

Bundesrat

Drucksache 641/23

05.12.23

EU - AIS - Fz - In - Wi

Unterrichtung
durch die Europäische Kommission

Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung
eines EU-Talentpools

COM(2023) 716 final

Der Bundesrat wird über die Vorlage gemäß § 2 EUZBLG auch durch die Bundesregierung unterrichtet.

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss, der Ausschuss der Regionen und der Europäische Datenschutzbeauftragte werden an den Beratungen beteiligt.

Hinweis: Drucksache 581/20 = AE-Nr. 200804;
AE-Nr. 220548



Brüssel, den 15.11.2023
COM(2023) 716 final

2023/0404 (COD)

Vorschlag für eine

VERORDNUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

ZUR EINRICHTUNG EINES EU-TALENTPOOLS

{SEC(2023) 716 final} - {SWD(2023) 716 final} - {SWD(2023) 717 final} -
{SWD(2023) 718 final}

BEGRÜNDUNG

1.1. Gründe und Ziele des Vorschlags

Die legale Migration ist ein wesentlicher Bestandteil des umfassenden Migrationskonzepts, das im **Migrations- und Asylpaket**¹ dargelegt ist. Wirksame legale Wege können dazu beitragen, irreguläre Migration zu verringern und Lücken auf unserem Arbeitsmarkt zu schließen. Die Mitgliedstaaten werden auch weiterhin das Recht haben, selbst festzulegen, wie viele Arbeitsuchende sie aus Drittländern aufnehmen. Gleichzeitig muss die gemeinsame Migrationspolitik der EU die Integration der EU-Wirtschaft und die wechselseitige Abhängigkeit der Arbeitsmärkte der Mitgliedstaaten widerspiegeln. Aus diesem Grund muss die EU-Politik, wie im neuen Pakt unterstrichen wird, gleiche Wettbewerbsbedingungen für die nationalen Arbeitsmärkte fördern, die sich der Migration öffnen. Sie soll den Mitgliedstaaten auch dabei helfen, ihre EU-Mitgliedschaft als Trumpf zu nutzen, um für Fachkräfte attraktiver zu werden.

Arbeitgeber in der EU, insbesondere KMU, sehen sich **in vielen Berufen mit einem akuten und strukturellen Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel**² konfrontiert. So führt beispielsweise der **Übergang der EU zu einer grünen und digitalen Wirtschaft** zu einer hohen Nachfrage nach spezifischen Kompetenzen in bestimmten Sektoren und erfordert eine Umstrukturierung unserer Volkswirtschaften und Arbeitsmärkte.³ Im Zuge der **COVID-19-Pandemie** hat sich auch gezeigt, dass der Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel im **Gesundheitssektor** angegangen werden muss.⁴ Die zu erwartende **Bevölkerungsalterung und Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter** sowie Ineffizienzen im Zusammenhang mit dem Funktionieren des Arbeitsmarktes stellen für die Fähigkeit der EU und ihrer Mitgliedstaaten, diesen Mangel wirksam zu beheben, eine große Belastungsprobe und eine langfristige Herausforderung dar.

Die EU beseitigt diesen Mangel durch einen umfassenden Ansatz, der die **Aktivierung der nicht erwerbstätigen EU-Bevölkerung, die Umschulung und Weiterbildung** der vorhandenen Arbeitskräfte⁵, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Erleichterung der Mobilität innerhalb der EU beinhaltet. Angesichts des wachsenden Arbeitsmarktbedarfs muss jedoch auch die Arbeitsmigration Teil dieses politischen Instrumentariums sein. Neben der Ausschöpfung des ungenutzten Potenzials der einheimischen Arbeitskräfte in der EU ist daher die **Anwerbung talentierter und qualifizierter Arbeitskräfte von außerhalb der EU** eine Möglichkeit, einen Beitrag zur **Behebung des bestehenden und künftigen Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels**, auch im Zusammenhang mit dem grünen und dem

¹ [COM\(2020\) 609 final](#).

² Beschäftigungs- und Sozialbericht „Employment and Social Developments in Europe“, Jahresbericht 2023. Dies bestätigen auch die im Eures-Bericht 2022 enthaltenen Listen der weitverbreiteten und akuten Mangelberufe. Für weitere Einzelheiten siehe: [EURES-Labour Shortages report \(europa.eu\)](#).

³ Im [Industrieplan für den Grünen Deal](#) von 2023 wird anerkannt, dass der grüne Wandel die Nachfrage nach neuen Kompetenzen auf allen Ebenen erhöhen wird. So müssen beispielsweise in Europa mehr Fachleute für Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) eingestellt werden, um den Bedürfnissen der industriellen Ökosysteme gerecht zu werden. Im Jahr 2021 hatten nämlich etwa 60 % der Unternehmen in der EU, die IKT-Fachleute eingestellt haben oder einstellen wollten, Schwierigkeiten bei der Besetzung freier Stellen in diesem Bereich. Da die Kommission beim weltweiten Übergang zum Web 4.0 und virtuellen Welten eine führende Rolle spielen will, besteht ein wachsender Bedarf an hoch qualifizierten Fachleuten für Technologien, die an diesem Prozess beteiligt sind, wie etwa erweiterte Realität, Cloud-Technologie, 5G, Distributed Ledger usw.

⁴ Die COVID-19-Pandemie hat den seit Langem bestehenden Mangel in Sektoren wie dem Gesundheitswesen und den IKT verschärft. Eurofound: Tackling labour shortages in EU Member States, 2021, S. 6.

⁵ In der 2020 auf den Weg gebrachten [Europäischen Kompetenzagenda](#) wurden die EU-Ziele für Weiterbildung und Umschulung in den nächsten fünf Jahren vorgestellt. Die Kompetenzagenda sieht auch die Aktivierung der nicht erwerbstätigen EU-Bevölkerung vor, indem ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt gefördert wird.

digitalen Wandel, zu leisten. Sie schafft auch Anreize für potenzielle Wirtschaftsmigranten, auf legalem Weg in die EU zu kommen, was zur **Verringerung des irregulären Migrationsdrucks** beiträgt.

Arbeitgeber und Arbeitsuchende aus Drittstaaten stehen jedoch weiterhin vor mehreren Herausforderungen im Zusammenhang mit der Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten. Dadurch wird das Potenzial legaler Migrationswege, zur Bewältigung des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels in der EU beizutragen, eingeschränkt. Insbesondere ist die **internationale Stellenvermittlung oft umständlich und ineffizient**, da es an wirksamen Kanälen und Instrumenten mangelt, es schwierig ist, auf Informationen über Einstellungsverfahren zuzugreifen und sie zu verstehen, und da mit diesen Verfahren hohe Kosten verbunden sind. Zusammen mit dem wahrgenommenen Risiko unfairer Einstellungspraktiken und ausbeuterischer Arbeitsbedingungen könnte dies Drittstaatsangehörige davon abhalten, in der EU nach Beschäftigungsmöglichkeiten zu suchen. Darüber hinaus ist die **Unsicherheit in Bezug auf die Angemessenheit, Qualität und Vergleichbarkeit der im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen** einer der Hauptgründe, die Arbeitgeber aus der EU und Drittstaatsangehörige von der internationalen Einstellung von Personal abschrecken. Die begrenzte Nutzung von Wegen der Arbeitsmigration zur Behebung des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels in der EU hängt auch mit der **allgemeinen Fragmentierung des Rechtsrahmens für Migration** zusammen, die komplexe und umständliche Verfahren zur Folge hat, die sowohl für Arbeitgeber als auch für Drittstaatsangehörige schwer nachvollziehbar und unübersichtlich sind. Darüber hinaus gibt es eine **uneinheitliche und fragmentierte Vorgehensweise bei der Zusammenarbeit mit Drittländern** im Bereich der legalen Migration und der Migrationssteuerung insgesamt, wodurch die EU daran gehindert wird, die benötigten Fachkräfte anzuwerben und das Potenzial einer konstruktiven Zusammenarbeit bei der allgemeinen Migrationssteuerung voll auszuschöpfen.

Zu diesem Zweck wurde im Migrations- und Asylpaket ausdrücklich anerkannt, dass die Entwicklung eines EU-Talentpools weiter sondiert werden muss. Diese Initiative wurde in der Mitteilung der Europäischen Kommission mit dem Titel „**Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern**“⁶ vom April 2022 offiziell angekündigt.

Der EU-Talentpool zielt darauf ab, den oben genannten **Herausforderungen teilweise zu begegnen**, indem der Erhalt eines Stellenangebots, das eine wesentliche Voraussetzung für den Erhalt eines arbeitsbezogenen Visums oder Aufenthaltstitels gemäß dem EU-Rahmen für legale Migration ist, erleichtert wird. Darüber hinaus werden klarere und transparentere Informationen über die in den Mitgliedstaaten geltenden Vorschriften für Einwanderung, Beschäftigung und Anerkennung von Qualifikationen bereitgestellt, wodurch der Zugang zu Einwanderungs- und Anerkennungsverfahren erleichtert wird. Schließlich wird er durch die Bereitstellung eines Instruments für die Stellenvermittlung im Rahmen der Fachkräftepartnerschaften auch dazu beitragen, die Zusammenarbeit mit Drittländern im Bereich der Arbeitsmigration zu verbessern, und dabei den Anliegen von Drittländern und dem Arbeitsmarktbedarf Rechnung tragen.

Der EU-Talentpool wird die erste **unionsweite Plattform** sein, die darauf abzielt, die Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten zu erleichtern und interessierten Arbeitsuchenden aus Drittländern, die über die erforderlichen Kompetenzen verfügen, um in EU-weit bestehenden Mangelberufen zu arbeiten, Jobchancen zu bieten. Die Online-Plattform wird den Abgleich von Stellenangeboten von Arbeitgebern mit Sitz in der Union und Profilen

⁶ [COM\(2022\) 657 final](#).

von Arbeitsuchenden aus Drittländern, die ihren Wohnsitz außerhalb der Union haben, unterstützen. Es wird ein **freiwilliges Instrument** für interessierte Mitgliedstaaten sein. Es wird **Arbeitsuchenden mit geringer, mittlerer und hoher Qualifikation offenstehen**. Der EU-Talentpool wird auf **Mangelberufe auf allen Qualifikationsniveaus** ausgerichtet sein, wobei zusätzliche Erleichterungen für die Umsetzung der Fachkräftepartnerschaften vorgesehen sind. In die IT-Plattform des EU-Talentpools werden **spezifische Instrumente** integriert werden, um Arbeitsuchende und Arbeitgeber leichter zu ermitteln und zusammenzubringen, wobei sie gleichzeitig von der Wiederverwendung bestimmter IT-Komponenten der bestehenden EURES-Plattform profitieren wird. Diese Plattform wird auch zusätzliche Dienstleistungen zur Unterstützung der Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten bereitstellen, einschließlich Informationen über Einstellungs- und Einwanderungsvorschriften sowie auch über Anerkennungsverfahren, Arbeits- und Lebensbedingungen und die spezifische Unterstützung durch die nationalen Kontaktstellen in den teilnehmenden Mitgliedstaaten.

Einige Mitgliedstaaten haben bereits die zentrale Rolle der legalen Migration erkannt und Strategien zur Anwerbung von Talenten entwickelt, beispielsweise durch die Förderung spezifischer Programme zur Straffung von Migrationsprozessen, den Ausschluss bestimmter Mangelberufe von der Arbeitsmarktpflicht und in einigen wenigen Fällen auch Plattformen für die internationale Stellenvermittlung. Mehrere Mitgliedstaaten erhalten derzeit im Rahmen des Instruments der Kommission für technische Unterstützung fachliche Hilfestellung bei der Entwicklung oder Umsetzung von Reformen im Bereich der Arbeitsmigration. Durch das Fehlen eines harmonisierten Ansatzes in den Mitgliedstaaten bei der Anwerbung von Arbeitsuchenden aus Drittländern und die möglicherweise nur begrenzte Sichtbarkeit bestehender nationaler Plattformen auf breiterer globaler Ebene sind die Mitgliedstaaten allgemein nur bedingt in der Lage, bei der individuellen Entwicklung von Strategien zur Anwerbung von Fachkräften Skaleneffekte zu nutzen. Daher wird der EU-Talentpool die teilnehmenden Mitgliedstaaten bei der **Bewältigung einiger der wichtigsten Herausforderungen im Zusammenhang mit der Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten** konkret unterstützen.

1.2. Kohärenz mit den bestehenden Vorschriften in diesem Politikbereich

Dieser Vorschlag knüpft an das Migrations- und Asylpaket der Kommission an, das am 23. September 2020 angenommen wurde und in dem die legale Migration als ein wesentlicher Bestandteil des umfassenden Migrationskonzepts der EU anerkannt und die „weitere Sondierung eines EU-Talentpools für qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittländern, der als EU-weite Plattform für die internationale Rekrutierung dienen könnte“, zugesagt wurde. Im Paket wurde auch betont, dass wirksame legale Wege dem Arbeitsmarkt der EU zugutekommen und zum Rückgang der irregulären Migration beitragen können.

Um die EU attraktiver zu machen und die Migrationssteuerung insgesamt zu verbessern, nahm die Kommission im April 2022 das Paket zu qualifizierten Arbeitskräften an, in dem eine Reihe von Initiativen zur Erreichung dieser Ziele vorgeschlagen werden. In dem Paket wurde insbesondere die Absicht angekündigt, einen EU-Talentpool einzurichten. Dies wurde vom Europäischen Parlament in seinen beiden Entschlüssen von 2021 zur Politik für legale Migration⁷ sowie vom Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und vom

⁷ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 20. Mai 2021 zu neuen Wegen der legalen Arbeitskräftemigration ([2020/2010\(INI\)](#)); Entschließung des Europäischen Parlaments vom 25. November 2021 mit Empfehlungen an die Kommission zu Politik und Gesetzgebung für legale Migration ([2020/2255\(INL\)](#)).

Europäischen Ausschuss der Regionen in ihren Stellungnahmen zum Paket zu qualifizierten Arbeitskräften⁸ nachdrücklich unterstützt.

Die Wege der Arbeitsmigration werden derzeit durch den **Besitzstand der Union im Bereich der legalen Migration** geregelt, in dem die Bedingungen für die Erteilung und den Entzug von Aufenthalts- und Arbeitserlaubnissen sowie die damit verbundenen Rechte festgelegt sind. Mit den bestehenden **Richtlinien über legale Migration** werden die Bedingungen der Mitgliedstaaten für die Einreise und den Aufenthalt bestimmter Kategorien von Drittstaatsangehörigen, auch aus Arbeitsgründen, harmonisiert. In dieser Hinsicht würde die Initiative für einen EU-Talentpool die Anwendung der EU-Richtlinien über legale Migration verbessern. Insbesondere durch eine klarere Gestaltung des Rechtsrahmens für legale Migration durch die Bereitstellung von Online-Informations- und Unterstützungsdiensten würde der EU-Talentpool den Zugang zu Verfahren erleichtern und somit die Anwerbung von Drittstaatsangehörigen aus Nicht-EU-Ländern über legale Wege unterstützen.

Darüber hinaus führt die Kommission mit bestimmten Partnerländern **Fachkräftepartnerschaften**⁹ ein, um im Rahmen eines umfassenden Konzepts für die Migrationssteuerung die internationale Mobilität und die Entwicklung von Kompetenzen zum beiderseitigen Nutzen zu fördern. Die Fachkräftepartnerschaften sind eines der Schlüsselemente der externen Dimension des Migrations- und Asylpakets und werden im Einklang mit der Mitteilung der Kommission über die Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern umgesetzt. Der EU-Talentpool wird zur Umsetzung der Fachkräftepartnerschaften beitragen, indem er ein Instrument für eine wirksame Stellenvermittlung für Arbeitsuchende aus den an diesen Partnerschaften teilnehmenden Partnerländern bereitstellt. Dadurch wird es im Bereich der legalen Migration und folglich der Migrationssteuerung im Allgemeinen zu einer wirksameren Zusammenarbeit der EU mit Drittländern kommen. Der EU-Talentpool sollte auch die Umsetzung von Fachkräftepartnerschaften unterstützen.

Wie in der **Empfehlung der Kommission zu legalen Schutzwegen in die EU**¹⁰ von 2020 bestätigt wurde, unterstützt die Kommission auch die Bemühungen der Mitgliedstaaten um die Bereitstellung und Ausweitung legaler und sicherer Zugangswege zur EU für Menschen, die weltweit internationalen Schutz benötigen. Da der EU-Talentpool allen Arbeitsuchenden aus Drittländern offensteht, wird er auch denjenigen, die internationalen Schutz benötigen, wird er auch die Inanspruchnahme der komplementären Zugangswege unterstützen.

1.3. Kohärenz mit der Politik der Union in anderen Bereichen

Der EU-Talentpool wird **politische Initiativen der EU ergänzen, mit denen dem Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel in der EU begegnet werden soll**, wie etwa die **Europäische Kompetenzagenda**¹¹, in der anerkannt wird, dass ein strategischerer Ansatz für legale Migration erforderlich ist, der Fachkräfte besser anspricht und hält, um das Wachstums- und Innovationspotenzial zu fördern und die legale Migration in Regionen und Berufe mit Fachkräftemangel zu lenken.

⁸ Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 28. Februar 2023 zu der Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen — Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern, [EESC 2022/02745](#). Stellungnahme des Europäischen Ausschusses der Regionen — Legale Migration — Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern, [COR 2022/03942](#).

⁹ [Fachkräftepartnerschaften \(europa.eu\)](#).

¹⁰ [C/2020/6467](#).

¹¹ In der 2020 auf den Weg gebrachten [Europäischen Kompetenzagenda](#) wurden die EU-Ziele für Weiterbildung und Umschulung in den nächsten fünf Jahren vorgestellt.

Darüber hinaus wird der EU-Talentpool zur Verwirklichung des grünen und des digitalen Wandels in der EU beitragen, so wie es in der **Netto-Null-Industrie-Verordnung**¹² und dem **Industrieplan zum Grünen Deal**¹³, in dem anerkannt wird, dass die für diesen industriellen Wandel erforderlichen Kompetenzen vermittelt werden müssen, vorgesehen ist.

Der EU-Talentpool steht auch im Einklang mit der **neuen europäischen Innovationsagenda**, da er Start-ups und innovative Unternehmen dabei unterstützen soll, Arbeitsuchende aus Drittländern mit den richtigen Kompetenzen zu finden, und mit der **Mitteilung über die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der EU**¹⁴, in der ebenfalls betont wird, dass der Fachkräftemangel angegangen werden muss.

Das **EURES-Netz** bildet den Rahmen für die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten, um die Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der Union zu erleichtern. Es unterstützt die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU, indem Stellenangebote und Lebensläufe der Bewerberinnen/Bewerber zusammengeführt werden. Auch wenn die Anwerbung von Drittstaatsangehörigen mit Wohnsitz außerhalb der Union in dem Netz nicht vorgesehen ist, sollten dennoch einige der bewährten Elemente von EURES, wie die Funktion der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, die Bereitstellung von Informationen über Lebens- und Arbeitsbedingungen und die technischen Standards für den Datenaustausch und die Datenformate, bei der Einrichtung des EU-Talentpools übernommen werden. Insbesondere sollten die öffentlichen Arbeitsverwaltungen eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung des EU-Talentpools spielen. Drittstaatsangehörige, die sich bereits rechtmäßig in der EU aufhalten, können auf die Unterstützung der nationalen öffentlichen Arbeitsverwaltungen zählen, um in dem Mitgliedstaat, in dem sie wohnen, einen Arbeitsplatz zu finden. Darüber hinaus können Drittstaatsangehörige, die sich rechtmäßig in der EU aufhalten, auf EURES zurückgreifen, sobald sie das Recht haben, in einen anderen EU-Mitgliedstaat zu ziehen und dort zu arbeiten.

Zudem wird der EU-Talentpool auf die EU-weit bestehenden Mangelberufe ausgerichtet sein und dabei Synergien mit der Beschäftigungspolitik schaffen. In diesem Zusammenhang können die Rolle der **Europäischen Arbeitsbehörde** (ELA), von EUROFOUND und CEDEFOP bei der Ermittlung der bestehenden Mangelberufe auf EU-Ebene ebenso wie die bereits bewährte Rolle und das bewährte Fachwissen bei der Erleichterung der Zusammenführung von Arbeitsuchenden und Arbeitgebern über die EURES-Plattform als wichtig erachtet werden. Für die Zukunft sollten mögliche weitere Synergien zwischen der Rolle der ELA und der künftigen Verwaltung und Umsetzung des EU-Talentpools ausgelotet werden.

Der EU-Talentpool ist eine der Schlüsselkomponenten des **Pakets der Kommission zur Fachkräftemobilität** im Rahmen des Europäischen Jahres der Kompetenzen. Dieses Paket umfasst auch eine Mitteilung über Kompetenz- und Fachkräftemobilität, einen Vorschlag für eine Empfehlung der Kommission zur Anerkennung der Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen und einen Vorschlag für eine Empfehlung des Rates „Europa in Bewegung“ – Lernmobilität für alle. Die beschlossenen Maßnahmen zielen darauf ab, die Fachkräftemobilität zu erleichtern, für eine bessere Abstimmung zwischen Drittstaatsangehörigen mit Wohnsitz im Ausland und offenen Stellen zu sorgen und den Mitgliedstaaten und Arbeitgebern dabei zu helfen, ihre Qualifikationen anzuerkennen und ihre Kompetenzen effizienter zu validieren. Mit ihnen soll die Attraktivität der EU für Fachkräfte

¹² [COM\(2023\) 161 final.](#)

¹³ [COM\(2023\) 62 final.](#)

¹⁴ [COM\(2023\) 168 final.](#)

von außerhalb Europas erhöht und dazu beigetragen werden, dass Fachkräfte innerhalb der EU in vollem Umfang genutzt werden können.

Darüber hinaus steht der EU-Talentpool im Einklang mit der kürzlich angenommenen **Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Demografischer Wandel in Europa: ein Instrumentarium zur Bewältigung der Herausforderungen“**. In der Mitteilung wird festgestellt, dass die Alterung und der Rückgang der EU-Bevölkerung, wenn diesen Phänomenen nicht begegnet wird, den Arbeitskräftemangel verschärfen, den Druck auf die öffentlichen Haushalte erhöhen und den Wettbewerbsvorsprung der EU beeinträchtigen dürften. Den Mitgliedstaaten werden die umfassenden politischen Instrumente vorgestellt, die bereits auf EU-Ebene zur Verfügung stehen, um alle Generationen in der EU in die Lage zu versetzen und dabei zu unterstützen, ihre Lebensentscheidungen zu verwirklichen und ihr Potenzial in der Wirtschaft und in der Gesellschaft insgesamt zu entfalten. In der Mitteilung wird auch auf die Notwendigkeit hingewiesen, dem Arbeitskräftemangel bei Bedarf durch gesteuerte legale Migration in Ergänzung zur Mobilisierung von Fachkräften aus der EU entgegenzuwirken.

2. RECHTSGRUNDLAGE, SUBSIDIARITÄT UND VERHÄLTNISMÄßIGKEIT

2.1. Rechtsgrundlage

Rechtsgrundlage für Maßnahmen der Union in diesem Bereich ist Artikel 79 Absatz 2 Buchstabe a AEUV. Diese Bestimmung verleiht dem Europäischen Parlament und dem Rat die Befugnis, gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren Maßnahmen im Bereich der Einreise- und Aufenthaltsvoraussetzungen für Drittstaatsangehörige zu erlassen.

Der EU-Talentpool soll die Anwerbung von Drittstaatsangehörigen erleichtern, die ihren Wohnsitz im Ausland haben und in der EU arbeiten möchten. Da das Finden eines Arbeitsplatzes und der Erhalt eines Stellenangebots eine Voraussetzung dafür sind, dass Drittstaatsangehörige gemäß dem EU-Rahmen für legale Migration ein Recht auf Einreise und Aufenthalt in einem Mitgliedstaat erwerben können, ermöglicht die Maßnahme des Unionsgesetzgebers, die es Drittstaatsangehörigen erleichtert, ein Stellenangebot von einem Arbeitgeber in einem Mitgliedstaat zu erhalten, wie dies beim EU-Talentpool der Fall ist, den Drittstaatsangehörigen die Erfüllung dieser Bedingung. Die geplante Maßnahme des Unionsgesetzgebers fällt daher in den Bereich der Einreise- und Aufenthaltsvoraussetzungen für Drittstaatsangehörige.

2.2. Subsidiarität (bei nicht ausschließlicher Zuständigkeit)

Nach dem Subsidiaritätsprinzip darf die EU nur tätig werden, wenn die angestrebten Ziele nicht von den Mitgliedstaaten allein, sondern besser auf Unionsebene erreicht werden können.

