

Anhang 2: Konsultation der Interessenträger

SWD Ex-post-Bewertung der Funktionsweise und der Auswirkungen der EURES-Verordnung (EU) 2016/589, Anhang 2

1. Konsultationsstrategie

1.1. Ziele

In diesem zusammenfassenden Bericht wird ein Überblick über die zur Bewertung der EURES-Verordnung durchgeführten Konsultationen gegeben und es werden die wichtigsten Ergebnisse vorgestellt.

Im Konsultationsprozess wurden die Standards und Methoden befolgt, die in den Leitlinien für eine bessere Rechtsetzung festgelegt sind, um so Transparenz zu gewährleisten und die Interessenträger in den Prozess einzubeziehen. Die verschiedenen Konsultationen wurden entsprechend dem Fahrplan und der Konsultationsstrategie organisiert. Der **Fahrplan**¹ der Bewertung selbst wurde auf der Website für eine bessere Rechtsetzung veröffentlicht, und zwischen dem 16. Juli und dem 13. August 2019 war es der breiten Öffentlichkeit möglich, ein Feedback abzugeben.² Die sieben eingegangenen Beiträge waren im Hinblick auf die Arbeitskräftemobilität und den Bedarf an einem Europäischen Netz der Arbeitsvermittlungen (EURES) insgesamt positiv. Unter anderem wurden Vorschläge zur Verbesserung des Konsultationsprozesses unterbreitet, beispielsweise zu den zu bewertenden Aspekten, die in den Konsultationsinstrumenten angesprochen wurden.

1.2. Konsultation der Interessenträger, Methoden und Instrumente

Die von der Konsultation angesprochenen Interessenträger waren Organisationen oder Einzelpersonen, die

- ein Interesse an den von EURES erbrachten Dienstleistungen hatten oder diese in Anspruch genommen haben
- über Fachkenntnisse auf diesem Gebiet verfügten und
- EURES-Maßnahmen selbst durchführen oder an diesen beteiligt waren.

In der Tabelle sind die Interessengruppen aufgeführt, an die sich die Konsultation richtete.

Art der Interessenträger	Interesse
Bürgerinnen und Bürger (einschließlich Arbeitsuchende/Arbeitnehmer) Unternehmen/Arbeitgeber	Sie können Feedback zu den erhaltenen Diensten geben und angeben, ob diese ihren Bedürfnissen entsprachen und wie sie verbessert werden könnten.
Beamte des Europäischen Koordinierungsbüros (ECO), GD EMPL, Sonstige Kommissionsbeamte	Das Europäische Koordinierungsbüro (ECO) bietet Hintergrundinformationen für spezifische Entscheidungen, die während der Umsetzung getroffen werden. Die GD EMPL kann bewerten, ob die EURES-Aktivitäten auf die Bedürfnisse des

¹ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/11866-European-network-of-employment-services-EURES-evaluation-2016-2020>.

² Feedback zum Fahrplan: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/11866-European-network-of-employment-services-EURES-evaluation-2016-2020/feedback?p_id=5704929.

**SWD Ex-post-Bewertung der Funktionsweise und der Auswirkungen der EURES-Verordnung (EU) 2016/589, Anhang 2
zusammenfassender Bericht**

	Arbeitsmarktes ausgerichtet sind. Andere Generaldirektionen und Agenturen können bewerten, wie EURES zu arbeitsmarktrelevanten Bereichen beigetragen hat.
Mitarbeiter der Nationalen Koordinierungsbüros	Die Nationalen Koordinierungsbüros (NCO) beaufsichtigen die Umsetzung von EURES auf nationaler Ebene.
EURES-Mitglieder und -Partner	Die EURES-Mitglieder und -Partner vermitteln einen Einblick in die EURES-Tätigkeiten und deren Kohärenz mit anderen nationalen und internationalen Strategien.
Öffentliche und private Arbeitsvermittlungsstellen, Behörden, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, Hochschulen/Forschungseinrichtungen, Zivilgesellschaft/NRO	Andere Interessenträger vermitteln Einblicke in ihre Erfahrungen mit EURES. Sie können die von EURES erbrachten Dienstleistungen mit ähnlichen Dienstleistungen anderer Arbeitsvermittlungen vergleichen.

Die Abbildung zeigt die Art der verwendeten Konsultationsinstrumente für jede Kategorie von Interessenträgern.

Überblick über die Konsultationsinstrumente nach Interessengruppen

	Konsultationsinstrumente					
	Ad-hoc-Befragungen	Feldbefragungen	Feld-Workshops	Online-Befragung	Offene öffentliche Konsultation	Validierungs- und COVID-19-Workshops
Bürgerinnen und Bürger (einschl. Arbeitssuchende/Arbeitnehmer)		✓	✓	✓	✓	
Unternehmen/Arbeitgeber		✓	✓	✓	✓	
Beamte des Europäischen Koordinierungsbüros (ECO)	✓				✓	✓
GD EMPL	✓				✓	✓
Sonstige Kommissionsbeamte					✓	✓
Mitarbeiter der Nationalen Koordinierungsbüros (NCO)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
EURES-Mitglieder und -Partner	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Öffentliche Arbeitsverwaltungen		✓	✓		✓	
Private Arbeitsvermittlungen		✓	✓		✓	
Behörden					✓	
Hochschulen/Forschungseinrichtungen					✓	
Wirtschaftsverbände					✓	✓
Gewerkschaften					✓	✓
Zivilgesellschaft/NRO					✓	✓

1.3. Beteiligung der Interessenträger

Die Gesamtzahl der Konsultationstätigkeiten ist nachstehend aufgeführt.

Beteiligung der Interessenträger

Art der Konsultation der Interessenträger		Zeitraumen	Anzahl der Antworten/durchgeführten Konsultationstätigkeiten
Öffentliche Konsultation		März – Juni 2020	1 434
Online-Umfrage	Arbeitsuchende	Mai – Juni 2020	2 055
	Arbeitgeber		164
	Mitglieder und Partner		96
	Nationale Koordinierungsbüros	Mai – September 2020	26
Fallstudien	Befragungen	April – September 2020	76
	Workshops		12
Ad-hoc-Befragungen		März – September 2020	2
Validierungsworkshop		September 2020	1
COVID-19-Workshop		Oktober 2020	1
Einzelantworten insgesamt			3 853
Workshops insgesamt			14

Es wurden keine Ad-hoc-Beiträge außerhalb des Konsultationskontexts oder der Kampagnen gefunden, durch die versucht worden wäre, die antwortenden Teilnehmer in ihrem Feedback zu beeinflussen. Die öffentliche Konsultation und die Online-Umfragen wurden über das EURES-Portal und den EURES-Newsletter bekannt gemacht. Dies wirkte sich auf die Antworten auf die Online-Umfragen bei Arbeitsuchenden und Arbeitgebern aus, da viele der Befragten angaben, dass sie mit EURES online über das Portal interagierten und daher nur Feedback zu den Funktionen des Portals und nicht zu anderen Dienstleistungen geben konnten. Um dies auszugleichen, konzentrierten sich die Fallstudien darauf, Feedback von EURES-Mitarbeitern sowie Arbeitsuchenden und Arbeitgebern einzuholen, die von individueller Unterstützung profitierten.

