenerhebung von den Mitgliedstaaten verlangt wird, zu ändern oder andere Bereiche der EURES-Aktivitäten, die auf nationaler Ebene gemäß dieser Verordnung unternommen werden, zu den Tätigkeitsbereichen, für die eine Datenerhebung erforderlich ist, hinzuzufügen, damit neue Bedürfnisse auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden, sollte der Kommission die Befugnis übertragen werden, gemäß Artikel 290 AEUV Rechtsakte zu erlassen. Es ist von besonderer Bedeutung, dass die Kommission im Zuge ihrer Vorbereitungsarbeit angemessene Konsultationen mit Sachverständigen, auch mit Sachverständigen der Mitgliedstaaten, durchführt. Bei der Vorbereitung und Ausarbeitung delegierter Rechtsakte sollte die Kommission gewährleisten, dass die einschlägigen Dokumente dem Europäischen Parlament und dem Rat gleichzeitig, rechtzeitig und auf angemessene Weise übermittelt werden.

¹ ABl. C 222 vom 12.7.2014, S. 5.

- (56) Zur Gewährleistung einheitlicher Bedingungen für die Umsetzung der technischen Standards und Formate für die Zusammenführung und den Ausgleich, den automatisierten Abgleich, die Muster und Verfahren für den Austausch von Informationen zwischen den Mitgliedstaaten sowie die einheitlichen detaillierten Spezifikationen für die Datenerhebung und -analyse und im Hinblick auf die Annahme der Liste der Fähigkeiten/Kompetenzen und Berufe der europäischen Klassifikation sollten der Kommission Durchführungsbefugnisse übertragen werden. Diese Befugnisse sollten gemäß der Verordnung (EU) Nr. 182/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates¹ ausgeübt werden.
- (57) Um die Zusammensetzung des EURES-Netzes für einen Übergangszeitraum festzulegen und den kontinuierlichen Betrieb mit dem gemäß der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 eingerichteten EURES-Netz sicherzustellen, sollte den zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der vorliegenden Verordnung gemäß dem Durchführungsbeschluss 2012/733/EU als EURES-Partner oder assoziierte EURES-Partner benannten Einrichtungen gestattet werden, in einem Übergangszeitraum weiter als EURES-Mitglieder bzw. -Partner zu fungieren. Möchten die betreffenden Einrichtungen nach Ablauf des Übergangszeitraums im EURES-Netz verbleiben, so sollten sie einen entsprechenden Antrag stellen, sobald das System für die Zulassung von EURES-Mitgliedern und -Partnern gemäß der vorliegenden Verordnung eingerichtet ist
- (58) Die Verordnungen (EU) Nr. 492/2011 und (EU) Nr. 1296/2013 sollten daher entsprechend geändert werden —

HABEN FOLGENDE VERORDNUNG ERLASSEN:

¹ Verordnung (EU) Nr. 182/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Februar 2011 zur Festlegung der allgemeinen Regeln und Grundsätze, nach denen die Mitgliedstaaten die Wahrnehmung der Durchführungsbefugnisse durch die Kommission kontrollieren (ABl. L 55 vom 28.2.2011, S. 13).

KAPITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Gegenstand

Mit dieser Verordnung wird ein Rahmen für die Zusammenarbeit geschaffen, um die Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union gemäß Artikel 45 AEUV zu erleichtern, indem Grundsätze und Vorschriften festgelegt werden für

- a) die Organisation des EURES-Netzes zwischen der Kommission und den Mitgliedstaaten;
- b) die Zusammenarbeit zwischen der Kommission und den Mitgliedstaaten beim Austausch der verfügbaren einschlägigen Daten über Stellenangebote, Stellengesuche und Lebensläufe;
- c) Maßnahmen der Mitgliedstaaten und zwischen den Mitgliedstaaten, um einen Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zur Verwirklichung eines hohen Niveaus an hochwertiger Beschäftigung zu erreichen;
- d) den Betrieb des EURES-Netzes, einschließlich der Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und der Einbeziehung anderer Akteure;
- e) mit dem Betrieb des EURES-Netzes zusammenhängende mobilitätsfördernde Leistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die damit auch die Mobilität unter fairen Bedingungen fördern;
- f) die Förderung des EURES-Netzes auf Unionsebene durch wirksame Kommunikationsmaßnahmen der Kommission und der Mitgliedstaaten.

Artikel 2
Geltungsbereich

Diese Verordnung gilt für die Mitgliedstaaten und für die Unionsbürgerinnen und Unionsbürger, unbeschadet der Artikel 2 und 3 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011.

Artikel 3
Begriffsbestimmungen

Für die Zwecke dieser Verordnung bezeichnet der Begriff

1. „öffentliche Arbeitsverwaltungen“ oder „ÖAV“ die Einrichtungen der Mitgliedstaaten, die als Bestandteil zuständiger Ministerien, öffentlicher Stellen oder öffentlich-rechtlicher Körperschaften mit der Durchführung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen betraut sind und hochwertige Arbeitsvermittlungsdienste im Interesse des Gemeinwohls anbieten;
2. „Arbeitsvermittlungen“ eine in einem Mitgliedstaat rechtmäßig agierende juristische Person, die Leistungen für arbeitssuchende Arbeitnehmer und für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer rekrutieren möchten, erbringen;
3. „Stellenangebot“ ein Angebot einer Beschäftigung, bei dem ein erfolgreicher Bewerber ein Arbeitsverhältnis eingeht, aufgrund dessen dieser Bewerber als Arbeitnehmer im Sinne des Artikels 45 AEUV gilt;
4. „Zusammenführung und Ausgleich“ den Austausch von Informationen und die Bearbeitung von Stellenangeboten, Arbeitsgesuchen und Lebensläufen;

5. „gemeinsame IT-Plattform“ die auf Unionsebene im Interesse von Transparenz sowie Zusammenführung und Ausgleich gemäß dieser Verordnung errichtete IT-Infrastruktur und damit zusammenhängende Plattformen;
6. „Grenzgänger“ einen Arbeitnehmer, der in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung ausübt und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt, in den dieser Arbeitnehmer in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich zurückkehrt.
7. „grenzüberschreitende EURES-Partnerschaft“ einen Zusammenschluss von EURES-Mitgliedern oder -Partnern und gegebenenfalls anderen Interessenträgern außerhalb des EURES-Netzes im Hinblick auf eine langfristige Zusammenarbeit in regionalen Strukturen, der in Grenzregionen zwischen Arbeitsvermittlungen auf regionaler, lokaler und gegebenenfalls nationaler Ebene, den Sozialpartnern und gegebenenfalls anderen Interessenträgern aus mindestens zwei Mitgliedstaaten oder aus einem Mitgliedstaat und einem anderen Land, das sich an den Unionsinstrumenten zur Förderung des EURES-Netzes beteiligt, eingerichtet wird.

Artikel 4

Zugänglichkeit

- (1) Die Leistungen gemäß dieser Verordnung stehen allen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in der Union unter Wahrung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zur Verfügung.
- (2) Es wird sichergestellt, dass Menschen mit Behinderungen Zugang zu den auf dem EURES-Portal bereitgestellten Informationen und den auf nationaler Ebene verfügbaren Unterstützungsleistungen haben. Die Kommission und die EURES-Mitglieder und -Partner bestimmen, wie dieser Zugang entsprechend ihren jeweiligen Verpflichtungen sichergestellt wird.

KAPITEL II

NEUGESTALTUNG DES EURES-NETZES

Artikel 5

Neugestaltung des EURES-Netzes

- (1) Das EURES-Netz wird neu gestaltet.
- (2) Die vorliegende Verordnung ersetzt den Regelungsrahmen für das EURES-Netz im Sinne des Kapitels II der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 und des auf der Grundlage des Artikels 38 jener Verordnung erlassenen Durchführungsbeschlusses 2012/733/EU.

Artikel 6

Ziele des EURES Netzes

Das EURES-Netz trägt innerhalb seiner Tätigkeitsbereiche zu folgenden Zielen bei:

- a) Erleichterung der Ausübung der durch Artikel 45 AEUV und durch die Verordnung (EU) Nr. 492/2011 übertragenen Rechte;
- b) Umsetzung der koordinierten Strategie für Beschäftigung und insbesondere für die Förderung der Qualifizierung, Ausbildung und Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer gemäß Artikel 145 AEUV;
- c) Verbesserung der Funktionsweise, der Kohäsion und der Integration der Arbeitsmärkte in der Union, auch auf grenzüberschreitender Ebene;

- d) Förderung der freiwilligen geografischen und beruflichen Mobilität in der Union, auch in Grenzregionen, unter fairen Bedingungen und im Einklang mit dem Unionsrecht und den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten;
- e) Unterstützung des Eintritts in die Arbeitsmärkte unter Förderung der sozial- und beschäftigungspolitischen Ziele gemäß Artikel 3 EUV.

