



Brüssel, den 4.2.2021
COM(2021) 46 final

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

über die EURES-Tätigkeiten von Juli 2018 bis Juni 2020

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

Inhaltsverzeichnis

ZUSAMMENFASSUNG	4
1 EINLEITUNG.....	5
1.1 Was ist EURES?	5
1.1.1 Rechtsrahmen	5
1.1.2 EURES-Tätigkeiten.....	6
1.1.3 Organisation von EURES.....	7
1.2 Umsetzung der EURES-Verordnung.....	8
2 HAUPTTÄTIGKEITEN DES EURES-NETZES: JULI 2018 BIS JUNI 2020	8
2.1 Aktivitäten in den EURES-Ländern	8
2.1.1 Allgemeine Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber..	8
2.1.2 Gezielte Unterstützungsleistungen	9
2.1.3 Ressourcen und Verwaltung.....	13
2.2 Bereichsübergreifende Unterstützungsaktivitäten des Europäischen Koordinierungsbüros (ECO)	15
2.2.1 Koordinierung und Unterstützung der Verwaltung.....	15
2.2.2 Betrieb und Entwicklung des EURES-Portals und der damit verbundenen IT-Unterstützung	15
2.2.3 Schulungen und berufliche Weiterbildung.....	17
2.2.4 Helpdesk.....	17
2.2.5 Vernetzung, Austausch, bewährte Verfahren und gegenseitiges Lernen ...	17
2.2.6 Informations- und Kommunikationsaktivitäten	18
2.2.7 Analyse der geografischen und beruflichen Mobilität	19
2.2.8 Entwicklung einer geeigneten Kooperations- und Freigabestruktur für Lehrstellen und Praktika.....	19
2.2.9 Finanzielle Ressourcen.....	20
3 UMSETZUNG DER VERORDNUNG IN DEN EURES-LÄNDERN	21
3.1 Zusammensetzung des Netzes und organisatorische Angelegenheiten	21
3.1.1 Bestimmungen der Verordnung	21
3.1.2 Umsetzung.....	22
3.1.3 Herausforderungen	22

3.2	Verwaltung und Interaktion mit Organisationen außerhalb des EURES-Netzes	22
3.2.1	Bestimmungen der Verordnung	22
3.2.2	Umsetzung	22
3.2.3	Herausforderungen	23
3.3	Erweiterung des Netzes	23
3.3.1	Bestimmungen der Verordnung	23
3.3.2	Umsetzung	23
3.3.3	Herausforderungen	24
3.4	Austausch von Stellenangeboten und Lebensläufen.....	24
3.4.1	Bestimmungen der Verordnung	24
3.4.2	Umsetzung	25
3.4.3	Herausforderungen	25
3.5	Unterstützungsleistungen.....	26
3.5.1	Bestimmungen der Verordnung	26
3.5.2	Umsetzung	26
3.5.3	Herausforderungen	26
3.6	Informationsaustausch, Programmplanung und Leistungsmessung.....	27
3.6.1	Bestimmungen der Verordnung	27
3.6.2	Umsetzung	27
3.6.3	Herausforderungen	27
3.7	Maßnahmen zur Umsetzung der Empfehlungen aus dem vorangegangenen Berichtszeitraum.....	27
4	UMSETZUNG DER VERORDNUNG DURCH DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION	28
4.1.1	Bestimmungen der Verordnung	29
4.1.2	Umsetzung	29
4.1.3	Herausforderungen	30
4.1.4	Maßnahmen zur Umsetzung der Empfehlungen aus dem vorangegangenen Berichtszeitraum.....	31
5	SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN	31
5.1	Schlussfolgerungen.....	31
5.2	Empfehlungen an die EURES-Länder.....	33
5.3	Vom ECO und von der Europäischen Kommission zu ergreifende Maßnahmen	34
5.4	Von der Europäischen Arbeitsbehörde zu ergreifende Maßnahmen	34

ZUSAMMENFASSUNG

Dieser Tätigkeitsbericht enthält einen **Überblick über die Tätigkeiten des EURES-Netzes zwischen Juli 2018 und Juni 2020** sowie eine **Beschreibung des aktuellen Stands der Anwendung der EURES-Verordnung (EU) 2016/589 bis Juni 2020** gemäß Artikel 33 dieser Verordnung.

EURES wurde im Jahr 1994 errichtet und ist ein **Kooperationsnetz zwischen der Europäischen Kommission, den nationalen öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV) und anderen Mitgliedern und Partnern**, zu denen private Arbeitsvermittlungen, Sozialpartner und Universitäten in allen EU-Mitgliedstaaten sowie in Island, Liechtenstein, Norwegen, der Schweiz und, im Bezugszeitraum dieses Berichts, im Vereinigten Königreich (im Folgenden „EURES-Länder“) zählen.

Das wichtigste Ziel des EURES-Netzes ist die Förderung einer fairen Arbeitskräftemobilität in der Union. Das Netz setzt sich zusammen aus den Nationalen Koordinierungsbüros (National Coordination Offices, im Folgenden „NCO“), die von den einzelnen EURES-Ländern benannt werden, dem Europäischen Koordinierungsbüro (European Coordination Office, im Folgenden „ECO“), das gegenwärtig bei der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission (GD EMPL) untergebracht ist, und den EURES-Mitgliedern und -Partnern. Die EURES-Dienstleistungen werden über das EURES-Personalnetz aus EURES-Mitarbeitern in allen EURES-Ländern sowie über das Europäische Portal zur beruflichen Mobilität (im Folgenden „EURES-Portal“) und die darin verfügbaren Online-Instrumente bereitgestellt.

Auf operativer Ebene lag der Schwerpunkt der **wichtigsten Aktivitäten der EURES-Länder** im Bezugszeitraum auf der Erbringung von Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wobei insbesondere Informationen zu Fragen der Arbeitskräftemobilität und Rekrutierungsaktivitäten bereitgestellt wurden. Darüber hinaus wurden im Rahmen des Netzes spezifische Unterstützungsleistungen im Zusammenhang mit Lehrstellen und Praktika sowie Unterstützung nach der Rekrutierung und im Rahmen von Mobilitätsprogrammen erbracht. Was die **Aktivitäten des ECO** betrifft, so erbrachte dieses weiterhin bereichsübergreifende Unterstützungsleistungen mit Blick auf die Gewährleistung des Betriebs des EURES-Netzes, arbeitete jedoch auch an der Entwicklung und Verbesserung des EURES-Portals und der Interoperabilitätsfunktionen.

Auf regulatorischer Ebene wurden bei der **Umsetzung der EURES-Verordnung** einige Fortschritte erzielt:

- Zur Erweiterung ihrer Netze haben die meisten **EURES-Länder** Zulassungssysteme für neue Mitglieder und Partner eingerichtet und bereits eine Reihe neuer Mitglieder und Partner aufgenommen.
- Bis auf ein Land übermitteln alle EURES-Länder Stellenangebote automatisch, und mehr als die Hälfte übermittelt die auf nationaler Ebene erfassten Lebensläufe an das EURES-Portal.
- Die Gebrauchstauglichkeit des EURES-Portals wurde verbessert, und gegenwärtig wird an der Einführung eines automatisierten Abgleichs von Lebensläufen und Stellenangeboten im EURES-Portal gearbeitet.
- Es werden Muster verwendet, die eine harmonisierte Leistungsmessung und Planung im gesamten EURES-Netz ermöglichen (Leistungsmessungssystem und Programmplanungszyklus).

Ungeachtet dessen sind noch einige Herausforderungen und Hindernisse zu bewältigen. Die

Erweiterung des Netzes im Wege der Zulassung neuer Mitglieder und Partner geht nur langsam vonstatten. Durch die **unzureichende Einhaltung der EURES-Verordnung** wird die Einführung von Interoperabilitätslösungen verzögert.

Die Bereitstellung bereichsübergreifender Unterstützung für die EURES-Länder, einschließlich der Steigerung des Bekanntheitsgrads der Marke EURES und der Koordinierung des Netzes, sind für die EURES-Aktivitäten von entscheidender Bedeutung, jedoch könnte der Verbesserung des **Austauschs von Informationen** über die Arbeitskräftemobilität, der Angleichung der **Programmplanungs- und Überwachungszyklen** und der weiteren Vereinfachung der Erbringung von Unterstützungsleistungen im Zusammenhang mit **Lehrstellen und Praktika** größere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Um die Zielsetzungen der EURES-Reform zu erreichen und weiterhin eine faire Arbeitskräftemobilität in der Union zu gewährleisten, empfiehlt es sich, dass die EURES-Länder künftig **ihre Bemühungen um die Zulassung neuer Mitglieder und Partner sowie um die Anpassung ihrer internen Verwaltungs- und Koordinierungsmechanismen verstärken**, um der neuen Zusammensetzung des Netzes Rechnung zu tragen. Im Sinne einer verbesserten Gebrauchstauglichkeit des EURES-Portals sollte die Fortführung der Arbeit der EURES-Länder an der **Einführung der automatischen Übermittlung von Stellenangeboten und Lebensläufen**, sofern diese noch nicht abgeschlossen ist, sowie am Abschluss des laufenden **Ableichs der nationalen Klassifikationssysteme mit der europäischen Klassifikation für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO)** eine Priorität darstellen. Für das EURES-Netz ist es ferner von großer Bedeutung, dass **die Analysen von Arbeitsmarktentwicklungen noch stärker in die Planung seiner Aktivitäten einfließen** und der Bedarf an gezielten Aktivitäten vor dem Hintergrund der soziodemografischen Entwicklungen ausgelotet wird.

Aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Arbeitskräftemobilität in der Union und angesichts der für 2021 geplanten Übertragung des ECO an die Europäische Arbeitsbehörde (European Labour Authority, im Folgenden „ELA“) wird die Realisierung dieser EURES-Prioritäten in einem schwierigen Kontext erfolgen müssen. Diesbezüglich **sollte die ELA der Durchführung des Aktionsplans für die Übertragung sowie der Rekrutierung qualifizierter Mitarbeiter und der Zuweisung ausreichender Ressourcen Vorrang einräumen.**

1 EINLEITUNG

1.1 Was ist EURES?

EURES ist ein Kooperationsnetz zwischen der **Europäischen Kommission**, den nationalen **öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV)** und den anderen **Mitgliedern und Partnern** in allen EU-Mitgliedstaaten sowie in Island, Liechtenstein, Norwegen, der Schweiz und im Vereinigten Königreich¹ (im Folgenden „EURES-Länder“). EURES fördert die Freizügigkeit der Arbeitnehmer durch die Bereitstellung von Informationen und Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie durch die Verbesserung der Zusammenarbeit und des Informationsaustauschs zwischen seinen Mitgliedsorganisationen.

¹ Im Bezugszeitraum von Juli 2018 bis Juni 2020 war das Vereinigte Königreich Vollmitglied von EURES. Seine EURES-Mitgliedschaft endet am 31. Dezember 2020.

1.1.1 Rechtsrahmen

EURES wurde im Jahr 1994 von der Europäischen Kommission ins Leben gerufen und war bereits in der Verordnung (EWG) Nr. 2434/92 des Rates vom 27. Juli 1992 zur Änderung des zweiten Teils der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft vorgesehen. Zwischen 2011 und 2016 durchlief EURES einen langen Reformprozess, in dessen Rahmen die Zusammensetzung, die Verwaltung und die Instrumente des Netzes umgestaltet wurden, um den veränderten Mobilitätsmustern und den aufkommenden Entwicklungen in diesem Bereich Rechnung zu tragen. Dieser Prozess gipfelte schließlich in der Verabschiedung der neuen **EURES-Verordnung (EU) 2016/589**, deren Ziel darin besteht, ein größeres und stärkeres Netz europäischer öffentlicher Arbeitsverwaltungen und privater Arbeitsvermittlungen zu schaffen, um einen effizienteren grenzüberschreitenden Austausch von Arbeitsmarktinformationen zur Unterstützung der Stellenvermittlung im EU-/EWR-Raum zu ermöglichen.

Die wichtigsten Änderungen, die mit der neuen EURES-Verordnung gegenüber der vorherigen Rechtsgrundlage eingeführt wurden, betrafen die **Verbesserung der Transparenz** durch die Erhöhung der Zahl der auf dem EURES-Portal ausgeschriebenen Stellen, einschließlich Lehrstellen und Praktika, die Gegenstand eines Arbeitsverhältnisses sind, die **Verbesserung des Online-Abgleichs von Stellenangeboten und Lebensläufen**, die Bereitstellung eines **vereinbarten Mindestpakets an Dienstleistungen für Arbeitsuchende und Arbeitgeber** und die **Erweiterung des Netzes**. Zu der Verordnung wurden sechs Durchführungsbeschlüsse erlassen, die eine einheitliche Umsetzung der Verordnung in den EURES-Ländern gewährleisten.² Zwei dieser Durchführungsbeschlüsse, (EU) 2018/1020 vom 18. Juli 2018 und (EU) 2018/1021 vom 18. Juli 2018, wurden im Bezugszeitraum erlassen.

1.1.2 EURES-Tätigkeiten

EURES ist ein wesentlicher Bestandteil der Unterstützungsstruktur für den Arbeitsmarkt, die die Union in den letzten Jahrzehnten zur Verbesserung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit entwickelt hat. Die EURES-Dienstleistungen werden über zwei miteinander verknüpfte Kanäle bereitgestellt: das EURES-Personalnetz aus den im Rahmen des Netzes tätigen

² Durchführungsbeschluss (EU) 2017/1255 der Kommission vom 11. Juli 2017 über ein Muster für die Beschreibung der nationalen Systeme und Verfahren zur Zulassung von Einrichtungen als EURES-Mitglieder und -Partner (ABl. L 179 vom 12.7.2017, S. 18).

Durchführungsbeschluss (EU) 2017/1256 der Kommission vom 11. Juli 2017 über Muster und Verfahren für den Austausch auf Unionsebene von Informationen über die nationalen Arbeitsprogramme für die Tätigkeiten des EURES-Netzes (ABl. L 179 vom 12.7.2017, S. 24).

Durchführungsbeschluss (EU) 2017/1257 der Kommission vom 11. Juli 2017 über die notwendigen technischen Standards und Formate für ein einheitliches System zur Ermöglichung des Abgleichs von Stellenangeboten mit Stellengesuchen und Lebensläufen auf dem EURES-Portal (ABl. L 179 vom 12.7.2017, S. 32).

Durchführungsbeschluss (EU) 2018/170 der Kommission vom 2. Februar 2018 über einheitliche detaillierte Spezifikationen für die Datenerhebung und -analyse zur Überwachung und Bewertung der Funktionsweise des EURES-Netzes (ABl. L 31 vom 3.2.2018, S. 104).

Durchführungsbeschluss (EU) 2018/1020 der Kommission vom 18. Juli 2018 zur Annahme und Aktualisierung der Liste der Fähigkeiten, Kompetenzen und Berufe der europäischen Klassifikation zum Zweck des automatisierten Abgleichs über die gemeinsame IT-Plattform von EURES (ABl. L 183 vom 19.7.2018, S. 17).

