Europäisches Parlament
2024-2029

Ausschuss für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres

2023/0404(COD)

29.1.2025

ÄNDERUNGSANTRÄGE 112 - 361

Entwurf eines Berichts
Abir Al-Sahlani
(PE766.973v01-00)

Einrichtung eines EU-Talentpools

Vorschlag für eine Verordnung
(COM(2023)0716 – C9-0413/2023 – 2023/0404(COD))

Änderungsantrag 112
Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Entwurf einer legislativen Entschließung
Bezugsvermerk 2 a (neu)

Entwurf einer legislativen Entschließung	*Geänderter Text*
	– unter Hinweis auf Artikel 79 Absatz 5 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,

Or. en

Änderungsantrag 113
Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Entwurf einer legislativen Entschließung
Ziffer 1

Entwurf einer legislativen Entschließung	*Geänderter Text*
1. ***legt den folgenden Standpunkt*** in erster Lesung ***fest***;	1. ***lehnt den Vorschlag der Kommission*** in erster Lesung ***ab***;

Or. en

Änderungsantrag 114
Charlie Weimers

Entwurf einer legislativen Entschließung
Ziffer 1

Entwurf einer legislativen Entschließung	*Geänderter Text*
1. ***legt den folgenden Standpunkt in erster Lesung fest***;	1. ***lehnt den Vorschlag in seiner Gesamtheit ab***;

Or. sv

Änderungsantrag 115
Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Entwurf einer legislativen Entschließung
Ziffer 2

Entwurf einer legislativen Entschließung	*Geänderter Text*
2. fordert die Kommission auf, ***es erneut zu befassen, falls sie ihren Vorschlag ersetzt, entscheidend ändert oder beabsichtigt, ihn entscheidend zu ändern***;	2. fordert die Kommission auf, ***die Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten zu achten und daher keinen Legislativvorschlag vorzulegen, mit dem eine Rechtsgrundlage für die Förderung der Einwanderung in die Union geschaffen wird***;

Or. en

Änderungsantrag 116
Charlie Weimers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	***entfällt***

weiter verschärfen.

Or. sv

Änderungsantrag 117
Nadine Morano

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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***, mangelnde Investitionen in Europa, das Unvermögen, europäische Nachwuchskräfte aufgrund der mangelnden Attraktivität der Gehälter in Europa zu halten, sowie*** die Beschleunigung des ökologischen und digitalen Wandels noch verschärft worden. Voraussichtlich wird der Arbeitskräftemangel anhalten und sich angesichts der demografischen Herausforderungen möglicherweise weiter verschärfen. ***Es ist darauf hinzuweisen, dass die Europäische Union und die Mitgliedstaaten dazu verpflichtet sind, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um diesem Mangel zu begegnen sowie Maßnahmen zur Steigerung der Geburtenrate zu fördern, um den Bevölkerungsrückgang zu stoppen.***

Or. fr

Änderungsantrag 118
Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(1) Die Union und einzelne Mitgliedstaaten sind in einer Vielzahl von Branchen und Berufen mit einem Arbeitskräftemangel konfrontiert, ***der niedrigen Fertilitätsraten geschuldet ist. Die mangelnde Unterstützung von Familien und EU-weite Propagandakampagnen, in denen dafür plädiert wird, keine Kinder zu bekommen***, ***und die auf Mythen, Umweltextremismus oder Verschwörungstheorien beruhen, haben sich als äußerst schädlich für das soziale Gefüge in Europa erwiesen***.

Or. en

Änderungsantrag 119
Nikolaos Anadiotis

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Die Union und einzelne Mitgliedstaaten sind in ***einer Vielzahl von*** Branchen ***und Berufen*** mit einem Arbeitskräftemangel konfrontiert***, auch in***	(1) Die Union und einzelne Mitgliedstaaten sind in ***bestimmten*** Branchen mit einem Arbeitskräftemangel konfrontiert.

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***.

Erhebliche Engpässe im Bauwesen, in der Gesundheitsversorgung, im Gastgewerbe, im Verkehr, in der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie in den Bereichen Wissenschaftstechnik, Ingenieurwesen und Mathematik ***erfordern, dass der Mobilisierung der in den Mitgliedstaaten bereits vorhandenen Arbeitskräfte durch Maßnahmen zur Stärkung ihrer allgemeinen und beruflichen Bildung Priorität eingeräumt wird***.

Or. el

Änderungsantrag 120
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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. ***Es liegt auf der Hand, dass unterschiedlichste Qualifikationen gebraucht werden, um den Arbeitskräftemangel zu beheben.*** 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

verschärfen.

der Arbeitskräftemangel anhalten und sich angesichts der demografischen Herausforderungen möglicherweise weiter verschärfen.

Or. en

Änderungsantrag 121
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(1) Die Union und einzelne Mitgliedstaaten sind in einer Vielzahl von Branchen und Berufen ***auf allen Qualifikationsniveaus*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 122
Sebastian Tynkkynen

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(1) Die Union und einzelne Mitgliedstaaten sind in einer Vielzahl von Branchen und Berufen mit einem Arbeitskräftemangel konfrontiert, auch in denjenigen, die für ***die Umstellung auf saubere Energie*** 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 ***der Umstellung auf saubere Energie und des*** digitalen Wandels noch verschärft worden. Voraussichtlich wird der Arbeitskräftemangel anhalten und sich angesichts der demografischen Herausforderungen möglicherweise weiter verschärfen.

Or. fi

Änderungsantrag 123
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(1a) Die Bevölkerung der Union wird voraussichtlich erheblich schrumpfen, und zwar von 451 Millionen im Jahr 2022 auf 406 Millionen im Jahr 2050. Die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter wird den Prognosen zufolge in noch höherem Ausmaß zurückgehen, und zwar von 264 Millionen auf 207 Millionen, was einem Rückgang um 21 % entspricht. Unterdessen wird die Zahl der älteren Menschen (65 Jahre oder älter) in diesem Zeitraum voraussichtlich um

32 Millionen ansteigen, und die Zahl der Kinder (unter 20 Jahren) dürfte um 21 Millionen sinken.

Or. en

Änderungsantrag 124
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 Teil der Lösung sein, um den ökologischen und digitalen Wandel in vollem Umfang zu unterstützen.	(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 ***sind jedoch*** Maßnahmen, die allein auf die einheimischen Arbeitskräfte und die Arbeitskräfte in der Union abzielen, nicht ***ausreichend***, um den bestehenden und künftigen Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel zu beheben. Die ***Kommission geht davon aus, dass aufgrund des vorausgesagten Rückgangs der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis 2030 mindestens 7 Mio. Menschen mehr in Europa benötigt werden. Die*** legale Migration ist daher von entscheidender Bedeutung, um diese Maßnahmen zu ergänzen, und muss Teil der Lösung sein, um den ökologischen und digitalen Wandel in vollem Umfang zu unterstützen ***und die Wettbewerbsfähigkeit***

sowie ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum in der Union zu sichern.

Or. en

Änderungsantrag 125
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 Teil der Lösung sein, um den ökologischen und digitalen Wandel in vollem Umfang zu unterstützen.	(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***, auch durch bessere Nutzung der Richtlinie 2003/109/EG des Rates, der Richtlinie (EU) 2021/1883 des Europäischen Parlaments und des Rates und des EURES-Netzes, höhere Löhne*** sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Attraktivität bestimmter Berufe umfasst. Aufgrund des derzeitigen Ausmaßes des Arbeitskräftemangels und der demografischen Entwicklung ***werden*** Maßnahmen, die allein auf die einheimischen Arbeitskräfte und die Arbeitskräfte in der Union abzielen, 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 Teil der Lösung sein, um den ökologischen und digitalen Wandel in vollem Umfang zu unterstützen.

Or. en

Änderungsantrag 126
Pernando Barrena Arza

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 Teil der ***Lösung*** sein, um den ökologischen und digitalen Wandel in vollem Umfang zu unterstützen.	(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***, höhere Löhne, die Gewährleistung sicherer und fairer*** Arbeitsbedingungen***, einen soliden Schutz vor Diskriminierung und die*** 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 ***ein bedeutender*** Teil der ***Migrationspolitik der EU*** sein, um den ökologischen und ***den*** digitalen Wandel in vollem Umfang zu unterstützen.

Or. en

Änderungsantrag 127
Nadine Morano

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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*** Teil der Lösung sein, um den ökologischen und digitalen Wandel in vollem Umfang zu unterstützen.	(2) Die Bewältigung des Arbeitskräftemangels erfordert einen umfassenden ***und komplementären*** 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. ***Es ist zudem wichtig, Betrug und Missbrauch nationaler Arbeitslosenversicherungssysteme besser zu bekämpfen.*** 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***, freiwillige und geordnete*** Migration ***kann*** daher ***notwendig sein***, um diese Maßnahmen zu ergänzen, und ***kann*** Teil der Lösung sein, um den ökologischen und digitalen Wandel in vollem Umfang zu unterstützen.

Or. fr

Änderungsantrag 128
Alice Teodorescu Måwe

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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*** Teil der Lösung sein, um den ökologischen und digitalen Wandel ***in vollem Umfang*** zu unterstützen.	(2) Die Bewältigung des Arbeitskräftemangels erfordert einen umfassenden Ansatz auf Unionsebene und auf nationaler Ebene, der ***in erster Linie*** die bessere Ausschöpfung des vollen Potenzials von Gruppen mit einer geringeren Erwerbsbeteiligung ***im Wege neuer Beschäftigungsanreize***, 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 ***könnten*** Maßnahmen, die allein auf die einheimischen Arbeitskräfte und die Arbeitskräfte in der Union abzielen, nicht ausreichen, um den bestehenden und künftigen Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel ***bei Berufen mit hohen Qualifikationsanforderungen*** zu beheben. Die legale Migration ***von Hochqualifizierten könnte*** diese Maßnahmen ergänzen ***und*** Teil der Lösung sein, um ***die Wettbewerbsfähigkeit Europas zu steigern und*** den ökologischen und ***den*** digitalen Wandel zu unterstützen.

Or. en

Änderungsantrag 129
Charlie Weimers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(2) Die Bewältigung des Arbeitskräftemangels ***erfordert einen umfassenden Ansatz auf Unionsebene und auf nationaler Ebene, der vorrangig***	(2) Die Bewältigung des Arbeitskräftemangels ***ist eine komplexe und vielfältige Herausforderung, deren Lösungen*** die bessere Ausschöpfung des

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 Teil der Lösung*** sein, ***um den ökologischen und digitalen Wandel in vollem Umfang zu unterstützen***.	vollen Potenzials von Gruppen mit einer geringeren Erwerbsbeteiligung, die Umschulung und Weiterbildung der vorhandenen Arbeitskräfte sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Attraktivität bestimmter Berufe ***umfassen sollten. Es liegt in der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten, die Zahl der Drittstaatsangehörigen, denen ein Aufenthaltstitel als Arbeitnehmer oder Selbstständiger erteilt werden soll, festzulegen; daher muss es Sache der Mitgliedstaaten sein, zu entscheiden, ob sie am EU-Talentpool teilnehmen oder nicht, und es ist wichtig, dass die Aufteilung der Befugnisse zwischen der EU und den Mitgliedstaaten respektiert wird; EU-Initiativen sollten stets so konzipiert*** sein, ***dass Überschneidungen mit bestehenden Instrumenten vermieden werden***.