Artikel 7

Zusammensetzung des EURES-Netzes

- (1) Das EURES-Netz setzt sich aus folgenden Kategorien von Einrichtungen zusammen:
 - a) dem bei der Kommission einzurichtenden Europäischen Koordinierungsbüro, dessen Aufgabe es ist, das EURES-Netz bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben zu unterstützen;
 - b) den „Nationalen Koordinierungsbüros“, die mit der Anwendung dieser Verordnung im jeweiligen Mitgliedstaat betraut sind; sie werden von den Mitgliedstaaten bestimmt und können deren ÖAV sein;
 - c) den EURES-Mitgliedern, d. h.
 - i) den von den Mitgliedstaaten gemäß Artikel 10 benannten ÖAV und
 - ii) den Einrichtungen, die gemäß Artikel 11 oder für einen Übergangszeitraum gemäß Artikel 40 zugelassen wurden, um auf nationaler, regionaler oder lokaler — auch grenzüberschreitender — Ebene Unterstützung bei der Zusammenführung und beim Ausgleich von Angeboten und Gesuchen zu leisten sowie Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu erbringen;

- d) den EURES-Partnern, d. h. Einrichtungen, die gemäß Artikel 11 und insbesondere gemäß dessen Absätzen 2 und 4 oder für einen Übergangszeitraum gemäß Artikel 40 zugelassen wurden, um auf nationaler, regionaler oder lokaler — auch grenzüberschreitender — Ebene Unterstützung bei der Zusammenführung und beim Ausgleich von Angeboten und Gesuchen zu leisten oder Unterstützungsleistungen für Arbeitskräfte und Arbeitgeber zu erbringen.
- (2) Die Sozialpartnerorganisationen können gemäß Artikel 11 als EURES-Mitglieder oder -Partner in das EURES-Netz eingebunden werden.

Artikel 8

Zuständigkeiten des Europäischen Koordinierungsbüros

- (1) Das Europäische Koordinierungsbüro unterstützt das EURES-Netz bei der Ausführung seiner Tätigkeiten, insbesondere indem es in enger Zusammenarbeit mit den Nationalen Koordinierungsbüros die folgenden Aktivitäten entwickelt und durchführt:
- a) Festlegung eines kohärenten Rahmens und bereichsübergreifende Unterstützungsmaßnahmen im Interesse des EURES-Netzes, darunter
 - i) Betrieb und Weiterentwicklung des EURES-Portals sowie damit zusammenhängender IT-Dienste, u. a. Systeme und Verfahren für den Austausch von Stellenangeboten, Arbeitsgesuchen, Lebensläufen und Begleitunterlagen sowie sonstigen Informationen, in Zusammenarbeit mit anderen maßgeblichen Diensten und -Netzen der Union, die im Bereich Information und Beratung tätig sind, sowie einschlägigen Unionsinitiativen;
 - ii) Informations- und Kommunikationsaktivitäten zum EURES-Netz;

- iii) ein gemeinsames Schulungsprogramm und kontinuierliche berufliche Weiterbildung für die Mitarbeiter der EURES-Mitglieder und -Partner und der Nationalen Koordinierungsbüros, damit die notwendigen Fachkenntnisse sichergestellt werden;
 - iv) eine Beratungsstelle zur Unterstützung der Mitarbeiter der EURES-Mitglieder und -Partner und der Nationalen Koordinierungsbüros, insbesondere der Mitarbeiter, die in direktem Kontakt mit Arbeitnehmern und Arbeitgebern stehen;
 - v) Förderung der Vernetzung, des Austauschs bewährter Verfahren und des wechselseitigen Lernens innerhalb des EURES-Netzes;
- b) Analyse der geografischen und beruflichen Mobilität unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Gegebenheiten in den Mitgliedstaaten;
 - c) Entwicklung einer geeigneten Struktur für die Zusammenarbeit sowie die Zusammenführung und den Ausgleich in Bezug auf Ausbildungs- und Praktikumsstellen innerhalb der Union gemäß dieser Verordnung.
- (2) Das Europäische Koordinierungsbüro wird von der Kommission verwaltet. Das Europäische Koordinierungsbüro richtet einen regelmäßigen Dialog mit den Vertretern der Sozialpartner auf Unionsebene ein.
- (3) Das Europäische Koordinierungsbüro erstellt seine mehrjährigen Arbeitsprogramme in Absprache mit der Koordinierungsgruppe gemäß Artikel 14.

Artikel 9

Zuständigkeiten der Nationalen Koordinierungsbüros

- (1) Die Mitgliedstaaten benennen die Nationalen Koordinierungsbüros gemäß Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe b. Die Mitgliedstaaten unterrichten das Europäische Koordinierungsbüro über diese Benennungen.

- (2) Jedes Nationale Koordinierungsbüro hat folgende Zuständigkeiten:
 - a) Organisation der Arbeiten des EURES-Netzes im jeweiligen Mitgliedstaat; hierzu gehört auch die Sicherstellung einer koordinierten Übermittlung von Informationen über Stellenangebote, Stellengesuche und Lebensläufe über einen einzigen koordinierten Kanal an das EURES-Portal gemäß Artikel 17;
 - b) Zusammenarbeit mit der Kommission und den Mitgliedstaaten bei der Zusammenführung und beim Ausgleich innerhalb des Rahmens gemäß Kapitel III;
 - c) Übermittlung aller verfügbaren Informationen über Abweichungen zwischen der Anzahl der gemeldeten Stellenangebote und der Gesamtzahl der Stellenangebote auf nationaler Ebene an das Europäische Koordinierungsbüro;
 - d) Koordinierung der Maßnahmen innerhalb des betreffenden Mitgliedstaats sowie Abstimmung mit den anderen Mitgliedstaaten gemäß Kapitel V.

- (3) Jedes Nationale Koordinierungsbüro organisiert die Durchführung der bereichsübergreifenden Unterstützungsaktivitäten des Europäischen Koordinierungsbüros gemäß Artikel 8 auf nationaler Ebene, und zwar gegebenenfalls in enger Zusammenarbeit mit dem Europäischen Koordinierungsbüro und den anderen Nationalen Koordinierungsbüros. Zu diesen bereichsübergreifenden Unterstützungsaktivitäten zählt insbesondere Folgendes:
- a) Zusammenstellung und Validierung aktueller Informationen über die in seinem nationalen Hoheitsgebiet agierenden EURES-Mitglieder und -Partner, ihre Aktivitäten und ihr Angebot an Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zum Zweck der Veröffentlichung, insbesondere auf dem EURES-Portal;
 - b) Organisation von Maßnahmen zur Vorbereitung auf Schulungen zu den EURES-Aktivitäten sowie Auswahl der Mitarbeiter, die am gemeinsamen Schulungsprogramm und an Aktivitäten des wechselseitigen Lernens teilnehmen sollen;
 - c) Zusammenstellung und Analyse der Daten im Zusammenhang mit den Artikeln 31 und 32.
- (4) Zum Zweck der Veröffentlichung, insbesondere auf dem EURES-Portal, stellt jedes Nationale Koordinierungsbüro zum Nutzen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf nationaler Ebene verfügbare Informationen und Leitfäden zu folgenden Bereichen in dem betreffenden Mitgliedstaat bereit, aktualisiert sie regelmäßig und verbreitet sie zeitnah:
- a) den Lebens- und Arbeitsbedingungen, einschließlich allgemeiner Informationen über Sozialversicherungsbeiträge und Steuerzahlungen;

- b) den einschlägigen Verwaltungsverfahren im Beschäftigungsbereich und die Vorschriften, die auf Arbeitnehmer bei Aufnahme einer Beschäftigung Anwendung finden;
- c) dem nationalen Regelungsrahmen für Ausbildungs- und Praktikumsstellen und den bestehenden Vorschriften und verfügbaren Instrumenten der Union;
- d) unbeschadet des Artikels 17 Absatz 2 Buchstabe b dem Zugang zu beruflicher Bildung und Fortbildung;
- e) den Beschäftigungsbedingungen für Grenzgänger, insbesondere in Grenzregionen;
- f) Informationen allgemeiner Art über Unterstützung nach der Rekrutierung und darüber, wo diese Unterstützung innerhalb des EURES-Netzes und — sofern diese Informationen verfügbar sind — außerhalb des EURES-Netzes erlangt werden kann.

Gegebenenfalls können die Nationalen Koordinierungsbüros die Informationen in Zusammenarbeit mit anderen Informations- und Beratungsdiensten und -netzen sowie geeigneten nationalen Stellen — darunter die in Artikel 4 der Richtlinie 2014/54/EU genannten — bereitstellen und verbreiten.

- (5) Die Nationalen Koordinierungsbüros tauschen Informationen über die Mechanismen und Standards gemäß Artikel 17 Absatz 5 sowie über Standards für Datensicherheit und Datenschutz aus, die für die gemeinsame IT-Plattform maßgeblich sind. Sie kooperieren miteinander und mit dem Europäischen Koordinierungsbüro, insbesondere bei Beschwerden und bei Stellenangeboten, die nach nationalem Recht als nicht mit diesen Standards vereinbar gelten.