Der AEUV ermächtigt die Union ausdrücklich, eine gemeinsame Einwanderungspolitik zu entwickeln, sodass dies ein klares Ziel ist, das auf EU-Ebene verfolgt werden muss. Gleichzeitig fällt die legale Migration in die geteilte Zuständigkeit der EU und der Mitgliedstaaten, und in Artikel 79 AEUV wird das Recht der Mitgliedstaaten anerkannt, festzulegen, wie viele Drittstaatsangehörige aus Drittländern in ihr Hoheitsgebiet einreisen dürfen, um dort Arbeit zu suchen. Es gilt das Subsidiaritätsprinzip, da es sich um einen Bereich mit geteilter Zuständigkeit handelt.

Alle Mitgliedstaaten sind mit einem Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel konfrontiert, der angesichts der demografischen Herausforderungen und der Erfordernisse des grünen und des digitalen Wandels voraussichtlich zunehmen wird. Die Mitgliedstaaten gehen diese Herausforderungen bereits an, indem sie die inländischen Arbeitskräfte aktivieren,

Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen durchführen, die Mobilität innerhalb der EU fördern und die Arbeitsbedingungen in bestimmten Berufen verbessern. Ein wichtiger Bestandteil einer umfassenden Reaktion auf Engpässe ist jedoch auch die legale Migration.

Dass zur Behebung des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels qualifizierte Drittstaatsangehörige nur eingeschränkt über bestehende Wege der Arbeitsmigration angeworben werden, liegt nicht zuletzt am grenzüberschreitenden Aspekt.

Obwohl einige Mitgliedstaaten die zentrale Bedeutung der legalen Migration bereits erkannt und Strategien zur Anwerbung von Fachkräften entwickelt haben, sind die nationalen Initiativen und Strategien zur Verbesserung der Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten sehr uneinheitlich und unterscheiden sich in den einzelnen Mitgliedstaaten hinsichtlich ihres Interventionsumfangs.

Nur wenige Mitgliedstaaten verfügen über **digitale Plattformen und Instrumente zur Anwerbung von Fachkräften auf nationaler Ebene**, die sich speziell an Arbeitsuchende aus Drittländern richten und über die sie Unterstützung bei der Arbeitssuche und Informationen anbieten, die für die Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten relevant sind. Ihr Anwendungsbereich ist jedoch oft begrenzt, da sie hauptsächlich auf hoch qualifizierte Arbeitskräfte ausgerichtet sind (während der Mangel in der EU alle Qualifikationsebenen betrifft) und ihre Funktionen eingeschränkt sind. Darüber hinaus konzentrieren sich diese Instrumente auf die nationalen Arbeitsmärkte, sodass die Skaleneffekte, die die Zusammenarbeit auf EU-Ebene bei der Anwerbung von Drittstaatsangehörigen bieten kann, nicht genutzt werden.

Daher können die **Hindernisse für die Anwerbung von Drittstaatsangehörigen** von den einzelnen Mitgliedstaaten nicht angemessen ausgeräumt werden.

Mitgliedstaaten, die allein handeln, insbesondere kleinere Mitgliedstaaten mit geringerer globaler Präsenz, sind möglicherweise nicht in der Lage, genügend potenzielle Arbeitskräfte aus Drittländern anzuziehen. Daher ließe sich mit Initiativen auf nationaler Ebene nicht wirksam gegen den Arbeitskräftemangel in der gesamten EU vorgehen, während hingegen eine gemeinsame Plattform dazu beitragen könnte, die Kluft zwischen dem Angebot an potenziellen Arbeitskräften aus Drittländern und der Nachfrage von Arbeitgebern mit Sitz in den Mitgliedstaaten zu überbrücken und so ausländische Fachkräfte wirksamer anzuziehen, als dies von Mitgliedstaaten alleine erreicht werden könnte. Darüber hinaus herrscht eine Fragmentierung und mangelnde Abstimmung zwischen den verschiedenen bestehenden nationalen oder privaten Plattformen, die nur durch eine Plattform auf EU-Ebene, die ein ganzheitliches und gestrafftes Vorgehen ermöglicht, überwunden werden könnte.

Die EU als Ganzes ist für Drittstaatsangehörige, die an Migration interessiert sind, attraktiver als die Summe ihrer einzelnen Mitgliedstaaten. Der EU-Talentpool als eine EU-weite Plattform für die Stellenvermittlung, die auch transparente Informationen über Einwanderungs- und Einstellungsverfahren sowie Unterstützungsdienste bietet, würde die **Gesamteffizienz bei der Steuerung von Arbeitsmigration** auf EU-Ebene **verbessern und die EU als Ziel für Arbeitsuchende aus Drittländern, die Qualifikationsdefizite womöglich beseitigen könnten, fördern**. Dank der **Skaleneffekte**, die durch die Zusammenarbeit auf EU-Ebene erzielt werden können, wäre die EU besser gerüstet, um bei der Anwerbung ausländischer Fachkräfte auf der internationalen Bühne mitzuhalten. Dadurch wird sichergestellt, dass **eine größere Zahl potenzieller Arbeitsuchender mit den benötigten Kompetenzen** erreicht und dem Arbeitskräftebedarf der Arbeitgeber in den einzelnen Mitgliedstaaten besser entsprochen wird. Arbeitsuchenden aus Drittländern würde damit klar signalisiert werden, dass die EU bereit ist, sie in ihren Arbeitsmarkt aufzunehmen,

und gleichzeitig Schutz vor unfairen Einstellungspraktiken und ausbeuterischen Arbeitsbedingungen bietet.

2.3. Verhältnismäßigkeit

Diese Initiative würde weder nationale Initiativen und Plattformen im Zusammenhang mit der Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten ersetzen noch die Strategien der Mitgliedstaaten zur Anwerbung von Fachkräften definieren. Da der EU-Talentpool zudem **keinen neuen Weg der legalen Migration darstellt**, würde er weder das Recht der Mitgliedstaaten, festzulegen, wie viele Drittstaatsangehörige in ihr Hoheitsgebiet einreisen dürfen, noch ihr freies Ermessen bei der Einführung von Arbeitsmarktpfahrungen auf nationaler Ebene berühren. Als freiwilliges Instrument zur Erleichterung der Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten würde der EU-Talentpool **zusätzliche Unterstützung auf EU-Ebene** bieten. Die Initiative beschränkt sich auf Aspekte, die die Mitgliedstaaten allein nicht zufriedenstellend verwirklichen können und bei denen die Union mit Blick auf die zu erzielenden Skaleneffekte handlungsfähiger ist. Die Mitgliedstaaten könnten so ihre Instrumente beibehalten und sie durch die neue Plattform ergänzen. Deshalb würde der **Mehrwert** dieser Initiative darin bestehen, **dass Mitgliedstaaten, die bereits Strategien zur Anwerbung von Fachkräften entwickeln, unterstützt werden**. Mitgliedstaaten, die nicht über ein ähnliches Instrument verfügen, könnten den EU-Talentpool nutzen, anstatt ihre eigene Plattform einzurichten. Insgesamt würde der EU-Talentpool dazu beitragen, Drittstaats-Arbeitskräfte aus dem Ausland in den Bereichen anzuwerben, in denen der Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel in den Mitgliedstaaten auf andere Weise nicht ausreichend gedeckt werden kann. Darüber hinaus würde der EU-Talentpool durch die Bereitstellung einer EU-weiten Plattform mit einem breiteren Spektrum an Instrumenten und Dienstleistungen zur Erleichterung der Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten dafür sorgen, dass die Stellenangebote von Arbeitgebern in der EU auf globaler Ebene besser sichtbar sind und dass Unternehmen in der EU auf ein größeres Angebot potenzieller Bewerberinnen und Bewerber zurückgreifen können.

In Anbetracht der obigen Ausführungen geht der Vorschlag nicht über das zur Erreichung der genannten Ziele erforderliche Maß hinaus.

2.4. Wahl des Instruments

Mit dem Vorschlag soll der EU-Talentpool eingerichtet werden, eine EU-weite Plattform, die darauf abzielt, die Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten zu erleichtern und Drittstaatsangehörigen die Möglichkeit zu geben, in EU-weit bestehenden Mangelberufen zu arbeiten. In dem Vorschlag werden der Anwendungsbereich, die IT-Systemarchitektur, die Verwaltungsstruktur, die für Arbeitsuchende aus Drittländern und für die Beteiligung von Arbeitgebern am EU-Talentpool geltenden Regeln sowie die allgemeine Funktionsweise des EU-Talentpools, einschließlich der Bereitstellung von Informationen und Unterstützungsdiensten, festgelegt.

Der EU-Talentpool ist ein freiwilliges Instrument. Den Mitgliedstaaten steht es daher frei, sich daran zu beteiligen oder nicht. Die Absicht zur Teilnahme ist der Kommission mitzuteilen. Nur Arbeitgeber mit Sitz in den teilnehmenden Mitgliedstaaten werden ihre Stellenangebote auf der IT-Plattform des EU-Talentpools veröffentlichen können.

Die Einrichtung einer EU-weiten Plattform erfordert unmittelbar anwendbare Vorschriften. Solche Vorschriften, die hinreichend klar, genau und nicht an Bedingungen geknüpft sind und in allen teilnehmenden Mitgliedstaaten einheitlich angewandt werden sollten, erfordern keine Umsetzungsmaßnahmen. Daher ist eine Verordnung das am besten geeignete Instrument, um die Ziele des Vorschlags zu erreichen.

3. ERGEBNISSE DER EX-POST-BEWERTUNG, DER KONSULTATION DER INTERESSENTRÄGER UND DER FOLGENABSCHÄTZUNG

3.1. Konsultation der Interessenträger

Zwischen dem 23. September und dem 30. Dezember 2020 wurde im Rahmen des neuen Migrations- und Asylpakets eine öffentliche Konsultation zur Zukunft der legalen Migration durchgeführt.¹⁵ Mit dieser öffentlichen Konsultation sollten Bereiche ermittelt werden, in denen der EU-Rahmen für legale Migration auch durch mögliche neue Rechtsvorschriften weiter verbessert werden könnte. Es wurden auch Fragen aufgenommen, die für die Einrichtung eines EU-Talentpools relevant sind (4 von 13 Fragen).¹⁶ Antworten zur öffentlichen Konsultation gingen von Bürgerinnen und Bürgern der EU, Organisationen und Drittstaatsangehörigen (mit Wohnsitz innerhalb oder außerhalb der Union), Wirtschaftsverbänden und -organisationen, nichtstaatlichen Organisationen, Hochschul-/Forschungseinrichtungen, Gewerkschaften, Ministerien und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes ein.

Im Rahmen der im Juni 2022 abgeschlossenen **OECD-Machbarkeitsstudie zum Talentpool**¹⁷ wurden umfassende Konsultationen mit den einschlägigen Interessenträgern durchgeführt. Dazu zählten einschlägige öffentliche und private Akteure auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene sowie Wissenschaftler und Experten. Zu den Akteuren des öffentlichen Sektors gehörten einschlägige Ministerien, regionale Einrichtungen, nationale Initiativen zur Anwerbung von Fachkräften und Arbeitsämter. Zu den Akteuren des Privatsektors gehörten Arbeitgebervertreter, multinationale Unternehmen, Gewerkschaften und Personalvermittlungen. Die Dienststellen der Europäischen Kommission und die zuständigen EU-Agenturen wurden ebenfalls konsultiert.

Im Zuge der Ausarbeitung des **Pakets zu qualifizierten Arbeitskräften** wurden mit den Mitgliedstaaten, einschließlich der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, und Sachverständigengruppen, die sich mit migrationsbezogenen Aspekten befassen, gezielte Konsultationen organisiert, darunter auch zum EU-Talentpool.

Zwischen März und Juni 2023 führte die Kommission umfassende gezielte Konsultationen durch, um zur Folgenabschätzung zum EU-Talentpool beizutragen. Diese Konsultationen betrafen im Gegensatz zu den Fragen der öffentlichen Konsultation und der OECD-Machbarkeitsstudie eher technische Aspekte. Die Kommission führte gezielte Konsultationen mit einem breiten Spektrum von Interessenträgern durch, darunter EU-Organe und -Agenturen, internationale Organisationen, zuständige Behörden in den Mitgliedstaaten, nichtstaatliche Organisationen, Wirtschafts- und Sozialpartner, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände.

Darüber hinaus wurde eine Sondierung zum EU-Talentpool mit einer ausführlichen Erläuterung der geplanten Initiative auf der Website „Ihre Meinung zählt“¹⁸ veröffentlicht.

¹⁵ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12594-Public-consultation-on-legal>.

¹⁶ Die Fragen betrafen die Ermittlung von Berufen, in denen die EU in den kommenden Jahren am ehesten Drittstaatsangehörige einstellen muss, die Hauptziele, die mit dem EU-Talentpool erreicht werden sollen, und mögliche Zulassungskriterien für den EU-Talentpool, mit einer abschließenden offenen Frage, wie die EU-Politik für legale Migration verbessert werden kann.

¹⁷ Die OECD-Machbarkeitsstudie umfasste die Bewertung von drei möglichen Szenarien für die Entwicklung des EU-Talentpools sowie eine Kosten-Nutzen-Analyse für jede Variante. In der Studie wurden der mögliche Rechtsrahmen, die Verwaltung, der Anwendungsbereich sowie die Funktionen des künftigen EU-Talentpools eingehend bewertet. Siehe [OECD feasibility study on the Talent Pool](#).

¹⁸ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13716-EU-Talent-Pool_de

Insgesamt 45 Interessenträger, darunter Netzwerke, nichtstaatliche Organisationen, Wirtschafts- und Sozialpartner, lokale und regionale Behörden in den Mitgliedstaaten sowie EU-Bürgerinnen und -Bürger, beteiligten sich durch entsprechende Rückmeldungen.

Die meisten der konsultierten Interessenträger begrüßten die vorgeschlagene Initiative und erkannten an, dass sie bei der Behebung des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels einen Mehrwert bieten kann, indem sie die Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten erleichtert und zum Abbau bestehender Hindernisse beiträgt. Insbesondere wurde anerkannt, dass der EU-Talentpool während des gesamten Einstellungsverfahrens klare Informationen und Orientierungshilfen bieten könnte. Die überwiegende Mehrheit der Interessenträger sprach sich für die Entwicklung eines freiwilligen Instruments aus, das den an einer Teilnahme interessierten Mitgliedstaaten offensteht. Die meisten Interessenträger begrüßten die Option eines bedarfsorientierten Instruments, das sich auf den tatsächlichen Bedarf des Arbeitsmarkts gründet und allen Qualifikationsebenen offensteht, wobei es in einer ersten Phase auf bestimmte EU-weit bestehende Mangelberufe ausgerichtet ist und im Laufe der Zeit gegebenenfalls ausgebaut wird. Mehrere Interessenträger betonten, dass für einen angemessenen Schutz von Drittstaatsangehörigen vor unfairen Einstellungspraktiken und ausbeuterischen Arbeitsbedingungen gesorgt werden müsse. Ferner wurde auf die Notwendigkeit hingewiesen, bei der Entwicklung eines solchen Instruments den Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten. Es wurde hervorgehoben, dass es wichtig sei, auf bestehenden Anwerbeinstrumenten auf EU- und nationaler Ebene aufzubauen, und dass insbesondere die Interoperabilität zwischen diesen Instrumenten gewährleistet werden müsse. Es wurde empfohlen, die Wirtschafts- und Sozialpartner, insbesondere die Gewerkschaften und die nationalen und lokalen Behörden, in die Gestaltung und Umsetzung der Initiative einzubeziehen.

Die wichtigsten Mängel, die im Rahmen der Konsultationen festgestellt wurden, werden in dem Vorschlag berücksichtigt und damit angegangen.

3.2. Einholung und Nutzung von Expertenwissen

Die Folgenabschätzung zur Einrichtung eines EU-Talentpools wurde durch eine Studie eines externen Auftragnehmers unterstützt. Darüber hinaus wurden mehrere Expertengruppen zum Vorschlag für den EU-Talentpool konsultiert: die Expertengruppe für Wirtschaftsmigration, das Praktiker-Netzwerk im Bereich der legalen Migration, die Expertengruppe zu den Standpunkten von Migranten im Bereich Migration, die Expertengruppe für die Anerkennung von Berufsqualifikationen und die beratende Gruppe für den Europäischen Qualifikationsrahmen.

Außerdem wurden die Vertreter der Mitgliedstaaten im Rahmen der Europäischen Plattform für Arbeitsmigration und der Sitzung der Berater für die europäischen öffentlichen Arbeitsverwaltungen (AFEPA) konsultiert.

3.3. Folgenabschätzung

Im Einklang mit ihrer Politik der „Besseren Rechtsetzung“ führte die Kommission bei der Ausarbeitung des Vorschlags eine Folgenabschätzung durch, in der drei verschiedene Handlungsoptionen bewertet wurden:

Option 1: „Weiche“ Maßnahmen zur besseren Informationsvermittlung und leichteren Ermittlung und Zusammenführung (nichtlegislative Option)

Diese Option bestand aus einer Reihe **nichtlegislativer Maßnahmen, die darauf abzielten, die Informationsvermittlung zu verbessern und die Ermittlung und Zusammenführung**

von Arbeitsuchenden und Arbeitgebern zu erleichtern. Vorgesehen war i) die Verbesserung des EU-Zuwanderungsportals, ii) die Organisation von Veranstaltungen zur Stellenvermittlung und iii) die Entwicklung eines Online-Katalogs mit pseudonymisierten Profilen von Arbeitsuchenden aus Drittländern, der von den Mitgliedstaaten entsprechend einer Empfehlung der Kommission erstellt wird. Ein Netz nationaler Koordinatoren würde den Kontakt zwischen interessierten Arbeitgebern und Bewerberinnen und Bewerbern erleichtern.

Option 2: Entwicklung eines EU-Talentpools zur Deckung des Arbeitsmarktbedarfs in Schlüsselberufen (legislative Option)

Bei dieser Option war eine legislative Maßnahme zur Einrichtung eines EU-Talentpools vorgesehen. Diese Maßnahme würde die Entwicklung **einer Online-Plattform** umfassen, über die von Arbeitsuchenden aus Drittländern mit Wohnsitz außerhalb der Union hinterlegte Profile sowie Stellenangebote von Arbeitgebern mit Sitz in der Union zusammengeführt werden. Das Instrument würde **allen Qualifikationsebenen** offenstehen und gleichzeitig auf die **EU-weiten Mangelberufe** (einschließlich regionaler Erwägungen) **ausgerichtet** sein. Darüber hinaus würde es zu einem **Instrument zur Unterstützung der Umsetzung von Fachkräftepartnerschaften** werden, indem Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die an einer Fachkräftepartnerschaft teilgenommen haben, zu Stellen bei Arbeitgebern mit Sitz in dem betreffenden Mitgliedstaat gelenkt würden. Der EU-Talentpool wäre außerdem ein **freiwilliges System**, an dem nur interessierte Mitgliedstaaten teilnehmen dürften. In die Plattform für den EU-Talentpool würden **spezifische Instrumente** integriert werden, um Arbeitsuchende und Arbeitgeber leichter zu ermitteln und zusammenzubringen (z. B. ein Instrument zum automatischen Abgleich), wobei sie gleichzeitig von der Wiederverwendung bestimmter IT-Komponenten von EURES profitieren soll. Online-Informationen über Einstellungs-, Einwanderungs- und Anerkennungsverfahren in den Mitgliedstaaten wären auf der Plattform verfügbar. Personalisierte Unterstützung und Beratung würden außerdem durch die nationalen Kontaktstellen erfolgen, die in den teilnehmenden Mitgliedstaaten eingerichtet würden und für die praktische Umsetzung des Instruments zuständig wären. Im Rahmen dieser Option können die Mitgliedstaaten beschließen, Erleichterungsmaßnahmen einzuführen, um das Einstellungsverfahren zu vereinfachen und zu beschleunigen (z. B. beschleunigte Einwanderungsverfahren).

Option 3: Entwicklung eines EU-Talentpools als rein bedarfsorientiertes Instrument (legislative Option)

Bei dieser Option waren wie bei Option 2 eine legislative Maßnahme zur Einrichtung eines EU-Talentpools und die Entwicklung **einer Online-Plattform** vorgesehen, über die von Arbeitsuchenden aus Drittländern mit Wohnsitz außerhalb der Union hinterlegte Profile und Stellenangebote von Arbeitgebern mit Sitz in der Union zusammengeführt werden. Das Instrument wäre jedoch ein **rein marktorientiertes Instrument**, das **allen Arbeitsuchenden aus Drittländern und allen Arbeitgebern unabhängig vom Beruf** offensteht. Es würde von den Bedürfnissen der Arbeitgeber bestimmt, anstatt sie in eine umfassendere strategische Betrachtung der Arbeitsmarktlage und anderer politischer Ziele auf EU- und nationaler Ebene einzubeziehen. Der EU-Talentpool wäre ein **freiwilliges System**, an dem nur interessierte Mitgliedstaaten teilnehmen dürften. Bei dieser Option würde die Entwicklung einer IT-Plattform eine völlig **neue IT-Lösung** erforderlich machen, die über ein **Stellenvermittlungssystem** entwickelt wird, das vollständig auf KI-basierten Algorithmen und modernsten Technologien beruht und sich an bestehenden Plattformen im Privatsektor orientiert (die IT-Komponenten von EURES würden nicht wiederverwendet). Wie bei Option 2 würde die Plattform **spezifische Instrumente** zur Erleichterung der Ermittlung, der Suche und des Abgleichs (z. B. ein Instrument zum automatischen Abgleich von

Bewerberinnen/Bewerbern und freien Stellen) beinhalten und **Online-Informationen** zur Verfügung stellen. **Personalisierte Unterstützung und Beratung** würden außerdem durch die nationalen Kontaktstellen erfolgen, die in den teilnehmenden Mitgliedstaaten eingerichtet würden und für die praktische Umsetzung des Instruments zuständig wären. Bei dieser Option wären die Mitgliedstaaten verpflichtet, beschleunigte Einwanderungs- und Anerkennungsverfahren einzuführen und/oder Ausnahmen von der Arbeitsmarktprüfung festzulegen.

Auf der Grundlage einer Bewertung der sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen, der Wirksamkeit und der Effizienz der Handlungsoptionen sowie ihrer politischen Durchführbarkeit und Akzeptanz der Interessenträger wird die Option 2 bevorzugt.

Die bevorzugte Option würde es ermöglichen, den Bedürfnissen der Arbeitgeber Rechnung zu tragen und gleichzeitig eine **umfassendere strategische Betrachtung der Arbeitsmarktlage und anderer politischer Ziele auf EU- und nationaler Ebene vorzunehmen**. Sie würde **allen Qualifikationsebenen offenstehen und gleichzeitig** einen flexiblen Mechanismus bieten, mit dem der Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel auf strategischere und strukturellere Weise ermittelt und behoben werden kann. Der **freiwillige Charakter** ermöglicht es interessierten Mitgliedstaaten, ihre Instrumente beizubehalten und sie durch die neue Plattform zu ergänzen, wodurch **zusätzliche Unterstützung auf EU-Ebene** geboten wird. Würde der EU-Talentpool zum Instrument für Stellenvermittlungen im Rahmen der **Fachkräftepartnerschaften** gemacht, so würde dies die Umsetzung dieser Initiative erleichtern und somit indirekt zur allgemeinen Migrationssteuerung beitragen, indem Anreize für die Zusammenarbeit mit Drittländern im Bereich Migration geschaffen werden.

Insgesamt würde die bevorzugte Option **Arbeitgebern und Drittstaatsangehörigen zugutekommen**, da die Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten dadurch schneller, einfacher und wirksamer würde. Obwohl bedingt durch die Entwicklung und Verwaltung der Plattform sowohl auf EU-Ebene als auch auf nationaler Ebene **Kosten** entstehen würden, wären durch die Wiederverwendung bestimmter IT-Elemente von EURES höhere ressourcentechnische Einsparungen möglich. Darüber ließe sich dank der Synergien mit EURES auf dem fundierten Know-how dieses Netzwerks in Bezug auf Einstellungsverfahren aufbauen. Die Anwendung einer legislativen Maßnahme würde es ermöglichen, **angemessene Garantien vorzusehen und Transparenz und Rechenschaftspflicht in Bezug auf den Schutz der Grundrechte zu gewährleisten**, insbesondere im Hinblick auf den Schutz personenbezogener Daten und das Risiko ausbeuterischer Arbeitsbedingungen.