Or. sv

Änderungsantrag 130
Nikolaos Anadiotis

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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 sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Attraktivität bestimmter Berufe umfasst. Aufgrund des

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

Arbeitskräftemangels und der demografischen Entwicklung ***setzen*** Maßnahmen, die ***nicht nur*** auf die einheimischen Arbeitskräfte und die Arbeitskräfte in der Union***, sondern auch auf die legale Migration abzielen***, um den bestehenden und künftigen Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel zu beheben***, in erster Linie die Umsetzung von Strategien voraus, mit denen der Kompetenzaufbau innerhalb der Union gefördert und so die Produktivität der bereits vorhandenen Bevölkerung in den Mitgliedstaaten gesteigert wird***.

Or. el

Änderungsantrag 131
Lena Düpont, Tomas Tobé

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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*** Teil der Lösung sein, um den ökologischen und digitalen Wandel in vollem Umfang zu unterstützen.

künftigen Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel zu beheben. Die legale Migration ***könnte*** diese Maßnahmen ergänzen ***und*** Teil der Lösung sein, um ***die Wettbewerbsfähigkeit Europas zu steigern und*** den ökologischen und ***den*** digitalen Wandel in vollem Umfang zu unterstützen.

Or. en

Änderungsantrag 132
François-Xavier Bellamy

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 Teil der Lösung sein, um den ökologischen und digitalen Wandel in vollem Umfang zu unterstützen***.	(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 ***und im Hinblick*** auf die ***Bekämpfung der strukturellen Arbeitslosigkeit bei gleichzeitiger Förderung eines nachhaltigen Wirtschaftswachstums in Europa ist es*** von entscheidender Bedeutung, ***in die Entwicklung der Kompetenzen europäischer Arbeitskräfte zu investieren und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, um Mangelberufe attraktiver zu machen***.

Or. fr

Änderungsantrag 133
Sebastian Tynkkynen

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 Teil der Lösung sein, um ***den ökologischen und*** digitalen Wandel in vollem Umfang zu unterstützen.	(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 Teil der Lösung sein, um ***die Umstellung auf saubere Energie und den*** digitalen Wandel in vollem Umfang zu unterstützen.

Or. fi

Änderungsantrag 134
Charlie Weimers

Vorschlag für eine Verordnung

Erwägung 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 Teil der Lösung sein, um den ökologischen und digitalen Wandel in vollem Umfang zu unterstützen***.	(2) Die Bewältigung ***eines möglichen*** Arbeitskräftemangels erfordert ***eine nationale Strategie, die insbesondere eine*** bessere Ausschöpfung des vollen Potenzials ***der eigenen Bevölkerung des Landes, aber auch Vorausdenken und die Stärkung der rechtlichen, wirtschaftlichen und moralischen Stellung der Familie umfasst. Darüber hinaus muss das Problem des ungehinderten Zustroms von Migranten angegangen werden, da dadurch die Wohlfahrt der Nationen ausgehöhlt wird und unbegrenzte Hindernisse für das Wohlstandswachstum geschaffen werden, da früher homogene Gesellschaften immer fragmentierter, unsicherer und völlig unvorhersehbar werden. Daher muss Illegalen die Einreise verweigert werden, Illegale müssen in Haft genommen und anschließend abgeschoben werden, jegliche Hilfe für illegale Migranten muss als Straftat eingestuft werden, Migranten, die sich nach fünf bis zehn Jahren nicht angepasst haben, müssen abgeschoben werden, Migranten, die Straftaten begehen, müssen die Staatsbürgerschaft verlieren und gemeinsam mit ihren Familien abgeschoben werden – umgekehrte Familienzusammenführung***.

Or. sv

Änderungsantrag 135
Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*

(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 Teil der Lösung sein, um den ökologischen und digitalen Wandel in vollem Umfang zu unterstützen.***	(2) Die Bewältigung des Arbeitskräftemangels ***und die Sicherung der Sozialsysteme der Mitgliedstaaten in der Zukunft erfordern nationale Strategien zur Unterstützung von Familien, damit die Fertilitätsraten erhöht werden. Um den unmittelbaren Arbeitskräftemangel zu beheben, ist es wichtig, die*** Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU ***zu erleichtern und die*** Arbeitsbedingungen und ***die*** Attraktivität bestimmter Berufe ***zu verbessern. Ein freiwilliges und befristetes Instrument zur Anwerbung hoch qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittstaaten kann bestimmte Engpässe unter anderem bei der Einführung neuer Technologien*** beheben.

Or. en

Änderungsantrag 136
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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 Teil der Lösung sein, um den ökologischen und digitalen Wandel in vollem Umfang zu unterstützen.

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 ***werden*** Maßnahmen, die allein auf die einheimischen Arbeitskräfte und die Arbeitskräfte in der Union abzielen, 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 Teil der Lösung sein, um den ökologischen und digitalen Wandel in vollem Umfang zu unterstützen.

Or. en

Änderungsantrag 137
François-Xavier Bellamy

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(2a) Um Abhilfe im Hinblick auf den in den Mitgliedstaaten bestehenden Arbeitskräftemangel zu schaffen, ist es von wesentlicher Bedeutung, Verwaltungslasten und Bürokratie, die EU-Unternehmen belasten, zu verringern, den Wert von Arbeit hervorzuheben und Vorschriften zu entschlacken, die Einstellungen behindern. Diese Maßnahmen müssen mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Mangelberufen einhergehen, um diese attraktiver zu machen.

Or. fr

Änderungsantrag 138
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(3) Um ***die Attraktivität der Union für internationale Fachkräfte zu erhöhen, die Arbeitskräftemobilität und*** internationale Einstellungen zu erleichtern und Drittstaatsangehörigen Möglichkeiten zu eröffnen, in ***der EU*** zu arbeiten, sollte ein EU-Talentpool in Form einer ***benutzerfreundlichen*** unionsweiten Plattform eingerichtet werden***. Die Plattform sollte Arbeitnehmer*** aus Drittstaaten mit ***Arbeitgebern in*** der Union ***vernetzen, indem sie es ermöglicht, dass die Profile von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten*** mit den offenen Stellen von in den teilnehmenden Mitgliedstaaten ansässigen Arbeitgebern ***wirksam*** abgeglichen werden. ***Darüber hinaus sollte der EU-Talentpool darauf abzielen, eine engere Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten im Bereich der Arbeitskräftemigration zu fördern. Seine Einführung wird zwar für die Mitgliedstaaten zwingend vorgeschrieben sein, seine Nutzung wird Arbeitgebern und Drittstaatsangehörigen jedoch freistehen.***

Or. en

Änderungsantrag 139
Alice Teodorescu Måwe

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(3) Um internationale Einstellungen zu erleichtern und Drittstaatsangehörigen	(3) Um internationale Einstellungen zu erleichtern und ***hoch qualifizierten***

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.	Drittstaatsangehörigen Möglichkeiten zu eröffnen, in Berufen zu arbeiten, in denen EU-weit ein Mangel besteht, sollte ein EU-Talentpool***, an dem sich die Mitgliedstaaten auf freiwilliger Basis beteiligen können,*** in Form einer unionsweiten Plattform eingerichtet werden, auf der die Profile von registrierten ***hoch qualifizierten*** Arbeitsuchenden aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union mit den offenen Stellen von in den teilnehmenden Mitgliedstaaten ansässigen Arbeitgebern zusammengeführt und abgeglichen werden.

Or. en

Änderungsantrag 140
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(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***. Die Teilnahme an der Plattform sollte zwar zwingend für die Mitgliedstaaten vorgeschrieben sein, ihre Nutzung sollte Arbeitgebern und Arbeitsuchenden aus Drittstaaten jedoch freistehen. Die Plattform sollte*** die Profile von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union mit den offenen Stellen von in den teilnehmenden Mitgliedstaaten ansässigen Arbeitgebern ***zusammenführen und den Abgleich erleichtern***.

Or. en

Änderungsantrag 141
Charlie Weimers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(3) Internationale Einstellungen ***sind etwas, was Unternehmen selbst bezahlen und organisieren können. Begrenzte Arbeitsmigration ohne das Recht auf Familienzusammenführung und Neuansiedlung sollte innerhalb der EU die Regel sein, dies ist jedoch Sache der einzelnen*** Mitgliedstaaten.

Or. sv

Änderungsantrag 142
Nikolaos Anadiotis

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(3) Um ***den Arbeitskräftemangel in Branchen der EU zu beheben, in denen ein solcher festgestellt wurde, sollte die Union Strategien umsetzen, um in erster Linie das Potenzial der einheimischen Arbeitskräfte in der Union besser zu nutzen und erst in zweiter Linie einen EU-Talentpool für Drittstaatsangehörige zu schaffen,*** der ***für die Mitgliedstaaten verbindlich ist und die Zusammenführung von Profilen*** von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union ***und den Abgleich dieser Profile*** mit den offenen Stellen von in den

teilnehmenden Mitgliedstaaten ansässigen Arbeitgebern ***ermöglicht***.

Or. el

Änderungsantrag 143
Lena Düpont, Tomas Tobé

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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, ***der sich die Mitgliedstaaten auf Wunsch anschließen können und*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 144
Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(3) Um internationale Einstellungen zu erleichtern und ***hoch qualifizierten*** Drittstaatsangehörigen Möglichkeiten zu eröffnen, ***den Mangel in bestimmten Berufen zu beheben***, sollte ein ***befristeter*** EU-Talentpool in Form einer unionsweiten

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.

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.

Or. en

Änderungsantrag 145
Nadine Morano

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 ***teilnehmenden*** Arbeitgebern zusammengeführt und abgeglichen werden.

Or. fr

Änderungsantrag 146
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(3) Um internationale Einstellungen zu erleichtern und Drittstaatsangehörigen Möglichkeiten zu eröffnen, in Berufen zu	(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.

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 den offenen Stellen von in den teilnehmenden Mitgliedstaaten ansässigen Arbeitgebern zusammengeführt und abgeglichen werden.

Or. en

Änderungsantrag 147
Francisco Assis

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 den offenen Stellen von in den teilnehmenden Mitgliedstaaten ansässigen Arbeitgebern zusammengeführt und abgeglichen werden.

