



EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 17.1.2014
SWD(2014) 10 final

ARBEITSUNTERLAGE DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN

ZUSAMMENFASSUNG DER FOLGENABSCHÄTZUNG

Begleitunterlage zum

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 europäischen
Arbeitsmärkte**

{COM(2014) 6 final}
{SWD(2014) 9 final}

ARBEITSUNTERLAGE DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN

ZUSAMMENFASSUNG DER FOLGENABSCHÄTZUNG

Begleitunterlage zum

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 europäischen Arbeitsmärkte

1. PROBLEMDEFINITION

1.1. Mobilität für Wachstum

Mobilität bringt soziale und wirtschaftliche Vorteile. Eine größere Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb der EU verbessert die Beschäftigungschancen für Arbeitnehmer und hilft Arbeitgebern, Stellen besser und schneller zu besetzen. Dies trägt zur Entwicklung eines europäischen Arbeitsmarkts mit einem hohen Beschäftigungsniveau bei (Artikel 9 AEUV). Stärker integrierte Arbeitsmärkte würden es den voneinander abhängigen Volkswirtschaften der EU ermöglichen, sich besser auf asymmetrische Schocks einzustellen.

1.2. Fehlende Nutzung der erhöhten Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer

Die Zahl der Arbeitnehmer, die die „feste Absicht“ nannten, ins Ausland zu ziehen (also der Anteil an Arbeitnehmern, der einen Umzug in den nächsten 12 Monaten plant), hat deutlich zugenommen. Bei den Registrierungen im EURES-Portal ist ebenfalls ein Anstieg zu erkennen.

Derzeit ziehen durchschnittlich nur etwa 325 000 Personen pro Jahr in einen anderen Mitgliedstaat, um dort zu arbeiten; eine Extrapolation der Umfragedaten zeigt, dass rund 2,9 Millionen Bürgerinnen und Bürger der EU in den nächsten 12 Monaten diesen Schritt wagen möchten. Dies deutet auf ein erhebliches Mobilitätspotenzial hin und stellt eine Herausforderung für das EURES-Netz dar.

Die häufigsten praktischen Probleme, die wahrgenommen oder tatsächlich erlebt wurden, sind mangelnde Sprachkenntnisse für die Aufnahme einer Beschäftigung und Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche. Die EU kann durch Aufklärung über Beschäftigungsmöglichkeiten in der gesamten Union und durch Entwicklung angemessener Unterstützungsdieneste zur Erleichterung der EU-weiten Rekrutierung dazu beitragen, den zweiten dieser Aspekte anzugehen. Dies wird die Aufgabe des EURES-Netzes sein.

1.3. Das EURES-Netz

EURES ist ein Netz für die Zusammenarbeit zwischen der Europäischen Kommission und den öffentlichen Arbeitsverwaltungen in den Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) (EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Liechtenstein und Norwegen) im Hinblick auf den Austausch von Stellenangeboten und die Förderung der Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb der EU. In der Arbeitsweise des EURES-Netzes sind derzeit fünf Hauptmängel festzustellen:

- unvollständiger Pool von Stellenangeboten 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 zusammenzuführen und abzugleichen, bedingt durch eine begrenzte semantische Interoperabilität der Daten aus den nationalen Stellenvermittlungssystemen (**Möglichkeit der automatisierten Zusammenführung**);
- ungleicher Zugang zu EURES-Diensten in der EU, da Arbeitssuchende und Arbeitgeber weder systematisch alle erforderlichen Informationen über das EURES-Netz noch ein Angebot für weitere Hilfe in der ersten Phase der Einstellung erhalten („**Mainstreaming**“);
- begrenzte Verfügbarkeit für die Unterstützung bei Zusammenführung, Rekrutierung und Vermittlung für Arbeitssuchende und Arbeitgeber, die Interesse an der grenzüberschreitenden Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb der EU haben, unter anderem im Hinblick auf den Zugang zu aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen und Informationen und Beratung über die soziale Sicherheit (**Unterstützungsdienste**);
- ineffizienter Austausch von arbeitsmarktrelevanten Informationen zwischen den Mitgliedstaaten, die Arbeitskräftemangel und -überschüsse betreffen, so dass eine gezieltere praktische Zusammenarbeit im Rahmen von EURES beeinträchtigt wird (**Informationsaustausch und Zusammenarbeit**).

1.3.1. Unvollständiger Pool von Stellenangeboten und Lebensläufen, die auf EU-Ebene zugänglich sind

Schätzungen zufolge werden im Durchschnitt nur rund 30 % der nationalen Stellenangebote in das EURES-Portal eingestellt. Diese Quote variiert stark zwischen den Ländern: von 80 % im Falle der Tschechischen Republik bis hin zu 0 % im Falle von Bulgarien und Kroatien¹.

Auf europäischer Ebene erfolgt gegenwärtig kein automatisierter elektronischer Austausch von Lebensläufen oder sonstigen Profildaten von Arbeitssuchenden. Lebensläufe werden manuell zwischen den EURES-Beratern ausgetauscht. Die Zahl der auf diese Weise ausgetauschten Lebensläufe ist gering, so dass die Zusammenführungsmöglichkeiten stark begrenzt sind. Die mangelnde Transparenz im Zusammenhang mit den Lebensläufen beschränkt die den Arbeitgebern zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, potenzielle Bewerber mit den erforderlichen und gewünschten Fähigkeiten und Kompetenzen zu finden. Dies wirkt sich nicht nur negativ auf die „Selbstbedienungs“-Möglichkeiten der Arbeitgeber aus, sondern auch auf die Effizienz der von den EURES-Beratern bereitgestellten Unterstützung, da sich diese auf den indirekten Zugang zu Lebensläufen über EURES-Berater in anderen Ländern verlassen müssen, anstatt direkt auf solche Lebensläufe zugreifen zu können.

1.3.2. Begrenzte Kapazität des EURES-Portals

Voraussetzung für eine wirksame Zusammenführung der Stellenangebote auf EU-Ebene mit Arbeitssuchenden sind ein geeignetes Klassifizierungssystem und vereinbarte gemeinsame Standards für die Informationen über Stellenangebote und Lebensläufe. Das EURES-Portal basiert gegenwärtig – wie auch viele nationale Systeme – auf der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (International Standard Classification of Occupations, ISCO).

¹ BG, HR: mangelnde technische Interoperabilität zwischen den nationalen Systemen und EURES. Es wird derzeit an entsprechenden Abhilfemaßnahmen gearbeitet.