3.4. Effizienz der Rechtsetzung und Vereinfachung

Dieser Vorschlag dürfte zwar nicht zu einer direkten Vereinfachung des Regelungsaufwands führen, würde aber insbesondere Unternehmen und Arbeitgeber in der EU zugutekommen, da sie durch die Erleichterung der Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten einen **einfacheren, schnelleren und umfassenderen Zugang zu Arbeitskräften** aus Drittländern hätten. Die geplante Förderung der Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten würde **besonders für KMU von Vorteil sein**, da sie im Vergleich zu großen Unternehmen bei der Einstellung von Drittstaatsangehörigen aufgrund begrenzter Ressourcen meist unverhältnismäßig stark belastet sind. Da der Vorschlag gezielt auf EU-weit bestehende Mangelberufe ausgerichtet ist, könnte er insbesondere Unternehmen und Arbeitgeber in der EU zugutekommen, die in strategischen Sektoren tätig sind, die unter strukturellen Engpässen leiden, z. B. in **Sektoren rund um den grünen und den digitalen Wandel**. Es ist nicht zu erwarten, dass die bevorzugte Option negative Auswirkungen auf die **EU-Bürgerinnen**

und -Bürger hat, da sie eine umfassendere strategische Betrachtung des Arbeitsmarktes beinhalten würde.

3.5. Grundrechte

Diese Initiative steht im Einklang mit der Charta der Grundrechte und stärkt die Berufsfreiheit und das Recht zu arbeiten (Artikel 15), gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen (Artikel 31), das Recht auf eine gute Verwaltung (Artikel 41)¹⁹ und die Nichtdiskriminierung (Artikel 21)²⁰. Darüber hinaus steht der EU-Talentpool auch im Einklang mit den Anforderungen des Artikels 8 über den Schutz personenbezogener Daten und den Datenschutzvorschriften der EU, insbesondere der Datenschutz-Grundverordnung und der Datenschutzverordnung für die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der EU²¹. In der vorgeschlagenen Verordnung werden insbesondere die Zwecke der Verarbeitung sowie klare Aufgaben und Zuständigkeiten in Bezug auf den Schutz personenbezogener Daten festgelegt. Personenbezogene Daten werden nur insoweit verarbeitet, als dies für die Wahrnehmung der Aufgaben erforderlich ist, die den zuständigen Behörden gemäß dieser Verordnung im öffentlichen Interesse übertragen wurden.

4. AUSWIRKUNGEN AUF DEN HAUSHALT²²

Da diese Initiative freiwillig ist, würden nur interessierte Mitgliedstaaten am EU-Talentpool teilnehmen. Bestimmte Kosten und Auswirkungen variieren je nach Anzahl der Mitgliedstaaten. Zur Beurteilung der potenziellen Auswirkungen des Vorschlags auf den Haushalt und unter Berücksichtigung des freiwilligen Charakters des Vorschlags und der Tatsache, dass einige Mitgliedstaaten beschließen könnten, sich zu beteiligen, sobald das System in vollem Umfang funktionsfähig ist, wurde davon ausgegangen, dass bis 2030 mindestens elf und höchstens 20 Mitgliedstaaten²³ am EU-Talentpool teilnehmen und sich weitere Mitgliedstaaten zu einem späteren Zeitpunkt anschließen würden. Diese Annahme greift den Entscheidungen der Mitgliedstaaten nicht vor, und der Haushalt wird entsprechend der Zahl der am EU-Talentpool teilnehmenden Mitgliedstaaten angepasst. Die Kommission hat die Absicht, möglichst viele Mitgliedstaaten zur Teilnahme am EU-Talentpool zu ermutigen.

¹⁹ Sie würde den Zugang zur Beschäftigung in der EU erleichtern und den Verwaltungsaufwand durch unterschiedliche nationale Verfahren begrenzen.

²⁰ Insbesondere in Bezug auf Einstellungspraktiken und Arbeitsbedingungen.

²¹ Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) und Verordnung (EU) 2018/1725 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2018 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 und des Beschlusses Nr. 1247/2002/EG.

²² Die Kosten nach 2027 sind Richtwerte und greifen den für die Initiative im Rahmen des künftigen MFR verfügbaren Haushaltsmitteln nicht vor.

²³ Wie in der dem Legislativvorschlag beigefügten Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen ausführlich erläutert, beruhte diese Annahme auf einer Reihe von Erwägungen. Die Initiative wäre zwar so konzipiert, dass sie für so viele Mitgliedstaaten wie möglich attraktiv wäre, doch wäre deren Beteiligung wahrscheinlich ein schrittweiser Prozess, sodass in den ersten Jahren nach der Umsetzung nur einige Mitgliedstaaten beitreten würden und ihre Zahl langfristig allmählich zunehmen dürfte. Daher wurde davon ausgegangen, dass Mitgliedstaaten mit stärkerem Interesse von Anfang an beitreten können, während andere später folgen. Langfristig ist eine stärkere Nutzung der Initiative vorgesehen, da die große Mehrheit der konsultierten Mitgliedstaaten die Initiative begrüßt hat. Darüber hinaus kann wohl davon ausgegangen werden, dass sich mehrere Mitgliedstaaten in Anbetracht des dringenden Bedarfs bedingt durch die ungünstige demografische Situation anschließen werden, weil sie auf legale Migration setzen müssten, um den künftigen Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel zu beheben, der von den einheimischen Arbeitskräften in der EU nicht ausreichend gedeckt werden kann.

Nachstehend wird eine für das jeweilige Szenario geschätzte Kostenspanne aufgeführt.

Durch die bevorzugte Option entstehen

1) einmalige Kosten für die IT-Entwicklung (2026–2027):

Die IT-Kosten hängen mit der Entwicklung einer neuen IT-Plattform zusammen, bei der bestimmte IT-Komponenten von EURES teilweise wiederverwendet werden. Der überwiegende Teil der IT-Kosten ist auf EU-Ebene für die Entwicklung der entsprechenden Infrastruktur vorgesehen, zu der beispielsweise das Kernsystem, die Einrichtung des Tools für die Vorauswahl, die Einrichtung einer Datenbank für die Profile von Arbeitsuchenden aus Drittländern sowie die entsprechenden Anpassungen der EURES-Komponenten (z. B. des Instruments zum automatischen Abgleich von Bewerberinnen/Bewerbern und freien Stellen) gehören. Diese Kosten decken auch die Interoperabilität zwischen den einschlägigen nationalen Systemen der Mitgliedstaaten und der IT-Plattform des EU-Talentpools ab.

- Finanzierung im Rahmen der Mittel der Kommission: 6 722 056 – 6 804 539 EUR (bei Teilnahme von 11 bis 20 Mitgliedstaaten)
- Finanzierung der Interoperabilität der nationalen Systeme der Mitgliedstaaten mit dem EU-Talentpool (durch die Kommission): 2 672 400 – 4 175 625 EUR (bei Teilnahme von 11 bis 20 Mitgliedstaaten)

2) wiederkehrende jährliche Kosten für Verwaltung und nicht IT-bezogene Aspekte (ab 2026):

Es wäre zusätzliches Personal auf EU-Ebene erforderlich, da das Sekretariat des EU-Talentpools bei der Kommission angesiedelt sein würde.²⁴ Der Kommission entstehen auch Kosten für Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Koordinierung der nationalen Kontaktstellen, Schulungen, der Kommunikation, der Übersetzung und der Bereitstellung von Online-Informationen.

Darüber hinaus würden in den Mitgliedstaaten nationale Kontaktstellen benannt (ab 2026). Angesichts der Verbindung zu den Fachkräftepartnerschaften kann der EU-Talentpool die Stellenvermittlung von Arbeitsuchenden erleichtern, die ihre Kompetenzen im Rahmen einer Fachkräftepartnerschaft entwickelt oder validiert und einen EU-Fachkräftepartnerschaftspass erworben haben, der dies bescheinigt (nach 2027).

- Finanzierung durch die Kommission: 5 426 500 – 6 000 000 EUR pro Jahr.
- Finanzierung durch die Mitgliedstaaten (aus dem AMIF zu decken): 9 440 000 – 16 040 000 EUR: 8 000 000 – 14 600 000 EUR für die benannten nationalen Kontaktstellen (ab 2026) und 1 440 000 EUR (nach 2027) für die administrative Unterstützung bei der Ausstellung der EU-Fachkräftepartnerschaftspässe (beide Kostenkategorien sind aus dem AMIF zu decken).

3) wiederkehrende jährliche IT-Kosten in der Betriebsphase (nach 2027):

- Finanzierung durch die Kommission: 1 906 255 – 1 947 497 EUR für die Wartung der IT-Plattform des EU-Talentpools, die Entwicklung ihrer zusätzlichen Funktionen

²⁴ Für alle Aufgaben im Zusammenhang mit dem EU-Talentpool werden schätzungsweise 13 Beschäftigte in der Kommission benötigt. Diese Beschäftigten würden abhängig davon, in welchem Stadium sich die Initiative befindet, nach und nach eingestellt. Bis 2027 würden zehn Beschäftigte benötigt. Die Kosten nach 2027 sind Richtwerte und greifen den für die Initiative im Rahmen des künftigen MFR verfügbaren Haushaltsmitteln nicht vor.

und für die Infrastruktur in den ersten beiden Jahren ihres Betriebs (bei schrittweiser Reduzierung der Kosten in den Folgejahren).

- Finanzierung durch die Mitgliedstaaten (aus den nationalen Haushalten): 348 075 – 543 867 EUR an jährlichen Kosten im Zusammenhang mit dem Erhalt der Interoperabilität zwischen den nationalen Systemen der Mitgliedstaaten und der IT-Plattform des EU-Talentpools für alle teilnehmenden Mitgliedstaaten in den ersten beiden Jahren des Betriebs des Systems, unter der Annahme, dass bis 2030 zwischen 11 und 20 Mitgliedstaaten dem EU-Talentpool beitreten werden (bei schrittweiser Reduzierung der Kosten in den Folgejahren).

Die Auswirkungen auf den Haushalt sowie die erforderlichen personellen und administrativen Ressourcen werden im Finanzbogen zu Rechtsakten näher erläutert.

5. WEITERE ANGABEN

5.1. Durchführungspläne sowie Monitoring-, Bewertungs- und Berichterstattungsmodalitäten

Während der gesamten Durchführungsphase wird die Kommission über die Lenkungsgruppe des EU-Talentpools regelmäßige Treffen mit den teilnehmenden Mitgliedstaaten organisieren, um etwaige Probleme zu erörtern und zu klären. Bis 2031 (nach einer geschätzten dreijährigen Laufzeit des EU-Talentpools) und danach alle fünf Jahre legt die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat, dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und dem Ausschuss der Regionen einen Bericht vor, in dem die Umsetzung, das Funktionieren und die Auswirkungen des EU-Talentpools bewertet werden.

Die Umsetzung des EU-Talentpools wird anhand der wichtigsten strategischen Ziele mithilfe einschlägiger und messbarer Indikatoren, die sich auf leicht verfügbare, akzeptierte und glaubwürdige Datenquellen stützen, kontrolliert. Insbesondere werden folgende Daten erhoben: i) Anzahl und Art der Profile von Arbeitsuchenden aus Drittländern, die auf der IT-Plattform des EU-Talentpools registriert sind, ii) Anzahl und Art der offenen Stellen, die auf der IT-Plattform des EU-Talentpools registriert sind, iii) Anzahl der Besuche auf der IT-Plattform des EU-Talentpools, iv) Anzahl der über den EU-Talentpool erfolgten Stellenvermittlungen, v) Anzahl der ausgestellten EU-Fachkräftepartnerschaftspässe, vi) Anzahl und Art der über den EU-Talentpool im Rahmen der Fachkräftepartnerschaften vermittelten Stellen. Die Leistung des EU-Talentpools würde vom Sekretariat des EU-Talentpools regelmäßig überwacht.

Bestehende EU-Agenturen und -Netze wie die Agentur für Grundrechte, das Europäische Migrationsnetzwerk und das Wissenszentrum der Kommission für Migration und Demografie können für punktuelle Forschungsarbeiten zu Themen im Zusammenhang mit der Umsetzung des EU-Talentpools herangezogen werden. Die Kommission wird auch weiterhin auf die bestehenden Expertengruppen zurückgreifen, die an der Folgenabschätzung mitgewirkt haben.

5.2. Ausführliche Erläuterung einzelner Bestimmungen des Vorschlags

KAPITEL I – ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1–4

In diesem Kapitel werden Gegenstand, Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen für die Zwecke des Vorschlags festgelegt.

Mit dem Vorschlag wird ein EU-Talentpool eingerichtet, der allen Mitgliedstaaten zur Verfügung steht, um die Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittländern mit Wohnsitz außerhalb der Union zu erleichtern, einschließlich derjenigen, die internationalen Schutz benötigen und sich in Drittländern befinden.

Der EU-Talentpool ist ein freiwilliges Instrument, das interessierten Mitgliedstaaten zur Erleichterung der Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten zusätzliche Unterstützung auf EU-Ebene bietet. Die Mitgliedstaaten könnten bereits vorhandene Instrumente beibehalten und sie durch die neue Plattform ergänzen. Da die Mitgliedstaaten weiterhin frei entscheiden können, ob sie teilnehmen möchten, sind in Artikel 3 klare Regeln für ihre Teilnahme festgelegt. Insbesondere können sich die Mitgliedstaaten jederzeit zu einer Teilnahme am EU-Talentpool entscheiden. Diese Entscheidungen sind der Kommission spätestens neun Monate vorher mitzuteilen. Nur Arbeitgeber mit Sitz in den teilnehmenden Mitgliedstaaten könnten den EU-Talentpool zur Veröffentlichung ihrer Stellenangebote auf der Plattform nutzen.

Aus Gründen der Transparenz in Bezug auf den Geltungsbereich dieser Verordnung werden auf der Plattform Informationen über die teilnehmenden Mitgliedstaaten veröffentlicht.

KAPITEL II – IT-SYSTEMARCHITEKTUR

Artikel 5 und 6

Mit Artikel 5 des Vorschlags wird eine neue IT-Plattform (IT-Plattform des EU-Talentpools) eingerichtet, die den Abgleich von Profilen von Arbeitsuchenden aus Drittländern mit Wohnsitz außerhalb der Union und Stellenangeboten von Arbeitgebern mit Sitz in den teilnehmenden Mitgliedstaaten unterstützt. Zu diesem Zweck sind die zu entwickelnden relevanten IT-Komponenten in Artikel 5 Absatz 2 aufgeführt. Darüber hinaus ist der Erlass von Durchführungsrechtsakten vorgesehen, um einheitliche technische Standards für den Datenaustausch, die Datenformate, die Stellenangebote und das Format der Profile der Arbeitsuchenden festzulegen.

Um den Ressourcenbedarf bei der Entwicklung einer neuen IT-Plattform zu verringern, sollte die IT-Plattform des EU-Talentpools so weit wie möglich unter Nutzung der bestehenden kommissionseigenen IT-Infrastruktur geschaffen werden.

Um sicherzustellen, dass sich der EU-Talentpool für die teilnehmenden Mitgliedstaaten als wirkungsvolles Hilfsmittel erweist, wird die Interoperabilität zwischen den nationalen Systemen und der IT-Plattform des EU-Talentpools gewährleistet. Dies würde es den zuständigen Behörden in den teilnehmenden Mitgliedstaaten – zusätzlich zu registrierten Arbeitsuchenden aus Drittländern und den am EU-Talentpool teilnehmenden Arbeitgebern – ermöglichen, auf die in den nationalen und den EU-Datenbanken registrierten Stellenangebote und Profile von Arbeitsuchenden in einem Schritt zuzugreifen.

Da der Betrieb der IT-Plattform des EU-Talentpools die Verarbeitung personenbezogener Daten registrierter Arbeitsuchender aus Drittländern und der am EU-Talentpool teilnehmenden Arbeitgeber erfordert, enthält Artikel 6 dieses Vorschlags Vorschriften für die Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich der Festlegung der Verantwortlichen und der Personen, die auf personenbezogene Daten im EU-Talentpool zugreifen können, sowie Bestimmungen über die diesbezüglichen Rechte von Arbeitsuchenden. Es sollen Durchführungsrechtsakte zur Festlegung spezifischerer Vorschriften erlassen werden, u. a. zur Festlegung der Unterkategorien der zu verarbeitenden personenbezogenen Daten, der Zuständigkeiten der Verantwortlichen und der Bedingungen für den Zugang zu personenbezogenen Daten.

KAPITEL III – VERWALTUNG

Artikel 7–10

In diesen Bestimmungen werden die für die Verwaltung des EU-Talentpools zuständigen Behörden und ihre Aufgaben und Zuständigkeiten festgelegt.

Mit Artikel 8 wird ein Sekretariat für den EU-Talentpool eingerichtet, das die allgemeine Verwaltung des EU-Talentpools, einschließlich der Einrichtung und Verwaltung der IT-Plattform des EU-Talentpools, sicherstellt.

Die in Artikel 9 genannte Lenkungsgruppe des EU-Talentpools setzt sich aus Vertretern der teilnehmenden Mitgliedstaaten zusammen (Vertreter der nicht teilnehmenden Mitgliedstaaten können als Beobachter an den Sitzungen teilnehmen) und soll bei einer Reihe von Aspekten, die für die Umsetzung des EU-Talentpools relevant sind, Unterstützung leisten, darunter auch bei der Planung und Koordinierung der Aktivitäten des EU-Talentpools. Diese Gruppe kann auch ein Diskussionsforum bieten, um den Austausch zwischen den Mitgliedstaaten über die Durchführung beschleunigter Einwanderungsverfahren zu fördern, damit die Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittländern, die über die IT-Plattform des EU-Talentpools Arbeitgebern zugeordnet wurden, erleichtert wird.

Gemäß Artikel 10 benennt jeder teilnehmende Mitgliedstaat die nationalen Kontaktstellen für den EU-Talentpool, die für die Umsetzung des EU-Talentpools auf nationaler Ebene zuständig sind. Insbesondere übermitteln die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools Stellenangebote an die IT-Plattform des EU-Talentpools und leiten dem Sekretariat des EU-Talentpools die nationale Liste der Mangelberufe zu und teilen ihm die Mangelberufe mit, die gemäß Artikel 15 Absatz 1 aus der EU-weiten Liste der Mangelberufe gestrichen oder ihr hinzugefügt wurden.

KAPITEL IV – REGISTRIERUNG VON ARBEITSUCHENDEN AUS DRITTLÄNDERN UND BETEILIGUNG VON ARBEITGEBERN AM EU-TALENTPOOL

Artikel 11 – Registrierung und Zugang von Arbeitsuchenden aus Drittländern

Artikel 11 enthält Vorschriften für die Registrierung und den Zugang von Arbeitsuchenden aus Drittländern zur IT-Plattform des EU-Talentpools. Nach der Registrierung ihrer Profile über das Profilerstellungs-Tool von Europass werden registrierte Arbeitsuchende aus Drittländern für Arbeitgeber sichtbar und können auf der Plattform nach Stellenangeboten suchen.

Artikel 12 – Profilregistrierung und Zugang von Arbeitsuchenden aus Drittländern im Rahmen von Fachkräftepartnerschaften

Auf der IT-Plattform des EU-Talentpools wird ein Instrument zur Umsetzung der Fachkräftepartnerschaften angeboten, durch das entsprechende Stellenvermittlungen erleichtert werden. Zu diesem Zweck enthält Artikel 12 spezifische Regeln für die Teilnahme von Arbeitsuchenden aus Drittländern im Rahmen einer Fachkräftepartnerschaft.

Arbeitsuchende aus Drittländern, die an einer Fachkräftepartnerschaft teilgenommen haben, sollten einen EU-Fachkräftepartnerschaftspass erhalten, mit dem die im Rahmen einer Fachkräftepartnerschaft erworbenen oder validierten Kompetenzen bescheinigt werden. Die Bedingungen für die Ausstellung des EU-Fachkräftepartnerschaftspasses werden von den Mitgliedstaaten im Rahmen der entsprechenden Fachkräftepartnerschaft festgelegt. Für die Festlegung von Mustern für das Format dieses Passes ist ein Durchführungsrechtsakt vorgesehen.

Sobald die Profile dieser Arbeitsuchenden auf der IT-Plattform des EU-Talentpools registriert sind, wird der EU-Fachkräftepartnerschaftspass für Arbeitgeber sichtbar.

Arbeitsuchende aus Drittländern, die einen EU-Fachkräftepartnerschaftspass“ erhalten haben, erhielten Unterstützung für die Entwicklung und Validierung von Kompetenzen in einem zwischen den teilnehmenden Mitgliedstaaten und den Partnerländern vereinbarten Rahmen. Diese Maßnahmen können auf den Arbeitsmarkt eines oder mehrerer an der Fachkräftepartnerschaft teilnehmender Mitgliedstaaten ausgerichtet sein, die zur Entwicklung und Umsetzung dieser Unterstützung – auch finanziell – beitragen können. Daher können Mitgliedstaaten, die an der betreffenden Fachkräftepartnerschaft teilnehmen, beschließen, die Sichtbarkeit der Profile von Arbeitsuchenden aus Drittländern, die einen EU-Fachkräftepartnerschaftspass erhalten haben, für einen Zeitraum von höchstens einem Jahr auf Arbeitgeber zu beschränken, die in einem oder mehreren Mitgliedstaaten niedergelassen sind, die an derselben Fachkräftepartnerschaft teilnehmen.

Artikel 13 – Beteiligung von Arbeitgebern am EU-Talentpool

Artikel 13 enthält Vorschriften für die Beteiligung von Arbeitgebern am EU-Talentpool. Die Stellenangebote von Arbeitgebern werden von den nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools auf die IT-Plattform des EU-Talentpools übertragen. Da der EU-Talentpool auf bestimmte Mangelberufe ausgerichtet ist, werden nur Stellenangebote, die mit der Liste der EU-weit bestehenden Mangelberufe (Artikel 14), den nationalen Anpassungen dieser Liste (Artikel 15) und den für eine Fachkräftepartnerschaft relevanten Berufen zusammenhängen, auf die Plattform übertragen. Um auf die Plattform übertragen zu werden, sollen sich diese Stellenangebote im Einklang mit dem Grundsatz der Präferenz für Unionsbürgerinnen und -bürger auch an Arbeitsuchende aus Drittländern richten.

Arbeitgeber, die am EU-Talentpool teilnehmen, sollen die einschlägigen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der Union einhalten. Arbeitsuchende aus Drittländern sind dadurch vor Diskriminierung, der Gefahr unfairer Einstellungspraktiken und unangemessener Arbeitsbedingungen geschützt.

Artikel 14–15 – Liste der EU-weit bestehenden Mangelberufe und nationale Anpassungen dieser Liste

Um die Bemühungen der teilnehmenden Mitgliedstaaten zur Behebung des bestehenden und künftigen Arbeitskräftemangels besser zu unterstützen, sollte der EU-Talentpool gezielt auf die relevantesten Berufe ausgerichtet sein. Zu diesem Zweck enthält der Anhang dieser Verordnung eine Liste der EU-weit bestehenden Mangelberufe auf der Ebene des vierstelligen ISCO-08-Codes. Die EU-weite Liste kann von der Kommission im Wege delegierter Rechtsakte geändert werden, wobei Mangelberufe berücksichtigt werden, die in einer erheblichen Zahl der teilnehmenden Mitgliedstaaten auftreten, sowie Berufe, die unmittelbar zum grünen und zum digitalen Wandel in der EU beitragen. Die teilnehmenden Mitgliedstaaten können beschließen, Mangelberufe in die EU-weite Liste aufzunehmen oder aus dieser Liste zu streichen, um ihrem spezifischen Bedarf auf dem Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Die nationalen Anpassungen sollen sich nur auf den Abgleich von Stellenangeboten in dem betreffenden Mitgliedstaat auswirken.

Artikel 16 – Suche und Abgleich

Registrierte Arbeitsuchende aus Drittländern und Arbeitgeber, die am EU-Talentpool teilnehmen, sollen über eine Suchfunktion mit Filtern auf der IT-Plattform nacheinander suchen können. Es sollen spezifische Filter zur Verfügung stehen, um Profile von Arbeitsuchenden mit einem EU-Fachkräftepartnerschaftspass zu ermitteln.

Darüber hinaus erstellt ein Instrument zum automatischen Abgleich, das in die IT-Plattform eingebettet ist, eine Liste mit vorgeschlagenen Profilen von Arbeitssuchenden und entsprechenden Stellenangeboten. Grundlage der Liste ist die Frage, inwieweit die im Profil

angegebenen Kompetenzen, Qualifikationen und Berufserfahrungen mit denen, die für eine bestimmte offene Stelle gefordert werden, übereinstimmen.

KAPITEL V – BEREITSTELLUNG VON INFORMATIONEN, UNTERSTÜTZUNGSDIENSTE UND BESCHLEUNIGTE EINWANDERUNGSVERFAHREN

Artikel 17 – Bereitstellung von Informationen und Unterstützungsdienste

Um die Anwerbung durch eine bessere Verständlichkeit und Transparenz der in den verschiedenen Mitgliedstaaten geltenden einschlägigen Vorschriften für Arbeitgeber und Arbeitsuchende aus Drittländern zu erleichtern, werden auf der IT-Plattform des EU-Talentpools insbesondere in Bezug auf Einstellungs-, Einwanderungs- und Anerkennungsverfahren Online-Informationen bereitgestellt.

