

EMN INFORM

Bestimmung von Arbeitskräftemangel und des Bedarfs an Arbeitsmigration aus Drittstaaten in die EU

1. EINFÜHRUNG¹

Das vorliegende EMN-Inform stellt die wichtigsten Erkenntnisse der EMN-Studie zur Ermittlung von Arbeitskräfteengpässen und des Bedarfs an Arbeitsmigration aus Drittstaaten in die EU vor, die im November 2015 veröffentlicht wurde. Die Studie beruht auf den Beiträgen von 25 Nationalen Kontaktpunkten des EMN, die anhand gemeinsamer Spezifikationen gesammelt wurden. Die wesentlichen Erkenntnisse werden nachstehend dargestellt.

2. WICHTIGSTE PUNKTE

★ Der Mangel an Arbeitskräften mit entsprechenden Qualifikationen stellt nunmehr eine erhebliche Herausforderung dar, die sich auf die europäische Wettbewerbsfähigkeit auswirkt. Im Rahmen des rapiden Technologiewandels, Europas schrumpfender Bevölkerung und alternder Erwerbspersonen ist zu erwarten, dass der Arbeitskräftemangel in Zukunft noch weiter steigen wird.

- ★ Um auf diese Herausforderung umgehend zu reagieren, ist es von besonderer Bedeutung, den Arbeitsmarktbedarf vorwegzunehmen, indem eine Arbeitsmarktanalyse zur Feststellung des Mangels und der Überwachung der Arbeitsmarktentwicklung durchgeführt wird. Dies ermöglicht eine Reaktion auf die Herausforderungen, die sich aus den Analysen ergibt, d.h. **eine Steuerung der Arbeitsmigration** je nach wirtschaftlichen Bedürfnissen.
- ★ Die vorliegende Studie analysiert (i) die Rolle der Arbeitsmigration als Strategie zur Überwindung des Arbeitskräftemangels; (ii) eine Reihe von Instrumenten zur Bestimmung und Überwachung des Arbeitskräftemangels in der EU und auf nationaler Ebene (wie zum Beispiel Arbeitgeberbefragungen, Prognosen und qualitative Studien) sowie (iii) das Ausmaß des Einsatzes dieser Instrumente zur Gestaltung der Arbeitsmigrationspolitik auf nationaler Ebene.
- ★ Die Bemühungen der Gewerkschaften, (Fach-)Arbeiter aus Drittstaaten anzuwerben, haben bisher nur eine begrenzte Wirkung gezeigt. Dies ergab sich zum Teil aus verschiedenen aktuellen Rechtsinstrumenten der EU (z.B. Richtlinien für Saisonarbeitskräfte, ICT Personal sowie Studenten und Forscher), jedoch auch aus der begrenzten Anwendung der Blue-Card-Richtlinie. Obwohl es auf EU-

¹ Der Text dieses EMN-Infoms wurde vom Nationalen Kontaktpunkt Deutschland im EMN in die deutsche Sprache übersetzt, weshalb etwaige Abweichungen zu in Österreich oder Luxemburg gebräuchlichen Begriffen möglich sind.

Ebene eine Reihe von Instrumenten gibt, die der Ermittlung und Prognose von Arbeitskräfteengpässen in den Mitgliedsstaaten dienen, wie zum Beispiel die Vorhersage des Qualifikationsbedarfs, Arbeitgeberbefragungen und Ad-hoc-Studien, berücksichtigen diese Instrumente nicht spezifisch, ob Migration zur Bewältigung von Arbeitskräfteengpässen beitragen kann.