ISCO ist allerdings kein ausreichend detailliertes Instrument, um Zusammenführung und Abgleich von Stellenangeboten und –gesuchen unterstützen zu können. Die Europäische Kommission arbeitet derzeit an der Entwicklung einer Europäischen Klassifizierung für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (European classification on skills, competences, qualifications and occupations, ESCO). Die Mitgliedstaaten sind nicht dazu verpflichtet, die Abstimmung zwischen ihren nationalen Systemen sicherzustellen, und diese europäische Klassifizierung soll eine automatisierte Zusammenführung auf europäischer Ebene ermöglichen.

1.3.3. Ungleicher Zugang zu den EURES-Diensten auf EU-Ebene

Das Fehlen eines einheitlichen Ansatzes bei der Organisation der grundlegenden Informationen, die potenziellen Benutzern zur Verfügung gestellt werden, sowie beim Zugang zu den EURES-Diensten birgt das Risiko, dass Mobilitäts- und Beschäftigungschancen verpasst werden, da die Benutzer nicht vollständig darüber informiert sind, welche Dienste sie erwarten können oder dass solche Dienste an den nationalen Grenzen enden, weil es in dem anderen Land keinen Partner gibt, der die notwendigen Dienste bereitstellt.

1.3.4. Mobilitätsfördernde Dienste

Gegenwärtig unterliegen die EURES-Dienste drei Einschränkungen: a) Der Großteil der Dienste besteht aus Informationen und Leitlinien allgemeiner Art und unterstützt weder Zusammenführung, Arbeitsvermittlung noch Rekrutierung; b) der Zugang zu aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen im Zusammenhang mit grenzüberschreitender Mobilität ist nicht gewährleistet und c) die Interaktion und/oder die Koordinierung mit den Diensten zur Beseitigung anderer Mobilitätshemmisse, z. B. im Zusammenhang mit sozialer Sicherheit und Sozialhilfe, ist unzureichend.

1.3.5. Informationsaustausch und Zusammenarbeit

Die Mitgliedstaaten passen ihre Mobilitätspolitik unter Umständen vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Entwicklungen, die sich auf ihre nationalen Arbeitsmärkte auswirken, an. Allerdings erfolgt dies nicht systematisch und keinesfalls in Absprache mit den anderen Mitgliedstaaten. Insofern sollte es Instrumente und Verfahren geben, um gemeinsam untersuchen zu können, welche Daten für die Unterstützung der Entwicklung einer abgestimmten Reaktion notwendig sind.

Eine effektive transnationale Zusammenarbeit auf dem Gebiet der grenzüberschreitenden Mobilität der Arbeitskräfte in der EU setzt eine Einigung auf gemeinsame Ziele (gemeinsame Vision) sowie einen Rahmen für die Koordinierung zwischen den Mitgliedstaaten auf operativer Ebene voraus; dies impliziert einen systematischen, intensiven Informationsaustausch, gemeinsame Instrumente und eine klare Aufteilung der Verantwortlichkeiten. Derzeit existieren weder eine Einigung über gemeinsame Ziele noch ein Rahmen für die Koordinierung.

1.4. Wer ist betroffen und warum?

Die am stärksten betroffenen Gruppen sind die Arbeitnehmer (insbesondere Arbeitssuchende) und die Arbeitgeber.

Die festen Mobilitätsabsichten der Arbeitnehmer werden nicht genutzt. Die eingeschränkte Transparenz der Stellenangebote und die unzureichende Unterstützung bei der Überwindung praktischer Probleme (z. B. Arbeitsplatzsuche und Anpassung an die Kultur und Sprache anderer Mitgliedstaaten) behindern die freiwillige Ausübung des Rechts auf Freizügigkeit der Arbeitnehmer.

Die Arbeitgeber haben keinen Zugang zu dem auf dem europäischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Fachkräftepool. Dies ist insbesondere ein Problem für Arbeitgeber mit offenen Stellen, die auf ihrem lokalen Arbeitsmarkt Engpassberufe betreffen, während auf anderen Arbeitsmärkten in der EU Arbeitssuchende mit den passenden Fähigkeiten und Kompetenzen verfügbar wären.

1.5. Notwendigkeit des Eingreifens

Die Hauptursachen der Mängel sind im gegenwärtigen Rahmen für EURES zu finden:

- **nicht eindeutig festgelegte Verpflichtungen der Mitgliedstaaten**, was zu einem breiten Interpretationsspielraum führt und es den Mitgliedstaaten ermöglicht, die Übermittlung von Stellenangeboten und zugehörigen Arbeitsmarktdaten zu umgehen, so dass dem Zugang der Arbeitssuchenden und Arbeitgeber zu Informationen über den EU-Arbeitsmarkt verwaltungstechnische und bürokratische Hemmnisse im Wege stehen;
- **mangelnde Bereitschaft der Mitgliedstaaten, freiwillig Dienste für Arbeitssuchende und Arbeitgeber im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb der EU zur Verfügung zu stellen**. Dies betrifft insbesondere die Übermittlung von Stellenangeboten an das EURES-Portal, die Sichtbarkeit von europäischen Stellenangeboten auf nationalen Arbeitsplatzportalen und den Zugang zu mobilitätsfördernden Diensten;
- **übermäßige Abhängigkeit der Arbeitsweise des EURES-Netzes insgesamt von der freiwilligen Mitwirkung der Mitgliedstaaten**, was dazu führt, dass beim Aufbau gemeinsamer Systeme, insbesondere beim automatischen Austausch von Lebensläufen, bei der Einbeziehung von privaten Arbeitsvermittlungsdiensten in das EURES-System auf nationaler Ebene sowie bei der Einführung eines gemeinsamen mobilitätsbezogenen Dienstleistungskatalogs, nur unzureichende Fortschritte erzielt werden;
- **Fehlen eines kohärenten Ansatzes in Bezug darauf, wie und wo EURES als dezentrales Netz für die transnationale Zusammenarbeit in Aktion tritt, so dass sich die Mitgliedstaaten bezüglich der europäischen und nationalen Interessen in einer Grauzone bewegen**, da keine Mobilitätspolitik zur Koordinierung der Maßnahmen zwischen den Mitgliedstaaten innerhalb des EURES-Netzes vorhanden ist;
- **begrenzte Koordinierungsbefugnisse der Kommission**, wodurch die politischen Hebel im Hinblick auf die Mängelbehebung in der Arbeitsweise des EURES-Netzes, insbesondere bei der Entwicklung der Instrumente und Mittel für den Ausgleich und die Analyse der Arbeitsmarktdaten, stark eingeschränkt werden.