Zur Gewährleistung eines angemessenen Schutzes von Arbeitsuchenden aus Drittländern, die über den EU-Talentpool eingestellt werden, werden darüber hinaus Informationen über die in den teilnehmenden Mitgliedstaaten verfügbaren Rechtsbehelfsmechanismen aufgenommen.

Hinsichtlich der Unterstützung nach der Auswahl werden die Kontaktstellen des EU-Talentpools mit Artikel 17 Absatz 3 verpflichtet, auf Anfrage von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittländern und Arbeitgebern, die am EU-Talentpool teilnehmen, Orientierungshilfen und Informationen über Verfahren zur Familienzusammenführung und Rechte von Familienangehörigen, nationale Integrationsmaßnahmen sowie Organisationen, die Drittstaatsangehörige nach der Einstellung unterstützen, bereitzustellen. Diese Informationen sollten auch verfügbare Rechtsbehelfsmechanismen für Fälle von Ausbeutung der Arbeitskraft und unfairen Einstellungspraktiken in den teilnehmenden Mitgliedstaaten umfassen.

Artikel 18 – Erleichterung von Beschwerden

Um einen wirksamen Schutz registrierter Arbeitsuchender aus Drittländern zu gewährleisten, werden die Mitgliedstaaten durch Artikel 18 verpflichtet, dafür zu sorgen, dass wirksame Mechanismen vorhanden sind, die es registrierten Arbeitsuchenden aus Drittländern ermöglichen, eine Beschwerde einzureichen, wenn Arbeitgeber, die am EU-Talentpool teilnehmen, gegen die in Artikel 13 festgelegten Verpflichtungen verstoßen. Im Einklang mit Artikel 10 sollen der Zugang der am EU-Talentpool teilnehmenden Arbeitgeber ausgesetzt und ihre Stellenangebote von den nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools gelöscht werden, wenn die zuständigen nationalen Behörden einen Verstoß gegen einschlägige Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der Union und der Mitgliedstaaten zur Gewährleistung der Gleichbehandlung von Drittstaatsangehörigen und ihres Schutzes vor unfairen Einstellungspraktiken und unangemessenen Arbeitsbedingungen gemäß Artikel 13 melden.

Artikel 19 – Beschleunigte Einwanderungsverfahren

Um die Einstellung registrierter Arbeitsuchender aus Drittländern mit Wohnsitz im Ausland für Arbeitgeber zu erleichtern und zu beschleunigen, sieht Artikel 19 vor, dass die teilnehmenden Mitgliedstaaten insbesondere in Bezug auf den Erhalt von Visa und Aufenthaltserlaubnissen aus Arbeitsgründen und die Befreiung von dem Grundsatz der Präferenz für Unionsbürger beschleunigte Einwanderungsverfahren einführen können.

KAPITEL VI – SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 20–24

Diese Artikel enthalten Vorschriften für die Überwachung, die Berichterstattung, die Ausübung der Befugnisübertragung und den Erlass von Durchführungsrechtsakten sowie das Inkrafttreten dieser Verordnung.

2023/0404 (COD)

Vorschlag für eine

VERORDNUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES
ZUR EINRICHTUNG EINES EU-TALENTPOOLS

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —
gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 79 Absatz 2 Buchstabe a,
auf Vorschlag der Europäischen Kommission,
nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,
nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses²⁵,
nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen²⁶,
nach Stellungnahme des Europäischen Datenschutzbeauftragten²⁷,
gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,
in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Die Union und einzelne Mitgliedstaaten sind in einer Vielzahl von Branchen und Berufen mit einem Arbeitskräftemangel konfrontiert, auch in denjenigen, die für den ökologischen und den digitalen Wandel relevant sind. Erhebliche Engpässe im Bauwesen, in der Gesundheitsversorgung, im Gastgewerbe, im Verkehr, in der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie in den Bereichen Wissenschaftstechnik, Ingenieurwesen und Mathematik bestehen seit Langem und sind durch die COVID-19-Pandemie und die Beschleunigung des ökologischen und digitalen Wandels noch verschärft worden. Voraussichtlich wird der Arbeitskräftemangel anhalten und sich angesichts der demografischen Herausforderungen möglicherweise weiter verschärfen.
- (2) Die Bewältigung des Arbeitskräftemangels erfordert einen umfassenden Ansatz auf Unionsebene und auf nationaler Ebene, der vorrangig die bessere Ausschöpfung des vollen Potenzials von Gruppen mit einer geringeren Erwerbsbeteiligung, die Umschulung und Weiterbildung der vorhandenen Arbeitskräfte, die Erleichterung der Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Attraktivität bestimmter Berufe umfasst. Aufgrund des derzeitigen Ausmaßes des Arbeitskräftemangels und der demografischen Entwicklung dürften Maßnahmen, die allein auf die einheimischen Arbeitskräfte und die Arbeitskräfte in der Union abzielen, jedoch nicht ausreichen, um den bestehenden und künftigen Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel zu beheben. Die legale Migration ist daher von entscheidender Bedeutung, um diese Maßnahmen zu ergänzen, und muss

²⁵ ABl. C vom..., S. .

²⁶ ABl. C vom..., S. .

²⁷ ABl. C vom..., S. .

Teil der Lösung sein, um den ökologischen und digitalen Wandel in vollem Umfang zu unterstützen.

- (3) Um internationale Einstellungen zu erleichtern und Drittstaatsangehörigen Möglichkeiten zu eröffnen, in Berufen zu arbeiten, in denen EU-weit ein Mangel besteht, sollte ein EU-Talentpool in Form einer unionsweiten Plattform eingerichtet werden, auf der die Profile von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union mit den offenen Stellen von in den teilnehmenden Mitgliedstaaten ansässigen Arbeitgebern zusammengeführt und abgeglichen werden.
- (4) In der Empfehlung der Kommission zu legalen Schutzwegen in die EU²⁸ werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, für Menschen, die internationalen Schutz benötigen, komplementäre Zugangswege zur Beschäftigung einzurichten und zu unterstützen.²⁹ Der EU-Talentpool könnte auch für die praktische Umsetzung der komplementären Zugangswege hilfreich sein.
- (5) Der EU-Talentpool sollte darauf abzielen, die teilnehmenden Mitgliedstaaten dabei zu unterstützen, bestehende und künftige Qualifikationsdefizite und den bestehenden und künftigen Arbeitskräftemangel durch die Einstellung von Drittstaatsangehörigen zu beheben, sofern die Aktivierung einheimischer Arbeitskräfte und die Mobilität innerhalb der EU nicht ausreichen, um dieses Ziel zu erreichen. Als freiwilliges Instrument zur Erleichterung der Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten sollte der EU-Talentpool interessierten Mitgliedstaaten zusätzliche Unterstützung auf Unionsebene bieten. Zu diesem Zweck sollten Komplementarität und Interoperabilität mit bestehenden nationalen Initiativen und Plattformen sichergestellt werden. Die besonderen Bedürfnisse der Mitgliedstaaten sollten bei der Entwicklung des EU-Talentpools berücksichtigt werden, um eine möglichst breite Beteiligung zu gewährleisten. „Talent“ ist daher ein umfassender Begriff, der sich auf das gesamte Spektrum von Kompetenzen bezieht, die auf den Arbeitsmärkten der Mitgliedstaaten möglicherweise benötigt werden.
- (6) Ziel des EU-Talentpools ist die Erbringung von Dienstleistungen für Arbeitgeber, die in den teilnehmenden Mitgliedstaaten niedergelassen sind, darunter private Arbeitsvermittler, Leiharbeitsunternehmen und Arbeitsmarktvermittler im Sinne des Übereinkommens 181 der Internationalen Arbeitsorganisation aus dem Jahr 1997.
- (7) Darüber hinaus sollte der EU-Talentpool die Umsetzung von Fachkräftepartnerschaften unterstützen, die einen der zentralen Aspekte der externen Dimension des Migrations- und Asylpakets³⁰ darstellen und im Einklang mit der Mitteilung der Kommission zur Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern³¹ umgesetzt werden. Die Teilnahme eines Mitgliedstaats an der

²⁸ Empfehlung (EU) 2020/1364 der Kommission vom 23. September 2020 zu legalen Schutzwegen in die EU: Förderung der Neuansiedlung, der Aufnahme aus humanitären Gründen und anderer komplementärer Zugangswege.

²⁹ „Komplementäre Zugangswege“ sind sichere und regulierte Zugangsmöglichkeiten für Personen, die internationalen Schutz benötigen, und ergänzen die Neuansiedlung durch einen rechtmäßigen Aufenthalt in einem Drittstaat, in dem ihr Bedarf an internationalem Schutz gedeckt ist. Komplementäre Zugangswege zur Beschäftigung ermöglichen es Personen, die internationalen Schutz benötigen, Zugang zu bestehenden Wegen der Arbeitsmigration zu erhalten, ihre Kompetenzen zu nutzen und zur Behebung des Arbeitskräftemangels in den Aufnahmeländern beizutragen. Siehe auch: <https://www.unhcr.org/complementary-pathways.html>.

³⁰ COM(2020) 609 final

³¹ COM(2022) 657 final.

- Fachkräftepartnerschaft sollte seine Entscheidung über die Teilnahme am EU-Talentpool unberührt lassen.
- (8) Um sicherzustellen, dass die Behörden der Mitgliedstaaten in der Lenkungsgruppe des EU-Talentpools angemessen vertreten sind, sollten die teilnehmenden Mitgliedstaaten jeweils zwei Vertreter benennen, einen Vertreter der Beschäftigungsbehörden und einen Vertreter der Einwanderungsbehörden.
- (9) Es sollte eine IT-Plattform für den EU-Talentpool entwickelt werden; dabei sollte so weit wie möglich die bestehende IT-Infrastruktur im Besitz der Kommission genutzt werden. Die im Rahmen von EURES entwickelte IT-Infrastruktur, einschließlich des einzigen koordinierten Kanals und des automatisierten Abgleich-Tools, könnte mit entsprechenden Anpassungen teilweise auch für die IT-Plattform des EU-Talentpools verwendet werden, unter anderem damit der „EU-Fachkräftepartnerschaftspass“ gebührend berücksichtigt wird.
- (10) Gegebenenfalls sollten Synergien zwischen der IT-Plattform des EU-Talentpools und anderen einschlägigen Instrumenten und Diensten auf Unionsebene sichergestellt werden, auch im Hinblick auf den Zugang zu Schulungsmaterialien wie der EU-Akademie und der Akademie für ein interoperables Europa. Die IT-Plattform des EU-Talentpools sollte rasch und regelmäßig an neue technische Verfahren angepasst werden und mittels der Einführung innovativer Funktionen und Instrumente modernste IT-Dienste bereitstellen.
- (11) Das Format der Profile von Arbeitsuchenden und der Stellenangebote sollte auf der Grundlage der bestehenden europäischen Klassifikation für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO) gemäß der Verordnung (EU) 2016/589³² festgelegt werden, die eine standardisierte Terminologie für Berufe, Fähigkeiten und Kompetenzen vorsieht und die Transparenz von Fähigkeiten und Qualifikationen erleichtert. Die ESCO-Klassifikation sollte Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, Arbeitgebern und den nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools dabei helfen, vergleichbare Informationen über Arbeitserfahrungen, über für eine freie Stelle infrage kommende Berufe sowie über die von den Arbeitsuchenden angebotenen und von den Arbeitgebern geforderten Fähigkeiten bereitzustellen und auf diese Weise einen qualitativ hochwertigen Abgleich ermöglichen. Gegebenenfalls sollten die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools für die Übertragung von Stellenangeboten an die IT-Plattform des EU-Talentpools das ESCO-Format verwenden. Die Mitgliedstaaten, die die ESCO-Klassifikation für nationale Stellenangebote nicht übernehmen, sollten Abgleichtabellen erstellen, in denen die in den nationalen Systemen verwendete Klassifikation mit der ESCO-Klassifikation verglichen wird, um Interoperabilität zu ermöglichen. Die Abgleichtabellen sollten der Kommission zur Verfügung gestellt und für die automatisierte Transkodierung von Informationen über Stellenangebote oder Bewerberprofile für den Zweck des automatisierten Abgleichs über die gemeinsame IT-Plattform verwendet werden.
- (12) Dem Sekretariat des EU-Talentpools und den nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools sollten Aufgaben übertragen werden, um die Such- und

³² Verordnung (EU) 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, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

Abgleichfunktionen der IT-Plattform des EU-Talentpools zu gewährleisten. Diese Aufgaben sollten als im öffentlichen Interesse wahrgenommene Aufgaben gemäß Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe a der Verordnung (EU) 2018/1725³³ beziehungsweise Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung (EU) 2016/679³⁴ betrachtet werden, für deren Erfüllung die Verarbeitung personenbezogener Daten erforderlich ist. Die Verarbeitung personenbezogener Daten sollte im Einklang mit Artikel 8 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und mit den Verordnungen (EU) 2018/1725 und (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates erfolgen.

- (13) Die Verarbeitung für die Zwecke der Such- und Abgleichfunktionen der IT-Plattform des EU-Talentpools sollte auf personenbezogene Daten beschränkt sein, die erforderlich sind, um die registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und die am EU-Talentpool teilnehmenden Arbeitgeber zu identifizieren, um die Suche und den Abgleich auf der IT-Plattform des EU-Talentpools zu ermöglichen und um Daten zur Verbesserung der Funktionsweise des Talentpools zu erheben. Dies sollte keine Verarbeitung personenbezogener Daten nach Artikel 9 der Verordnung (EU) 2016/679 und Artikel 10 der Verordnung (EU) 2018/1725 erfordern.
- (14) Registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten sollten das Recht haben, aus einer Reihe technischer Optionen zu wählen, um den Zugang zu ihren personenbezogenen Daten zu beschränken, beispielsweise durch Einschränkung des Zugangs zu ihren Kontaktdaten. Die Profile von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und an der IT-Plattform des EU-Talentpools teilnehmenden Arbeitgebern, die seit zwei Jahren nicht genutzt wurden, sollten automatisch entfernt werden. Wenn Profile entfernt werden, könnte ein begrenzter Satz anonymisierter Daten weiterhin zu Forschungs- und Statistikzwecken gespeichert werden, unter anderem für die Zwecke der Erstellung und Qualität europäischer Statistiken.
- (15) Unbeschadet ihrer Verpflichtung, betroffene Personen gemäß den Artikeln 12 und 13 der Verordnung (EU) 2016/679 und den Artikeln 14 und 15 der Verordnung (EU) 2018/1725 über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten und ihre Rechte als betroffene Personen zu informieren, sollten das Sekretariat des EU-Talentpools und die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools auch registrierte Arbeitsuchende und Arbeitgeber, die am EU-Talentpool teilnehmen, über ihr Recht informieren, den Zugang zu ihren personenbezogenen Daten technisch zu beschränken und jederzeit die Löschung oder Änderung der in ihren Profilen enthaltenen personenbezogenen Daten zu verlangen.
- (16) Der EU-Talentpool sollte zu dem Ziel beitragen, Anreize für irreguläre Migration zu beseitigen, indem unter anderem der Zugang zu bestehenden legalen Zugangswegen erleichtert wird. Arbeitsuchende aus Drittstaaten, gegen die eine richterliche oder behördliche Entscheidung, mit der die Einreise in einen Mitgliedstaat oder der Aufenthalt in einem Mitgliedstaat verweigert wird, oder ein Einreiseverbot in Sinne

³³ Verordnung (EU) 2018/1725 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2018 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 und des Beschlusses Nr. 1247/2002/EG (ABl. L 295 vom 21.11.2018, S. 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

³⁴ Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (ABl. L 119 vom 4.5.2016, S. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates³⁵ ergangen ist, sollten ihre Profile nicht auf der IT-Plattform des EU-Talentpools registrieren dürfen, da ihnen die Einreise in die Union und der Aufenthalt in der Union nicht gestattet werden. Zu diesem Zweck sollten Arbeitsuchende aus Drittstaaten vor der Registrierung ihrer Profile im EU-Talentpool erklären müssen, dass gegen sie derzeit weder eine Einreise- oder Aufenthaltsverweigerung in einem Mitgliedstaat noch ein Einreiseverbot in das Gebiet der Union vorliegt. Zudem sollten sie darüber informiert werden, welche Folgen sich aus falschen diesbezüglichen Angaben ergeben.

- (17) Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die sich im EU-Talentpool registrieren möchten, sollten ein Profil erstellen; hierzu sollten sie die Profilerstellungsfunktion von Europass³⁶ verwenden, die die Erstellung eines kostenlosen Profils und eine Erfassung der einschlägigen Kompetenzen, Qualifikationen und sonstigen Erfahrungen an einem zentralen sicheren Ort ermöglicht.
- (18) Erforderlichenfalls sollten die Anerkennung von Qualifikationen und die Validierung der Kompetenzen registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten in den teilnehmenden Mitgliedstaaten auf Antrag des Arbeitsuchenden oder des Arbeitgebers im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten sowie mit allen einschlägigen internationalen Übereinkünften, einschließlich Vereinbarungen über die gegenseitige Anerkennung von Berufsqualifikationen, erfolgen. Personalisierte Unterstützung und Online-Informationen über bestehende Anerkennungs- und Validierungsverfahren auf nationaler Ebene sollten auf der IT-Plattform des EU-Talentpools verfügbar sein und von den nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools bereitgestellt werden.
- (19) Im Rahmen von Fachkräftepartnerschaften erhalten Staatsangehörige ausgewählter Drittstaaten Unterstützung bei der Entwicklung und Validierung von Kompetenzen in einem Rahmen, der von den an einer Fachkräftepartnerschaft teilnehmenden Mitgliedstaaten und Partnerländern gebilligt wurde. Daher sollten die im Rahmen einer Fachkräftepartnerschaft entwickelten oder validierten Kompetenzen durch den „EU-Fachkräftepartnerschaftspass“ zertifiziert werden, der im Kontext des EU-Talentpools sichtbar ist. Arbeitgeber, die am EU-Talentpool teilnehmen, sollten die Profile registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten so filtern können, dass sie diejenigen sehen, die über einen „EU-Fachkräftepartnerschaftspass“ verfügen. Dies könnte Arbeitgeber dazu ermutigen, eine Einstellung in der Union anzubieten. Die Mitgliedstaaten sollten im Rahmen einer Fachkräftepartnerschaft festlegen, unter welchen Bedingungen der „EU-Fachkräftepartnerschaftspass“ für die Zwecke des EU-Talentpools ausgestellt wird, unter anderem, ob die nationale Behörde eines Partnerlandes, eine internationale Organisation oder ein anderer Interessenträger dessen Ausstellung unterstützen sollten. Die Ausstellung eines „EU-Fachkräftepartnerschaftspasses“ lässt die europäischen und nationalen Vorschriften über den Zugang zu reglementierten Berufen unberührt.
- (20) Die Liste der Drittstaaten und Mitgliedstaaten, die an Fachkräftepartnerschaften teilnehmen, sollte auf der IT-Plattform des EU-Talentpools zusammen mit den

³⁵ Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 über gemeinsame Normen und Verfahren in den Mitgliedstaaten zur Rückführung illegal aufhältiger Drittstaatsangehöriger (ABl. L 348 vom 24.12.2008, S. 98, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

³⁶ Beschluss (EU) 2018/646 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. April 2018 über einen gemeinsamen Rahmen für die Bereitstellung besserer Dienste für Fertigkeiten und Qualifikationen (ABl. L 112 vom 2.5.2018, S. 42, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

betreffenden Berufen, die die jeweiligen Partnerschaften abdecken, veröffentlicht werden.

- (21) Im Rahmen einer Fachkräftepartnerschaft können die Kompetenzentwicklung und -validierung auf den Arbeitsmarkt eines oder mehrerer teilnehmender Mitgliedstaaten ausgerichtet sein. Die Mitgliedstaaten können auch finanziell zur Entwicklung und Umsetzung der im Rahmen einer Fachkräftepartnerschaft angebotenen Unterstützung für die Entwicklung und Validierung von Kompetenzen beitragen. Wenn die an der Fachkräftepartnerschaft teilnehmenden Mitgliedstaaten dies beschließen, sollten daher für einen Zeitraum von höchstens einem Jahr nur Arbeitgeber mit Sitz in einem oder mehreren an einer Fachkräftepartnerschaft teilnehmenden Mitgliedstaaten nach registrierten Arbeitsuchenden suchen können, die Inhaber eines „EU-Fachkräftepartnerschaftspasses“ sind. Diese Möglichkeit könnte insbesondere in Fällen gelten, in denen die Kompetenzentwicklung speziell auf die Bedürfnisse eines Mitgliedstaats ausgerichtet war. Informationen darüber, ob und in welchen Fällen diese Möglichkeit besteht, sollten auf der IT-Plattform des EU-Talentpools bereitgestellt werden, um registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten und am EU-Talentpool teilnehmende Arbeitgeber zu informieren. Nach Ablauf dieser Frist können alle Arbeitgeber, die am EU-Talentpool teilnehmen, nach den Profilen registrierter Arbeitsuchender mit einem EU-Fachkräftepartnerschaftspass suchen. Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die Unterstützung im Rahmen einer Fachkräftepartnerschaft erhalten haben, sollten stets die Möglichkeit haben, sich wie jeder andere Drittstaatsangehörige im EU-Talentpool registrieren zu lassen, ohne das Vorhandensein eines „EU-Fachkräftepartnerschaftspasses“ angeben zu müssen, und sich somit auf Stellen in anderen Mitgliedstaaten bewerben zu können.
- (22) Die Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte sollten für alle Tätigkeiten im Rahmen des EU-Talentpools gelten, insbesondere was das Recht auf faire und gleiche Behandlung in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Mindestlöhne, Zugang zu sozialem Schutz, Fortbildung und Schutz von Jugendlichen am Arbeitsplatz angeht. Im Einklang mit diesen Grundsätzen sollte der EU-Talentpool hochwertige Arbeitsplätze gewährleisten.
- (23) Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) legt in ihren „Allgemeinen Grundsätzen und operativen Leitlinien für faire Einstellungsverfahren“ eine Reihe von Standards für einen angemessenen Schutz von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten vor unlauteren Einstellungsverfahren fest. Arbeitgeber sollten die geltenden Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der Union einhalten. Ferner sollten die Arbeitgeber die Gleichbehandlung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und Staatsangehörigen des teilnehmenden Mitgliedstaats gemäß den Richtlinien 2011/98/EU³⁷, 2014/36/EU³⁸, 2021/1883/EU³⁹ und 2016/801/EU⁴⁰ sicherstellen. Gemäß der

³⁷ Richtlinie 2011/98/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011 über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten (ABl. L 343 vom 23.12.2011, S. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj>).

³⁸ Richtlinie 2014/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 375, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj>).

³⁹ Richtlinie (EU) 2021/1883 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Oktober 2021 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch

Richtlinie 2019/1152/EU⁴¹ sollten Arbeitgeber, die am EU-Talentpool teilnehmen, registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses schriftlich und in verständlicher Sprache über ihre Rechte und Pflichten informieren, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben. Diese Informationen sollten mindestens den Ort und die Art der Tätigkeit, die Beschäftigungsdauer, die Vergütung, die Arbeitszeiten, die Dauer des bezahlten Urlaubs und gegebenenfalls andere relevante Arbeitsbedingungen umfassen. Ein Arbeitgeber sollte weder Anwerbungsgebühren erheben noch Arbeitnehmern verbieten dürfen, außerhalb des mit ihm festgelegten Arbeitsplans eine Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern aufzunehmen, noch sie benachteiligen, falls sie dies tun. Arbeitgeber, die am EU-Talentpool teilnehmen, sollten bei der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen die Richtlinie 96/71/EG⁴² in der Fassung der Richtlinie (EU) 2018/957 einhalten, insbesondere in Bezug auf die darin festgelegten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, etwa die Verpflichtung, dass Arbeitnehmer aus Drittstaaten nur dann in einen Mitgliedstaat entsandt werden dürfen, wenn sie rechtmäßig und gewöhnlich in einem anderen Mitgliedstaat beschäftigt sind.