Or. en

Änderungsantrag 148
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*

(3a) Der Talentpool sollte zur Verwirklichung des Ziels des Grünen Deals der EU, bis 2050 klimaneutral zu werden, sowie der UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und der entsprechenden Nachhaltigkeitsziele beitragen, insbesondere zu Ziel Nr. 1 (Beseitigung der Armut), zu Ziel Nr. 5 (Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung aller Frauen und Mädchen), zu Ziel Nr. 8 (Förderung eines dauerhaften, breitenwirksamen und nachhaltigen Wirtschaftswachstums, einer produktiven Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle) und zu Ziel Nr. 10 (Verringerung von Ungleichheit innerhalb und zwischen Ländern).

Or. en

Änderungsantrag 149
Pernando Barrena Arza

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(3a) Der EU-Talentpool sollte faire und ethische Einstellungsverfahren fördern, die den Entwicklungsbedürfnissen von Drittländern Rechnung tragen und darauf abzielen, die Abwanderung hoch qualifizierter Kräfte in kritischen Sektoren zu verhindern. Der EU-Talentpool sollte so umgesetzt werden, dass potenzielle negative Auswirkungen auf die Entwicklung von Drittländern abgemildert werden, indem insbesondere der Schwund kritischer Kompetenzen in Sektoren, die für den sozioökonomischen Fortschritt dieser Länder von entscheidender Bedeutung sind, verhindert wird.

Or. en

Änderungsantrag 150
Lena Düpont, Tomas Tobé

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(3a) Der Begriff „Arbeitgeber“ sollte und muss in dieser Verordnung nicht bestimmt werden. Es sollte klargestellt werden, dass private Arbeitsvermittler, Leiharbeitsunternehmen und andere Arbeitsmarktvermittler, die Zugang zum EU-Talentpool haben, neben den „teilnehmenden Arbeitgebern“ Arbeitsmarktakteure im Sinne „sonstiger teilnehmender Einrichtungen“ sind.

Or. en

Änderungsantrag 151
Alice Teodorescu Måwe

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(3a) Der Begriff „Arbeitgeber“ sollte und muss in dieser Verordnung nicht bestimmt werden. Es sollte klargestellt werden, dass private Arbeitsvermittler, Leiharbeitsunternehmen und andere Arbeitsmarktvermittler, die Zugang zum EU-Talentpool haben, neben den „teilnehmenden Arbeitgebern“ Arbeitsmarktakteure im Sinne „sonstiger teilnehmender Einrichtungen“ sind.

Or. en

Änderungsantrag 152

François-Xavier Bellamy

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(3a) Internationale Einstellungen müssen kontrolliert erfolgen und jährlichen Quoten unterliegen, die auf nationaler Ebene anhand des dringendsten Bedarfs am Arbeitsmarkt festgelegt werden.

Or. fr

Änderungsantrag 153
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 3 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(3b) Frauen stellen zwar in einigen wichtigen Branchen einen großen Teil der Arbeitskräfte, mobile weibliche Arbeitskräfte und Migrantinnen haben es jedoch mitunter mit prekären Arbeitsplätzen und der informellen Wirtschaft zu tun und sind häufig in besonderem Maße von Diskriminierung, sozialer Ausgrenzung und fehlenden Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten bedroht sowie Missbrauch, Gewalt und Belästigung ausgesetzt. Die Mitgliedstaaten sollten den Schutz der Frauenrechte konsequent in allen Politikbereichen berücksichtigen und einen mit Blick auf die Geschlechterrollen transformativen Ansatz verfolgen, der unter anderem gleichen Lohn bei gleichwertiger Arbeit umfasst.

Or. en

Änderungsantrag 154
Pernando Barrena Arza

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 3 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(3b) Mit dem EU-Talentpool sollte sichergestellt werden, dass Wanderarbeitnehmer, die über diese Plattform eingestellt werden, im Einklang mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung dieselben Rechte und Arbeitsbedingungen und denselben Sozialschutz genießen wie EU-Bürger. Er sollte im Einklang mit den internationalen Menschenrechts- und Arbeitsnormen menschenwürdige Arbeit und die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit oder ihrem Einwanderungsstatus, fördern.

Or. en

Änderungsantrag 155
François-Xavier Bellamy

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 3 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(3b) Internationale Einstellungen dürfen nicht dazu führen, dass den Herkunftsländern jene Kompetenzen fehlen, die für ihr Wachstum und ihre Entwicklung erforderlich sind.

Or. fr

Änderungsantrag 156
François-Xavier Bellamy

Vorschlag für eine Verordnung

Erwägung 4

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(4) In der Empfehlung der Kommission zu legalen Schutzwegen in die EU[4]werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, für Menschen, die internationalen Schutz benötigen, komplementäre Zugangswege zur Beschäftigung einzurichten und zu unterstützen.[5]Der EU-Talentpool könnte auch für die praktische Umsetzung der komplementären Zugangswege hilfreich sein.	***entfällt***
[4] 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.	
[5] „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.	

Or. fr

Änderungsantrag 157

Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 4

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(4) In der Empfehlung der Kommission zu legalen Schutzwegen in die EU[4]werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, für Menschen, die internationalen Schutz benötigen, komplementäre Zugangswege zur Beschäftigung einzurichten und zu unterstützen.[5]Der EU-Talentpool könnte auch für die praktische Umsetzung der komplementären Zugangswege hilfreich sein.	***entfällt***

[4] 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.

[5] „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.

Or. en

Änderungsantrag 158
Charlie Weimers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 4

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(4) In der Empfehlung der Kommission zu legalen Schutzwegen in die EU[4]werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, für Menschen, die internationalen Schutz benötigen, komplementäre Zugangswege zur Beschäftigung einzurichten und zu unterstützen.[5]Der EU-Talentpool könnte auch für die praktische Umsetzung der komplementären Zugangswege hilfreich sein.	***entfällt***

[4] 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.

[5] „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.

Or. sv

Änderungsantrag 159
Nikolaos Anadiotis

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 4

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(4) In der Empfehlung der Kommission zu legalen Schutzwegen in die EU[4]werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, für Menschen, die internationalen Schutz benötigen, komplementäre Zugangswege zur Beschäftigung einzurichten und zu unterstützen.[5]Der EU-Talentpool könnte auch für die praktische Umsetzung der komplementären Zugangswege hilfreich sein.	(4) In der Empfehlung der Kommission zu legalen Schutzwegen in die EU[4] werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, für Menschen, die internationalen Schutz benötigen, komplementäre Zugangswege zur Beschäftigung einzurichten und zu unterstützen[5]. Der EU-Talentpool könnte auch für die praktische Umsetzung der komplementären Zugangswege hilfreich sein***, wobei die Mitgliedstaaten verpflichtet werden, regelmäßig Bewertungs- und Evaluierungsberichte über die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen zu erstellen***.
[4] 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.	[4] 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.
[5] „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	[5] „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.	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.

Or. el

Änderungsantrag 160
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 5

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(5) ***Da der Arbeitskräftemangel ein unionsweites Problem ist, ist eine strategische und einheitliche Herangehensweise erforderlich, um dagegen vorzugehen. Es sollten sich alle Mitgliedstaaten am EU-Talentpool beteiligen, damit Skaleneffekte genutzt und bewährte Verfahren ausgetauscht werden können. Eine EU-weite Umsetzung würde außerdem zu mehr Vorhersehbarkeit und Rechtssicherheit für Arbeitsuchende und Arbeitgeber beitragen.*** Der EU-Talentpool sollte darauf abzielen, die 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. Zu diesem Zweck sollten ***seine*** Komplementarität und Interoperabilität mit bestehenden nationalen Initiativen und Plattformen sichergestellt werden***, er sollte bestehende nationale Strukturen jedoch nicht ersetzen***. Die besonderen Bedürfnisse der Mitgliedstaaten sollten bei der Entwicklung des EU-Talentpools

möglicherweise benötigt werden.

berücksichtigt werden, um eine möglichst ***erfolgreiche Umsetzung sicherzustellen, indem beispielsweise die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Festlegung der Zahl an Drittstaatsangehörigen, die zu Beschäftigungszwecken aufgenommen werden, unangetastet bleibt***. „Talent“ ist ein umfassender Begriff, der sich auf das gesamte Spektrum von Kompetenzen bezieht, die auf den Arbeitsmärkten der Mitgliedstaaten möglicherweise benötigt werden. ***Damit sowohl Drittländer als auch die EU und ihre Mitgliedstaaten profitieren, die Abwanderung hoch qualifizierter Kräfte bekämpft wird und die zirkuläre Migration gefördert wird, sollten Synergieeffekte mit EU-finanzierten Bildungsprogrammen in Drittländern wie der Globalen Partnerschaft für Bildung, der Initiative „Bildung kann nicht warten“, dem Programm Erasmus+ und anderen Maßnahmen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung und zur Kompetenzentwicklung im Rahmen von Global Gateway sichergestellt werden.***

Or. en

Änderungsantrag 161
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 5

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(5) Der EU-Talentpool sollte darauf abzielen, die 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.

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.

Um die Attraktivität des EU-Talentpools und der Union für internationale Fachkräfte zu erhöhen und eine einheitliche Herangehensweise an die Arbeitskräftemigration sicherzustellen, sollte der EU-Talentpool ***von allen*** Mitgliedstaaten ***eingeführt werden. Eine EU-weite Einführung trägt außerdem zu mehr Vorhersehbarkeit und Rechtssicherheit für Arbeitsuchende und Arbeitgeber bei. Damit für eine wirksame Einführung gesorgt ist und die Beteiligung der Mitgliedstaaten gefördert wird,*** sollten Komplementarität und Interoperabilität mit bestehenden nationalen Initiativen und Plattformen sichergestellt werden***, und*** die besonderen Bedürfnisse der Mitgliedstaaten sollten bei der Entwicklung des EU-Talentpools berücksichtigt werden. „Talent“ ist daher ein umfassender Begriff, der sich auf das gesamte Spektrum ***der Fähigkeiten und der*** Kompetenzen ***von Arbeitsuchenden*** bezieht, die auf den Arbeitsmärkten der Mitgliedstaaten möglicherweise benötigt werden.

Or. en

Änderungsantrag 162
Alice Teodorescu Måwe

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 5

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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 ***hoch qualifizierten*** Drittstaatsangehörigen zu beheben, sofern die Aktivierung einheimischer Arbeitskräfte ***im Wege besserer Anreize***

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.

und vermehrter Weiterbildung und die Mobilität innerhalb der EU ***sich als*** nicht ***ausreichend erweisen sollten***, um dieses Ziel zu erreichen. Als freiwilliges Instrument zur Erleichterung der Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten***, bei dem jeder Mitgliedstaat darüber entscheiden können sollte, ob er darauf zurückgreift,*** 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“ ***bezeichnet einen*** Begriff, der sich auf ***hoch qualifizierte Drittstaatsangehörige*** bezieht, die auf den Arbeitsmärkten der Mitgliedstaaten möglicherweise benötigt werden.