- (6) Jedes Nationale Koordinierungsbüro unterstützt die EURES-Mitglieder und -Partner allgemein bei der Zusammenarbeit mit ihren Amtskollegen in den anderen Mitgliedstaaten, was auch die Beratung der EURES-Mitglieder und -Partner hinsichtlich des Umgangs mit Beschwerden in Bezug auf EURES-Stellenangebote und Personalrekrutierung im Rahmen von EURES sowie hinsichtlich der Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden mit einschließt. Die Ergebnisse von Beschwerdeverfahren werden dem Europäischen Koordinierungsbüro übermittelt, wenn das Nationale Koordinierungsbüro über entsprechende Informationen verfügt.
- (7) Das Nationale Koordinierungsbüro fördert die Zusammenarbeit mit Interessenträgern wie den Sozialpartnern, Berufsberatungsstellen, Bildungseinrichtungen für die Berufs- und Hochschulbildung, Handelskammern, Sozialdiensten, Organisationen, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen vertreten, und Einrichtungen, die in Ausbildungs- und Praktikumsprogramme eingebunden sind.

Artikel 10

Benennung der ÖAV als EURES-Mitglieder

- (1) Die Mitgliedstaaten benennen die für die Aktivitäten im Rahmen des EURES-Netzes zuständigen ÖAV als EURES-Mitglieder. Die Mitgliedstaaten unterrichten das Europäische Koordinierungsbüro über diese Benennungen. Die ÖAV genießen aufgrund ihrer Benennung einen Sonderstatus im EURES-Netz.
- (2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die ÖAV als EURES-Mitglieder allen Verpflichtungen im Sinne dieser Verordnung nachkommen und zumindest die in Anhang I aufgeführten gemeinsamen Mindestkriterien erfüllen.

- (3) ÖAV können ihren Verpflichtungen als EURES-Mitglieder über Einrichtungen nachkommen, die auf der Grundlage einer Befugnisübertragung, einer Unterauftragsvergabe oder besonderer Vereinbarungen unter der Verantwortung der ÖAV agieren.

Artikel 11

Zulassung als EURES-Mitglieder (außer ÖAV) und als EURES-Partner

- (1) Jeder Mitgliedstaat richtet ohne ungebührliche Verzögerung, spätestens jedoch bis ... [zwei Jahre nach Inkrafttreten dieser Verordnung] ein System für die Zulassung von Einrichtungen als EURES-Mitglieder und -Partner, für die Überwachung ihrer Aktivitäten und der Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften bei der Anwendung dieser Verordnung sowie für den Widerruf ihrer Zulassungen im Bedarfsfall ein. Dieses System muss transparent und verhältnismäßig sein, den Grundsätzen der Gleichbehandlung der Bewerbereinrichtungen und der Rechtsstaatlichkeit genügen und die erforderlichen Rechtsbehelfe vorsehen, damit ein wirksamer Rechtsschutz gewährleistet ist.
- (2) Die Mitgliedstaaten legen für die Zwecke des in Absatz 1 genannten Systems die Anforderungen und Kriterien für die Zulassung als EURES-Mitglied und EURES-Partner fest. Diese Anforderungen oder Kriterien umfassen zumindest die in Anhang I festgelegten gemeinsamen Mindestkriterien. Die Mitgliedstaaten können zusätzliche Anforderungen oder Kriterien festlegen, die erforderlich sind, um in ihrem Hoheitsgebiet die Vorschriften für die Aktivitäten der Arbeitsvermittlungen ordnungsgemäß anwenden und die Arbeitsmarktpolitik effizient steuern zu können.

- (3) In einem Mitgliedstaat rechtmäßig agierende Einrichtungen können unter den in dieser Verordnung festgelegten Bedingungen und im Rahmen des gemäß Absatz 1 eingerichteten Systems eine Zulassung als EURES-Mitglied beantragen. Eine Einrichtung, die eine Zulassung als EURES-Mitglied beantragt, verpflichtet sich in ihrem Antrag, allen Verpflichtungen, die den Mitgliedern nach dieser Verordnung obliegen, nachzukommen, einschließlich der Verpflichtung, alle in Artikel 12 Absatz 2 Buchstaben a, b und c genannten Aufgaben zu erfüllen.
- (4) Eine in einem Mitgliedstaat rechtmäßig agierende Einrichtung kann unter den in dieser Verordnung festgelegten Bedingungen und im Rahmen des in Absatz 1 genannten Systems eine Zulassung als EURES-Partner beantragen, wenn sie hinreichend begründet, dass sie nicht mehr als zwei der in Artikel 12 Absatz 2 Buchstaben a, b und c genannten Aufgaben erfüllen kann, und zwar aufgrund der Größenordnung, der finanziellen Mittel und der Art der von der Einrichtung gewöhnlich erbrachten Leistungen oder der Organisationsstruktur, einschließlich der Tatsache, dass sie eine Einrichtung ohne Erwerbszweck ist. Eine Einrichtung, die eine Zulassung als EURES-Partner beantragt, verpflichtet sich in ihrem Antrag, allen Anforderungen, die allen EURES-Partnern nach dieser Verordnung obliegen, nachzukommen und mindestens eine der in Artikel 12 Absatz 2 Buchstaben a, b und c genannten Aufgaben zu erfüllen.
- (5) Die Mitgliedstaaten lassen Bewerbereinrichtungen als EURES-Mitglieder oder -Partner zu, wenn diese die gemäß Absätzen 2, 3 und 4 geltenden Kriterien und Anforderungen erfüllen.

- (6) Die Nationalen Koordinierungsbüros unterrichten das Europäische Koordinierungsbüro über die Systeme gemäß Absatz 1, einschließlich der zusätzlichen Kriterien und Anforderungen gemäß Absatz 2, über die im Rahmen dieser Systeme zugelassenen EURES-Mitglieder und -Partner sowie über jede Verweigerung einer Zulassung aufgrund der Nichteinhaltung von Anhang I Abschnitt 1 Nummer 1. Das Europäische Koordinierungsbüro leitet diese Information an die anderen Nationalen Koordinierungsbüros weiter.
- (7) Die Mitgliedstaaten widerrufen die Zulassung von EURES-Mitgliedern und -Partnern, wenn diese die gemäß den Absätzen 2, 3 und 4 geltenden Kriterien oder Anforderungen nicht mehr erfüllen. Die Nationalen Koordinierungsbüros unterrichten das Europäische Koordinierungsbüro über einen solchen Widerruf und die Gründe hierfür. Das Europäische Koordinierungsbüro leitet diese Information an die anderen Nationalen Koordinierungsbüros weiter.
- (8) Die Kommission kann im Wege von Durchführungsrechtsakten ein Muster für die Beschreibung der nationalen Systeme sowie Verfahren für den Austausch von Informationen zwischen den Mitgliedstaaten über die in Absatz 1 genannten Systeme annehmen. Diese Durchführungsrechtsakte werden gemäß dem in Artikel 37 Absatz 2 genannten Beratungsverfahren erlassen.

Artikel 12

Zuständigkeiten der EURES-Mitglieder und -Partner

- (1) Die EURES-Mitglieder und -Partner tragen zum EURES-Netz in Bezug auf die Aufgaben bei, für die sie gemäß Artikel 10 benannt oder gemäß Artikel 11 Absätze 3 und 4 oder — für eine Übergangsfrist — gemäß Artikel 40 zugelassen wurden, und kommen ihren anderen Verpflichtungen gemäß dieser Verordnung nach.
- (2) Die EURES-Mitglieder beteiligen sich am EURES-Netz, indem sie unter anderem alle folgenden Aufgaben erfüllen, und die EURES-Partner beteiligen sich am EURES-Netz, indem sie unter anderem mindestens eine der folgenden Aufgaben erfüllen:
 - a) Leistung eines Beitrags zum Pool der Stellenangebote gemäß Artikel 17 Absatz 1 Buchstabe a;
 - b) Leistung eines Beitrags zum Pool der Stellengesuche und Lebensläufe gemäß Artikel 17 Absatz 1 Buchstabe b;
 - c) Erbringung von Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemäß den Artikeln 23 und 24, Artikel 25 Absatz 1, Artikel 26 und gegebenenfalls Artikel 27.