- (24) Um eine hochwertige Arbeitsvermittlung zu gewährleisten, sollten registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten und Arbeitgeber, die am EU-Talentpool teilnehmen, auf eine Liste vorgeschlagener Profile von registrierten Arbeitsuchenden und Stellenangeboten zugreifen, die auf der Relevanz ihrer Kompetenzen, Qualifikationen und Berufserfahrungen für die offene Stelle basiert. Die Liste wird von dem automatisierten Abgleich-Tool der IT-Plattform des EU-Talentpools erstellt.
- (25) Die Plattform des EU-Talentpools sollte dem festgestellten Bedarf auf dem Arbeitsmarkt entsprechen und nicht als Mittel dienen, um vorhandene Arbeitskräfte zu verdrängen oder negativ zu beeinflussen oder auf andere Weise menschenwürdige Arbeit oder den fairen Wettbewerb zu untergraben. Um die Bemühungen der Mitgliedstaaten zur Bewältigung des bestehenden und künftigen Arbeitskräftemangels besser zu unterstützen, sollte der EU-Talentpool auf spezifische Berufe aller Qualifikationsniveaus ausgerichtet sein; Grundlage hierfür sollten die im Anhang dieser Verordnung aufgeführten Berufe, in denen in der Union am häufigsten ein Mangel besteht, und die Berufe, die einen direkten Beitrag zum ökologischen und digitalen Wandel leisten, sein. Um die offenen Stellen an die spezifischen Bedürfnisse der nationalen Arbeitsmärkte anzupassen, können die teilnehmenden Mitgliedstaaten ausgehend von der im Anhang enthaltenen Liste der EU-weiten Mangelberufe dem Sekretariat des EU-Talentpools die Hinzufügung oder Streichung bestimmter

qualifizierten Beschäftigung und zur Aufhebung der Richtlinie 2009/50/EG des Rates (ABl. L 382 vom 28.10.2021, S. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).

⁴⁰ Richtlinie (EU) 2016/801 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Mai 2016 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zu Forschungs- oder Studienzwecken, zur Absolvierung eines Praktikums, zur Teilnahme an einem Freiwilligendienst, Schüleraustauschprogrammen oder Bildungsvorhaben und zur Ausübung einer Au-pair-Tätigkeit (Neufassung) (ABl. L 132 vom 21.5.2016, S. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj>).

⁴¹ Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

⁴² Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>).

Mangelberufe melden. Diese Meldungen sollten sich nur auf die Übereinstimmungen für Stellenangebote auswirken, die von dem jeweiligen Mitgliedstaat eingereicht werden. Weder die Liste der EU-weiten Mangelberufe noch die Meldungen der Mitgliedstaaten sollten den Grundsatz der Bevorzugung von Unionsbürgern beeinträchtigen.

- (26) Die teilnehmenden Mitgliedstaaten sollten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und Arbeitgebern Informationen über den EU-Talentpool und dessen Funktionsweise leicht zugänglich machen, insbesondere Informationen über die zuständigen Behörden in den teilnehmenden Mitgliedstaaten. Außerdem sollten diese Informationen die Bedingungen und Verfahren für die Teilnahme am EU-Talentpool umfassen.
- (27) Das Sekretariat des EU-Talentpools sollte sicherstellen, dass auf der IT-Plattform des EU-Talentpools leicht zugängliche Informationen über Einwanderungsverfahren, die Anerkennung von Qualifikationen und die Validierung von Kompetenzen, die Rechte von Drittstaatsangehörigen, die Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie die verfügbaren Rechtsbehelfsmechanismen für Fälle der Ausbeutung von Arbeitskraft und unlauteren Einstellungsverfahren in den teilnehmenden Mitgliedstaaten verfügbar sind. Die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools sollten dem Sekretariat des EU-Talentpools die betreffenden Informationen zur Verfügung stellen, damit sie auf der IT-Plattform des EU-Talentpools veröffentlicht werden können. Ferner sollten auf der IT-Plattform des EU-Talentpools Online-Informationen über die Unterstützung verfügbar sein, die Arbeitsuchende, die internationalen Schutz benötigen und sich in Drittstaaten aufhalten, in Anspruch nehmen können. Die von den Mitgliedstaaten ergriffenen Unterstützungsmaßnahmen können spezifische Informationskampagnen, Hilfe bei der Beschaffung eines Reisedokuments und Unterstützung bei der Integration nach der Ankunft umfassen.
- (28) Die auf der IT-Plattform des EU-Talentpools bereitgestellten Informationen sollten mindestens in den Amtssprachen der teilnehmenden Mitgliedstaaten zur Verfügung gestellt werden.
- (29) Die Delegationen der Europäischen Union sollten die Bereitstellung von Informationen über den EU-Talentpool und dessen Funktionsweise an Arbeitsuchende aus Drittstaaten sowie die teilnehmenden Mitgliedstaaten unterstützen.
- (30) Auf Ersuchen von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und Arbeitgebern, die am EU-Talentpool teilnehmen, können die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools unter Umständen zusätzliche Unterstützung leisten. Diese zusätzliche Unterstützung sollte maßgeschneiderte Informationen über einschlägige Visa und Aufenthaltstitel für Arbeitszwecke in dem teilnehmenden Mitgliedstaat umfassen, auch mit Blick auf die Rechte und Pflichten von Drittstaatsangehörigen wie Zugang zu Sozialleistungen, Gesundheitsversorgung, Bildung und Wohnraum. Spezifische Anleitungen und Informationen können auch zu Verfahren zur Familienzusammenführung und zu den Rechten von Familienangehörigen sowie zu bestehenden Maßnahmen zur Erleichterung der Integration im Aufnahmemitgliedstaat wie Sprachkurse und Berufsausbildungen bereitgestellt werden. Des Weiteren sollten diese Informationen verfügbare Rechtsbehelfsmechanismen für Fälle von Ausbeutung der Arbeitskraft und unlauteren Einstellungsverfahren in den teilnehmenden Mitgliedstaaten umfassen. Die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools sollten die am EU-Talentpool teilnehmenden Arbeitgeber über ihre Rechte und Pflichten in Bezug auf soziale Sicherheit, aktive Arbeitsmarktmaßnahmen, Steuern sowie Fragen

im Zusammenhang mit Arbeitsverträgen, Rentenansprüchen und Krankenversicherung informieren.

- (31) Damit das Ziel dieser Verordnung erreicht wird, sollte die wirksame Umsetzung des EU-Besitzstands im Bereich der legalen Migration sichergestellt werden. Um die Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union für Arbeitgeber zu erleichtern und zu beschleunigen, können die teilnehmenden Mitgliedstaaten zudem beschleunigte Einwanderungsverfahren einführen, insbesondere in Bezug auf den Erhalt von Visa und Aufenthaltstiteln zu Arbeitszwecken und die Ausnahme vom Grundsatz der Bevorzugung von Unionsbürgern. Die Umsetzung beschleunigter Einwanderungsverfahren könnte im Rahmen der Lenkungsgruppe für den EU-Talentpool erörtert werden, insbesondere mit Blick auf die Unterstützung des Austauschs bewährter Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten.
- (32) Da die Ziele dieser Verordnung, nämlich die Einrichtung einer unionsweiten Plattform zur Behebung des Arbeitskräftemangels auf Unionsebene durch Erleichterung der Einstellung von Drittstaatsangehörigen für EU-weite Mangelberufe, auf Ebene der Mitgliedstaaten aufgrund des Mangels an wirksamen Kanälen und der begrenzten Sichtbarkeit auf globaler Ebene nicht ausreichend verwirklicht werden können, sondern vielmehr wegen des Umfangs der Maßnahmen auf Unionsebene besser zu verwirklichen sind, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Verordnung nicht über das für die Verwirklichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.
- (33) Um die Ziele dieser Verordnung bezüglich der Erleichterung der internationalen Anwerbung von Arbeitskräften zu erreichen, sollte der Kommission die Befugnis übertragen werden, gemäß Artikel 290 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union Rechtsakte zur Änderung des Anhangs dieser Verordnung zu erlassen, der die Liste der EU-weiten Mangelberufe enthält. Es ist von besonderer Bedeutung, dass die Kommission im Zuge ihrer Vorbereitungsarbeit angemessene Konsultationen, auch auf der Ebene von Sachverständigen, durchführt, die mit den Grundsätzen in Einklang stehen, die in der Interinstitutionellen Vereinbarung vom 13. April 2016 über bessere Rechtsetzung⁴³ niedergelegt wurden. Um insbesondere für eine gleichberechtigte Beteiligung an der Vorbereitung delegierter Rechtsakte zu sorgen, erhalten das Europäische Parlament und der Rat alle Dokumente zur gleichen Zeit wie die Sachverständigen der Mitgliedstaaten, und ihre Sachverständigen haben systematisch Zugang zu den Sitzungen der Sachverständigengruppen der Kommission, die mit der Vorbereitung der delegierten Rechtsakte befasst sind.
- (34) Zur Gewährleistung einheitlicher Bedingungen für die Durchführung dieser Verordnung sollten der Kommission Durchführungsbefugnisse übertragen werden. Diese Befugnisse sollten im Einklang mit der Verordnung (EU) Nr. 182/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates⁴⁴ ausgeübt werden.

⁴³ Interinstitutionelle Vereinbarung zwischen dem Europäischen Parlament, dem Rat der Europäischen Union und der Europäischen Kommission über bessere Rechtsetzung (ABl. L 123 vom 12.5.2016, S. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinst/2016/512/oj).

⁴⁴ Verordnung (EU) Nr. 182/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Februar 2011 zur Festlegung der allgemeinen Regeln und Grundsätze, nach denen die Mitgliedstaaten die Wahrnehmung

- (35) Das Beratungsverfahren sollte für den Erlass der Muster für das Format des „EU-Fachkräftepartnerschaftspasses“ angewendet werden. Das Prüfverfahren sollte für den Erlass und die Aktualisierung der technischen Standards für den Datenaustausch, der Datenformate sowie der Formate der Stellenangebote und der Profile für Arbeitsuchende aus Drittländern angewendet werden. Das Prüfverfahren sollte ebenfalls für den Erlass technischer Standards für die Festlegung der Unterkategorien der zu verarbeitenden personenbezogenen Daten, der Zuständigkeiten der Verantwortlichen, einschließlich Vorschriften über die mögliche Heranziehung eines oder mehrerer Auftragsverarbeiter, sowie der Bedingungen für den Zugang zu personenbezogenen Daten und der Möglichkeit für registrierte Arbeitsuchende, den Zugang zu ihren personenbezogenen Daten auf der IT-Plattform des EU-Talentpools einzuschränken.
- (36) Im Einklang mit Artikel 6 EUV wahrt diese Verordnung die Grundrechte und Grundsätze, die insbesondere mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannt wurden.
- (37) Die teilnehmenden Mitgliedstaaten sollten diese Verordnung in voller Übereinstimmung mit allen Verpflichtungen aus der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und insbesondere ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Überzeugungen, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung umsetzen. Die Achtung fairer und angemessener Arbeitsbedingungen und der Schutz junger Menschen am Arbeitsplatz sollten sichergestellt werden.
- (38) Nach den Artikeln 1 und 2 des dem EUV und dem AEUV beigefügten Protokolls Nr. 22 über die Position Dänemarks beteiligt sich Dänemark nicht an der Annahme dieser Verordnung, die daher weder für Dänemark bindend noch Dänemark gegenüber anwendbar ist.
- (39) [Nach den Artikeln 1 und 2 des dem Vertrag über die Europäische Union und dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union beigefügten Protokolls Nr. 21 über die Position des Vereinigten Königreichs und Irlands hinsichtlich des Raums der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts und unbeschadet des Artikels 4 dieses Protokolls beteiligt sich Irland nicht an der Annahme dieser Verordnung, die daher weder für Irland bindend noch Irland gegenüber anwendbar ist —] ODER [Nach Artikel 3 des dem Vertrag über die Europäische Union und dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union beigefügten Protokolls Nr. 21 über die Position des Vereinigten Königreichs und Irlands hinsichtlich des Raums der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts hat Irland [mit Schreiben vom ...] mitgeteilt, dass es sich an der Annahme und Anwendung dieser Verordnung beteiligen möchte —]

der Durchführungsbefugnisse durch die Kommission kontrollieren (ABl. L 55 vom 28.2.2011, S. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj>).

HABEN FOLGENDE VERORDNUNG ERLASSEN:

KAPITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Gegenstand

- (1) Mit dieser Verordnung wird ein EU-Talentpool eingerichtet, der allen Mitgliedstaaten zur Verfügung steht und die Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union erleichtern soll.
- (2) Mit dieser Verordnung wird Folgendes geregelt:
 - a) die für die Verwaltung und das Funktionieren des EU-Talentpools zuständigen Behörden und die Zusammenarbeit zwischen ihnen;
 - b) die Funktionsweise der IT-Plattform des EU-Talentpools und der damit verbundenen Unterstützungsdienste;
 - c) die Bedingungen und Verfahren für die Teilnahme von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und Arbeitgebern am EU-Talentpool;
 - d) die Erleichterung der Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, die von einer Fachkräftepartnerschaft profitieren.

Artikel 2

Geltungsbereich

- (1) Diese Verordnung gilt für Arbeitsuchende aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union und für Arbeitgeber mit Sitz in den teilnehmenden Mitgliedstaaten.

Artikel 3

Teilnahme

- (1) Jeder Mitgliedstaat kann sich jederzeit zu einer Teilnahme am EU-Talentpool entscheiden. Er teilt der Kommission seine Entscheidung spätestens neun Monate vor dem Tag mit, ab dem er eine Teilnahme beabsichtigt. Ab dem ersten Tag der Teilnahme können Stellenangebote von Arbeitgebern mit Sitz in dem betreffenden Mitgliedstaat an die IT-Plattform des EU-Talentpools übermittelt werden.
- (2) Informationen über die teilnehmenden Mitgliedstaaten werden auf der IT-Plattform des EU-Talentpools öffentlich zugänglich gemacht.

Artikel 4

Begriffsbestimmungen

- (1) Für die Zwecke dieser Verordnung gelten folgende Begriffsbestimmungen:
 1. „teilnehmende Mitgliedstaaten“ bezeichnet die am EU-Talentpool teilnehmenden Mitgliedstaaten;
 2. „Arbeitsuchender aus einem Drittstaat“ bezeichnet eine Person mit Wohnsitz außerhalb der Union, die nicht Unionsbürger im Sinne des Artikels 20 Absatz 1 AEUV ist und in der Union Arbeit sucht;
 3. „Arbeitgeber“ bezeichnet jede natürliche oder juristische Person, die in einem teilnehmenden Mitgliedstaat ansässig ist, unter deren Leitung oder Aufsicht die

Beschäftigung erfolgt, sowie private Arbeitsvermittler, Leiharbeitsunternehmen und Arbeitsmarktvermittler;

4. „Profil“ bezeichnet die Informationen, die ein Arbeitsuchender aus einem Drittstaat in einem Standarddatenformat für die Arbeitssuche über die IT-Plattform des EU-Talentpools bereitstellt;
5. „einziger koordinierter Kanal“ bezeichnet den IT-Dienst, der für die Übermittlung von Stellenangeboten aus den teilnehmenden Mitgliedstaaten an die IT-Plattform des EU-Talentpools nach einem einheitlichen System und unter Nutzung der erforderlichen technischen Infrastruktur eingerichtet wird.

KAPITEL II

IT-SYSTEMARCHITEKTUR

Artikel 5

IT-Plattform des EU-Talentpools

- (1) Zur Erleichterung der Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten wird die IT-Plattform des EU-Talentpools eingerichtet.
- (2) Die IT-Plattform des EU-Talentpools setzt sich zusammen aus:
 - a) dem einzigen koordinierten Kanal, über den die teilnehmenden Mitgliedstaaten Stellenangebote an die Datenbank des EU-Talentpools übermitteln können;
 - b) der technischen Infrastruktur, mit der Stellenangebote aus den teilnehmenden Mitgliedstaaten in die Datenbank des EU-Talentpools aufgenommen werden können;
 - c) der technischen Infrastruktur zur Erfassung und Pflege der Profile registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten;
 - d) der technischen Infrastruktur, mit der die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools und die am EU-Talentpool teilnehmenden Arbeitgeber nach registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und registrierte Arbeitsuchende nach Stellenangeboten suchen können;
 - e) dem automatisierten Abgleich-Tool;
 - f) dem sicheren Kommunikationskanal, über den registrierte Arbeitsuchende und am EU-Talentpool teilnehmende Arbeitgeber auf der IT-Plattform des EU-Talentpools kommunizieren können.
- (3) Die Kommission erlässt im Wege von Durchführungsrechtsakten die erforderlichen technischen Standards für den Datenaustausch, die Datenformate einschließlich ESCO und für die Formate für Stellenangebote und Profile von Arbeitsuchenden. Diese Durchführungsrechtsakte werden gemäß dem in Artikel 22 Absatz 3 genannten Prüfverfahren erlassen.
- (4) Die teilnehmenden Mitgliedstaaten und das in Artikel 8 genannte Sekretariat des EU-Talentpools gewährleisten die technische Interoperabilität zwischen den nationalen Systemen und der IT-Plattform des EU-Talentpools. Das Sekretariat des EU-Talentpools agiert gegebenenfalls als Schnittstelle zu anderen einschlägigen Instrumenten und Diensten, die auf Unionsebene angeboten werden.

*Artikel 6***Verarbeitung personenbezogener Daten**

- (1) Das Sekretariat des EU-Talentpools darf personenbezogene Daten registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten und von Arbeitgebern, die am EU-Talentpool teilnehmen, nur insoweit verarbeiten, als dies für die Erfüllung seiner Aufgaben gemäß Artikel 8 erforderlich ist. Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten zu diesem Zweck fungiert das Sekretariat des EU-Talentpools als für die Datenverarbeitung Verantwortlicher im Sinne des Artikels 3 Nummer 8 der Verordnung (EU) 2018/1725.
- (2) Die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools dürfen personenbezogene Daten von Arbeitgebern, die am EU-Talentpool teilnehmen, und von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten nur insoweit verarbeiten, als dies für die Erfüllung ihrer Aufgaben nach Artikel 10 erforderlich ist. Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten zu diesem Zweck fungieren die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools als für die Datenverarbeitung Verantwortliche im Sinne des Artikels 4 Nummer 7 der Verordnung (EU) 2016/679.
- (3) Die Profile registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten umfassen Vor- und Nachname, Kontaktdaten, Geburtsdatum und Staatsangehörigkeit, Informationen über akademische und berufliche Qualifikationen, Berufserfahrung, sonstige Fähigkeiten und Sprachkenntnisse. Stellenangebote von Arbeitgebern, die am EU-Talentpool teilnehmen, enthalten Vor- und Nachname sowie Kontaktdaten.
- (4) Das Sekretariat des EU-Talentpools und die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools informieren registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten und am EU-Talentpool teilnehmende Arbeitgeber über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten und ihre Rechte als betroffene Personen sowie über ihre Rechte gemäß den Absätzen 6 und 7.
- (5) Die personenbezogenen Daten, die gemäß dieser Verordnung auf der IT-Plattform des EU-Talentpools registriert oder an die IT-Plattform des EU-Talentpools übermittelt werden, werden dort ausschließlich für Such- und Abgleichzwecke indiziert, gespeichert und bereitgestellt. Registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten haben das Recht, aus einer Reihe technischer Optionen zu wählen, um den Zugang zu ihren personenbezogenen Daten zu beschränken.
- (6) Profile registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten, auf die seit der Registrierung zwei Jahre lang nicht zugegriffen wurde, werden entfernt oder anonymisiert; personenbezogene Daten werden nicht gespeichert. Nach der Entfernung der Profile kann unter Umständen ein begrenzter Satz anonymisierter Daten weiterhin für Forschungs- und statistische Zwecke und zur Extraktion von Daten gespeichert werden, um die Funktionsweise des EU-Talentpools zu verbessern.
- (7) Das Sekretariat des EU-Talentpools stellt die Daten der registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und der am EU-Talentpool teilnehmenden Arbeitgeber für die Suche und den Abgleich auf der IT-Plattform des EU-Talentpools zur Verfügung.
- (8) Die Daten registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten dürfen nur für am EU-Talentpool teilnehmende Arbeitgeber und die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools zugänglich sein. Die Daten der am EU-Talentpool teilnehmenden

Arbeitgeber stehen registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und den nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools zur Verfügung.

- (9) Die Kommission erlässt im Wege von Durchführungsrechtsakten weitere Bestimmungen über die zu verarbeitenden und in die Formate der Stellenangebote und der Profile der Arbeitsuchenden aufzunehmenden personenbezogenen Daten, die Zuständigkeiten der für die Datenverarbeitung Verantwortlichen, einschließlich Vorschriften über die mögliche Heranziehung eines oder mehrerer Auftragsverarbeiter, sowie über die Bedingungen für den Zugang zu personenbezogenen Daten und die Möglichkeit für registrierte Arbeitsuchende, den Zugang zu ihren personenbezogenen Daten auf der IT-Plattform des EU-Talentpools einzuschränken. Diese Durchführungsrechtsakte werden gemäß dem in Artikel 22 Absatz 3 genannten Prüfverfahren erlassen.

KAPITEL III LEITUNG

Artikel 7 **Struktur**

- (1) Der EU-Talentpool setzt sich zusammen aus:
- a) dem Sekretariat des EU-Talentpools;
 - b) der Lenkungsgruppe des EU-Talentpools;
 - c) den nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools.

Artikel 8 **Sekretariat des EU-Talentpools**

- (1) Die Kommission stellt das Sekretariat des EU-Talentpools.
- (2) Das Sekretariat ist zuständig für
- a) die Gesamtverwaltung des EU-Talentpools, einschließlich der Planung und Koordinierung seiner Tätigkeiten;
 - b) die Einrichtung und Verwaltung der IT-Plattform des EU-Talentpools und der damit verbundenen, für ihren Betrieb erforderlichen IT-Dienste, insbesondere – sofern relevant – durch Nutzung der auf Unionsebene bereits verfügbaren technischen Infrastruktur;
 - c) die Veröffentlichung einschlägiger Informationen auf der IT-Plattform des EU-Talentpools gemäß Artikel 3 Absatz 3, Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe f, Artikel 12 Absätze 5, 6 und 7, Artikel 14 Absatz 2 und Artikel 15 Absatz 2;
 - d) die Vorbereitung der Sitzungen der Lenkungsgruppe des EU-Talentpools;
 - e) die Erhebung einschlägiger Daten für die Überwachung der Leistung des EU-Talentpools gemäß Artikel 20;
 - f) die Einberufung regelmäßiger Sitzungen des Netzes der nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools gemäß Artikel 10 zum Austausch von Informationen und bewährten Verfahren zur technischen Umsetzung dieser Verordnung auf nationaler Ebene.

*Artikel 9***Lenkungsgruppe des EU-Talentpools**

- (1) Die Lenkungsgruppe des EU-Talentpools wird eingerichtet. Sie ist zuständig für
 - a) die Unterstützung des Sekretariats des EU-Talentpools bei der Erstellung der Liste der EU-weiten Mangelberufe gemäß Artikel 14;
 - b) die Unterstützung des Sekretariats des EU-Talentpools bei der Planung und Koordinierung der Tätigkeiten des EU-Talentpools;
 - c) die Erleichterung der Erhebung von Daten, die für die Überwachung des EU-Talentpools gemäß Artikel 20 relevant sind;
 - d) für Beratungen über die Durchführung beschleunigter Einwanderungsverfahren zur Erleichterung der Einstellung registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten gemäß Artikel 19.
- (2) Nur teilnehmende Mitgliedstaaten sind Mitglieder der Lenkungsgruppe des EU-Talentpools. Mitgliedstaaten, die nicht am EU-Talentpool teilnehmen, können als Beobachter an den Sitzungen der Lenkungsgruppe des EU-Talentpools teilnehmen.
- (3) Die Lenkungsgruppe des EU-Talentpools tritt zweimal jährlich oder erforderlichenfalls auf Ad-hoc-Basis zusammen. Die Sitzungen werden von der Kommission einberufen und geleitet.
- (4) Vertreter der branchenübergreifenden Organisationen der Sozialpartner auf Unionsebene haben das Recht, als Beobachter an den Sitzungen der Lenkungsgruppe des EU-Talentpools teilzunehmen. Die Lenkungsgruppe des EU-Talentpools sorgt dafür, dass je zwei Personen aus Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen vertreten sind. Diese Vertreter unterzeichnen eine schriftliche Erklärung darüber, dass sie sich nicht in einem Interessenkonflikt befinden.