Durchführungsbeschluss (EU) 2018/1021 der Kommission vom 18. Juli 2018 zur Festlegung der technischen Standards und Formate, die für die Anwendung des automatisierten Abgleichs über die gemeinsame IT-Plattform unter Nutzung der europäischen Klassifikation und für die Interoperabilität zwischen den nationalen Systemen und der europäischen Klassifikation benötigt werden (ABl. L 183 vom 19.7.2018, S. 20).

EURES-Mitarbeitern sowie das Europäische Portal zur beruflichen Mobilität (im Folgenden „EURES-Portal“) und die darin verfügbaren Online-Instrumente.

EURES-Dienstleistungen für Arbeitsuchende und Arbeitgeber

- Unterstützung von Arbeitsuchenden bei der **Arbeitssuche** und von Arbeitgebern bei der **Suche nach Bewerbern** in ganz Europa;
- **Abgleich** von Stellenangeboten und Lebensläufen auf dem EURES-Portal;
- **Informations-, Beratungs-** und andere Unterstützungsdienste für Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Bereich der Arbeitskräftemobilität;
- **Unterstützung nach der Rekrutierung**;
- Zugang zu Informationen über Aspekte der **Lebens- und Arbeitsbedingungen** wie Steuern, Renten, Krankenversicherung und Sozialversicherung in den EURES-Ländern;
- gezielte Unterstützungsleistungen für Grenzgänger und Arbeitgeber in **Grenzregionen**;
- Unterstützung spezifischer Gruppen im Rahmen von EURES-bezogenen **gezielten Mobilitätsprogrammen**;
- Unterstützung dynamischer Rekrutierungsveranstaltungen durch die Plattform „**European Online Job Days**“ (EOJD).

1.1.3 Organisation von EURES

Nach Artikel 7 der EURES-Verordnung setzt sich das EURES-Netz zusammen aus:

- den **Nationalen Koordinierungsbüros (National Coordination Offices, im Folgenden „NCO“)**, die von den EURES-Ländern benannt werden und in der Regel entweder bei den Öffentlichen Arbeitsverwaltungen (im Folgenden „ÖAV“) oder beim jeweiligen Arbeitsministerium angesiedelt sind;
- dem **Europäischen Koordinierungsbüro (European Coordination Office, im Folgenden „ECO“)**, das gegenwärtig bei der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission (GD EMPL) untergebracht ist und bereichsübergreifende Unterstützung für die NCO bereitstellt. Nach Artikel 6 der Verordnung (EU) 2019/1149 geht die Zuständigkeit für die Verwaltung des ECO von der GD EMPL auf die Europäische Arbeitsbehörde (European Labour Authority, im Folgenden „ELA“) über;
- den **EURES-Mitgliedern und -Partnern**; dabei handelt es sich nach Artikel 12 der EURES-Verordnung um die Einrichtungen, die im Rahmen des EURES-Netzes operative Tätigkeiten ausüben, wie beispielsweise private Arbeitsvermittlungen, Sozialpartner und Universitäten.

Die NCO und das ECO bilden zusammen die Europäische Koordinierungsgruppe (European Coordination Group, im Folgenden „ECG“) des EURES-Netzes, die eine Koordinierungsrolle in Bezug auf die Tätigkeiten und die Funktionsweise des EURES-Netzes ausübt (Artikel 14 der EURES-Verordnung).

Wie in Artikel 11 der EURES-Verordnung festgelegt, müssen die EURES-Mitglieder und -Partner ein Zulassungsverfahren durchlaufen, bevor sie als EURES-Mitglieder oder -Partner aufgenommen

werden. Im EURES-Netz müssen die Mitglieder alle folgenden Aufgaben wahrnehmen, während die Partner mindestens eine dieser Aufgaben zu erfüllen haben:

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

1.2 Umsetzung der EURES-Verordnung

In den Artikeln 33 und 35 der EURES-Verordnung ist vorgegeben, dass die Kommission in den Jahren 2018 und 2020 Berichte über die Tätigkeiten des Netzes und im Jahr 2021 einen Ex-post-Evaluierungsbericht vorlegt. In ihrem ersten Bericht über die EURES-Tätigkeiten, der den Zeitraum von Januar 2016 bis Juni 2018 zum Gegenstand hatte und am 2. April 2019 veröffentlicht wurde, gelangte die Kommission zu dem Schluss, dass die Umsetzung der EURES-Verordnung auf regulatorischer Ebene in den meisten Bereichen abgeschlossen war:

- Benennung der NCO;
- Ernennung der ÖAV zu Mitgliedern der nationalen EURES-Netze;
- Fortschritte bei der Einrichtung der Zulassungssysteme für Mitglieder und Partner;
- Einführung neuer Monitoring- und Leistungsinstrumente;
- Fortschritte beim transparenten Austausch von Stellenangeboten und Lebensläufen zwischen den nationalen Datenbanken und dem EURES-Portal.

Zu den im ersten Tätigkeitsbericht genannten Bereichen für die weitere Entwicklung zählten die Erweiterung des Netzes durch die Zulassung neuer Mitglieder und Partner, die Umsetzung des Austauschs von Lebensläufen und Stellenangeboten mit allen EURES-Ländern und die Einführung der europäischen Klassifikation für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO).

Dieser zweite Bericht über die EURES-Tätigkeiten erfasst den Zeitraum von Juli 2018 bis Juni 2020 (im Folgenden „Bezugszeitraum“).

2 HAUPTTÄTIGKEITEN DES EURES-NETZES: JULI 2018 BIS JUNI 2020

2.1 Aktivitäten in den EURES-Ländern

2.1.1 Allgemeine Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Alle EURES-Länder haben Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber erbracht. Der Schwerpunkt der Aktivitäten lag weiterhin auf Arbeitnehmern und Arbeitsuchenden, wobei allerdings bei der Zahl der für Arbeitgeber erbrachten Dienstleistungen ein Aufwärtstrend zu beobachten war. Zu den wichtigsten Aktivitäten zählten die Bereitstellung von Informationen, Leitfäden und Beratung, die Organisation von Präsenz- und Online-Rekrutierungsveranstaltungen, Unterstützung beim direkten Abgleich sowie Vermittlungstätigkeiten. In einigen Fällen wurden die Aktivitäten von den EURES-Ländern auf der Grundlage eines branchenspezifischen Konzepts geplant, während andere den Schwerpunkt auf die aus- oder eingehende Mobilität legten. Einige EURES-Länder verfolgten ein auf den Arbeitsmarkt insgesamt ausgerichtetes Konzept.

2.1.1.1 Abgleichs- und Vermittlungstätigkeiten

Zwischen Juli 2018 und Juni 2020 bearbeiteten die EURES-Mitarbeiter **432 503 Stellengesuche** (einschließlich Lebensläufen) und **1 662 468 Stellenangebote**. Der Schwerpunkt lag dabei auf den Arbeitssuchenden und Arbeitgebern im Land ihres jeweiligen nationalen EURES-Netzes, während nur 37 % der Stellengesuche und 9 % der Stellenangebote aus anderen EURES-Ländern stammten. Darüber hinaus wurden in diesem Zeitraum im Rahmen des Netzes **18 397 Veranstaltungen** organisiert; davon waren 69 % Informationsveranstaltungen und 12 % Rekrutierungsveranstaltungen, während die übrigen 19 % sowohl Rekrutierungs- als auch Informationsaktivitäten zum Gegenstand hatten. Zwischen Juli 2018 und Juni 2020 haben sich **419 745 Arbeitssuchende** und **15 834 Arbeitgeber** über den Self-Service des EURES-Portals registriert. Nach den Ergebnissen des **EURES-Leistungsmessungssystems (Performance Measurement System, im Folgenden „PMS“)** und den auf der Grundlage der Umfrage zur Kundenzufriedenheit vorgenommenen Schätzungen wurden im Rahmen des EURES-Netzes über das EURES-Portal oder über die nationalen EURES-Netze **im Jahr 2018 mindestens 84 580 Vermittlungen** und **im Jahr 2019 mindestens 83 360 Vermittlungen** abgewickelt.

2.1.1.2 Informationen und Beratung

Zu den Informations- und Beratungstätigkeiten, die von den EURES-Mitarbeitern für Arbeitssuchende und Arbeitgeber angeboten werden, zählen beispielsweise persönliche Beratung, Unterstützung bei der Abfassung von Stellenangeboten und Organisation von Workshops. Insgesamt wurden zwischen Juli 2018 und Juni 2020 **5 924 376 persönliche Kontakte mit Arbeitnehmern** und **403 244 persönliche Kontakte mit Arbeitgebern** gemeldet. Hinsichtlich der dabei angesprochenen Themen hatten etwa 43 % der Gespräche mit Arbeitnehmern Vermittlungen und 32 % die Lebens- und Arbeitsbedingungen zum Gegenstand. Bei den Gesprächen mit Arbeitgebern waren Vermittlungen mit etwa 40 % das wichtigste Thema, gefolgt von allgemeinen Informationen über EURES mit einem Anteil von etwa 39 %.

Relevante Informationen sind auch über das EURES-Portal verfügbar, auf dem die EURES-Länder die allgemeinen Informationen über ihre Arbeitsmärkte sowie ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen (z. B. Verwaltungsverfahren, System der sozialen Sicherheit, Steuerfragen, Arbeitsverträge und die üblichen Verfahren der Arbeitssuche) regelmäßig aktualisieren. Die Informationen stehen in 26 Sprachen zur Verfügung. Darüber hinaus haben **16 EURES-Länder eine eigene nationale EURES-Website**, auf der für Arbeitssuchende und Arbeitgeber unter anderem Informationen über die Arbeitskräftemobilität, ein Überblick über die EURES-Dienstleistungen und ein Link zum EURES-Portal bereitgestellt werden.

2.1.2 Gezielte Unterstützungsleistungen

Ein weiterer Schwerpunkt der Aktivitäten der EURES-Länder lag auf gezielten Unterstützungsleistungen und Programmen für bestimmte Personengruppen.

2.1.2.1 Unterstützungsleistungen in Grenzregionen

Die EURES-Mitglieder und -Partner bieten Informationen sowie Vermittlungs- und Rekrutierungsleistungen an, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Umstände von Grenzgängern und Arbeitgebern in Grenzregionen zugeschnitten sind. Diese Aktivitäten werden im Rahmen der formalen grenzüberschreitenden EURES-Partnerschaften durchgeführt, die über das Unterprogramm

EURES des Programms der Europäischen Union für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) für den Zeitraum 2014 bis 2020 finanziert werden; darüber hinaus wurden Kooperationsvereinbarungen mit benachbarten EURES-Ländern sowie mit Organisationen außerhalb des EURES-Netzes geschlossen.³

In den Jahren 2018 und 2019 wurden **neun bzw. elf grenzüberschreitende Partnerschaften** durch einen EaSI-Zuschuss aus dem Vorjahr unterstützt. Darüber hinaus wurden im Jahr 2019 **acht grenzüberschreitende Partnerschaften** ausgewählt, die in den Jahren 2020 und 2021 EaSI-Zuschüsse erhalten. Die grenzübergreifenden EURES-Partnerschaften meldeten im Jahr 2019 195 060 persönliche Kontakte mit Arbeitnehmern und im Jahr 2018 18 182 persönliche Kundenkontakte zum Thema Arbeitssuche. In den Jahren 2018 und 2019 fanden insgesamt 5 408 grenzüberschreitend Arbeitssuchende mit Unterstützung der grenzüberschreitenden Partnerschaften eine Stelle. Diese Zahlen machen deutlich, dass der Tätigkeitsschwerpunkt der grenzüberschreitenden Partnerschaften im Wesentlichen auf der Bereitstellung mehrsprachiger Informationen lag, die oftmals über physische zentrale Anlaufstellen abgewickelt wurde. Die Informationen wurden zumeist in Form von Beratungsdiensten für entsandte Arbeitskräfte und Pendler bereitgestellt und hatten Themen wie den Zugang zu den Systemen der sozialen Sicherheit, die Anerkennung von Qualifikationen im Ausland und Steuern zum Gegenstand.

Mit Blick auf die in Grenzregionen außerhalb des Rahmens der formalen grenzüberschreitenden Partnerschaften erbrachten Dienstleistungen weisen die EURES-Länder in ihren Tätigkeitsberichten häufig auf andere Vereinbarungen über die **grenzüberschreitende Zusammenarbeit** hin, die zumeist darauf abzielen, Informationen bereitzustellen und die Organisation von **Rekrutierungsveranstaltungen** in Grenzregionen zu erleichtern.

2.1.2.2 Unterstützung nach der Rekrutierung

Die Unterstützung nach der Rekrutierung zielt darauf ab, die bestmögliche Integration mobiler Arbeitskräfte in ihre neuen Positionen zu gewährleisten. Die EURES-Länder konzentrierten sich weiterhin darauf, Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor der Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags zu informieren; darüber hinaus organisierten etwa zwei Drittel von ihnen auch Aktivitäten nach der Rekrutierung (beispielsweise berichteten im Jahr 2019 **21 EURES-Länder** über die Organisation von Aktivitäten nach der Rekrutierung). Die Mehrheit der Aktivitäten bestand in der Bereitstellung von Informationen und Beratung zu Steuer- und Sozialversicherungsfragen, einige EURES-Länder bieten jedoch auch Unterstützungsleistungen für die Familien der eingestellten Arbeitnehmer und/oder Sprachschulungen an.

2.1.2.3 Unterstützung für junge Menschen – Lehrstellen und Praktika

Aktivitäten im Zusammenhang mit Lehrstellen und Praktika, die Gegenstand eines Arbeitsverhältnisses sind, wurden nur in begrenztem Umfang und nicht in allen EURES-Ländern gleichermaßen erbracht, wobei in erster Linie die Rolle der ÖAV bei der Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Lehrstellen und Praktika ausschlaggebend ist.

³ Gemäß Artikel 3 Absatz 7 und Artikel 16 Absatz 4 der Verordnung (EU) Nr. 2016/589 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. April 2016 über ein Europäisches Netz der Arbeitsvermittlungen (EURES), den Zugang von Arbeitnehmern zu mobilitätsfördernden Diensten und die weitere Integration der Arbeitsmärkte und zur Änderung der Verordnungen (EU) Nr. 492/2011 und (EU) Nr. 1296/2013 (ABl. L 107 vom 22.4.2016, S. 1).

In den meisten Fällen stand die Unterstützung im Zusammenhang mit der Förderung der im nächsten Abschnitt beschriebenen gezielten Mobilitätsprogramme oder anderer europäischer Beschäftigungsprogramme und -initiativen für junge Menschen (beispielsweise Erasmus+, die Jugendgarantie oder das Programm Eurodyssey der Versammlung der Regionen Europas). Einige EURES-Länder boten auch gezielte Workshops und Informationstätigkeiten für junge Menschen an. Jedoch waren die EURES-Aktivitäten aufgrund der fehlenden Zuständigkeiten der ÖAV in diesem Bereich oftmals begrenzt.

