



Brüssel, den 17.1.2014  
COM(2014) 6 final

2014/0002 (COD)

Vorschlag für eine

**VERORDNUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES**

**über ein Europäisches Netz der Arbeitsvermittlungen, den Zugang von Arbeitskräften  
zu mobilitätsfördernden Diensten und die weitere Integration der Arbeitsmärkte**

(Text von Bedeutung für den EWR)

{SWD(2014) 9 final}  
{SWD(2014) 10 final}

## BEGRÜNDUNG

### **1. KONTEXT DES VORSCHLAGS**

#### **1.1. Geltungsbereich des Vorschlags**

Mit diesem Vorschlag für eine Verordnung sollen der Zugang der Arbeitskräfte zu die Beschäftigungsmobilität innerhalb der EU fördernden Diensten verbessert und damit die Mobilität unter „fairen“ Bedingungen und ein besserer Zugang zu Beschäftigungschancen in der gesamten Union ermöglicht werden.

Damit werden die derzeitigen Bestimmungen zum Informationsaustausch über Stellenangebote, Stellengesuche und Lebensläufe zwischen den Mitgliedstaaten („Zusammenführung und Ausgleich“) in Kapitel II und Artikel 38 der Verordnung 492/2011<sup>1</sup> ersetzt; Grundlage ist Artikel 46 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union („Vertrag“). Außerdem wird das Europäische Netz der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, EURES, das Hilfe bei Stellensuche und Rekrutierung in anderen Mitgliedstaaten leisten soll, neu gestaltet. Ein ähnliches Netz ist momentan aktiv, das auf der Grundlage eines Kommissionsbeschlusses von 2012 operiert<sup>2</sup>. Daher wird die Kommission bei Erlass der vorliegenden Verordnung den genannten Beschluss über die Arbeitsweise des EURES-Netzes aufheben.

Artikel 45 des Vertrags sichert den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Union Freizügigkeit zu; Artikel 46 beschreibt die Maßnahmen, die zur Gewährleistung dieser Freiheit zu treffen sind, insbesondere durch die Sicherstellung einer engen Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Zudem hat die Kommission kürzlich einen Vorschlag zur Errichtung eines Netzes der öffentlichen Arbeitsverwaltungen<sup>3</sup> mit dem Ziel einer Vertiefung der Zusammenarbeit und des gegenseitigen Lernens vorgelegt, der sich auf Artikel 149 des Vertrags stützt. Dieses Netz wird sich mit einem breiteren Spektrum von Zielen und Initiativen befassen, die als Anreiz wirken sollen, und ergänzt den vorliegenden Vorschlag.

#### **1.2. Gründe für den Vorschlag**

Die Freizügigkeit ist eine der vier Grundfreiheiten der Europäischen Union und ein wesentliches Element der Unionsbürgerschaft. In Artikel 45 AEUV ist das Recht der EU-Bürgerinnen und -Bürger verankert, sich in einen anderen Mitgliedstaat zu begeben, um dort zu arbeiten.

Mobilität bringt soziale und wirtschaftliche Vorteile. Größere Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb der EU wird die Beschäftigungschancen für Arbeitnehmer verbessern und Arbeitgebern helfen, Stellen besser und schneller zu besetzen. Dies trägt zur Entwicklung eines europäischen Arbeitsmarkts mit einem hohen Beschäftigungsniveau bei (Artikel 9 AEUV).

Die Mobilität von Arbeitskräften innerhalb der EU ist im Verhältnis zur Größe des Arbeitsmarkts und der Erwerbsbevölkerung in der EU relativ gering. Die jährliche

---

<sup>1</sup> ABl. L 141 vom 27.5.2011, S. 1.

<sup>2</sup> Die Entscheidung 2003/8/EG der Kommission vom 23. Dezember 2002 zur Durchführung der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates hinsichtlich der Zusammenführung und des Ausgleichs von Stellenangeboten und Arbeitsgesuchen (ABl. L 5 vom 10.1.2003, S. 16) wurde mit dem Durchführungsbeschluss 2012/733/EU der Kommission vom 26. November 2012 zur Durchführung der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 (ABl. L 328 vom 28.11.2012, S. 21) aufgehoben. Dieser Beschluss tritt am 1.1.2014 in Kraft.

<sup>3</sup> COM(2013) 430.

Mobilitätsrate in der EU der 27 liegt mit 0,29 % unter den Zahlen für Australien (1,5 % zwischen acht Bundesstaaten) und die USA (2,4 % zwischen 50 Bundesstaaten)<sup>4</sup>. Nur etwa 7,5 Millionen der europäischen Erwerbstätigen von rund 241 Millionen (also 3,1 %) sind in einem anderen Mitgliedstaat wirtschaftlich aktiv<sup>5</sup>. Derzeit geht eine hohe Arbeitslosigkeit in einigen Mitgliedstaaten einher mit vielen offenen Stellen in anderen Mitgliedstaaten.

Die Zahl der Arbeitskräfte, die die „feste Absicht“ nannten, ins Ausland zu ziehen (also der Anteil derjenigen, die einen Umzug in den nächsten 12 Monaten planen), hat deutlich zugenommen<sup>6</sup>. Registrierungen in EURES zeigen einen Anstieg der Zahl der Menschen, die einen Arbeitsplatz jenseits der Grenzen suchen. Die Zahl der in EURES registrierten Arbeitssuchenden ist zwischen 2007 und Dezember 2013 von 175 000 auf 1 200 000 gestiegen, ohne eine entsprechende Zunahme der Arbeitsmobilität.

Derzeit ziehen durchschnittlich nur etwa 700 000 Personen pro Jahr in einen anderen Mitgliedstaat, um dort zu arbeiten<sup>7</sup>; eine Extrapolation der Umfragedaten zeigt, dass rund 2,9 Millionen Bürgerinnen und Bürger der EU in den nächsten zwölf Monaten diesen Schritt wagen möchten<sup>8</sup>. Dies deutet auf ein erhebliches Mobilitätspotenzial hin und stellt eine Herausforderung für das EURES-Netz dar.

Es gibt zahlreiche Gründe, warum das Mobilitätspotenzial der EU-Erwerbsbevölkerung noch nicht erschlossen wurde und viele den Wunsch nach Arbeitsmobilität nicht in die Tat umsetzen. Umfragen<sup>9</sup> zeigen, dass die häufigsten Probleme, die Befragte erwarten oder tatsächlich erlebt haben, mangelnde Sprachkenntnisse und Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche sind. Die EU kann durch Aufklärung über Beschäftigungsmöglichkeiten in der gesamten Union und durch Entwicklung angemessener Unterstützungsleistungen zur Erleichterung der EU-weiten Rekrutierung dazu beitragen, den zweiten dieser Aspekte anzugehen. Dies wird die Aufgabe des gestärkten EURES-Netzes sein.

Während die Arbeitsweise des EURES-Netzes auf Initiative der Kommission durch ihren Beschluss von 2012 einige Änderungen erfahren hat, ist Kapitel II der Verordnung 492/2011, das den EU-Rechtsrahmen für Zusammenführung und Ausgleich sowie Informationsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten über die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU darstellt, seit 1992 unverändert geblieben.

Es ist eine umfangreiche Überarbeitung notwendig, um neue Mobilitätsmuster, den erhöhten Bedarf an Mobilität unter „fairen“ Bedingungen, technische Veränderungen in Bezug auf die gemeinsame Nutzung von Daten über offene Stellen durch Arbeitssuchende und Arbeitgeber sowie eine stärkere Rolle anderer Arbeitsmarktvermittlungen bei der Erbringung von Rekrutierungsleistungen neben den öffentlichen Arbeitsverwaltungen zu berücksichtigen. Unter „Mobilität unter fairen Bedingungen“ ist zu verstehen, dass Mobilität auf freiwilliger Basis stattfindet und Arbeitsrecht und Arbeitsnormen sowie die Rechte der Arbeitnehmer innerhalb der Union eingehalten werden.

---

<sup>4</sup> [OECD Economic Surveys European Union, März 2012](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012_eco_surveys-eur-2012-en) oder [http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012\\_eco\\_surveys-eur-2012-en](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012_eco_surveys-eur-2012-en)

<sup>5</sup> In dieser Gesamtzahl nicht enthalten sind Erwerbstätige, die in einem Mitgliedstaat ihren Wohnsitz haben und in einem anderen arbeiten (Grenzgänger).

<sup>6</sup> Quartalsbericht über soziale Lage und Beschäftigungssituation in der EU, Juni 2013, auf der Grundlage der Daten aus dem Gallup World Poll.

<sup>7</sup> Anwendung der jährlichen Rate von 0,29 % auf die gesamte Erwerbsbevölkerung (241 Millionen).

<sup>8</sup> Anwendung der Daten aus dem Gallup World Poll zum Anteil der Personen, die vorhaben, innerhalb der nächsten zwölf Monate umzuziehen (1,2 % in den Jahren 2011 und 2012) auf die gesamte Erwerbsbevölkerung (241 Millionen).

<sup>9</sup> Eurobarometer Spezial 337: Mobilität von Arbeitnehmern (2009).

In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates vom 28. und 29. Juni 2012 über den Wachstums- und Beschäftigungspakt wird die politische Dringlichkeit einer Förderung der Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU vor dem Hintergrund hoher Arbeitslosigkeit anerkannt: *„Das EURES-Portal sollte zu einem echten europäischen Arbeitsvermittlungsinstrument ausgebaut werden (...)“*. In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates vom 13. und 14. Dezember 2012 über den Jahreswachstumsbericht 2013 und Jugendbeschäftigung wurde die Kommission aufgefordert, einen Vorschlag für eine neue EURES-Verordnung vorzulegen.

In ihrem Bericht 2013 über die Unionsbürgerschaft<sup>10</sup> hat sich die Kommission verpflichtet, 2013 eine Initiative zur Modernisierung von EURES vorzulegen, die darauf zielt, die Rolle und die Auswirkungen der einzelstaatlichen Arbeitsvermittlungen zu stärken und die Koordinierung der Mobilität der Arbeitskräfte in der EU zu verbessern (Aktion 2). Die Modernisierung von EURES wird auch in der Mitteilung der Kommission *„Free movement of EU citizens and their families: Five actions to make a difference“* (Freizügigkeit für EU-Bürgerinnen und Bürger und ihre Familien: Fünf Maßnahmen, die einen Unterschied machen)<sup>11</sup> vom 25. November 2013 behandelt, als Teil der Aktion, mit der lokale Behörden unterstützt werden sollen, die Freizügigkeitsbestimmungen der EU vor Ort anzuwenden (Aktion 5).

In Übereinstimmung mit der Aufforderung in den genannten Schlussfolgerungen des Europäischen Rates vom 28. und 29. Juni 2012 wird das EURES-Netz auch schrittweise auf Lehrstellen und Praktika ausgedehnt. Beschäftigungsmöglichkeiten durch EU-weite Rekrutierung junger Menschen werden durch die Initiative *„Dein erster EURES-Arbeitsplatz“* unterstützt. Diese umfasst maßgeschneiderte Unterstützung bei der Arbeitssuche mit finanzieller Unterstützung bei den Reisekosten für Vorstellungsgespräche, Regelung des Arbeitsvertrags usw. Die Kommission beabsichtigt, solche Initiativen auch weiterhin zu unterstützen. Die vorgeschlagene Verordnung sollte auch die Fähigkeit der Arbeitsvermittlungen stärken, Partnerschaften aufzubauen, um EU-weit mehr Arbeitsmöglichkeiten für junge Menschen zu schaffen. Um eine Übereinstimmung mit laufenden EU-Initiativen wie der Großen Koalition für digitale Arbeitsplätze und der Europäischen Ausbildungsallianz zu gewährleisten, hat das EURES-Netz auch den Auftrag, aktiv zum Ausbau dieser Initiativen beizutragen.

### **1.3. Mängel im EURES-Netz**

Im Rahmen des Beschäftigungspakets<sup>12</sup> verabschiedete die Kommission 2012 einen Beschluss zur Neugestaltung und Stärkung des EURES-Netzes<sup>13</sup>. Der Beschluss tritt an die Stelle der Kommissionsentscheidung von 2003<sup>14</sup> und soll Anreize schaffen, den Abgleich von Stellenangeboten und -gesuchen, die Arbeitsvermittlung und die Rekrutierung innerhalb des EURES-Netzes zu stärken, u. a. durch die Öffnung für private Arbeitsvermittlungen, soweit dies ohne Änderung der Rechtsgrundlage (Verordnung 492/2011) möglich ist. Der Durchführungsbeschluss 2012/733/EU der Kommission ist am 1. Januar 2014 in Kraft getreten.

Die Daten zeigen, dass das EURES-Netz mit über 900 Beratern und einer gemeinsamen Plattform für die EU-weite Zusammenführung und den Ausgleich von Stellenangeboten und -gesuchen – dem EURES-Portal – vielen Arbeitssuchenden und Arbeitgebern geholfen hat,

---

<sup>10</sup> COM(2013) 269 final.

<sup>11</sup> COM(2013) 837 final.

<sup>12</sup> COM(2012) 173 final.

<sup>13</sup> ABl. L 328 vom 28.11.2012, S. 21.

<sup>14</sup> ABl. L 5 vom 10.1.2003, S. 16.

Mobilitätschancen zu verwirklichen. Diejenigen, die dieses Instrument in Anspruch nehmen und die angebotenen Dienstleistungen nutzen können, beurteilen dies im Allgemeinen positiv.

Es ist jedoch offensichtlich, dass das Instrument in der heutigen Form nicht ausreicht, eine Mobilität unter „fairen“ Bedingungen als Teil der Bekämpfung von Ungleichgewichten auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu fördern, vor allem angesichts des Umfangs der Erwerbsbevölkerung der EU und der Art der Herausforderung in der derzeitigen wirtschaftlichen Lage. Die folgenden Mängel in der Funktionsweise von EURES wurden festgestellt:

- unvollständiger Pool an freien Stellen und Lebensläufen, die auf EU-Ebene für alle Mitgliedstaaten zugänglich sind (Transparenz der Arbeitsmärkte);
- begrenzte Fähigkeit des EURES-Portals, freie Stellen und Lebensläufe auf EU-Ebene abzugleichen, bedingt durch eine begrenzte semantische Interoperabilität der Daten aus den nationalen Stellenvermittlungssystemen (Möglichkeit des automatisierten Abgleichs);
- ungleicher Zugang zu EURES-Diensten in der EU, da Arbeitsuchende und Arbeitgeber weder systematisch alle erforderlichen Informationen über EURES noch ein Angebot für weitere Hilfe in der ersten Phase der Einstellung erhalten („Mainstreaming“);
- begrenzte Verfügbarkeit für die Unterstützung bei Abgleich, Rekrutierung und Vermittlung für Arbeitsuchende und Arbeitgeber, die Interesse an grenzüberschreitender Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU haben, unter anderem im Hinblick auf den Zugang zu aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen und Informationen und Beratung über die soziale Sicherheit (Unterstützungsleistungen);
- ineffizienter Informationsaustausch zwischen Mitgliedstaaten über Arbeitskräftemangel und -überschuss, was eine gezieltere praktische Zusammenarbeit im Rahmen von EURES (Informationsaustausch und Zusammenarbeit) beeinträchtigt.