*Artikel 10***Nationale Kontaktstellen des EU-Talentpools**

- (1) Jeder teilnehmende Mitgliedstaat benennt eine nationale Kontaktstelle für den EU-Talentpool. Die teilnehmenden Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die im Bereich Beschäftigung und Einwanderung zuständigen Behörden als nationale Kontaktstellen des EU-Talentpools benannt werden.
- (2) Die nationale Kontaktstelle des EU-Talentpools ist zuständig für
 - a) die Ermöglichung des Funktionierens der IT-Plattform des EU-Talentpools auf nationaler Ebene gemäß Artikel 5;
 - b) die Übertragung von Stellenangeboten an die IT-Plattform des EU-Talentpools über den einzigen koordinierten Kanal und die Erleichterung des Abgleichs zwischen registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und am EU-Talentpool teilnehmenden Arbeitgebern;
 - c) die Übermittlung (einmal jährlich) der nationalen Liste der Mangelberufe und etwaiger nationaler Anpassungen der Liste der EU-weiten Mangelberufe an das Sekretariat des EU-Talentpools gemäß Artikel 15;
 - d) die Führung eines Registers der am EU-Talentpool teilnehmenden Arbeitgeber;
 - e) die Aussetzung des Zugangs von am EU-Talentpool teilnehmenden Arbeitgebern und die Entfernung ihrer Stellenangebote von der IT-Plattform des EU-Talentpools, wenn die für die Durchsetzung der einschlägigen

- Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten zuständigen nationalen Behörden den nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools einen Verstoß gegen die einschlägigen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten gemäß Artikel 13 Absatz 3 melden;
- f) die Bereitstellung von Informationen für das Sekretariat des EU-Talentpools über Einwanderungs- und Anerkennungsverfahren auf nationaler Ebene, auch im Hinblick auf die Umsetzung des Grundsatzes der Bevorzugung von Unionsbürgern, sowie von einschlägigen Daten für die Überwachung des EU-Talentpools gemäß Artikel 20;
 - g) die Bereitstellung von Informations- und Unterstützungsdiensten für registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten und am EU-Talentpool teilnehmende Arbeitgeber gemäß Artikel 17.
- (3) Die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools aus jedem teilnehmenden Mitgliedstaat werden regelmäßig vom Sekretariat des EU-Talentpools im Rahmen des Netzes der nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools einberufen, um Informationen und bewährte Verfahren zur Durchführung dieser Verordnung auszutauschen.

KAPITEL IV

REGISTRIERUNG VON ARBEITSUCHENDEN AUS DRITTSTAATEN UND TEILNAHME VON ARBEITGEBERN AM EU-TALENTPOOL

Artikel 11

Registrierung und Zugang von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten

- (1) Arbeitsuchende aus Drittstaaten können ihre Profile über die Europass-Profilerstellungsfunktion anlegen, um sich auf der IT-Plattform des EU-Talentpools registrieren zu lassen.
- (2) Der Zugang zur Registrierung eines Profils auf der IT-Plattform des EU-Talentpools ist auf Personen beschränkt, die ausdrücklich erklären, dass gegen sie keine richterliche oder behördliche Entscheidung zur Verweigerung der Einreise in einen Mitgliedstaat nach dessen innerstaatlichem Recht und kein Einreiseverbot in das Hoheitsgebiet der Union gemäß der Richtlinie 2008/115/EG ergangen sind.
- (3) Die Profile von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, die im EU-Talentpool registriert sind, sind für am EU-Talentpool teilnehmende Arbeitgeber sichtbar.
- (4) Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die auf der IT-Plattform des EU-Talentpools registriert sind, können nach Stellenangeboten suchen.

Artikel 12

Profilregistrierung und Zugang von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten im Rahmen von Fachkräftepartnerschaften

- (1) An einer Fachkräftepartnerschaft teilnehmende Mitgliedstaaten können beschließen, auf den EU-Talentpool zurückzugreifen, um die Einstellung von Arbeitsuchenden aus dem betreffenden Drittstaat zu erleichtern, deren Kompetenzen im Rahmen dieser Fachkräftepartnerschaft entwickelt oder validiert und durch einen „EU-Fachkräftepartnerschaftspass“ zertifiziert wurden.

- (2) Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die einen EU-Fachkräftepartnerschaftspass erhalten haben, mit dem die im Rahmen einer Fachkräftepartnerschaft entwickelten oder validierten Kompetenzen zertifiziert werden, können ihr Profil auf der IT-Plattform des EU-Talentpools registrieren, die dieses mit dem EU-Fachkräftepartnerschaftspass verknüpft.
- (3) Der EU-Fachkräftepartnerschaftspass ist auf der IT-Plattform des EU-Talentpools sichtbar und enthält Informationen zu einem oder mehreren der folgenden Elemente:
 - a) genaue Angaben zur allgemeinen und beruflichen Bildung, die der an der Fachkräftepartnerschaft teilnehmende Drittstaatsangehörige erworben hat, einschließlich des Themas oder Fachgebiets der Ausbildung oder Schulung, ihrer Dauer und der Art der erworbenen Kompetenzen und ihres Niveaus;
 - b) erworbene Qualifikationen und Fähigkeiten des Drittstaatsangehörigen, die im Rahmen der Fachkräftepartnerschaft validiert wurden, einschließlich Fähigkeiten und Kompetenzen im Zusammenhang mit einem bestimmten Beruf, Sprachkenntnissen oder Kompetenzen, die seine Integration in einem oder mehreren Mitgliedstaaten erleichtern;
 - c) alle sonstigen Informationen, die für die Zwecke der Einstellung als relevant erachtet werden.
- (4) Die Kommission erlässt im Wege von Durchführungsrechtsakten Muster für das Format des EU-Fachkräftepartnerschaftspasses. Diese Durchführungsrechtsakte werden gemäß dem in Artikel 22 Absatz 2 genannten Beratungsverfahren erlassen.
- (5) Die Bedingungen für die Ausstellung des EU-Fachkräftepartnerschaftspasses werden von den Mitgliedstaaten im Rahmen der Fachkräftepartnerschaft festgelegt, an der sie teilnehmen. Die Kommission veröffentlicht Informationen über diese Bedingungen auf der IT-Plattform des EU-Talentpools.
- (6) Teilnehmende Mitgliedstaaten können im Rahmen der betreffenden Fachkräftepartnerschaft beschließen, die Sichtbarkeit der Profile von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, die einen EU-Fachkräftepartnerschaftspass erhalten haben, für einen Zeitraum von höchstens einem Jahr auf Arbeitgeber zu beschränken, die in einem oder mehreren der an derselben Fachkräftepartnerschaft teilnehmenden Mitgliedstaaten ansässig sind. Das Sekretariat des EU-Talentpools veröffentlicht Informationen über die Anwendung dieses Absatzes auf der IT-Plattform des EU-Talentpools.
- (7) Die Liste der Dritt- und Mitgliedstaaten, die an einer Fachkräftepartnerschaft teilnehmen, sowie der abgedeckten einschlägigen Berufe wird auf der IT-Plattform des EU-Talentpools veröffentlicht.

Artikel 13

Teilnahme von Arbeitgebern am EU-Talentpool

- (1) An einer Teilnahme am EU-Talentpool interessierte Arbeitgeber können die nationale Kontaktstelle des EU-Talentpools in dem Mitgliedstaat, in dem sie ansässig sind, ersuchen, ihre Stellenangebote an die IT-Plattform des EU-Talentpools zu übertragen.
- (2) Die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools übertragen Stellenangebote an die IT-Plattform des EU-Talentpools, die

- a) zu der Liste der EU-weiten Mangelberufe gemäß Artikel 14 und den nationalen Anpassungen der Liste gemäß Artikel 15 Absatz 1 passen oder die für eine Fachkräftepartnerschaft relevant sind;
 - b) für die Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten im Einklang mit dem gegebenenfalls im nationalen Recht vorgesehenen Grundsatz der Bevorzugung von Unionsbürgern offenstehen.
- (3) Am EU-Talentpool teilnehmende Arbeitgeber halten die einschlägigen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der Union und der Mitgliedstaaten ein, um den Schutz von Drittstaatsangehörigen vor unfairen Einstellungen, unangemessenen Arbeitsbedingungen und Diskriminierung zu gewährleisten. Die teilnehmenden Mitgliedstaaten können zusätzliche Bedingungen für die Teilnahme der Arbeitgeber am EU-Talentpool einführen, um im Einklang mit dem Unionsrecht die Einhaltung anderer einschlägiger nationaler Gepflogenheiten und Tarifverträge sowie der von der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegten Grundsätze und Leitlinien sicherzustellen.
- Am EU-Talentpool teilnehmende Arbeitgeber erheben von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten keine Gebühren für die Zwecke der Einstellung.
- (4) Die Stellenangebote der am EU-Talentpool teilnehmenden Arbeitgeber sind für registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten auf der IT-Plattform des EU-Talentpools sichtbar.
- (5) Wenn am EU-Talentpool teilnehmende Arbeitgeber die Einstellung registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten für das betreffende Stellenangebot erfolgreich abgeschlossen haben, geben sie dies unverzüglich auf der IT-Plattform des EU-Talentpools an. Die Profile dieser registrierten Arbeitsuchenden und die besetzten Stellen sind auf der IT-Plattform des EU-Talentpools automatisch nicht mehr zu sehen.
- (6) Die für die einschlägigen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten in den teilnehmenden Mitgliedstaaten zuständigen nationalen Behörden unterrichten für die Zwecke des Artikels 10 Absatz 2 Buchstabe e die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools unverzüglich über jeden Verstoß gegen die in Absatz 3 genannten Bestimmungen der einschlägigen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten.

Artikel 14

Liste der EU-weiten Mangelberufe

- (1) Für die Zwecke dieser Verordnung enthält der Anhang eine Liste der EU-weiten Mangelberufe auf der vierstelligen ISCO-08-Ebene.

Der Kommission wird die Befugnis übertragen, gemäß dem in Artikel 21 genannten Verfahren delegierte Rechtsakte zur Änderung des Anhangs nach folgenden Kriterien zu erlassen:

- a) Berufe, in denen in einer erheblichen Anzahl teilnehmender Mitgliedstaaten ein Mangel besteht, wie sie dem Sekretariat des EU-Talentpools von den nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools gemäß Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe c gemeldet wurden;
- b) Berufe, die unmittelbar zum grünen und digitalen Wandel in der EU beitragen und voraussichtlich an Bedeutung gewinnen werden.

- (2) Das Sekretariat des EU-Talentpools veröffentlicht die Liste der EU-weiten Mangelberufe auf der IT-Plattform des EU-Talentpools.

Artikel 15

Nationale Anpassungen der Liste der EU-weiten Mangelberufe

- (1) Die teilnehmenden Mitgliedstaaten können zur Deckung ihres spezifischen Bedarfs auf dem Arbeitsmarkt beschließen, Mangelberufe auf der vierstelligen ISCO-08-Ebene hinzuzufügen. Ebenso können sie Mangelberufe aus der EU-weiten Liste streichen, wenn diese nicht ihrem spezifischen Bedarf auf dem Arbeitsmarkt entsprechen. Die länderspezifischen Anpassungen wirken sich nur auf den Abgleich von Stellenangeboten in dem betreffenden Mitgliedstaat aus.

Die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools in den Mitgliedstaaten, die ihre Teilnahme am EU-Talentpool gemäß Artikel 3 melden, geben etwaige Hinzufügungen zu oder Streichungen aus der EU-weiten Liste der Mangelberufe spätestens drei Monate vor ihrem Beitritt zum EU-Talentpool bekannt.

Die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools in den teilnehmenden Mitgliedstaaten melden etwaige Hinzufügungen zu oder Streichungen aus der EU-weiten Liste der Mangelberufe innerhalb von drei Monaten nach den Änderungen des Anhangs.

Die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools können dem Sekretariat des EU-Talentpools höchstens einmal jährlich weitere Hinzufügungen zu und Streichungen aus der EU-weiten Liste der Mangelberufe melden.

- (2) Das Sekretariat des EU-Talentpools veröffentlicht die von den Kontaktstellen des EU-Talentpools gemeldeten Änderungen der Liste der EU-weiten Mangelberufe auf der IT-Plattform des EU-Talentpools.
- (3) Die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools übertragen an die IT-Plattform des EU-Talentpools nur Stellenangebote, die der EU-weiten Liste der Mangelberufe entsprechen, wobei die in Absatz 1 genannten Anpassungen zu berücksichtigen sind.

Artikel 16

Suche und Abgleich

- (1) An der IT-Plattform des EU-Talentpools teilnehmende Arbeitgeber können auf der IT-Plattform des EU-Talentpools nach registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten suchen.
- (2) Am EU-Talentpool teilnehmende Arbeitgeber können einen speziellen, auf der IT-Plattform des EU-Talentpools verfügbaren Filter verwenden, um nach Profilen registrierter Arbeitsuchender zu suchen, die einen EU-Fachkräftepartnerschaftspass erhalten haben.
- (3) Am EU-Talentpool teilnehmende Arbeitgeber können auf eine Liste vorgeschlagener Profile registrierter Arbeitsuchender zugreifen, die mithilfe des automatisierten Abgleich-Tools auf der Grundlage der Relevanz der Kompetenzen, Qualifikationen und Berufserfahrung der Arbeitsuchenden für die offene Stelle erstellt wird.
- (4) Registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten können im EU-Talentpool nach Stellenangeboten suchen und auf eine Liste vorgeschlagener relevanter Stellenangebote zugreifen, die mithilfe des automatisierten Abgleich-Tools erstellt wird.

KAPITEL V

BEREITSTELLUNG VON INFORMATIONEN, UNTERSTÜTZUNGSDIENSTE UND BESCHLEUNIGTE EINWANDERUNGSVERFAHREN

Artikel 17

Bereitstellung von Informationen und Unterstützungsdienste

- (1) Teilnehmende Mitgliedstaaten machen Informationen über den EU-Talentpool und seine Funktionsweise leicht zugänglich.
- Das Sekretariat des EU-Talentpools stellt mit Unterstützung der nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools folgende Informationen auf der IT-Plattform des EU-Talentpools zur Verfügung:
- a) Informationen über Einstellungs- und Einwanderungsverfahren, die Anerkennung von Qualifikationen und Validierung von Kompetenzen, die Rechte von Drittstaatsangehörigen, unter anderem in Bezug auf die verfügbaren Rechtsbehelfsmechanismen, sowie über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den teilnehmenden Mitgliedstaaten;
 - b) eine klare Erklärung für Arbeitsuchende aus Drittstaaten, dass ihnen die Einreise in das Hoheitsgebiet aller Mitgliedstaaten und ihr Aufenthalt im Hoheitsgebiet aller Mitgliedstaaten untersagt ist, wenn gegen sie eine richterliche oder behördliche Entscheidung, mit der die Einreise in einen Mitgliedstaat bzw. der Aufenthalt in einem Mitgliedstaat verweigert wurde, oder ein Einreiseverbot im Einklang mit der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates ergangen ist.
- (2) Auf Anfrage von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und Arbeitgebern, die am EU-Talentpool teilnehmen, leisten die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools zusätzliche Unterstützung und unterstützen registrierte Arbeitssuchende aus Drittstaaten und Arbeitgeber, die am EU-Talentpool teilnehmen, nach der Einstellung, insbesondere in Bezug auf:
- a) konkrete Informationen über nationale Einwanderungsverfahren zur Erlangung von Visa und Aufenthaltstiteln zu Arbeitszwecken im Anschluss an das Auswahlverfahren;
 - b) spezifische Anleitungen und Informationen zu Verfahren zur Familienzusammenführung und zu den Rechten von Familienangehörigen;
 - c) konkrete Informationen über die Rechte und Pflichten von Drittstaatsangehörigen, einschließlich Zugang zu Sozialleistungen, Gesundheitsversorgung, Bildung, Wohnraum, Anerkennung von Qualifikationen und Beschwerdeverfahren gemäß Artikel 18;
 - d) auf nationaler Ebene verfügbare Informationen zur Erleichterung der Integration von Drittstaatsangehörigen im Aufnahmemitgliedstaat, beispielsweise Sprachkurse, berufliche Aus- und Weiterbildung sowie andere Integrationsmaßnahmen;
 - e) soweit verfügbar, die Kontaktdaten von Organisationen, die Drittstaatsangehörige nach der Einstellung unterstützen.

- (3) Gegebenenfalls richten die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools Informations-, Beratungs- und Unterstützungsanfragen an andere zuständige nationale Behörden und gegebenenfalls andere geeignete Stellen auf nationaler Ebene, die die Integration von Drittstaatsangehörigen in den Arbeitsmarkt unterstützen.

Artikel 18

Erleichterung von Beschwerden

- (1) Die teilnehmenden Mitgliedstaaten stellen sicher, dass es wirksame Mechanismen gibt, über die registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten Beschwerden einreichen können, wenn die am EU-Talentpool teilnehmenden Arbeitgeber gegen die in Artikel 13 Absatz 3 festgelegten Pflichten und Bedingungen verstoßen.
- (2) Die teilnehmenden Mitgliedstaaten machen Informationen über die verfügbaren Rechtsbehelfsmechanismen leicht zugänglich.

Artikel 19

Beschleunigte Einwanderungsverfahren

- (1) Die teilnehmenden Mitgliedstaaten können beschließen, beschleunigte Einwanderungsverfahren einzuführen, um eine schnellere Einstellung registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten zu ermöglichen, die für eine offene Stelle im EU-Talentpool ausgewählt wurden.
- (2) Das Verfahren nach Absatz 1 kann Folgendes umfassen:
- a) den Erhalt von Visa und Aufenthaltstiteln zu Arbeitszwecken;
 - b) die Ausnahme von dem Grundsatz der Bevorzugung von Unionsbürgern bei Stellenangeboten, die auf die IT-Plattform des EU-Talentpools übertragen werden.

KAPITEL VI SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 20

Überwachungstätigkeiten

- (1) Die Leistung des EU-Talentpools wird vom Sekretariat des EU-Talentpools gemäß Artikel 8 Absatz 2 Buchstabe e regelmäßig überwacht. Insbesondere werden Daten zu folgenden Punkten erfasst:
- a) Anzahl und Art der Profile registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten, die auf der IT-Plattform des EU-Talentpools registriert sind;
 - b) Anzahl und Art der Stellenangebote, die auf die IT-Plattform des EU-Talentpools übertragen wurden;
 - c) Anzahl der Besuche auf der IT-Plattform des EU-Talentpools;
 - d) Anzahl und Art der Einstellungen, die durch die IT-Plattform des EU-Talentpools ermöglicht wurden;
 - e) Anzahl der ausgestellten EU-Fachkräftepartnerschaftspässe;
 - f) Anzahl der im Rahmen der Fachkräftepartnerschaften über den EU-Talentpool ermöglichten Einstellungen.

- (2) Das Sekretariat des EU-Talentpools richtet die Datenerhebung gemäß den statistischen Begriffen und Definitionen ein und tauscht mit der Kommission Informationen und Daten aus, um die Qualität der im Rahmen dieser Verordnung erhobenen Daten sowie die Erstellung und Qualität europäischer Statistiken zu gewährleisten.
- (3) Das Sekretariat des EU-Talentpools sammelt die in Absatz 1 genannten Daten mit Unterstützung der nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools und der Lenkungsgruppe des EU-Talentpools.

Artikel 21

Ausübung der Befugnisübertragung

- (1) Die Befugnis zum Erlass delegierter Rechtsakte wird der Kommission unter den in diesem Artikel festgelegten Bedingungen übertragen.
- (2) Die Befugnis zum Erlass delegierter Rechtsakte gemäß Artikel 14 wird der Kommission für einen Zeitraum von fünf Jahren ab dem Datum des Inkrafttretens dieser Verordnung übertragen. Die Kommission erstellt spätestens neun Monate vor Ablauf des Zeitraums von fünf Jahren einen Bericht über die Befugnisübertragung. Die Befugnisübertragung verlängert sich stillschweigend um Zeiträume gleicher Länge, es sei denn, das Europäische Parlament oder der Rat widersprechen einer solchen Verlängerung spätestens drei Monate vor Ablauf des jeweiligen Zeitraums.
- (3) Die Befugnisübertragung gemäß Artikel 14 kann vom Europäischen Parlament oder vom Rat jederzeit widerrufen werden. Der Beschluss über den Widerruf beendet die Übertragung der in diesem Beschluss angegebenen Befugnis. Er wird am Tag nach seiner Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union oder zu einem im Beschluss über den Widerruf angegebenen späteren Zeitpunkt wirksam. Die Gültigkeit von delegierten Rechtsakten, die bereits in Kraft sind, wird von dem Beschluss über den Widerruf nicht berührt.
- (4) Vor dem Erlass eines delegierten Rechtsakts konsultiert die Kommission die von den einzelnen Mitgliedstaaten benannten Sachverständigen im Einklang mit den in der Interinstitutionellen Vereinbarung vom 13. April 2016 über bessere Rechtsetzung enthaltenen Grundsätzen.
- (5) Sobald die Kommission einen delegierten Rechtsakt erlässt, übermittelt sie ihn gleichzeitig dem Europäischen Parlament und dem Rat.
- (6) Ein delegierter Rechtsakt, der gemäß Artikel 14 erlassen wurde, tritt nur in Kraft, wenn weder das Europäische Parlament noch der Rat innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach Übermittlung dieses Rechtsakts an das Europäische Parlament und den Rat Einwände erhoben haben oder wenn vor Ablauf dieser Frist das Europäische Parlament und der Rat beide der Kommission mitgeteilt haben, dass sie keine Einwände erheben werden. Auf Initiative des Europäischen Parlaments oder des Rates wird diese Frist um zwei Monate verlängert.

Artikel 22

Ausschussverfahren

- (1) Die Kommission wird von einem Ausschuss unterstützt, der durch diese Verordnung eingerichtet wird. Dieser Ausschuss ist ein Ausschuss im Sinne der Verordnung (EU) Nr. 182/2011.
- (2) Wird auf diesen Absatz Bezug genommen, so gilt Artikel 4 der Verordnung (EU) Nr. 182/2011.

- (3) Wird auf diesen Absatz Bezug genommen, so gilt Artikel 5 der Verordnung (EU) Nr. 182/2011.

Artikel 23

Berichterstattung

- (1) Bis zum 31.12.2031 und danach alle fünf Jahre legt die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat, dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und dem Ausschuss der Regionen einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie vor.

Artikel 24

Inkrafttreten

- (1) Diese Verordnung tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union in Kraft.
- (2) Diese Verordnung ist in allen ihren Teilen verbindlich und gilt gemäß den Verträgen unmittelbar in den Mitgliedstaaten.

Geschehen zu Brüssel am [...]

Im Namen des Europäischen Parlaments
Die Präsidentin

Im Namen des Rates
Der Präsident /// Die Präsidentin

FINANZBOGEN ZU RECHTSAKTEN

1. RAHMEN DES VORSCHLAGS/DER INITIATIVE

1.1. Bezeichnung des Vorschlags/der Initiative

1.2. Politikbereich(e)

1.3. Der Vorschlag/Die Initiative betrifft

1.4. Ziel(e)

1.4.1. Allgemeine(s) Ziel(e)

1.4.2. Einzelziel(e)

1.4.3. Erwartete Ergebnisse und Auswirkungen

1.4.4. Leistungsindikatoren

1.5. Begründung des Vorschlags/der Initiative

1.5.1. Kurz- oder langfristig zu deckender Bedarf, einschließlich einer detaillierten Zeitleiste für die Durchführung der Initiative

1.5.2. Mehrwert aufgrund des Tätigwerdens der Union (kann sich aus unterschiedlichen Faktoren ergeben, z. B. Vorteile durch Koordinierung, Rechtssicherheit, größerer Wirksamkeit oder Komplementarität). Für die Zwecke dieser Nummer bezeichnet der Ausdruck „Mehrwert aufgrund des Tätigwerdens der Union“ den Wert, der sich aus dem Tätigwerden der Union ergibt und den Wert ergänzt, der andernfalls allein von den Mitgliedstaaten geschaffen worden wäre.

1.5.3. Aus früheren ähnlichen Maßnahmen gewonnene Erkenntnisse

1.5.4. Vereinbarkeit mit dem Mehrjährigen Finanzrahmen sowie mögliche Synergieeffekte mit anderen geeigneten Instrumenten

1.5.5. Bewertung der verschiedenen verfügbaren Finanzierungsoptionen, einschließlich der Möglichkeiten für eine Umschichtung

1.6. Laufzeit und finanzielle Auswirkungen des Vorschlags/der Initiative

1.7. Vorgeschlagene Haushaltsvollzugsart(en)

2. VERWALTUNGSMABNAHMEN

2.1. Überwachung und Berichterstattung

2.2. Verwaltungs- und Kontrollsystem(e)

2.2.1. Begründung der Methode(n) der Mittelverwaltung, des Durchführungsmechanismus/der Durchführungsmechanismen für die Finanzierung, der Zahlungsmodalitäten und der Kontrollstrategie, wie vorgeschlagen

2.2.2. Angaben zu den ermittelten Risiken und dem/den zu deren Eindämmung eingerichteten System(en) der internen Kontrolle

2.2.3. Schätzung und Begründung der Kosteneffizienz der Kontrollen (Verhältnis zwischen den Kontrollkosten und dem Wert der betreffenden verwalteten Mittel) sowie Bewertung des erwarteten Ausmaßes des Fehlerrisikos (bei Zahlung und beim Abschluss)

2.3. Prävention von Betrug und Unregelmäßigkeiten**3. GESCHÄTZTE FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN DES VORSCHLAGS/DER INITIATIVE****3.1. Betroffene Rubrik(en) des Mehrjährigen Finanzrahmens und Ausgabenlinie(n) im Haushaltsplan****3.2. Geschätzte finanzielle Auswirkungen des Vorschlags auf die Mittel**

3.2.1. *Übersicht über die geschätzten Auswirkungen auf die operativen Mittel*

3.2.2. *Geschätzte Ergebnisse, die mit operativen Mitteln finanziert werden*

3.2.3. *Übersicht über die geschätzten Auswirkungen auf die Verwaltungsmittel*

3.2.3.1. *Geschätzter Personalbedarf*

3.2.4. *Vereinbarkeit mit dem derzeitigen Mehrjährigen Finanzrahmen*

3.2.5. *Finanzierungsbeteiligung Dritter*

3.3. Geschätzte Auswirkungen auf die Einnahmen

1. RAHMEN DES VORSCHLAGS/DER INITIATIVE

1.1. Bezeichnung des Vorschlags/der Initiative

Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines EU-Talentpools

1.2. Politikbereich(e)

Migration und Beschäftigung

1.3. Der Vorschlag/Die Initiative betrifft

☒ **eine neue Maßnahme**

☐ **eine neue Maßnahme im Anschluss an ein Pilotprojekt/eine vorbereitende Maßnahme⁴⁵**

☐ **die Verlängerung einer bestehenden Maßnahme**

☐ **die Zusammenführung mehrerer Maßnahmen oder die Neuausrichtung mindestens einer Maßnahme**

1.4. Ziel(e)

1.4.1. Allgemeine(s) Ziel(e)

Das allgemeine Ziel der Initiative besteht darin, die Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten über legale Wege zu unterstützen, um den Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel in der EU zu beheben.