Neben den in einigen Ländern von EURES-Mitarbeitern erbrachten Dienstleistungen wurden über das EURES-Portal Informationen über Lehrstellen und Praktika ausgetauscht, wobei im Juli 2020 **11 447 Lehrstellen** und **1483 Praktikumsstellen** angeboten wurden.

2.1.2.4 EURES-bezogene gezielte Mobilitätsprogramme

EURES hat außerdem zum Ziel, **bestimmte Gruppen von Arbeitssuchenden** zu vermitteln und die Besetzung **freier Stellen in bestimmten Sektoren** zu unterstützen, in denen die Arbeitgeber **Rekrutierungsprobleme** haben. Zu diesem Zweck können die EURES-Aktivitäten die im Rahmen des Programms der Europäischen Union für **Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI)** finanzierten **gezielten Mobilitätsprogramme** ergänzen oder in diese eingebunden werden. Die untenstehende Tabelle bietet einen Überblick über die wesentlichen Merkmale von drei gezielten Mobilitätsprogrammen, die im Zeitraum zwischen Juli 2018 und Juni 2020 durchgeführt wurden, und weist die Zielgruppen, die aktiv beteiligten Länder und die wichtigsten Leistungsindikatoren aus.

Übersicht der auf bestimmte Altersgruppen abzielenden EURES-bezogenen Mobilitätsprogramme

Laufzeit	Zielgruppe	EURES-Länder	Leistungsindikatoren	EaSI-Finanzierung
Dein erster EURES-Arbeitsplatz				
Februar 2015 – laufend	Arbeitssuchende im Alter zwischen 18 und 35 Jahren / Unternehmen mit Bedarf an bestimmten Qualifikationen	Federführende Arbeitsverwaltungen: DE, FR, IT, SE Partner in: BG, HR, CY, PT, RO, SI, ES, DK, FI, IE, NL, FI, SK⁴	<i>Juli 2018 – Juni 2020</i> Registrierte Arbeitssuchende: 13 977 Registrierte Arbeitgeber: 3 551 Registrierte Stellenangebote: 3 477 Vermittlungen: 4 062	<i>Dez. 2018 – Dez. 2020</i> Vorgesehene Haushaltsmittel: ⁵ 11 200 000 EUR Vergebene Haushaltsmittel: 14 851 070 EUR
Reactivate				
November 2016 – laufend	Arbeitssuchende ab 35 Jahren / Arbeitgeber mit Bedarf an qualifizierten	Federführende Arbeitsverwaltungen in: FR, SE, PL, DE, IT	<i>Okt. 2018 – Juni 2020</i> Registrierte Arbeitssuchende: 5 216	<i>Dez. 2018 – Dez. 2020</i> Vorgesehene Haushaltsmittel: 5 000 000 EUR

⁴ Auf dem EURES-Portal bereitgestellte Informationen.

⁵ Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen VP/2018/009.

Laufzeit	Zielgruppe	EURES-Länder	Leistungsindikatoren	EaSI-Finanzierung
	Arbeitskräften	Partner in: EL, ES, NL, MT⁶	Registrierte Arbeitgeber: 708 Registrierte Stellenangebote: 3 940 Vermittlungen: 852	Vergebene Haushaltsmittel: 4 852 994 EUR
Gezieltes Mobilitätsprogramm von EURES⁷				
Januar 2020 – laufend	Arbeitsuchende über 18 Jahren	Federführende Arbeitsverwaltungen: DE, SE Partner in: RO, FI, EE, IE, SE, PT, DK, ES, NL, SL, DE, SK	<i>Beginn im Jan. 2020</i> Registrierte Arbeitsuchende: noch nicht abgeschlossen Registrierte Arbeitgeber: noch nicht abgeschlossen Registrierte Stellenangebote: noch nicht abgeschlossen Vermittlungen: noch nicht abgeschlossen	<i>Jan. 2020 – Dez. 2021</i> Vorgesehene Haushaltsmittel: 9 000 000 EUR Vergebene Haushaltsmittel: 8 860 242 EUR

Im Rahmen der Programme Dein erster EURES-Arbeitsplatz und Reactivate erfolgten die meisten Vermittlungen in den Wirtschaftszweigen Gesundheits- und Sozialwesen, Information und Kommunikation, Erziehung und Unterricht, **Verkehr** und Lagerei. Die wichtigsten Herkunftsländer waren Spanien, Italien und Frankreich. Die wichtigsten Zielländer waren in diesen beiden Programmen Deutschland und das Vereinigte Königreich, im Programm Dein erster EURES-Arbeitsplatz Irland und im Programm Reactivate Bulgarien.

Das neue Gezielte Mobilitätsprogramm von EURES wurde im Jahr 2019 ins Leben gerufen, um die Fortführung und Weiterentwicklung der beiden älteren Programme, Dein erster EURES-Arbeitsplatz und Reactivate, zu gewährleisten. Das Gezielte Mobilitätsprogramm erfasst die Zielgruppen der beiden anderen Programme und wird von Schweden und Deutschland als federführenden Ländern durchgeführt. Aufgrund der COVID-19-Pandemie verzögert sich seine Durchführung.

2.1.3 Ressourcen und Verwaltung

2.1.3.1 Humanressourcen

Die EURES-Mitarbeiter sind als Berater in den nationalen oder regionalen ÖAV oder bei anderen EURES-Mitgliedern oder -Partnern tätig. Das EURES-Netz umfasste im Jahr 2018 **2568 EURES-**

⁶ Auf dem EURES-Portal bereitgestellte Informationen.

⁷ Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen VP/2019/009.

Mitarbeiter (1255 Vollzeitäquivalente (im Folgenden „VZÄ“)) und im Jahr 2019 2642 EURES-Mitarbeiter (1232 VZÄ). Die Zahl der VZÄ in den einzelnen Ländern spiegelt die Größe der nationalen Arbeitsmärkte wider und reicht von zwei VZÄ in Malta und Luxemburg über 20 in Bulgarien, 33 in der Tschechischen Republik und 89 in Frankreich bis hin zu 156 in Deutschland.

2.1.3.2 *Finanzressourcen*

Die Finanzierung des EURES-Netzes auf nationaler Ebene wurde im Zuge des EURES-Reformprozesses und mit dem Inkrafttreten der EURES-Verordnung geändert. Während der Betrieb des EURES-Netzes bis 2014 durch jährliche Zuschüsse aus einer gesonderten EU-Haushaltlinie finanziert wurde, übernahmen im Jahr 2015 die EURES-Länder die Zuständigkeit für die Sicherstellung der für ihre EURES-Aktivitäten erforderlichen Haushaltsmittel. Dabei stammen die von den EURES-Ländern eingesetzten Finanzressourcen im Wesentlichen aus zwei Quellen: dem Europäischen Sozialfonds (im Folgenden „ESF“) und den nationalen Haushalten. Zusammensetzung und Umfang der Haushaltsmittel sind in jedem EURES-Land verschieden, da einige Länder nur nationale Quellen heranziehen, während andere auch Mittel aus dem ESF in Anspruch nehmen. Den Ergebnissen einer Umfrage unter den NCO über den Einsatz von ESF-Mitteln für EURES-Aktivitäten zufolge wurden im Programmplanungszeitraum 2014 bis 2020 etwa 58 Mio. EUR bereitgestellt.

Darüber hinaus können die EURES-Länder Finanzmittel aus dem Unterprogramm EURES des Programms für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) beantragen, um die Kosten der Rahmen der gezielten Mobilitätsprogramme durchgeführten Aktivitäten sowie – in bestimmten Fällen – weitere Kosten zu decken.⁸ Und schließlich haben einige wenige EURES-Länder die verfügbaren Mittel um zusätzliche Mittel, beispielsweise aus den Haushalten der Mitglieds- und Partnerorganisationen, ergänzt.

2.1.3.3 *IT-Infrastruktur*

Die EURES-Länder stellten den EURES-Mitarbeitern nicht nur die übliche **IT-Ausstattung** zur Verfügung, sondern auch den Zugang zu einschlägiger Software, darunter auch zu Tools für Webinare und Webkonferenzen. Darüber hinaus wurden in den meisten EURES-Ländern **digitale Dienstleistungen**, wie beispielsweise Online-Informationsveranstaltungen sowie Beratungen über Skype oder andere Chat-Tools erbracht. Zu den weiteren Aktivitäten zur Verbesserung der Online-Dienstleistungen zählten beispielsweise die Entwicklung nationaler EURES-Websites (z. B. Bulgarien) und die Implementierung von Online-Handbüchern, um die Erbringung der Dienstleistungen zu unterstützen (z. B. Dänemark).

Was die Interoperabilität betrifft, so arbeiteten die EURES-Länder weiter an der für die Übermittlung von Stellenangeboten und Lebensläufen an das EURES-Portal erforderlichen Anpassung ihrer IT-Infrastruktur. In einigen EURES-Ländern waren mit Blick auf die Erweiterung des Netzes und die Angleichung der IT-Infrastrukturen neuer EURES-Mitglieder und -Partner weitere Änderungen an der IT-Infrastruktur erforderlich (z. B. Ungarn und Polen).

⁸ VP/2019/010: EaSI-EURES – Unterstützung für die nationalen Einstufungsverzeichnisse und innovative nationale Online-Dienste für mobile Arbeitskräfte.

2.1.3.4 Zusammenarbeit zwischen Verwaltungen und Interessenträgern

Bei der internen Verwaltung lag der Schwerpunkt der EURES-Aktivitäten auf der Konzeption und Implementierung eines offiziellen Systems für die Zulassung neuer EURES-Mitglieder und -Partner sowie der konsequenten Erweiterung des EURES-Netzes (z. B. durch die Veröffentlichung von Aufforderungen zur Einreichung von Bewerbungen, die Prüfung von Bewerbungen und die Aufnahme neuer EURES-Mitglieder und -Partner). Einige EURES-Länder nahmen aufgrund der Zulassung neuer Mitglieder und Partner organisatorische Änderungen vor (z. B. Verlagerung der Zuständigkeit der NCO auf strategische Fragen, organisatorische Trennung der NCO von den ÖAV, um ihre Neutralität zu gewährleisten).

Darüber hinaus hat die überwiegende Mehrheit der EURES-Länder Maßnahmen zur Verbesserung der Organisation und zur Gewährleistung einer wirksamen Verwaltung ihres nationalen EURES-Netzes ergriffen. In diesem Zusammenhang wurde auch die Zusammenarbeit mit neuen EURES-Mitgliedern und -Partnern im Wege von Arbeitsgruppen, monatlichen Berichten und nationalen EURES-Teamsitzungen intensiviert.

Die große Mehrheit der EURES-Länder verbesserte die Zusammenarbeit mit einem breiten Spektrum von Interessenträgern auf lokaler, regionaler, nationaler und grenzüberschreitender Ebene. Hierzu zählen unter anderem Sozialpartner, andere europäische Netze, Berufsberatungsdienste, Handelskammern, Sozialversicherungsträger und Steuerbehörden, Bildungseinrichtungen, Universitäten und Berufsverbände.

2.1.3.5 Kommunikation in den EURES-Ländern

Die Kommunikationsaktivitäten der EURES-Länder zielten in erster Linie darauf ab, auf die EURES-Dienstleistungen aufmerksam zu machen und das Wissen über diese Dienste zu verbessern, um Arbeitsuchende und Arbeitgeber als Kunden zu gewinnen. Zu den Kommunikationstätigkeiten zählten unter anderem Informationskampagnen, die entweder allgemeiner Art waren oder auf bestimmte Personengruppen oder Wirtschaftszweige ausgerichtet waren. So wurden beispielsweise in Bulgarien Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber und Sozialpartner und in Irland eine Sensibilisierungskampagne durchgeführt. Darüber hinaus war im Zeitraum 2018 bis 2020 eine zunehmende Verlagerung auf die sozialen Medien zu beobachten, wobei die meisten EURES-Länder inzwischen Accounts bei Facebook, LinkedIn und/oder Twitter eingerichtet haben:

Reichweite/Impressions der Posts der EURES-Länder in den sozialen Medien

Soziales Medium	2. Halbjahr 2018	1. Halbjahr 2019	2. Halbjahr 2019	1. Halbjahr 2020	Insgesamt
Facebook	1 933 419	2 199 555	4 892 949	1 750 944	10 776 867
Twitter	1 059 658	314 606	950 702	766 335	3 091 301
LinkedIn	163 111	329 400	847 239	1 537 762	2 877 512

Zu den weiteren Kommunikationsmitteln zählten unter anderem gedrucktes Werbematerial, wie beispielsweise Veröffentlichungen, Broschüren und Roll-ups, Videobotschaften (z. B. Portugal, Dänemark) sowie Radio- und Fernsehausstrahlungen (z. B. Spanien, Slowakei).

2.1.3.6 Überwachung und Evaluierung der Aktivitäten

Mit dem Durchführungsbeschluss (EU) 2018/170 der Kommission wurden Spezifikationen für ein einheitliches Konzept zur Datenerhebung und -analyse eingeführt, das die Überwachung der Leistung des EURES-Netzes vereinfachen soll. Das **EURES-Leistungsmessungssystem (PMS)** wurde im Jahr 2018 eingeführt, und seitdem übermitteln die NCO alle sechs Monate Daten zu fünf Kernindikatoren und elf Netzindikatoren.

In diesem Zusammenhang stellten Änderungen an den nationalen Berichts- und Überwachungssystemen im Bezugszeitraum einen wesentlichen Schwerpunkt der Aktivitäten dar. Die NCO berichteten, dass Arbeitsabläufe und neue Strukturen eingeführt wurden, um auf nationaler Ebene ein einheitliches Programmplanungs- und Überwachungssystem zu schaffen und die Datenerhebung bei allen EURES-Mitgliedern und -Partnern zu erleichtern. So werden beispielsweise in Italien Überwachungsdaten im Wege einer Online-Umfrage erhoben. In Polen wurde ein einheitliches Überwachungssystem (elektronische Überwachungsdatenbank für die Datenerhebung) implementiert, während andere Länder, wie etwa Spanien und Norwegen, cloudgestützte Online-Lösungen für die Datenerhebung auf nationaler Ebene entwickelt haben. In einigen Ländern werden die Daten manuell erhoben. Darüber hinaus wurden in mehreren EURES-Ländern und auf Unionsebene Schulungsveranstaltungen und Workshops zum PMS für EURES-Mitarbeiter organisiert.