- ★ Die meisten Mitgliedsstaaten betrachten Migration als Teil einer umfassenderen Strategie, Arbeitskräfteengpässen entgegen zu wirken. Es bestehen jedoch Unterschiede in der der Arbeitsmigration zugemessenen relativen Bedeutung im Vergleich zu anderen Maßnahmen, wie zum Beispiel Marktaktivierung der aktuellen Wohnbevölkerung und Reform der Bildungs- und Fortbildungsmöglichkeiten. Des Weiteren werden Bedenken hinsichtlich des Wettbewerbs mit einheimischen Arbeitskräften in öffentlichen und politischen Debatten auf nationaler Ebene geäußert. Dies kann sich als Hindernis für einen Mitgliedsstaat erweisen, die Arbeitsmigration auf wirtschaftlicher Basis aktiv anzugehen.
- ★ Zwei Konzepte verknüpfen die Wirtschaftsmigration mit Engpässen am Arbeitsmarkt: Der **angebotsorientierte „Humankapital“ Ansatz**, bei dem die Rahmenbedingungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt derart gestaltet werden, um für Migranten mit Profilen attraktiv zu werden, die ihnen dann eine gute Ausgangsposition zur Integration in den Arbeitsmarkt verschaffen; und der **nachfrageorientierte Ansatz**, der für Migranten, die Beschäftigung in einem zuvor festgelegten Betätigungsfeld mit Arbeitskräftemangel suchen, einen schnelleren und einfacheren Zugang zum Arbeitsmarkt bietet. In der Praxis findet man oft ein Zusammenwirken beider Modelle.
- ★ In Ländern, in denen das Modell Humankapital umgesetzt wurde, um die Einwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte zu erleichtern, wird dies nicht als Instrument zur Bekämpfung von Arbeitskräfteengpässen angesehen, sondern eher als Innovationsförderung und Entwicklung hin zu einer "wissensbasierten Wirtschaft". In diesen Mitgliedsstaaten haben das Anwerben von hochqualifizierten Migranten und ihr Zugang zum Arbeitsmarkt eine hohe politische Priorität, ohne dass die Einwanderungspoli-

tik auf Engpässe in bestimmten Berufsfeldern eingeht.

- ★ Gemäß dem nachfrageorientierten Modell, das darauf abzielt, einen Bedarf für bestimmte Berufsfelder abzudecken, haben die Mitgliedsstaaten eine Vielzahl politischer Maßnahmen getroffen, um ihre Arbeitsmigrationspolitik angesichts des Arbeitskräftemangels anzupassen und zu modifizieren. Darunter enthalten sind die Befreiung von Arbeitsmarktpflichtungen (AT, BE, CY, DE, EE, ES, FI, FR, HR, IE, PL); die Aufhebung von Quotenregeln (HR, IT); der Zugang zu einem Punktesystem (AT); das Heruntersetzen der Mindesteinkommensgrenzen (EE, EL, IE, LV, NL, UK); die Zugangserleichterungen für bestimmte Gruppen, die sich schon im Lande befinden wie etwa Studenten (DE, LT, FR) und Asylbewerber (SE); und bessere Bedingungen für Familienzusammenführungen (z.B. IE).
- ★ In den meisten Mitgliedsstaaten sind viele Interessenvertreter daran beteiligt, die Arbeitsmigrationsrichtlinien auszuformulieren oder sie derart anzupassen, dass sie den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechen. Die Beteiligung der Interessenvertreter kann auf Basis formell beratender Strukturen oder Ad-hoc erfolgen.
- ★ Die Engpässe am Arbeitsmarkt zu ermitteln ist eine Praxis, die in der Mehrzahl der Mitgliedsstaaten üblich ist, wobei **eine große Anzahl an Analysemethoden** zum Einsatz kommt. Diese beinhalten die Erfassung der unbesetzten Stellenangebote, Umfragen, Branchenanalysen und qualitative Studien. Die Mehrzahl der Mitgliedsstaaten ermittelt derzeitige Engpässe, während Vorhersagen über künftige Engpässe weniger angewandt werden.
- ★ Die Mitgliedsstaaten unterscheiden sich hinsichtlich ihrer **Definition von Arbeitskräfteengpässen**; zum Beispiel kann diese Branchen oder Beschäftigungs-/Berufsgruppen, Qualifikationen und/oder Kompetenzniveaus, Beschäftigungstyp, Beschäftigungsdauer und das Ausmaß des Mangels berücksichtigen. Weiterhin unterscheiden sich die Analysen hinsichtlich der Ebenen (landesweit oder auf subnationalen Ebenen), der Häufigkeit von Erhebungen, des Zeitrahmens und der Gründe.