- (3) Für die Zwecke des EURES-Portals übermitteln die EURES-Mitglieder und gegebenenfalls die EURES-Partner alle bei ihnen öffentlich zugänglich gemachten Stellenangebote und auch alle Stellengesuche und Lebensläufe, sofern der betroffene Arbeitnehmer gemäß Artikel 17 Absatz 3 eingewilligt hat, dass diese Informationen auch für das EURES-Portal zur Verfügung gestellt werden. Artikel 17 Absatz 1 zweiter Unterabsatz und Artikel 17 Absatz 2 gelten für Stellenangebote, die von EURES-Mitgliedern und gegebenenfalls bei EURES-Partnern öffentlich zugänglich gemacht wurden.
- (4) Die EURES-Mitglieder und -Partner benennen im Einklang mit nationalen Kriterien eine oder mehrere Kontaktstellen, wie Vermittlungs- und Rekrutierungsstellen, telefonische Ansprechpartner und Selbstbedienungsangebote, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei der Zusammenführung und beim Ausgleich, beim Zugang zu Unterstützungsleistungen gemäß der vorliegenden Verordnung bzw. bei beidem unterstützen. Die Kontaktstellen können auch auf Personalaustauschprogrammen oder der Abordnung von Verbindungsbeamten basieren oder gemeinsame Vermittlungsagenturen einschließen.
- (5) Die EURES-Mitglieder und gegebenenfalls die EURES-Partner stellen sicher, dass die von ihnen benannten Kontaktstellen genau angeben, welche Unterstützungsleistungen sie für Arbeitnehmer und Arbeitgeber anbieten.
- (6) Die Mitgliedstaaten können die EURES-Mitglieder und -Partner entsprechend dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit über ihre Nationalen Koordinierungsbüros auffordern, sich an Folgendem zu beteiligen:
- a) an der Zusammenstellung der gemäß Artikel 9 Absatz 4 auf dem EURES-Portal zu veröffentlichenden Informationen und Leitfäden;
 - b) am Informationsaustausch gemäß Artikel 30;

- c) an der Erstellung des Programmplanungszyklus gemäß Artikel 31;
- d) an der Datenerhebung gemäß Artikel 32.

Artikel 13

Gemeinsame Verantwortlichkeiten

Im Einklang mit ihren jeweiligen Aufgaben und Zuständigkeiten sind alle in das EURES-Netz eingebundenen Einrichtungen bestrebt, in enger Zusammenarbeit die Chancen, die die Mobilität der Arbeitskräfte in der Union bietet, aktiv zu fördern und die Mittel und Wege zu verbessern, die es den Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf Unionsebene, nationaler, regionaler und lokaler Ebene — auch grenzüberschreitend — ermöglichen, Mobilität in fairer Art und Weise wahrzunehmen und diese Chancen zu nutzen.

Artikel 14

Koordinierungsgruppe

- (1) Die Koordinierungsgruppe setzt sich aus Vertretern des Europäischen Koordinierungsbüros und der Nationalen Koordinierungsbüros auf geeigneter Ebene zusammen.
- (2) Die Koordinierungsgruppe unterstützt die Durchführung dieser Verordnung durch den Austausch von Informationen und die Erstellung von Leitfäden. Insbesondere berät sie die Kommission in Bezug auf die Muster gemäß Artikel 11 Absatz 8 und Artikel 31 Absatz 5, die Entwürfe der technischen Standards und Formate gemäß Artikel 17 Absatz 8 und Artikel 19 Absatz 6 und die einheitlichen detaillierten Spezifikationen für die Datenerhebung und -analyse gemäß Artikel 32 Absatz 3.

(3) Die Koordinierungsgruppe kann unter anderem den Austausch bewährter Verfahren in Bezug auf die nationalen Zulassungssysteme gemäß Artikel 11 Absatz 1 und die Unterstützungsleistungen gemäß den Artikeln 23 bis 27 organisieren.

(4) Die Arbeit der Koordinierungsgruppe wird vom Europäischen Koordinierungsbüro organisiert, das auch deren Sitzungen leitet. Es informiert andere einschlägige Einrichtungen oder Netze über die Arbeit der Koordinierungsgruppe regelmäßig.

Vertreter der Sozialpartner auf Unionsebene sind zur Teilnahme an den Sitzungen der Koordinierungsgruppe berechtigt.

(5) Die Koordinierungsgruppe arbeitet mit dem Vorstand des ÖAV-Netzwerks insbesondere durch Unterrichtung über die Tätigkeiten des EURES-Netzes und den Austausch bewährter Verfahren zusammen.

Artikel 15

Gemeinsame Identität und Marke

(1) Der Name „EURES“ wird ausschließlich für Aktivitäten im EURES-Netz verwendet, die gemäß dieser Verordnung durchgeführt werden. Er wird durch ein standardisiertes Logo dargestellt, dessen Verwendung durch eine vom Europäischen Koordinierungsbüro angenommene grafische Gestaltung festgelegt ist.

(2) Die EURES-Dienstleistungsmarke und das EURES-Logo werden von allen Einrichtungen, die sich am EURES-Netz gemäß Artikel 7 beteiligen, bei sämtlichen mit dem EURES-Netz zusammenhängenden Aktivitäten verwendet, um ihnen eine gemeinsame visuelle Identität zu verleihen.

- (3) Die am EURES-Netz beteiligten Einrichtungen sorgen dafür, dass das von ihnen bereitgestellte Informations- und Werbematerial mit der globalen Kommunikationstätigkeit, den gemeinsamen Qualitätsstandards des EURES-Netzes und den Informationen des Europäischen Koordinierungsbüros in Einklang steht.
- (4) Die am EURES-Netz beteiligten Einrichtungen melden dem Europäischen Koordinierungsbüro unverzüglich jede missbräuchliche Verwendung der EURES-Dienstleistungsmarke oder des EURES-Logos durch Dritte oder Drittländer, von der sie Kenntnis erhalten.

Artikel 16

Zusammenarbeit und weitere Maßnahmen

- (1) Das Europäische Koordinierungsbüro erleichtert die Zusammenarbeit zwischen dem EURES-Netz und anderen Unionsdiensten und -Netzen, die im Bereich Information und Beratung tätig sind.
- (2) Die Nationalen Koordinierungsbüros arbeiten auf Unionsebene, nationaler, regionaler und lokaler Ebene mit den Diensten und Netzen gemäß Absatz 1 zusammen, um Synergien zu schaffen und Überschneidungen zu vermeiden, und sie binden gegebenenfalls die EURES-Mitglieder und -Partner ein.
- (3) Die Nationalen Koordinierungsbüros erleichtern auf nationaler Ebene die Zusammenarbeit zwischen dem EURES-Netz und den Sozialpartnern, indem sie für einen regelmäßigen Dialog mit den Sozialpartnern gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten sorgen.
- (4) Die Mitgliedstaaten fördern eine enge Zusammenarbeit auf grenzüberschreitender Ebene zwischen regionalen, lokalen und gegebenenfalls nationalen Akteuren, so z. B. bei Verfahren und Diensten im Rahmen grenzüberschreitender EURES-Partnerschaften.

- (5) Die Mitgliedstaaten streben an, die Kommunikation, einschließlich der Online-Kommunikation, mit Arbeitnehmern und Arbeitgebern bezüglich der gemeinsamen EURES-Tätigkeitsbereiche und der Dienste und Netze gemäß Absatz 1 gebündelt über zentrale Anlaufstellen abzuwickeln.
- (6) Die Mitgliedstaaten und die Kommission prüfen jede Möglichkeit, die offenen Stellen vorrangig mit Unionsbürgerinnen und Unionsbürgern zu besetzen, um ein Gleichgewicht zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in der Union herzustellen. Die Mitgliedstaaten treffen alle dazu erforderlichen Maßnahmen.

KAPITEL III

GEMEINSAME IT-PLATTFORM

Artikel 17

Aufbau der gemeinsamen IT-Plattform

- (1) Um Stellenangebote und -gesuche zusammenzuführen, macht jeder Mitgliedstaat folgende Informationen für das EURES-Portal verfügbar:
- a) alle bei den ÖAV öffentlich gemachten Stellenangebote und die von den EURES-Mitgliedern und gegebenenfalls den EURES-Partnern gemäß Artikel 12 Absatz 3 übermittelten Stellenangebote;
 - b) alle bei den ÖAV öffentlich gemachten Stellengesuche und Lebensläufe und die von den anderen EURES-Mitgliedern und gegebenenfalls den EURES-Partnern gemäß Artikel 12 Absatz 3 übermittelten Stellengesuche und Lebensläufe, sofern die betroffenen Arbeitnehmer gemäß Absatz 3 dieses Artikels eingewilligt haben, dass diese Informationen auch für das EURES-Portal zur Verfügung gestellt werden.

In Bezug auf Unterabsatz 1 Buchstabe a können die Mitgliedstaaten einen Mechanismus einrichten, der Arbeitgebern die Möglichkeit gibt, ein Stellenangebot nicht im EURES-Portal veröffentlichen zu lassen, wenn das Ersuchen aufgrund der mit der Arbeitsstelle verbundenen Anforderungen hinsichtlich Fähigkeiten und Kompetenz hinreichend begründet wird.