2. SUBSIDIARITÄTSANALYSE

Die Rechtsgrundlage für EURES findet sich in Artikel 45 und 46 AEUV. Insbesondere in Artikel 46 AEUV wird auf eine enge Zusammenarbeit zwischen den nationalen Arbeitsverwaltungen und die Schaffung geeigneter Verfahren für die Zusammenführung von Stellenangeboten und -gesuchen verwiesen.

Bei der vorliegenden Maßnahme werden die Grundsätze der Subsidiarität und Verhältnismäßigkeit eingehalten. Die von diesem Vorschlag umfassten spezifischen Einzelmaßnahmen sind eng miteinander verknüpft. Sie verstärken einander und machen das

EURES-Netz zusammengenommen zu einem effektiven Instrument für Arbeitssuchende oder Arbeitgeber, die Interesse an der grenzüberschreitenden Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb der EU haben. Das Maßnahmenpaket wird angesichts der Situation der Arbeitslosen auf den Arbeitsmärkten, den Bedürfnissen der Arbeitssuchenden („feste Absicht“) und der (technologischen) Weiterentwicklungen auf den Stellen- und Rekrutierungsmärkten als angemessen erachtet.

Da der grenzüberschreitende Ausgleich von Stellenangeboten, Stellengesuchen und Lebensläufen und die daraus resultierende Vermittlung von Arbeitskräften einen gemeinsamen Rahmen für die Zusammenarbeit zwischen den Organisationen in den verschiedenen Mitgliedstaaten voraussetzen, kann die Zielsetzung des Vorschlags durch die Mitgliedstaaten allein nicht ausreichend verwirklicht werden, so dass Maßnahmen auf EU-Ebene erforderlich sind.

Die Maßnahmen gehen nicht über das hinaus, was zum Erreichen der Ziele notwendig ist.

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer stellt ein Grundrecht dar und mit diesem Instrument soll dieses Grundrecht gestärkt werden, indem dessen Ausübung erleichtert wird.

3. ZIELE

Allgemeines Ziel der vorliegenden Maßnahme ist es, weitere Schritte in Richtung eines integrierten europäischen Arbeitsmarkts zu unternehmen. Hierzu ist es erforderlich, EURES zu einem wirksamen Instrument für Arbeitnehmer, Arbeitssuchende oder Arbeitgeber in der EU, die an der grenzüberschreitenden Mobilität der Arbeitskräfte in der EU interessiert sind, auszubauen.

Zum Erreichen dieses allgemeinen Ziels wurden die folgenden **spezifischen Ziele** ermittelt:

1. Das Verzeichnis der Stellenangebote im EURES-Portal soll möglichst vollständig und Arbeitssuchenden in ganz Europa verzögerungsfrei zugänglich sein; außerdem soll ein umfassender Pool von Lebensläufen zur Verfügung gestellt werden, den registrierte Arbeitgeber für die Rekrutierung konsultieren können.
2. Das EURES-Portal soll in die Lage versetzt werden, eine gute automatisierte Zusammenführung von Stellenangeboten, Stellengesuchen und Lebensläufen zu gewährleisten, wobei Übersetzungen in alle EU-Sprachen vorgenommen werden und dafür Sorge getragen wird, dass auf nationaler Ebene erworbene Fähigkeiten, Kompetenzen, Berufsausbildungen und Qualifikationen verständlich präsentiert werden.
3. Grundlegende Informationen über das 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.
4. Alle Personen, die an Zusammenführung, Vermittlung und Rekrutierung über das EURES-Netz interessiert sind, sollen Unterstützung erhalten.
5. Die Arbeit des EURES-Netzes soll durch den Informationsaustausch über Arbeitskräftemangel und -überschüsse auf nationaler Ebene und die Koordinierung der Maßnahmen in den Mitgliedstaaten unterstützt werden.

4. MASSNAHMENOPTIONEN

4.1. Option 1: „keine neue Maßnahme“

Die bereits eingeleiteten Anpassungen (EURES-Beschluss der Kommission von 2012) betreffend die Arbeitsweise des Netzes, die Arbeitsorganisation zwischen den verschiedenen Akteuren, die operativen Ziele von EURES und die Festlegung der angebotenen Dienste werden im Rahmen der bestehenden Verordnung 492/2011 in der gegenwärtigen Fassung fortgeführt.

4.2. Option 2: „Lissabonisierung“

Diese Option zielt auf eine rasche Lösung hinsichtlich des vom Europäischen Parlament eingereichten Antrags ab, ohne dass weitere Veränderungen im Vergleich zum Status quo vorgenommen werden. Dies würde zwei Maßnahmen nach sich ziehen: erstens die Streichung von Artikel 38 der Verordnung 492/2011 und die Billigung der anschließenden Änderung dieser Verordnung, soweit dies die der Kommission zu übertragenden Befugnisse für die Durchführung der Verordnung 492/2011 im Einklang mit den neuen Bestimmungen des Lissabon-Vertrags betrifft, und zweitens die Einleitung des Verfahrens für einen neuen EURES-Beschluss gemäß der geänderten Verordnung.

4.3. Option 3: „Neugestaltung und Stärkung von EURES“

Durch diese Option wird der Rechtsrahmen von EURES durch die Neugestaltung der Bestimmungen über die Verfahren zum Ausgleich von Stellenangeboten und -gesuchen in Kombination mit der verbesserten Bereitstellung des EURES-Dienstleistungsangebots und der Straffung der Arbeitsweise des EURES-Netzes gestärkt.