Neben dem PMS ist der **Programmplanungszyklus** das wichtigste Überwachungsinstrument für die jährlichen Aktivitäten der EURES-Länder. Mit dem Durchführungsbeschluss (EU) 2017/1256 der Kommission wurden die Modalitäten und Muster für den Programmplanungszyklus eingeführt. In diesem Rahmen legt jedes NCO einen jährlichen nationalen Tätigkeitsbericht über Output und Ergebnisse seines nationalen EURES-Netzes vor, in dem diese den in seinem nationalen Arbeitsprogramm festgelegten Zielen gegenübergestellt werden.

2.2 Bereichsübergreifende Unterstützungsaktivitäten des Europäischen Koordinierungsbüros (ECO)

2.2.1 Koordinierung und Unterstützung der Verwaltung

Um eine fruchtbare Zusammenarbeit innerhalb des EURES-Netzes zu gewährleisten, organisiert das ECO die Tätigkeit der Europäischen Koordinierungsgruppe (ECG), die sowohl in regelmäßigen Abständen als auch ad hoc zusammentritt, um den aktuellen Stand zu erörtern, die jüngsten Entwicklungen vorzustellen und Informationen und bewährte Verfahren auszutauschen. Zwischen Juli 2018 und Juli 2020 fanden **zehn Sitzungen der ECG** statt.

Um die NCO zu unterstützen, überwacht und erleichtert das ECO zudem die verschiedenen Phasen des Programmplanungszyklus und koordiniert die Planung der NCO, indem es zu ihren jeweiligen Programmen Stellung nimmt und darüber berichtet.

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

Das ECO betreibt das EURES-Portal und bietet den EURES-Ländern diesbezügliche IT-Unterstützung und Beratung, um die Interoperabilität zu verbessern. Im Bezugszeitraum setzte das ECO die Erbringung dieser Dienstleistungen fort. Insbesondere wurden unter anderem

Begleitmaterial sowie technische Standards und Formate entwickelt und den EURES-Ländern zur Verfügung gestellt, um den Abgleich der nationalen, regionalen und branchenspezifischen Klassifikationen mit der europäischen Klassifikation (im Folgenden „**ESCO-Abgleich**“) zu erleichtern. Ein solcher Abgleich ist Voraussetzung für die Einführung einer Funktion für den automatisierten Abgleich im EURES-Portal. Im Rahmen der geleisteten Unterstützung wurden beispielsweise eine Online-Plattform für den ESCO-Abgleich, das ESCO-Implementierungshandbuch und spezielle Schulungen bereitgestellt. Um der diesbezüglichen Anforderung nachzukommen, beantragten mehrere EURES-Länder finanzielle Unterstützung.⁹

Darüber hinaus nahm das ECO weitere Änderungen am **EURES-Portal** vor und verbesserte beispielsweise die Filterfunktion, um die Benutzerfreundlichkeit zu erhöhen. In diesem Zusammenhang wurde Anfang 2020 mit dem EURES-Portal 4.4 das jüngste Versionsupdate in Betrieb genommen; dieses umfasst eine Neugestaltung des Portals mit einem neuen Design der Homepage, Vorkehrungen zur Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), Änderungen bei der Speicherdauer der im Self-Service angelegten Lebensläufe, einen eingeschränkten Zugang für Drittstaatsangehörige ohne Arbeitserlaubnis und Verbesserungen bei den von EURES-Mitarbeitern übermittelten Anfragen. Darüber hinaus führte das ECO eine Umfrage zur Kundenzufriedenheit durch, um die Erfahrungen der Nutzer mit dem Portal zu untersuchen. Mehr als 70 % der Arbeitgeber waren mit dem EURES-Portal zufrieden oder sehr zufrieden. Bei den Arbeitssuchenden und Arbeitnehmern waren etwa 95 % der Teilnehmer zufrieden oder sehr zufrieden mit dem Portal, wobei 8 % erklärten, mithilfe des EURES-Portals eine Stelle gefunden zu haben.

Das ECO hat mehrere Maßnahmen ergriffen, um die Synergieeffekte zwischen dem EURES-Portal und dem neu in Betrieb genommenen **Europass-Portal** zu erhöhen. Arbeitssuchende Europass-Nutzer haben nun die Möglichkeit, nach EURES-Stellenangeboten zu suchen und Vorschläge für interessante Stellen zu erhalten, die ihrem Profil entsprechen. Die Suche und der Abgleich werden von EURES übernommen, während die Ergebnisse direkt im Europass-Portal angezeigt werden. Darüber hinaus werden auf beiden Portalen Links zu den unterschiedlichen EURES- und Europass-Dienstleistungen bereitgestellt, damit die Nutzer die von ihnen benötigten Dienste leichter finden. Die Interoperabilität der EURES- und Europass-Nutzerprofile ermöglicht es registrierten Nutzern, ihren Lebenslauf von einem Portal auf das andere zu übertragen.

Ein weiteres wichtiges Element der diesbezüglichen Aktivitäten des ECO war die Einrichtung der **Arbeitsgruppe „Interoperabilität“ (Interoperability Working Group, im Folgenden „IOCWG“)**, die die Aufgabe hat, die Umsetzung der Artikel 17 und 18 der EURES-Verordnung zu erleichtern und den Informationsaustausch zu unterstützen. Die IOCWG ist in zwei Bereichen tätig: Der erste Bereich betrifft alle funktionalen Erfordernisse und Maßnahmen für die Erfassung, Übermittlung und Validierung von Lebensläufen und Stellenangeboten, während der zweite die Bewerbungen sowie die Suche nach diesbezüglichen Daten und deren Abgleich zum Gegenstand hat. Die Arbeitsgruppe trat im Bezugszeitraum fünf Mal zusammen.

⁹ VP/2019/010, EaSI-EURES: Unterstützung für die nationalen Einstufungsverzeichnisse und innovative nationale Online-Dienste für mobile Arbeitskräfte.

2.2.3 Schulungen und berufliche Weiterbildung

Mit dem EURES-Schulungsprogramm sollen die EURES-Mitarbeiter bei der Erbringung der EURES-Dienstleistungen unterstützt werden. Es umfasst eine **Vorbereitungsschulung** (die von den NCO auf der Grundlage der vom ECO bereitgestellten indikativen Leitlinien, Instrumente und Helpdesk-Dienstleistungen organisiert wird) und ein **gemeinsames EURES-Schulungsprogramm**, für dessen Durchführung das ECO zuständig ist. Auf europäischer Ebene sind drei Formen von EURES-Schulungen zu unterscheiden: Präsenzs Schulungen, virtuelle Schulungen (Live-Online-Schulungen und E-Learning) und Schulungen auf Anfrage.

Das ECO bot weiterhin das gemeinsame EURES-Schulungsprogramm und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten für das Personal der EURES-Mitglieder und -Partner an. Die Schulungsmaßnahmen basierten auf dem EURES-Schulungsprogramm und umfassten eine Basisschulung sowie eine Weiterbildung an der 2016 gegründeten **EURES-Akademie**. Zwischen Juli 2018 und Dezember 2019 bot das ECO 73 Schulungsveranstaltungen an, an denen 2999 EURES-Mitarbeiter teilnahmen.

2.2.4 Helpdesk

Das ECO stellte weiterhin eine Helpdesk-Funktion für alle Nutzer des EURES-Portals und seiner Dienstleistungen bereit (d. h. Arbeitsuchende, Arbeitgeber, Mitarbeiter der EURES-Mitglieder und -Partner, NCO und Gastbesucher). Dieser Dienst umfasst die Beantwortung aller Anfragen zu den auf dem EURES-Portal (einschließlich des Extranet-Bereichs¹⁰) und auf der Plattform der Europäischen Jobtage angebotenen Dienstleistungen. Anfragen können über das Portal-Webformular, eine kostenlose Telefonnummer, einen Online-Chat oder Skype gestellt werden. Der EURES-Helpdesk bearbeitete im Jahr 2018 etwa 27 700, im Jahr 2019 24 249 und im ersten Halbjahr 2020 9830 Nutzeranfragen.

2.2.5 Vernetzung, Austausch, bewährte Verfahren und gegenseitiges Lernen

Das ECO förderte weiterhin die Vernetzung, das gegenseitige Lernen und den Austausch bewährter Verfahren innerhalb des EURES-Netzes. Neben den regelmäßigen Sitzungen der ECG wurden **Veranstaltungen für gegenseitiges Lernen** organisiert, an denen Vertreter aus allen EURES-Ländern teilnahmen. So fand beispielsweise im Dezember 2018 eine Veranstaltung für gegenseitiges Lernen zum Thema Zulassungssysteme statt. Darüber hinaus sind im **EURES-Extranet**, dessen aktualisierte Version im Dezember 2018 in Betrieb genommen wurde, Arbeitsräume verfügbar, um den Informationsaustausch zwischen den EURES-Ländern zu intensivieren. Beispielsweise bietet der virtuelle Raum „Speaker’s Corner“ den EURES-Ländern die Möglichkeit, Diskussionen anzustoßen und Dateien oder Informationen über Veranstaltungen auszutauschen. Zudem können die EURES-Länder gegenseitig auf ihre Arbeitsprogramme zugreifen und individuelle Kommentare abgeben. Mit dieser **Kommentarfunktion** sollen der Informationsaustausch und die Zusammenarbeit im Programmplanungszeitraum verbessert werden. Um Leitlinien bereitzustellen und den Berichts- und Überwachungsprozess zu harmonisieren und zu verbessern, organisierte das ECO unter anderem

¹⁰ Das Extranet ist der Bereich des EURES-Portals, der ausschließlich internen Nutzern, wie etwa EURES-Mitarbeitern, nationalen Koordinatoren und Mitarbeitern des ECO, zur Verfügung steht. Es erleichtert die Koordinierung, den Informationsaustausch und administrative Aufgaben.

jährliche Workshops und gab Rückmeldungen und Empfehlungen zu den übermittelten Dokumenten ab.

2.2.6 Informations- und Kommunikationsaktivitäten

Zur Förderung der Sensibilisierung für EURES leistete ECO weiterhin Unterstützung bei den Informations- und Kommunikationsaktivitäten innerhalb des EURES-Netzes. Um die NCO bestmöglich bei der Umsetzung der Kommunikationsstrategie und der nationalen Pläne zu unterstützen, wurden praktische **Kommunikationsschulungen** für die EURES-Mitarbeiter angeboten, die im Durchschnitt zweimal monatlich stattfanden und ein breites Themenspektrum zum Gegenstand hatten, wie beispielsweise die Erstellung von Inhalten für die sozialen Medien, LinkedIn und die Beziehungen zu den Interessenträgern. Darüber hinaus konnten die EURES-Länder auf den **EURES-Styleguide** und die vom ECO erarbeiteten **Infografiken** zugreifen.

Des Weiteren setzte das ECO seine eigenen Kommunikationsaktivitäten fort, darunter auch die Verwaltung der **Social-Media-Konten von EURES** mit 287 454 Followern auf Facebook, 38 741 auf Twitter und 52 812 auf LinkedIn. Im Einklang mit seiner Inhaltsstrategie legte das ECO für seine Kommunikationsaktivitäten monatliche Themen fest und untersuchte für die Bürger der Union und des EWR jeweils unterschiedliche Aspekte im Zusammenhang mit Berufslaufbahnen und Beschäftigung.

Reichweite/Impressions der Posts des ECO in den sozialen Medien

Soziales Medium	2. Halbjahr 2018	1. Halbjahr 2019	2. Halbjahr 2019	1. Halbjahr 2020	Insgesamt
Facebook	39 585 902	6 449 270	2 306 125	7 764 993	56 106 290
Twitter	361 984	910 770	2 587 705	1 227 479	5 087 938
LinkedIn	1 046 669	2 298 356	1 563 189	1 032 480	5 940 694

Darüber hinaus verwaltet das ECO seit Juli 2020 einen YouTube-Account mit mehr als 7000 Abonnenten. In den beiden letzten Jahren wurden etwa 35 Videos gepostet. Zudem teilte das ECO seit Juli 2018 über das EURES-Portal mehr als 120 **Nachrichtenartikel** und veröffentlichte monatlich einen **Newsletter**.

Des Weiteren betreibt das ECO die Plattform „**European (Online) Job Days**“ (EOJD) und leistete in den Jahren 2018 und 2019 Unterstützung bei der Organisation von 65 Jobtagen und Rekrutierungsveranstaltungen (online, vor Ort oder beides).

Zentrale Leistungsindikatoren für die European (Online) Job Days

Indikator	2018	2019	Insgesamt
Zahl der Veranstaltungen	31	34	65
Zahl der Stellenangebote	12 817	18 775	31 592
Zahl der Arbeitssuchenden	28 878	36 850	65 728
Zahl der geplanten Vorstellungsgespräche	846	962	1 808

Was die Entwicklung der europaweiten Kommunikationskampagnen betrifft, so war EURES zentraler Bestandteil der groß angelegten Kampagne **#EUMovers**, mit der 50 Jahre Freizügigkeit und 60 Jahre Koordinierung der sozialen Sicherheit gefeiert wurden, und sorgte dafür, dass mit dieser Social-Media-Kampagne die betreffenden Arbeitnehmer erreicht wurden. Mit der Kampagne wurde das Bewusstsein dafür geschärft, weshalb die Freizügigkeit und die Koordinierung der sozialen Sicherheit für die Unionsbürger von großer Bedeutung sind. Sie gab Arbeitnehmern in der EU erfolgreich Gelegenheit, sich einzubringen, ihre Geschichten zu erzählen und darüber zu berichten, wie die Freizügigkeit und die Koordinierung der sozialen Sicherheit ihr Leben verändert haben.

Darüber hinaus wurde im Jahr 2019 anlässlich des 25-jährigen Bestehens des EURES-Netzes die fünfmonatige unionsweite Kommunikationskampagne **#EURES25** in die Wege geleitet. Die Kampagne umfasste eine starke digitale Komponente mit Videos, bezahlten Anzeigen und Wettbewerben in den sozialen Medien sowie zwei interne Veranstaltungen für das EURES-Netz, an der einige EURES-Berater teilnahmen, die bereits seit 25 Jahren im Netz aktiv sind. Mit der Kampagne wurde die Sichtbarkeit von EURES auf allen Kanälen erhöht und dafür gesorgt, dass es insbesondere auf LinkedIn und Twitter stärker wahrgenommen wurde. Intern bewirkte die Kampagne eine Konsolidierung des EURES-Netzes und eine Intensivierung der Interaktion.

2.2.7 Analyse der geografischen und beruflichen Mobilität

Wie in Artikel 29 der EURES-Verordnung vorgesehen, veröffentlichte die Kommission im Rahmen ihrer Zuständigkeit für die Analyse der geografischen und beruflichen Mobilität **zwei Berichte über die Arbeitskräftemobilität in der EU** (2018¹¹ und 2019¹²) mit wesentlichen Informationen über die Beschäftigungsmobilitätsströme und -muster in der Union und den EFTA-Ländern, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der Arbeitsmarktsituation der mobilen Arbeitnehmer und der geschlechtsspezifischen Dimension lag. Darüber hinaus legte die Kommission **eine Studie über Berufe mit einem Arbeitskräftedefizit oder -überschuss im Jahr 2019** vor, für die sie die von den NCO übermittelten Informationen sowie eine Analyse der Daten aus der Europäischen Arbeitskräfteerhebung (AKE) heranzog.¹³

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

Das ECO trug zur Entwicklung eines **gemeinsamen Verständnisses** und von **Unterstützungsleistungen** bei, indem es eine Reihe von Mindestanforderungen an die Datenqualität sowie Informationen über Lehrstellen und Praktika auf dem EURES-Portal bereitstellte.