Or. en

Änderungsantrag 163
Nikolaos Anadiotis

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 5

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(5) Der EU-Talentpool sollte darauf abzielen, die ***freiwillig*** teilnehmenden Mitgliedstaaten dabei zu unterstützen, bestehende und ***potenzielle*** künftige Qualifikationsdefizite und den bestehenden und ***potenziellen*** künftigen Arbeitskräftemangel durch die Einstellung von Drittstaatsangehörigen ***in bestimmten Branchen und entsprechend ihrem Qualifikationsniveau*** zu beheben, sofern die Aktivierung einheimischer

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.

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 ***spezifischen sozialen, wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen*** Bedürfnisse ***und Besonderheiten*** der Mitgliedstaaten sollten bei der Entwicklung des EU-Talentpools berücksichtigt werden. „Talent“ ist daher ein umfassender Begriff, der sich auf das gesamte Spektrum von Kompetenzen bezieht, die auf den Arbeitsmärkten der Mitgliedstaaten möglicherweise benötigt werden.

Or. el

Änderungsantrag 164
Nadine Morano

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 5

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(5) Der EU-Talentpool sollte darauf abzielen, die teilnehmenden Mitgliedstaaten ***nur dann*** dabei zu unterstützen, bestehende und künftige Qualifikationsdefizite und den bestehenden und künftigen Arbeitskräftemangel durch die Einstellung von Drittstaatsangehörigen zu beheben, ***wenn*** 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.

EU-Talentpool interessierten Mitgliedstaaten zusätzliche Unterstützung auf Unionsebene bieten. Zu diesem Zweck sollten Komplementarität und Interoperabilität mit bestehenden Initiativen und Plattformen ***auf Unionsebene und in den Mitgliedstaaten*** 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.

Or. fr

Änderungsantrag 165
Pernando Barrena Arza

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 5

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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 ***zwingend vorgeschriebenes*** 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.	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.

Or. en

Änderungsantrag 166
Johan Danielsson, Evin Incir

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 5 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(5a) Das Europäische Netz der Arbeitsvermittlungen (EURES), das Informationen, Beratung und Anwerbung oder Vermittlung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der gesamten Union bietet, kann eine wichtige Rolle bei der Veröffentlichung freier Stellen spielen, um Arbeitskräfte aus anderen Mitgliedstaaten anzuwerben. Das EURES sollte daher genutzt werden, um freie Stellen zu besetzen, bevor auf den EU-Talentpool zurückgegriffen wird.

Or. en

Änderungsantrag 167
Lena Düpont, Tomas Tobé

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 5 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*

(5a) Da es sich um ein freiwilliges Instrument handelt, ist es zudem erforderlich, das Recht der Mitgliedstaaten auf einen geordneten und binnen eines angemessenen Zeitraums zu vollziehenden Rückzug aus dem Talentpool zu regeln, ohne dass die allgemeine Funktionsweise des EU-Talentpools und die Rechte der anderen teilnehmenden Mitgliedstaaten beeinträchtigt werden.

Or. en

Änderungsantrag 168
Pernando Barrena Arza

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 5 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(5a) Mit dem Talentpool sollte sichergestellt werden, dass der Arbeitskräftemangel auf Unionsebene, auf nationaler und auf sektoraler Ebene auf transparente Weise und in Absprache mit den Sozialpartnern auf allen Ebenen ermittelt wird und dabei die Einflussfaktoren und die Ursachen für diesen Mangel berücksichtigt werden.

Or. en

Änderungsantrag 169
Nadine Morano

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 6

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(6) Ziel des EU-Talentpools ist die Erbringung von Dienstleistungen für Arbeitgeber, die in den teilnehmenden	(6) Ziel des EU-Talentpools ist die Erbringung von Dienstleistungen für ***teilnehmende*** Arbeitgeber, die in den

Mitgliedstaaten niedergelassen sind, darunter private Arbeitsvermittler, Leiharbeitsunternehmen und Arbeitsmarktvermittler im Sinne des Übereinkommens 181 der Internationalen Arbeitsorganisation aus dem Jahr 1997.	teilnehmenden Mitgliedstaaten niedergelassen sind, darunter private Arbeitsvermittler, Leiharbeitsunternehmen und Arbeitsmarktvermittler im Sinne des Übereinkommens 181 der Internationalen Arbeitsorganisation aus dem Jahr 1997. ***Ein teilnehmender Arbeitgeber ist ein Arbeitgeber, dessen Stellenangebote von der nationalen Kontaktstelle des Mitgliedstaats, in dem der Arbeitgeber ansässig ist, auf der IT-Plattform des EU-Talentpools zugänglich gemacht werden. Sobald diese Stellenangebote von der IT-Plattform des EU-Talentpools entfernt werden, gilt der Arbeitgeber nicht mehr als teilnehmender Arbeitgeber. Andere teilnehmende Stellen können ebenfalls am EU-Talentpool beteiligt werden (private Arbeitsagenturen, Leiharbeitsunternehmen und Arbeitsmarktvermittler) und unterliegen derselben Regelung wie teilnehmende Arbeitgeber.***

Or. fr

Änderungsantrag 170
Pernando Barrena Arza

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 6

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(6) Ziel des EU-Talentpools ist die Erbringung von Dienstleistungen für Arbeitgeber, die ***tatsächlich wesentliche Tätigkeiten im Hoheitsgebiet der teilnehmenden Mitgliedstaaten ausüben***.

Or. en

Änderungsantrag 171
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 6

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(6) Ziel des EU-Talentpools ist die Erbringung von Dienstleistungen für ***Drittstaatsangehörige, die in EU-weiten Mangelberufen tätig werden wollen, und 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.

Or. en

Änderungsantrag 172
Francisco Assis

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 6

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(6) Ziel des EU-Talentpools ist die Erbringung von Dienstleistungen für ***Drittstaatsangehörige, die in EU-weiten Mangelberufen tätig werden wollen, und 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.

Or. en

Änderungsantrag 173

Pernando Barrena Arza

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 6

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(6) Ziel des EU-Talentpools ist die Erbringung von Dienstleistungen für Arbeitgeber, die in den teilnehmenden Mitgliedstaaten niedergelassen sind ***und dort tatsächlich wesentliche wirtschaftliche Tätigkeiten ausüben***.

Or. en

Änderungsantrag 174
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 6

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(6) Ziel des EU-Talentpools ist ***es,*** Dienstleistungen für in den teilnehmenden Mitgliedstaaten ***niedergelassene Arbeitgeber und Vermittler*** im Sinne des Übereinkommens 181 der Internationalen Arbeitsorganisation aus dem Jahr 1997 ***zu erbringen***.

Or. en

Änderungsantrag 175
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 6

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(6) Ziel des EU-Talentpools ist die ***unentgeltliche*** Erbringung von Dienstleistungen für Arbeitgeber, die in den Mitgliedstaaten niedergelassen sind, darunter private Arbeitsvermittler, Leiharbeitsunternehmen und Arbeitsmarktvermittler im Sinne des Übereinkommens 181 der Internationalen Arbeitsorganisation aus dem Jahr 1997.

Or. en

Änderungsantrag 176
Pernando Barrena Arza

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 6 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(6a) Um festzustellen, ob ein Arbeitgeber tatsächlich wesentliche Tätigkeiten in dem teilnehmenden Mitgliedstaat ausübt, in dem er niedergelassen ist und in dem er den Drittstaatsangehörigen zu beschäftigen beabsichtigt, nehmen die zuständigen Behörden eine Gesamtbewertung aller relevanten Fakten vor, die seine Tätigkeiten kennzeichnen, um zu überprüfen, ob die gewöhnliche Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers in erheblichem Umfang in dem betreffenden Beschäftigungsbereich ausgeübt wird, d. h. über die reinen Tätigkeiten der Auswahl, der Anwerbung und der Zuteilung von Arbeit hinausgeht.

Or. en

Änderungsantrag 177
Charlie Weimers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 7

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(7) Darüber hinaus sollte der EU-Talentpool die Umsetzung von Fachkräftepartnerschaften unterstützen, die einen der zentralen Aspekte der externen Dimension des Migrations- und Asylpakets[6]darstellen und im Einklang mit der Mitteilung der Kommission zur Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern[7]umgesetzt werden. Die Teilnahme eines Mitgliedstaats an der Fachkräftepartnerschaft sollte seine Entscheidung über die Teilnahme am EU-Talentpool unberührt lassen.	***entfällt***

[6] COM(2020) 609 final

[7] COM(2022) 657 final.

Or. sv

Änderungsantrag 178
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 7

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(7) ***Darüber hinaus sollte*** der EU-Talentpool die Umsetzung von Fachkräftepartnerschaften unterstützen, die einen der zentralen Aspekte der externen Dimension des Migrations- und Asylpakets[6]darstellen und im Einklang mit der Mitteilung der Kommission zur Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern[7]umgesetzt werden. ***Die Teilnahme eines Mitgliedstaats an der Fachkräftepartnerschaft sollte seine Entscheidung über die Teilnahme am EU-Talentpool unberührt lassen.***	(7) ***Starke Partnerschaften mit Drittländern können entsprechend dem Grundsatz der Politikkohärenz im Interesse der Entwicklung zu einer wirksamen Entwicklungszusammenarbeit beitragen und den Aufbau von gegenseitigem Vertrauen sowie beiderseitige Vorteile für Drittländer einerseits und für die Union und ihre Mitgliedstaaten andererseits fördern. Partnerschaften sollten einfache, stimmige und verständliche legale Wege in die Union bieten, sodass Wiedereinreisemöglichkeiten –***

möglicherweise mithilfe des EU-Talentpools – geschaffen werden und eine zirkuläre Migration zugunsten der Entwicklung der Herkunftsländer gefördert wird, und zwar unter anderem durch den Transfer von Fertigkeiten und Wissen und durch Finanztransfers. Drittländer müssen in der Lage sein, Partnerschaften auf Augenhöhe mitzugestalten. Die Migrationspolitik der Europäischen Union muss stets von der Achtung der Rechtsstaatlichkeit und der Menschenrechte geleitet werden. Der EU-Talentpool ***sollte*** die Umsetzung von Fachkräftepartnerschaften unterstützen, die einen der zentralen Aspekte der externen Dimension des Migrations- und Asylpakets[6] darstellen und im Einklang mit der Mitteilung der Kommission zur Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern[7] umgesetzt werden.

[6] COM(2020) 609 final

[7] COM(2022) 657 final.

[6] COM(2020) 609 final

[7] COM(2022) 657 final.