1.4.2. Einzelziel(e)

Die konkreten politischen Ziele sind:

- 1) Gewährleistung einer wirksameren internationalen Stellenvermittlung,
- 2) Verbesserung der Vergleichbarkeit der in Drittländern erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen mit denen, die auf nationaler Ebene gefordert werden,
- 3) Verbesserung der Kenntnisse über Migrationsverfahren und den Zugang zu ihnen,
- 4) Schaffung von Anreizen für die Zusammenarbeit mit Drittländern im Bereich Migration, auch im Rahmen einer Fachkräftepartnerschaft.

1.4.3. Erwartete Ergebnisse und Auswirkungen

Bitte geben Sie an, wie sich der Vorschlag/die Initiative auf die Begünstigten/Zielgruppen auswirken dürfte.

Der EU-Talentpool wird die erste unionsweite Plattform sein, die darauf abzielt, die Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten zu erleichtern und interessierten Arbeitssuchenden aus Drittländern, die über die erforderlichen Kompetenzen verfügen, um in EU-weit bestehenden Mangelberufen zu arbeiten, Jobchancen zu bieten. Die Initiative ist freiwillig, sodass es den Mitgliedstaaten freisteht, sich daran

⁴⁵

Im Sinne des Artikels 58 Absatz 2 Buchstabe a oder b der Haushaltsordnung.

zu beteiligen oder nicht. Zur Beurteilung der potenziellen Auswirkungen des Vorschlags auf den Haushalt und unter Berücksichtigung des freiwilligen Charakters des Vorschlags und der Tatsache, dass einige Mitgliedstaaten beschließen können, sich zu beteiligen, sobald das System in vollem Umfang einsatzbereit ist, wird davon ausgegangen, dass bis 2030 zwischen 11 und 20 Mitgliedstaaten am EU-Talentpool teilnehmen und sich weitere Mitgliedstaaten zu einem späteren Zeitpunkt anschließen werden. Diese Annahme greift den Entscheidungen der Mitgliedstaaten nicht vor, und der Haushalt wird entsprechend der Zahl der am EU-Talentpool teilnehmenden Mitgliedstaaten angepasst. Die Bereitstellung einer Plattform für die Stellenvermittlung und eines breiten Spektrums personalisierter Beratungs- und Dienstleistungen würde Unternehmen und insbesondere KMU zugutekommen, da dadurch der Zugang zu einem breiteren Angebot geeigneter Arbeitsuchender aus Nicht-EU-Ländern gewährleistet würde. Sie würde auch die Einstellung schneller, einfacher und wirksamer machen und durch spezifische Instrumente und personalisierte Unterstützung für eine bessere Qualität der Zuordnungen sorgen. Die Vorteile für Arbeitgeber ergeben sich in erster Linie aus Zeiteinsparungen in den verschiedenen Phasen des Einstellungsverfahrens. Darüber hinaus würden sich für die europäischen Arbeitgeber weitere Kosteneinsparungen zwischen 74 500 000 EUR und 77 700 000 EUR ergeben, da die neue Plattform von Unternehmen kostenlos genutzt werden könnte. Die Besetzung der freien Stellen würde es den Arbeitgebern ermöglichen, ihre Produktivität und ihre Innovationsfähigkeit zu steigern und zu wachsen. Weitere Kosteneinsparungen ließen sich erzielen, wenn die Mitgliedstaaten beschließen würden, Erleichterungsmaßnahmen in Bezug auf die Migrationsverfahren einzuführen.

Die Initiative hätte positive Auswirkungen auf das BIP, da bei 11 bis 20 teilnehmenden Mitgliedstaaten bis 2030 ein zusätzliches BIP von rund 3,855–4,255 Mrd. EUR durch zusätzliche Löhne generiert würde. Dies würde sich auch positiv auf das Steueraufkommen (918–957 Mio. EUR) und die Finanztransfers in Drittländer (712–748 Mio. EUR) auswirken.

Durch die Behebung des EU-weiten Arbeitskräftemangels wird sich der EU-Talentpool positiv auf den künftigen Wohlstand in der EU auswirken und es den teilnehmenden Mitgliedstaaten ermöglichen, die mit dem Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter und dem grünen und dem digitalen Wandel einhergehenden Herausforderungen besser zu bewältigen.

Würde der EU-Talentpool zum Instrument für Stellenvermittlungen im Rahmen der Fachkräftepartnerschaften gemacht, so würde dies die Umsetzung dieser Initiative erleichtern. Somit wird er indirekt zur allgemeinen Migrationssteuerung beitragen, indem für die Zusammenarbeit mit Drittländern im Bereich Migration Anreize geschaffen und gleichzeitig die internationale Mobilität und die Entwicklung von Kompetenzen gefördert werden. Dies würde der EU, ihren Mitgliedstaaten und den EU-Bürgerinnen und -Bürgern sowie auch Drittländern und deren Bürgerinnen und Bürgern zugutekommen.

1.4.4. Leistungsindikatoren

Bitte geben Sie an, anhand welcher Indikatoren sich die Fortschritte und Ergebnisse verfolgen lassen.

Ein spezieller Überwachungsrahmen, der eine Reihe von Indikatoren für jedes der spezifischen Ziele beinhaltet, wird in dem dem Vorschlag beigefügten Bericht über die Folgenabschätzung beschrieben.

Zu den Indikatoren gehören:

- Anzahl und Art der Profile von Arbeitsuchenden aus Drittländern, die auf der IT-Plattform des EU-Talentpools registriert sind,
- offene Stellen, die auf der IT-Plattform des EU-Talentpools registriert sind,
- Anzahl der Besuche auf der IT-Plattform des EU-Talentpools und Zahl der über den EU-Talentpool vermittelten Stellen;
- Anzahl der ausgestellten EU-Fachkräftepartnerschaftspässe und Anzahl der über den EU-Talentpool im Rahmen der Fachkräftepartnerschaften vermittelten Stellen.

Dies würde es ermöglichen, die Wirksamkeit und den Erfolg der Initiative bei der Erreichung der spezifischen Ziele zu überwachen.

Die Leistung des EU-Talentpools würde vom Sekretariat des EU-Talentpools regelmäßig (alle zwei Jahre) überwacht, unter anderem anhand von detaillierten Leistungsindikatoren, die mit Zielvorgaben und Ausgangswerten versehen werden.

1.5. **Begründung des Vorschlags/der Initiative**

1.5.1. *Kurz- oder langfristig zu deckender Bedarf, einschließlich einer detaillierten Zeitleiste für die Durchführung der Initiative*

Nach der Annahme des Vorschlags für den EU-Talentpool durch die beiden gesetzgebenden Organe (voraussichtlich Ende 2025) würde die Entwicklung der IT-Plattform des EU-Talentpools beginnen und etwa zwei Jahre dauern (2026–2027). Im selben Zeitraum müsste die Kommission in Zusammenarbeit mit den teilnehmenden Mitgliedstaaten die Interoperabilität ihrer nationalen Datenbanken mit dem EU-Talentpool gewährleisten.

Parallel dazu müssten das Sekretariat des EU-Talentpools sowie andere Verwaltungsgremien (die Lenkungsgruppe des EU-Talentpools, die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools) und die für den Erlass der Durchführungsrechtsakte zuständigen Ausschüsse eingerichtet werden. Darüber hinaus wird die Kommission eine bedeutendere Rolle bei der Überwachung der Durchführung der neuen Verordnung übernehmen müssen, um sicherzustellen, dass ihre Ziele erreicht werden.

Die Durchführung der Verordnung erfordert, dass im Wege von Durchführungsrechtsakten oder delegierten Rechtsakten innerhalb von zwei Jahren ab dem Geltungsbeginn der Verordnung eine Reihe von Detailfragen geregelt wird.

Bis zur Inbetriebnahme der IT-Plattform des EU-Talentpools wird der Kommission die Befugnis übertragen, einen delegierten Rechtsakt zu folgendem Zweck zu erlassen:

- Erstellung einer Liste der EU-weit bestehenden Mangelberufe.

Der Kommission wird die Befugnis übertragen, Durchführungsrechtsakte zu folgenden Zwecken zu erlassen:

- Festlegung der erforderlichen technischen Standards für den Datenaustausch, die Datenformate sowie die Formate der Stellenangebote und der Profile der Arbeitsuchenden,

- Festlegung von Mustern für das Format des EU-Fachkräftepartnerschaftspasses,
- Annahme weiterer Bestimmungen zu den Unterkategorien der zu verarbeitenden personenbezogenen Daten, den Zuständigkeiten der Verantwortlichen, einschließlich Vorschriften über die mögliche Heranziehung eines oder mehrerer Auftragsverarbeiter, sowie zu den Bedingungen für den Zugang zu personenbezogenen Daten und der Möglichkeit für Arbeitsuchende, den Zugang zu ihren personenbezogenen Daten auf der IT-Plattform des EU-Talentpools einzuschränken.

1.5.2. *Mehrwert aufgrund des Tätigwerdens der Union (kann sich aus unterschiedlichen Faktoren ergeben, z. B. Vorteile durch Koordinierung, Rechtssicherheit, größerer Wirksamkeit oder Komplementarität). Für die Zwecke dieser Nummer bezeichnet der Ausdruck „Mehrwert aufgrund des Tätigwerdens der Union“ den Wert, der sich aus dem Tätigwerden der Union ergibt und den Wert ergänzt, der andernfalls allein von den Mitgliedstaaten geschaffen worden wäre.*

Gründe für Maßnahmen auf europäischer Ebene (ex-ante): Alle Mitgliedstaaten sind angesichts der demografischen Herausforderungen und der Erfordernisse des grünen und des digitalen Wandels mit einem sich verschärfenden Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel konfrontiert. Einige von ihnen gehen diesen Mangel bereits an, indem sie die einheimischen Arbeitskräfte reaktivieren und die Mobilität innerhalb der EU verbessern, doch womöglich reichen diese Anstrengungen nicht aus, um bestehende und künftige Engpässe vollständig zu beheben. Aus diesem Grund haben einige Mitgliedstaaten die zentrale Bedeutung der legalen Migration bereits erkannt und Strategien zur Anwerbung von Fachkräften entwickelt, die allerdings sehr uneinheitlich sind und sich in den einzelnen Mitgliedstaaten hinsichtlich ihres Interventionsumfangs unterscheiden. Sie dürften angesichts des erwarteten Arbeitskräftebedarfs in der EU unzureichend sein. Obwohl einige digitale Plattformen und Instrumente zur Anwerbung von Fachkräften auf nationaler Ebene eingerichtet wurden, existieren sie nur in wenigen Mitgliedstaaten und sind in ihrem Anwendungsbereich begrenzt, obwohl die Engpässe in der EU alle Qualifikationsebenen betreffen und die EU-weite Dimension des Problems somit nicht angegangen wird.

Durch das Fehlen eines harmonisierten Ansatzes und die möglicherweise nur begrenzte Sichtbarkeit bestehender nationaler Plattformen auf globaler Ebene sind die Mitgliedstaaten nur bedingt in der Lage, bei der individuellen Entwicklung von Strategien zur Anwerbung von Fachkräften Skaleneffekte zu nutzen. Daher kann die unzureichende Anwerbung von Drittstaatsangehörigen über bestehende Wege der Arbeitsmigration zur Behebung des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels in der EU von den einzelnen Mitgliedstaaten nicht in ausreichendem Maße angegangen werden. Mitgliedstaaten, die allein handeln, insbesondere kleinere Mitgliedstaaten mit geringerer globaler Präsenz, sind möglicherweise nicht in der Lage, um Arbeitsuchende aus Drittländern zu konkurrieren.

Eine einheitliche EU-Plattform könnte dazu beitragen, die Kluft zwischen dem Arbeitskräfteangebot aus Drittländern und der Nachfrage in der EU zu überbrücken und so ausländische Fachkräfte in stärkerem Maße anzuziehen, als dies von Mitgliedstaaten alleine erreicht werden könnte.

Erwarteter Unionsmehrwert (ex post): Der EU-Talentpool würde es ermöglichen, die Anwerbung von Drittstaatsangehörigen aus Nicht-EU-Ländern über legale Wege zu

unterstützen, um den Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel in der EU zu beheben. Als eine EU-weite Plattform für die Stellenvermittlung, die auch transparente Informationen über Einwanderungs- und Einstellungsverfahren sowie Unterstützungsdienste bietet, würde er die Gesamteffizienz bei der Steuerung von Arbeitsmigration auf EU-Ebene verbessern und die EU als Ziel für ausländische Arbeitskräfte fördern. Er würde auch die Wettbewerbsfähigkeit und das Wirtschaftswachstum der Union verbessern, indem die Sichtbarkeit der Politik der EU und der Mitgliedstaaten im Bereich der legalen Migration auf globaler Ebene erhöht und mehr Drittstaatsangehörige aus dem Ausland angeworben werden. Dank der Skaleneffekte wäre die EU besser gerüstet, um bei der Anwerbung ausländischer Fachkräfte auf der internationalen Bühne mitzuhalten und den grünen und den digitalen Wandel zu verwirklichen. Dadurch wird sichergestellt, dass eine größere Zahl potenzieller Bewerberinnen und Bewerber mit den richtigen Kompetenzen erfasst und dem Arbeitskräftebedarf der Arbeitgeber in den einzelnen Mitgliedstaaten besser entsprochen wird. Arbeitsuchenden aus Drittländern würde damit klar signalisiert werden, dass die EU bereit ist, sie in ihren Arbeitsmarkt aufzunehmen. Der EU-Talentpool wird die bestehenden nationalen Initiativen zur Anwerbung von Fachkräften ergänzen und stärken.

1.5.3. *Aus früheren ähnlichen Maßnahmen gewonnene Erkenntnisse*

Im Oktober 2022 wurde das EU-Talentpool-Pilotprojekt ins Leben gerufen, um die Integration von Menschen, die vor dem Krieg in der Ukraine fliehen, in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Im Rahmen dieser Pilotinitiative können Personen, die vorübergehenden Schutz genießen und ihren Wohnsitz in einem Mitgliedstaat haben, nun ihre Lebensläufe auf der EURES-Plattform einstellen und Stellenangebote in einem anderen Mitgliedstaat suchen, wobei ihre Lebensläufe allerdings nicht mit den freien Stellen abgeglichen werden. Während das EU-Talentpool-Pilotprojekt speziell darauf ausgerichtet ist, die Integration von Personen, die bereits in der EU vorübergehenden Schutz genießen, in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, würde der EU-Talentpool im eigentlichen Sinne darauf abzielen, Arbeitsuchende aus Drittländern zu gewinnen, die noch nicht in der EU leben. Daher unterscheiden sich die beiden Initiativen hinsichtlich ihrer Logik, ihrer Rechtsgrundlage und ihres Anwendungsbereichs, und die im Rahmen des Pilotprojekts gewonnenen Erkenntnisse können für diese Initiative nur in begrenztem Umfang genutzt werden. Die Erfahrungen des Pilotprojekts zeigen jedoch, wie wichtig es ist, ein System zum Abgleich von Berufsprofilen und offenen Stellen zu schaffen und eine umfassende Sensibilisierungskampagne durchzuführen, um die möglicherweise an der Nutzung des Instruments interessierten Drittstaatsangehörigen zu erreichen. Darüber hinaus wurde die wichtige Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltungen ebenfalls bestätigt.

1.5.4. *Vereinbarkeit mit dem Mehrjährigen Finanzrahmen sowie mögliche Synergieeffekte mit anderen geeigneten Instrumenten*

Der Vorschlag knüpft an das neue Migrations- und Asylpaket an, in dem die legale Migration als ein wesentlicher Bestandteil des umfassenden Migrationskonzepts anerkannt wird und die „weitere Sondierung eines EU-Talentpools für qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittländern, der als EU-weite Plattform für die internationale Rekrutierung dienen könnte“, zugesagt wurde.

Die Absicht, einen EU-Talentpool einzurichten, wurde im Paket zu qualifizierten Arbeitskräften angekündigt. Die Initiative für einen EU-Talentpool würde die Anwendung der EU-Richtlinien über legale Migration verbessern, da der Erhalt eines Stellenangebots, was durch den EU-Talentpool erleichtert wird, in der EU eine wesentliche Voraussetzung für den Erhalt eines arbeitsbezogenen Visums oder Aufenthaltstitels ist. Durch eine klarere Gestaltung des Rechtsrahmens für legale Migration durch die Bereitstellung von Online-Informations- und Unterstützungsdiensten würde der EU-Talentpool den Zugang zu den Verfahren erleichtern und somit die Anwerbung von Drittstaatsangehörigen aus Nicht-EU-Ländern über legale Wege unterstützen. Darüber hinaus könnten wirksame legale Wege zum Rückgang der irregulären Migration beitragen und unserem Arbeitsmarkt zugutekommen.

Der EU-Talentpool wird außerdem die Umsetzung der Fachkräftepartnerschaften unterstützen, indem er ein Instrument für eine wirksame Stellenvermittlung für Arbeitsuchende aus den an diesen Partnerschaften teilnehmenden Partnerländern bereitstellt, wodurch die Zusammenarbeit der EU mit Drittländern im Bereich der legalen Migration und folglich die Migrationssteuerung im Allgemeinen wirksamer wird.

Da der EU-Talentpool auch Arbeitsuchenden in Drittländern offenstehen wird, die internationalen Schutz benötigen, wird er zu dem Ziel beitragen, denjenigen, die weltweit internationalen Schutz benötigen, legale und sichere Zugangswege zur EU bereitzustellen und auszuweiten, wie in der Empfehlung der Kommission von 2020 zu legalen Schutzwegen in die EU dargelegt.

Der EU-Talentpool ist eine der Schlüsselkomponenten des Pakets der Kommission zur Fachkräftemobilität, das im Rahmen des Europäischen Jahres der Kompetenzen angenommen wurde.

Er wird auch politische Initiativen der EU ergänzen, mit denen dem Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel in der EU begegnet werden soll, wie etwa die Europäische Kompetenzagenda, und gleichzeitig die Verwirklichung des grünen und des digitalen Wandels in der EU im Einklang mit der Netto-Null-Industrie-Verordnung und dem Industrieplan zum Grünen Deal erleichtern.

Aufbauend auf den Erfahrungen von EURES und der Europäischen Arbeitsbehörde wird er dazu beitragen, Synergieeffekte mit anderen Politikmaßnahmen der EU zu schaffen, die auf die Behebung des Fachkräfte- und Arbeitskräftemangels in der EU abzielen (insbesondere EURES).

Die auf Unionsebene und auf der Ebene der Mitgliedstaaten erforderlichen Investitionen sind mit dem Mehrjährigen Finanzrahmen für den Zeitraum 2021–2027 vereinbar, da der AMIF zur Finanzierung dieser Investitionen herangezogen wird.

1.5.5. *Bewertung der verschiedenen verfügbaren Finanzierungsoptionen, einschließlich der Möglichkeiten für eine Umschichtung*

Im Rahmen des derzeitigen MFR kann der Bedarf durch Umschichtungen innerhalb des bestehenden AMIF-Programms gedeckt werden.

Im derzeitigen MFR sind keine zusätzlichen Kosten vorgesehen. Für die Zeit nach dem MFR 2027 wird, ohne der Vereinbarung über den MFR und die Programme vorzugreifen, vorgeschlagen, die Kosten für den EU-Talentpool über den folgenden MFR zu finanzieren. Die Kosten für den Zeitraum nach 2027 sind Richtwerte und

greifen den für die Initiative im Rahmen des künftigen MFR verfügbaren Haushaltsmitteln nicht vor.

1.6. Laufzeit und finanzielle Auswirkungen des Vorschlags/der Initiative

☐ befristete Laufzeit

- ☐ Laufzeit: [TT.MM.]JJJJ bis [TT.MM.]JJJJ
- ☐ Finanzielle Auswirkungen auf die Mittel für Verpflichtungen von JJJJ bis JJJJ und auf die Mittel für Zahlungen von JJJJ bis JJJJ.

☒ unbefristete Laufzeit

- Anlaufphase von 2026 bis 2028,
- anschließend reguläre Umsetzung.

1.7. Vorgeschlagene Haushaltsvollzugsart(en)⁴⁶

☒ Direkte Mittelverwaltung durch die Kommission

- ☒ durch ihre Dienststellen, einschließlich ihres Personals in den Delegationen der Union
- ☐ durch Exekutivagenturen

☒ Geteilte Mittelverwaltung mit Mitgliedstaaten

☒ Indirekte Mittelverwaltung durch Übertragung von Haushaltsvollzugsaufgaben an:

- ☐ Drittländer oder die von ihnen benannten Einrichtungen
- ☒ internationale Einrichtungen und deren Agenturen (bitte angeben)
- ☐ die EIB und den Europäischen Investitionsfonds
- ☐ Einrichtungen im Sinne der Artikel 70 und 71 der Haushaltsordnung
- ☐ öffentlich-rechtliche Körperschaften
- ☐ privatrechtliche Einrichtungen, die im öffentlichen Auftrag tätig werden, sofern ihnen ausreichende finanzielle Garantien bereitgestellt werden
- ☐ privatrechtliche Einrichtungen eines Mitgliedstaats, die mit der Einrichtung einer öffentlich-privaten Partnerschaft betraut werden und denen ausreichende finanzielle Garantien bereitgestellt werden
- ☐ Einrichtungen oder Personen, die mit der Durchführung bestimmter Maßnahmen im Bereich der GASP im Rahmen des Titels V EUV betraut und in dem maßgeblichen Basisrechtsakt benannt sind
- *Falls mehrere Methoden der Mittelverwaltung angegeben werden, ist dies unter „Bemerkungen“ näher zu erläutern.*

Bemerkungen

Die Entwicklungsphase des EU-Talentpools wird voraussichtlich zwei Jahre dauern. In dieser Zeit soll neben dem Sekretariat des EU-Talentpools und anderen Verwaltungsgremien die IT-

⁴⁶

Erläuterungen zu den Haushaltsvollzugsarten und Verweise auf die Haushaltsordnung finden sich auf der Website BUDGpedia (in englischer Sprache): <https://myintracomm.ec.europa.eu/corp/budget/financial-rules/budget-implementation/Pages/implementation-methods.aspx>.

Plattform des EU-Talentpools eingerichtet werden. Der EU-Talentpool wird voraussichtlich Anfang 2028 einsatzbereit sein.

Die indirekte Mittelverwaltung gilt ab 2028, da ab diesem Jahr internationale oder in der EU ansässige Akteure in Drittländern, die internationalen Schutz benötigenden Vertriebenen dabei helfen könnten, die Möglichkeiten des EU-Talentpools zu nutzen, finanziell unterstützt werden sollen. Dadurch würde auch die Erschließung komplementärer Zugangswege zur Beschäftigung begünstigt.

2. VERWALTUNGSMABNAHMEN

2.1. Überwachung und Berichterstattung

Bitte geben Sie an, wie oft und unter welchen Bedingungen diese Tätigkeiten erfolgen.

Die im Wege der **direkten und indirekten Mittelverwaltung** durchgeführte Finanzierung erfolgt im Rahmen der thematischen Fazilität des AMF, die auch unter den allgemeinen AMF-Überwachungs- und Evaluierungsmechanismus fällt. Es werden gestraffte Vorlagen und Regeln festgelegt, um die Indikatoren bei den Empfängern von Finanzhilfe- und Beitragsvereinbarungen in demselben Tempo wie bei der geteilten Mittelverwaltung zu ermitteln, um die Offenlegung vergleichbarer Daten zu gewährleisten.