#### **1.4. Ziele des Vorschlags**

Allgemeines Ziel ist es, das EURES-Netz zu einem wirksamen Instrument für Arbeitsuchende oder Arbeitgeber zu machen, die an der Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU interessiert sind. Im Einzelnen wird die Behebung der genannten Schwächen wie folgt angestrebt:

- Das Verzeichnis der Stellenangebote im EURES-Portal soll möglichst vollständig sein und Arbeitsuchenden in ganz Europa verzögerungsfrei zugänglich sein, außerdem soll ein umfassender Pool an Lebensläufen verfügbar sein, den registrierte Arbeitgeber für die Rekrutierung konsultieren können.
- Das EURES-Portal soll in die Lage versetzt werden, einen guten automatisierten Abgleich Stellenangeboten und Lebensläufen in den verschiedenen Mitgliedstaaten zu organisieren und dafür zu sorgen, dass auf nationaler und sektoraler Ebene erworbene Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufsausbildungen in alle EU-Sprachen übersetzt und für alle verständlich präsentiert werden.
- Grundlegende Informationen über das EURES-Netz sollen in der gesamten Union für alle Arbeitsuchenden oder Arbeitgeber, die Rekrutierungsdienste suchen, bereitgestellt werden, und alle interessierten Personen sollen grundsätzlich Zugang zum EURES-Netz erhalten.

- Alle, die an Abgleich, Vermittlung und Rekrutierung über das EURES-Netz interessiert sind, sollten Unterstützung erhalten.
- Die Arbeit des EURES-Netzes soll durch Informationsaustausch über Arbeitskräftemangel und -überschuss auf nationaler Ebene und die Koordinierung der Maßnahmen in den Mitgliedstaaten unterstützt werden.

## **2. ERGEBNISSE DER KONSULTATION DER INTERESSIERTEN KREISE UND DER FOLGENABSCHÄTZUNGEN**

### **2.1. Konsultation der Mitgliedstaaten**

Ausgangspunkt des Beschlusses von 2012 war die Evaluierung des EURES-Netzes im Jahre 2010<sup>15</sup>. Im Rahmen der Vorbereitung des Beschlusses von 2012 wurden Konsultationen mit den Mitgliedstaaten zu aktuellen Mängeln und zur künftigen Ausrichtung des EURES-Netzes durchgeführt. Der Beratende Ausschuss für die Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde im Herbst 2012 formell zu diesem Beschlusssentwurf konsultiert. Das wichtigste Ziel des Beschlusses, die Neuausrichtung der EURES-Dienstleistungen von allgemeinen Informations- und Beratungsdiensten hin zu Abgleich, Vermittlung und Rekrutierung, wurde allgemein begrüßt. Alle Mitgliedstaaten haben zudem die Idee unterstützt, einen Planungszyklus und gemeinsame Indikatoren für die Tätigkeiten von EURES auszuarbeiten, um die Transparenz im Bereich der Leistungsfähigkeit zu steigern, den Informationsaustausch zu verbessern und die Koordinierung der Maßnahmen zu verstärken.

Seitdem haben einzelne Mitgliedstaaten in Expertensitzungen ihre Position zum Umfang möglicher Umsetzungsmaßnahmen vor dem Hintergrund einzelstaatlicher Gepflogenheiten und Einschränkungen deutlich gemacht. Bei diesen Sitzungen wurde vereinbart, die Öffnung des Netzes für andere Diensteanbieter als die öffentlichen Arbeitsverwaltungen so anzupassen, dass Mitgliedstaaten mehr Zeit und Spielraum für die Entwicklung von Partnerschaften auf nationaler Ebene haben.

### **2.2. Konsultation der Marktteilnehmer**

Aufbauend auf den beschriebenen Konsultationen zum EURES-Netz im Allgemeinen wurden im Jahr 2013 Fragebogen verschickt, um einen Überblick über die Verfahren für den Zugang zu Stellenangeboten auf nationaler Ebene, den Zugang für Arbeitsuchende und Arbeitgeber zum EURES-Netz und die Organisation von Abgleich, Vermittlung und Rekrutierung im gesamten EURES-Netz zu gewinnen. Die Antworten auf diese Fragebogen bestätigen die von der Kommission festgestellten Mängel und machen eine große Bandbreite in den Mitgliedstaaten deutlich in Bezug auf a) Stellenangebote, die Zusammenführung und Ausgleich auf europäischer Ebene durchlaufen (Transparenz der Arbeitsmärkte), b) die Ausgangsposition für den automatisierten Abgleich, c) den Zugang zum EURES-Netz in der Praxis (Mainstreaming) sowie d) die tatsächliche Erbringung von Unterstützungsleistungen.

### **2.3. Folgenabschätzung**

Im Rahmen ihrer Politik einer besseren Rechtsetzung hat die Kommission eine Folgenabschätzung der für die Lösung der festgestellten Probleme in Frage kommenden Optionen durchgeführt.

Die Optionen waren: 1) Beibehaltung des Status quo, 2) Änderung der Verordnung 492/2011 hinsichtlich der Befugnisse der Kommission zur Durchführung ihrer Bestimmungen, 3) Erlass einer neuen Verordnung mit völlig neuen Bestimmungen und 4) Erlass einer neuen

---

<sup>15</sup> COM(2010) 731 final.

Verordnung einschließlich eines spezifischen Kommissionsmandats, mit dem die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlungen ausgebaut werden soll. Alle Optionen wurden im Licht des allgemeinen Ziels analysiert, das EURES-Netz zu einem wirksamen Instrument für Arbeitsuchende oder Arbeitgeber zu machen, die an grenzüberschreitender Arbeitskräftemobilität in der EU interessiert sind.

Aus der Folgenabschätzung ergibt sich, dass die erste Option zu Verzögerungen der mit dem Beschluss 2012 eingeleiteten Reform führen würde. Die zweite Option würde es der Kommission ermöglichen, die erforderlichen Maßnahmen voranzubringen und den Prozess hin zu einem wirksameren Instrument weiterzuführen; in Anbetracht der Zwänge in einigen Mitgliedstaaten ist jedoch nicht zu erwarten, dass das Ziel des Beschlusses ohne eine Änderung der Verordnung 492/2011 erreicht werden kann. Mit der zweiten Option würden auch die Mängel bei automatisiertem Abgleich, Mainstreaming, Unterstützung und Informationsaustausch sowie Zusammenarbeit nicht vollständig ausgeräumt. Die bevorzugte Option ist somit, die Verordnung 492/2011 und den Beschluss von 2012 durch ein eigenständiges Instrument zu ersetzen, das die Bestimmungen der beiden Instrumente kombiniert und die Gesamtheit der Mängel angeht. Im Rahmen dieser Option wurde eine Reihe spezifischer Optionen verworfen, da sie nicht in einem angemessenen Verhältnis zu den spezifischen Zielen stehen. Die vierte Option, die die Option 3 um ein Mandat für die Kommission erweitern würde, autonom Partnerschaften mit neuen Arbeitsvermittlungen im Interesse von EURES als Ganzem aufzubauen, wurde als über das derzeit notwendige Maß hinausgehend angesehen.

Der Ausschuss für Folgenabschätzung hat am 5. Dezember 2013 eine Stellungnahme zum Entwurf der Folgenabschätzung abgegeben. Die Stellungnahme des Ausschusses für Folgenabschätzung sowie die endgültige Folgenabschätzung und deren Zusammenfassung werden zusammen mit diesem Vorschlag veröffentlicht.

### **3. RECHTLICHE ASPEKTE DES VORSCHLAGS**

#### **3.1. Rechtsgrundlage**

Der Vorschlag basiert auf Artikel 46 AEUV, der den Erlass von Verordnungen oder Richtlinien im ordentlichen Gesetzgebungsverfahren erlaubt, hat also dieselbe Rechtsgrundlage wie die Verordnung (EU) Nr. 492/2011.

#### **3.2. Subsidiaritätsprinzip und Grundsatz der Verhältnismäßigkeit**

Die Ziele der vorgeschlagenen Verordnung sind eng verknüpft mit den Zielen in Artikel 3 Absatz 3 EUV, wonach die Union einen Binnenmarkt auf der Grundlage einer in hohem Maße wettbewerbsfähigen sozialen Marktwirtschaft errichtet, die auf Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt abzielt, sowie Artikel 9 AEUV (Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus und Gewährleistung eines angemessenen sozialen Schutzes) und Artikel 45 AEUV (Recht, sich um tatsächlich angebotene Stellen zu bewerben (...) sich zu diesem Zweck im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen).

Die einzelnen Maßnahmen in diesem Vorschlag sind eng miteinander verflochten. Sie verstärken sich gegenseitig und sollten zusammen das EURES-Netz zum bevorzugten Instrument für Arbeitsuchende und Arbeitgeber machen, die an grenzüberschreitender Arbeitskräftemobilität in der EU interessiert sind. Soweit diese Maßnahmen die Ausweitung der derzeitigen Transparenzanforderungen, den automatisierten Abgleich und einen gleichberechtigten Zugang in der gesamten Union zum EURES-Netz, eine klarere Definition praktischer Unterstützungsleistungen und eine Ausweitung der derzeitigen Regelungen für den Informationsaustausch bedeuten, werden sie als umfassende, aber ausgewogene Reaktion

auf die verschiedenen Mängel im derzeitigen Kooperationsrahmen erachtet. Diese Maßnahmen sind auch angemessen in Anbetracht der Situation der Arbeitslosen auf den Arbeitsmärkten, der Bedürfnisse der Arbeitssuchenden („feste Absicht“) und der (technischen) Entwicklung auf den Stellen- und Rekrutierungsmärkten.

Jede Einzelmaßnahme ist für sich allein gerechtfertigt, da sie zur Verwirklichung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer gemäß Artikel 46 des Vertrags beiträgt. Jede Maßnahme zielt darauf ab, „die enge Zusammenarbeit zwischen den einzelstaatlichen Arbeitsverwaltungen“ (Artikel 46 Buchstabe a AEUV) zu verbessern und/oder „das geeignete Instrumentarium“ für Zusammenführung und Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt (Artikel 46 Buchstabe d AEUV) zu überarbeiten.

Für Zusammenführung und Ausgleich von Stellenangeboten, Stellengesuchen und Lebensläufen über Grenzen hinweg und die Vermittlung von Arbeitnehmern gleichermaßen ist ein gemeinsamer Rahmen für die Zusammenarbeit zwischen Einrichtungen in verschiedenen Mitgliedstaaten nötig; die Ziele des Vorschlags können von den Mitgliedstaaten allein nicht hinreichend verwirklicht werden, deshalb sind Maßnahmen auf EU-Ebene erforderlich.

Entsprechend dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Verordnung nicht über das für die Erreichung der Ziele erforderliche Maß hinaus. Aus Transparenzgründen werden die Mitgliedstaaten über das EURES-Portal nur diejenigen Stellenangebote und Lebensläufe bereitstellen, die bereits national verfügbar sind. Der automatisierte Abgleich wird erreicht durch einfache Interoperabilitätsinstrumente, nicht durch die obligatorische Einführung eines einheitlichen Klassifizierungssystems für die Verwendung auf nationaler Ebene. Mainstreaming, d. h. die Einbindung von EURES-Diensten in die Tätigkeit der Betreuer in den Arbeitsvermittlungen, lässt sich durch Standardinformationen (elektronisch und/oder auf Papier) erreichen und kommt nur in denjenigen Fällen zum Tragen, in denen auf expliziten Wunsch von Einzelpersonen der Zielgruppe ein direkter Kontakt zustande kommt (d. h. wenn bei den Arbeitsvermittlungen Dienstleistungen abgerufen werden). Unterstützungsleistungen können auf nationaler Ebene in vielfältiger Weise erbracht werden; Kanäle, Intensität und Umfang können je nach der individuellen Situation der Arbeitssuchenden und Arbeitgeber angepasst werden. Die Mitgliedstaaten werden nationale Informationen über Arbeitskräftemangel und -überschuss und damit verbundene Maßnahmen systematischer austauschen, aber die Entscheidung über diese Maßnahmen fällt nicht in den Geltungsbereich dieser Verordnung.

#### **4. AUSWIRKUNGEN AUF DEN HAUSHALT**

Dieser Vorschlag hat keine besonderen finanziellen Auswirkungen auf den Haushalt der Europäischen Union. Alle Tätigkeiten, die die Europäische Kommission für das EURES-Netz durchführen muss und die Humanressourcen und/oder finanzielle Ressourcen erfordern, fallen in den Anwendungsbereich der Verordnung zur Einrichtung des Programms für Beschäftigung und soziale Innovation („EaSI“) (2014-2020)<sup>16</sup> und werden durch die jährlichen Haushaltsmittel für dieses Programm abgedeckt.

---

<sup>16</sup> 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-Mikrofinanzierungsinstruments für Beschäftigung und soziale Eingliederung. ABl. L 347 vom 20.12.2013, S. 238.



Im Zeitraum 2014-2020 werden aus diesem EU-Programm horizontale Maßnahmen wie das EURES-Portal, das gemeinsame Berufsbildungsprogramm, gezielte Mobilitätsmaßnahmen wie „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ und die Entwicklung der europäischen Klassifikation für Fähigkeiten/Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO) finanziert. Im gleichen Zeitraum sind Aktivitäten in den Mitgliedstaaten für die grenzübergreifende Arbeitskräftemobilität in der EU im Rahmen des Europäischen Sozialfonds finanzierbar.

## **5. DER VORSCHLAG IM EINZELNEN**

### **5.1. Kapitel I – Allgemeine Bestimmungen**

In diesem Kapitel werden der Gegenstand des Vorschlags dargelegt (Artikel 1) und die wichtigsten Begriffe (Artikel 2) definiert.

Der Vorschlag fasst die Bestimmungen aus Kapitel II und Artikel 38 der Verordnung 492/2011 und dem Beschluss 733/2012/EU der Kommission über das EURES-Netz in einem Rechtsakt zusammen.

Im gesamten Vorschlag sind Arbeitskräfte und Arbeitgeber die Zielgruppen. Arbeitskräfte werden in Bezug auf die Rechte, die Bürgerinnen und Bürgern in Artikel 45 AEUV zuerkannt werden, angesprochen. Im Sinne des vorliegenden Vorschlags sind dies Bürgerinnen und Bürger, die einen Arbeitsplatz suchen und das Recht haben, eine Tätigkeit als Beschäftigte aufzunehmen und diese Tätigkeit im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats auszuüben. Es kann sich jedoch auch um Drittstaatenangehörige handeln, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten und das Recht auf Arbeit haben, wenn sie in sich einen anderen Mitgliedstaat begeben.

Der Vorschlag umfasst auch die Gruppen von Bürgern, die Lehrstellen oder Praktikummöglichkeiten in Verbindung mit einem Arbeitsvertrag suchen. Als Antwort auf das Ersuchen des Europäischen Rates vom 28./29. Juni 2012 prüfen einige Mitglieder des EURES-Netzes bereits informell die Möglichkeit, den Tätigkeitsbereich des Netzes auf Praktika und Lehrstellen auszuweiten. 2014 wird ein Pilotprojekt anlaufen, das es den Mitgliedstaaten ermöglichen wird, auf freiwilliger Basis Stellenangebote und Stellengesuche auszutauschen. Ziel sollte es sein, den Austausch von Informationen, Stellenangeboten und Stellengesuchen über die mit einem Arbeitsvertrag verbundenen Situationen hinaus schrittweise auszudehnen.