2. Ergebnisse der Konsultation

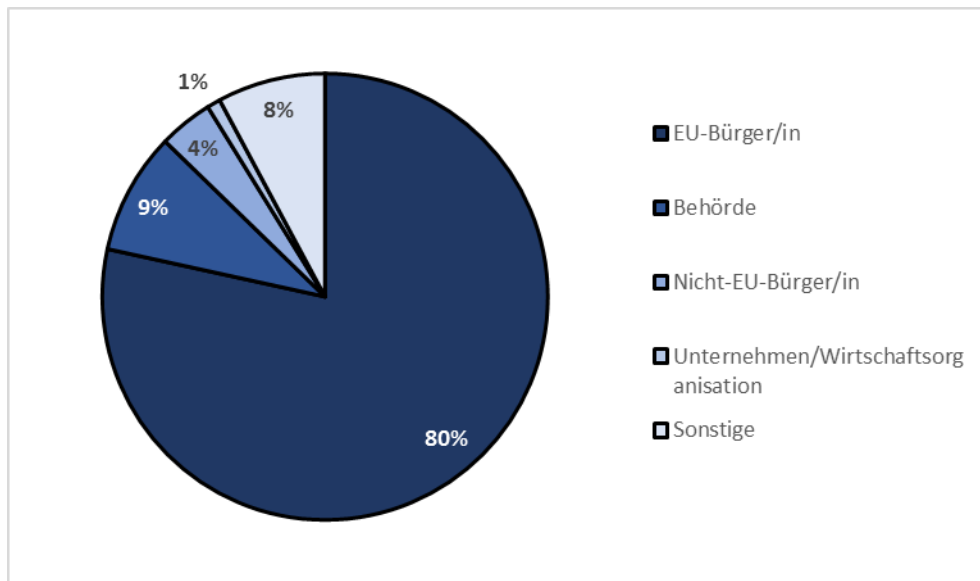
In diesem Teil werden die Ergebnisse der abgeschlossenen Konsultationen unterteilt nach Konsultationstätigkeiten vorgestellt.

2.1. Öffentliche Konsultation

Die öffentliche Konsultation konzentrierte sich auf Zielgruppen mit keinen oder nur geringen Kenntnissen über EURES, es gab aber auch Fragen für Personen, die mit EURES vertraut sind. Der Fragebogen umfasste geschlossene und offene Fragen. Er enthielt Informationen über EURES für Personen, die nicht damit vertraut sind.

Die Grafik zeigt die Verteilung der 1434 Befragten auf die Kategorien der Interessenträger. Die Mehrheit der „sonstigen“ Befragten bezeichneten sich selbst als EURES-Berater, EURES-Mitarbeiter oder Mitarbeiter der nationalen öffentlichen Arbeitsverwaltung.

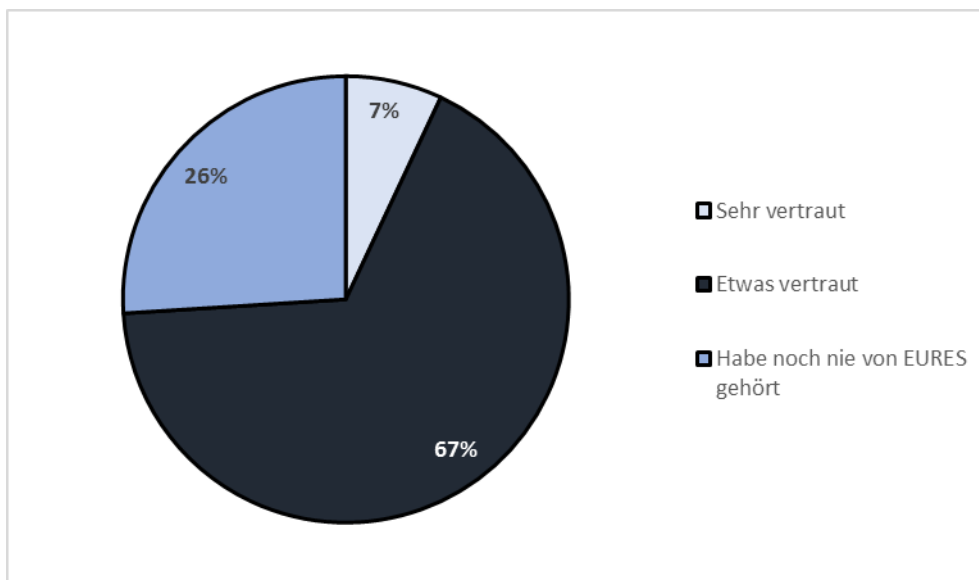
Kategorie der Befragten (n = 1434)



Von den 1326 Befragten, die angaben, sie stammten aus einem der 32 EURES-Länder, kamen die meisten Antworten aus Italien (29 %, 380) und Spanien (28 %, 373). Da mehr als die Hälfte der Antworten aus nur zwei in sozioökonomischer Hinsicht relativ ähnlichen Ländern stammten, wurden sie mit Vorsicht interpretiert und mit anderen Ergebnissen abgeglichen, um Repräsentativität zu gewährleisten.

Der Grad der Vertrautheit mit EURES ist der nachstehenden Grafik zu entnehmen.