Bei dieser Option wird die Rechtsgrundlage von EURES in eine einzige Verordnung integriert. Ferner werden die bestehenden Verpflichtungen verstärkt und neue Verpflichtungen in Bezug auf die folgenden Aspekte hinzugefügt:

- **Transparenz der Arbeitsmärkte (Transparenz):** Die gegenwärtigen Verpflichtungen zum Austausch von Stellenangeboten werden durch die Einführung der folgenden Pflichten für die Mitgliedstaaten verstärkt und klargestellt: a) Verfügbarmachung aller auf nationaler Ebene veröffentlichten Stellenangebote gegenüber EURES; b) Verfügbarmachung der Lebensläufe aller willigen Arbeitssuchenden gegenüber EURES und c) Verknüpfung des EURES-Portals mit allen Arbeitsvermittlungsportalen auf nationaler Ebene sowie Sichtbarmachung und Gewährleistung der Durchsuchbarkeit auf diesen Portalen, so dass der Zugang zu europäischen Stellenangeboten in der Nähe vereinfacht wird.
- **Verbesserte Interoperabilität (automatisierte Zusammenführung):** Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, die vollständige Interoperabilität im Einklang mit technischen Normen und Formaten zwischen den nationalen Systemen und dem EURES-Portal sicherzustellen. Durch die Verpflichtung zur Sicherstellung der Interoperabilität wird ein einheitliches System im Sinne der Verordnung geschaffen und ferner sind die Mitgliedstaaten angehalten, bei der Übermittlung von Stellenangeboten und Lebensläufen technische Normen und Formate zu beachten, und zwar auch bei der Abstimmung mit Klassifizierungen.
- **Mainstreaming:** Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass alle Arbeitssuchenden und Arbeitgeber, die bei einem Arbeitsvermittlungsdienst Kundendienstleistungen anfordern, grundlegende Informationen über das EURES-Netz erhalten oder hiervon in Kenntnis gesetzt werden und ausdrücklich gefragt werden, ob sie weitere Unterstützung benötigen („EURES-Angebot“).

- **Verbesserter Zugang der Arbeitnehmer zu mobilitätsfördernden Diensten (Unterstützungsdienste):** Die Mitgliedstaaten müssen allen Arbeitssuchenden und Arbeitgebern, die Interesse an der Nutzung des EURES-Netzes bekundet haben, den Zugang zu Unterstützung bei Arbeitsplatzsuche und Rekrutierung ermöglichen. Darüber hinaus muss der Zugang zu aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen unabhängig von der Staatsangehörigkeit des EU-Arbeitnehmers oder vom Beschäftigungsstandort möglich sein. Des Weiteren müssen Informationen und Unterstützung (Verweis an die zuständige Behörde) im Zusammenhang mit der sozialen Sicherheit bereitgestellt werden.
- **Informationsaustausch und Zusammenarbeit:** Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, a) Arbeitsmarktdaten auszutauschen; b) Maßnahmen entsprechend den zusammengetragenen Daten zu koordinieren.

4.4. Option 4: „Option 3 plus EU-Partnerschaftsvereinbarungen“

Option 4 beinhaltet die Neugestaltung des EURES-Netzes wie bei Option 3 beschrieben sowie den Auftrag an die Kommission, EU-weite Partnerschaften mit privaten Arbeitsvermittlungsdiensten einzugehen.

Bei Option 3 fungieren die Mitgliedstaaten als Torwächter für den Zugang der privaten Arbeitsvermittlungsdienste zum EURES-Netz. Im Rahmen von Option 4 ist die Kommission ferner befugt, Partnerschaftsvereinbarungen mit Dienstleistern gleichberechtigt mit den Mitgliedstaaten abzuschließen. Im Hinblick auf diese Dienstleister würde die Kommission ferner die begleitenden Aufgaben der Mitgliedstaaten in Bezug auf Qualitätssicherung, Sicherstellung der Interoperabilität usw. gemäß Abschnitt 5.3 übernehmen.

5. FOLGENABSCHÄTZUNG

5.1. Option 1: keine neue Maßnahme

Der Reformprozess, der durch den EURES-Beschluss von 2012 eingeleitet wurde, wird beibehalten. Allerdings wird die Geschwindigkeit bei der Durchführung des Reformprozesses abgebremst, da die anhängige Rechtssache zu Rechtsunsicherheit innerhalb dieses Prozesses geführt hat.

Falls die Kommission das Urteil des Gerichts abwartet, so signalisiert sie den betroffenen Parteien damit stillschweigend, dass sich die Reformbemühungen eventuell verzögern.

Dies bedeutet, dass diese Option zu einer Destabilisierung und Verzögerung der bescheidenen Reform des Beschlusses von 2012 führen und augenscheinlich keiner der oben angeführten Mängel beseitigt werden würde.

5.2. Option 2: Lissabonisierung

Bei dieser Option muss die Kommission rasch reagieren und das Verfahren für einen Beschluss gemäß der geänderten Verordnung einleiten, um das fortgesetzte Engagement von EURES gegenüber der Reform von 2012 zu bestätigen.

Die Änderung von Artikel 38 der Verordnung 492/2011 bildet die Grundlage für weitere Änderungen des EURES-Netzes. Im Zuge dessen kann die Kommission künftig Durchführungsrechtsakte und/oder delegierte Rechtsakte basierend auf Kapitel II der Verordnung verabschieden. Somit stellt dies eine Basis für weitere Reformen dar. Solche Reformen sind allerdings auf unwesentliche Elemente oder Durchführungsmaßnahmen

beschränkt, da sie nicht über den gegenwärtigen Anwendungsbereich der Verordnung hinausgehen können.

Diese Option könnte eine angemessene Basis für die Weiterentwicklung der Transparenz auf den Arbeitsmärkten und des Mainstreamings bis zu einem gewissen Grad bilden.

Jedoch würde diese Option die Mängel nicht vollständig beseitigen: bei der automatisierten Zusammenführung, da keine Verpflichtung zur Abstimmung zwischen nationaler und europäischer Klassifizierung besteht; bei Mainstreaming, da keine Verpflichtung zur Bereitstellung von grundlegenden Informationen sowie zur Weiterleitung in allen Situationen, in denen Arbeitgeber oder Arbeitssuchende Rekrutierungsdienste anfordern, besteht; bei Unterstützungsdiensten, da kein förmlich vereinbartes Paket von Dienstleistungen vorliegt; und bei Informationsaustausch und Zusammenarbeit, da der Umfang des Informationsaustauschs in Bezug auf die Arbeitsmarktdaten nicht eindeutig definiert ist. Daher werden bei dieser Option vier der angeführten Mängel nicht behoben.

5.3. Option 3: Neugestaltung und Stärkung von EURES

5.3.1. Transparenz

Wirkung

Durch die vermehrte Anzahl von Stellenangeboten, die auf europäischer Ebene ausgetauscht und verteilt werden, erhöhen sich für Arbeitssuchende die Chancen, offene Stellen zu finden. Die Zahl der zusätzlichen Stellenangebote, die verfügbar gemacht werden, lässt sich angesichts des Nichtvorliegens einer umfassenden Übersicht über die verschiedenen Vereinbarungen mit privaten Arbeitsvermittlungsdiensten in den Mitgliedstaaten und fehlender Daten über die Zahl der Stellenangebote bei den öffentlichen Arbeitsverwaltungen auf dezentralisierter Ebene nur schwer abschätzen.