### **5.2. Kapitel II – Einrichtung des EURES-Netzes**

Mit diesem Kapitel wird das EURES-Netz neu eingerichtet (Artikel 3). Weiter werden die Zusammensetzung (Artikel 4 Absatz 1) und die jeweiligen Aufgaben und Zuständigkeiten a) der Kommission (Europäisches Koordinierungsbüro, Artikel 6), b) der von den Mitgliedstaaten bezeichneten Stellen für die Anwendung dieser Verordnung (Nationale Koordinierungsbüros, Artikel 7) und c) der am EURES-Netz als Dienstleister beteiligten Einrichtungen (EURES-Partner, Artikel 9) festgelegt. Da in diesem Netz die gegenseitige Unterstützung zentrales Element ist, kommen all diesen Einrichtungen gemeinsame Aufgaben zu (Artikel 4 Absatz 2).

Das EURES-Netz leistet einen Beitrag zu allgemeinen politischen Zielen (Artikel 5). Als Instrument zur Erleichterung der Mobilität der Arbeitskräfte in der EU gehört es zu einer Reihe von Lösungen und Maßnahmen, die ein hohes Beschäftigungsniveau fördern.

Artikel 8 schafft die Grundlage für die einzelnen Mitgliedstaaten, Einrichtungen zu ermächtigen, sich gemäß den gemeinsamen Mindestkriterien im Anhang (Artikel 8 Absatz 4)

als EURES-Partner am EURES-Netz zu beteiligen. Diese Bestimmung ist das wichtigste Element für die Ausweitung der Beteiligung am EURES-Netz im Rahmen dieses Vorschlags.

Ziel ist es, einen flexiblen Mechanismus zu schaffen, der es den Mitgliedstaaten ermöglicht, (schrittweise) so viele Einrichtungen in das EURES-Netz einzubinden, wie sie als nützlich erachten, um die Ziele des EURES-Netzes besser erreichen zu können.

- Erstens ist keine Definition für antragstellende Einrichtungen vorgesehen, so dass der Zugang einer breiten Palette einschlägiger Einrichtungen gewährt werden kann, einschließlich privater Arbeitsvermittlungen oder entsprechender Stellen des dritten Sektors, Arbeitgeberorganisationen, Gewerkschaften, Handelskammern und nichtstaatlicher Einrichtungen zur Unterstützung von Wanderarbeitnehmern. All diese Einrichtungen könnten – auf unterschiedliche Weise – einen sinnvollen Beitrag zur Förderung der Arbeitskräftemobilität in der EU leisten.
- Zweitens wird es bestimmten Einrichtungen, die ggf. durch ihr Mandat, ihre Rechtsform oder ihre administrative Leistungsfähigkeit Einschränkungen unterliegen, ermöglicht, sich nur auf bestimmte Teile der Tätigkeit des EURES-Netzes zu konzentrieren (Artikel 9 Absatz 1).
- Drittens können solche Einrichtungen in Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen EURES-Partner werden (Artikel 8 Absatz 6). Der Rechtsrahmen bietet somit genügend Flexibilität für den Aufbau von Partnerschaften auf nationaler Ebene und damit für die schrittweise Entwicklung einer umfassenden geografischen und thematischen Zusammenarbeit und die Erbringung von Diensten auf nationaler Ebene, die den Mobilitätsmustern und Bedürfnissen entsprechen.

Mit Artikel 8 Absatz 3 wird das Recht für Arbeitsvermittlungen eingeführt, die Einbindung in das Netz zu beantragen. Dieses Recht kann nur in dem Land ausgeübt werden, in dem die Arbeitsvermittlung rechtmäßig tätig ist (Territorialitätsprinzip). Öffentliche Arbeitsverwaltungen werden auch weiterhin eine wichtige Rolle im EURES-Netz spielen (Artikel 10), gleichzeitig ist die Prüfung von Anträgen anderer Arbeitsvermittlungen Sache des jeweiligen Mitgliedstaats. Falls ein Mitgliedstaat es für notwendig hält, kann er zusätzlich zu den Kriterien im Anhang eigene Kriterien festlegen (Artikel 8 Absatz 5).

Mit Artikel 11 wird ein einheitliches Lenkungsorgan zur Erleichterung der praktischen Zusammenarbeit zwischen der Kommission und den Mitgliedstaaten im Rahmen dieser Verordnung eingeführt.

### **5.3. Kapitel III – Transparenz**

Dieses Kapitel enthält die spezifischen Maßnahmen zu Transparenz und automatischem Abgleich von Stellenangeboten und -gesuchen:

- es soll ein möglichst vollständiges Verzeichnis der Stellenangebote im EURES-Portal geschaffen werden, mit einem verzögerungsfreien Zugang für Arbeitsuchende in ganz Europa, in Verbindung mit einem umfassenden Pool an Lebensläufen, den registrierte Arbeitgeber für die Rekrutierung konsultieren können (Artikel 14, 15 und 17);
- das EURES-Portal soll in die Lage versetzt werden, einen guten automatisierten Abgleich von Stellenangeboten und Lebensläufen zwischen den Mitgliedstaaten zu organisieren und dafür zu sorgen, dass Fähigkeiten, Kompetenzen, Berufe und Qualifikationen in alle EU-Sprachen übersetzt und für alle verständlich präsentiert werden (Artikel 16).

Die Bestimmungen dieses Kapitels unterstützen ausdrücklich die Ausweitung des Grundsatzes der Transparenz auf andere Einrichtungen als die öffentlichen Arbeitsverwaltungen, hauptsächlich über die freiwillige Beteiligung am EURES-Netz als EURES-Partner. Außerdem werden die öffentlichen Arbeitsverwaltungen ermutigt, Partnerschaften mit anderen relevanten Einrichtungen einzugehen, um einen einfachen Zugang zum EURES-Portal zu gewährleisten (Artikel 15 Absatz 2) und durch Einrichtung einer nationalen Zentralstelle den Informationsaustausch auf nationaler Ebene durch die Schaffung nationaler Zentralstellen zu erleichtern (Artikel 15 Absatz 5).

#### *Ein möglichst vollständiges Angebot an offenen Stellen*

Derzeit stellen nicht alle Mitgliedstaaten sämtliche veröffentlichten und auf nationaler Ebene verfügbaren Stellenangebote für das EURES-Portal zur Verfügung. Gemäß Artikel 14 Absatz 1 Buchstabe a werden die Mitgliedstaaten verpflichtet, alle Stellenangebote an das EURES-Portal zu übermitteln, die sie im Inland veröffentlichen; damit wird der Anwendungsbereich des Artikels 13 der Verordnung 492/2011 ausgeweitet.

Erstens bedeutet dies die Beseitigung allgemeiner administrativer Beschränkungen bei der Übermittlung von Stellenangeboten in das EURES-Portal, etwa in Bezug auf Vertragsart und -laufzeit oder die Rekrutierungsabsicht des Arbeitgebers (Artikel 14 Absatz 2).

Zweitens geht es darum, dass Stellenangebote in den bestehenden Pool aufgenommen werden, die a) über die öffentlichen Arbeitsverwaltungen auf lokaler/regionaler Ebene verfügbar sind und bisher weder zentral geführt noch dem EURES-Portal zur Verfügung gestellt werden, b) von Dritten, z. B. privaten Arbeitsvermittlungen, auf der Grundlage geltender nationaler Vereinbarungen den öffentlichen Arbeitsverwaltungen zur Verfügung gestellt werden und c) von EURES-Partnern bereitgestellt werden.

Angesichts der relativ neuen technischen Möglichkeiten des „web crawling“, der begrenzten Zahl von Mitgliedstaaten, die diese Instrumente nutzen, und möglicher Datenschutzanliegen wird derzeit nicht vorgeschlagen, die Mitgliedstaaten dazu zu verpflichten, dem EURES-Portal Daten zur Verfügung zu stellen, die mittels „web crawling“ in Übereinstimmung mit nationalem Recht erfasst wurden.

#### *Ein umfassender Pool von Stellengesuchen und Lebensläufen*

Derzeit findet kein automatischer elektronischer Austausch von Lebensläufen oder anderen Bewerberprofilen auf europäischer Ebene statt, trotz des Wortlauts des Artikels 13 der Verordnung 492/2011. Artikel 14 Absatz 1 Buchstabe b sieht vor, dass die Mitgliedstaaten künftig die national verfügbaren Stellengesuche und Lebensläufe für das EURES-Portal bereitstellen, sofern die Betroffenen ihre Einwilligung dazu geben.

Dies umfasst die Übermittlung derjenigen Daten an das EURES-Portal, die Arbeitssuchende a) den öffentlichen Arbeitsverwaltungen unmittelbar oder b) aufgrund von Vereinbarungen über die gemeinsame Nutzung von Daten zwischen den öffentlichen Arbeitsverwaltungen und anderen Arbeitsvermittlungen oder c) den EURES-Partnern zur Verfügung stellen. Auf diese Weise sollen Arbeitgeber, die im EURES-Portal registriert sind, unmittelbar auf einen größeren Pool an Lebensläufen zugreifen können.

#### *Mechanismen zur Förderung des Online-Zugangs für Arbeitssuchende und Arbeitgeber*

Damit Arbeitssuchende und Arbeitgeber grenzübergreifend leichteren Zugang zu Stellengesuchen, Lebensläufen und Stellenangeboten haben, werden zwei Verpflichtungen eingeführt: a) In Artikel 15 werden öffentliche Arbeitsverwaltungen und andere EURES-

Partner verpflichtet, den Zugang zum EURES-Portal über ihre eigenen Stellenvermittlungsportale zu verbessern; b) Artikel 17 sieht vor, dass öffentliche Arbeitsverwaltungen und andere EURES-Partner, die solche Daten verwalten, Arbeitssuchenden wie Arbeitgebern entsprechende Hilfe bieten, wenn sie sich im EURES-Portal registrieren möchten.

#### *Automatisierter Abgleich von Stellenangeboten und -gesuchen*

Die Europäische Kommission arbeitet an einer europäischen Klassifikation der Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe. In erster Linie soll diese als Instrument zum automatisierten Abgleich im EURES-Portal aufgrund der Qualifikation dienen, gleichzeitig aber wird sie für eine vollständige Interoperabilität der Daten zwischen nationalen Stellenvermittlungsportalen in ganz Europa sorgen.

Aus technischer Sicht ist eine Harmonisierung der Klassifikationssysteme für die Interoperabilität der Systeme für den automatisierten Abgleich nicht erforderlich. Im Hinblick auf die Einführung eines geeigneten Instruments im EU-Recht, das es allen Mitgliedstaaten ermöglicht, in nationalen Stellenvermittlungsportalen einen automatischen grenzübergreifenden Abgleich zu entwickeln, ist in Artikel 16 lediglich vorgesehen, dass die Mitgliedstaaten eine erste Bestandsaufnahme durchführen, um alle Klassifikationen mit dieser europäischen Klassifikation abzugleichen. In Artikel 16 Absatz 3 ist eine Frist für alle Mitgliedstaaten festgelegt; danach werden alle übermittelten Daten interoperabel sein, sofern technische Standards und Muster verwendet werden (Artikel 16 Absatz 5).

#### *Verantwortung für die Qualität der Daten*

Die Verantwortung für die Qualität der Stellenangebote, die Richtigkeit der angebotenen Informationen und die Einhaltung nationaler Rechtsvorschriften und Standards liegt bei der Einrichtung, die diese Informationen im EURES-Portal bereitstellt. Zur Information der Nutzer über diese Verantwortung wird ein entsprechender Disclaimer der Kommission ins Portal gestellt. In Artikel 14 Absatz 4 wird die Notwendigkeit solcher nationaler Rechtsvorschriften und Standards betont, in Absatz 5 des Artikels der Grundsatz der Zusammenarbeit und des Informationsaustauschs auf diesem Gebiet; in Absatz 6 ist vorgesehen, dass sich der Ursprung eines Stellenangebots (bis zu der Einrichtung, die es bereitstellt) zurückverfolgen lassen muss.

### **5.4. Kapitel IV – Unterstützungsleistungen**

Dieses Kapitel enthält die spezifischen Bestimmungen zu „Mainstreaming“ und Unterstützungsleistungen:

- Grundlegende Informationen im EURES-Netz sollen in der gesamten Union für alle Arbeitssuchenden oder Arbeitgeber, die Rekrutierungsdienste suchen, bereitgestellt werden, und alle interessierten Personen sollen grundsätzlich Zugang zum EURES-Netz erhalten (Artikel 19 und Artikel 20 Absatz 1);
- alle Personen, die an Abgleich, Vermittlung und Rekrutierung über das EURES-Netz interessiert sind, sollen Unterstützung erhalten (Artikel 20 Absätze 2 bis 4, Artikel 21 bis 23).

Die Bestimmungen dieses Kapitels betonen ausdrücklich die Ausweitung der Erbringung von Unterstützungsleistungen auf andere Einrichtungen als öffentliche Arbeitsverwaltungen, hauptsächlich über die freiwillige Beteiligung am EURES-Netz als EURES-Partner. Außerdem werden die öffentlichen Arbeitsverwaltungen ermutigt, Partnerschaften aufzubauen, um ein kohärentes Leistungsangebot für Arbeitgeber in Bezug auf die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU zu fördern (Artikel 21 Absatz 4).

## *Grundsätze*

In Artikel 18 Absätze 1 und 2 sind die Grundsätze verankert, dass die Mitgliedstaaten einen wirksamen Zugang zum EURES-Netz in ihrem jeweiligen Hoheitsgebiet sicherstellen und einen koordinierten Ansatz für Unterstützungsleistungen entwickeln müssen, unter Berücksichtigung ihrer Verantwortung für das Zulassungsverfahren für EURES-Partner, des reibungslosen Funktionierens des Nationalen Koordinierungsbüros und der Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltungen im Dienste des öffentlichen Interesses in diesem Bereich. In Artikel 18 Absatz 3 sind die Optionen für ein die Dienstleistungserbringung auf dem Gebiet der einzelnen Mitgliedstaaten dargelegt.

In Artikel 18 Absatz 5 ist der Grundsatz festgeschrieben, dass Unterstützungsleistungen für Arbeitskräfte kostenlos sein müssen; für die meisten Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber dürfen dagegen Gebühren gemäß nationaler Praxis erhoben werden (Artikel 18 Absatz 6).

### *„Mainstreaming“*

In Artikel 19 und 20 Absatz 1 ist festgelegt, dass a) alle Arbeitskräfte und Arbeitgeber, die sich für Dienstleistungen bei einer Arbeitsvermittlung in der EU registrieren, die grundlegend darüber aufgeklärt werden müssen, was EURES für sie tun kann, und b) dass jeder interessierte Arbeitsuchende frühzeitig auf ein „EURES-Angebot“ für weitergehende Unterstützung aufmerksam gemacht wird.

### *Unterstützungsleistungen*

Bei der derzeitigen Praxis werden Einrichtungen im EURES-Netz aufgefordert, Informationen, Orientierung und Beratung für Arbeitsuchende und Arbeitgeber wie folgt anzubieten:

- (...) Hilfe und Beratung für Arbeitsuchende, die an einer Arbeit im Ausland interessiert sind, und Unterstützung bei der Abfassung von Stellengesuchen und Lebensläufen, im Einklang mit dem empfohlenen Format des europäischen Lebenslaufs. Arbeitsuchende erhalten Gelegenheit, ihren Lebenslauf in die EURES-Lebenslauf-Datenbank einzustellen;
- (...) Bereitstellung von Informationen und Rekrutierungsleistungen für Arbeitgeber, die Arbeitskräfte aus anderen Ländern rekrutieren möchten, einschließlich Beratung und Hilfe bei der Spezifizierung des Profils potenzieller Bewerber. Sie fördern die EURES-Lebenslauf-Datenbank als ein Instrument, das den Arbeitgebern Zugang zu einem Pool von Personen verschafft, die an einem Arbeitsplatz im Ausland interessiert sind.