- ★ **Mangelberufslisten** werden in 21 Mitgliedsstaaten erstellt. Eine Anzahl von Interessenvertretern kann an der Listenstellung beteiligt sein. Jene Interessenvertreter umfassen Sozialpartner, verschiedene Ministerien, staatliche Organisationen und möglicherweise Verbände verschiedener Interessengruppen sowie Experten für Arbeitsmarkt- oder Migrationsfragen.
- ★ Hinsichtlich der Verwendung von Mangelberufslisten können drei Vorgehensweisen unterschieden werden. In acht Mitgliedsstaaten, die Berufe mit Arbeitskräftemangel in konkreten Listen führen, werden diese nicht zur Planung von Migrationsrichtlinien verwendet, sondern eher zur Intensivierung von Aktivierungsmaßnahmen. Zwei Mitgliedsstaaten erstellen die Mangelberufslisten nicht mit dem ausgesprochenen Ziel, die Migrationsrichtlinien festzulegen. Sie nutzen jedoch diese Listen im Rahmen spezifischer Aspekte der Migrationspolitik. Letztlich erstellen zehn Mitgliedsstaaten die Mangelberufslisten explizit als Instrument zur Regelung des Arbeitsmarktzugangs für Arbeiter aus Drittstaaten.
- ★ Die meisten Mitgliedsstaaten beobachten die Arbeitsmigration im Allgemeinen; jedoch überprüfen nur Wenige die Auswirkungen der Migration auf die Berufsgruppen mit Arbeitskräfteengpass und einige tun dies nur in begrenztem Maße oder auf Ad-hoc-Basis. Nur fünf Mitgliedsstaaten berichteten, über umfangreiche Maßnahmen zu verfügen, um die Auswirkungen der Migration auf Arbeitskräfteengpässe zu beurteilen. Die Erfassung der Mobilität von EU-Bürgern innerhalb der EU ist sehr begrenzt

und kein Mitgliedsstaat scheint die Mobilität von Drittstaatsangehörigen zu erfassen.

Welchen Umfang haben die unbesetzten Stellen in der EU und welcher Art sind sie?

Im Rahmen dieser Studie stellten zwölf Mitgliedsstaaten Statistiken über **unbesetzte Stellen** in sechs ausgewählten Branchen zur Verfügung (Lehrberufe, Informations- und Kommunikationstechnologie, qualifizierte landwirtschaftliche Berufe, Forstwirtschaft und Fischerei, persönliche Dienstleistungen, Pflegeberufe und Gesundheitswesen). Vergleiche zwischen den Mitgliedsstaaten auf Grundlage dieser Statistiken sollten mit Vorsicht betrachtet werden, da die Statistiken verschiedene Jahre erfassen und mit verschiedenen Methoden erhoben wurden. Nichtsdestotrotz legt die Statistik nahe, dass ein erhebliches Ausmaß an unbesetzten Stellen in der EU vorhanden ist, selbst wenn nur die sechs vorausgewählten Branchen betrachtet werden. Darüber hinaus sind die hochqualifizierten Berufe nicht die einzigen, die unter Arbeitskräftemangel leiden – Berufe mit mittlerer und niedriger Qualifikation, inklusive persönliche häusliche Pflegekräfte, Köche, Kellner und Reinigungskräfte werden ebenso nachgefragt.

Die meisten der acht Mitgliedsstaaten, die Statistiken über die 15 meistgesuchten Berufe im Rahmen des LSO-Berichtes bereitstellten, führen Berufe mittlerer Qualifikation als die drei am dringendsten gesuchten Berufe an (siehe Tabelle 1 unten, die die Informationen zusammenfasst, die im Anhang 4 des Syntheseberichts zu finden sind).

Tabelle 1: Die drei am stärksten vom Arbeitskräftemangel betroffenen Berufe (auf Grundlage der ISCO-08 Berufsbezeichnungen)

MS	Jahr	1	2	3
AT	2015	Werkzeugmaschineneinrichter und -bediener – Metalldreher	Dachdecker	Werkzeugmaschineneinrichter und -bediener – Fräser
HR	2015	Hilfsarbeiter in der Tierhaltung	Ackerbauern und Gemüseanbauer	Trainer und Betreuer im Bereich Fitness und Erholung
CZ	2014	Hilfsarbeiter im Ackerbau	Fahrer schwerer Lastkraftwagen	Sicherheitswachpersonal

EE	2013	Fahrzeugführer Bediener mobiler Anlagen	Nicht akademische betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte	Führungskräfte in der Produktion und bei speziellen Dienstleistungen
FI	2014	Telefonverkäufer	Fachärzte	Zahnärzte
HU	2014	Hilfsarbeiter im Bergbau und in der Gewinnung von Steinen und Erden	Montageberufe	Berufe der Montage von mechanischen Bauteilen
LV	2014	Softwareentwickler	Techniker für den Betrieb von Informations- und Kommunikationstechnologie	Regisseure und Produzenten im Film- und Bühnenbereich sowie in verwandten Bereichen
PT	2014	Bediener von Nähmaschinen	Kellner	Vertriebsagenten

Welche rechtlichen Rahmenbedingungen gibt es in der EU zur Arbeitsmigration? Welche Instrumente gibt es auf EU-Ebene zur Analyse von Arbeitskräfteengpässen?