Ein systematischer Ansatz bei der Erfassung und dem Austausch von Stellengesuchen und Lebensläufen auf dem EURES-Portal verbessert die Chancen für die Arbeitgeber, geeignete Bewerber für ihre offenen Stellen zu finden.

Wenn EURES-Stellenangebote auf nationalen Arbeitsvermittlungsportalen eingesehen werden können, verbessern sich die Zugangsmöglichkeiten der Arbeitssuchenden zu Beschäftigungschancen auf europäischer Ebene. Da die nationalen Arbeitsvermittlungsportale verständlicherweise der erste Anlaufpunkt bei der Arbeitsplatzsuche sind, erhalten die Arbeitssuchenden durch die deutlich sichtbare Anzeige der Suchmöglichkeit nach europäischen Stellenangeboten einen umfassenderen Einblick in die Beschäftigungschancen.

Kosten

Alle Mitgliedstaaten haben bereits Mechanismen für den Austausch von Stellenangeboten mit EURES eingerichtet (oder vorbereitet). Durch die Ausdehnung dieser Mechanismen auf Lebensläufe entstehen Kosten, deren Höhe von verschiedenen Faktoren abhängt. Falls die vorhandenen Systeme auf Lebensläufe ausgedehnt werden können, sind die Kosten unter Umständen relativ gering. Wenn allerdings ein komplett neues System eingerichtet werden muss, fallen wesentlich höhere Kosten an. Der Großteil der erforderlichen Software wird kostenlos von der Kommission bereitgestellt. Grob geschätzt könnten sich die Kosten für ein neues System auf rund 100 000 EUR mit jährlichen Wartungskosten von ca. 12 000 EUR belaufen.

Mit API kann jeder EURES-Dienstleister EURES-Daten zu geringen Kosten in seinen Online-Dienst einbinden. Der Arbeitsaufwand für die Integration wird auf einige Tage Arbeit für 3 oder 4 Personen geschätzt.

5.3.2. Automatisierte Zusammenführung

Wirkung

Die Vorteile von gemeinsamen europäischen Standards liegen auf der Hand: Arbeitssuchende und Arbeitgeber können das Profil des Markt-Pendants wesentlich besser verstehen. Ein solcher europäischer Standard für Stellenbeschreibungen und Profile von Arbeitssuchenden wäre ein riesiger Fortschritt in Richtung eines stärker integrierten europäischen Arbeitsmarkts und würde die Nutzung des EURES-Portals für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus den verschiedenen Ländern gleichzeitig attraktiver machen.

Wenn alle EURES-Diensteanbieter die Abstimmung mit ESCO abgeschlossen haben, ermöglicht dies die EU-weite Zusammenführung von Arbeitssuchenden und Stellenangeboten unter Berücksichtigung der individuellen Fähigkeitsprofile der Arbeitssuchenden und der spezifischen Anforderungen der Arbeitgeber. Da ESCO mehrsprachig ist, ist es weniger relevant, in welcher Sprache die Arbeitsmarktinformationen abgefasst sind.

Kosten

Die Anpassung der vorhandenen IT-Systeme an die vollständige semantische Interoperabilität auf europäischer Ebene ist mit Kosten verbunden. Bei öffentlichen Arbeitsverwaltungen (wie in Frankreich und in der Tschechischen Republik) mit eigenen Klassifizierungssystemen, die sowohl Berufe als auch Fähigkeiten und Kompetenzen enthalten, kann die erforderliche Abstimmung des Bestands mit ESCO im Rahmen der regelmäßigen Aktualisierungen erfolgen, die bei solchen Systemen notwendig sind. Bei den anderen öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ca. 80 % aller öffentlichen Arbeitsverwaltungen), die auf ISCO basierende Berufsklassifizierungen nutzen, ist eine gesonderte Abstimmung des Bestands erforderlich.

Die exakten Kosten der Abstimmung sind nur schwer zu kalkulieren und weichen je nach vorhandenem System stark zwischen den Mitgliedstaaten ab. Ein gut funktionierendes Zusammenführungssystem ist ein elementares und entscheidendes Merkmal von modernen Arbeitsmarktinstitutionen und die Kosten für die Einrichtung und Wartung eines solchen Systems sollten daher nicht direkt der EURES-Reform alleine zugeschrieben werden. Infolgedessen muss die EURES-Reform als Gelegenheit und nicht als Grund für die Umsetzung eines solchen Systems angesehen werden.

Die Möglichkeit des Ausstiegs aus aktuellen Klassifizierungssystemen und der vollständigen Übernahme von ESCO bleibt allen offen. Dadurch würden künftige Wartungs- und Aktualisierungskosten für nationale Klassifizierungen entfallen.

5.3.3. Mainstreaming

Wirkung

Ein gemeinsamer und systematischer Ansatz bei der Integration von EURES in das Dienstleistungsangebot würde sicherstellen, dass alle interessierten Arbeitssuchenden und Arbeitgeber innerhalb der EU grundsätzlich den gleichen Zugang zu EURES hätten und eindeutige und vollständige Informationen darüber erhalten würden, was EURES wann und wie für sie tun kann.

Durch die Ausdehnung der Bereitstellung von grundlegenden Informationen auf alle Arbeitsvermittlungsdienste, die Kundendienstleistungen anbieten, vervielfacht sich die Wirkung der Informationsbereitstellung im EURES-Netz für Arbeitssuchende und Arbeitgeber, wodurch sich auch die Zusammenführungschancken über den aktuellen Anteil der öffentlichen Arbeitsverwaltungen hinaus erhöhen. Da dies das Hauptinstrument zur Sicherstellung des Zugangs zu den wichtigsten Zielgruppen darstellt, sollte dies nicht nur den öffentlichen Arbeitsverwaltungen, sondern auch den privaten Arbeitsvermittlungsdiensten zur

Verfügung gestellt werden. Dies gilt ungeachtet dessen, ob sich solche Arbeitsvermittlungsdienste für die Beantragung einer Teilnahme an EURES entscheiden und als EURES-Dienstleister (EURES-Partner) akzeptiert werden oder nicht.

Kosten

Da die EURES-Informationen sowohl bei den öffentlichen Arbeitsverwaltungen als auch bei den möglichen anderen EURES-Dienstleistern in die Standardprozesse der Kundenverwaltung eingebunden werden können, sollten die administrativen Kosten gering sein.