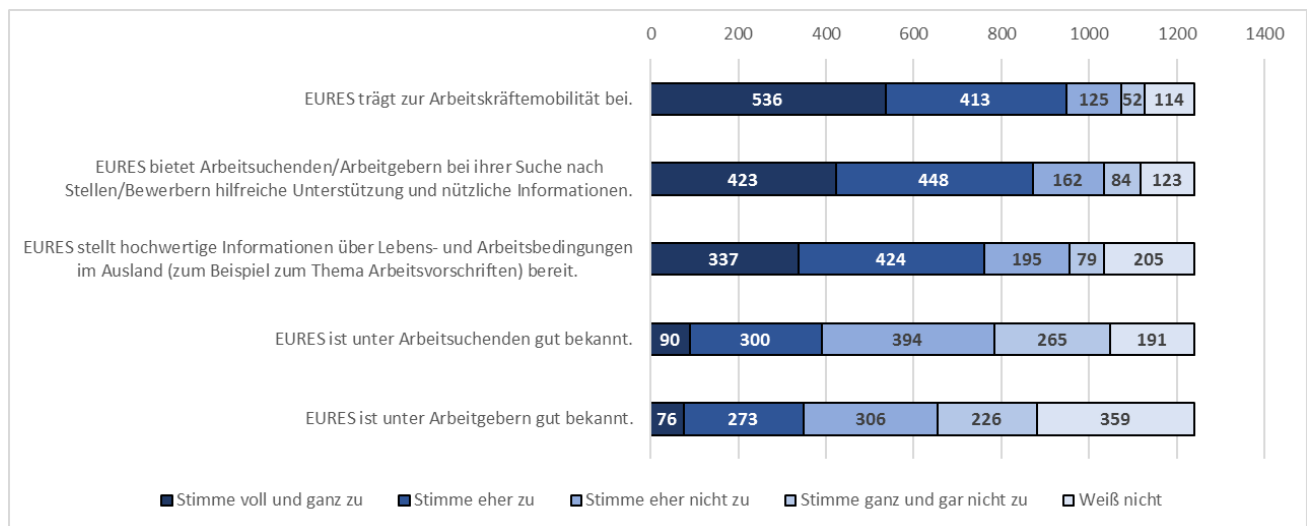
Wie vertraut sind Sie mit EURES? (n = 1434)



Mehr als zwei Drittel der Befragten (68 %, 836) waren der Ansicht, dass EURES **relevante** zeitgemäße Arbeitsvermittlungsdienste anbietet, die dem Bedarf europäischer Arbeitnehmer und Arbeitgeber gerecht werden. Nur 23 % (277) stimmten dieser Aussage nicht zu, und 10 % (127) hatten keine Meinung dazu.

Die Befragten stimmten tendenziell zu, dass EURES **wirksam** zur Mobilität der Arbeitskräfte beiträgt (76 % (949) stimmten voll und ganz zu oder stimmten eher zu) und nützliche und hochwertige Informationen bereitstellt (70 % (871) stimmten entweder zu oder stimmten voll und ganz zu). Gleichzeitig ist eine beträchtliche Zahl der Befragten der Ansicht, dass EURES bei Arbeitssuchenden (53 %, 659) und Arbeitgebern (43 %, 532) nicht bekannt genug ist, da es nicht hinreichend sichtbar ist.

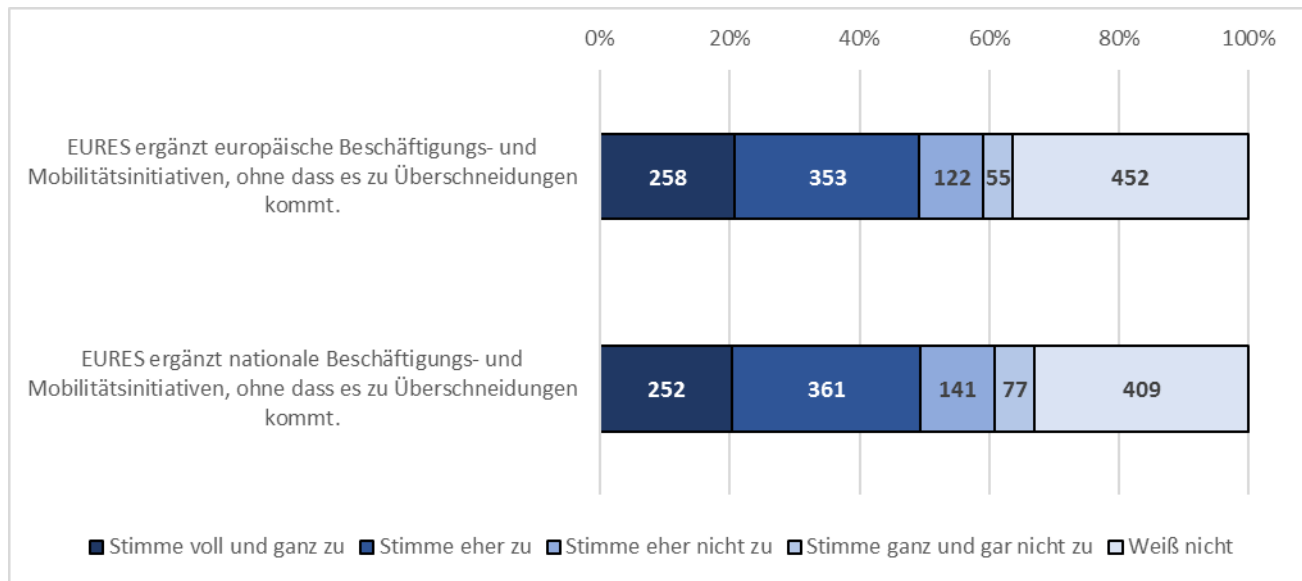
Zustimmung zu den Aussagen über die Wirksamkeit von EURES (n = 1240)



In Bezug auf die **Effizienz** stimmten 45 % (601) der Befragten eher oder voll und ganz zu, dass EURES gemessen an den bereitgestellten Ressourcen die bestmöglichen Ergebnisse erzielt. 18 % (241) der Befragten stimmten dieser Aussage nicht zu, 9 % (118) stimmten ganz und gar nicht zu und 28 % (378) hatten keine Meinung dazu.

Was die **Kohärenz** betrifft, so stimmte etwa die Hälfte der Befragten (49 %) zu, dass EURES andere europäische (611) und nationale (613) Initiativen ergänzt, 14 % (177) und 18 % (218) der Befragten stimmten dementsprechend (ganz und gar) nicht zu, dass EURES andere EU- und nationale Initiativen ergänzt. Etwa ein Drittel der Befragten war sich nicht sicher, ob EURES andere EU-Initiativen (36 %, 452) und nationale Initiativen (33 %, 409) ergänzt.

Zustimmung zu den Aussagen über die Kohärenz von EURES (n = 1240)



Auf die Frage nach dem **EU-Mehrwert** von EURES stimmten drei Viertel der Befragten zu (43 % (536) stimmten voll und ganz zu und 32 % (391) stimmten eher zu), dass mit EU-Mitteln mehr zur Förderung von Mobilität und Beschäftigung getan werden kann als nur mit nationalen Mitteln.