Darüber hinaus errichtete das ECO zwischen 2017 und 2018 eine **Ad-hoc-Arbeitsgruppe** „Lehrstellen und Praktika“, die eine Checkliste für Aufnahmeorganisationen (z. B. zur Aufnahme eines Auszubildenden oder Praktikanten), Entsendeorganisationen (z. B. zur Entsendung eines Auszubildenden oder Praktikanten) und Datenlieferanten (z. B. zur Bereitstellung von Stellenangeboten auf dem EURES-Portal) erarbeitete. Die Checkliste ist auf dem EURES-Portal verfügbar und enthält

¹¹ Annual report on intra-EU labour mobility 2018 (Jahresbericht 2018 über die Arbeitskräftemobilität in der EU).

¹² Annual report on intra-EU labour mobility 2019 (Jahresbericht 2019 über die Arbeitskräftemobilität in der EU).

¹³ Europäische Kommission, Analysis of shortage and surplus occupations based on national and Eurostat Labour Force Survey data: Shortages and surpluses 2019 (Analyse der Berufe mit einem Arbeitskräftedefizit oder -überschuss anhand von nationalen Daten und Daten aus der Eurostat-Arbeitskräfteerhebung: Defizite und Überschüsse 2019).

Empfehlungen für die einzelnen Phasen der Anwerbung, Einstellung und Beschäftigung von Auszubildenden und Praktikanten in ganz Europa.

Da die nationalen Informationen und Leitlinien zu Lehrstellen und Praktika unter anderem auf dem EURES-Portal veröffentlicht werden sollten, ermöglicht das ECO seit 2019 darüber hinaus die **Übermittlung und Veröffentlichung freier Lehrstellen und Praktika auf dem EURES-Portal**.

2.2.9 Finanzielle Ressourcen

Die bereichsübergreifenden Unterstützungsaktivitäten des ECO werden im Rahmen des EaSI-Unterprogramms EURES unterstützt, das die Finanzierung von Aktivitäten wie der Entwicklung und Pflege des EURES-Portals, des gemeinsamen Schulungsprogramms, der Kommunikations-, Analyse- und Netzaktivitäten, der Mobilitätsprogramme wie beispielsweise „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ und der grenzüberschreitenden Partnerschaften vorsieht. Insgesamt entsprachen die dem Unterprogramm EURES im Bezugszeitraum zugewiesenen Haushaltsmittel etwa 20 % der EaSI-Mittel und beliefen sich im Jahr 2018 auf 24,3 Mio. EUR¹⁴ und im Jahr 2019 auf 33,8 Mio. EUR¹⁵.

¹⁴ 2018 EaSI annual work programme (EaSI-Jahresarbeitsprogramm 2018).

¹⁵ 2019 EaSI annual work programme – 1st amending decision (EaSI-Jahresarbeitsprogramm 2019 – 1. Änderungsbeschluss).

3 UMSETZUNG DER VERORDNUNG IN DEN EURES-LÄNDERN

Die in diesem Abschnitt vorgenommene Analyse stützt sich auf die Antworten, die von den NCO im Rahmen einer Umfrage und auf der Grundlage einer Checkliste übermittelt wurden sowie auf andere der Kommission zur Verfügung stehende Informationen. Die Tabelle zu Beginn jedes Unterabschnitts gibt einen zusammenfassenden Überblick über die Umsetzung der EURES-Verordnung hinsichtlich des betreffenden Punktes der Checkliste.

Werden Daten über Teilmaßnahmen übermittelt, enthält die Tabelle ein aggregiertes Ergebnis der Maßnahmen. Werden Daten für alle Teilmaßnahmen übermittelt, wird der niedrigste Wert angezeigt (d. h. wenn eine Teilmaßnahme als „Nicht abgeschlossen“ gemeldet wurde, wird die gesamte Maßnahme als „X – Nicht abgeschlossen“ gekennzeichnet). Werden für einige Teilmaßnahmen keine Daten übermittelt, wird die Maßnahme als teilweise abgeschlossen dargestellt.

	Daten nicht verfügbar*
V	Abgeschlossen
Δ	Teilweise abgeschlossen
X	Nicht abgeschlossen

*Nach Angaben des NCO stehen keine Daten zur Verfügung oder es wurden keine Daten übermittelt.

3.1 Zusammensetzung des Netzes und organisatorische Angelegenheiten

I. Zusammensetzung des Netzes und organisatorische Angelegenheiten	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO	
Maßnahme 1: Benennung des Nationalen Koordinierungsbüros (NCO) (Artikel 9 Absatz 1)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Maßnahme 2: Benennung eines Vertreters für die Koordinierungsgruppe (Artikel 14)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Maßnahme 3: Benennung der für die Aktivitäten im Rahmen des EURES-Netzes zuständigen öffentlichen Arbeitsverwaltungen als EURES-Mitglieder (Artikel 10)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Maßnahme 4: Identifizierung der derzeit im EURES-Netz tätigen Einrichtungen, die ihre Tätigkeit im Übergangszeitraum fortsetzen (Artikel 40)	V	V		V		V		V	V	V						V						V	V		V	Δ		V	V				

3.1.1 Bestimmungen der Verordnung

Nach den Bestimmungen der EURES-Verordnung über die Zusammensetzung und Organisation des Netzes müssen die EURES-Länder das ECO über ihre benannte NCO und ihren benannten Vertreter für die **Europäische Koordinierungsgruppe (ECG)** informieren. Hinsichtlich der EURES-Mitglieder und -Partner müssen die einzelnen EURES-Länder ihre ÖAV unter Berücksichtigung ihres Sonderstatus als EURES-Mitglied benennen und dafür sorgen, dass eine Reihe von Mindestkriterien¹⁶ für die Verpflichtungen der ÖAV eingehalten werden. Darüber hinaus konnten Organisationen, die bereits vor dem Inkrafttreten der Verordnung Teil der nationalen EURES-Netze waren, für einen Übergangszeitraum bis zum 13. Mai 2019 Partner bleiben, bevor sie sich erneut bewerben mussten, um Mitglied oder Partner des EURES-Netzes zu werden. Die NCO mussten das ECO während des Übergangszeitraums über die Zusammensetzung ihres Netzes informieren.

¹⁶ Verordnung (EU) 2016/589, Anhang I: Gemeinsame Mindestkriterien.

3.1.2 Umsetzung

Alle EURES-Länder hatten bereits vor 2018 ihre NCO und ihren Vertreter für die ECG sowie die ÖAV als EURES-Mitglied benannt. Das ECO wurde über etwaige Änderungen in der Zusammensetzung des EURES-Netzes in Kenntnis gesetzt. Darüber hinaus wurden die Organisationen mit Übergangstatus gegebenenfalls von den NCO identifiziert.

3.1.3 Herausforderungen

Von den EURES-Ländern wurden im Zusammenhang mit diesen Bestimmungen keine besonderen Herausforderungen gemeldet.

3.2 Verwaltung und Interaktion mit Organisationen außerhalb des EURES-Netzes

II. Verwaltung und Zusammenarbeit mit Organisationen außerhalb von EURES	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Maßnahme 1: Wiederaufnahme der Zusammenarbeit mit Interessenträgern (Artikel 9 Absatz 7)	V	V	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V		X	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	X		Δ	V	V	V	V	X			X
Maßnahme 2: Wiederaufnahme der Zusammenarbeit mit anderen Informations- und Beratungsdiensten und -netzen der Union (Artikel 16 Absatz 2)	V	Δ	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V		Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	Δ		Δ	Δ	V	V	V	Δ			Δ
Maßnahme 3: Dialog mit den Sozialpartnern auf nationaler Ebene (Artikel 16 Absatz 3)	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V		Δ	V	V	V	V	V	V	V		V	Δ		V	V	V	V	V	Δ			X
Maßnahme 4: Aufnahme der Zusammenarbeit mit einschlägigen zuständigen Behörden (Artikel 26 Absatz 2)	V	V	V	Δ		V	V	V	V	V		Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	X		V	V	V	V	V	Δ			V

3.2.1 Bestimmungen der Verordnung

Die Kernorganisationen des EURES-Netzes in den EURES-Ländern sind die ÖAV und die anderen EURES-Mitglieder und -Partner. Das Funktionieren des Netzes erfordert jedoch die Zusammenarbeit mit zahlreichen anderen Organisationen. Nach der EURES-Verordnung haben die NCO die Aufgabe, die **Zusammenarbeit mit einschlägigen Interessenträgern** (wie den Sozialpartnern, Berufsberatungsstellen, Bildungseinrichtungen für die Berufs- und Hochschulbildung und Handelskammern) sowie mit **Informations- und Beratungsdiensten und -netzen der Union** zu fördern. Darüber hinaus sollten die NCO für einen regelmäßigen **Dialog zwischen dem EURES-Netz und den Sozialpartnern** gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten sorgen und **Kontakte zu den zuständigen Behörden auf nationaler Ebene** herstellen, um zu gewährleisten, dass Arbeitsuchende und Arbeitgeber Zugang zu Informationen über Steuern, arbeitsvertragliche Fragen, Rentenansprüche, Krankenversicherung, soziale Sicherheit und aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen erhalten.

3.2.2 Umsetzung

Zwischen 2018 und 2020 haben nahezu alle EURES-Länder mehrere Maßnahmen ergriffen, die in der Checkliste für die (erneute) Verbesserung der Zusammenarbeit und des Dialogs mit zahlreichen Interessenverbänden, zuständigen Behörden sowie Informations- und Beratungsdiensten der Union vorgesehen sind. Die meisten EURES-Länder haben die Bestandsaufnahme der einschlägigen Interessenträger, Unionsnetze, Sozialpartner und nationalen Behörden abgeschlossen und Kommunikationskanäle mit ihnen aufgebaut. In einigen Fällen wurden die Maßnahmen nur teilweise abgeschlossen, weil entweder keine Analyse zur Ermittlung neuer potenzieller Interessenträger durchgeführt wurde oder keine Mitglieder und Partner in die Interaktion mit diesen Organisationen eingebunden wurden, weil sie entweder neu zugelassen waren oder bislang noch keine Mitglieder und Partner aufgenommen wurden. Um mit den Interessenträgern mit Blick auf eine mögliche

Zusammenarbeit Verbindung aufzunehmen, nutzten die EURES-Länder Print- und Online-Informationen sowie offene oder beschränkte Aufforderungen zur Einreichung von Bewerbungen, aber auch persönliche Treffen, Telefongespräche, E-Mails und Informationsseminare.

3.2.3 Herausforderungen

Für den Zeitraum 2016 bis 2018 wurden von den EURES-Ländern im Zusammenhang mit diesen Bestimmungen keine besonderen Herausforderungen gemeldet. Im Bezugszeitraum wiesen die NCO jedoch auf eine Reihe von Hindernissen bezüglich der Kommunikation mit externen Interessenträgern hin. Einige NCO haben Schwierigkeiten, das Vertrauen der Interessenträger zu gewinnen und den Mehrwert einer EURES-Mitgliedschaft mit Blick auf eine mögliche Zulassung zum EURES-Netz deutlich zu machen, insbesondere angesichts des damit verbundenen Verwaltungsaufwands. Andere Herausforderungen betreffen den Mangel an Humanressourcen und die Tatsache, dass mit einigen externen Interessenträgern nur schwer eine gemeinsame Vision gefunden werden kann.

3.3 Erweiterung des Netzes

III. Erweiterung des Netzes	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LUM	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Maßnahme 1: Vorbereitungen für das Zulassungssystem (Artikel 11)	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	X		X
Maßnahme 2: Umsetzung des Zulassungssystems (Artikel 11 und 12)	X	V	V	V	V	V	V	X	V	V	X	V	X	X	X	X	Δ		X	V	V	V	X	X	V	V	V	X			X
Maßnahme 3: Konformität mit dem Muster des nationalen Systems und den Verfahren für den Austausch von Informationen zwischen den Mitgliedstaaten (Artikel 11 Absatz 8)	X	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	X	X	X
Maßnahme 4: Überwachung der Konformität durch Mitglieder und Partner		V	V	Δ		V	V	V	V		Δ	V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V			V	V		V	V	X			

3.3.1 Bestimmungen der Verordnung

Mit Blick auf die Erweiterung des EURES-Netzes muss nach der EURES-Verordnung jedes EURES-Land ein System für die Zulassung von Einrichtungen als EURES-Mitglieder und -Partner sowie für die **Überwachung der Einhaltung** der geltenden Rechtsvorschriften durch diese Einrichtungen **einrichten** und **umsetzen**. Das Zulassungssystem musste bis zum 13. Mai 2018 auf der Grundlage der in der EURES-Verordnung festgelegten Mindestkriterien eingerichtet werden. Zudem konnten die EURES-Länder nationale Aufnahmekriterien hinzufügen. Gestützt auf Artikel 11 Absatz 8 der EURES-Verordnung wurde im Durchführungsbeschluss (EU) 2017/1255 der Kommission ein Muster für die Beschreibung der nationalen Systeme und Verfahren zur Zulassung neuer Einrichtungen festgelegt, das von den NCO für die Meldungen an das ECO zu verwenden ist.

3.3.2 Umsetzung

Alle EURES-Länder haben bereits ein System für die Zulassung von Einrichtungen, außer ÖAV, als Mitglieder und Partner eingerichtet oder haben mit der Erarbeitung eines solchen Systems begonnen. Die nicht der Union angehörenden EURES-Länder haben ihre die Zulassung betreffenden Tätigkeiten noch nicht aufgenommen, da die EURES-Verordnung erst Ende 2019 vom

Gemeinsamen EWR-Ausschuss¹⁷ übernommen wurde und die Umsetzung auf nationaler Ebene noch nicht abgeschlossen ist.

Das ECO wurde von fast allen EURES-Ländern unter Verwendung des im Durchführungsbeschluss (EU) 2017/1255 vorgegebenen Musters über ihre nationalen Zulassungssysteme informiert. Allerdings haben bislang nur 13 EURES-Länder neue Mitglieder und/oder Partner zugelassen. Somit wurde die Zulassung neuer Mitglieder und Partner von mehr als der Hälfte der EURES-Länder noch nicht umgesetzt, obwohl diese Länder ein formales Zulassungssystem eingerichtet haben.¹⁸

Zwanzig EURES-Länder haben die vollständige oder annähernd vollständige Einführung eines Überwachungssystems für neue Mitglieder und Partner mitgeteilt, während fünf Länder die Einführung halbwegs abgeschlossen haben oder damit begonnen haben. Die übrigen EURES-Länder haben mit der Einführung eines Überwachungssystems noch nicht begonnen, weil sie entweder noch kein Zulassungssystem eingerichtet haben oder darauf warten, dass die ersten Einrichtungen zugelassen werden.