Wird der Beitrag der Union im Wege der **geteilten Mittelverwaltung** bereitgestellt, gelten folgende Regeln: Die von den Mitgliedstaaten im Wege der geteilten Mittelverwaltung durchgeführten Finanzierungen werden gemäß den Vorschriften in der Verordnung (EU) 2021/1060 vom 24. Juni 2021 (im Folgenden „Dachverordnung“), der Verordnung (EU) 2018/2016 (Haushaltsordnung) und der Verordnung (EU) 2021/1147 vom 7. Juli 2021 zur Einrichtung des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (im Folgenden „AMIF-Verordnung“) erfolgen. Im Einklang mit der Dachverordnung hat jeder Mitgliedstaat bereits ein Verwaltungs- und Kontrollsystem für sein Programm eingerichtet, um die Qualität und Zuverlässigkeit des Überwachungssystems zu gewährleisten. Für die geteilte Mittelverwaltung ist daher ein kohärenter und effizienter Rahmen für die Berichterstattung, die Überwachung und die Evaluierung vorhanden. Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, einen Überwachungsausschuss einzusetzen, an dem sich die Kommission in beratender Funktion beteiligen kann. Die Überwachungsausschüsse prüfen alle Punkte, die den Fortschritt des Programms beim Erreichen der Ziele beeinflussen. Bei den Mitteln für den Bereich Inneres legen die Mitgliedstaaten der Kommission ihre jährlichen Leistungsberichte über die Durchführung des Programms und die Fortschritte beim Erreichen der Etappenziele und Ziele vor. Diese Berichte sollten auch alle Aspekte aufzeigen, die die Leistung des Programms beeinflussen, und alle Maßnahmen erläutern, die in dieser Hinsicht ergriffen werden.

2.2. Verwaltungs- und Kontrollsystem(e)

2.2.1. Begründung der Methode(n) der Mittelverwaltung, des Durchführungsmechanismus/der Durchführungsmechanismen für die Finanzierung, der Zahlungsmodalitäten und der Kontrollstrategie, wie vorgeschlagen

Die Kontrollstrategie wird auf der Haushaltsordnung und der Dachverordnung basieren. In Bezug auf den im Rahmen der Thematischen Fazilität im Wege der **direkten und indirekten Mittelverwaltung** durchgeführten Bereich wird sich die Verwaltungs- und Kontrollstrategie auf die Erfahrungen bei der Umsetzung des derzeitigen MFR stützen.

Wird der Beitrag der Union im Wege der **geteilten Mittelverwaltung** bereitgestellt, gelten folgende Regeln: Die Mitgliedstaaten erhalten einen zusätzlichen Beitrag für die Interoperabilität ihrer nationalen Systeme mit den IT-Plattformen des EU-Talentpools, für ihre nationalen Kontaktstellen sowie gegebenenfalls administrative Unterstützung bei der Ausstellung der EU-Fachkräftepartnerschaftspässe im Rahmen der Fachkräftepartnerschaften. Die jeweiligen Beträge werden den Mitgliedstaaten im Wege der Änderung ihrer Programme zugewiesen. Diese Programme werden im

Rahmen der geteilten Mittelverwaltung im Einklang mit Artikel 63 der Haushaltsordnung, der Dachverordnung und der AMIF-Verordnung verwaltet. Die Zahlungsmodalitäten für die geteilte Mittelverwaltung enthält die Dachverordnung.

Unregelmäßigkeiten, die von der Kommission oder dem Europäischen Rechnungshof nach Übermittlung des jährlichen Gewährpakets festgestellt werden, können zu einer Nettofinanzkorrektur führen.

2.2.2. Angaben zu den ermittelten Risiken und dem/den zu deren Eindämmung eingerichteten System(en) der internen Kontrolle

Da der EU-Talentpool die Einrichtung einer spezifischen IT-Plattform umfassen wird, die außerdem mit den einschlägigen nationalen Systemen der Mitgliedstaaten interoperabel sein müsste, und die Mitgliedstaaten die nationalen Kontaktstellen benennen müssen, besteht die Gefahr, dass bei einer unzureichenden Kooperation der Mitgliedstaaten die Entwicklung des EU-Talentpools nicht planmäßig verläuft.

Den vorbereitenden Arbeiten kommt daher eine entscheidende Bedeutung zu. Die Kommission sollte so schnell wie möglich die Grundlagen für die entsprechenden verwaltungs- und informationstechnischen Vorkehrungen schaffen.

Es werden häufige Sitzungen und regelmäßige Kontakte zwischen der Kommission und den Mitgliedstaaten erforderlich sein, um sicherzustellen, dass alle relevanten Entscheidungen rasch getroffen werden und sich nicht negativ auf den Zeitplan für die Umsetzung auswirken.

Die GD HOME führt ein jährliches Risikomanagementverfahren durch, um potenzielle hohe Risiken zu ermitteln und zu bewerten. Risiken, die als wesentlich eingestuft sind, werden jährlich im Managementplan der GD HOME gemeldet und von einem Aktionsplan begleitet, der die Abhilfemaßnahmen anführt.

2.2.3. Schätzung und Begründung der Kosteneffizienz der Kontrollen (Verhältnis zwischen den Kontrollkosten und dem Wert der betreffenden verwalteten Mittel) sowie Bewertung des erwarteten Ausmaßes des Fehlerrisikos (bei Zahlung und beim Abschluss)

Die Kommission erstattet regelmäßig Bericht über das Verhältnis der Kontrollkosten zum Wert der betreffenden verwalteten Mittel. Im Jährlichen Tätigkeitsbericht 2022 der GD HOME wird das Verhältnis in Bezug auf die geteilte Mittelverwaltung mit 0,45 %, in Bezug auf die Finanzhilfen im Rahmen der direkten Mittelverwaltung mit 0,83 % und in Bezug auf die indirekte Mittelverwaltung mit 0,12 % beziffert.

2.3. Prävention von Betrug und Unregelmäßigkeiten

Bitte geben Sie an, welche Präventions- und Schutzmaßnahmen, z.B. im Rahmen der Betrugsbekämpfungsstrategie, bereits bestehen oder angedacht sind.

Die GD HOME wird diese Strategie im Einklang mit der Betrugsbekämpfungsstrategie der Kommission (CAFS) weiter anwenden, um unter anderem sicherzustellen, dass ihre internen Kontrollen zur Betrugsbekämpfung vollständig auf die CAFS abgestimmt sind und dass ihr Betrugsrisikomanagement darauf abzielt, Bereiche mit Betrugsrisiken zu ermitteln und entsprechende Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

3. GESCHÄTZTE FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN DES VORSCHLAGS/DER INITIATIVE

3.1. Betroffene Rubrik(en) des Mehrjährigen Finanzrahmens und Ausgabenlinie(n) im Haushaltsplan

- Bestehende Haushaltslinien

In der Reihenfolge der Rubriken des Mehrjährigen Finanzrahmens und der Haushaltslinien.

Rubrik des Mehrjährigen Finanzrahmens	Haushaltslinie	Art der Ausgaben	Finanzierungsbeiträge			
	Nummer	GM/NGM ⁴⁷	von EFTA-Ländern ⁴⁸	von Kandidatenländern und potenziellen Kandidaten ⁴⁹	von anderen Drittländern	andere zweckgebundene Einnahmen
4	10 02 01	GM/NGM	JA/NEIN	JA/NEIN	JA/NEIN	JA/NEIN

- Neu zu schaffende Haushaltslinien

In der Reihenfolge der Rubriken des Mehrjährigen Finanzrahmens und der Haushaltslinien.

Rubrik des Mehrjährigen Finanzrahmens	Haushaltslinie	Art der Ausgaben	Finanzierungsbeiträge			
	Nummer	GM/NGM	von EFTA-Ländern	von Kandidatenländern und potenziellen Kandidaten	von anderen Drittländern	andere zweckgebundene Einnahmen
	[XX.YY.YY.YY]		JA/NEIN	JA/NEIN	JA/NEIN	JA/NEIN

⁴⁷ GM = Getrennte Mittel/NGM = Nichtgetrennte Mittel.

⁴⁸ EFTA: Europäische Freihandelsassoziation.

⁴⁹ Kandidatenländer und gegebenenfalls potenzielle Kandidaten des Westbalkans.

3.2. Geschätzte finanzielle Auswirkungen des Vorschlags auf die Mittel

3.2.1. Übersicht über die geschätzten Auswirkungen auf die operativen Mittel⁵⁰

- ☐ Für den Vorschlag/die Initiative werden keine operativen Mittel benötigt.
- ☒ Für den Vorschlag/die Initiative werden die folgenden operativen Mittel benötigt:

in Mio. EUR (3 Dezimalstellen)

Rubrik des Mehrjährigen Finanzrahmens	4									
GD HOME		2024	2025	2026	2027	Insgesamt 2024-2027	2028 ⁵¹	2029 ⁵²	2030 ⁵³	Insgesamt 2024-2030
Operative Mittel										
10 02 01 – Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF)	Verpflichtungen	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
10 02 01 – Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF)	Zahlungen	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
Aus der Dotation bestimmter spezifischer Programme finanzierte Verwaltungsausgaben										
10 01 01 – Unterstützungsausgaben für den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF)	MfV = MfZ									
Mittel INSGESAMT für die GD HOME	Verpflichtungen	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Zahlungen	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
	Verpflichtungen	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Zahlungen	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
Operative Mittel INSGESAMT										

⁵⁰ Die Tabellen in diesem Abschnitt stellen ein Szenario dar, in dem 20 Mitgliedstaaten teilnehmen. Dies greift den Entscheidungen der Mitgliedstaaten nicht vor, und der Haushalt wird entsprechend der Zahl der am EU-Talentpool teilnehmenden Mitgliedstaaten angepasst.

Die Kosten für den Zeitraum nach 2027 sind Richtwerte und greifen den für die Initiative im Rahmen des künftigen MFR verfügbaren Haushaltsmitteln nicht vor.

S. o.

S. o.

Aus der Dotation bestimmter operativer Programme finanzierte Verwaltungsausgaben INSGESAMT		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Mittel INSGESAMT unter der RUBRIK 4 des Mehrjährigen Finanzrahmens	Verpflichtungen	0,000	0,000	12,309	12,309	0,000	0,000	23,513	22,262
	Zahlungen	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823
									93,906
									33,101

Rubrik des Mehrjährigen Finanzrahmens	7	Verwaltungsausgaben							
--	---	---------------------	--	--	--	--	--	--	--

in Mio. EUR (3 Dezimalstellen)

GD HOME		2024	2025	2026	2027	Insgesamt 2024-2027	2028 ⁵⁴	2029 ⁵⁵	2030 ⁵⁶	Insgesamt 2024-2030
Personal	MfV = MfZ	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Sonstige Verwaltungsausgaben	MfV = MfZ	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
GD HOME INSGESAMT	MfV = MfZ	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
Mittel INSGESAMT unter der RUBRIK 7 des MFR	(Verpflichtungen insges. = Zahlungen insges.)	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
Mittel INSGESAMT unter den RUBRIKEN 1 bis 7 des MFR	Verpflichtungen	0,086	0,433	13,423	13,856	27,798	25,477	25,517	24,226	103,019
	Zahlungen	0,086	0,433	2,475	7,623	10,617	8,848	9,963	12,787	42,214

Ab 2028 werden die jährlichen Kosten des Vorschlags auf 25 Mio. EUR veranschlagt. Sie sollen, ohne der Vereinbarung über den MFR und die Programme vorzugreifen, über den folgenden MFR finanziert werden. Außerdem besteht ab 2028 die Absicht, internationale oder

54 S. o.
55 S. o.
56 S. o.

in der EU ansässige Akteure in den Drittländern, die internationalen Schutz benötigten Vertriebenen dabei helfen könnten, die Möglichkeiten des EU-Talentpools zu nutzen, finanziell zu unterstützen, wodurch auch die Erschließung komplementärer Zugangswege zur Beschäftigung begünstigt würde. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt lässt sich dieser Betrag nicht konkret beziffern.

3.2.2. Geschätzte Ergebnisse, die mit operativen Mitteln finanziert werden

Mittel für Verpflichtungen, in Mio. EUR (3 Dezimalstellen)⁵⁷

Ziele und Ergebnisse angeben		2026		2027		2028 ⁵⁸		2029 ⁵⁹		INSGESAMT	
↓	Art	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten	Anzahl	Kosten
ALLE ZIELE: Verwaltung – Personal											
Nationale Kontaktstellen (Mitgliedstaaten, aus dem AMIF zu decken)			4,856		4,856		14,567		14,567		53,413
Zwischensumme			4,856		4,856		14,567		14,567		53,413
EINZELZIEL Nr. 2: IT-Kosten für die Wiederverwendung bestimmter EURES-Komponenten											
Anpassung und Integration von Europass			0,087		0,087						0,175
Einrichtung des Tools für die Vorauswahl			0,112		0,112						0,225
Datenbank der Lebensläufe von Drittstaatsangehörigen			0,112		0,112						0,225
Anpassung und Integration der EURES-Datenbank mit Stellenangeboten			0,300		0,300						0,600
Anpassung und Integration des EURES-Such- und Abgleichsinstruments			0,225		0,225						0,450

⁵⁷ Diese Tabelle stellt ein Szenario dar, in dem 20 Mitgliedstaaten teilnehmen. Dies greift den Entscheidungen der Mitgliedstaaten nicht vor, und der Haushalt wird entsprechend der Zahl der am EU-Talenpool teilnehmenden Mitgliedstaaten angepasst.

⁵⁸ S. o.

⁵⁹ S. o.

[illegible]

3.2.3. Übersicht über die geschätzten Auswirkungen auf die Verwaltungsmittel⁶⁰

- ☐ Für den Vorschlag/die Initiative werden keine Verwaltungsmittel benötigt.
- ☒ Für den Vorschlag/die Initiative werden die folgenden Verwaltungsmittel benötigt:

in Mio. EUR (3 Dezimalstellen)

	2024	2025	2026	2027	INSGESAMT 2024-2027	2028 ⁶¹	2029 ⁶²	2030 ⁶³	INSGESAMT 2024-2030
RUBRIK 7 des MFR									
Personal	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Sonstige Verwaltungsausgaben	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
Zwischensumme RUBRIK 7 des MFR	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
Außerhalb der RUBRIK 7 des MFR									
Personal	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Sonstige Verwaltungsausgaben	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Zwischensumme außerhalb der RUBRIK 7 des MFR	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
INSGESAMT	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113

Der Mittelbedarf für Personal- und sonstige Verwaltungsausgaben wird durch Mittel der Kommissionsdienststellen gedeckt, die bereits für die Verwaltung der Maßnahme zugeordnet sind oder innerhalb dieser Kommissionsdienststellen umgeschichtet wurden. Hinzu kommen etwaige zusätzliche Mittel, die den für die Verwaltung der Maßnahme zuständigen Kommissionsdienststellen nach Maßgabe der verfügbaren Mittel im Rahmen der jährlichen Mittelzuweisung zugeteilt werden.

3.2.3.1. Geschätzter Personalbedarf

- ☐ Für den Vorschlag/die Initiative wird kein Personal benötigt.
- ☒ Für den Vorschlag/die Initiative wird folgendes Personal benötigt:

Schätzung in Vollzeitäquivalenten

	2024	2025	2026	2027	2028 ⁶⁴	2029 ⁶⁵	2030 ⁶⁶
Planstellen (Beamte und Bedienstete auf Zeit)							
20 01 02 01 (in den zentralen Dienststellen und in den Vertretungen der Kommission)	1	2	5	7	9	9	9
20 01 02 03 (in den Delegationen)							
01 01 01 01 (Indirekte Forschung)							
01 01 01 11 (Direkte Forschung)							
Sonstige Haushaltslinien (bitte angeben)							

⁶⁰ Diese Tabelle stellt ein Szenario dar, in dem 20 Mitgliedstaaten teilnehmen. Dies greift den Entscheidungen der Mitgliedstaaten nicht vor, und der Haushalt wird entsprechend der Zahl der am EU-Talentpool teilnehmenden Mitgliedstaaten angepasst.

⁶¹ S. o.

⁶² S. o.

⁶³ S. o.

⁶⁴ S. o.

⁶⁵ S. o.

⁶⁶ S. o.

Externes Personal (in Vollzeitäquivalenten – VZÄ)							
20 02 01 (VB, ANS und LAK der Globaldotation)	0	1	2	3	4	4	4
20 02 03 (VB, ÖB, ANS, LAK und JFD in den Delegationen)							
01 01 01 02 (VB, ANS und LAK der indirekten Forschung)							
01 01 01 12 (VB, ANS und LAK der direkten Forschung)							
Sonstige Haushaltslinien (bitte angeben)							
INSGESAMT	1	3	7	10	13	13	13

Der Personalbedarf wird durch der Verwaltung der Maßnahme zugeordnetes Personal der Kommissionsdienststellen oder Personalumschichtungen innerhalb dieser Kommissionsdienststellen gedeckt. Hinzu kommen etwaige zusätzliche Mittel, die den für die Verwaltung der Maßnahme zuständigen Kommissionsdienststellen nach Maßgabe der verfügbaren Mittel im Rahmen der jährlichen Mittelzuweisung zugeteilt werden.

Beschreibung der auszuführenden Aufgaben:

Beamte und Zeitbedienstete	- Unterstützung der Verhandlungen über den Legislativvorschlag im Europäischen Parlament und im Rat - Ausarbeitung von delegierten Rechtsakten und Durchführungsrechtsakten + Verhandlungen über die Jahre 2026 und 2027 - Einrichtung von Verwaltungsstrukturen und Komitologieverfahren - Umsetzung der Aufgaben des Sekretariats des EU-Talentpools, einschließlich der Planung und Koordinierung der Tätigkeiten des EU-Talentpools - Datenschutz (einschließlich Ausarbeitung und Fertigstellung von Vereinbarungen über die Verantwortlichkeit) - Vertragsmanagement von Dienstleistern und IT-Koordinierung (interne IT-Lenkungsgruppe und Berichterstattung an den IT-Beirat) - Kooperation und Unterstützung bei der Festlegung der Tätigkeiten im Zusammenhang mit den nationalen Kontaktstellen - Administrative Unterstützung bei der Ausstellung der EU-Fachkräftepartnerschaftspässe - Unterstützung der Mitgliedstaaten, die an Fachkräftepartnerschaften teilnehmen Besondere Regelungen für Fachkräftepartnerschaften (Pass-Anforderungen, Informationskampagne)
Externes Personal	- Unterstützung der Verhandlungen und Vorbereitung im Vorfeld des Inkrafttretens - Vorbereitung des Schulungsbedarfs und der Module zum Kapazitätsaufbau - Unterstützung bei der Festlegung eines Indikatorensystems, der Überwachung und der Evaluierung - Kommunikationsstrategie und Organisation von Veranstaltungen, Networking

3.2.4. Vereinbarkeit mit dem derzeitigen Mehrjährigen Finanzrahmen

Der Vorschlag/Die Initiative

- ☒ kann durch Umschichtungen innerhalb der entsprechenden Rubrik des Mehrjährigen Finanzrahmens (MFR) in voller Höhe finanziert werden.

Die Kosten für den vorgeschlagenen EU-Talentpool werden aus dem AMIF gedeckt, ohne die bestehende Mittelausstattung zu gefährden.

- ☐ erfordert die Inanspruchnahme des verbleibenden Spielraums unter der einschlägigen Rubrik des MFR und/oder den Einsatz der besonderen Instrumente im Sinne der MFR-Verordnung.

Bitte erläutern Sie den Bedarf unter Angabe der betreffenden Rubriken und Haushaltslinien, der entsprechenden Beträge und der vorgeschlagenen einzusetzenden Instrumente.

- ☐ erfordert eine Revision des MFR.

Bitte erläutern Sie den Bedarf unter Angabe der betreffenden Rubriken und Haushaltslinien sowie der entsprechenden Beträge.

3.2.5. Finanzierungsbeteiligung Dritter

Der Vorschlag/Die Initiative

- ☐ sieht keine Kofinanzierung durch Dritte vor.
- ☐ sieht folgende Kofinanzierung durch Dritte vor:

Mittel in Mio. EUR (3 Dezimalstellen)

	Jahr N ⁶⁷	Jahr N+1	Jahr N+2	Jahr N+3	Bei länger andauernden Auswirkungen (siehe Punkt 1.6.) bitte weitere Spalten einfügen.			Insgesamt
Kofinanzierende Einrichtung								
Kofinanzierung INSGESAMT								

3.3. Geschätzte Auswirkungen auf die Einnahmen

- ☐ Der Vorschlag/Die Initiative wirkt sich nicht auf die Einnahmen aus.
- ☐ Der Vorschlag/Die Initiative wirkt sich auf die Einnahmen aus, und zwar
 - ☐ auf die Eigenmittel
 - ☐ auf die übrigen Einnahmen
 - Bitte geben Sie an, ob die Einnahmen bestimmten Ausgabenlinien zugewiesen sind: ☐

in Mio. EUR (3 Dezimalstellen)

Einnahmenlinie:	Für das laufende Haushaltsjahr zur Verfügung stehende Mittel	Auswirkungen des Vorschlags/der Initiative ⁶⁸				
		Jahr N	Jahr N+1	Jahr N+2	Jahr N+3	Bei länger andauernden Auswirkungen (siehe Punkt 1.6.) bitte weitere Spalten einfügen.

⁶⁷ Das Jahr N ist das Jahr, in dem mit der Umsetzung des Vorschlags/der Initiative begonnen wird. Bitte ersetzen Sie „N“ durch das voraussichtlich erste Jahr der Umsetzung (z. B. 2021). Dasselbe gilt für die folgenden Jahre.

⁶⁸ Bei den traditionellen Eigenmitteln (Zölle, Zuckerabgaben) sind die Beträge netto, d. h. abzüglich 20 % für Erhebungskosten, anzugeben.

Artikel								
--------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Bitte geben Sie für die sonstigen zweckgebundenen Einnahmen die betreffende(n) Ausgabenlinie(n) im Haushaltsplan an.

--

Sonstige Anmerkungen (bei der Ermittlung der Auswirkungen auf die Einnahmen verwendete Methode/Formel oder weitere Informationen).

--



EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 15.11.2023
COM(2023) 716 final

ANNEX

ANHANG

des

Vorschlags für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines EU-Talentpools

{SEC(2023) 716 final} - {SWD(2023) 716 final} - {SWD(2023) 717 final} -
{SWD(2023) 718 final}

ANHANG**Liste der EU-weiten Mangelberufe**

ISCO-Code	Beruf
2142	Bauingenieur/in
2151	Ingenieur/in im Bereich Elektrotechnik
2211	Allgemeinarzt/Allgemeinärztin
2212	Facharzt/Fachärztin
2221	Akademische und vergleichbare Krankenpflegefachkraft
2411	Wirtschaftsprüfer/in
2511	Systemanalytiker/in
2512	Softwareentwickler/in
2513	Web- und Multimediaentwickler/in
2514	Anwendungsprogrammierer/in
2519	Entwickler/in und Analytiker/in von Software und Anwendungen, anderweitig nicht genannt
3113	Elektrotechniker/in
3221	Nicht akademische Krankenpflegefachkraft
5120	Koch/Köchin
5131	Kellner/in
5321	Pflegehelfer/in
7112	Maurer/in und verwandte Berufe
7114	Betonierer/in, Betonoberflächenfertiger/in und verwandte Berufe
7115	Zimmerer/Zimmerin und Bautischler/in
7121	Dachdecker/in
7123	Stuckateur/in

7126	Bauspengler/in und Sanitär- und Heizungsinstallateur/in
7127	Klima- und Kälteanlagenbauer/in
7212	Schweißer/in und Brennschneider/in
7213	Blechkaltverformer/in
7214	Baumetallverformer/in und Metallbauer/in
7223	Werkzeugmaschineneinrichter/in und -bediener/in
7231	Kraftfahrzeugmechaniker/in und -schlosser/in
7233	Landmaschinen- und Industriemaschinenmechaniker/in und -schlosser/in
7411	Bauelektriker/in und verwandte Berufe
7412	Elektromechaniker/in und verwandte Berufe
7511	Fleischer/in, Fischhändler/in und -verarbeiter/in und verwandte Berufe
8331	Busfahrer/in und Straßenbahnführer/in
8332	Fahrer/in schwerer Lastkraftwagen
9112	Reinigungspersonal und Hilfskraft in Büros, Hotels und anderen Einrichtungen
3119	Material- und ingenieurtechnische Fachkraft, anderweitig nicht genannt
2143	Umweltschutzingenieur/in
2133	Umweltwissenschaftler/in
2145	Chemieingenieur/in
2144	Maschinenbauingenieur/in
3115	Maschinenbautechniker/in
2141	Wirtschafts- und Produktionsingenieur/in