72 % (956) sahen es als notwendig an, dass EURES seine Instrumente und Dienstleistungen verbessert. 4 % (53) sahen einen solchen Bedarf nicht, während 24 % (326) dazu keine Meinung hatten. Mehr als 1200 Befragte schlugen Verbesserungen vor. Diese Verbesserungsvorschläge bezogen sich insbesondere auf Folgendes: (1) die EURES-Website und das EURES-Mobilitätsportal (Modernisierung und Verbesserung der Benutzerfreundlichkeit); (2) das EURES-Personal (mehr Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für EURES-Mitarbeiter); (3) Zusammenarbeit und Sichtbarkeit (verbesserte Sichtbarkeit von EURES und Ausbau des Netzes).

Insgesamt sehen die Befragten die Freizügigkeit der Arbeitnehmer positiv. Es gab jedoch einige Befragte, die die Freizügigkeit der Arbeitnehmer nicht immer als positiven Aspekt bewerteten. Sie vertreten die Ansicht, dass die Freizügigkeit der Arbeitnehmer bei bestimmten Beschäftigungen in ihren Ländern zu sinkenden Löhnen führt. Ebenso hatten einige wenige Befragte Bedenken, dass die Vorteile der Arbeitskräftemobilität nicht direkt ersichtlich und der Mehrheit der Europäer nicht bekannt sind. Sie sind der Ansicht, dass mehr getan werden sollte, um die EU-Bürgerinnen und -Bürger mit den Vorteilen eines Umzugs ins Ausland sowie mit Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Ländern vertraut zu machen. Dies steht im Einklang mit den Antworten aus den Online-Umfragen und auch mit den Fallstudien, in denen die Befragten die Meinung vertraten, dass EURES in diesem Bereich seine Bemühungen verstärken könnte, um sicherzustellen, dass die europäischen Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen über ihre Rechte im Zusammenhang mit der Freizügigkeit der Arbeitnehmer informiert werden.

Alle Beiträge wurden für die statistische Auswertung berücksichtigt, aber etwa 1 % (15) der Beiträge zu den offenen Fragen waren nicht verwendbar. Diese enthielten unangemessene Ausdrucksweisen, mit denen die Befragten ihre Frustration entweder über eine bestimmte Beschäftigungs- oder EURES-Dienststelle oder über die Arbeitsmarktpolitik in einzelnen Ländern zum Ausdruck brachten. Vier

Konsultation, wobei sich die Befragten in dieser Umfrage jedoch etwas gleichmäßiger auf die antwortenden Länder verteilen, d. h. die beiden wichtigsten Länder machen nur 32 % aus, während es bei der öffentlichen Konsultation 57 % waren. Da die Umfrage über das EURES-Portal bekannt gemacht wurde, entspricht die Repräsentativität der Profile der Befragten der der im Portal registrierten Personen.

In der **Arbeitgeberumfrage** stellten Kleinstunternehmen rund ein Drittel der Befragten (33 %, 54), gefolgt von kleinen Unternehmen (24 %, 40). Der am häufigsten genannte NACE-Wirtschaftszweig war „S. Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ (14 %, 23). Das Land, in dem die meisten Arbeitgeber antworteten, war Deutschland (14 %, 24), gefolgt von Italien (11 %, 18) und Irland (8 %, 13). Dies stimmt teilweise mit den Profilen der auf dem Portal registrierten Personen überein, da dort die meisten Arbeitgeber aus Deutschland, den Niederlanden und Frankreich kommen.

Mitglieder und Partner aus 20 Ländern beantworteten die Umfrage. Die meisten kamen aus Rumänien (18 %, 17), Polen (16 %, 15) und Norwegen (11 %, 11). Aus diesen Ländern sind auch die meisten Mitglieder und Partner im Netzwerk vertreten. Die Mehrheit gab an, Mitglied (78 %, 75) der nationalen EURES-Netzwerke zu sein, nur 21 % (20) waren Partner.

Von den 32 **Nationalen Koordinierungsbüros (NCO)** beantworteten 26 die Umfrage.

2.2.2. Relevanz

Von 460 **Arbeitsuchenden**, die EURES-Dienstleistungen in Anspruch nahmen, gaben 57 % (258) als Hauptgrund für die Inanspruchnahme der EURES-Dienstleistungen an, dass es im Wohnsitzland keine Beschäftigungsmöglichkeiten gibt. 55 % (251) der Arbeitsuchenden nutzen die EURES-Dienstleistungen aufgrund besserer Arbeits- und Gehaltsbedingungen in einem anderen Land. Und 43 % (194) nutzen die EURES-Dienstleistungen, da sie bei einem Arbeitsaufenthalt im Ausland ihre Fremdsprachenkenntnisse verbessern können.

Von den 128 **Arbeitgebern**, die das Portal besuchten oder dort registriert sind, stimmten 62 % (78) darin überein, dass sich die Beschäftigungsmöglichkeiten verbessert haben, während 18 % (23) dieser Aussage nicht zustimmten. Einige Arbeitgeber merkten an, dass EURES ihnen gute Bewerber für ihre offenen Stellen vorschlug und sie gute neue Arbeitnehmer oder Praktikanten finden konnten. Andere wiesen darauf hin, dass die Suche aufgrund unzureichender Filteroptionen keine guten Treffer ergab.

Die Mitglieder und Partner sind der Ansicht, dass EURES dazu beiträgt, den aktuellen Bedürfnissen von Arbeitsuchenden (92 %, 84) und Arbeitgebern (81 %, 75) gerecht zu werden, sowie den Arbeitsuchenden (94 %, 87) und Arbeitgebern (85 %, 78) einschlägige Unterstützung und Beratung sowie mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitsuchende in ganz Europa (93 %, 85) bietet.