3.3.3 Herausforderungen

Eine der im Zeitraum 2016 bis 2018 ermittelten Herausforderungen betraf die Verzögerungen bei der Einrichtung des Zulassungssystems, diese wurde jedoch inzwischen weitgehend bewältigt. Allerdings steigt die Zahl der neuen Mitglieder und Partner nur langsam. Angesichts der wenigen neu zugelassenen Mitglieder und Partner stellt die Umsetzung des eingerichteten Zulassungssystems nach wie vor eine Herausforderung dar.

3.4 Austausch von Stellenangeboten und Lebensläufen

IV. Datenaustauschmechanismen, Sichtbarkeit, Zugang zu Tools, Interoperabilität	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Maßnahme 1: Austausch von Stellenangeboten über einen einzigen koordinierten Kanal	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	X	V
Maßnahme 2: Austausch von Lebensläufen über einen einzigen koordinierten Kanal	V	V	X	X	V	V	V	V	V	V	X	V	X	V	X	V	V	V	X	X	V	V	X	V	V	V	X	X	X	X	X	X
Maßnahme 3: Vorbereitungen für den Austausch von Daten über Lehrstellen und Praktika	V	V	V	X		V		Δ	X	V		X	V	X	X	V	V		X		V	V		Δ	Δ			V	X		Δ	
Maßnahme 4: Umsetzung der für den automatisierten Abgleich über die gemeinsame IT-Plattform benötigten technischen Standards und Formate	V	V	X	V		V	Δ	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V		V	Δ			V	V	V	Δ			X	

3.4.1 Bestimmungen der Verordnung

Bezüglich der Übermittlung von Lebensläufen und Stellenangeboten ist in der EURES-Verordnung festgelegt, dass alle EURES-Mitglieder und -Partner ihre öffentlich zugänglichen **Stellenangebote und Lebensläufe** an das EURES-Portal übermitteln und sich auf den Austausch von **Daten über**

¹⁷ Beschluss des Gemeinsamen EWR-Ausschusses Nr. 302/2019 vom 13. Dezember 2019 zur Änderung von Anhang V (Freizügigkeit der Arbeitnehmer) sowie Protokoll 31 (Zusammenarbeit in bestimmten Bereichen außerhalb der vier Freiheiten) des EWR-Abkommens [2020/320] (ABl. L 68 vom 5.3.2020, S. 46).

¹⁸ Am 19. November 2019 übermittelte die Kommission Verwaltungsschreiben an die Mitgliedstaaten, die den Bestimmungen der EURES-Verordnung insbesondere mit Blick auf den Austausch von Lebensläufen und das Zulassungssystem noch nicht entsprachen. In Abhängigkeit von den in den Antworten auf diese Schreiben angegebenen Einhaltungsterminen sowie von der weiteren Überwachung und Analyse der Umsetzung wird die Kommission weitere Maßnahmen in Erwägung ziehen.

Lehrstellen- und Praktika vorbereiten. Der gesamte Datenaustausch muss über einen **einzigsten koordinierten Kanal** erfolgen. Gestützt auf Artikel 17 Absatz 8 der EURES-Verordnung wurden mit dem Durchführungsbeschluss (EU) 2018/1021 die **technischen Standards** festgelegt, die von den EURES-Ländern auf Stellenangebote und Lebensläufe anzuwenden sind, um einen automatischen Abgleich auf dem EURES-Portal zu ermöglichen. Darüber hinaus müssen die EURES-Länder die Sichtbarkeit des EURES-Portals auf nationaler Ebene sicherstellen und Informationen über nationale Verfahren und Datenfragen austauschen.

3.4.2 Umsetzung

Was die Übermittlung von Lebensläufen und Stellenangeboten betrifft, so haben 31 EURES-Länder ein System für die Übermittlung von Stellenangeboten eingerichtet, und mehr als die Hälfte der EURES-Länder übermittelt Lebensläufe über den **einzigsten koordinierten Kanal**. Ein Großteil der übrigen EURES-Länder geht davon aus, dass das System bis Ende 2020 eingerichtet sein wird, weist jedoch auf Verzögerungen hin, die insbesondere auf den Ausbruch der COVID-19-Pandemie in Europa im März 2020 zurückzuführen sind. Die NCO berichteten, dass die Teilnahme an den Sitzungen der Arbeitsgruppe „Interoperabilität“ und die Unterstützung durch das ECO hilfreich waren, um den ihnen aus dem Durchführungsrechtsakt erwachsenden Verpflichtungen nachzukommen.

In den meisten Fällen können Lehrstellen und Praktika über den für die Übermittlung von Stellenangeboten eingerichteten Kanal übermittelt werden. Etliche EURES-Länder können jedoch angebotene **Lehrstellen und Praktika** nicht an das EURES-Portal übermitteln, weil sie über keinen nationalen politischen Rahmen verfügen, um diese freien Stellen als Stellenangebote zu behandeln (z. B. Schweden, Portugal), oder weil diese von einer anderen Einrichtung verwaltet werden, wie etwa vom Bildungsministerium (z. B. Frankreich).

Die Umsetzung der **europäischen Klassifikation für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO)**, ihr Abgleich mit den bestehenden nationalen Klassifikationssystemen und die Übermittlung von Daten im vereinbarten Format werden durchgeführt. Einige wenige EURES-Länder verwenden die ESCO und mussten daher keine Änderungen vornehmen. Die EURES-Länder müssen den Abgleich innerhalb einer Frist von drei Jahren nach der Veröffentlichung des Durchführungsbeschlusses abgeschlossen haben, d. h. bis 2021.

3.4.3 Herausforderungen

Die Übermittlung von Lebensläufen und Stellenangeboten über den einzigen koordinierten Kanal hat sich durch eine Reihe von Problemen verzögert. Bezüglich der Übermittlung von Lebensläufen berichteten die NCO wiederholt über Probleme aufgrund der Notwendigkeit, eine Einverständniserklärung zur Weiterleitung der Daten von Arbeitssuchenden einzubinden oder neue Prozesse einzurichten, wie beispielsweise Risikoanalysen, um den Datenschutzbestimmungen zu entsprechen. Darüber hinaus gab es nach Angaben der NCO interne Probleme, weil diesem konkreten Projekt nur geringe Priorität in den IT-Abteilungen eingeräumt wurde. Zudem mussten in einigen Fällen die internen Datenbanken angepasst werden, was den Prozess weiter verzögerte. Die Vernetzung der neu zugelassenen EURES-Mitglieder und -Partner über den einzigen koordinierten

Kanal wurde als eine anstehende Herausforderung genannt, die mit der zunehmenden Zahl neu zugelassener Einrichtungen an Bedeutung gewinnen wird.

3.5 Unterstützungsleistungen

V. Unterstützungsleistungen	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Maßnahme 1: Sicherstellung der Kontinuität durch ÖAV	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	V	Δ		V
Maßnahme 2: Unterstützung bei der Registrierung auf dem EURES-Portal (Artikel 20)		V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V		Δ	V	X		Δ	V		V	V	X			X
Maßnahme 3: Grundlegende Informationen über EURES (Artikel 22)		V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V		V	V	V		V	V		V	V	X			V
Maßnahme 4: Überwachung der Anwendung durch Mitglieder und Partner	X	V	V	Δ		V	V	V	V	V		Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	Δ	V	Δ		Δ	Δ		V	V	X			X
Maßnahme 5: Unterstützungsleistungen in Grenzregionen	X	V	V			V	V	V	V	V		Δ	Δ	Δ	Δ	V	Δ		V		V	Δ		V	V	V	V	V	V			
Maßnahme 6: Einbindung der Mobilitätsförderung in aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (Artikel 28, Erwägungsgrund 46)	V	Δ	V			V	V	V	V	V		Δ	V	V	V	V		V	Δ		V	V		V	V	V	V	V	X			X

3.5.1 Bestimmungen der Verordnung

Die EURES-Länder sind verpflichtet, die **Kontinuität der Erbringung von EURES-Diensten** über ihre nationalen ÖAV zu gewährleisten, Arbeitsuchende und Arbeitgeber im Zusammenhang der Registrierung auf dem EURES-Portal zu **informieren** und zu **unterstützen** sowie die Erbringung der Dienstleistungen durch die **Mitglieder und Partner** zu **überwachen**¹⁹. Darüber hinaus ist in der EURES-Verordnung festgelegt, dass in **Grenzregionen**, in denen sich EURES-Mitglieder oder -Partner an besonderen Strukturen für die Zusammenarbeit und die Erbringung von Dienstleistungen beteiligen, Unterstützungsleistungen erbracht werden sollten. Zudem wird von den EURES-Ländern erwartet, dass sie die **Mobilitätsunterstützung** in ihre nationale aktive Arbeitsmarktpolitik **einbinden**.

3.5.2 Umsetzung

Alle EURES-Länder berichten über die Durchführung von Aktivitäten und Maßnahmen zur **Gewährleistung der Kontinuität** bei der Erbringung von Unterstützungsleistungen für Arbeitsuchende und Arbeitgeber über ihre nationalen ÖAV. **Informationen** zu EURES sind auf allen ÖAV-Websites und gegebenenfalls auf den nationalen EURES-Portalen verfügbar. Darüber hinaus stellen EURES-Berater Informationen für einzelne Arbeitsuchende und Arbeitnehmer bereit. Arbeitsuchende und Arbeitgeber werden bei der Registrierung auf dem EURES-Portal beraten und unterstützt. In einigen Fällen wird die Gewährleistung der **Erbringung dieser Dienstleistungen durch die EURES-Mitglieder und -Partner** noch nicht umgesetzt, da noch keine neuen Einrichtungen zum Netz zugelassen wurden. In 13 EURES-Ländern werden Unterstützungsleistungen in **Grenzregionen** auch durch EURES-Mitglieder und -Partner erbracht. In anderen Ländern wurden in den Grenzregionen einschlägige Interessenträger ermittelt, die Unterstützungsleistungen anbieten können, jedoch bislang noch nicht als Mitglieder oder Partner zugelassen sind. 18 EURES-Länder berichteten über die Durchführung von Maßnahmen zur **Öffnung** der aktiven Arbeitsmarktpolitik, um die Unterstützung bei der Stellensuche im Ausland zu integrieren und es Nichtstaatsangehörigen zu ermöglichen, die Dienstleistung in Anspruch zu nehmen; zwei EURES-Länder haben einen entsprechenden Prozess eingeleitet.

¹⁹ Nach dem Durchführungsbeschluss (EU) 2017/1255.

3.5.3 Herausforderungen

Von den EURES-Ländern wurden im Zusammenhang mit diesen Bestimmungen keine besonderen Herausforderungen gemeldet.

3.6 Informationsaustausch, Programmplanung und Leistungsmessung

VI. Informationsaustausch, Programmplanung und Leistungsmessung	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Maßnahme 1: Informationsaustausch	V	V	A	A		X	V	V	V	V		A	V	A	V	A	V	V	A	V	V	A		A	V	V	A	V	X			A
Maßnahme 2: Konformität mit den Mustern für den Austausch von Informationen über nationale Arbeitsprogramme (Artikel 31)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Maßnahme 3: Konformität mit einheitlichen Spezifikationen für die Datenerhebung zur Überwachung und Bewertung des EURES-Netzes (Artikel 32)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V

3.6.1 Bestimmungen der Verordnung

Nach der EURES-Verordnung müssen die EURES-Länder Informationen über ihre nationale Arbeitsmarktsituation, darunter auch über Arbeitskräftedefizite und -überschüsse, sowie über die auf nationaler Ebene durchgeführten EURES-Aktivitäten **erheben, analysieren und weiterleiten**. Darüber hinaus müssen die EURES-Länder Informationen über geplante Maßnahmen bereitstellen und unter Verwendung der von der Kommission für den **Programmplanungszyklus** und das **PMS** vorgegebenen Muster über die Leistung ihres Netzes Bericht erstatten.

3.6.2 Umsetzung

Der **Informationsaustausch** zwischen den NCO und dem ECO sowie zwischen den NCO und den EURES-Mitgliedern und -Partnern erfolgt im Rahmen von Schulungsmaßnahmen und Sitzungen sowie über Leitlinien und Informationsmaterial. Darüber hinaus stellen alle 27 EURES-Länder, die über dieses Thema Bericht erstattet haben, Arbeitsmarktinformationen bereit, die in eine gemeinsame Analyse für EURES einfließen.

3.6.3 Herausforderungen

Die EURES-Länder berichten über Probleme bei der Datenerhebung und der Berichterstattung sowohl für das PMS als auch für den Programmplanungszyklus. Insbesondere weisen die NCO auf die erhebliche Arbeitsbelastung im Zusammenhang mit der Berichterstattung hin und stellen in Frage, dass ein solcher Verwaltungsaufwand gerechtfertigt ist. Die Entwicklung von IT-Tools, durch welche die Arbeitsbelastung verringert und die Datenerhebung vereinfacht werden könnte, wird von den kleineren EURES-Ländern nicht als kosteneffizient erachtet, da sie mit erheblichen finanziellen Investitionen verbunden ist. Darüber hinaus weisen sie auf eine mangelnde interne Kohärenz der Berichterstattung für das PMS und den Programmplanungszyklus sowie der Berichterstattung für EURES und die internen nationalen Berichterstattungssysteme hin, da dabei unterschiedliche Indikatoren zugrunde gelegt werden und verschiedene Berichtszeiträume gelten. In einigen Fällen sind auf nationaler Ebene für bestimmte Indikatoren keine Daten verfügbar; dies gilt insbesondere mit Blick auf die Zahl der verfügbaren Stellenangebote. Das Fehlen bzw. die mangelnde Verlässlichkeit der gemeldeten Daten wirken sich nach Angaben der NCO nachteilig auf die Zuverlässigkeit und Vollständigkeit der möglichen Analysen aus.

3.7 Maßnahmen zur Umsetzung der Empfehlungen aus dem vorangegangenen Berichtszeitraum

Im ersten Bericht über die EURES-Tätigkeiten wurden für die NCO einige Prioritäten für den Zeitraum 2018 bis 2020 festgelegt, um die Einhaltung der EURES-Verordnung und das wirksame Funktionieren des EURES-Netzes zu gewährleisten. Konkret wurden die folgenden Empfehlungen ausgesprochen:

- Förderung der Erweiterung des EURES-Netzes;
- Verbesserung der Zusammenarbeit mit anderen Interessenträgern sowie im Rahmen des Netzes;
- Einbindung und Optimierung der Kommunikationsaktivitäten;
- Verbesserung der Datenübermittlung an das EURES-Portal und der digitalen Aktivitäten;
- weitere Integration gezielter Mobilitätsprogramme in die Maßnahmen der EURES-Länder;
- Gewährleistung der Einhaltung der Fristen für die Berichterstattung und die Beantwortung von Datenanfragen.