- (2) Bei der Bereitstellung von Daten zu Stellenangeboten für das EURES-Portal können die Mitgliedstaaten folgende Stellenangebote von der Übermittlung ausnehmen:
- a) Stellenangebote, die aufgrund ihrer Art oder nationaler Vorschriften nur Staatsbürgerinnen und -bürgern eines bestimmten Landes offenstehen;
 - b) Stellenangebote für Kategorien von Lehrstellen und Praktika, die Bestandteil des nationalen Bildungssystem sind, weil sie hauptsächlich auf Lernen ausgerichtet sind, oder die als Teil aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen der Mitgliedstaaten aus öffentlichen Mitteln finanziert werden;
 - c) andere Stellenangebote als Teil aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen der Mitgliedstaaten.
- (3) Die Einwilligung der Arbeitnehmer gemäß Absatz 1 Buchstabe b muss ausdrücklich, zweifelsfrei, aus freiem Entschluss, bezogen auf den konkreten Fall und in Kenntnis der Sachlage erfolgen. Die Arbeitnehmer können ihre Einwilligung jederzeit zurückziehen und verlangen, dass beliebige oder sämtliche von ihnen zur Verfügung gestellten Daten gelöscht oder abgeändert werden. Die Arbeitnehmer können aus einer Reihe von Optionen wählen, um den Zugang zu ihren Daten oder bestimmten Attributen einzuschränken.
- (4) Bei minderjährigen Arbeitnehmern müssen neben deren Zustimmung auch die ihrer Eltern oder ihres gesetzlichen Vormunds vorliegen.
- (5) Die Mitgliedstaaten verfügen über die geeigneten Mechanismen und Standards, die gewährleisten, dass die Qualität der Daten zu Stellenangeboten, Stellengesuchen und Lebensläufen als solche wie auch in technischer Hinsicht gesichert ist.
- (6) Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass sich der Ursprung der Daten zum Zweck der Überwachung der Qualität dieser Daten zurückverfolgen lässt.

- (7) Um den Abgleich von Stellenangeboten mit Stellengesuchen und Lebensläufen zu ermöglichen, stellt jeder Mitgliedstaat sicher, dass die Informationen gemäß Absatz 1 über ein einheitliches System und in transparenter Weise zur Verfügung gestellt werden.
- (8) Die Kommission legt mittels Durchführungsrechtsakten die technischen Standards und Formate fest, die für das einheitliche System gemäß Absatz 7 benötigt werden. Diese Durchführungsrechtsakte werden gemäß dem in Artikel 37 Absatz 3 genannten Prüfverfahren erlassen.

Artikel 18

Zugang zur gemeinsamen IT-Plattform auf nationaler Ebene

- (1) Die EURES-Mitglieder und -Partner sorgen dafür, dass das EURES-Portal deutlich sichtbar ist und sich über alle Stellenvermittlungsportale, die sie auf zentraler, regionaler oder lokaler Ebene verwalten, leicht durchsuchen lässt und dass diese Stellenvermittlungsportale mit dem EURES-Portal verlinkt sind.
- (2) Die ÖAV sorgen dafür, dass die unter ihrer Verantwortung tätigen Einrichtungen auf jedem von ihnen verwalteten Webportal einen deutlich sichtbaren Link zum EURES-Portal haben.
- (3) Die EURES-Mitglieder und -Partner stellen sicher, dass alle Stellenangebote, Stellengesuche und Lebensläufe, die über das EURES-Portal bereitgestellt werden, für ihre innerhalb des EURES-Netzes beteiligten Mitarbeiter leicht zugänglich sind.
- (4) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Übermittlung von Informationen über Stellenangebote, Stellengesuche und Lebensläufe gemäß Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe a über einen einzigen koordinierten Kanal erfolgt.

Artikel 19

Automatisierter Abgleich über die gemeinsame IT-Plattform

- (1) Die Mitgliedstaaten kooperieren untereinander und mit der Kommission, um die Interoperabilität der nationalen Systeme und der von der Kommission entwickelten europäischen Klassifikation zu gewährleisten. Die Kommission informiert die Mitgliedstaaten über die Entwicklung der europäischen Klassifikation regelmäßig.
- (2) Die Kommission erlässt und aktualisiert die Liste von Fähigkeiten, Kompetenzen und Berufen der europäischen Klassifikation mittels Durchführungsrechtsakten. Diese Durchführungsrechtsakte werden gemäß dem in Artikel 37 Absatz 3 genannten Prüfverfahren erlassen. Gibt der Ausschuss keine Stellungnahme ab, so erlässt die Kommission den Durchführungsrechtsakt nicht und Artikel 5 Absatz 4 Unterabsatz 3 der Verordnung (EU) Nr. 182/2011 findet Anwendung.
- (3) Zum Zweck des automatisierten Abgleichs über die gemeinsame IT-Plattform erstellt jeder Mitgliedstaat ohne ungebührliche Verzögerung, spätestens jedoch drei Jahre nach dem Erlass der Liste gemäß Absatz 2 eine erste Bestandsaufnahme, um seine nationalen, regionalen und branchenspezifischen Klassifikationen mit dieser Liste abzugleichen, und aktualisiert diese Bestandsaufnahme nach Beginn seiner Nutzung anhand einer vom Europäischen Koordinierungsbüro bereitgestellten Anwendung regelmäßig, um mit den Entwicklungen bei den Rekrutierungsleistungen Schritt zu halten.

- (4) Die Mitgliedstaaten können nach der Fertigstellung der europäischen Klassifikation ihre nationalen Klassifikationen durch die europäische Klassifikation ersetzen oder ihre interoperablen nationalen Klassifikationssysteme beibehalten.
- (5) Die Kommission leistet den Mitgliedstaaten, wenn sie die Bestandsaufnahme gemäß Absatz 3 erstellen, und den Mitgliedstaaten, die ihre nationalen Klassifikationen durch die europäische Klassifikation ersetzen möchten, technische und wenn möglich finanzielle Hilfe.
- (6) Die Kommission legt mittels Durchführungsrechtsakten die technischen Standards und Formate fest, die für die Anwendung des automatisierten Abgleichs über die gemeinsame IT-Plattform unter Nutzung der europäischen Klassifikation und die Interoperabilität zwischen den nationalen Systemen und der europäischen Klassifikation benötigt werden. Diese Durchführungsrechtsakte werden gemäß dem in Artikel 37 Absatz 3 genannten Prüfverfahren erlassen.

Artikel 20

Verfahren für einen leichteren Zugang für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

- (1) Die EURES-Mitglieder und -Partner unterstützen die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die ihre Dienste in Anspruch nehmen, auf deren Wunsch hin bei ihrer Registrierung auf dem EURES-Portal. Diese Unterstützung ist kostenlos.
- (2) Die EURES-Mitglieder und -Partner stellen sicher, dass die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die ihre Dienste in Anspruch nehmen, Zugang zu allgemeinen Informationen darüber haben, wie, wann und wo sie die betreffenden Daten aktualisieren, überprüfen und zurückziehen können.

KAPITEL IV

UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN

Artikel 21

Grundsätze

(1) Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber ohne ungebührliche Verzögerung auf nationaler Ebene Zugang zu Unterstützungsleistungen erlangen können, sei es online oder offline.

(2) Die Mitgliedstaaten tragen dazu bei, dass ein koordiniertes nationales Konzept für Unterstützungsleistungen erarbeitet wird.

Dabei wird spezifischen regionalen und lokalen Bedürfnissen Rechnung getragen.

(3) Die Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemäß Artikel 22, Artikel 25 Absatz 1, Artikel 26 und gegebenenfalls Artikel 27 sind kostenlos.

Die Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer gemäß Artikel 23 sind kostenlos.

Für die Unterstützungsleistungen zugunsten von Arbeitgebern gemäß Artikel 24 kann eine Gebühr erhoben werden.

(4) Die Gebühren für Leistungen, die die EURES-Mitglieder und gegebenenfalls die EURES-Partner gemäß dieses Kapitels erbringen, dürfen nicht höher sein als die Gebühren, die von den EURES-Mitgliedern und -Partnern für andere vergleichbare Leistungen erhoben werden. Die EURES-Mitglieder und -Partner informieren gegebenenfalls die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber klar und präzise über sämtliche anfallenden Kosten.

- (5) Die betreffenden EURES-Mitglieder und -Partner machen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber über ihre Informationskanäle klar ersichtlich, welche Unterstützungsleistungen ihr Angebot umfasst, wo und wie diese Leistungen in Anspruch genommen werden können und unter welchen Bedingungen Zugang zu diesen Leistungen gewährt wird. Diese Informationen werden auf dem EURES-Portal veröffentlicht.
- (6) Unbeschadet des Artikels 11 Absatz 2 dürfen die EURES-Mitglieder nach Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe c Ziffer ii und die EURES-Partner ihre Leistungen nur online anbieten.

Artikel 22

Zugang zu grundlegenden Informationen

- (1) Die EURES-Mitglieder und gegebenenfalls die EURES-Partner stellen Arbeitnehmern und Arbeitgebern grundlegende Informationen über das EURES-Portal, einschließlich der Datenbank mit Stellengesuchen und Lebensläufen, und das EURES-Netz, einschließlich Kontaktangaben der zuständigen EURES-Mitglieder und -Partner auf nationaler Ebene, Angaben über die von ihnen genutzten Rekrutierungskanäle (E-Services, personalisierte Dienste, Adresse der Kontaktstellen) sowie maßgebliche Weblinks auf leicht zugängliche und benutzerfreundliche Weise zur Verfügung.

Die EURES-Mitglieder und gegebenenfalls die EURES-Partner können die Arbeitnehmer und Arbeitgeber — soweit angezeigt — an ein anderes EURES-Mitglied oder einen anderen EURES-Partner verweisen.