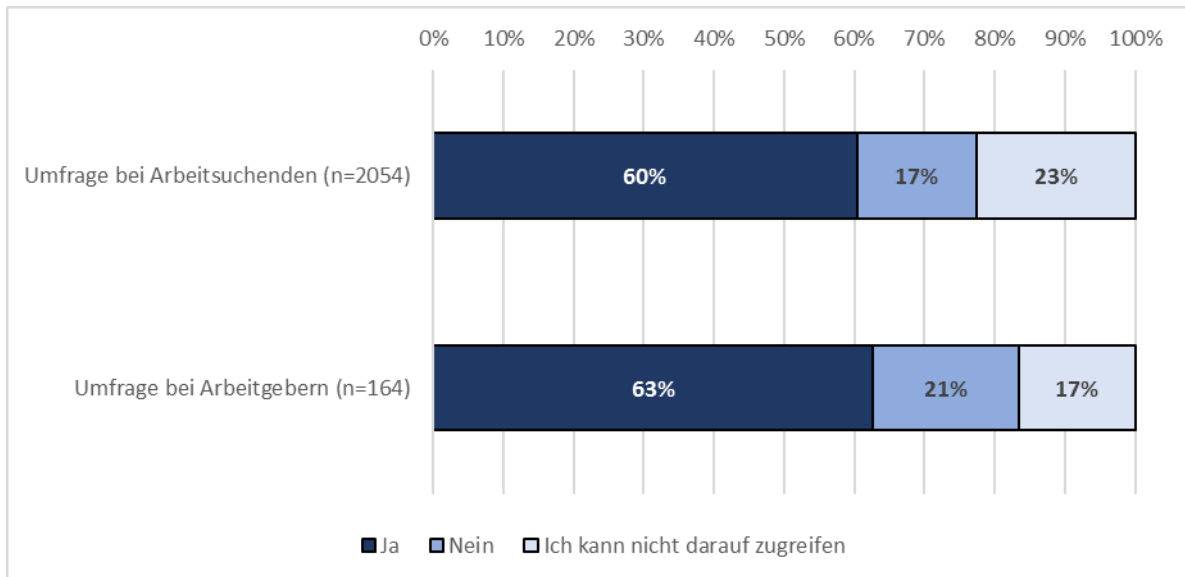
Von den 26 **Nationalen Koordinierungsbüros** stimmten 23 zu, dass die Ziele der EURES-Verordnung auf die Bedürfnisse und Probleme der Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU abgestimmt sind. 21 waren der Meinung, dass die EURES-Ziele und -Instrumente den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt Rechnung tragen. Mit Ausnahme von drei Befragten waren sich alle einig, dass EURES die richtige Zielgruppe anspricht, um seine Ziele zu erreichen.

2.2.3. Wirksamkeit

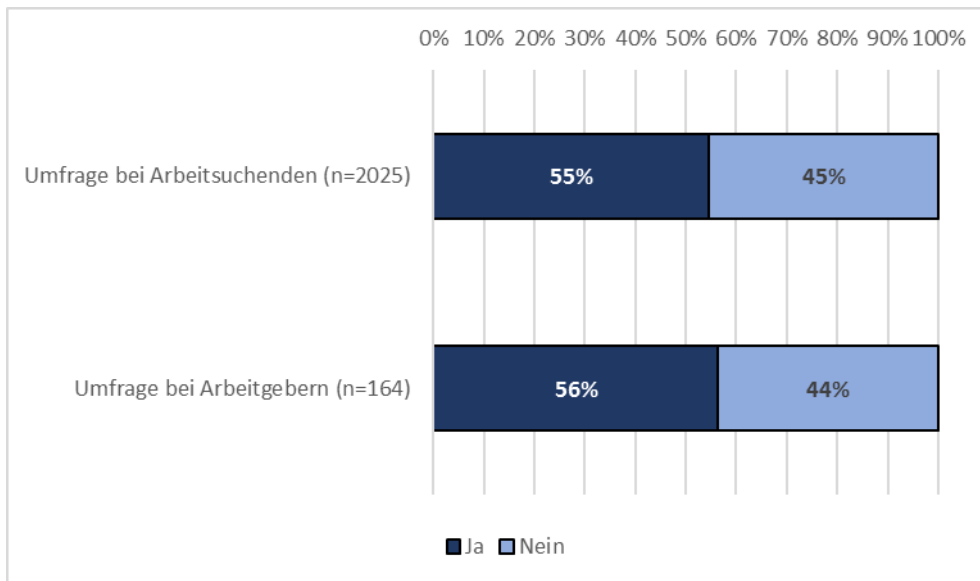
Von den 1868 **Arbeitsuchenden**, die das Portal nutzen, stimmen 48 % (905) (voll und ganz) der Aussage zu, dass das Portal mehr Beschäftigungsmöglichkeiten schafft, 24 % (447) stimmen dem (ganz und gar) nicht zu und 28 % (516) haben keine Meinung. 69 % (1287) der Befragten stimmen (voll und ganz) zu, dass die Informationen, die das Portal bereitstellt, leicht verständlich sind, 25 % (476) stimmen (ganz und gar) nicht zu und 9 % (105) haben keine Meinung zu dieser Frage. 55 % (1106) der Befragten sind der Meinung, dass es einfach ist, sich über EURES und die verschiedenen Dienstleistungen zu informieren, während 45 % (919) dies nicht so sehen. 63 % (1288) der Befragten würden EURES anderen Arbeitsuchenden empfehlen, aber 21 % (431) der Befragten würden dies nicht tun, wobei die Mehrheit dieser Befragten dies hauptsächlich mit der erfolglosen Stellensuche im Portal begründet.

Etwas mehr als die Hälfte (56 %, 92) der **Arbeitgeber** ist der Meinung, dass es einfach ist, sich über EURES und die von EURES angebotenen Dienstleistungen zu informieren, während 44 % (71) nicht dieser Ansicht sind. Die Mehrheit der Befragten (60 %, 99) würde EURES anderen Arbeitgebern empfehlen, während 17 % (28) EURES nicht empfehlen würden. Fast ein Viertel (23 %, 37) war diesbezüglich unentschieden. Die Übereinstimmung in dieser Frage zwischen den Befragten der Gruppe der Arbeitgeber und der Gruppe der Arbeitsuchenden ist in der nachstehenden Grafik zu sehen, ebenso wie die Übereinstimmung bei der Frage, ob es einfach ist, Informationen über EURES zu finden.

Würden Sie EURES anderen Arbeitsuchenden/Arbeitgebern empfehlen?



Ist es Ihrer Meinung nach einfach, Informationen über EURES und seine Dienstleistungen zu finden?



Fast alle **Mitglieder und Partner** sind der Meinung, dass EURES Arbeitssuchende (97 %, 91) und Arbeitgeber (88 %, 81) wirksam über Mobilität informiert, Arbeitssuchende bei der Stellensuche (93 %, 87) und Arbeitgeber bei der Suche nach Bewerbern (85 %, 78) unterstützt und Arbeitgeber und Arbeitssuchende wirksam in Kontakt bringt (84 %, 75).