Mit dem Beschluss von 2012 wurden die Mitgliedstaaten aufgefordert, sich stärker auf Abgleich, Vermittlung und Rekrutierung zu konzentrieren.

Um eine einheitlichere Umsetzung im EURES-Netz zu unterstützen, sollten in den EU-Rechtsvorschriften die Unterstützungsleistungen spezifiziert werden, die Arbeitsuchenden und Arbeitgebern angeboten werden, die an einer Unterstützung bei der Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU interessiert sind. Die Artikel 20 bis 23 decken das gesamte Dienstleistungsspektrum von allgemeiner Information und Beratung über individuelle Beratung, unter anderem zu Sozialversicherungsfragen, bis zu Unterstützung nach der Rekrutierung ab.

### *Spezifische Unterstützungsleistungen*

Grenzgänger sind mit spezifischen Fragen in Bezug auf die soziale Sicherheit, Steuern und Versicherungen konfrontiert und bedürfen daher spezifischer Unterstützung.

Die betroffenen Mitgliedstaaten können sich dafür entscheiden, Strukturen für Kooperation und Dienstleistungen in Grenzregionen einzurichten; tun sie dies, so müssen Unterstützungsleistungen für Grenzgänger a) einheitliche Lösungen für die Kommunikation über Stellenangebote, Stellengesuche und Lebensläufe umfassen (Artikel 15 Absatz 6), b) gezielte Grundinformationen liefern (Artikel 19 Absatz 2) und c) bezüglich der sozialen Sicherheit einen integrierten Online-Zugang (Artikel 23 Absatz 2) sowie Unterstützung und Weiterverweisung an die in Fragen der sozialen Sicherheit zuständigen Behörden bieten (Artikel 23 Absatz 3).

Eine spezifische Form dieser Unterstützungsstrukturen sind grenzübergreifende Partnerschaften. Unter der Leitung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen der Mitgliedstaaten können sie in verschiedenen Konstellationen, je nach Bedarf des regionalen grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes, öffentliche Arbeitsverwaltungen, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, lokale Behörden und anderen Einrichtungen zusammenbringen, die sich mit Fragen der Beschäftigung und der Berufsbildung in den Grenzregionen beschäftigen. Grenzregionen, die für eine besondere Unterstützungsstruktur in Frage kommen, sind Einzugsgebiete mit erheblichen grenzüberschreitenden Pendlerströmen oder einem eindeutigen Potenzial dafür.

#### *Diskriminierungsfreier Zugang zu aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen*

In Artikel 24 ist der Grundsatz festgelegt, dass es keine Diskriminierung beim Zugang zu aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zwischen Staatsangehörigen, die im Hoheitsgebiet des eigenen Landes Mobilität ausüben, und Staatsangehörigen, die in andere Mitgliedstaaten ziehen, geben darf (Gleichbehandlung im Falle von nach außen gerichteter Mobilität). Dies ist das Gegenstück zu Artikel 5 der Verordnung 492/2011, in dem vorgesehen ist, dass Arbeitskräfte, die eine Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat suchen, dort die gleiche Hilfe erhalten, wie sie den eigenen Staatsangehörigen dieses Mitgliedstaats gewährt wird (Gleichbehandlung bei nach innen gerichteter Mobilität).

### **5.5. Kapitel V – Verhältnis zur Mobilitätspolitik**

Dieses Kapitel enthält die spezifische Maßnahme

- zur Unterstützung der Arbeit des EURES-Netzes durch Informationsaustausch über Arbeitskräftemangel und -überschuss auf nationaler Ebene und die Koordinierung der Maßnahmen in den Mitgliedstaaten (Artikel 25 bis 30).

Die Bestimmungen dieses Kapitels unterstützen ausdrücklich die Ausweitung der Erfassung und Überarbeitung von Informationen, Daten und Indikatoren auf andere Einrichtungen als öffentliche Arbeitsverwaltungen, und zwar über die Beteiligung am EURES-Netz als EURES-Partner.

#### *Allgemeiner Zweck des Informationsaustauschs und der Berichterstattung*

In diesem Kapitel geht es insgesamt darum, die bestehenden Regelungen für die gemeinsame Nutzung von Informationen im Rahmen von EURES zu stärken, wo dies der Qualität der konkreten kollektiven Outputs oder der Koordinierung der Politikmaßnahmen der Mitgliedstaaten zuträglich ist.

#### *Tätigkeiten in Bezug auf den Informationsaustausch*

In Artikel 25 wird eine Bestimmung übernommen, die im Rahmen der Verhandlungen über das Programm der EU für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) vereinbart wurde. Dies dürfte dazu beitragen, die Datenanalyse zu Mobilitätsströmen und -mustern in die Arbeit von EURES einzubinden. Da diese Bestimmung besser in die EURES-Verordnung passt, wird

vorgeschlagen, den entsprechenden Artikel im EaSI-Programm zu streichen (siehe Artikel 35).

Mit Artikel 26 wird eine Verpflichtung der Mitgliedstaaten zum Austausch von Arbeitsmarktdaten für die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU eingeführt. Dies wird den Mitgliedstaaten helfen, die Arbeit im Rahmen von EURES mit dem Gesamtrahmen der Mobilitätsstrategien zu verknüpfen.

Mit Artikel 27 sollen alle Teilnehmereinrichtungen des EURES-Netzes – d. h. Koordinierungsbüros, öffentliche Arbeitsverwaltungen und andere EURES-Partner – ermutigt werden, in offener und antizipativer Weise verfügbare Informationen über die Situation in den einzelnen Mitgliedstaaten auszutauschen, die für an der Mobilität innerhalb der EU interessierte Arbeitskräfte von Nutzen sein könnten. Bisher wurden diese Informationen nur von den Koordinierungsbüros erfasst und dann im EURES-Portal veröffentlicht. Ein stärker integrativer „Bottom-up“-Ansatz für die Erfassung dieser Art von Informationen wird den Arbeitskräften zugutekommen. Das Ergebnis könnte in gemeinsam festgelegte Muster einfließen (Artikel 27 Absatz 3).

Mit Artikel 28 wird das Konzept für die Programmplanung aus dem Beschluss 2012 übernommen. Der Austausch von Informationen über geplante Aktivitäten, Ressourcen und Überwachung zwischen den Nationalen Koordinierungsbüros sollte das gesamte EURES-Netz effizienter machen. Dadurch können Synergien verstärkt und die Entwicklung spezifischer gemeinsamer Rekrutierungsprojekte gefördert werden.

#### *Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Berichterstattung*

In Artikel 29 werden die Methoden zur Messung der Leistungen des EURES-Netzes festgelegt.

Mit Artikel 30 soll das in Artikel 17 der Verordnung 492/2011 festgelegte Konzept weitergeführt werden, wonach alle zwei Jahre ein Bericht über die Durchführung des Kapitels II der Verordnung vorzulegen ist.

### **5.6. Kapitel VI - Schlussbestimmungen**

In Artikel 31 wird klargestellt, dass alle Maßnahmen dieser Verordnung im Einklang mit den EU-Rechtsvorschriften zum Schutz personenbezogener Daten und den entsprechenden nationalen Umsetzungsmaßnahmen durchgeführt werden müssen. Da die Kommission in ihrer Rolle als Europäisches Koordinierungsbüro einer der Akteure ist, ist auch die Verordnung 45/2001 hier anwendbar.

Artikel 32 sieht eine Ex-post-Evaluierung der Anwendung dieser Verordnung vor.

Die Artikel 33 und 34 sind Standardbestimmungen im sekundären EU-Recht in Anwendung der Artikel 290 und 291 AEUV.

Artikel 35 enthält die Bestimmungen zur Aufhebung bestimmter Rechtsakte.

In Artikel 36 wird betont, dass Übergangsregelungen gemäß den Beitrittsverträgen bestehen. Diese Bestimmung gilt für Kroatien.

Vorschlag für eine

**VERORDNUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES**

**über ein Europäisches Netz der Arbeitsvermittlungen, den Zugang von Arbeitskräften zu mobilitätsfördernden Diensten und die weitere Integration der Arbeitsmärkte**

(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<sup>17</sup>,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen<sup>18</sup>,

nach Anhörung des Europäischen Datenschutzbeauftragten,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer ist als Grundfreiheit der Bürgerinnen und Bürger der EU eine der Säulen des Binnenmarkts der Union und in Artikel 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union („Vertrag“) verankert. Ihre Durchführung ist durch EU-Rechtsvorschriften näher geregelt, die darauf abzielen, die uneingeschränkte Ausübung der den Bürgerinnen und Bürgern der Union sowie ihren Familienangehörigen verliehenen Rechte zu gewährleisten.
- (2) Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer ist ein wesentliches Element für die Entwicklung eines stärker integrierten Arbeitsmarktes der Union, das die Arbeitskräftemobilität aus Gebieten mit hoher Arbeitslosigkeit in Gebiete mit Arbeitskräftemangel erleichtert. Es 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 vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union (kodifizierter Text)<sup>19</sup> enthält Bestimmungen über Mechanismen für die Zusammenführung und den Ausgleich von Stellenangeboten und -gesuchen und für den Informationsaustausch; im Durchführungsbeschluss 2012/733/EU der Kommission vom 26. November 2012 sind Bestimmungen für die Arbeitsweise eines Netzes namens EURES (European Employment Services) in Übereinstimmung mit der genannten Verordnung festgelegt. Dieser Rechtsrahmens bedarf einer

<sup>17</sup> ABl. C [...] vom [...], S. [...].

<sup>18</sup> ABl. C [...] vom [...], S. [...].

<sup>19</sup> ABl. L 141 vom 27.5.2011, S. 1.



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 Rekrutierungsmöglichkeiten durch Arbeitsuchende und Arbeitgeber und die zunehmende Bedeutung anderer Arbeitsvermittlungen neben den öffentlichen Arbeitsverwaltungen bei der Bereitstellung von Rekrutierungsleistungen.

- (4) Um den Arbeitskräften, die das Recht auf Freizügigkeit genießen, zu helfen, dieses Recht wirksam auszuüben, stehen die Unterstützungsdienste gemäß der vorliegenden Verordnung allen EU-Angehörigen offen, die ein Recht haben, eine Tätigkeit als Arbeitnehmer aufzunehmen, und deren Familienangehörigen, im Einklang mit Artikel 45 des Vertrags. Die Mitgliedstaaten gewähren den gleichen Zugang allen Drittstaatsangehörigen, die nach EU- oder nationalen Rechtsvorschriften Anspruch auf Gleichbehandlung mit eigenen Staatsangehörigen in diesem Bereich haben.
- (5) Die zunehmende gegenseitige Abhängigkeit der Arbeitsmärkte erfordert eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Arbeitsvermittlungen, um die Freizügigkeit aller Arbeitskräfte durch freiwillige und faire Arbeitskräftemobilität innerhalb der Union im Einklang mit Artikel 46 Buchstabe a des Vertrags zu gewährleisten; daher sollte ein gemeinsamer Rahmen für die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten und der Kommission 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 („Zusammenführung und Ausgleich“) bieten, die damit verbundenen Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber definieren und einen gemeinsamen Ansatz für den Austausch von Informationen zur Erleichterung dieser Zusammenarbeit einführen.
- (6) Im „Wachstums- und Beschäftigungspakt“ forderte der Europäische Rat, die Möglichkeit einer Ausweitung des EURES-Netzes auf Praktika und Lehrstellen zu prüfen; im Rahmen dieser Verordnung können Praktika und Lehrstellen einbezogen werden, sofern die Betroffenen unter Bezugnahme auf die den Bürgerinnen und Bürgern gemäß Artikel 45 des Vertrags zuerkannten Rechten als Arbeitnehmer betrachtet werden. Es sollte ein angemessener Austausch allgemeiner Informationen über die Mobilität für Praktika und Lehrstellen in der Union eingeführt werden, für Bewerber um solche Stellen sollten geeignete Unterstützungsangebote eingeführt werden, basierend auf einem Mechanismus für Zusammenführung und Ausgleich von Angeboten, sobald eine solche Zusammenführung in Übereinstimmung mit den geeigneten Standards und unter gebührender Beachtung der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten als praktikabel gilt.
- (7) Es ist eine kohärentere EU-weite Anwendung von Zusammenführung und Ausgleich, Unterstützungsleistungen und Informationsaustausch zur Arbeitskräftemobilität innerhalb der Union erforderlich. Daher sollte das EURES-Netz als fester Bestandteil des gemeinsamen Rahmens für die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten und der Kommission etabliert werden. Die Aufgaben und Zuständigkeiten der verschiedenen am Netz beteiligten Einrichtungen, also der Europäischen Kommission („Europäisches Koordinierungsbüro“), der von den Mitgliedstaaten benannten Stellen für Maßnahmen auf nationaler Ebene („Nationale Koordinierungsbüros“) und der Einrichtungen, die Arbeitsuchende und Arbeitgeber unterstützen („EURES-Partner“), sollten festgelegt werden.