- (2) Das Europäische Koordinierungsbüro fördert die Ausarbeitung grundlegender Informationen gemäß diesem Artikel und unterstützt die Mitgliedstaaten bei der Sicherstellung einer angemessenen Sprachenabdeckung, wobei den Bedürfnissen der Arbeitsmärkte der Mitgliedstaaten Rechnung zu tragen ist.

Artikel 23

Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer

- (1) Die EURES-Mitglieder und gegebenenfalls die EURES-Partner bieten Arbeitssuchenden ohne ungebührliche Verzögerung die Inanspruchnahme der gemäß Absätze 2 und 3 beschriebenen Dienstleistungen an.
- (2) Auf Wunsch der Arbeitnehmer informieren die EURES-Mitglieder und gegebenenfalls die EURES-Partner sie über individuelle Beschäftigungsmöglichkeiten und beraten sie hierzu; insbesondere bieten sie den Arbeitnehmern folgende Dienstleistungen:
 - a) Bereitstellung oder Hinweis auf allgemeine Information über Lebens- und Arbeitsbedingungen im Bestimmungsland;
 - b) Unterstützung und Beratung in Bezug auf die Informationen gemäß Artikel 9 Absatz 4;
 - c) gegebenenfalls Unterstützung beim Abfassen von Stellengesuchen und Lebensläufen mit dem Ziel, die Vereinbarkeit mit den europäischen technischen Standards und Formaten gemäß Artikel 17 Absatz 8 und Artikel 19 Absatz 6 zu gewährleisten, und beim Hochladen solcher Stellengesuche und Lebensläufe auf das EURES-Portal;
 - d) gegebenenfalls Prüfung einer eventuellen Vermittlung innerhalb der Union als Teil eines individuellen Aktionsplans oder Unterstützung bei der Ausarbeitung eines individuellen Mobilitätsplans als Weg zur Erreichung einer Vermittlung innerhalb der Union;
 - e) gegebenenfalls Weitervermittlung des Arbeitnehmers an ein anderes EURES-Mitglied oder einen anderen EURES-Partner.

- (3) Auf begründeten Wunsch des Arbeitnehmers leisten die EURES-Mitglieder und gegebenenfalls die EURES-Partner weitere Unterstützung bei der Stellensuche und erbringen andere zusätzliche Leistungen, wobei sie die Bedürfnisse des Arbeitnehmers berücksichtigen.

Artikel 24

Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber

- (1) Die EURES-Mitglieder und gegebenenfalls die EURES-Partner bieten Arbeitgebern, die an der Rekrutierung von Arbeitnehmern aus anderen Mitgliedstaaten interessiert sind, ohne ungebührliche Verzögerung die Inanspruchnahme der in den Absätzen 2 und 3 beschriebenen Dienstleistungen an.
- (2) Auf Wunsch eines Arbeitgebers informieren die EURES-Mitglieder und gegebenenfalls die EURES-Partner ihn über die Rekrutierungsmöglichkeiten und beraten ihn hierzu; insbesondere bieten sie ihnen folgende Dienstleistungen:
- a) Information über die spezifischen Vorschriften für die Rekrutierung aus einem anderen Mitgliedstaat und über Faktoren, die eine derartige Rekrutierung erleichtern können;
 - b) gegebenenfalls Informationen und Unterstützung in Bezug auf das Abfassen individueller Stellenprofile in Stellenangeboten und Unterstützung bei der Gewährleistung von deren Vereinbarkeit mit den europäischen technischen Standards und Formaten gemäß Artikel 17 Absatz 8 und Artikel 19 Absatz 6.

- (3) Wünscht ein Arbeitgeber eine weiterführende Unterstützung und besteht eine realistische Wahrscheinlichkeit einer Rekrutierung innerhalb der Union, so leisten die EURES-Mitglieder und gegebenenfalls die EURES-Partner unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Arbeitgebers weitere Unterstützung und erbringen zusätzliche Leistungen.

Auf Wunsch wird eine individuelle Beratung zum Abfassen von Profilen für Stellenangebote von den EURES-Mitgliedern oder gegebenenfalls von den EURES-Partnern durchgeführt.

Artikel 25

Unterstützung nach der Rekrutierung

- (1) Auf Wunsch eines Arbeitnehmers oder eines Arbeitgebers stellen die EURES-Mitglieder und gegebenenfalls die EURES-Partner Folgendes zur Verfügung:
- a) allgemeine Informationen zur Unterstützung nach der Rekrutierung wie Schulungen in interkultureller Kommunikation, Sprachkurse und Integrationshilfe, einschließlich allgemeiner Informationen in Bezug auf Beschäftigungsmöglichkeiten für die Familienangehörigen des Arbeitnehmers;
 - b) wenn möglich Kontaktangaben von Einrichtungen, die Unterstützung nach der Rekrutierung bieten.
- (2) Unbeschadet des Artikels 21 Absatz 4 dürfen die EURES-Mitglieder und -Partner, die Arbeitnehmern oder Arbeitgebern direkt Unterstützung nach der Rekrutierung bieten, dafür eine Gebühr erheben.

Artikel 26

Vereinfachter Zugang zu Informationen über Steuern, arbeitsvertragliche Fragen, Rentenansprüche, Krankenversicherung, soziale Sicherheit und aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

- (1) Auf Wunsch eines Arbeitnehmers oder eines Arbeitgebers leiten die EURES-Mitglieder und gegebenenfalls die EURES-Partner Ersuchen um konkrete Informationen über die Rechte im Bereich der sozialen Sicherheit, aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, Steuern, arbeitsvertragliche Fragen, Rentenansprüche und Krankenversicherung an die zuständigen nationalen Behörden und gegebenenfalls an andere geeignete Stellen auf nationaler Ebene weiter, welche die Arbeitnehmer bei der Ausübung ihrer Rechte im Rahmen der Freizügigkeit, einschließlich der Rechte nach Artikel 4 der Richtlinie 2014/54/EU, unterstützen.
- (2) Für die Zwecke des Absatzes 1 arbeiten die Nationalen Koordinierungsbüros mit den in Absatz 1 genannten Behörden auf nationaler Ebene zusammen.

Artikel 27

Unterstützungsleistungen in Grenzregionen

- (1) Beteiligen sich die EURES-Mitglieder oder -Partner in Grenzregionen an besonderen Strukturen für die Zusammenarbeit und die Erbringung von Dienstleistungen, wie z. B. grenzüberschreitenden Partnerschaften, so stellen sie Grenzgängern und Arbeitgebern Informationen über die besondere Lage von Grenzgängern sowie Informationen zur Verfügung, die für Arbeitgeber in derartigen Gebieten relevant sind.

- (2) Zu den Aufgaben grenzüberschreitender EURES-Partnerschaften können unter anderem Vermittlungs- und Rekrutierungsleistungen, die Koordinierung der Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Einrichtungen und die Durchführung von Aktivitäten, die für die grenzüberschreitende Mobilität relevant sind, gehören; sie umfassen auch Informationen und Beratung für Grenzgänger, wobei ein spezifischer Schwerpunkt auf mehrsprachigen Leistungen liegt.
- (3) Einrichtungen, die keine EURES-Mitglieder und -Partner sind und sich an den in Absatz 1 genannten Strukturen beteiligen, gelten trotz ihrer Beteiligung am EURES-Netz nicht als Teil dieses Netzes.
- (4) In den Grenzregionen nach Absatz 1 streben die Mitgliedstaaten die Errichtung zentraler Anlaufstellen für die Bereitstellung von Informationen für Grenzgänger und Arbeitgeber an.

Artikel 28

Zugang zu aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

Ein Mitgliedstaat darf den Zugang zu nationalen aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die Arbeitnehmern Unterstützung bei der Stellensuche bieten, nicht allein aus dem Grund verwehren, dass ein Arbeitnehmer diese Unterstützung in Anspruch nimmt, um eine Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats zu finden.

KAPITEL V

INFORMATIONSAUSTAUSCH UND PROGRAMMPLANUNGSZYKLUS

Artikel 29

Austausch von Informationen über Mobilitätsströme und -muster

Die Kommission und die Mitgliedstaaten überwachen die Beschäftigungsmobilitätsströme und -muster innerhalb der Union anhand von Eurostat-Statistiken und verfügbaren nationalen Daten und machen die entsprechenden Ergebnisse öffentlich bekannt.

Artikel 30

Informationsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten

- (1) Jeder Mitgliedstaat erhebt und analysiert insbesondere nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten zu
 - a) Arbeitskräftemangel und -überschuss auf den nationalen und auf branchenspezifischen Arbeitsmärkten unter besonderer Berücksichtigung der auf dem Arbeitsmarkt besonders gefährdeten Gruppen und der von Arbeitslosigkeit am stärksten betroffenen Regionen;
 - b) den EURES-Aktivitäten auf nationaler Ebene und gegebenenfalls auf grenzüberschreitender Ebene.
- (2) Es ist Aufgabe der Nationalen Koordinierungsbüros, die verfügbaren Informationen innerhalb des EURES-Netzes zu verbreiten und an der gemeinsamen Analyse mitzuwirken.