Alle **Nationalen Koordinierungsbüros** waren sich darin einig, dass EURES zur Transparenz auf dem Arbeitsmarkt beiträgt, indem sichergestellt wird, dass potenzielle Bewerber und Arbeitgeber relevante Informationen erhalten. 18 Befragte stimmten zu, dass die Werbe- und Kommunikationsaktivitäten von EURES dazu beitragen, dass EURES bei Arbeitssuchenden und Arbeitgebern einen großen Bekanntheitsgrad hat. 15 Befragte stimmten zu, dass die Arbeitsmarktteilnehmer die EURES-Dienstleistungen und -Instrumente kennen, während 8 Befragte dieser Aussage (ganz und gar) nicht zustimmten. 19 Befragte stimmten zu, dass die EURES-Instrumente geeignet sind, das Angebot an und die Nachfrage nach Arbeitskräften in Europa besser aufeinander abzustimmen. 24 Befragte stimmten zu, dass die EURES-Mobilitätsprogramme wirksam zur Erreichung ihrer Ziele beitragen.

2.2.4. Effizienz

Von den 365 **Arbeitssuchenden**, die angaben, bei der Stellensuche im Ausland Beratung erhalten zu haben, antworteten 32 % (219), dass sie auch ohne die Unterstützung von EURES eine Stelle gefunden hätten, wobei 29 % (104) aber einräumten, dass dies mehr Zeit in Anspruch genommen hätte. 18 % (63) der Befragten glauben, dass sie ohne EURES wahrscheinlich keine Stelle finden würden, und 7 % (25) gaben an, dass sie ohne EURES definitiv keine Stelle finden würden.

Von den 62 **Arbeitgebern**, die angaben, bei der Suche nach Arbeitnehmern im Ausland Beratung erhalten zu haben, antworteten 37 % (23), dass sie zwar in der Lage gewesen wären, die richtigen Bewerber zu finden, dass das aber länger gedauert hätte. 24 % (15) gaben an, dass sie ohne Unterstützung durch EURES wahrscheinlich nicht in der Lage gewesen wären, die richtigen Bewerber zu finden. Dennoch gaben 19 % (11) der Arbeitgeber an, dass sie auch ohne die Hilfe von EURES in der Lage gewesen wären, Arbeitnehmer zu finden. Sie begründeten dies damit, dass ihrer Auffassung

nach die EURES-Datenbank nur sehr wenige gute Bewerber mit den für ihre Stellenangebote erforderlichen Kompetenzen enthält und die Filter auf dem Portal zu viele nicht relevante Bewerber zeigen.

Von den 34 **Mitgliedern und Partnern**, die angaben, das EURES-Portal zu nutzen, um Stellenangebote und -gesuche zusammenzuführen, sind 26 (76 %) der Meinung, dass die automatische Matching-Funktion ihnen im Vergleich zum manuellen Matching und zur Suche nach erfolgter Umsetzung Zeit sparen würde, während 8 (24 %) davon nicht überzeugt sind.

22 **Nationale Koordinierungsbüros** waren sich darin einig, dass die Kosten für EURES-Dienstleistungen und -instrumente aufgrund der erzielten Ergebnisse gerechtfertigt sind. 23 stellten jedoch fest, dass der Verwaltungsaufwand im Vergleich zur Vorgängerverordnung gestiegen ist. Fast die Hälfte der Befragten (12) ist der Ansicht, dass die EURES-Ressourcen effizienter genutzt werden könnten, während 10 keine Meinung dazu haben.

2.2.5. Kohärenz

Ähnlich wie bei der öffentlichen Konsultation wiesen einige **Arbeitsuchende** (2 %, 41) auf Ähnlichkeiten mit der Erasmus-Initiative und ihrer Marke hin, aus denen ihrer Meinung nach Verbesserungen für EURES gewonnen werden können.

Die überwiegende Mehrheit der **Arbeitgeber** (81 %, 58), die EURES-Dienstleistungen in Anspruch genommen haben, ist der Ansicht, dass die EURES-Dienstleistungen komplementär sind, während 19 % (14) dem nicht zustimmen. Dies steht auch im Einklang mit dem Feedback, das im Rahmen der öffentlichen Konsultation und der Fallstudien eingegangen ist.

99 % (90) der **Mitglieder und Partner** sind der Meinung, dass die Kohärenz der Aktivitäten und Zielgruppen der Initiativen, an denen sie teilnehmen, gut oder sehr gut ist. Nur ein Befragter bezeichnete sie als schlecht.

Die meisten **Nationalen Koordinierungsbüros** stimmen darin überein, dass EURES andere EU-Initiativen (17) und nationale Initiativen (20) ergänzt und dass die EURES-Instrumente einander ergänzen (25). 11 Nationale Koordinierungsbüros stellen jedoch fest, dass sich die EURES-Instrumente mit anderen politischen Maßnahmen/Initiativen auf EU-Ebene/nationaler Ebene überschneiden, z. B. mit dem einheitlichen digitalen Zugangstor, der Europäischen Arbeitsbehörde oder Europass.

2.2.6. EU-Mehrwert

Die **Arbeitsuchenden** und die **Arbeitgeber** sind geteilter Meinung darüber, inwieweit sie in der Lage wären, ohne EURES dieselben Ergebnisse zu erzielen, wie aus dem obigen Abschnitt über die Effizienz hervorgeht.

Die **Mitglieder und Partner** waren sich darin einig, dass EURES andere europäische (88 %, 81) und nationale (95 %, 87) Initiativen in den Bereichen Beschäftigung und Mobilität ergänzt und dass mit EURES mehr zur Förderung von Beschäftigung und Mobilität getan werden kann als mit nationalen

Mitteln allein (95 %, 88). Dies spiegelt – wenn auch in etwas abgeschwächter Form – die Meinung der Befragten bei der öffentlichen Konsultation wider.

Unter den **Nationalen Koordinierungsbüros** herrscht Einigkeit darüber, dass EURES Wirkungen erzielt hat, die ohne eine Intervention der EU nicht eingetreten wären (22), und dass mehr Gruppen erreicht wurden (23).