Or. en

Änderungsantrag 179
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 7

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(7) Darüber hinaus sollte der EU-Talentpool die Umsetzung von Fachkräftepartnerschaften unterstützen, die einen der zentralen Aspekte der externen Dimension des Migrations- und Asylpakets[6]darstellen und im Einklang mit der Mitteilung der Kommission zur Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern[7]umgesetzt werden. ***Die Teilnahme eines Mitgliedstaats an der Fachkräftepartnerschaft sollte seine***	(7) Darüber hinaus sollte der EU-Talentpool die Umsetzung von Fachkräftepartnerschaften unterstützen, die einen der zentralen Aspekte der externen Dimension des Migrations- und Asylpakets[6] darstellen und im Einklang mit der Mitteilung der Kommission zur Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern[7] umgesetzt werden.

Entscheidung über die Teilnahme am EU-Talentpool unberührt lassen.

[6] COM(2020) 609 final

[7] COM(2022) 657 final.

[6] COM(2020) 609 final

[7] COM(2022) 657 final.

Or. en

Änderungsantrag 180
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 7

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(7) Darüber hinaus sollte der EU-Talentpool die Umsetzung von Fachkräftepartnerschaften unterstützen, die einen der zentralen Aspekte der externen Dimension des Migrations- und Asylpakets[6]darstellen und im Einklang mit der Mitteilung der Kommission zur Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern[7]umgesetzt werden. Die Teilnahme eines Mitgliedstaats an der Fachkräftepartnerschaft sollte seine Entscheidung über die Teilnahme am EU-Talentpool unberührt lassen.	(7) Darüber hinaus sollte der EU-Talentpool die Umsetzung von Fachkräftepartnerschaften ***und nationalen Rahmen für die Ausbildung von Kompetenzen und deren Anerkennung in einem Drittland*** unterstützen, die einen der zentralen Aspekte der externen Dimension des Migrations- und Asylpakets[6] darstellen und im Einklang mit der Mitteilung der Kommission zur Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern[7] umgesetzt werden. Die Teilnahme eines Mitgliedstaats an der Fachkräftepartnerschaft sollte seine Entscheidung über die Teilnahme am EU-Talentpool unberührt lassen.

[6] COM(2020) 609 final

[7] COM(2022) 657 final.

[6] COM(2020) 609 final

[7] COM(2022) 657 final.

Or. en

Änderungsantrag 181
Nadine Morano

Vorschlag für eine Verordnung

Erwägung 7

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(7) Darüber hinaus sollte der EU-Talentpool die Umsetzung von Fachkräftepartnerschaften unterstützen, die einen der ***zentralen*** Aspekte der externen Dimension des Migrations- und Asylpakets[6]darstellen und im Einklang mit der Mitteilung der Kommission zur Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern[7]umgesetzt werden. Die Teilnahme eines Mitgliedstaats an der Fachkräftepartnerschaft sollte seine Entscheidung über die Teilnahme am EU-Talentpool unberührt lassen.	(7) Darüber hinaus sollte der EU-Talentpool die Umsetzung von Fachkräftepartnerschaften unterstützen, die einen der Aspekte der externen Dimension des Migrations- und Asylpakets[6] darstellen und im Einklang mit der Mitteilung der Kommission zur Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern[7] umgesetzt werden. Die Teilnahme eines Mitgliedstaats an der Fachkräftepartnerschaft sollte seine Entscheidung über die Teilnahme am EU-Talentpool unberührt lassen.
[6] COM(2020) 609 final	[6] COM(2020) 609 final**.**
[7] COM(2022) 657 final.	[7] COM(2022) 657 final.

Or. fr

Änderungsantrag 182
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 8

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(8) Um sicherzustellen, dass die Behörden der Mitgliedstaaten in der Lenkungsgruppe des EU-Talentpools angemessen vertreten sind, sollten die Mitgliedstaaten jeweils zwei Vertreter benennen, einen Vertreter der Beschäftigungsbehörden und einen Vertreter der Einwanderungsbehörden. ***Um die Vertretung der am Talentpool teilnehmenden Migrantengemeinschaften sicherzustellen, sollten auch Vertreter von von Migranten geführten und anderen Organisationen der Zivilgesellschaft an der Lenkungsgruppe teilnehmen, wobei einschlägige internationale***

Organisationen eingeladen werden können.

Or. en

Änderungsantrag 183
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 8

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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. ***Außerdem sollte eine angemessene Vertretung der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände auf EU-Ebene sichergestellt werden.***

Or. en

Änderungsantrag 184
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 8

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(8) Um sicherzustellen, dass ***alle*** Mitgliedstaaten in der Lenkungsgruppe des EU-Talentpools angemessen vertreten sind, sollten die Mitgliedstaaten jeweils zwei Vertreter benennen***. Die Synergieeffekte zwischen den Beschäftigungs- und den Einwanderungsbehörden müssen anerkannt und gefördert werden, damit die Funktionsweise des EU-Talentpools***

verbessert wird.

Or. en

Änderungsantrag 185
Pernando Barrena Arza

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 8 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(8a) Gewerkschaften spielen eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, die Arbeitnehmerrechte zu schützen und faire Arbeitsbedingungen in der Union zu gewährleisten, die Interessen sowohl von Wanderarbeitnehmern als auch der etablierten Beschäftigten zu wahren und eine potenzielle Ausbeutung oder eine Untergrabung von Arbeitsnormen zu verhindern. Vier Vertreter der branchenübergreifenden und der branchenspezifischen Organisationen der Sozialpartner auf Unionsebene, die von diesen Organisationen ernannt wurden – wobei Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen paritätisch vertreten sind –, sollten der Lenkungsgruppe des EU-Talentpools als aktive Mitglieder angehören, damit sichergestellt ist, dass diese Organisationen in die Leitung des EU-Talentpools eingebunden sind. Die vom EU-Talentpool betroffenen Drittländer sowie die Gewerkschaften in diesen Ländern sollten ebenfalls vertreten sein und einen Beobachterstatus erhalten.

Or. en

Änderungsantrag 186
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung

Erwägung 8 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(8a) Auch das Europäische Parlament sollte in der Lenkungsgruppe des EU-Talentpools vertreten sein, ohne über Entscheidungsbefugnisse zu verfügen. Dementsprechend sollte das Parlament berechtigt sein, zwei Sachverständige als Beobachter für die Sitzungen der Lenkungsgruppe des EU-Talentpools zu ernennen.

Or. en

Änderungsantrag 187
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 9

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 ***der gemeinsamen IT-Plattform*** 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. ***Die IT-Plattform des EU-Talentpools und die zugehörige Infrastruktur sollten so konzipiert sein, dass sie benutzerfreundlich, barrierefrei und inklusiv sind und Effizienz und Gebrauchstauglichkeit für alle Interessenträger gewährleisten.***

Or. en

Änderungsantrag 188
Alice Teodorescu Måwe

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 9

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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, ***sollte*** mit entsprechenden Anpassungen teilweise auch für die IT-Plattform des EU-Talentpools verwendet werden, unter anderem damit der „EU-Fachkräftepartnerschaftspass“ gebührend berücksichtigt wird.

Or. en

Änderungsantrag 189
Lena Düpont, Tomas Tobé

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 9

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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-	(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, ***sollte*** mit entsprechenden Anpassungen teilweise auch für die IT-Plattform des EU-Talentpools verwendet werden, unter anderem damit der „EU-

Fachkräftepartnerschaftspass“ gebührend berücksichtigt wird.

Fachkräftepartnerschaftspass“ gebührend berücksichtigt wird.

Or. en

Änderungsantrag 190
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 9

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 „***Fachkräftepartnerschaftspass***“ gebührend berücksichtigt wird.

Or. en

Änderungsantrag 191
Francisco Assis

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 9

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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.	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 „***Fachkräftepartnerschaftspass***“ gebührend berücksichtigt wird.
	Or. en

Änderungsantrag 192
Ioan-Rareş Bogdan

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 10

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 ***leichteren*** Zugang zu ***wertvollen*** Schulungsmaterialien wie ***den Materialien, die von*** der EU-Akademie und der Akademie für ein interoperables Europa ***angeboten werden***. Die IT-Plattform des EU-Talentpools sollte ***zügig*** und regelmäßig an neue technische Verfahren angepasst werden und mittels der Einführung innovativer Funktionen und Instrumente modernste IT-Dienste bereitstellen. ***Auf diese Weise werden die Funktionalität der Plattform, die Benutzerfreundlichkeit und die Möglichkeiten, sich verändernden Bedürfnissen effizient und wirksam gerecht zu werden, verbessert.***
	Or. en

Änderungsantrag 193
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 10

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 ***und zu Instrumenten zur Erstellung von Kompetenzprofilen wie dem EU-Instrument zur Erstellung von Kompetenzprofilen für Drittstaatsangehörige***. 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.

Or. en

Änderungsantrag 194
Nikolaos Anadiotis

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 11

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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) 2016/589[8] ***festgelegt werden***, die eine standardisierte Terminologie für Berufe, Fähigkeiten und Kompetenzen vorsieht und die Transparenz von Fähigkeiten und Qualifikationen	(11) Das Format der Profile von Arbeitsuchenden und der Stellenangebote sollte ***entweder*** auf der Grundlage der bestehenden europäischen Klassifikation für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO) gemäß der Verordnung (EU) 2016/589[8], die eine standardisierte Terminologie für Berufe, Fähigkeiten und Kompetenzen vorsieht und die Transparenz von Fähigkeiten und Qualifikationen erleichtert***, oder mithilfe***

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.

eines flexiblen und anpassungsfähigen Systems festgelegt werden, das den beschäftigungspolitischen, sozialen und wirtschaftlichen Bedürfnissen und Besonderheiten der einzelnen Mitgliedstaaten Rechnung trägt. 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.

---

[8] 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

[8] 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

107 vom 22.4.2016, S. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj).

(ABl. L 107 vom 22.4.2016, S. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj).

Or. el

Änderungsantrag 195
Nadine Morano

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 11

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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) 2016/589[8]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	(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) 2016/589[8] 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, ***teilnehmenden*** 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 ***teilnehmenden*** 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.

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.

[8] 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).

[8] 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).

Or. fr

Änderungsantrag 196
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 11

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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) 2016/589[8]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	(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) 2016/589[8] 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.	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 ***und die überprüften Arbeitgeber*** 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.
[8] 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).	[8] 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).