- (3) Die Mitgliedstaaten erstellen die Programmplanung gemäß Artikel 31 unter Berücksichtigung des Informationsaustauschs und der gemeinsamen Analyse nach den Absätzen 1 und 2 des vorliegenden Artikels.
- (4) Das Europäische Koordinierungsbüro trifft konkrete Vorkehrungen, um den Informationsaustausch zwischen den Nationalen Koordinierungsbüros und die Entwicklung der gemeinsamen Analyse zu erleichtern.

Artikel 31

Programmplanung

- (1) Die Nationalen Koordinierungsbüros erstellen nationale Jahresarbeitsprogramme für die Tätigkeiten des EURES-Netzes in ihrem jeweiligen Mitgliedstaat.
- (2) In nationalen Jahresarbeitsprogrammen ist Folgendes festgelegt:
 - a) die wichtigsten Aktivitäten, die im EURES-Netz auf der gesamten nationalen Ebene und gegebenenfalls grenzüberschreitend durchzuführen sind;
 - b) die personellen und finanziellen Ressourcen, die für die Durchführung des Programms insgesamt bereitgestellt werden;
 - c) die Mechanismen zur Überwachung und Evaluierung der geplanten Aktivitäten und erforderlichenfalls für ihre Aktualisierung.
- (3) Den Nationalen Koordinierungsbüros und dem Europäischen Koordinierungsbüro wird die Möglichkeit eingeräumt, gemeinsam die Entwürfe aller nationalen Arbeitsprogramme zu überprüfen. Nach Abschluss dieser Überprüfung werden die nationalen Arbeitsprogramme vom jeweiligen Nationalen Koordinierungsbüro angenommen.

- (4) Den Vertretern der Sozialpartner auf Unionsebene, die Mitglieder der Koordinierungsgruppe sind, wird Gelegenheit gegeben, sich zu den Entwürfen der nationalen Arbeitsprogramme zu äußern.
- (5) Die Kommission legt mittels Durchführungsrechtsakten die erforderlichen Muster und Verfahren für den Informationsaustausch über die nationalen Arbeitsprogramme auf Unionsebene fest. Diese Durchführungsrechtsakte werden gemäß dem in Artikel 37 Absatz 2 genannten Beratungsverfahren erlassen.

Artikel 32

Datenerhebung und -analyse

- (1) Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass Verfahren bereitstehen, mit denen Daten über die folgenden Bereiche der auf nationaler Ebene durchgeführten EURES-Aktivität erhoben werden:
 - a) Information und Beratung durch das EURES-Netz auf der Grundlage der Zahl der Kontakte, die die Fallbearbeiter der EURES-Mitglieder und -Partner zu Arbeitnehmern und Arbeitgebern unterhalten;
 - b) Beschäftigungsleistung, einschließlich der Vermittlung und Rekrutierung infolge der EURES-Tätigkeit auf der Grundlage der Zahl der Stellenangebote, Stellengesuche und Lebensläufe, die von den Fallbearbeitern der EURES-Mitglieder und -Partner abgewickelt und bearbeitet wurden, und der Zahl der Arbeitnehmer, die in einem anderen Mitgliedstaat rekrutiert wurden, soweit diese Zahlen den Fallbearbeitern bekannt sind oder gegebenenfalls auf Umfragen beruhen;
 - c) Zufriedenheit der Nutzer mit dem EURES-Netz, wobei die entsprechenden Ergebnisse unter anderem durch Umfragen erzielt werden.

- (2) Es ist Aufgabe des Europäischen Koordinierungsbüros, Daten über das EURES-Portal zu erheben und die Zusammenarbeit bei der Zusammenführung und dem Ausgleich von Angebot und Nachfrage gemäß dieser Verordnung auszubauen.
- (3) Auf Grundlage der in Absatz 1 genannten Informationen nimmt die Kommission in den dort aufgeführten Bereichen der EURES-Aktivität mittels Durchführungsrechtsakten die einheitlichen detaillierten Spezifikationen für die Datenerhebung und -analyse zur Überwachung und Bewertung der Funktionsweise des EURES-Netzes an. Diese Durchführungsrechtsakte werden gemäß dem in Artikel 37 Absatz 3 genannten Prüfverfahren erlassen.
- (4) Der Kommission wird die Befugnis übertragen, delegierte Rechtsakte nach dem Verfahren gemäß Artikel 36 zu erlassen, um die in Absatz 1 dieses Artikels aufgeführten Bereiche zu ändern oder andere Bereiche der EURES-Aktivität, die auf nationaler Ebene im Rahmen dieser Verordnung unternommen werden, in den genannten Absatz aufzunehmen.

Artikel 33

Berichte zur EURES-Tätigkeit

Unter Berücksichtigung der gemäß diesem Kapitel erfassten Informationen legt die Kommission alle zwei Jahre dem Europäischen Parlament, dem Rat, dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und dem Ausschuss der Regionen einen Bericht zur EURES-Tätigkeit vor.

Bis zur Vorlage des Berichts gemäß Artikel 35 enthält der Bericht gemäß Unterabsatz 1 eine Beschreibung des Stands der Anwendung dieser Verordnung.

KAPITEL VI

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 34

Schutz personenbezogener Daten

Die in dieser Verordnung vorgesehenen Maßnahmen werden gemäß den Rechtsvorschriften der Union über den Schutz personenbezogener Daten, insbesondere der Richtlinie 95/46/EG und den nationalen Maßnahmen zu ihrer Umsetzung sowie der Verordnung (EG) Nr. 45/2001, durchgeführt.

Artikel 35

Ex-post-Evaluierung

Bis zum ... [fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Verordnung] übermittelt die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat, dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und dem Ausschuss der Regionen einen Ex-post-Evaluierungsbericht über ihre Anwendung und ihre Auswirkungen.

Diesem Evaluierungsbericht können Gesetzgebungsvorschläge zur Änderung der vorliegenden Verordnung beigefügt werden.

Artikel 36
Ausübung der Befugnisübertragung

- (1) Die Befugnis zum Erlass delegierter Rechtsakte wird der Kommission unter den in diesem Artikel festgelegten Bedingungen übertragen. Es ist von besonderer Bedeutung, dass die Kommission ihrer üblichen Praxis folgt und vor dem Erlass dieser delegierten Rechtsakte Konsultationen mit Sachverständigen, einschließlich Sachverständigen der Mitgliedstaaten, durchführt.
- (2) Die Befugnis zum Erlass delegierter Rechtsakte gemäß Artikel 32 Absatz 4 wird der Kommission für einen Zeitraum von fünf Jahren ab dem ... [Datum des Inkrafttretens dieser Verordnung] übertragen. Die Kommission erstellt spätestens neun Monate vor Ablauf des Zeitraums von fünf Jahren einen Bericht über die Befugnisübertragung. Die Befugnisübertragung verlängert sich stillschweigend um Zeiträume gleicher Länge, es sei denn, das Europäische Parlament oder der Rat widersprechen einer solchen Verlängerung spätestens drei Monate vor Ablauf des jeweiligen Zeitraums.
- (3) Die Befugnisübertragung gemäß Artikel 32 Absatz 4 kann vom Europäischen Parlament oder vom Rat jederzeit widerrufen werden. Der Beschluss über den Widerruf beendet die Übertragung der in diesem Beschluss angegebenen Befugnis. Er wird am Tag nach seiner Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* oder zu einem im Beschluss über den Widerruf angegebenen späteren Zeitpunkt wirksam. Die Gültigkeit von delegierten Rechtsakten, die bereits in Kraft sind, wird von dem Beschluss über den Widerruf nicht berührt.
- (4) Sobald die Kommission einen delegierten Rechtsakt erlässt, übermittelt sie ihn gleichzeitig dem Europäischen Parlament und dem Rat.

- (5) Ein delegierter Rechtsakt, der gemäß Artikel 32 Absatz 4 erlassen wurde, tritt nur in Kraft, wenn weder das Europäische Parlament noch der Rat innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach Übermittlung dieses Rechtsakts an das Europäische Parlament und den Rat Einwände erhoben haben oder wenn vor Ablauf dieser Frist das Europäische Parlament und der Rat beide der Kommission mitgeteilt haben, dass sie keine Einwände erheben werden. Auf Initiative des Europäischen Parlaments oder des Rates wird diese Frist um zwei Monate verlängert.

Artikel 37

Ausschussverfahren

- (1) Die Kommission wird von dem Ausschuss „EURES“, der durch diese Verordnung eingerichtet wird, unterstützt. Dieser Ausschuss ist ein Ausschuss im Sinne der Verordnung (EU) Nr. 182/2011.
- (2) Wird auf diesen Absatz Bezug genommen, so gilt Artikel 4 der Verordnung (EU) Nr. 182/2011.
- (3) Wird auf diesen Absatz Bezug genommen, so gilt Artikel 5 der Verordnung (EU) Nr. 182/2011.