2.2.7. Zusammenfassung

Während sich in der Umfrage unter **Arbeitssuchenden** insgesamt eine beträchtliche Zahl von Befragten (35 %, 714) neutral über ihre Erfahrungen mit EURES äußert, ist etwa die gleiche Anzahl von Befragten zufrieden (9 % (177) sehr zufrieden und 27 % (547) zufrieden) oder unzufrieden (9 % (186) sehr unzufrieden und 15 % (301) unzufrieden). Die Unzufriedenheit könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Befragten nicht in der Lage sind, geeignete Stellenangebote über EURES zu finden, oder dass sie der Meinung sind, dass Arbeitgeber die EURES-Dienstleistungen nicht ausreichend nutzen, was zu einem unzureichenden Angebot an freien Stellen führt. Die größte Kritik der Befragten war gegen das EURES-Portal gerichtet. Die Befragten wiesen darauf hin, dass es noch erheblich weiterentwickelt werden muss, um mit den technischen Entwicklungen Schritt halten zu können. Für spezifische EURES-Dienstleistungen fallen dagegen die Antworten positiver aus. So waren zum Beispiel mehr als zwei Drittel (70 %, 249) der Personen, die Informationen und Beratung erhalten haben, um eine Stelle im Ausland zu finden, mit der Dienstleistung zufrieden, wobei 24 % (87) zufrieden und 46 % (162) sehr zufrieden waren.

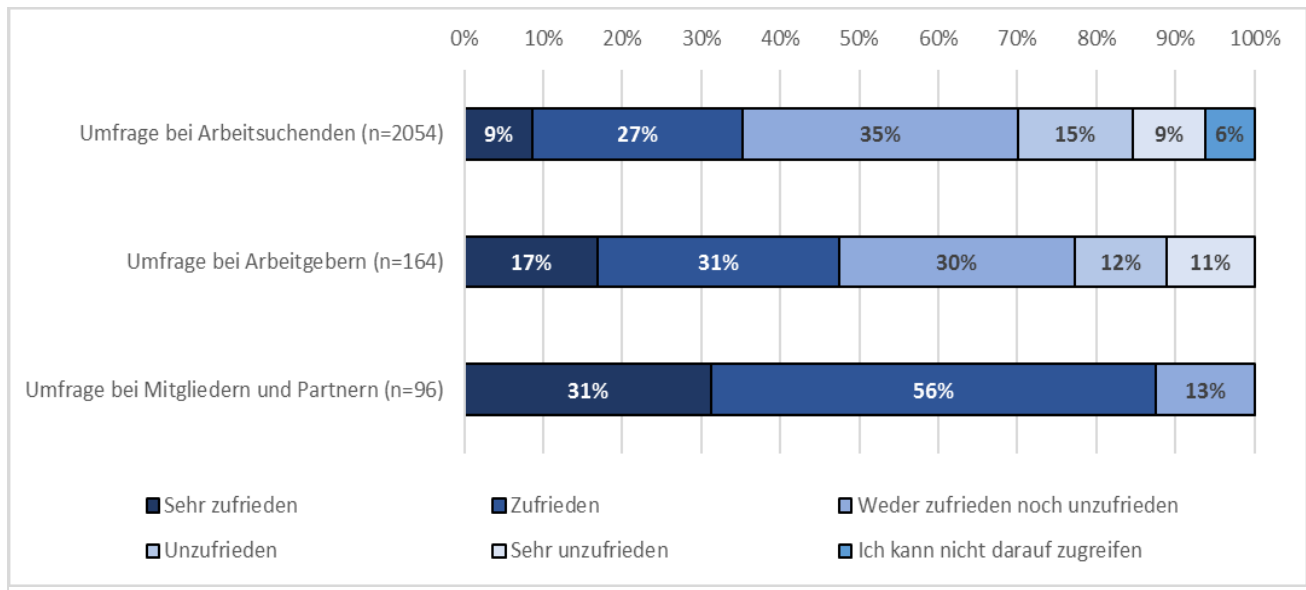
In der **Arbeitgeberumfrage** war auch etwa ein Drittel (30 %, 46) der Befragten weder zufrieden noch unzufrieden mit EURES. Fast die Hälfte (47 %, 73) war jedoch zufrieden (17 % (26) sehr zufrieden und 30 % (47) zufrieden). Ähnlich wie bei der Umfrage unter den Arbeitssuchenden war auch hier die Unzufriedenheit (23 %, 36) mit EURES darauf zurückzuführen, dass es nicht gelang, geeignete Bewerber für die jeweiligen Stellenangebote zu finden. Auch diese Kritik richtete sich vor allem gegen das Portal, da die Befragten bei der Nutzung der Suchfunktion für sie irrelevante Ergebnisse vorfanden und sich daher die Bemühungen für sie nicht lohnten. Dies deckt sich mit der Wahrnehmung der Arbeitssuchenden. Auch sie gaben für spezifische EURES-Dienstleistungen positivere Antworten. So waren beispielsweise die meisten Personen, die Informationen und/oder Beratung erhalten haben, um Arbeitnehmer aus dem Ausland zu finden, entweder zufrieden (53 %, 33) oder sehr zufrieden (34 %, 21) mit der Dienstleistung (alle Befragten außer 8).

Kein **Mitglied oder Partner** war mit EURES unzufrieden oder sogar sehr unzufrieden. Die Mehrheit der Befragten (56 %, 54) war zufrieden. 5 % (5) der Befragten würden anderen Organisationen nicht empfehlen, sich dem EURES-Netz anzuschließen, wobei nur ein Befragter dies begründete. In diesem Fall war die Begründung, dass die Zukunft von EURES in seinem Land aufgrund des Austritts des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union ungewiss sei. Einige Befragte waren der Ansicht, dass EURES in kurzer Zeit viele Änderungen erfahren hat, die die Ziele dieser Reformen beeinträchtigen könnten. Dies ist insbesondere auf die Einrichtung der Europäischen Arbeitsbehörde und des einheitlichen digitalen Zugangstors zurückzuführen. Ein weiterer Bereich, in dem die Befragten mehr Anstrengungen begrüßen würden, ist die verstärkte Zusammenarbeit mit dem Europäischen Koordinierungsbüro (ECO) und zwar nicht nur für die Nationalen Koordinierungsbüros

(NCO), sondern wenigstens auch für alle EURES-Mitglieder. Dies könnte dadurch erreicht werden, dass das Europäische Koordinierungsbüro in lokale Sitzungen des Netzes einbezogen wird, um übergreifende Gesichtspunkte einzubringen, und umgekehrt.

Insgesamt scheinen die direkten EURES-Kunden und die EURES-Dienstleister mit EURES zufrieden zu sein oder zumindest eine neutrale Einstellung zu haben, wie aus dem nachstehenden Schaubild hervorgeht.

Wie zufrieden sind Sie mit EURES und seinen Dienstleistungen?