- (8) Die transnationale und grenzübergreifende Zusammenarbeit und die Unterstützung für alle Einrichtungen, die für EURES in den Mitgliedstaaten tätig sind, würde erleichtert durch eine Struktur auf EU-Ebene (das „Europäische Koordinierungsbüro“), die gemeinsame Informationen, Schulungsmaßnahmen, Hilfsmittel und Leitlinien bieten sollte. Diese Struktur sollte auch für die Entwicklung des europäischen Portals zur beruflichen Mobilität (EURES-Portal), also der gemeinsamen IT-Plattform zuständig sein. Zur Festlegung eines Rahmens für die Arbeit dieser Struktur sollten mehrjährige Arbeitsprogramme in Absprache mit den Mitgliedstaaten ausgearbeitet werden.
- (9) Die Mitgliedstaaten sollten Koordinierungsbüros auf nationaler Ebene einrichten, die allgemeine Unterstützung und Hilfe für alle Einrichtungen leisten, die in ihrem Hoheitsgebiet für EURES tätig sind, und die Zusammenarbeit mit den entsprechenden Einrichtungen in den anderen Mitgliedstaaten sowie mit dem Europäischen Koordinierungsbüro fördern. Diese Koordinierungsbüros sollten insbesondere die Aufgabe haben, sich mit Beschwerden und Problemen in Bezug auf Stellenangebote zu befassen und die Einhaltung der Bestimmungen hinsichtlich der freiwilligen und fairen Arbeitskräftemobilität innerhalb der Europäischen Union verifizieren.
- (10) Die Beteiligung der Sozialpartner am EURES-Netz trägt insbesondere zur Analyse der Hindernisse für die Mobilität sowie zur Förderung der fairen und freiwilligen Arbeitskräftemobilität innerhalb der Union, auch in den Grenzregionen, bei. Daher sollten Vertreter der Sozialpartner auf EU-Ebene in die allgemeine Lenkungsstruktur des EURES-Netzes einbezogen werden, während nationale Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften die Einbeziehung als EURES-Partner beantragen können.
- (11) Die Zusammensetzung des EURES-Netzes sollte in Bezug auf andere Einrichtungen als die vorstehend genannten flexibel sein, um die Anpassung an Entwicklungen des Marktes für Rekrutierungsleistungen zu erleichtern. Das Aufkommen verschiedener Arten von Arbeitsvermittlungen in Verbindung mit der neu gestalteten Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltungen im Zusammenhang mit nationalen Rekrutierungsleistungen weist auf die Notwendigkeit einer konzertierten Anstrengung der Mitgliedstaaten und der Europäischen Kommission zur Öffnung des EURES-Netzes als wichtigstes Instrument für Rekrutierungsleistungen innerhalb der Union hin.
- (12) Ein weiter gefächelter Mitgliederkreis des EURES-Netzes bietet soziale, wirtschaftliche und finanzielle Vorteile. Er verbessert die Effizienz bei Dienstleistungen durch die Förderung von Partnerschaften, Komplementarität und qualitativen Verbesserungen. Er erhöht den „Marktanteil“ von EURES, da neue Mitglieder Stellenangebote, Stellengesuche und Lebensläufe bereitstellen. Transnationale und grenzübergreifende Zusammenarbeit, ein wichtiges Merkmal der Arbeit des EURES-Netzes, könnten innovative Formen des Lernens und der Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsvermittlungen schaffen, unter anderem zu Qualitätsstandards für Stellenangebote und Unterstützungsleistungen. So würde das EURES-Netz seine Bedeutung als eines der wichtigsten den Mitgliedstaaten und der Europäischen Kommission zur Verfügung stehenden EU-Instrumente zur Förderung konkreter Maßnahmen im Hinblick auf eine hohe Beschäftigungsquote in der Union ausbauen.
- (13) Im Einklang mit ihrer Zuständigkeit für die Organisation ihrer Arbeitsmärkte sollte es den Mitgliedstaaten selbst obliegen, für ihr eigenes Hoheitsgebiet Einrichtungen zur Beteiligung am EURES-Netz als EURES-Partner zuzulassen. Für eine Zulassung sollte ein Mindestmaß an gemeinsamen Kriterien sowie ein begrenzter Satz

grundlegender Regeln für das Zulassungsverfahren gelten, um Transparenz und Chancengleichheit beim Beitritt zum EURES-Netz zu gewährleisten, unbeschadet der erforderlichen Flexibilität zur Berücksichtigung der unterschiedlichen nationalen Modelle und Formen der Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Arbeitsverwaltungen und anderen Arbeitsmarktakteuren in den Mitgliedstaaten.

- (14) Eines der Ziele des EURES-Netzes ist die Unterstützung fairer Mobilitätsbedingungen innerhalb der EU; daher sollten gemeinsame Kriterien für die Zulassung beitragswilliger Einrichtungen die Anforderung enthalten, dass diese Einrichtungen sich verpflichten, die geltenden Arbeitsnormen und rechtlichen Erfordernisse umfassend einzuhalten.
- (15) Um das richtige Gleichgewicht zwischen der derzeitigen Funktionsweise des EURES-Netzes, die sich auf die langjährige Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Arbeitsverwaltungen stützt, und dem Ziel der Öffnung des EURES-Netzes für neue Einrichtungen zu wahren, sollte die Anerkennung der besonderen Stellung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen im EURES-Netz vorgesehen werden. Es sollte ein Übergangszeitraum vorgesehen werden, nach dessen Ablauf die Beteiligung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen ebenfalls der vollständigen Anwendung der gemeinsamen Mindestkriterien unterliegt. Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass die öffentlichen Arbeitsverwaltungen die gemeinsamen Mindestkriterien und die Verpflichtungen gemäß dieser Verordnung erfüllen.
- (16) Um Arbeitskräften und Arbeitgebern zuverlässige und aktuelle Informationen zu den verschiedenen Aspekten der Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU zu bieten, sollte das EURES-Netz mit anderen Gremien, Diensten und Netzen in der EU kooperieren, die die Mobilität erleichtern und die Bürgerinnen und Bürger über ihre Rechte nach EU-Recht informieren; Beispiele sind das Portal „Europa für Sie“, das Europäische Jugendportal und SOLVIT, 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 /2013/EU [des Europäischen Parlaments und des Rates über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen] benannt wurden.
- (17) Das Recht auf Freizügigkeit bedeutet auch, dass Instrumente zur Unterstützung von Zusammenführung und Ausgleich geschaffen werden müssen, also für den Austausch von Stellenangeboten, Stellengesuchen und Lebensläufen, damit der Arbeitsmarkt in Übereinstimmung mit Artikel 46 Buchstabe d des Vertrags für Arbeitskräfte und Arbeitgeber uneingeschränkt zugänglich ist; daher sollte die Kommission auf EU-Ebene eine gemeinsame IT-Plattform einrichten. Die Sicherstellung des Rechts auf Freizügigkeit bedingt auch, dass die Arbeitskräfte in die Lage versetzt werden, tatsächlich Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten in der gesamten Union zu erhalten.
- (18) Die gemeinsame IT-Plattform, die Stellenangebote präsentiert und die Möglichkeit bietet, sich auf diese zu bewerben, wobei Arbeitssuchende und Arbeitgeber automatisch Daten nach verschiedenen Kriterien und auf verschiedenen Ebenen abgleichen können, sollte ein Gleichgewicht auf den Arbeitsmärkten in der Union und damit ein hohes Beschäftigungsniveau ermöglichen und helfen, eine ernstliche Gefährdung des Lebensstandards und des Beschäftigungsniveaus in den Regionen und Industriezweigen auszuschließen.

- (19) 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/oder Standards der Mitgliedstaaten bereitstellen. Die Kommission sollte die Zusammenarbeit erleichtern, damit etwaige Betrugs- oder Missbrauchsfälle im Zusammenhang mit dem Informationsaustausch auf europäischer Ebene frühzeitig festgestellt werden können.
- (20) Ein gemeinsames System zur Klassifizierung von Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe stellt eines der wichtigsten Instrumente dar, um Online-Stellengesuche in der Union zu ermöglichen; daher ist es notwendig, die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten und der Europäischen Kommission auszubauen, um die Interoperabilität und einen angemessenen automatisierten Abgleich über Grenzen hinweg zu erreichen, unter anderem durch Abgleich mit nationalen Klassifikationssystemen. Andere etablierte europäische Formate und Instrumente für die Vergleichbarkeit und Transparenz von Fähigkeiten und Qualifikationen, z. B. der Europäische Qualifikationsrahmen und der einheitliche Rahmen für die Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen (Europass) sollten ebenfalls in diesem Zusammenhang genutzt werden.
- (21) Es sollte ein gemeinsames Konzept für die von den am EURES-Netz beteiligten Einrichtungen erbrachten Leistungen („Unterstützungsleistungen“) festgelegt werden und der Grundsatz der Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die Unterstützung bei der Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU suchen, unabhängig von ihrem Standort in der EU, sollte so weit wie möglich sichergestellt werden; daher sollten Grundsätze und Regeln für die Verfügbarkeit von Unterstützungsleistungen im Hoheitsgebiet der einzelnen Mitgliedstaaten festgelegt werden. Dies schließt auch Praktika und Lehrstellen ein, die als Beschäftigungsverhältnisse betrachtet werden.
- (22) Eine umfassendere Auswahl an Unterstützungsdiensten zur Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU kommt den Arbeitskräften zugute und ist notwendig, um das Potenzial des EURES-Netzes zu verbessern, Arbeitnehmer während ihres gesamten Arbeitslebens zu unterstützen und Übergänge und Berufswege sicher zu gestalten.
- (23) Unterstützungsleistungen werden helfen, die Hindernisse, mit denen Arbeitssuchende bei der Ausübung ihrer Rechte nach dem Unionsrecht konfrontiert sind, abzubauen, damit diese alle Beschäftigungschancen effizienter nutzen und so ihre Beschäftigungsaussichten verbessern können.
- (24) Ein umfassendes Verständnis der Nachfrage nach Arbeitskräften in Bezug auf Berufe, Wirtschaftszweige und Bedürfnisse der Arbeitgeber würde das Recht auf Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Union fördern; daher sollten Unterstützungsleistungen erstklassige Hilfsangebote für Arbeitgeber und insbesondere kleine und mittlere Unternehmen umfassen. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitsvermittlungen und Arbeitgebern werden die Zahl der Stellenangebote und den Abgleich mit geeigneten Bewerbern verbessern sowie sichere Karrierewege für Arbeitssuchende – insbesondere in gefährdeten Bevölkerungsgruppen – schaffen und das Verständnis des Arbeitsmarktes fördern.
- (25) Die allen Mitgliedstaaten gemeinsamen Unterstützungsleistungen sollten auf der Grundlage des sich abzeichnenden Konsenses über erfolgreiche Praktiken in den Mitgliedstaaten zu Information, Betreuung und Beratung von Arbeitssuchenden und Arbeitgebern definiert werden.

- (26) Unterstützungsleistungen für Arbeitskräfte sind mit der Ausübung des Grundrechts der Freizügigkeit als Arbeitskräfte nach EU-Recht verknüpft und sollten kostenlos sein. Für Unterstützungsleistungen zugunsten von Arbeitgebern kann jedoch ein Entgelt gemäß den nationalen Gepflogenheiten erhoben werden.
- (27) Besondere Aufmerksamkeit sollte der Unterstützung der Mobilität in Grenzregionen und den Dienstleistungen für Grenzgänger gelten, die in einem Mitgliedstaat wohnen und in einem anderen arbeiten und mit unterschiedlichen nationalen Gegebenheiten und unterschiedlichen Rechtssystemen konfrontiert sind sowie auf spezifische administrative, rechtliche oder steuerliche Hindernisse für die Mobilität stoßen. Die Mitgliedstaaten können sich dafür entscheiden, spezifische Unterstützungsstrukturen zur Erleichterung dieser Art von Mobilität zu schaffen; diese Strukturen sollten im Rahmen des EURES-Netzes auf die spezifischen Bedürfnisse für Information, Beratung, grenzübergreifenden Abgleich von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage und Vermittlung abgestimmt werden.
- (28) Die Transparenz der Arbeitsmärkte und angemessene Abgleichfunktionen sind die Grundvoraussetzungen für Arbeitskräftemobilität innerhalb der Europäischen Union. Ein besseres Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt kann erreicht werden durch ein effizientes System auf EU-Ebene für den Austausch von Informationen über Arbeitskräfteüberschuss und -mangel auf nationaler und sektorspezifischer Ebene, das zwischen den Mitgliedstaaten und der Europäischen Kommission eingerichtet werden und den Mitgliedstaaten die Grundlage für die Entwicklung ihrer Mobilitätspolitik und die praktische Zusammenarbeit innerhalb des EURES-Netzes bieten sollte.
- (29) Die Freizügigkeit der Arbeitskräfte und ein hohes Beschäftigungsniveau sind eng miteinander verknüpft und machen es notwendig, dass die Mitgliedstaaten ihre Mobilitätspolitik entwickeln, um ein besseres Funktionieren der Arbeitsmärkte in der Union zu unterstützen. Die Mobilitätspolitik der Mitgliedstaaten sollte als fester Bestandteil ihrer Sozial- und Beschäftigungspolitik gesehen werden.
- (30) Es sollte ein Programmzyklus eingerichtet werden, um die Koordinierung der Maßnahmen zur Förderung der Mobilität innerhalb der Union zu unterstützen. Um wirksam zu sein, sollte die Programmierung der Aktionspläne der Mitgliedstaaten Daten zu Mobilitätsströmen und -mustern, die Analyse des bestehenden und künftigen Arbeitskräftemangels und -überschusses und die Rekrutierungserfahrungen und -praktiken im Rahmen des EURES-Netzes berücksichtigen und eine Überprüfung der vorhandenen Ressourcen und Instrumente einschließen, die den Einrichtungen im jeweiligen Mitgliedstaat zur Verfügung stehen, um die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU zu erleichtern.
- (31) Die Übermittlung der Arbeitsprogramme im Rahmen des Programmzyklusses zwischen den Mitgliedstaaten sollte es den Nationalen Koordinierungsbüros, die im Namen der Mitgliedstaaten agieren, 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 Arbeitskräfte entsprechend der Dynamik des Arbeitsmarktes zu lenken.
- (32) Um geeignete Informationen für die Messung der Ergebnisse des EURES-Netzes zu erhalten, sollten gemeinsame Indikatoren festgelegt werden. Diese Indikatoren sollten als Richtschnur für die am EURES-Netz beteiligten Einrichtungen bei der Ermittlung ihres Ergebnisse dienen und helfen, die Fortschritte im Hinblick auf die gesetzten

Ziele für das EURES-Netz als Ganzes zu bewerten, einschließlich seines Beitrags zur Umsetzung einer koordinierten Beschäftigungsstrategie gemäß Artikel 145 des Vertrags.

- (33) Wenn die in dieser Verordnung vorgesehenen Maßnahmen mit der Verarbeitung personenbezogener Daten verbunden sind, müssen diese Maßnahmen in Übereinstimmung mit den Rechtsvorschriften über den Schutz personenbezogener Daten<sup>20</sup> und den nationalen Umsetzungsmaßnahmen durchgeführt werden.
- (34) Diese Verordnung steht im Einklang mit den Grundrechten und Grundsätzen, die insbesondere mit der in Artikel 6 des Vertrags über die Europäische Union genannten Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannt wurden.
- (35) 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 und daher wegen des Umfangs und der Wirkung der Maßnahme besser auf Unionsebene zu verwirklichen ist, kann die Europäische Union im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip nach Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union Maßnahmen erlassen. Entsprechend dem in besagtem Artikel 5 genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Verordnung nicht über das für die Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.
- (36) Die Befugnis, delegierte Rechtsakte gemäß Artikel 290 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union zu erlassen, sollte der Kommission übertragen werden, um sicherzustellen, dass die den Mitgliedstaaten auferlegten Pflichten zur Zulassung von Einrichtungen als EURES-Partner im EURES-Netz und zur Ausarbeitung gemeinsamer Indikatoren für die Leistung dieser Einrichtungen im Licht der Erfahrung aus ihrer Anwendung geändert oder neue Bedürfnisse berücksichtigt werden können. Es ist von besonderer Bedeutung, dass die Kommission im Zuge ihrer Vorbereitungsarbeit angemessene Konsultationen, auch auf der Ebene von Sachverständigen, 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.
- (37) Um einheitliche Bedingungen für die Umsetzung der technischen Standards und Formate für Zusammenführung und Ausgleich, den automatisierten Abgleich sowie die Muster und Verfahren für den Austausch von Informationen zwischen den Mitgliedstaaten zu gewährleisten, sollten der Kommission Durchführungsbefugnisse übertragen werden. Diese Befugnisse sollten gemäß der 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, ausgeübt werden —

---

<sup>20</sup> Insbesondere sollten die 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) und die 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) im Rahmen dieser Verordnung gelten.