Or. en

Änderungsantrag 197

Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 11 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(11a) Im Interesse der Qualität des Abgleichs sollten registrierte Arbeitsuchende eine erste Vorabprüfung von Qualifikationen und Kompetenzen beantragen können. Das Sekretariat des EU-Talentpools und die nationalen Kontaktstellen sollten damit beauftragt werden, ein unverbindliches Verfahren für die Vorabprüfung einzurichten. Auf Antrag der Arbeitsuchenden können auch überprüfte Dritte eine unverbindliche Vorabprüfung von Qualifikationen und Kompetenzen anbieten. Um Arbeitsuchende beim Aufbau umfassender Profile weiter zu unterstützen und die Chance auf eine Übereinstimmung zu erhöhen, sollte die IT-Plattform des EU-Talentpools das EU-Instrument zur Erstellung von Kompetenzprofilen umfassen, das eine Schlüsselrolle bei der Erfassung von Kompetenzen spielen kann, indem es Leitlinien für die Kompetenzentwicklung bereitstellt, und dafür sorgen kann, dass internationale Arbeitsuchende besser für die Bedürfnisse des EU-Arbeitsmarkts gerüstet sind. Darüber hinaus können Arbeitsuchende über die IT des EU-Talentpools den Rückgriff auf die Bewertungsdienste des ENIC-NARIC-Netzes beantragen, um ihre Abschlüsse im Hinblick auf die Vergleichbarkeit mit ausgewählten EU-Ländern bewerten zu lassen.

Or. en

Änderungsantrag 198
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 11 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(11b) Der EU-Talentpool sollte eine engere Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten im Bereich der Arbeitskräftemigration und bei der Validierung ausländischer Kompetenzen und Qualifikationen fördern. Zu diesem Zweck sollte der EU-Talentpool einen standardisierten Referenzrahmen umfassen, sodass eine kohärente und effiziente Vorauswahl von Kompetenzen und Qualifikationen in der gesamten Union erleichtert wird. Das Sekretariat des EU-Talentpools sollte für die Entwicklung und Billigung des standardisierten Referenzrahmens zuständig sein. Innerhalb von drei Jahren nach der Einrichtung des EU-Talentpools sollte das Sekretariat des EU-Talentpools für alle Berufe, die in den EU-weiten und nationalen Listen der Mangelberufe aufgeführt sind, unverbindliche Bildungsnachweise und eine Bewertung der Kompetenzen ausstellen. Diese dienen als Grundlage für den standardisierten Referenzrahmen und ermöglichen gestraffte und schnellere Überprüfungsverfahren.

Or. en

Änderungsantrag 199
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 13 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(13a) Arbeitgeber, die am EU-Talentpool teilnehmen möchten, sollten sich registrieren lassen, bevor sie ihre freien Stellen auf der IT-Plattform des

EU-Talentpools bekannt geben. Bevor sie Arbeitgeber registrieren, sollten die Mitgliedstaaten die erforderlichen Überprüfungen dieser Arbeitgeber durchführen, um sicherzustellen, dass diese die einschlägigen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der Union und des Mitgliedstaats, einschließlich geltender Tarifverträge, einhalten, damit der Schutz von Drittstaatsangehörigen vor unfairen Einstellungsverfahren und unangemessenen Arbeitsbedingungen gewährleistet und für Nichtdiskriminierung gesorgt ist.

Or. en

Änderungsantrag 200
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 14

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(14) ***Die Registrierung eines Profils sowie die Suche nach und die Veröffentlichung von Stellenangeboten sollten sowohl für Arbeitsuchende aus Drittstaaten als auch für Arbeitgeber unentgeltlich sein.*** 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 ***von*** an der IT-Plattform des EU-Talentpools teilnehmenden Arbeitgebern, die seit zwei Jahren nicht genutzt wurden, ***sowie Profile von Arbeitgebern, die seit drei Jahren nicht genutzt wurden,*** sollten automatisch entfernt werden. ***Der Eigentümer des Profils sollte spätestens***

einen Monat im Voraus über die Entfernung unterrichtet 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 ***gemäß Artikel 20 Absatz 1 der vorliegenden Verordnung. Bei Profilen registrierter Arbeitsuchender könnten Daten zur Staatsangehörigkeit, zur gewünschten oder aktuellen Beschäftigung, zum Besitz eines Fachkräftepartnerschaftspasses, zum Zeitraum, in dem das Profil auf der IT-Plattform des EU-Talentpools registriert war, zur Zahl der Besuche auf der Plattform, zur Zahl der Übereinstimmungen mit Arbeitgebern und zur Zahl der vermittelten Stellen gespeichert werden. Bei Arbeitgeberprofilen könnten Daten über den Mitgliedstaat, in dem Arbeitgeber ansässig sind, die Branche, die Zahl der Besuche auf der IT-Plattform des EU-Talentpools, die Zahl der Übereinstimmungen mit Arbeitsuchenden und die Zahl der vermittelten Stellen gespeichert werden***.

Or. en

Änderungsantrag 201
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 14

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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.	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. ***Die betroffenen Arbeitsuchenden sollten zwei Monate im Voraus darüber informiert werden, dass ihre Profile entfernt werden, wenn sie nicht innerhalb dieses Zeitraums auf das Profil zugreifen. Profile oder Stellenangebote registrierter Arbeitgeber, auf die seit der Registrierung des Profils zwei Jahre lang nicht zugegriffen wurde, sollten entfernt oder anonymisiert werden, und es sollten keine personenbezogenen Daten gespeichert werden. Die betroffenen Arbeitgeber sollten zwei Monate im Voraus darüber informiert werden, dass ihr Profil entfernt wird, wenn sie nicht innerhalb dieses Zeitraums auf das Profil zugreifen.*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 202
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 14

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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.

aus Drittstaaten und ***von*** an der IT-Plattform des EU-Talentpools teilnehmenden Arbeitgebern ***und Vermittlern***, die seit zwei Jahren nicht genutzt wurden, sollten ***nach ordnungsgemäßer Unterrichtung des Nutzers gelöscht*** werden***, es sei denn, der Nutzer ficht die Entscheidung an und aktualisiert sein Profil***. Wenn Profile entfernt werden, ***sollten alle personenbezogenen Daten entfernt werden, während*** ein begrenzter Satz anonymisierter Daten weiterhin zu Forschungs- und Statistikzwecken gespeichert werden ***könnte***, unter anderem ***zur Verbesserung der Funktionsweise des EU-Talentpools und*** für die Zwecke der Erstellung und Qualität europäischer Statistiken. ***Die Nutzer sollten das Recht haben, jederzeit die Löschung ihres Profils und ihrer personenbezogenen Daten zu beantragen.***

Or. en

Änderungsantrag 203
Charlie Weimers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 14

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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 ***sechs Monaten*** 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.	anonymisierter Daten weiterhin zu Forschungs- und Statistikzwecken gespeichert werden, unter anderem für die Zwecke der Erstellung und Qualität europäischer Statistiken.

Or. sv

Änderungsantrag 204
Charlie Weimers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 15

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	***entfällt***

Or. sv

Änderungsantrag 205
Nadine Morano

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 16

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[11]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.	(16) Der EU-Talentpool sollte zu dem Ziel beitragen, Anreize für irreguläre ***und gering qualifizierte Migranten*** zu beseitigen, indem unter anderem der Zugang ***für qualifizierte Migranten*** 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 der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[11] 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. ***Zusätzlich können während der von den Mitgliedstaaten durchgeführten Einwanderungsverfahren die erforderlichen Überprüfungen, insbesondere im Sicherheitsbereich, auf der Grundlage relevanter Datenbanken der Mitgliedstaaten und der Union vorgenommen werden, beispielsweise anhand des Schengener Informationssystems, das Ausschreibungen von Drittstaatsangehörigen enthält, denen die Einreise in den Schengen-Raum oder der Aufenthalt im Schengen-Raum nicht gestattet ist. Auf der IT-Plattform des EU-Talentpools sollte darauf hingewiesen werden, dass die Registrierung im EU-Talentpool durch einen Arbeitsuchenden***

	aus einem Drittstaat nicht gewährleistet, dass die Sicherheitsüberprüfungen durchgeführt worden sind.
[11] 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).	[11] 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).

Or. fr

Änderungsantrag 206
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 16

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[11]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	(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 ***im*** Sinne der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[11] 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.

Mitgliedstaat noch ein Einreiseverbot in das Gebiet der Union vorliegt. Zudem sollten sie darüber informiert werden, welche Folgen sich aus falschen diesbezüglichen Angaben ergeben. ***Die erforderlichen Überprüfungen in einschlägigen nationalen und EU-Datenbanken wie dem Schengener Informationssystem könnten während der von den Mitgliedstaaten durchgeführten Einwanderungsverfahren stattfinden. Auf der IT-Plattform des EU-Talentpools sollte darauf hingewiesen werden, dass die Registrierung im EU-Talentpool durch einen Arbeitsuchenden aus einem Drittstaat nicht gewährleistet, dass die Sicherheitskontrollen durchgeführt worden sind.***

[11] 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).

[11] 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).

Or. en

Änderungsantrag 207
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 16

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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 der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[11]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.	Mitgliedstaat oder der Aufenthalt in einem Mitgliedstaat verweigert wird, oder ein Einreiseverbot ***im*** Sinne der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[11] 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 ***nach bestem Wissen*** 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. ***Auf der IT-Plattform des EU-Talentpools sollte darauf hingewiesen werden, dass die Registrierung im EU-Talentpool durch einen Arbeitsuchenden aus einem Drittstaat nicht gewährleistet, dass die Sicherheitskontrollen bereits durchgeführt worden sind.***
[11] 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).	[11] 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).

Or. en

Änderungsantrag 208
Lena Düpont, Tomas Tobé

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 16

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[11]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.	(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 ***im*** Sinne der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[11] 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***. Gleiches sollte für die Richtlinie (EU) 2017/541 gelten, und Arbeitsuchende sollten außerdem verpflichtet werden, zu erklären, dass sie keine bekannte Verbindung zu Personen, Vereinigungen und Körperschaften haben, die dem Gemeinsamen Standpunkt 2001/931/GASP (im Folgenden „Liste“) unterliegen***. Zudem sollten sie darüber informiert werden, welche Folgen sich aus falschen diesbezüglichen Angaben ergeben.
[11] 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).	[11] 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).

Änderungsantrag 209
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 16

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[11]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.	(16) Der EU-Talentpool sollte zu dem Ziel beitragen, Anreize für ***reguläre*** Migration zu ***schaffen***, indem unter anderem der Zugang zu bestehenden legalen Zugangswegen erleichtert wird. Arbeitsuchende aus Drittstaaten, gegen die eine ***aktuelle richterliche*** Entscheidung, mit der die Einreise in einen Mitgliedstaat oder der Aufenthalt in einem Mitgliedstaat verweigert wird, oder ein ***aktiviertes*** Einreiseverbot ***im*** Sinne der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[35] 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 ***richterliche*** 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. ***Nach Ablauf der Gültigkeit der richterlichen Entscheidung oder des Einreiseverbots sollte der Arbeitsuchende einen neuen Antrag auf Registrierung eines Profils auf der IT-Plattform des EU-Talentpools stellen können.***

[11] 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).