Derzeit sind vier **Richtlinien** in Kraft, um die Arbeitsmigration zu regulieren; jedoch wird die Bedeutung der Richtlinien als begrenzt angesehen, sei es weil die Richtlinien erst kürzlich verabschiedet wurden (Richtlinie über Saisonarbeitnehmer (2014/36/EU) und die Richtlinie über unternehmensinterne Transfers (2014/66/EU), beide 2014 verabschiedet), oder weil es Probleme bei deren Umsetzung gab (Hochqualifizierten-Richtlinie (2009/50/EG), Richtlinie über Forscher (2005/71/EC)).

Einige Instrumente wurden auf EU-Ebene entwickelt, um in den Mitgliedsstaaten den **Arbeitskräftemangel zu erfassen und vorherzusagen**. Diese umfassen zum Beispiel das Europäische Beschäftigungsobservatorium, Vorhersagen vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), der Europäische Monitor für offene Stellen, das EU-Kompetenzpanorama und die EU-Arbeitskräfteerhebung. Jedoch beruhen diese Instrumente auf Datensammlungen, die von nationalen Institutionen zur Verfügung gestellt werden. Die Instrumente untersuchen außerdem nicht spezifisch, ob Migration dazu beitragen kann, den Arbeitskräfteengpass zu beheben.

Gibt es verschiedene Typen von Arbeitsmigrationspolitik in den Mitgliedsstaaten?

Die meisten Mitgliedsstaaten, die an der Studie teilnehmen, sehen Migration **als potentielle Quelle von**

Arbeitskräften, jedoch unterscheiden sich die Herangehensweisen in zweierlei Hinsicht: darin, welche Instrumente sie benutzen, um Migration besser auf Berufe mit Arbeitskräftemangel abzustimmen und in der relativen Bedeutung, die Migration verglichen mit anderen Aktivierungsstrategien für den Arbeitsmarkt hat. Einige Länder betreiben keine aktive Rolle beim Versuch, Migration auf vorher festgelegte Berufe mit Arbeitskräfteengpass abzustimmen und überlassen die Schaffung eines Arbeitsmarktzugangs für Migranten den Marktkräften am Arbeitsmarkt, insbesondere den einzelnen Arbeitgebern. Ein eindeutiges Beispiel für diese Herangehensweise ist Schweden, wo Arbeitgeber das Recht haben, Drittstaatsangehörige einzustellen, um unbesetzte Stellen auszufüllen, wenn sie keine passenden schwedischen oder EU-Arbeitskräfte finden können.

Jedoch streben die meisten Länder danach, das Angebot an ausländischen Arbeitskräften mit der Nachfrage in Einklang zu bringen, obwohl sich die Bemühungen teils darauf beschränken, nur spezielle Untergruppen von Arbeitern anzuziehen (z. B. Saisonarbeitskräfte).

Manche Mitgliedsstaaten haben spezielle Programme geschaffen, um hochqualifizierte Migranten anzuziehen; jedoch werden diese Programme oft nicht als Strategie angesehen um dem Arbeitskräfteengpass zu begegnen, sondern eher als Teil einer Strategie zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, um Innovation und die Entwicklung hin zu einer „wissensbasierten Wirtschaft“ zu fördern.

In den meisten Mitgliedsstaaten beteiligt sich eine Vielzahl von Interessenvertretern an der **öffentlichen**

Debatte über Arbeitsmigration. Im Allgemeinen werden Bedenken über die Konkurrenz zwischen Arbeitsmigranten und den lokalen Erwerbspersonen und über die Schwierigkeiten, den Arbeitskräftebedarf einzuschätzen, geäußert.

Welche Instrumente kommen zum Einsatz, um Arbeitskräfteengpässe in den Mitgliedsstaaten zu ermitteln?

Obschon die meisten Mitgliedsstaaten Systeme nutzen, um die jeweils aktuellen Arbeitskräfteengpässe zu erfassen, streben nur elf danach, auch Vorhersagen über künftige Arbeitskräfteengpässe zu machen.