In Mitgliedstaaten mit gut ausgebauten EURES-Netzen wird kein Kostenanstieg zu verzeichnen sein, da entweder die Dienstleistungsniveaus bereits die potenziellen Anforderungen erfüllen oder übertreffen oder innerhalb der nationalen EURES-Netze genügend Ressourcen verfügbar sind. Öffentliche Arbeitsverwaltungen, die EURES erfolgreich integriert haben, informieren Arbeitssuchende bereits im Rahmen ihrer standardisierten Abläufe.

5.3.4. Unterstützungsdienste

Wirkung

Die Erweiterung des EURES-Dienstleistungsangebots durch gezielte mobilitätsfördernde Dienste hilft Arbeitnehmern bei der Überwindung von Mobilitätshemmnissen, falls sie nicht über die notwendigen wirtschaftlichen Mittel verfügen, um ihre potenziellen Möglichkeiten voll ausschöpfen oder ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt präsentieren zu können.

Der Wegfall der geografischen Beschränkungen bei den nationalen Arbeitsmarktprogrammen für Arbeitssuchende, die an einer Beschäftigung in einem anderen EU-Mitgliedstaat interessiert sind, bedeutet, dass den EURES-Mitarbeitern die gleichen Instrumente wie auf den nationalen Arbeitsmärkten zur Verfügung stehen, um den Übergang zu Beschäftigung zu erleichtern und bei der Besetzung offener Stellen zu helfen. Daher stehen den Arbeitnehmern mehr Chancen offen.

Die beabsichtigten Bestimmungen unterstützen die Arbeitgeber dabei, ihre offenen Stellen rascher zu besetzen, da das EURES-Netz die inländischen Arbeitsverwaltungen auf effektivere Weise ergänzt. Über das EURES-Netz ist ein größerer Bewerberpool verfügbar, so dass die potenziellen Chancen steigen, Bewerber mit geeigneten Fähigkeiten zu finden. Insbesondere KMU profitieren von der Stärkung der Dienste für Arbeitgeber, da hierdurch die Rekrutierungszeit verkürzt wird und die allgemeinen Transaktionskosten sinken.

Die Verbesserungen, insbesondere einschließlich der Unterstützung im Anschluss an die Rekrutierung, kommen bei KMU stärker zum Tragen als bei Großunternehmen, die häufig eigene Systeme eingerichtet haben, um Arbeitnehmer aus dem Ausland zu rekrutieren und zu integrieren. Für diese Unternehmen stellt eine Bezahlung für diese Art von Unterstützung weniger ein Problem dar, während KMU hierzu weniger bereit oder in der Lage sind.

Kosten

Der Großteil der Kosten entsteht durch die individuellen mobilitätsfördernden Dienste, d. h. die Unterstützung von Arbeitssuchenden und Arbeitgebern. Die Kosten sind von der Art der Bereitstellung und den jeweiligen Anforderungen abhängig. Infolgedessen sind sie variabel und stehen in direktem Zusammenhang mit der Vermittlung von Beschäftigung. Das EURES-Schulungsprogramm, das von der Kommission im Rahmen von EaSI finanziert wird, deckt u. a. die Schulung des Personals ab, um die auf Zusammenführung, Rekrutierung und Vermittlung abzielenden Tätigkeiten neu auszurichten.

Was den Zugang zu aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen und insbesondere Sprachkursen anbelangt, so belaufen sich die internen Kostenschätzungen auf 50-250 EUR pro Teilnehmer. Dies würde im Wesentlichen Online-Seminare mit einer Dauer von ungefähr sechs Monaten sowie Online-Betreuung (ungeachtet des Niveaus) umfassen. Allerdings gehen die Kosten gerade für alle Sprachen auf dem Markt zurück. Ferner können Skaleneffekte zum Tragen kommen.

Basierend auf verschiedenen Annahmen belaufen sich die jährlichen Zusatzkosten für Informationen und Unterstützung bei der Arbeitssuche grob geschätzt auf rund 33,3 Millionen in Bezug auf Informationen und 16 Millionen für die Unterstützung bei der Arbeitssuche.

Die nationalen Tätigkeiten, insbesondere im Hinblick auf die Arbeitsweise des EURES-Netzes auf nationaler Ebene (Nationale Koordinierungsbüros) und die Entwicklung von Systemen für spezifisch angepasste mobilitätsfördernde Dienste auf lokaler, regionaler, nationaler und grenzüberschreitender Ebene, kommen im Einklang mit den entsprechenden Investitionsprioritäten für eine Finanzierung durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) im Zeitraum 2014-2020 in Betracht.

Die Mitgliedstaaten sind eventuell in der Lage, das vorhandene EURES-Personal von allgemeineren Informations- und Kommunikationstätigkeiten im EURES-Netz abzuziehen und in den Bereich Zusammenführung, Vermittlung und Rekrutierung zu versetzen. Die mehr als 900 EURES-Berater innerhalb des Netzes sollten im Prinzip alle zu Experten für die Zusammenführung auf EU-Ebene werden und sich auf Rekrutierungsergebnisse konzentrieren. Die allgemeinen Informationstätigkeiten dieser Berater dürften an Relevanz verlieren, da die Kunden künftig im Zuge des Mainstreamings an sie herantreten. Sollten dennoch allgemeine Werbetätigkeiten weiterhin notwendig sein, können sie reduziert oder insgesamt dem an vorderster Front tätigen Personal bzw. weniger spezialisierten Mitarbeitern und/oder e-Diensten überlassen werden.

5.3.5. Steuerung von EURES und Zusammenarbeit zwischen Arbeitsvermittlungsdiensten

Wirkung

Im Rahmen einer strukturierten Berichterstattung und Überwachung, die in die entsprechenden Arbeitsmarktdaten zu Überschüssen und Engpässen auf dem Arbeitsmarkt einfließen, stehen den öffentlichen Arbeitsverwaltungen und den anderen EURES-Dienstleistern (EURES-Partnern) die notwendigen Informationen zur Verfügung, um gemeinsam koordinierte Tätigkeiten innerhalb des EURES-Netzes zu planen, beispielsweise zur Sicherstellung, dass die Tätigkeiten auf die Sektoren ausgerichtet sind, in denen ihre Beiträge am effizientesten sind. Durch die gemeinsame Planung wird gewährleistet, dass in den anderen Mitgliedstaaten eine Gegenunterstützung vorhanden ist, beispielsweise indem einer verstärkten und gezielten Mobilitätsunterstützung für eine bestimmte Gruppe von EU-Arbeitnehmern in einem entsendenden Land die erforderliche Unterstützung dieser EU-Arbeitnehmer im empfangenen Land gegenübersteht.