Or. en

Änderungsantrag 210
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 16

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[11]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.	(16) Der EU-Talentpool sollte ***einerseits*** zu dem Ziel beitragen, ***die legale*** Migration zu ***fördern***, indem ***er die internationale Anwerbung von Drittstaatsangehörigen und ihren*** Zugang zu bestehenden legalen ***Wegen fördert, und andererseits von irregulärer Migration abhalten, indem er dazu beiträgt, deren Ursachen zu bekämpfen***. 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 ***im*** Sinne der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[11] 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.

[11] 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).

[11] 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).

Or. en

Änderungsantrag 211
François-Xavier Bellamy

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 16

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[11]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	(16) Der EU-Talentpool sollte zu dem Ziel beitragen, Anreize für irreguläre Migration zu beseitigen. 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 der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[11] 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

das Gebiet der Union vorliegt. Zudem sollten sie darüber informiert werden, welche Folgen sich aus falschen diesbezüglichen Angaben ergeben.

[11] 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).

diesbezüglichen Angaben ergeben.

[11] 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).

Or. fr

Änderungsantrag 212
Charlie Weimers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 16

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[11]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	(16) 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 der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[11] 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

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.

[11] 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).

diesbezüglichen Angaben ergeben***, und es sollte eine schriftliche Genehmigung erteilt werden, dass sie in Haft genommen werden und freiwillig zurückzukehren, wenn festgestellt wird, dass sie eine falsche Erklärung abgegeben oder gegen ein Gesetz verstoßen haben***.

[11] 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).

Or. sv

Änderungsantrag 213
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 16 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(16a) Um faire Einstellungsverfahren zu fördern und ausbeuterische Praktiken zu verhindern, sollten auch Arbeitgeber und Vermittler, die am EU-Talentpool teilnehmen möchten, bestimmten Voraussetzungen unterliegen. Bei der Registrierung eines Profils auf der IT-Plattform sollten Arbeitgeber und Vermittler verpflichtet werden, ihre Kontaktdaten, die Nummer ihrer amtlichen Registrierung, ihren Tätigkeitsbereich und eine kurze Beschreibung ihrer Tätigkeiten anzugeben. Die nationale Kontaktstelle in dem Mitgliedstaat, in dem der Arbeitgeber oder der Vermittler niedergelassen ist, hat mit Unterstützung der zuständigen nationalen Behörden die Aufgabe, den Antrag zu prüfen und das Profil im EU-

Talentpool freizugeben.

Or. en

Änderungsantrag 214
François-Xavier Bellamy

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 16 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(16a) Wenn bestimmte Mitgliedstaaten an einer potenziellen EU-Einstellungsplattform teilnehmen wollen, müssen solide Sicherheitsmaßnahmen eingeführt werden, um den Zugang zur Plattform von Arbeitnehmern aus Drittstaaten zu verhindern, die die Sicherheit aller Mitgliedstaaten gefährden könnten. Diese Maßnahmen müssen eine eingehende Überprüfung des Hintergrunds von Bewerbern, einschließlich Sicherheitsüberprüfungen und der Beurteilung potenzieller Risiken, umfassen. Die zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten müssen in die Festlegung dieser Maßnahmen zum Schutz der nationalen und europäischen Sicherheit eingebunden werden.

Or. fr

Änderungsantrag 215
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 16 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(16a) Bei der Registrierung auf der IT-Plattform des EU-Talentpools sollten Arbeitgeber verpflichtet werden, ihre Kontaktdaten, einschließlich ihrer

Eintragungsnummer, sowie eine für den Talentpool zuständige Kontaktstelle innerhalb ihrer Organisation anzugeben. Im Rahmen des Registrierungsverfahrens sollten Arbeitgeber außerdem verpflichtet werden, faire Einstellungsverfahren und die Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen zuzusagen.

Or. en

Änderungsantrag 216
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 16 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(16b) Der EU-Talentpool sollte einen Beschwerdemechanismus umfassen, der es Arbeitsuchenden und Arbeitnehmern aus Drittstaaten, die über die Plattform eingestellt wurden, ermöglicht, eine Beschwerde gegen Arbeitgeber wegen rechtswidriger Einstellungsverfahren und missbräuchlicher Beschäftigungspraktiken einzureichen. Wenn nationale Behörden eine Untersuchung einleiten, sollten der von der Untersuchung betroffene Arbeitgeber und alle mit ihm verbundenen Stellenangebote aus dem Talentpool ausgeschlossen bzw. entfernt werden. Wenn die zuständigen nationalen Behörden rechtswidriges Gebaren feststellen, sollte der Arbeitgeber aus dem EU-Talentpool ausgeschlossen werden.

Or. en

Änderungsantrag 217
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung

Erwägung 17

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(17) Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die sich im EU-Talentpool registrieren möchten, sollten ein Profil erstellen***; hierzu sollten sie*** die Profilerstellungsfunktion von Europass[12]***verwenden***, die die Erstellung eines kostenlosen Profils und eine Erfassung der einschlägigen Kompetenzen, Qualifikationen und sonstigen Erfahrungen an einem zentralen sicheren Ort ermöglicht.	(17) Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die sich im EU-Talentpool registrieren möchten, sollten ein Profil erstellen ***können, indem sie auf*** die Profilerstellungsfunktion von Europass[12] ***zurückgreifen***, die die Erstellung eines kostenlosen Profils ***ohne die Verpflichtung, ein Lichtbild beizufügen,*** und eine Erfassung der einschlägigen Kompetenzen, Qualifikationen und sonstigen Erfahrungen an einem zentralen sicheren Ort ermöglicht. ***Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die sich im EU-Talentpool registrieren möchten, sollten einfachen Zugang zu Informationen über die Vorgehensweise für die Erstellung eines Profils haben. Arbeitsuchende, die am EU-Talentpool teilnehmen, sollten gegebenenfalls über Möglichkeiten zur Entwicklung von Fertigkeiten und Kompetenzen sowie über Bildungs- und Berufsbildungsangebote im Rahmen von Programmen der Entwicklungszusammenarbeit informiert werden.***
[12] 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).	[12] 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).

Or. en

Änderungsantrag 218
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung

Erwägung 17

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(17) Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die sich im EU-Talentpool registrieren möchten, sollten ein Profil erstellen; hierzu sollten sie die Profilerstellungsfunktion von Europass[12]verwenden, die die Erstellung eines kostenlosen Profils und eine Erfassung der einschlägigen Kompetenzen, Qualifikationen und sonstigen Erfahrungen an einem zentralen sicheren Ort ermöglicht.	(17) Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die sich im EU-Talentpool registrieren möchten, sollten ***die Möglichkeit haben, manuell*** ein Profil ***zu*** erstellen; hierzu sollten sie ***das EU-Instrument zur Erstellung von Kompetenzprofilen oder*** die Profilerstellungsfunktion von Europass[36] verwenden, die die Erstellung eines kostenlosen Profils und eine Erfassung der einschlägigen Kompetenzen, Qualifikationen und sonstigen Erfahrungen an einem zentralen sicheren Ort ermöglicht. ***In Fällen, in denen Arbeitsuchende ihren Antrag nicht unabhängig einreichen können, sollten überprüfte Dritte in Drittländern beim Registrierungsverfahren unterstützen können, um die Zugänglichkeit und Inklusivität für alle potenziellen Teilnehmer zu gewährleisten.***

[12] 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).

Or. en

Änderungsantrag 219
Charlie Weimers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 17

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(17) Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die sich im EU-Talentpool registrieren	(17) Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die sich im EU-Talentpool registrieren

möchten, sollten ein Profil erstellen; hierzu sollten sie die Profilerstellungsfunktion von Europass[12]verwenden***, die*** die Erstellung eines ***kostenlosen*** Profils ***und eine Erfassung der einschlägigen Kompetenzen, Qualifikationen und sonstigen Erfahrungen an einem zentralen sicheren Ort ermöglicht***.

[12] 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).

möchten, sollten ein Profil erstellen; hierzu sollten sie die Profilerstellungsfunktion von Europass[12] verwenden***;*** die Erstellung eines Profils ***kostet mindestens 10 EUR***.

[12] 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).

Or. sv

Änderungsantrag 220
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 17

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(17) Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die sich im EU-Talentpool registrieren möchten, sollten ein Profil erstellen; hierzu sollten sie die Profilerstellungsfunktion von Europass[12]verwenden, die ***die Erstellung eines kostenlosen Profils und eine Erfassung der*** einschlägigen Kompetenzen, Qualifikationen und sonstigen Erfahrungen an einem zentralen sicheren Ort ***ermöglicht***.	(17) Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die sich im EU-Talentpool registrieren möchten, sollten ein Profil erstellen; hierzu sollten sie die Profilerstellungsfunktion von Europass[12] verwenden, die ***es ihnen ermöglicht, ein kostenloses Profil zu erstellen und ihre*** einschlägigen Kompetenzen, Qualifikationen und sonstigen Erfahrungen an einem zentralen sicheren Ort ***anzugeben***.
[12] 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	[12] 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.

112 vom 2.5.2018, S. 42, ELI: http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj).	L 112 vom 2.5.2018, S. 42, ELI: http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj).

Or. en

Änderungsantrag 221
Charlie Weimers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 18

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(18) Die Anerkennung von Qualifikationen und die Validierung der Kompetenzen registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten ***werden*** in den Mitgliedstaaten im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ***durchgeführt, und die EU und ihre Einrichtungen haben kein Recht, in diesen Prozess einzugreifen***.

Or. sv

Änderungsantrag 222
Pernando Barrena Arza

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 18

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*

(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.

(18) ***Der EU-Talentpool sollte die Anerkennung von außerhalb der EU erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen fördern und sicherstellen, dass Wanderarbeitnehmer entsprechend ihren Qualifikationen und Erfahrungen beschäftigt und vergütet werden.*** Die Anerkennung von Qualifikationen und die Validierung der Kompetenzen registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten ***sollten*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 223
Nadine Morano

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 18

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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,	(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 ***teilnehmenden*** Arbeitgebers im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten sowie mit allen einschlägigen internationalen

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.

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.

Or. fr

Änderungsantrag 224
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 18

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(18) Erforderlichenfalls sollten die Anerkennung von Qualifikationen und die Validierung der Kompetenzen registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten in den ***jeweiligen*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 225

Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 18

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(18) Erforderlichenfalls sollten die Anerkennung von Qualifikationen und die Validierung der Kompetenzen registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten in den 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.

Or. en

Änderungsantrag 226
Charlie Weimers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 19

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	***entfällt***

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.