Die meisten Staaten haben keine rechtliche **Definition von „Engpass“**; jedoch werden in der Praxis die Engpässe hauptsächlich in Bezug auf Branchen oder Berufsgruppen und/oder Qualifikationen und/oder Ausbildungsniveaus definiert. Manche Länder lassen auch die Art der Beschäftigung (z. B. Saisonarbeitskräfte), die Dauer der Arbeitskräfteengpässe und die Schwere des Engpasses in die Definition einfließen. Der Engpass kann auf nationaler Ebene (was in acht Mitgliedsstaaten der Fall ist) analysiert werden, oder es können regionale und kommunale Ebenen berücksichtigt werden (was in elf Mitgliedsstaaten der Fall ist). Andere Charakteristika, die herangezogen werden können, um einen Arbeitskräfteengpass zu definieren, sind der Zeitrahmen (ob es sich um kurzfristige oder langfristige Arbeitskräftemangelphasen handelt), die Häufigkeit des Auftretens (ob sie zyklisch oder strukturell auftreten) und die Gründe.

Um Arbeitskräfteengpässe zu messen, nutzen die Mitgliedsstaaten verschiedene **Methoden**, die gemeinsam oder einzeln angewandt werden können. In den meisten Fällen jedoch sind sie nicht geeignet, Aussagen über den zukünftigen Bedarf zu treffen:

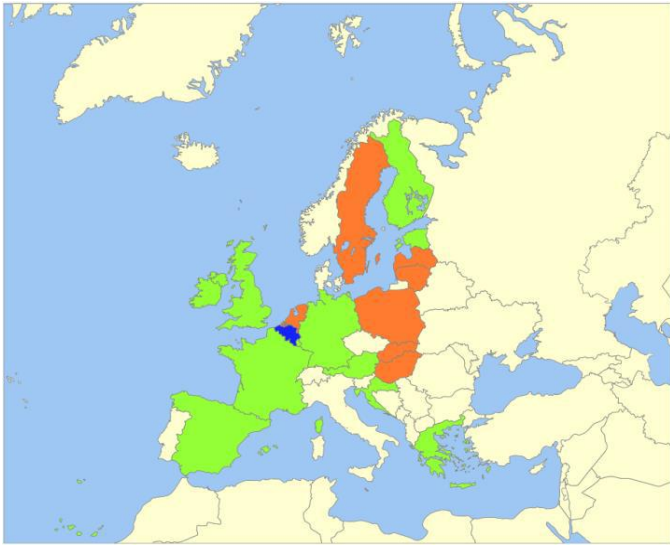
- Einige Mitgliedsstaaten erheben die Zahl unbesetzter Stellen, die für eine gewisse Dauer nach Aufnahme in die öffentliche Arbeitsverwaltung (ÖAV) unbesetzt bleiben.
- Die meisten Mitgliedsstaaten befragen die Arbeitgeber telefonisch oder mittels schriftlicher Fragebögen hinsichtlich ihres Bedarfs an Arbeitskräften und benutzen verschiedene Stichprobeverfahren.

- In großem Umfang werden auch Branchenanalysen durchgeführt, obwohl diese in den meisten Ländern nicht dazu dienen, den Migrationsbedarf zu ermitteln.
- Vorhersagende Analysen werden in 19 Mitgliedsstaaten durchgeführt, um den künftigen Bedarf an Arbeitsmigration zu antizipieren.
- Schließlich werden in einigen Ländern auch qualitative Studien durchgeführt.

Nach der Feststellung eines Arbeitskräfteengpasses erstellen die meisten Mitgliedsstaaten **Engpasslisten**. Die Häufigkeit, mit der diese Listen aktualisiert werden reicht von alle drei Monate bis alle drei Jahre. Die Listen versuchen, Erwägungen zur Angebots- und Nachfrageseite zu berücksichtigen.

Wie in Abbildung 1 unten gezeigt wird, nutzen die Mitgliedsstaaten die Listen über Arbeitskräfteengpässe unterschiedlich. Manche erstellen Mangelberufslisten, verknüpfen diese jedoch nicht mit der Arbeitsmigration (auf der Karte in orange dargestellt); manche erstellen Listen über Arbeitskräfteengpässe für andere Zwecke als zur Nutzung im Rahmen der Arbeitsmigration, verwenden sie jedoch, um manche Aspekte ihrer Arbeitsmigrationspolitik zu entwickeln (auf der Karte in blau dargestellt); letztlich erstellen manche Mitgliedsstaaten die Mangellisten mit dem ausdrücklichen Ziel, die Zulassung von Arbeitsmigranten festzulegen (auf der Karte in grün dargestellt).