Was die **Erweiterung des Netzes** betrifft, so bestehen hinsichtlich der Zulassung neuer Mitglieder und Partner Unterschiede zwischen den EURES-Ländern, wobei allerdings in den meisten EURES-Ländern bei der Einrichtung der Zulassungssysteme bedeutende Fortschritte erzielt wurden. Ungeachtet dessen gibt es jedoch nach wie vor Hindernisse, die der Erweiterung des Netzes entgegenstehen.

Mit Blick auf die **Verbesserung der Zusammenarbeit mit anderen Interessenträgern** haben die meisten NCO über Maßnahmen zur Intensivierung des Dialogs und der Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen, Behörden und Unionsnetzen berichtet. Es wurde jedoch auch darauf hingewiesen, dass es oftmals schwierig ist, das Bewusstsein und die Wertschätzung externer Einrichtungen für den mit EURES verbundenen Mehrwert zu erhöhen.

Bezüglich der **Verbesserung der Kommunikation und der Bekanntmachung von EURES** ist festzustellen, dass die EURES-Länder Maßnahmen ergriffen haben, um in den sozialen Medien auf EURES aufmerksam zu machen und seine Sichtbarkeit zu erhöhen.

Zudem haben die meisten EURES-Länder entsprechend den Empfehlungen Schritte unternommen, um die **Datenübermittlung** durch die Implementierung des einzigen koordinierten Kanals zu verbessern.

Was die **gezielten Mobilitätsprogramme** betrifft, so haben sich die EURES-Länder offenbar bemüht, diese in ihre Aktivitäten zu integrieren.

Die Muster für das Leistungsmessungssystem und den Programmplanungszyklus schließlich werden in allen EURES-Ländern verwendet, von denen nahezu alle Länder sämtliche **angefragten Daten** fristgemäß bereitstellen.

4 UMSETZUNG DER VERORDNUNG DURCH DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION

Dieser Abschnitt gibt einen Überblick über den Stand der Anwendung der EURES-Verordnung auf EU-Ebene gemäß Artikel 33 Unterabsatz 2 der genannten Verordnung; dabei werden dieselben Symbole verwendet wie in Abschnitt 3:

	Daten nicht verfügbar*
V	Abgeschlossen
Δ	Teilweise abgeschlossen
X	Nicht abgeschlossen

4.1.1 Bestimmungen der Verordnung

ECO-Aktivitätsbereiche	Stand
Bereitstellung bereichsübergreifender Unterstützungsmaßnahmen zugunsten des EURES-Netzes	V
<i>Vorbereitung der Anwendung der EURES-Verordnung</i>	V
<i>Förderung der Vernetzung, des gegenseitigen Lernens und des Austauschs bewährter Verfahren (Artikel 8)</i>	V
<i>Informations- und Kommunikationsaktivitäten zum EURES-Netz (Artikel 1 und 8)</i>	V
<i>Bereitstellung eines Schulungsprogramms für die NCO sowie die EURES-Mitglieder und -Partner (Artikel 8)</i>	V
<i>Unterstützung für die Erweiterung des Netzes und die Zulassungssysteme (Artikel 3, 7 und 11)</i>	V
Programmplanungszyklus und Austausch von Arbeitsmarktinformationen, einschließlich gemeinsamer Analyse	V
Entwicklung und Betrieb des EURES-Portals (einschließlich der Helpdesk-Funktion) und der Interoperabilitätsplattform	V
Messung der Leistung und Überwachung des Fortschritts	V
Verwaltung und Dialog auf EU-Ebene	V

4.1.2 Umsetzung

Das ECO leistete weiterhin **bereichsübergreifende Unterstützung** für das EURES-Netz:

- Das ECO hat den EURES-Organisationen auf nationaler Ebene die erforderlichen **Umsetzungsleitlinien** an die Hand gegeben, z. B. in Bezug auf Schulungen, Veranstaltungen für gegenseitiges Lernen, Koordinierungssitzungen und Arbeitsgruppen.
- Zur Unterstützung der **Vernetzung und des Lernens** organisierte das ECO weiterhin Veranstaltungen für das gegenseitige Lernen zu unterschiedlichen Themen und unterstützte die Vernetzung sowie bilaterale Gespräche im Rahmen der jährlichen Workshops zum Programmplanungszyklus. Darüber hinaus wurden häufig Vertreter von NCO eingeladen,

ihre bewährten Verfahren und innovativen Konzepte bei den Sitzungen der Europäischen Koordinierungsgruppe (ECG) vorzustellen. Zudem wurde das EURES-Extranet aktualisiert und mit speziellen Ressourcen zur Erleichterung der Vernetzung ausgestattet.

- Das ECO bot weiterhin **Schulungsmaßnahmen** für die EURES-Mitglieder und -Partner an. Die Analyse der Antworten auf die NCO-Umfragen macht deutlich, dass diese Maßnahmen von den NCO besonders begrüßt wurden.
- Die Sensibilisierungsaktivitäten des ECO und der Kommission erfolgten zum einen im Rahmen eigener **Informations- und Kommunikationsmaßnahmen** und zum anderen durch die Bereitstellung von Kommunikationsunterstützung für die EURES-Länder.
- Die Unterstützung für die **Erweiterung des Netzes** erfolgte im Rahmen von Veranstaltungen für gegenseitiges Lernen, Schulungsveranstaltungen und Gesprächen bei den Sitzungen der ECG; zudem wurde eine einschlägige Arbeitsgruppe eingerichtet, die die Aufgabe hat, eine Reihe von Leitlinien und ein Instrumentarium zum Zulassungssystem, zum Zulassungsprozess, zur Aufnahme neuer Mitglieder und Partner sowie zur Tätigkeit als erweitertes EURES-Netz zu erarbeiten.

Mit Blick auf den **Programmplanungszyklus und den Austausch von Arbeitsmarktinformationen** wurde die Formalisierung der Berichtsvorlagen und gemeinsamen Analysen bereits vor 2018 abgeschlossen. Im Zusammenhang mit dem Austausch von Arbeitsmarktinformationen verfasste das ECO weiterhin Berichte über die Beschäftigungsmobilitätsströme und legte Statistiken und Analysen zu Arbeitskräftedefiziten und -überschüssen vor.

Was die Verbesserung des **EURES-Portals** betrifft, so wurde das Datenaustauschsystem erfolgreich implementiert und der Abgleich mit der europäischen Klassifikation für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO) auf den Weg gebracht. Im Bezugszeitraum wurde die Funktionsweise des EURES-Portals durch zusätzliche Funktionen und eine Umfrage zur Kundenzufriedenheit verbessert. Das ECO unterstützte die Nutzer des EURES-Portals auch weiterhin über einen zentralisierten Helpdesk. Einige EURES-Länder übermitteln angebotene **Lehrstellen und Praktika** an das EURES-Portal, und das ECO hat Leitfäden für die mit deren Bearbeitung befassten Einrichtungen bereitgestellt.

Im Hinblick auf den EURES-Überwachungszyklus wurde die Einführung der **Bewertungs- und Überwachungstools** für das PMS abgeschlossen, und es liegen bereits Ergebnisse vor.

4.1.3 Herausforderungen

Ungeachtet der verstärkten Bemühungen um die Bekanntmachung von EURES lassen alle verfügbaren Rückmeldungen darauf schließen, dass die **Informations- und Kommunikationsaktivitäten** noch weiter intensiviert werden müssen, um die Marke EURES bekannt zu machen. Schulungsmaßnahmen, Veranstaltungen für gegenseitiges Lernen und Arbeitsgruppen sind für die Umsetzung der EURES-Verordnung und das Funktionieren des Netzes von maßgeblicher Bedeutung; dabei können Anpassungen des **Schulungsprogramms** mit Blick auf mehr Flexibilität (z. B. zusätzliche Online-Module, Erweiterung des Zugangs) von Nutzen sein.

Der **Programmplanungszyklus und der Austausch von Arbeitsmarktinformationen**, der jährliche Workshop zum Programmplanungszyklus und der Bericht über Arbeitskräftedefizite und -überschüsse werden von den NCO begrüßt. Die Verwendbarkeit der Informationen über

Arbeitsmarktdefizite und -überschüsse, die von den NCO selbst bereitgestellt werden müssen, ist jedoch aufgrund der methodischen Probleme und der verfügbaren Daten begrenzt. Darüber hinaus ist eine weitere Anpassung des Programmplanungszyklus und der Leistungsmessung erforderlich, um den Verwaltungsaufwand zu senken.

Was die Entwicklung des **EURES-Portals und der Interoperabilitätsplattform** betrifft, so werden die Aktualisierungen des EURES-Portals und die Bereitstellung des Helpdesk zwar von den NCO als sehr hilfreich bewertet, jedoch kann das Potenzial des EURES-Extranet als Plattform für den Austausch zwischen den Einrichtungen innerhalb des EURES-Netzes weiter ausgeschöpft werden.

4.1.4 Maßnahmen zur Umsetzung der Empfehlungen aus dem vorangegangenen Berichtszeitraum

Im ersten Bericht über die EURES-Tätigkeiten wurden für das Europäische Koordinierungsbüro (ECO) die folgenden Prioritäten hervorgehoben:

- Vollständige Einführung und Analyse des Leistungsmessungssystems (PMS);
- Fortführung der Weiterentwicklung und Verbesserung des EURES-Portals;
- Fortführung der Bereitstellung von Leitlinien für die Umsetzung insbesondere im Hinblick auf die Zulassungssysteme;
- Intensivierung der Kommunikation und Steigerung des Bekanntheitsgrads der Marke EURES;
- Integration der grenzüberschreitenden Aktivitäten und des Informationsaustauschs.

Das ECO hat die Einführung und die anschließenden Analysen des **PMS** abgeschlossen und seine Arbeit an der **Entwicklung fortgeschrittener Funktionen auf dem EURES-Portal** fortgesetzt. Darüber hinaus hat es beispielsweise Veranstaltungen für gegenseitiges Lernen organisiert und eine Arbeitsgruppe eingerichtet, um weitere Leitfäden und Unterstützungsmaterial für die Erweiterung des Netzes bereitzustellen. Zudem wurden Maßnahmen ergriffen, um die **Kommunikation der EURES-Tätigkeiten** auf Unions-, nationaler und lokaler Ebene zu intensivieren. Im Hinblick auf die **Integration der grenzüberschreitenden Aktivitäten und des systematischen Informationsaustauschs** im Rahmen der grenzüberschreitenden Partnerschaften stellten die Kommission/das ECO den Begünstigten der grenzüberschreitenden Partnerschaften an das PMS angeglichene Muster zur Verfügung, die den auf nationaler Ebene verwendeten Mustern entsprachen, um die Datenerhebung zu vereinfachen und die Vergleichbarkeit der Daten zu erhöhen. Darüber hinaus werden ab dem Jahr 2020 die Daten über die Überwachung der grenzüberschreitenden Partnerschaften in den PMS-Berichten analysiert.

5 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

5.1 Schlussfolgerungen

Um die Zielsetzungen der EURES-Reform zu erreichen und eine faire Arbeitskräftemobilität in der EU zu gewährleisten, wurden in der EURES-Verordnung mehrere Anforderungen an das EURES-Netz festgelegt. Wie im ersten Bericht über die EURES-Tätigkeiten erläutert, kam es bis 2018 aufgrund der schwierigen Rahmenbedingungen für die Umsetzung und aufgrund externer Faktoren zu Verzögerungen bei der Erfüllung dieser Verpflichtungen. Im Zeitraum zwischen Juli 2018 und Juni 2020 erzielten sowohl das ECO als auch die EURES-Länder Fortschritte bei der Umsetzung der

Verordnung, und gegenwärtig werden herausragende Maßnahmen abgeschlossen. Im Bezugszeitraum wurden beispielsweise die folgenden wichtigen Erfolge erzielt:

- Die meisten EURES-Länder haben ein Zulassungssystem eingerichtet, und annähernd die Hälfte der EURES-Länder hat neue EURES-Mitglieder und -Partner zugelassen;
- mit einer Ausnahme haben alle EURES-Länder ein System zur Übermittlung von Stellenangeboten über den einzigen koordinierten Kanal eingerichtet, und mehr als die Hälfte der EURES-Länder übermittelt Lebensläufe;
- die EURES-Länder haben mit Unterstützung des ECO mit dem Abgleich mit der europäischen Klassifikation für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO) begonnen;
- das ECO hat mehrere Maßnahmen ergriffen, um die Gebrauchstauglichkeit des EURES-Portals zu verbessern, und das ECO lotet gegenwärtig die Möglichkeiten aus, um in naher Zukunft einen automatisierten Abgleich von Lebensläufen und Stellenangeboten zu erlauben;
- die Muster für das Leistungsmessungssystem und den Programmplanungszyklus werden in vollem Umfang genutzt.

Einige Herausforderungen wurden jedoch noch nicht bewältigt, und es zeichnen sich neue ab.

Die **COVID-19**-Pandemie und die Schließung der Binnengrenzen hatten im Jahr 2020 gravierende Auswirkungen auf die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und die EURES-Aktivitäten. Die Vermittlungstätigkeiten kamen im Frühjahr 2020 nahezu zum Stillstand. Die EURES-Informationstätigkeiten wurden stark eingeschränkt.

Die NCO berichteten, dass insbesondere in den bei ÖAV angesiedelten NCO EURES-Mitarbeiter für andere Aufgaben innerhalb der ÖAV abgezogen wurden, wie etwa für die Durchführung der als dringender erachteten Kurzarbeitsregelungen, wodurch die Erbringung der EURES-Dienstleistungen erheblich beeinträchtigt wurde. Die schrittweise Wiederöffnung der Grenzen ab Juni 2020 führte zu einer langsamen Reaktivierung der EURES-Tätigkeiten. Im Mai 2020 legte das ECO einen Aktionsplan für einen Neustart von EURES im Jahr 2020 vor. Noch ist es zu früh, um die langfristigen Auswirkungen auf das Netz zu ermitteln; diesbezüglich muss in Abhängigkeit von der weiteren Entwicklung der Krise eine Neubewertung vorgenommen werden.