HABEN FOLGENDE VERORDNUNG ERLASSEN:

## **KAPITEL I ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

### *Artikel 1 Gegenstand*

1. Ziel dieser Verordnung ist es, gemäß Artikel 45 AEUV die Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union zu erleichtern, indem ein gemeinsamer Rahmen für die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten und der Kommission geschaffen wird.
2. Für die Zwecke von Absatz 1 sieht diese Verordnung Ziele, Grundsätze und Vorschriften für Folgendes vor:
  - (a) Zusammenarbeit zwischen Mitgliedstaaten und Kommission beim Austausch von Daten über Stellenangebote, Stellengesuche und Lebensläufe sowie bei der daraus folgenden Vermittlung von Arbeitnehmern;
  - (b) Maßnahmen der und zwischen den Mitgliedstaaten mit dem Ziel eines Ausgleichs von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt der Union zur Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus;
  - (c) Betrieb eines Europäischen Netzes der Arbeitsvermittlungen unter Beteiligung der Mitgliedstaaten und der Kommission;
  - (d) damit zusammenhängende mobilitätsfördernde Leistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

### *Artikel 2 Begriffsbestimmungen*

Für die Zwecke dieser Verordnung bezeichnet der Begriff

- (a) „öffentliche Arbeitsverwaltungen“ die Einrichtungen der Mitgliedstaaten, die als Bestandteil zuständiger Ministerien, öffentlicher Stellen oder öffentlich-rechtlicher Körperschaften mit der Durchführung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen betraut sind und Arbeitsvermittlungsdienste im Interesse des Gemeinwohls anbieten;
- (b) „Arbeitsvermittlungen“ rechtmäßig in einem Mitgliedstaat agierende juristische oder natürliche Personen, die Leistungen anbieten, die dazu dienen, Arbeitsuchende in eine Beschäftigung zu vermitteln und Arbeitnehmer bei der Rekrutierung von Arbeitskräften zu unterstützen;
- (c) „Stellenangebot“ jedes Angebot einer Beschäftigung, einschließlich Praktika und Lehrstellen, die als Beschäftigungsverhältnis gelten;
- (d) „Zusammenführung und Ausgleich“ den Austausch von Informationen und die Bearbeitung von Stellenangeboten, Arbeitsgesuchen und Lebensläufen;
- (e) die „gemeinsame IT-Plattform“ die auf europäischer Ebene errichtete IT-Infrastruktur und damit zusammenhängende Plattformen für Zusammenführung und Ausgleich;
- (f) „Vermittlung“ einer Arbeitskraft an einen Arbeitgeber durch eine Arbeitsvermittlung oder „Rekrutierung“ einer Arbeitskraft für einen Arbeitgeber die Erbringung von

Leistungen, die auf einen Ausgleich von Angebot und Nachfrage zur Besetzung offener Stellen abzielen;

- (g) „Grenzgänger“ jede Arbeitskraft, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung ausübt und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt, in den sie in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich zurückkehrt.

## **KAPITEL II**

### **EINRICHTUNG DES EURES-NETZES**

#### *Artikel 3* **Einrichtung**

Mit dieser Verordnung wird ein Europäisches Netz der Arbeitsvermittlungen („EURES-Netz“) eingerichtet.

#### *Artikel 4* **Zusammensetzung, Aufgaben und gemeinsame Zuständigkeiten**

1. Das EURES-Netz setzt sich aus folgenden Kategorien von Einrichtungen zusammen:
  - (a) der Europäischen Kommission, deren Aufgabe es ist, das EURES-Netz über das Europäische Koordinierungsbüro bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben zu unterstützen;
  - (b) den EURES-Mitgliedern, d. h. den von den Mitgliedstaaten bestimmten Stellen, die mit der Anwendung dieser Verordnung im jeweiligen Mitgliedstaat betraut sind, nämlich den Nationalen Koordinierungsbüros;
  - (c) den EURES-Partnern, d. h. den Einrichtungen, die von den Mitgliedstaaten dazu autorisiert wurden, auf nationaler, regionaler und/oder lokaler Ebene Unterstützung bei Zusammenführung und Ausgleich von Angeboten und Gesuchen und/oder Unterstützungsleistungen für Arbeitskräfte und Arbeitgeber zu leisten.
2. Alle in das EURES-Netz eingebundenen Einrichtungen fördern je nach ihren jeweiligen Aufgaben und Zuständigkeiten in enger Zusammenarbeit aktiv die Chancen, die die Mobilität der Arbeitskräfte in der Union bietet, und streben danach, die Möglichkeiten und Instrumente zu verbessern, die Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene offenstehen, um diese Chancen zu nutzen.

#### *Artikel 5* **Ziele**

Das EURES-Netz trägt zu folgenden Zielen bei:

- (a) Erleichterung der Ausübung der Rechte gemäß Artikel 45 AEUV und den Bestimmungen der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union<sup>21</sup>;

---

<sup>21</sup> ABl. L 141 vom 27.5.2011, S. 1.



- (b) Durchführung der koordinierten Beschäftigungsstrategie gemäß Artikel 145 AEUV;
- (c) bessere Funktionsweise und Integration der Arbeitsmärkte in der Union;
- (d) Erhöhung der freiwilligen geografischen und beruflichen Mobilität in der Union unter fairen Bedingungen;
- (e) soziale Inklusion und Eingliederung der vom Arbeitsmarkt ausgeschlossenen Menschen.

#### *Artikel 6*

#### ***Zuständigkeiten des Europäischen Koordinierungsbüros***

1. Das Europäische Koordinierungsbüro verpflichtet sich, insbesondere Folgendes zu gewährleisten:
  - (a) Festlegung eines kohärenten Rahmens und bereichsübergreifende Unterstützung im Interesse des EURES-Netzes, darunter
    - i) Betrieb und Weiterentwicklung eines europäischen Portals zur beruflichen Mobilität („EURES-Portal“) sowie damit zusammenhängender IT-Dienste, u. a. Systeme und Verfahren für den Austausch von Stellenangeboten, Arbeitsgesuchen, Lebensläufen und Begleitunterlagen wie Qualifikationspässen u. Ä. sowie sonstigen Informationen — in Zusammenarbeit mit anderen maßgeblichen EU-Diensten und -Netzen, die im Bereich Information und Beratung tätig sind, sowie einschlägigen EU-Initiativen;
    - ii) Informations- und Kommunikationsaktivitäten;
    - iii) ein gemeinsames Schulungsprogramm für EURES-Mitarbeiter;
    - iv) Förderung der Vernetzung, des Austauschs bewährter Verfahren und des wechselseitigen Lernens innerhalb des EURES-Netzes;
  - (b) Analyse der geografischen und beruflichen Mobilität;
  - (c) Entwicklung eines geeigneten Rahmens für die Zusammenarbeit sowie Zusammenführung und Ausgleich in Bezug auf Ausbildungs- und Praktikumsstellen innerhalb der Union gemäß dieser Verordnung;
  - (d) Überwachung und Evaluierung der Tätigkeit von EURES und seiner Beschäftigungsleistung in Zusammenarbeit mit den EURES-Mitgliedern.
  
2. Die mehrjährigen Arbeitsprogramme des Büros werden in Absprache mit der EURES-Koordinierungsgruppe gemäß Artikel 11 erstellt.

#### *Artikel 7*

#### ***Zuständigkeiten der Nationalen Koordinierungsbüros***

1. Jedes Nationale Koordinierungsbüro hat folgende Zuständigkeiten:
  - (a) Zusammenarbeit mit der Kommission und den anderen Mitgliedstaaten bei Zusammenführung und Ausgleich innerhalb des Rahmens gemäß Kapitel III;
  - (b) Organisation der EURES-Arbeiten im jeweiligen Mitgliedstaat, einschließlich der Erbringung von Unterstützungsleistungen gemäß Kapitel IV;

- (c) Koordinierung der Maßnahmen des betreffenden Mitgliedstaats sowie Abstimmung mit den anderen Mitgliedstaaten gemäß Kapitel V.
2. Das Nationale Koordinierungsbüro organisiert auch die Durchführung der bereichsübergreifenden Unterstützungsaktivitäten des Europäischen Koordinierungsbüros gemäß Artikel 6 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 von Informationen über die von seinem nationalen Hoheitsgebiet aus agierenden EURES-Partner, ihre Aktivitäten und ihr Angebot an Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zum Zweck der Veröffentlichung (u. a. 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 28 und 29.
3. Zum Zweck der Veröffentlichung (u. a. auf dem EURES-Portal) zum Nutzen von Arbeitnehmern und -gebern validiert das Nationale Koordinierungsbüro auf nationaler Ebene verfügbare Informationen und Leitfäden zu den nachfolgenden Themen, es aktualisiert diese regelmäßig und verbreitet sie zeitnah:
- (a) Lebens- und Arbeitsbedingungen;
- (b) Verwaltungsverfahren im Beschäftigungsbereich;
- (c) für Arbeitskräfte geltende Rechtsvorschriften;
- (d) Ausbildungs- und Praktikumsstellen;
- (e) gegebenenfalls die Beschäftigungsbedingungen für Grenzgänger, insbesondere in Grenzregionen.
- Gegebenenfalls kann das nationale Koordinierungsbüro die Informationen in Zusammenarbeit mit anderen Informations- und Beratungsdiensten und -netzen sowie geeigneten nationalen Stellen, darunter die in Artikel 5 der Richtlinie 2013/.../EU des Europäischen Parlaments und des Rates über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen<sup>22</sup>, genannten, validieren und verbreiten.
4. Das Nationale Koordinierungsbüro unterstützt die auf seinem nationalen Hoheitsgebiet in das EURES-Netz eingebundenen Einrichtungen allgemein bei der Zusammenarbeit mit ihren Amtskollegen in den anderen Mitgliedstaaten. Dies schließt die Unterstützung bei Beschwerden in Bezug auf EURES-Stellenangebote und Personalrekrutierung im Rahmen von EURES sowie die Zusammenarbeit mit Behörden wie Arbeitsaufsichtsämtern ein.
5. Das Nationale Koordinierungsbüro fördert die Zusammenarbeit mit Interessenträgern wie Berufsberatungsstellen, Hochschulen, Handelskammern und Einrichtungen, die in Ausbildungs- und Praktikumsprogramme eingebunden sind.

<sup>22</sup>

COM(2013) 236 final.

6. Jeder Mitgliedstaat sorgt dafür, dass sein Nationales Koordinierungsbüro über die erforderlichen personellen und sonstigen Ressourcen verfügt, um seine in dieser Verordnung festgelegten Aufgaben wahrnehmen zu können.
7. Geleitet wird das Nationale Koordinierungsbüro von einem nationalen Koordinator, der Mitglied der Koordinierungsgruppe gemäß Artikel 11 ist.

#### *Artikel 8*

#### ***Zulassung von EURES-Partnern***

1. Jeder Mitgliedstaat errichtet ein System für die Zulassung von EURES-Partnern zur Beteiligung am EURES-Netz sowie für die Überwachung ihrer Aktivitäten und der Einhaltung der nationalen und EU-Rechtsvorschriften bei der Anwendung dieser Verordnung. Dieses System muss transparent und verhältnismäßig sein und den Grundsätzen der Gleichbehandlung der Bewerbereinrichtungen und der Rechtstaatlichkeit genügen.
2. Die Mitgliedstaaten informieren das Europäische Koordinierungsbüro über die von ihnen eingerichteten nationalen Systeme sowie die EURES-Partner, die sie mit diesem System zur Beteiligung am EURES-Netz autorisiert haben.
3. In einem Mitgliedstaat rechtmäßig agierende Arbeitsvermittlungen können unter den in dieser Verordnung festgelegten Bedingungen und im Rahmen des vom Mitgliedstaat eingerichteten Systems in eben diesem Mitgliedstaat beantragen, als EURES-Partner in das EURES-Netz eingebunden zu werden.
4. EURES-Partner sind dazu autorisiert, sich gemäß den gemeinsamen Mindestkriterien im Anhang am EURES-Netz zu beteiligen.
5. Die gemeinsamen Mindestkriterien stehen nicht der Anwendung zusätzlicher Kriterien oder Anforderungen durch einen Mitgliedstaat entgegen, die dieser für erforderlich hält, um auf seinem nationalen Hoheitsgebiet die korrekte Anwendung der Vorschriften für die Aktivitäten der Arbeitsvermittlungen gewährleisten sowie die Arbeitsmarktpolitik effizient steuern zu können. Im Interesse der Transparenz sind solche Kriterien und Anforderungen fester Bestandteil des Systems gemäß Absatz 1.
6. EURES-Partner können andere EURES-Partner oder andere Einrichtungen einbeziehen, um mit ihnen gemeinsam die im Anhang festgelegten Kriterien zu erfüllen. In diesem Fall ist die Beteiligung am EURES-Netz zusätzlich an den Fortbestand einer angemessenen Partnerschaft geknüpft.
7. Der Kommission wird die Befugnis übertragen, zum Zweck der Änderung des Anhangs delegierte Rechtsakte gemäß dem Verfahren in Artikel 33 zu erlassen.
8. Die Kommission kann im Wege von Durchführungsrechtsakten ein Muster für die Beschreibung der nationalen Systeme sowie Verfahren für den Austausch von Informationen über die nationalen Systeme zwischen den Mitgliedstaaten annehmen. Diese Durchführungsrechtsakte werden von der Kommission nach dem in Artikel 34 Absatz 2 genannten Beratungsverfahren angenommen.

#### *Artikel 9*

#### ***Zuständigkeiten der EURES-Partner***

1. Die Bewerbereinrichtungen können sich gemäß den nachfolgenden Optionen am EURES-Netz beteiligen:

- (a) Beitrag zum Pool der Stellenangebote gemäß Artikel 14 Absatz 1 Buchstabe a;
  - (b) Beitrag zum Pool der Stellengesuche und Lebensläufe gemäß Artikel 14 Absatz 1 Buchstabe b;
  - (c) Erbringung von Unterstützungsleistungen für Arbeitskräfte und Arbeitgeber gemäß Kapitel IV oder
  - (d) eine Kombination aus den Optionen a bis c.
2. Die EURES-Partner benennen eine oder mehrere Kontaktstellen, wie Vermittlungs- und Rekrutierungsstellen, Call Center, Selbstbedienungstools u. Ä., die Arbeitskräfte und Arbeitgeber bei Zusammenführung und Ausgleich und/oder dem Zugang zu Unterstützungsleistungen gemäß der vorliegenden Verordnung unterstützen. Die Kontaktstellen können auch auf Personalaustauschprogrammen oder der Abordnung von Verbindungsbeamten basieren oder gemeinsame Vermittlungsagenturen einschließen.
  3. Die Kontaktstellen geben genau an, welche Unterstützungsleistungen sie für Arbeitskräfte und Arbeitgeber anbieten.
  4. Die Mitgliedstaaten können die EURES-Partner auffordern,
    - (a) sich in Form einer Gebühr oder auf andere Art und Weise am Betrieb der nationalen Zentralstelle gemäß Artikel 15 Absatz 5 zu beteiligen;
    - (b) sich am Informationsaustausch gemäß den Artikeln 26 und 27 zu beteiligen;
    - (c) sich an der Erstellung des Programmzyklus gemäß Artikel 28 zu beteiligen;
    - (d) sich an der Datenerhebung gemäß Artikel 29 zu beteiligen.

Die Mitgliedstaaten entscheiden auf der Grundlage des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit über die Modalitäten für die Beteiligung an ihrem nationalen System, wobei sie Faktoren wie der verwaltungstechnischen Kapazität der EURES-Partner und dem Grad ihrer Beteiligung am EURES-Netz gemäß Absatz 1 Rechnung tragen.