Artikel 38
Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1296/2013

(1) Die Verordnung (EU) Nr. 1296/2013 wird wie folgt geändert:

- a) Artikel 23 wird aufgehoben.
- b) Artikel 24 Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Das Unterprogramm EURES steht allen von einem Mitgliedstaat oder der Kommission benannten Stellen, Akteuren sowie Einrichtungen offen, die die Bedingungen für die Teilnahme an EURES gemäß Verordnung (EU) 2016/... des Europäischen Parlaments und des Rates * [ABl.: Referenz für PE-CONS 68/15 (COD 2014/0002) einfügen] erfüllen. Zu diesen Stellen, Akteuren und Einrichtungen zählen vor allem folgende:

- a) nationale, regionale und lokale Behörden;
- b) Arbeitsvermittlungen;
- c) Sozialpartnerorganisationen und andere interessierte Parteien.

* Verordnung (EU) 2016/... des Europäischen Parlaments und des Rates vom ... über ein Europäisches Netz der Arbeitsvermittlungen (EURES), den Zugang von Arbeitnehmern zu mobilitätsfördernden Diensten und die weitere Integration der Arbeitsmärkte und zur Änderung der Verordnungen (EU) Nr. 492/2011 und (EU) Nr. 1296/2013 (ABl. L ... vom ..., S. ...).“

- (2) Bezugnahmen auf die in Nummer 1 Buchstabe a aufgehobenen Bestimmungen gelten als Bezugnahmen auf Artikel 29 der vorliegenden Verordnung.
- (3) Nummer 1 Buchstabe b dieses Artikels berührt nicht die Anträge auf Finanzierung gemäß der Verordnung (EU) Nr. 1296/2013, die vor dem ... [Datum des Inkrafttretens dieser Verordnung] übermittelt wurden.

Artikel 39
Änderungen der Verordnung (EU) Nr. 492/2011

- (1) Die Verordnung (EU) Nr. 492/2011 wird wie folgt geändert:
 - a) Artikel 11, Artikel 12, Artikel 13 Absatz 2, Artikel 14 bis 20 und Artikel 38 werden aufgehoben.
 - b) Artikel 13 Absatz 1 wird mit Wirkung zum ... [zwei Jahre nach dem Datum des Inkrafttretens der vorliegenden Verordnung] aufgehoben.
- (2) Bezugnahmen auf die aufgehobenen Bestimmungen gelten als Bezugnahmen auf die vorliegende Verordnung und sind nach Maßgabe der Entsprechungstabelle in Anhang II zu lesen.

Artikel 40
Übergangsbestimmungen

Einrichtungen, die als „EURES-Partner“ im Sinne des Artikels 3 Buchstabe c des Durchführungsbeschlusses 2012/733/EU benannt sind oder die als „assoziierte EURES-Partner“ im Sinne des Artikels 3 Buchstabe d des genannten Beschlusses am ... [Datum des Inkrafttretens dieser Verordnung] Leistungen in begrenztem Umfang erbringen, können sich abweichend von Artikel 11 dieser Verordnung als EURES-Mitglieder im Sinne des Artikels 7 Absatz 1 Buchstabe c Ziffer ii dieser Verordnung oder als EURES-Partner im Sinne des Artikels 7 Absatz 1 Buchstabe d dieser Verordnung bis zum ... [drei Jahre nach dem Inkrafttreten dieser Verordnung] beteiligen, sofern sie sich verpflichten, den maßgeblichen Verpflichtungen gemäß dieser Verordnung nachzukommen. Will sich eine dieser Einrichtungen als EURES-Partner beteiligen, so teilt sie dem Nationalen Koordinierungsbüro die Aufgaben mit, die sie gemäß Artikel 11 Absatz 4 dieser Verordnung erfüllen wird. Das jeweilige Nationale Koordinierungsbüro informiert das Europäische Koordinierungsbüro entsprechend. Nach Ablauf des Übergangszeitraums können diese Einrichtungen, wenn sie im EURES-Netz verbleiben wollen, gemäß Artikel 11 dieser Verordnung einen entsprechenden Antrag stellen.

Artikel 41
Inkrafttreten

- (1) Diese Verordnung tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.
- (2) Artikel 12 Absatz 3 und Artikel 17 Absätze 1 bis 7 gelten ab dem ... [zwei Jahre nach dem Datum des Inkrafttretens dieser Verordnung].

Diese Verordnung ist in allen ihren Teilen verbindlich und gilt unmittelbar in jedem Mitgliedstaat.

Geschehen zu Straßburg,

Im Namen des Europäischen Parlaments
Der Präsident

Im Namen des Rates
Der Präsident

ANHANG I

Gemeinsame Mindestkriterien

(gemäß Artikel 10 Absatz 2 und Artikel 11 Absatz 2)

Abschnitt 1. LEISTUNGEN

1. Verpflichtung, dass angemessene Mechanismen und Verfahren verfügbar sind, mit denen die uneingeschränkte Einhaltung einschlägiger Arbeitsnormen und rechtlicher Anforderungen — einschließlich geltender Datenschutzvorschriften sowie gegebenenfalls Anforderungen und Standards für die Qualität von Stellenangebotsdaten — bei der Erbringung der Dienstleistungen geprüft und gewährleistet wird, wobei die bestehenden Zulassungssysteme und Genehmigungsregelungen für andere Arbeitsvermittlungen als ÖAV zu berücksichtigen sind.
2. Fähigkeit und nachweisliche Kapazität, Dienstleistungen für die Zusammenführung und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage, Unterstützungsleistungen oder beides gemäß dieser Verordnung zu erbringen.
3. Fähigkeit, Dienstleistungen über einen oder mehrere leicht zugängliche Kanäle zu erbringen, wobei die Einrichtung mindestens über eine frei zugängliche Website verfügen muss.
4. Fähigkeit und Kapazität, Arbeitnehmer und Arbeitgeber an andere EURES-Mitglieder und -Partner und/oder Gremien, die über Fachwissen auf dem Gebiet der Freizügigkeit von Arbeitnehmern verfügen, zu verweisen.
5. Erklärung, dass der Grundsatz kostenloser Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer gemäß Artikel 21 Absatz 3 Unterabsatz 2 befolgt wird.

Abschnitt 2. BETEILIGUNG AM EURES-NETZ

1. Fähigkeit und Verpflichtung, die Daten gemäß Artikel 12 Absatz 6 rechtzeitig und zuverlässig zu übermitteln.
2. Verpflichtung, die technischen Standards und Formate für die Zusammenführung und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage und für den Informationsaustausch gemäß dieser Verordnung einzuhalten.
3. Fähigkeit und Verpflichtung, zur Programmplanung und Berichterstattung an das Nationale Koordinierungsbüro beizutragen und Informationen über Dienstleistungen und Tätigkeiten gemäß dieser Verordnung an das Nationale Koordinierungsbüro zu übermitteln.
4. Verfügbarkeit angemessener Humanressourcen für die Erfüllung der jeweiligen Aufgaben bzw. Verpflichtung, die Zuteilung angemessener Humanressourcen sicherzustellen.
5. Verpflichtung, die Einhaltung der Qualitätsstandards für das Personal sicherzustellen und das Personal gemäß Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe a Ziffer iii für die maßgeblichen Module des gemeinsamen Schulungsprogramms einzuschreiben.
6. Verpflichtung, die EURES-Marke nur für Dienstleistungen und Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem EURES-Netz zu verwenden.

ANHANG II

Entsprechungstabelle

Verordnung (EU) Nr. 492/2011	Diese Verordnung
Artikel 11 Absatz 1 Unterabsatz 1	Artikel 30 Absatz 1 Buchstabe a
Artikel 11 Absatz 1 Unterabsatz 2	Artikel 9 Absatz 2 Buchstaben b und d und Artikel 9 Absatz 3 und Artikel 13
Artikel 11 Absatz 2	Artikel 9 und 10
Artikel 12 Absatz 1	—
Artikel 12 Absatz 2	—
Artikel 12 Absatz 3 Unterabsatz 1	Artikel 9 Absatz 4
Artikel 12 Absatz 3 Unterabsatz 2	Artikel 18 Absätze 1 und 2
Artikel 13 Absatz 1	Artikel 12 Absatz 3 und Artikel 17 Absätze 1 bis 6
Artikel 13 Absatz 2	Artikel 17 Absätze 7 bis 8
Artikel 14 Absatz 1	—
Artikel 14 Absatz 2	—
Artikel 14 Absatz 3	—
Artikel 15 Absatz 1	Artikel 10 Absätze 1 und 2, Artikel 12 Absätze 1 bis 3 und Artikel 13
Artikel 15 Absatz 2	Artikel 9 Absatz 3 Buchstabe a und Artikel 10 Absatz 1
Artikel 16	—
Artikel 17 Absatz 1	Artikel 30
Artikel 17 Absatz 2	Artikel 16 Absatz 6
Artikel 17 Absatz 3	Artikel 33
Artikel 18	Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a
Artikel 19 Absatz 1	Artikel 8
Artikel 19 Absatz 2	—
Artikel 20	Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe a Ziffern iii und v und Artikel 9 Absatz 3 Buchstabe b
Artikel 38	—