Kosten

In den Mitgliedstaaten fallen anfängliche Kosten für die Einrichtung des Informationssystems, einschließlich Wartungskosten (Überarbeitung der zugrunde liegenden Datenerfassungsmechanismen in den öffentlichen Arbeitsverwaltungen und Überprüfung der Geschäftsabläufe), an. Möglicherweise entstehen IT- und Schulungskosten in Verbindung mit angepassten Geschäftsabläufen, der Überprüfung oder Einführung von Datenprotokollen mit privaten Arbeitsvermittlungsdiensten und entsprechenden Konsultationsverfahren auf nationaler Ebene.

5.4. Maßnahmenoption 4: Option 3 plus EU-weite Partnerschaften mit privaten Arbeitsvermittlungsdiensten

Wirkung

Mithilfe eines solchen Autorisierungsmechanismus auf EU-Ebene kann ein besserer Zugang zu den Arbeitskräftemobilitätsdiensten – ungeachtet nationaler Erwägungen – sichergestellt werden. Dies ginge vermutlich einher mit einer zahlenmäßigen Zunahme der EURES-Dienstleister (EURES-Partner) im Vergleich zu der Option, bei der neue Dienstleister nur auf Mitgliedstaatenebene im Rahmen von nationalen Autorisierungssystemen zugelassen werden. Über die Wirkung auf das EURES-Netz hinaus könnte diese Option mit zwei weitergehenden Auswirkungen auf den Arbeitsvermittlungsmarkt verbunden sein.

Es gibt verschiedene Bedenken hinsichtlich der Rolle der Kommission und der Beziehung zwischen der Kommission und den einzelnen Mitgliedstaaten:

Erstens besteht die Gefahr, dass die erweiterte Rolle der Kommission in die Rolle der einzelnen Mitgliedstaaten eingreift. Zweitens würde die Kommission die direkte Verantwortung für die Qualitätssicherung in Bezug auf die von autorisierten Dienstleistern durchgeführten Tätigkeiten übernehmen, wobei innerhalb den Diensten der Kommission bislang keine Funktionen dieser Art vorhanden sind. Drittens hängt das Ergebnis stark von der Bereitschaft der betroffenen Akteure, insbesondere der privaten Arbeitsvermittlungsdienste, ab, sich innerhalb einer neuen Form der Zusammenarbeit zu engagieren und die Vorteile einer Teilnahme am EURES-Netz anzuerkennen. Ein weiterer Aspekt in dieser Hinsicht ist die Notwendigkeit seitens der Kommission, eine möglichst breite gemeinsame Basis mit allen betroffenen privaten Arbeitsvermittlungsdiensten zu finden.

Kosten

Die Einrichtung dieses Systems auf EU-Ebene wäre für die Kommission relativ kostspielig, was die personelle Besetzung anbelangt. Während die Pflege der Beziehungen lediglich zu den größeren privaten Arbeitsvermittlungsdiensten, die auf dem europäischen Arbeitsmarkt tätig sind, wahrscheinlich ohne erhebliche zusätzliche Personalkosten möglich ist, erfordert das Szenario, in dem das EU-System die bevorzugte Option für eine größere Anzahl von privaten Arbeitsvermittlungsdiensten wird, eine Aufstockung des für das EURES-Netz abgestellten Personals.

6. VERGLEICH DER OPTIONEN

Ziele	Option 1 keine Maßnahme	Option 2 Lissabonisierung	Option 3 neue Verordnung	Option 4 neue Verordnung plus EU- Partnerschaftsvereinba rungen
Das Verzeichnis der Stellenangebote im EURES-Portal soll möglichst vollständig sein und Arbeitsuchenden	stagnierend - keine quantitative Zunahme des Pools von Stellenangebote	positiv + potenzielle Möglichkeit einer quantitativen Zunahme des Pools von	sehr positiv ++ verstärkte Verpflichtung für die Mitgliedstaaten, alle Stellenangebote verfügbar zu machen	äußerst positiv +++ verstärkte Verpflichtung für die Mitgliedstaaten, alle Stellenangebote verfügbar zu machen

in ganz Europa verzögerungsfrei zugänglich sein (...)	n zu erwarten, außer im Falle freiwilliger Bemühungen	Stellenangeboten, sofern Durchführungsrechtsakte über einen verstärkten Datenaustausch eingeführt werden	Möglichkeit von zusätzlichen Stellenangeboten aufgrund der Zusammenarbeit mit privaten Arbeitsvermittlungsdiesten auf nationaler Ebene	darüber hinaus Sicherstellung von zusätzlichen Stellenangeboten im Anschluss an EU-Vereinbarungen mit wichtigen privaten Arbeitsvermittlungsdiensten auf EU-Ebene
(...) Außerdem soll ein umfassender Pool von Lebensläufen verfügbar sein, den registrierte Arbeitgeber für die Rekrutierung konsultieren können	stagnierend - keine Zunahme des Pools von Lebensläufen zu erwarten, außer im Falle freiwilliger Bemühungen	positiv + potenzielle Möglichkeit einer quantitativen Zunahme des Pools von Lebensläufen, sofern Durchführungsrechtsakte über einen verstärkten Datenaustausch eingeführt werden	sehr positiv ++ Verpflichtung der Mitgliedstaaten, Lebensläufe verfügbar zu machen Möglichkeit von zusätzlichen Bemühungen aufgrund der Zusammenarbeit mit privaten Arbeitsvermittlungsdiesten auf nationaler Ebene	äußerst positiv +++ Verpflichtung der Mitgliedstaaten, Lebensläufe verfügbar zu machen darüber hinaus Sicherstellung von zusätzlichen Bemühungen im Anschluss an EU-Vereinbarungen mit wichtigen privaten Arbeitsvermittlungsdiensten auf EU-Ebene
Das EURES-Portal soll in die Lage versetzt werden, eine gute automatisierte Zusammenführung von Stellenangeboten, Stellengesuchen und Lebensläufen zu gewährleisten, wobei dies in alle EU-Sprachen übersetzt und dafür gesorgt wird, dass auf nationaler Ebene erworbene Fähigkeiten, Kompetenzen, Berufsausbildungen und Qualifikationen verständlich präsentiert werden	positiv + Möglichkeit einer guten Zusammenführung unter der Annahme der freiwilligen Einhaltung der ESCO-Standards durch die meisten, wenn nicht alle Mitgliedstaaten	positiv + Möglichkeit einer guten Zusammenführung unter der Annahme der freiwilligen Einhaltung der ESCO-Standards durch die meisten, wenn nicht alle Mitgliedstaaten	sehr positiv ++ Neue Verpflichtung zur Abstimmung mit ESCO garantiert eine gute automatisierte Zusammenführung EU-weit und zum Vorteil aller Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene	sehr positiv ++ Neue Verpflichtung zur Abstimmung mit ESCO garantiert eine gute automatisierte Zusammenführung EU-weit und zum Vorteil aller Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene

<p>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</p>	<p>neutral 0</p> <p>Individuelle Mainstreaming-Bemühungen werden erwartungsgemäß im Einklang mit nationalen Anforderungen und organisatorischer Einrichtung fortgesetzt</p>	<p>neutral 0</p> <p>Individuelle Mainstreaming-Bemühungen werden erwartungsgemäß im Einklang mit nationalen Anforderungen und organisatorischer Einrichtung fortgesetzt</p>	<p>positiv +</p> <p>Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern und gemeinsamer Ansatz hinsichtlich der grundlegenden Informationen und der Personen, die Zugang zum EURES-Netz innerhalb der EU erhalten sollten</p>	<p>positiv +</p> <p>Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern und gemeinsamer Ansatz hinsichtlich der grundlegenden Informationen und der Personen, die Zugang zum EURES-Netz innerhalb der EU erhalten sollten</p>
<p>Alle Personen, die an Zusammenführung, Vermittlung und Rekrutierung über das EURES-Netz interessiert sind, sollen Unterstützung erhalten</p>	<p>neutral 0</p> <p>Individuelle Bemühungen zur Bereitstellung von mobilitätsfördernden Diensten entsprechend der nationalen Auslegung werden erwartungsgemäß fortgesetzt</p>	<p>neutral 0</p> <p>Individuelle Bemühungen zur Bereitstellung von mobilitätsfördernde n Diensten entsprechend der nationalen Auslegung werden erwartungsgemäß fortgesetzt</p>	<p>positiv +</p> <p>Gleichbehandlung von interessierten Arbeitnehmern und Arbeitgebern und gemeinsame Festlegung des Umfangs der mobilitätsfördernden Dienste, die diese erhalten können</p>	<p>positiv +</p> <p>Gleichbehandlung von interessierten Arbeitnehmern und Arbeitgebern und gemeinsame Festlegung des Umfangs der mobilitätsfördernden Dienste, die diese erhalten können</p>
<p>Die Arbeit des EURES-Netzes soll durch Informationsaustausch über Arbeitskräfteangebot und -überschüsse auf nationaler Ebene und die Koordinierung der Maßnahmen in den Mitgliedstaaten unterstützt werden</p>	<p>neutral 0</p> <p>Möglichkeit des Aufbaus auf einem gemeinsamen Ansatz bei der Programmplanung im Rahmen des Beschlusses von 2012</p>	<p>neutral 0</p> <p>Möglichkeit des Aufbaus auf einem gemeinsamen Ansatz bei der Programmplanung im Rahmen des Beschlusses von 2012</p>	<p>positiv +</p> <p>umfassender Rahmen für den Informationsaustausch und die Koordinierung der EURES-Tätigkeit</p>	<p>sehr positiv ++</p> <p>umfassender Rahmen für den Informationsaustausch und die Koordinierung der EURES-Tätigkeit</p> <p>Gewährleistung von zusätzlichen Daten im Anschluss an EU-Partnerschaftsvereinbarungen mit wichtigen privaten Arbeitsvermittlungsdiensten auf EU-Ebene</p>

Wirksamkeit	0	+	++	- Bedenken hinsichtlich der Rolle der Kommission und der Beziehung zwischen der Kommission und den einzelnen Mitgliedstaaten
Kosten	keine zusätzlichen Kosten	keine zusätzlichen Kosten	zusätzliche Kosten für die Mitgliedstaaten und die Kommission	zusätzliche Kosten für die Mitgliedstaaten und die Kommission

Lediglich Option 3 und 4 wären mit zusätzlichen positiven Wirkungen verbunden. Bei Option 4 ist die Wahrscheinlichkeit solcher Wirkungen vor dem Hintergrund der Öffnung des EURES-Netzes wesentlich größer. Allerdings würde die Umsetzung von Option 4 in dieser Phase der Entwicklung von EURES als Instrument für die Arbeitsweise der europäischen Arbeitsmärkte verschiedene Bedenken hinsichtlich der Rolle der Kommission und der Beziehung zwischen der Kommission und den einzelnen Mitgliedstaaten aufwerfen. Obwohl diese Option in dieser oder in leicht abgeänderter Form für die Zukunft nicht ausgeschlossen werden kann, wird es für klüger gehalten, zunächst eine umfassende EURES-Reform durchzuführen und im Anschluss an eine Überprüfung des Reformergebnisses die Notwendigkeit einer stärker integrierten Lösung zu bewerten. Demzufolge wird Option 3 als wirkungsvollste und somit beste Option betrachtet.

7. ÜBERWACHUNG UND ANALYSE

Die bestehenden Vereinbarungen für die Erfassung und den Austausch von Daten über Inputs, Outputs und Ergebnisse innerhalb des EURES-Netzes werden verstärkt. Zur Verbesserung der Datenerfassung im Hinblick auf Outputs und Ergebnisse stehen verschiedene allgemeine Indikatoren zur Verfügung, wobei die vorhandenen Datenquellen wie beispielsweise die vorstehend genannten Berichte durch neue Quellen wie etwa die auf nationaler Ebene entwickelten Kundenzufriedenheitsumfragen ergänzt werden. Die Entwicklungen innerhalb der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, einschließlich der Neugestaltungs- und Effizienzsteigerungsmaßnahmen, werden im Rahmen der Tätigkeiten des Netzes der öffentlichen Arbeitsverwaltungen und des Dialogs bezüglich des Programms für gegenseitiges Lernen zwischen den öffentlichen Arbeitsverwaltungen überwacht. Ferner ist die Einbeziehung in die Entwicklung von EURES innerhalb der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, insbesondere im Hinblick auf die Integration (Mainstreaming) der EURES-Dienste, vorgesehen. Anhand der auf diese Weise zusammengetragenen Informationen reicht die Kommission alle zwei Jahre einen Durchführungsbericht ein. Eine Ex-post-Bewertung, in der die Wirksamkeit der neuen Verordnung näher beleuchtet wird, wird fünf Jahre nach deren Annahme durchgeführt.