Darüber hinaus sind in naher Zukunft die wichtigsten Prioritäten für das Funktionieren des EURES-Netzes mit dessen Erweiterung und der Entwicklung der Interoperabilität verbunden. Die **Erweiterung des EURES-Netzes** ist unerlässlich dafür, dass, unter anderem über ein Portfolio neuer EURES-Mitglieder und Partner mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Spezialisierungen, wichtiges Know-how in Mobilitätsfragen bereitgestellt werden kann. In diesem Zusammenhang müssen die EURES-Länder weiterhin neue Einrichtungen zulassen und werden vor der Herausforderung stehen, ein größeres Netz zu verwalten. Darüber hinaus ist es angesichts des raschen technologischen Wandels von Bedeutung, dass die über das **EURES-Portal** angebotenen Dienstleistungen für Arbeitsuchende und Arbeitgeber im Hinblick auf Gebrauchstauglichkeit, Benutzerfreundlichkeit und Wirksamkeit auf dem neuesten Stand sind. Wichtig ist auch, dass alle EURES-Länder in der Lage sind, sowohl Lebensläufe als auch Stellenangebote an das Portal zu übermitteln, sodass den EURES-Nutzern ein größerer Pool von Möglichkeiten offensteht; zudem sollten die Länder den ESCO-Abgleich fortführen und Daten im ESCO-Format übermitteln, um zu einem späteren Zeitpunkt einen

automatisierten Abgleich zu ermöglichen, der wiederum einen Anreiz für weitere EURES-Mitglieder und -Partner darstellen wird, sich dem Netz anzuschließen.

Langfristig käme EURES auch die Hebung weiterer **Synergien** mit ergänzenden Initiativen wie Europass und dem einheitlichen digitalen Zugangstor zugute. Zudem könnte durch die verstärkte Integration der **Analysen externer Faktoren** (z. B. alternde Bevölkerung, Jugendarbeitslosigkeit) in die langfristige EURES-Planung die Relevanz des Netzes in einem dynamischen Arbeitsmarktkontext erhöht werden.

Diese Herausforderungen müssen in einer für die Arbeitskräftemobilität und EURES besonders schwierigen und unsicheren Phase angegangen werden. Wie oben erläutert, führte der Ausbruch der COVID-19-Pandemie in Europa zu einer Einschränkung der Arbeitskräftemobilität sowie zu einer Verlagerung von Ressourcen und der strategischen Prioritäten der EURES-Länder, was sich wiederum auf deren operative Tätigkeit auswirkte und voraussichtlich weitere Verzögerungen bei der Durchführung der EURES-Maßnahmen nach sich ziehen wird. Zudem ist es wichtig, dass bei der für 2021 geplanten **Übertragung des ECO an die Europäische Arbeitsbehörde (ELA)** die Kontinuität der für die EURES-Länder bereitgestellten bereichsübergreifenden Unterstützung gewährleistet ist.

5.2 Empfehlungen an die EURES-Länder

Auf der Grundlage der im Bericht aufgezeigten wesentlichen Erkenntnisse bezüglich des Stands der Umsetzung und der verbleibenden Herausforderungen können die wichtigsten Prioritäten für den nächsten Berichtszeitraum wie folgt zusammengefasst werden:

- **Neustart von EURES:** Im Sinne einer koordinierten Bewältigung der Folgen der COVID-19-Pandemie ist es von maßgeblicher Bedeutung, dass die EURES-Länder die Durchführung des Aktionsplans für den Neustart von EURES sorgfältig weiterverfolgen.
- **Erweiterung des Netzes:** Im Bezugszeitraum wurden hinsichtlich der Einrichtung eines Zulassungssystems in jedem einzelnen EURES-Land und der Zulassung neuer Mitglieder und Partner zahlreiche Fortschritte erzielt. Ungeachtet dessen kommt die Erweiterung des EURES-Netzes nur langsam voran. Es ist wichtig, dass die EURES-Länder, die bislang keine neuen Mitglieder und Partner zugelassen haben, ihre diesbezüglichen Bemühungen verstärken, indem sie proaktiv und gezielt auf potenzielle Mitglieder und Partner zugehen. Zugleich ist es wichtig, dass die EURES-Länder, die bereits in einem größeren Netz tätig sind, ihre internen Verwaltungs- und Arbeitsprozesse anpassen, um der neuen Zusammensetzung des Netzes Rechnung zu tragen.
- **Interoperabilität und IT-Entwicklungen:** Zwar wurden einige Maßnahmen ergriffen, um die automatisierte Übermittlung der auf nationaler Ebene erfassten Lebensläufe und Stellenangebote an das EURES-Portal zu ermöglichen, jedoch müssen diesbezüglich weitere Anstrengungen unternommen werden. Für die vollständige Umsetzung der EURES-Verordnung ist es von wesentlicher Bedeutung, dass alle EURES-Länder an den einzigen koordinierten Kanal angeschlossen sind. Darüber hinaus sollte der Abgleich mit der europäischen Klassifikation für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe für die NCO eine Priorität darstellen. Daher ist es unbedingt erforderlich, dass die EURES-Länder über die notwendigen personellen und IT-Ressourcen verfügen, um diese Veränderungen umzusetzen.

- **Entwicklung von EURES-Dienstleistungen:** Zwar ist die Erbringung der EURES-Dienstleistungen in allen EURES-Ländern gewährleistet, jedoch ist es für das EURES-Netz von großer Bedeutung, dass die Analysen von Arbeitsmarktentwicklungen noch stärker in die Planung der Aktivitäten einfließen und der Bedarf an gezielten Aktivitäten vor dem Hintergrund der soziodemografischen Entwicklungen ausgelotet wird.

5.3 Vom ECO und von der Europäischen Kommission zu ergreifende Maßnahmen

Angesichts der oben aufgeführten Herausforderungen sollte das ECO den folgenden Aspekten Priorität einräumen:

- Organisation der reibungslosen **Übertragung des ECO an die Europäische Arbeitsbehörde** (ELA) unter Gewährleistung der Betriebskontinuität. Die Durchführung des zwischen der Kommission und der ELA vereinbarten Aktionsplans für die Übertragung mit einem schrittweisen Übergang der Tätigkeiten sowie mit Schulungen und Hospitationen für die Bediensteten der ELA sollte bis Ende 2021 oberste Priorität haben.
- Unterstützung der NCO und des gesamten EURES-Netzes beim **Neustart der EURES-Tätigkeiten** und bei der Durchführung des diesbezüglichen Aktionsplans.
- Gemeinsam mit den NCO: Intensivierung der **Erbringung relevanter Informations- und Vermittlungsdienste sowie der Unterstützung nach der Rekrutierung** für Saisonarbeiter, Grenzgänger und andere von der COVID-19-Krise am stärksten betroffene Personengruppen.
- Förderung und Unterstützung der Inanspruchnahme des **Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+)** für die Finanzierung von EURES-Tätigkeiten im nächsten Programmplanungszeitraum 2021 bis 2028.
- Der Schwerpunkt sollte nicht nur auf der kontinuierlichen Bereitstellung von Leitfäden für den **Programmplanungszyklus und das Leistungsmessungssystem** (PMS) liegen, sondern auch auf innovativen Lösungen zur Kombination der beiden Instrumente, um die Datenerhebung und -analyse zu erleichtern und die Kohärenz der erhobenen Informationen zu verbessern. Darüber hinaus wird es mit der Einrichtung des einheitlichen digitalen Zugangstors (Single Digital Gateway, SDG)²⁰ und dem Inkrafttreten des diesbezüglichen Durchführungsrechtsakts von wesentlicher Bedeutung sein, den Prozess der Erhebung statistischer Nutzerdaten insbesondere über die Antwortzeiten voranzutreiben, ohne den Verwaltungsaufwand für die NCO zu erhöhen.
- Weitere Förderung des Dialogs und der Beratungen, um Kooperationslösungen zu finden, in deren Rahmen **Möglichkeiten für junge Arbeitnehmer und die Berufsbildung** angeboten werden können. Das Fehlen einer einheitlichen und standardisierten Begriffsbestimmung für Lehrstellen und Praktika sowie entsprechender Rechtsrahmen verhindert, dass die EURES-Länder solche Stellen auf dem EURES-Portal und über ihre eigenen Dienste bekannt machen.
- Fortführung der Arbeit an der **Verbesserung des EURES-Portals**, wobei sowohl der automatisierte Abgleich von Lebensläufen und Stellenangeboten als auch die Interaktion mit Europass, dem einheitlichen digitalen Zugangstor und der europäischen Klassifikation für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe ermöglicht werden.

5.4 Von der Europäischen Arbeitsbehörde zu ergreifende Maßnahmen

- Organisation der reibungslosen **Übertragung des ECO an die Europäische Arbeitsbehörde** (ELA) unter Gewährleistung der Betriebskontinuität in Zusammenarbeit mit der Kommission. Die Durchführung des Aktionsplans für die Übertragung sowie die Rekrutierung qualifizierter Mitarbeiter zur Unterstützung des ECO sollten bis Ende 2021 von oberster Priorität sein.
- Entwicklung eines **umfassenden Konzepts für die Unterstützung der fairen Mobilität** im Rahmen von EURES als eine zentrale Tätigkeit, die einen entscheidenden Beitrag zur

²⁰ Verordnung (EU) 2018/1724 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 2. Oktober 2018 über die Einrichtung eines einheitlichen digitalen Zugangstors zu Informationen, Verfahren, Hilfs- und Problemlösungsdiensten und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 (ABl. L 295 vom 21.11.2018, S. 1).

Bereitstellung von Informationen sowie zu Vermittlungstätigkeiten und zur Unterstützung nach der Rekrutierung leisten kann, um unfairen Mobilitätspraktiken vorzubeugen.

- Verstärkung der **Kommunikation der EURES-Tätigkeiten** und Bekanntmachung der Marke EURES auf Unions-, nationaler und lokaler Ebene durch die Integration von EURES in die allgemeinen Kommunikationstätigkeiten der ELA.
- Ausstattung der ELA mit **ausreichenden Ressourcen**, um den Betrieb von EURES im Einklang mit den Bestimmungen der EURES-Verordnung sicherzustellen und die an das ECO gerichteten Empfehlungen umzusetzen.

Anhang – Relevante Zahlen

Tabelle 1 – Zusammensetzung der Mobilität in der EU, EU-28-Bürger in der EU-28, 2017 und 2018

Art der Mobilität	2017	2018	Jährliche Veränderung
„Langfristig“ mobile Arbeitskräfte aus der EU-28 (alle Altersgruppen), die in der EU-28 leben (demografische Daten von Eurostat)	17 Millionen	17,6 Millionen	+3,6 %
„Langfristig“ mobile Arbeitskräfte aus der EU-28 im erwerbsfähigen Alter (20-64 Jahre), die in der EU-28 leben (demografische Daten von Eurostat)	12,4 Millionen	12,9 Millionen	+3,4 %
(als Anteil an der Gesamtbevölkerung der EU-28 im erwerbsfähigen Alter)	4,1 %	4,2 %	
Mobile Arbeitskräfte aus der EU-28 im erwerbsfähigen Alter, die in der EU-28 leben (Daten aus der EU-AKE)	11,5 Millionen	11,7 Millionen	+1,1 %
... davon mobile Erwerbspersonen aus der EU-28 (beschäftigt oder arbeitsuchend)	9,5 Millionen	9,7 Millionen	+1,9 %
(als Anteil an der Gesamterwerbsbevölkerung der EU-28)	4 %	4,1 %	
Mobile Arbeitskräfte aus der EU-28 im erwerbsfähigen Alter, die außerhalb ihres Wohnsitzlandes geboren sind (Daten aus der EU-AKE)	10,8 Millionen	10,95 Millionen	+1,4 %
Grenzgänger (20-64 Jahre) (Daten aus der EU-AKE)	1,4 Millionen	1,5 Millionen	+2 %
(als Anteil an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen der EU-28)	0,7 %	0,7 %	
Zahl der Entsendungen (von Arbeitnehmern und Selbstständigen), alle Altersgruppen (Zahl der PD A1) (Quelle: HIVA-KU Leuven)	2,8 Millionen	3 Millionen	+6 %
= ungefähre Zahl der Personen	1,8 Millionen	1,9 Millionen	+6 %
Jährliche Rückkehrmobilität (20-64 Jahre) (Eurostat-Daten über	680 000 (2016)	723 000 (2017)	+6 %

Art der Mobilität	2017	2018	Jährliche Veränderung
Mobilitätsströme)			
<i>(als Anteil der EU-28-Staatsangehörigen, die ihr Herkunftsland 2017 verlassen haben)</i>	66 %	72 %	

Quelle: 2019 Annual Report on Intra-EU Labour Mobility

Abbildung 1 – Berufe mit den höchsten Arbeitskräftedefiziten bzw. -überschüssen im Jahr 2019

Defizit	Überschuss
Fahrer schwerer Lastkraftwagen	Bürokräfte im Rechnungswesen und in der Buchhaltung
Systemanalytiker	Übersetzer, Dolmetscher und andere Linguisten
Schweißer und Brennschneider	Datenerfasser
Landmaschinen- und Industriemaschinenmechaniker und -schlosser	Grafik- und Multimediadesigner
Bauelektriker und verwandte Berufe	Friseure
Zimmerleute und Bautischler	Journalisten
Bauspengler und Sanitär- und Heizungsinstallateure	Empfangskräfte (allgemein)
Köche	Sekretariatskräfte (allgemein)
Betonierer, Betonoberflächenfertiger und verwandte Berufe	Straßenkehrer und verwandte Berufe
Werkzeugmaschineneinrichter und -bediener	Herren- und Damenschneider, Kürschner und Hutmacher
Kraftfahrzeugmechaniker und -schlosser	Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und verwandte Berufe
Akademische und vergleichbare Krankenpflegefachkräfte	Sekretariatsfachkräfte in Verwaltung und Geschäftsleitung
Maurer und verwandte Berufe	Personenkraftwagen-, Taxi-, Kleintransporter- und Kleinbusfahrer
Busfahrer und Straßenbahnführer	Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Büros, Hotels und anderen Einrichtungen
Ingenieure im Bereich Elektrotechnik	Hilfsarbeitskräfte
Allgemeinärzte	Verkäufer und Verkaufshilfskräfte in Handelsgeschäften
Baumetallverformer und Metallbauer	Bank- und andere Schalterbedienstete
Fleischer, Fischhändler und -verarbeiter und verwandte Berufe	Techniker für Rundfunk und audiovisuelle Medien
Küchenchefs	Kassierer und Kartenverkäufer
Bauingenieure	Allgemeine Bürokräfte
Sonstige Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen	Raumgestalter und Dekorateure
Softwareentwickler	Fachkräfte in der Mischkulturlandwirtschaft
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und verwandte Berufe	Maler und verwandte Berufe
Akademische und vergleichbare Fachkräfte in Werbung und Marketing	Philosophen, Historiker und Politologen
Klima- und Kälteanlagenbauer	Lehrkräfte im Primarbereich
Elektrotechniker	Soziologen, Anthropologen und verwandte Wissenschaftler
Elektromechaniker und verwandte Berufe	Reiseleiter/Fremdenführer
Techniker im Bereich Elektronik	
Wirtschafts- und Produktionsingenieure	
Stuckateure	
Verkäufer und Verkaufshilfskräfte in Handelsgeschäften	
Kellner	
Web- und Multimediaentwickler	

Quelle: Europäische Kommission, Analysis of shortage and surplus occupations based on national and Eurostat Labour Force Survey data: Shortages and surpluses 2019