#### *Artikel 10*

#### ***Funktion der öffentlichen Arbeitsverwaltungen***

1. Die Mitgliedstaaten können ihren öffentlichen Arbeitsverwaltungen allgemeine Aufgaben oder Aktivitäten im Zusammenhang mit der Organisation der Arbeiten gemäß dieser Verordnung übertragen, wie etwa Aufbau und Betrieb der nationalen Systeme zur Zulassung von EURES-Partnern oder Erarbeitung und Verbreitung der grundlegenden Informationen gemäß Artikel 20.
2. Die Mitgliedstaaten können ihre öffentlichen Arbeitsverwaltungen mit der Erbringung der Unterstützungsleistungen gemäß den Artikeln 21 bis 23 betrauen, sofern sich diese am EURES-Netz beteiligen, und zwar entweder als gemäß Artikel 8 und dem Anhang dieser Verordnung zugelassene EURES-Partner oder als EURES-Partner auf der Grundlage der Ausnahmeregelung gemäß Absatz 3.
3. Für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren ab Geltungsbeginn dieser Verordnung können die Mitgliedstaaten diejenigen öffentlichen Arbeitsverwaltungen von einer Überprüfung der Anwendung des Artikels 8 und des Anhangs der Verordnung ausnehmen, die bei Inkrafttreten dieser Verordnung Teil des EURES-Netzes gemäß dem Durchführungsbeschluss 2012/733/EU der Kommission und/oder

gegebenenfalls der Entscheidung 2003/8/EG der Kommission waren. Die Mitgliedstaaten unterrichten die Kommission über die gewährten Ausnahmeregelungen.

#### *Artikel 11*

##### ***Koordinierungsgruppe***

1. Die Koordinierungsgruppe setzt sich aus Vertretern des Europäischen Koordinierungsbüros und der Nationalen Koordinierungsbüros zusammen.
2. Die Koordinierungsgruppe unterstützt die Durchführung dieser Verordnung durch den Austausch von Informationen und die Erstellung von Orientierungshilfen. Sie hilft insbesondere bei der Erstellung der Entwürfe der technischen Standards und Formate gemäß Artikel 14 Absatz 8 und Artikel 16 Absatz 5.
3. Die Arbeit der Koordinierungsgruppe wird vom Europäischen Koordinierungsbüro organisiert, das auch die Sitzungen leitet.

Das Europäische Koordinierungsbüro lädt Vertreter der europäischen Sozialpartner zur Teilnahme an den Sitzungen ein.

#### *Artikel 12*

##### ***Gemeinsame Identität und Markenname***

1. Der Name „EURES“ wird ausschließlich für Aktivitäten im Rahmen des EURES-Netzes verwendet, die gemäß dieser Verordnung durchgeführt werden. Er wird durch ein vom Europäischen Koordinierungsbüro angenommenes standardisiertes Logo dargestellt, dessen grafische Gestaltung genau festgelegt ist.
2. Die EURES-Dienstleistungsmarke sowie das zugehörige Logo werden beim Harmonisierungsamt für den Binnenmarkt als Gemeinschaftsmarke eingetragen und von allen Einrichtungen, die sich am EURES-Netz gemäß Artikel 3 beteiligen, bei sämtlichen mit dem EURES-Netz und dieser Verordnung 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 des EURES-Netzes und den Informationen des Europäischen Koordinierungsbüros in Einklang steht.
4. Einzig das Europäische Koordinierungsbüro ist befugt, Dritten die Verwendung des EURES-Logos zu gestatten; es unterrichtet die betroffenen Einrichtungen entsprechend hierüber.
5. Die am EURES-Netz beteiligten Einrichtungen melden dem Europäischen Koordinierungsbüro unverzüglich jede missbräuchliche Verwendung des Logos durch Dritte oder Drittländer.

#### *Artikel 13*

##### ***Zusammenarbeit***

1. Das EURES-Koordinierungsbüro fördert die Zusammenarbeit des EURES-Netzes mit anderen EU-Diensten und -Netzen, die im Bereich Information und Beratung tätig sind.

2. Die Nationalen Koordinierungsbüros arbeiten auf EU-, nationaler, regionaler und lokaler Ebene mit den Diensten und Netzen gemäß Absatz 1 zusammen, um Synergien zu schaffen und Überschneidungen zu verhindern bzw. gegebenenfalls die EURES-Partner einzubinden.
3. Die Mitgliedstaaten bemühen sich, die Kommunikation mit Arbeitskräften und Arbeitgebern über die gemeinsamen Aktivitäten des EURES-Netzes und die genannten Dienste und Netze gebündelt über zentrale Anlaufstellen abzuwickeln.

## **KAPITEL III GEMEINSAME IT-PLATTFORM**

### *Artikel 14*

#### ***Aufbau der gemeinsamen IT-Plattform***

1. Um Stellenangebote und -gesuche zusammenzuführen, macht jeder Mitgliedstaat folgende Informationen für das EURES-Portal verfügbar:
  - (a) alle Stellenangebote seiner öffentlichen Arbeitsverwaltungen und sämtliche von seinen EURES-Partnern übermittelten Stellenangebote;
  - (b) alle von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen und den EURES-Partnern übermittelten Stellengesuche und Lebensläufe, sofern die betroffenen Arbeitskräfte gemäß Absatz 3 eingewilligt haben, dass diese Informationen auch für das EURES-Portal zur Verfügung gestellt werden.
2. Bei der Bereitstellung von Daten zu Stellenangeboten für das EURES-Portal
  - (a) unterscheiden die Mitgliedstaaten nicht nach Art und Dauer der Arbeitsverhältnisse und den Rekrutierungsabsichten der Arbeitgeber;
  - (b) können die Mitgliedstaaten Stellenangebote von der Übermittlung ausnehmen, die aufgrund ihrer Art oder nationaler Vorschriften nur Staatsbürgerinnen und -bürgern eines bestimmten Landes offenstehen.
3. Die Einwilligung der Arbeitskräfte gemäß Absatz 1 Buchstabe b muss ausdrücklich, zweifelsfrei, aus freiem Entschluss, bezogen auf den konkreten Fall und in Kenntnis der Sachlage erfolgen. Die Arbeitskräfte können ihre Einwilligung jederzeit zurückziehen und verlangen, dass die von ihnen zur Verfügung gestellten Daten gelöscht oder abgeändert werden. Die Arbeitskräfte können aus einer Reihe von Optionen wählen, um den Zugang zu ihren Daten oder bestimmten Attributen einzuschränken.
4. Die Mitgliedstaaten verfügen über Mechanismen und Standards, die gewährleisten, dass die Qualität der Daten zu Stellenangeboten und Lebensläufen als solche wie auch in technischer Hinsicht gesichert ist.
5. Sie tauschen Informationen über die Mechanismen und Standards gemäß Absatz 4 sowie über Standards für Datensicherheit und -schutz aus. Sie arbeiten untereinander und mit dem Europäischen Koordinierungsbüro zusammen, insbesondere bei Beschwerden sowie Stellenangeboten, die als nicht mit den geltenden Standards konform gelten, die nach den nationalen Rechtsvorschriften Anwendung finden.
6. Zum Zweck der Überwachung der Datenqualität sorgen sie dafür, dass sich der Ursprung zurückverfolgen lässt.

7. Um den Abgleich von Stellenangeboten mit Stellengesuchen zu ermöglichen, stellt jeder Mitgliedstaat die Informationen gemäß Absatz 1 über ein einheitliches System zur Verfügung.
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 von der Kommission nach dem in Artikel 34 Absatz 3 genannten Prüfverfahren erlassen.

#### *Artikel 15*

#### ***Zugang zur gemeinsamen IT-Plattform auf nationaler Ebene***

1. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen sorgen dafür, dass das EURES-Portal mit allen Stellenvermittlungsportalen verlinkt ist, die sie auf zentraler, regionaler und lokaler Ebene verwalten, dort deutlich sichtbar ist und sich über diese Vermittlungsportale intuitiv durchsuchen lässt.
2. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen bemühen sich, Übereinkünfte mit anderen Arbeitsvermittlungen zu schließen, die auf dem Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaats agieren, um zu gewährleisten, dass der Grundsatz nach Absatz 1 auch auf die von ihnen verwalteten Online-Instrumente für die Stellensuche angewandt wird.
3. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass in den internen Tools der Sachbearbeiter, die von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen verwaltet werden, alle Stellenangebote, Stellengesuche und Lebensläufe, die über das EURES-Portal bereitgestellt werden, in gleicher Weise verfügbar sind wie die nationalen Daten.
4. Die betreffenden EURES-Partner wenden ebenfalls die Grundsätze gemäß den Absätzen 1 und 3 an, und zwar je nachdem, für welche der Optionen gemäß Artikel 9 Absatz 1 sie sich entschieden haben.
5. Die Mitgliedstaaten richten eine nationale Zentralstelle ein, die die Übermittlung an das EURES-Portal von Informationen über Stellenangebote, Stellengesuche und Lebensläufe aus allen Einrichtungen ermöglicht, die bereit sind, diese Informationen auch über das EURES-Portal auszutauschen.
6. In Grenzregionen, in denen es die betroffenen Mitgliedstaaten für erforderlich erachten, besondere Strukturen für die Zusammenarbeit und die Erbringung von Dienstleistungen einzurichten, sind sie bemüht, die Kommunikation mit Grenzgängern und Arbeitgebern gebündelt über zentrale Anlaufstellen abzuwickeln.

#### *Artikel 16*

#### ***Automatisierter Abgleich über die gemeinsame IT-Plattform***

1. Die Europäische Kommission erarbeitet eine europäische Klassifikation der Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe. Diese Klassifikation dient als Tool zur Förderung der grenzübergreifenden Stellensuche in der Europäischen Union, und zwar durch den Abgleich von Angebot und Nachfrage, die Ermittlung von Qualifikationsdefiziten, die Anerkennung von Qualifikationen und Berufsberatung über das EURES-Portal.
2. Die Mitgliedstaaten arbeiten untereinander und mit der Europäischen Kommission zusammen, um die Interoperabilität der nationalen Systeme und der Klassifikation gemäß Absatz 1 zu gewährleisten.

3. Zu diesem Zweck nimmt jeder Mitgliedstaat bis zum 1.1.2017 eine erste Bestandsaufnahme vor, um all seine nationalen, regionalen und branchenspezifischen Klassifikationen mit der Klassifikation gemäß Absatz 1 abzugleichen, und aktualisiert dieses Inventar nach Beginn seiner Nutzung anhand einer vom Europäischen Koordinierungsbüro bereitgestellten Anwendung regelmäßig, um mit den Entwicklungen bei den Rekrutierungsleistungen Schritt zu halten.
4. Die Kommission unterstützt die Mitgliedstaaten, die ihre nationale Klassifikation durch die Klassifikation gemäß Absatz 1 ersetzen, in technischer Hinsicht.
5. Die Kommission legt mittels Durchführungsrechtsakten die technischen Standards und Formate fest, die für die Anwendung der Klassifikation gemäß Absatz 1 benötigt werden. Diese Durchführungsrechtsakte werden von der Kommission nach dem in Artikel 34 Absatz 3 genannten Prüfverfahren erlassen.

#### *Artikel 17*

##### ***Verfahren für einen leichteren Zugang für Arbeitskräfte und Arbeitgeber***

1. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen sorgen dafür, dass Arbeitskräfte, die ihre Dienste in Anspruch nehmen, indem sie ihnen Stellengesuche und/oder Lebensläufe zur Verfügung stellen, die Hilfe dieser Arbeitsverwaltungen bei ihrer Registrierung auf dem EURES-Portal in Anspruch nehmen können, und zwar über die nationale Zentralstelle gemäß Artikel 15 Absatz 5.
2. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen richten ein ähnliches Verfahren ein, um die Registrierung als Arbeitgeber auf dem EURES-Portal für diejenigen Arbeitgeber zu erleichtern, die ihre Dienste in Anspruch nehmen, um Stellenangebote auf nationaler Ebene entweder direkt über ihre Stellenvermittlungsportale oder andere von den Mitgliedstaaten unterstützte Plattformen veröffentlichen zu lassen.
3. Die betreffenden EURES-Partner wenden ebenfalls die Grundsätze gemäß den Absätzen 1 und 2 an, und zwar je nachdem, für welche der Optionen gemäß Artikel 9 Absatz 1 sie sich entschieden haben.
4. Arbeitskräfte und Arbeitgeber haben Zugang zu allgemeinen Informationen darüber, wie, wann und wo sie die genannten Daten aktualisieren, überprüfen und zurückziehen können.

## **KAPITEL IV UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN**

#### *Artikel 18*

##### ***Grundsätze***

1. Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass Arbeitskräfte und Arbeitgeber auf nationaler Ebene Zugang zu Unterstützungsleistungen erlangen können.
2. Die Mitgliedstaaten tragen dazu bei, dass ein koordiniertes nationales Konzept für solche Dienste erarbeitet wird.
3. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Erbringung der Unterstützungsleistungen gemäß den Artikeln 20 bis 23 durch die EURES-Partner wie folgt abgewickelt wird:
  - (a) durch die öffentlichen Arbeitsverwaltungen der betreffenden Mitgliedstaaten selbst, wie in Artikel 10 dargelegt;



- (b) durch Einrichtungen, die auf der Grundlage einer Befugnisübertragung, einer Unterauftragsvergabe oder besonderer Vereinbarungen mit den öffentlichen Arbeitsverwaltungen oder anderen Einrichtungen über die von letzteren angebotenen Leistungen unter der Verantwortung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen des betreffenden Mitgliedstaats agieren;
  - (c) durch einen oder mehrere EURES-Partner oder
  - (d) durch eine Kombination aus den Optionen a bis c.
4. In jedem Mitgliedstaat werden die Unterstützungsleistungen gemäß den Artikeln 20 bis 23 mindestens von in Absatz 3 Buchstaben a oder b genannten Einrichtungen erbracht.
  5. Die Unterstützungsleistungen für Arbeitskräfte gemäß den Artikeln 20, 22 und 23 sowie die Hilfe bei der Registrierung im EURES-Portal gemäß Artikel 17 Absatz 1 sind kostenlos.
  6. Für die Unterstützungsleistungen zugunsten von Arbeitgebern gemäß den Artikeln 21 und 22 sowie die Hilfe bei der Registrierung im EURES-Portal gemäß Artikel 17 Absatz 2 kann eine Gebühr erhoben werden. Bei den erhobenen Gebühren darf es keinen Unterschied zwischen den Gebühren für EURES-Leistungen und den Gebühren geben, die von der betreffenden Einrichtung für andere vergleichbare Leistungen erhoben werden.
  7. Die betreffenden EURES-Partner machen für Arbeitskräfte 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.

#### *Artikel 19*

#### ***Zugang zu grundlegenden Informationen***

1. Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass Arbeitskräfte und Arbeitgeber, die Kundenleistungen von Arbeitsvermittlungen in Anspruch nehmen möchten, grundlegende Informationen darüber erhalten, welche mobilitätsfördernden Leistungen auf nationaler Ebene zur Verfügung stehen, oder auf diese aufmerksam gemacht werden; diese Informationen
  - (a) umfassen mindestens einen Verweis auf das EURES-Portal und das EURES-Netz, die Kontaktangaben der zuständigen EURES-Partner auf nationaler Ebene, Angaben über die von ihnen genutzten Vermittlungskanäle (E-Services, personalisierte Dienste, Adresse der Kontaktstellen) sowie maßgebliche Weblinks und
  - (b) sind leicht zugänglich und werden benutzerfreundlich präsentiert.
2. In Grenzregionen, in denen es die betroffenen Mitgliedstaaten für erforderlich erachten, besondere Strukturen für die Zusammenarbeit und die Erbringung von Dienstleistungen einzurichten, arbeiten sie speziell an Grenzgänger gerichtete Informationen aus.
3. Das Europäische Koordinierungsbüro fördert die Ausarbeitung grundlegender Informationen gemäß diesem Artikel und unterstützt die Mitgliedstaaten bei der Abdeckung einer angemessenen Sprachenauswahl.