Etwa ein Drittel (8) der antwortenden **Nationalen Koordinierungsbüros**, die ihre Beziehung mit dem Europäischen Koordinierungsbüro als gut ansehen, gaben an, dass sie mehr Interaktion und eine Verbesserung der Beziehung begrüßen würden. Ein Hindernis für eine engere Zusammenarbeit innerhalb des EURES-Netzes ist die Art und Weise, wie die nationalen Netze aufgebaut sind, da es nicht immer möglich ist, im gesamten Netz dieselben Grundsätze anzuwenden. Der interne politische Druck wurde auch als Herausforderung genannt, da einige Länder deshalb nur begrenzte EURES-Dienstleistungen in einigen Bereichen anbieten können. Auch die Tatsache, dass es keinen Konsens über den Zweck der Verordnung und die darin enthaltenen Handlungsanforderungen gibt, wird als Hindernis für eine besser funktionierende Zusammenarbeit angesehen. Während der gesamten Umfrage wurde hervorgehoben, dass viele EURES-Länder eine mangelnde Nachfrage bzw. ein Überangebot an Stellen in den gleichen Bereichen aufweisen, insbesondere im Hinblick darauf, dass EURES nicht in der Lage ist, ein einheitliches Konzept für die Lösung dieses Problems zu entwickeln.

2.3. Fallstudien

Die sieben Fallstudien wurden genutzt, um mehr qualitatives Feedback zu EURES zu erhalten. Die Mehrheit der Befragten wurde unter den EURES-Mitarbeitern ausgewählt, da sie Erfahrung mit der Einführung und den Auswirkungen der EURES-Verordnung haben. Insgesamt gesehen wurden in den Fallstudien keine größeren Unterschiede zwischen den Ländern festgestellt.

In Bezug auf die **Relevanz** stimmten die Befragten darin überein, dass das Netz in den letzten Jahren digitale Instrumente eingeführt hat, die persönliche Beratungsgespräche begleiten. Dazu gehören etwa

Webinare und europäische Online-Job-Tage, die dazu beitragen, eine größere Zahl von Bewerbern zu erreichen und EURES bekannter zu machen. Arbeitsuchende und Arbeitgeber schätzen den Umfang der Informationen, die EURES über alle Themen zur Arbeit in einem anderen Land bereitstellen kann.

Die Interessenträger waren sich darin einig, dass der Schwerpunkt auf der Gewährleistung einer fairen Arbeitskräftemobilität in den EURES-Ländern zum Aufbau eines breit angelegten Netzes von EURES-Beratern geführt hat, die Experten für die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU sind. Dies trägt dazu bei, dass die Erbringung der EURES-Dienstleistungen **wirksam** ist. Die Dienstleistungen nach der Einstellung werden als **weniger wirksam** angesehen, da sie im gesamten Netz nicht ausreichend ausgebaut sind.

Die neuen Anforderungen der Verordnung in Bezug auf die Überwachung und Berichterstattung werden als notwendig erachtet, um ein umfassenderes Bild der EURES-Tätigkeiten als bisher zu erhalten, führen jedoch zu einem höheren Verwaltungsaufwand. Die Tatsache, dass sich nicht alle EURES-Mitarbeiter ausschließlich den Tätigkeiten im Rahmen von EURES widmen, beeinträchtigt die **Effizienz** der Dienstleistungserbringung.

Die EURES-Länder sind zunehmend mit einem Fachkräftemangel und -überschuss in jeweils den gleichen Bereichen konfrontiert. Dieses Problem muss gelöst werden, da dies auf nationaler Ebene zu gegenläufigen Prioritäten bei der Förderung der Arbeitsmobilität führt. Dies kann die **Kohärenz** der EURES-Dienstleistungen im gesamten Netz beeinträchtigen. Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Arbeitsmärkte der einzelnen Länder sind noch nicht absehbar. Die Befragten waren sich weitgehend darüber einig, dass sich dies auf die nationalen Prioritäten auswirken würde, was dazu führen könnte, dass EURES-Mittel in andere Bereiche verlagert werden. Ähnliches wurde auch in den Online-Umfragen zu diesem Thema geäußert.

Der wichtigste **Mehrwert** von EURES besteht in der Gewährleistung einer fairen Mobilität und der freien Erbringung von Dienstleistungen.

Im Vergleich zu den Online-Umfragen und der öffentlichen Konsultation konzentrierten sich die im Rahmen der Fallstudien konsultierten Interessenträger eher auf die auf die Bedürfnisse des Einzelnen zugeschnittenen Dienstleistungen als auf die über das EURES-Portal angebotenen Dienstleistungen. Dennoch wiesen die Befragten auch auf dieselben Mängel in Bezug auf die Such- und Matching-Funktionen und die allgemeine Benutzerfreundlichkeit des Portals hin wie in den Umfragen und der öffentlichen Konsultation.

2.4. Validierungs- und COVID-19-Workshops

Bei den Validierungs- und COVID-19-Workshops kamen wichtige Interessenträger und Experten aus dem Bereich Arbeitskräftemobilität zusammen, um die Ergebnisse der Ex-post-Bewertung zu überprüfen. Das gesammelte Feedback diente der Feinabstimmung der endgültigen Ergebnisse. Insgesamt bestätigten die Teilnehmer die vorgestellten Ergebnisse und entwickelten einige von ihnen weiter.

Insbesondere ist hervorzuheben, dass die unterschiedlichen Gegebenheiten der einzelnen nationalen Netze bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden müssen, da dies ein **Einflussfaktor** bei der Bewertung der Durchführung der Verordnung ist. Dies gilt vor allem im Hinblick auf Relevanz,

Wirksamkeit und Effizienz. Für die Zukunft ist es wichtig, dass die neueren EU-Initiativen (z. B. Europass und das einheitliche digitale Zugangstor) die Kohärenz mit EURES gewährleisten.

Auf dem COVID-19-Workshop betonten die Teilnehmer, dass EURES den Übergang zur Online-Dienstleistungserbringung gut bewältigt hat. Da die Telearbeit voraussichtlich an Bedeutung gewinnt, sollte die Europäische Arbeitsbehörde die Harmonisierung der nationalen Vorschriften prüfen, damit EURES diesen Aspekt bei der Bereitstellung von Informationen besser berücksichtigen kann. Dennoch bestätigte der Workshop die Gesamtergebnisse der Konsultation und zeigte, dass die gewonnenen Ergebnisse trotz des sich verändernden Kontextes immer noch relevant sind.