Abbildung 1: Die Nutzung von Engpasslisten in den Mitgliedsstaaten in Bezug auf die Arbeitsmigration



Die meisten Mitgliedsstaaten beteiligen eine Vielfalt von **Interessenvertretern** an dem Prozess der Ermittlung von Arbeitskräfteengpässen, sei es durch formelle beratende Strukturen oder auf einer Ad-hoc-Basis. Sozialpartner finden sich immer unter den Interessenvertretern; jedoch können auch andere Verbände verschiedener Interessengruppen und Arbeitsmarkt- und Migrationsexperten beteiligt sein.

Hinsichtlich der **Herausforderungen**, Arbeitskräfteengpässe vorherzusagen, betonten die meisten Länder methodische Schwierigkeiten, die Entwicklung des Arbeitsmarktes vorherzusehen.

In welchem Maße werden Listen über Arbeitskräfteengpässe benutzt, um die Arbeitsmigration zu steuern?

Die meisten Mitgliedsstaaten haben einen Regelungsrahmen geschaffen, der Migranten bevorzugt, die sich um Arbeit in einem Beruf bemühen, der als ein Mangelberuf geführt ist. Befreiungen von Arbeitsmarktprüfungen oder Quotenregelungen sind üblicherweise vorgesehene Maßnahmen; die Gehaltsschwelle, die diese Arbeitskräfte erzielen müssen ist auch oft niedriger als jene für andere Berufe.

Arbeitsmigranten, die sich in einem Berufsfeld mit Arbeitskräftemangel bewerben, werden in manchen Ländern eher zugelassen, weil sie mehr Punkte erzielen können (in Ländern, wo ein punktebasiertes Auswahl-

system Anwendung findet), oder weil bilaterale Vereinbarungen über das Anwerben von Arbeitskräften für bestimmte Berufsfelder mit Drittstaaten bestehen.

Bestimmte Mitgliedsstaaten erleichtern den Zugang zum Arbeitsmarkt für Personen, die keine Wirtschaftsmigranten sind (Studenten, Flüchtlinge, geduldete Personen), wenn die betreffenden Berufe auf einer Mangelliste aufgeführt sind. Manchmal werden Migranten in Berufen mit Arbeitskräfteengpass auch weitere Rechte gewährt, wie etwa eine unverzügliche Familienzusammenführung oder befristete Regularisierungen.

Inwieweit werden die Auswirkungen der Arbeitsmigration auf Arbeitskräfteengpässe beobachtet?

Nur wenige Mitgliedsstaaten beobachten die Auswirkungen der Arbeitsmigration auf Mangelberufe.

Neun Mitgliedsstaaten erfassen dies nicht systematisch, jedoch betrachten manche die Auswirkungen auf einer Ad-hoc-Basis, z. B. hinsichtlich bestimmter Qualifikationen oder politischer Maßnahmen. Manche Länder betrachten die Auswirkungen der Arbeitsmigration nur für bestimmte Kategorien von Mangelberufen. Nur fünf Mitgliedsstaaten beobachten die Auswirkungen der Arbeitsmigration auf Arbeitskräfteengpässe regelmäßig, in manchen Fällen als Teil eines formalen Verfahrens, um die Migrationspolitik zu gestalten.

Obwohl Statistiken über die Mobilität von europäischen Arbeitskräften innerhalb der EU auf Ebene der Mitgliedsstaaten erhoben werden, betrachten diese Statistiken die Mobilität der europäischen Arbeitskräfte in dem Teil des Arbeitsmarktes, der von einem Arbeitskräfteengpass betroffen ist, nicht näher. In den meisten Mitgliedsstaaten gibt es keine Instrumente, um die EU-Binnenmobilität von Arbeitnehmern aus Drittstaaten zu bewerten.

3. WEITERE INFORMATIONEN

Weitere Informationen erhalten Sie auf der Webseite des EMN, darunter die Länderberichte zu dieser Studie. Sie können auch emn@icfi.com für weitere Informationen anschreiben.

Erstellt im November 2015

Haftungsausschluss: Dieses Inform wurde von dem Europäischen Migrationsnetzwerk (EMN) erstellt, welches die Europäische Kommission, ihren Dienstleister (ICF) und die nationalen Kontaktstellen des EMN (EMN NKP) umfasst. Das Inform gibt nicht notwendigerweise die Meinungen und Ansichten der Europäischen Kommission, des EMN-Dienstleisters (ICF) oder der EMN NKP wieder und diese sind nicht an die Folgerungen, die sich aus ihr ergeben, gebunden. Ebenso sind weder die Europäische Kommission, ICF noch die EMN NKP in irgendeiner Weise verantwortlich für jegliche Verwertung der bereitgestellten Informationen.