## Artikel 20

### *Unterstützungsleistungen für Arbeitskräfte*

1. Die jeweils zuständigen EURES-Partner bieten allen Arbeitssuchenden aktiv die Inanspruchnahme der in diesem Artikel festgelegten Leistungen an. Dieses Angebot wird erforderlichenfalls im Verlauf der Stellensuche erneuert.
2. Wünschen die Arbeitskräfte eine weiterführende Unterstützung, so informieren die zuständigen EURES-Partner sie über individuelle Beschäftigungsmöglichkeiten und beraten sie hierzu; insbesondere bieten sie ihnen folgende Dienstleistungen:
  - (a) Information über Lebens- und Arbeitsbedingungen oder Hinweis auf solche Informationen;
  - (b) Information über aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und über den Zugang zu solchen Maßnahmen;
  - (c) bei Bedarf Unterstützung beim Abfassen von Stellengesuchen und Lebensläufen mit dem Ziel, die Vereinbarkeit mit den europäischen technischen Standards und Formaten gemäß Artikel 14 Absatz 8 und Artikel 16 Absatz 5 zu gewährleisten;
  - (d) erforderlichenfalls Unterstützung beim Hochladen der Stellengesuche auf maßgebliche nationale Stellenvermittlungsportale und das EURES-Portal;
  - (e) gegebenenfalls Folgemaßnahmen zu einer eventuellen Vermittlung innerhalb der EU im Rahmen des individuellen Aktionsplans;
  - (f) erforderlichenfalls Weitervermittlung an einen anderen EURES-Partner.
3. Wünschen Arbeitskräfte eine weiterführende Unterstützung und besteht die reelle Chance einer Vermittlung innerhalb der EU, so leisten die EURES-Partner weitere Unterstützung bei der Stellensuche, die Leistungen wie die Auswahl passender Stellenangebote, Hilfe bei der Erstellung von Stellengesuchen und Lebensläufen und der Bereitstellung von Übersetzungen sowie die Einholung genauerer Auskünfte zu bestimmten Stellenangeboten in anderen Mitgliedstaaten umfasst.
4. Wurde eine Arbeitskraft infolge der gemäß diesem Artikel erbrachten Leistungen in einem anderen Mitgliedstaat rekrutiert, so übermitteln die zuständigen EURES-Partner dem Betreffenden die Kontaktangaben von Einrichtungen im Zielland, die Unterstützungsleistungen nach der Rekrutierung anbieten.

## Artikel 21

### *Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer*

1. Die zuständigen EURES-Partner informieren Arbeitgeber, die Arbeitskräfte aus anderen Mitgliedstaaten rekrutieren möchten, und beraten sie hierzu; insbesondere bieten sie ihnen folgende Dienstleistungen:
  - (a) Information über die spezifischen Vorschriften für die Beschäftigung solcher Arbeitskräfte;
  - (b) Förderung der Nutzung des EURES-Netzes und der Lebenslauf-Datenbank auf dem EURES-Portal als Hilfsmittel für die Besetzung freier Stellen;
  - (c) Information und Beratung zu Faktoren, die die Rekrutierung von Arbeitskräften erleichtern können, und zu Maßnahmen, mit denen die Integration der Arbeitskräfte gefördert werden kann;

- (d) erforderlichenfalls Information und Beratung zum Abfassen individueller, für ein europäisches Zielpublikum verständlicher Stellenprofile in Stellenangeboten;
  - (e) bei Bedarf Unterstützung beim Abfassen des Stellenangebots im Einklang mit den europäischen technischen Standards und Formaten gemäß Artikel 14 Absatz 8 und Artikel 16 Absatz 5;
  - (f) bei Bedarf Unterstützung bei der Registrierung als Arbeitgeber auf dem EURES-Portal;
  - (g) erforderlichenfalls Weitervermittlung an einen anderen EURES-Partner.
2. Wünschen Arbeitgeber eine weiterführende Unterstützung und besteht die reelle Chance einer Rekrutierung innerhalb der EU, so leisten die EURES-Partner weitere Unterstützung, die Leistungen wie die Vorauswahl geeigneter Bewerber und Hilfe bei der Bereitstellung von Übersetzungen und/oder die Einholung genauerer Auskünfte zu bestimmten Stellengesuchen umfasst.
  3. Wurde eine Arbeitskraft aus einem anderen Mitgliedstaat infolge der gemäß diesem Artikel erbrachten Leistungen rekrutiert, so übermitteln die zuständigen EURES-Partner dem betreffenden Arbeitgeber die Kontaktangaben von Einrichtungen, die Unterstützung bei der Integration neu rekrutierter Arbeitskräfte bieten können.
  4. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen bemühen sich, Vereinbarungen mit anderen Arbeitsvermittlungen zu treffen, die auf dem Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaats agieren, um
    - (a) auf dem Hoheitsgebiet dieses Mitgliedstaats gemeinsam darauf hinzuwirken, dass sich Arbeitgeber im EURES-Netz registrieren lassen und die gemeinsame Plattform für Zusammenführung und Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf europäischer Ebene nutzen;
    - (b) Informationen und bewährte Verfahren zu Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber auszutauschen, die Arbeitskräfte aus anderen Mitgliedstaaten rekrutieren möchten.

#### *Artikel 22*

#### ***Unterstützung nach der Rekrutierung***

1. Auf Wunsch von Arbeitskräften und Arbeitgebern stellen die zuständigen EURES-Partner allgemeine Informationen zur Unterstützung nach der Rekrutierung sowie darüber bereit, wo Unterstützungsleistungen nach der Rekrutierung wie Schulungen in interkultureller Kommunikation, Sprachkurse und Integrationshilfe angeboten werden.
2. Abweichend von Artikel 18 Absatz 5 können die EURES-Partner die Unterstützungsleistungen für Arbeitskräfte gemäß Absatz 1 gegen Zahlung einer Gebühr erbringen.

#### *Artikel 23*

### ***Vereinfachter Zugang zu Informationen über die soziale Sicherheit und zu entsprechenden Dienstleistungen***

1. Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die Unterstützungsleistungen gemäß dieser Verordnung und die Leistungen der zuständigen Behörden im Bereich der sozialen Sicherheit aufeinander abgestimmt werden.
2. Für die Zwecke des Absatzes 1 unterstützen die Mitgliedstaaten die Entwicklung eines integrierten Online-Zugangs als erste Informationsquelle für Arbeitskräfte, Grenzgänger und Arbeitgeber.
3. Auf Wunsch von Arbeitskräften, Grenzgängern und Arbeitgebern stellen die zuständigen EURES-Partner allgemeine Informationen über die Rechte im Bereich der sozialen Sicherheit bereit und bemühen sich, Ersuchen um konkrete Informationen an die zuständigen Behörden und gegebenenfalls an andere Stellen weiterzuleiten, die Arbeitskräfte bei der Ausübung ihrer Rechte im Rahmen der Freizügigkeit unterstützen.

#### *Artikel 24*

### ***Zugang zu nationalen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen***

Ein Mitgliedstaat darf den Zugang zu nationalen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nicht allein aus dem Grund verwehren, dass eine Arbeitskraft diese Unterstützung in Anspruch nimmt, um eine Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats zu finden.

## **KAPITEL V VERBINDUNG ZU MOBILITÄTSMASSNAHMEN**

#### *Artikel 25*

### ***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.

#### *Artikel 26*

### ***Informationsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten***

1. Jeder Mitgliedstaat erhebt und analysiert insbesondere Daten zu
  - (a) Arbeitskräftemangel und -überschuss auf den nationalen und auf branchenspezifischen Arbeitsmärkten und zu dem Umfang, in dem hier mit Beschäftigungsmobilität entgegengewirkt werden kann;
  - (b) den EURES-Aktivitäten auf nationaler Ebene;
  - (c) der Stellung des EURES-Netztes auf dem Markt für Rekrutierungsleistungen auf nationaler Ebene insgesamt.
2. Es ist Aufgabe der Nationalen Koordinierungsbüros, die Informationen innerhalb des EURES-Netztes zu verbreiten und an der gemeinsamen Analyse mitzuwirken.
3. Unter Berücksichtigung des Informationsaustauschs und der gemeinsamen Analyse erarbeiten die Mitgliedstaaten Mobilitätsmaßnahmen, die fester Bestandteil ihrer

Beschäftigungspolitik sind. Diese Mobilitätsmaßnahmen bilden den Rahmen für die Erstellung der Programmplanung gemäß Artikel 28 durch die Mitgliedstaaten.

4. Das Europäische Koordinierungsbüro erarbeitet Verfahren und trifft konkrete Vorkehrungen, um den Informationsaustausch zwischen den Nationalen Koordinierungsbüros und die gemeinsame Analyse zu erleichtern.

#### *Artikel 27*

##### ***Austausch von Informationen, die mit Unterstützungsleistungen einhergehen***

1. Alle gemäß Artikel 4 am EURES-Netz beteiligten Einrichtungen tauschen Informationen über den in den Mitgliedstaaten vorherrschenden Sachstand in Bezug auf Lebens- und Arbeitsbedingungen, Verwaltungsverfahren und die für Arbeitskräfte aus anderen Mitgliedstaaten geltenden Vorschriften aus, die Arbeitskräften und Arbeitgebern als Orientierungshilfe dienen.
2. Sie tauschen ferner diejenigen Informationen über den Sachstand in Mitgliedstaaten aus, die Grenzgängern als Orientierungshilfe dienen.
3. Die Kommission legt mittels Durchführungsrechtsakten die Muster und Verfahren für den Austausch dieser Informationen fest. Diese Durchführungsrechtsakte werden von der Kommission nach dem in Artikel 34 Absatz 2 genannten Beratungsverfahren angenommen.

#### *Artikel 28*

##### ***Programmplanung***

1. Jedes Nationale Koordinierungsbüro erstellt jedes Jahr ein Arbeitsprogramm für die Einrichtungen, die sich auf dem Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaats am EURES-Netz beteiligen.
2. Im Arbeitsprogramm ist Folgendes festgelegt:
  - (a) die wichtigsten Aktivitäten, die gemäß dieser Verordnung 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.
3. Die Nationalen Koordinierungsbüros und das Europäische Koordinierungsbüro überprüfen gemeinsam die Entwürfe, bevor sie die Arbeitsprogramme fertigstellen.
4. Die Vertreter der europäischen Sozialpartner, die Mitglieder der EURES-Koordinierungsgruppe sind, werden zu den Entwürfen der Arbeitsprogramme angehört.
5. Die Kommission legt mittels Durchführungsrechtsakten die erforderlichen Muster und Verfahren für die Programmplanung fest. Diese Durchführungsrechtsakte werden von der Kommission nach dem in Artikel 34 Absatz 2 genannten Beratungsverfahren angenommen.

*Artikel 29*  
***Datenerhebung und Indikatoren***

1. Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass Verfahren bereitstehen, mit denen gemäß folgenden Kategorien gemeinsamer Indikatoren Daten über die auf nationaler Ebene durchgeführten Aktivitäten erzeugt und erhoben werden:
  - (a) Information und Beratung durch das EURES-Netz auf der Grundlage der Zahl der Kontakte, die die EURES-Mitarbeiter zu Arbeitskräften und Arbeitgebern unterhalten;
  - (b) Vermittlung und Rekrutierung infolge der EURES-Tätigkeit auf der Grundlage der Zahl der Stellenangebote, Stellengesuche und Lebensläufe, die von den EURES-Mitarbeitern abgewickelt und bearbeitet wurden, und der Zahl der Arbeitskräfte, die in einem anderen Mitgliedstaat rekrutiert wurden;
  - (c) Zufriedenheit der Nutzer mit dem EURES-Netz, auch durch Umfragen ermittelte Ergebnisse.
2. Es ist Aufgabe des Europäischen Koordinierungsbüros, Daten über das EURES-Portal zu erheben und die Zusammenarbeit bei Zusammenführung und Ausgleich von Angebot und Nachfrage gemäß dieser Verordnung auszubauen.
3. Der Kommission wird die Befugnis übertragen, zum Zweck der Weiterentwicklung der gemeinsamen Indikatoren delegierte Rechtsakte gemäß dem Verfahren in Artikel 33 zu erlassen.

*Artikel 30*  
***Durchführungsberichte***

Unter Berücksichtigung der gemäß diesem Kapitel erfassten Informationen legt die Europäische Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat, dem Ausschuss der Regionen und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss alle zwei Jahre einen Bericht über die Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb der Union und die Leistungen vor, mit denen Arbeitskräften gemäß Artikel 46 AEUV die Ausübung der Freizügigkeit erleichtert wird.

## **KAPITEL VI** **SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

*Artikel 31*  
***Schutz personenbezogener Daten***

Die in dieser Verordnung vorgesehenen Maßnahmen müssen gemäß den Rechtsvorschriften der Union über den Schutz personenbezogener Daten, insbesondere der Richtlinie 96/46/EG zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr<sup>23</sup> und der nationalen Maßnahmen zu ihrer Umsetzung sowie der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft und zum freien Datenverkehr<sup>24</sup>, durchgeführt werden.

---

<sup>23</sup> ABl. L 281 vom 23.11.1995, S. 31.

<sup>24</sup> ABl. L 8 vom 12.1.2001, S. 1.

*Artikel 32*  
**Ex-Post-Evaluierung**

Die Europäische Kommission übermittelt dem Europäischen Parlament, dem Rat, dem Ausschuss der Regionen und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Verordnung eine Ex-Post-Evaluierung über ihre Anwendung und ihre Auswirkungen.

Diesem Evaluierungsbericht können Legislativvorschläge zur Änderung der vorliegenden Verordnung beigelegt werden.

*Artikel 33*  
**Ausübung der Befugnisübertragung**

1. Die Befugnis zum Erlass delegierter Rechtsakte wird der Kommission unter den in diesem Artikel festgelegten Bedingungen übertragen.
2. Die Befugnisse gemäß Artikel 8 und Artikel 29 werden der Kommission ab Inkrafttreten dieser Verordnung bzw. ab einem vom Gesetzgeber festgelegten Datum auf unbestimmte Zeit übertragen.
3. Die Befugnisübertragung gemäß Artikel 8 und Artikel 29 kann vom Europäischen Parlament oder vom Rat jederzeit widerrufen werden. Der Beschluss über den Widerruf beendet die Übertragung der darin genannten 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 8 und Artikel 29 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 sowohl das Europäische Parlament als auch der Rat 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 34*  
**Ausschussverfahren**

1. Die Kommission wird von dem mit dieser Verordnung eingesetzten Ausschuss „EURES“ 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 35*  
**Aufhebungen**

1. Folgende Bestimmungen der nachfolgend aufgeführten Rechtsvorschriften werden hiermit aufgehoben:
  - (a) Kapitel II und Artikel 38 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union;
  - (b) Artikel 23 der 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-Mikrofinanzierungsinstruments für Beschäftigung und soziale Eingliederung.
2. Bezugnahmen auf die aufgehobenen Rechtsakte gelten als Bezugnahmen auf die vorliegende Verordnung.

*Artikel 36*  
**Anwendungsbereich**

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

*Artikel 37*  
**Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union in Kraft.

Geschehen zu Brüssel am [...]

*Im Namen des Europäischen Parlaments*  
*Die Präsidentin/Der Präsident*

*Im Namen des Rates*  
*Die Präsidentin/Der Präsident*