Or. sv

Änderungsantrag 227
Nadine Morano

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 19

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(19) Im Rahmen von Fachkräftepartnerschaften ***können*** Staatsangehörige ausgewählter Drittstaaten Unterstützung bei der Entwicklung und Validierung von Kompetenzen in einem Rahmen ***erhalten***, 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.

gebilligt wurde. ***Dieses Programm zur Entwicklung und Validierung von Kompetenzen muss finanziell durch die Europäische Union unterstützt werden oder in eine Initiative oder ein bilaterales Abkommen eines Mitgliedstaats im Zusammenhang mit Fachkräftepartnerschaften eingebunden werden.*** Die im Rahmen ***dieser Partnerschaften erworbenen*** oder validierten Kompetenzen ***sollten gemäß der von den Mitgliedstaaten, die sich an diesen Partnerschaften beteiligen wollen, festgelegten Verfahren zertifiziert werden***. 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.

Or. fr

Änderungsantrag 228
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 19

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*

(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.	(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 ***und entsprechend gemeinsamer harmonisierter Leitlinien, die von der Kommission im Wege des Beratungsverfahrens gemäß Artikel 12 Absatz 4 im Einklang mit Artikel 22 Absatz 2 herausgegeben werden,*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 229

Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 19

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 filtern können, ***damit*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 230
Francisco Assis

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 19

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 „***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 „***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 „***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 „***Fachkräftepartnerschaftspasses***“ lässt die europäischen und nationalen Vorschriften über den Zugang zu reglementierten Berufen unberührt.

Or. en

Änderungsantrag 231
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 19

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 „***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 „***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 „***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 „***Fachkräftepartnerschaftspasses***“ lässt die europäischen und nationalen Vorschriften über den Zugang zu reglementierten Berufen unberührt.

Or. en

Änderungsantrag 232
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 19 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(19a) Arbeitsuchende aus Drittstaaten können außerdem durch nationale Rahmen für die Kompetenzentwicklung und -validierung in einem Drittstaat unterstützt werden. Diese Rahmen werden von einem Mitgliedstaat und/oder aus Unionsmitteln, die nicht mit einer Fachkräftepartnerschaft in Zusammenhang stehen, finanziell unterstützt. Daher sollten die in den nationalen Rahmen entwickelten oder validierten Kompetenzen auch durch den „Fachkräftepartnerschaftspass“ zertifiziert werden, der im Kontext des EU-Talentpools sichtbar ist.

Or. en

Änderungsantrag 233
Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 20

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(20) Die Liste der Drittstaaten und Mitgliedstaaten, die an Fachkräftepartnerschaften teilnehmen, sollte auf der IT-Plattform des EU-Talentpools zusammen mit den betreffenden Berufen, die die jeweiligen Partnerschaften abdecken, veröffentlicht werden.	(20) Die Liste der Drittstaaten und Mitgliedstaaten, die an Fachkräftepartnerschaften teilnehmen, sollte auf der IT-Plattform des EU-Talentpools zusammen mit den betreffenden Berufen, die die jeweiligen Partnerschaften abdecken, veröffentlicht werden. ***Für die Zwecke des EU-Talentpools sollten diese Berufe hohe Qualifikationen oder Kompetenzen erfordern.***

Or. en

Änderungsantrag 234
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 20

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(20) Die Liste der Drittstaaten und Mitgliedstaaten, die an Fachkräftepartnerschaften teilnehmen, ***sollte*** auf der IT-Plattform des EU-Talentpools zusammen mit den betreffenden Berufen, die die jeweiligen Partnerschaften abdecken, ***veröffentlicht werden***.	(20) ***Das Sekretariat des EU-Talentpools sollte*** die Liste der Drittstaaten und Mitgliedstaaten, die an Fachkräftepartnerschaften teilnehmen, auf der IT-Plattform des EU-Talentpools zusammen mit den betreffenden Berufen, die die jeweiligen Partnerschaften abdecken, ***veröffentlichen***.

Or. en

Änderungsantrag 235
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 21

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***	(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. ***Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die im Rahmen*** einer Fachkräftepartnerschaft ***Unterstützung erhalten haben, könnten ihr Profil mit dem zertifizierten „EU-Fachkräftepartnerschaftspass“*** auf der IT-

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***.

Plattform des EU-Talentpools ***verknüpfen, um ihre*** im Rahmen einer ***EU-Fachkräftepartnerschaft entwickelten und validierten Kompetenzen nachzuweisen***.

Or. en

Änderungsantrag 236
Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 21

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(21) Im Rahmen einer Fachkräftepartnerschaft können die Kompetenzentwicklung und -validierung	(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.***

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 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. ***Wenn diese Entscheidung widerrufen wird,*** können alle Arbeitgeber, die am EU-Talentpool teilnehmen, nach den Profilen registrierter Arbeitsuchender mit einem EU-Fachkräftepartnerschaftspass suchen.

Or. en

Änderungsantrag 237
Francisco Assis

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 21

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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 „***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 ***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.

wie jeder andere Drittstaatsangehörige im EU-Talentpool registrieren zu lassen, ohne das Vorhandensein eines „***Fachkräftepartnerschaftspasses***“ angeben zu müssen, und sich somit auf Stellen in anderen Mitgliedstaaten bewerben zu können.

Or. en

Änderungsantrag 238
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 21

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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 „***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.

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 ***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 „***Fachkräftepartnerschaftspasses***“ angeben zu müssen, und sich somit auf Stellen in anderen Mitgliedstaaten bewerben zu können.

Or. en

Änderungsantrag 239
Jan-Christoph Oetjen

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 22

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 240
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 22

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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, ***Vergütung***, Zugang zu sozialem Schutz, Fortbildung und Schutz von Jugendlichen am Arbeitsplatz***, die Notwendigkeit eines besseren Schutzes der Frauenrechte und der Geschlechterperspektive und die Notwendigkeit, Menschen mit Behinderungen zu schützen und ihre Rechte und ihren Zugang zu Betreuung und Pflege zu wahren,*** angeht. Im Einklang mit diesen Grundsätzen sollte der EU-Talentpool hochwertige Arbeitsplätze gewährleisten.

Or. en

Änderungsantrag 241
Pernando Barrena Arza

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 22

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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-	(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***, unter anderem*** in Bezug auf ***Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen***, Mindestlöhne, ***Vergütung,*** Zugang zu sozialem Schutz, Fortbildung***, soziale und steuerliche Vorteile,***

Talentpool hochwertige Arbeitsplätze gewährleisten.

Gesundheitsversorgung, Bildung, Gewerkschaftsrechte, Zugang zu Wohnraum und den Schutz ***junger Menschen*** am Arbeitsplatz angeht. Im Einklang mit diesen Grundsätzen sollte der EU-Talentpool hochwertige Arbeitsplätze gewährleisten.

Or. en

Änderungsantrag 242
François-Xavier Bellamy

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 22

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(22) Die Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte sollten ***im Einklang mit den geltenden nationalen Rechtsvorschriften für alle Tätigkeiten im Rahmen des EU-Talentpools gelten***. Im Einklang mit diesen Grundsätzen sollte der EU-Talentpool hochwertige Arbeitsplätze gewährleisten.

Or. fr

Änderungsantrag 243
Lena Düpont, Tomas Tobé

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 22

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(22) Die Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte sollten für alle Tätigkeiten im Rahmen des EU-Talentpools gelten, insbesondere was das	(22) Die Grundsätze der Europäischen Säule sozialer Rechte sollten für alle Tätigkeiten im Rahmen des EU-Talentpools gelten, insbesondere was –

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.	***unbeschadet der nationalen Bestimmungen –*** das Recht auf faire und gleiche Behandlung in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Mindestlöhne, ***den*** Zugang zu sozialem Schutz, Fortbildung und ***den*** Schutz von Jugendlichen am Arbeitsplatz angeht. Im Einklang mit diesen Grundsätzen sollte der EU-Talentpool hochwertige Arbeitsplätze gewährleisten.

Or. en

Änderungsantrag 244
Alice Teodorescu Måwe

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 22

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(22) Die Grundsätze der Europäischen Säule sozialer Rechte sollten für alle Tätigkeiten im Rahmen des EU-Talentpools gelten, insbesondere was ***– unbeschadet der nationalen Bestimmungen –*** das Recht auf faire und gleiche Behandlung in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Mindestlöhne, ***den*** Zugang zu sozialem Schutz, Fortbildung und ***den*** Schutz von Jugendlichen am Arbeitsplatz angeht. Im Einklang mit diesen Grundsätzen sollte der EU-Talentpool hochwertige Arbeitsplätze gewährleisten.

Or. en

Änderungsantrag 245
Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 22

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 ***und den*** Schutz von Jugendlichen am Arbeitsplatz angeht. Im Einklang mit diesen Grundsätzen sollte der EU-Talentpool hochwertige Arbeitsplätze gewährleisten.

Or. en

Änderungsantrag 246
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 22

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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, ***Vergütung***, Zugang zu sozialem Schutz, Fortbildung und ***den*** Schutz von Jugendlichen am Arbeitsplatz angeht. Im Einklang mit diesen Grundsätzen sollte der EU-Talentpool hochwertige Arbeitsplätze gewährleisten.

Or. en

Änderungsantrag 247
Francisco Assis

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 22

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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, ***Löhne, den*** Zugang zu sozialem Schutz, Fortbildung und ***den*** Schutz von Jugendlichen am Arbeitsplatz angeht. Im Einklang mit diesen Grundsätzen sollte der EU-Talentpool hochwertige Arbeitsplätze gewährleisten.

Or. en

Änderungsantrag 248
Pernando Barrena Arza

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 23

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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/EU[13], 2014/36/EU[14], 2021/1883/EU[15]und 2016/801/EU[16]sicherstellen. Gemäß der Richtlinie 2019/1152/EU[17]sollten Arbeitgeber, die am EU-Talentpool teilnehmen, registrierte Arbeitsuchende aus	(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. ***Der EU-Talentpool sollte dem Schutz der Rechte von Wanderarbeitnehmern Vorrang einräumen und sicherstellen, dass alle Einstellungsverfahren und die anschließende Beschäftigung den internationalen Arbeitsnormen und den*** Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der ***EU und des Mitgliedstaats entsprechen, wozu auch gehört, dass Tarifverträge und faire Einstellungspraktiken angewendet werden. Arbeitgeber, bei denen ein Verstoß gegen diese Bestimmungen***

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/EG[18]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.

festgestellt wird, sollten von der Plattform ausgeschlossen werden. Ferner sollten die Arbeitgeber die Gleichbehandlung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und Staatsangehörigen des teilnehmenden Mitgliedstaats gemäß den Richtlinien 2011/98/EU[13], 2014/36/EU[14], 2021/1883/EU[15] und 2016/801/EU[16] sicherstellen. Gemäß der Richtlinie 2019/1152/EU 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 ***gewöhnlichen*** Ort und die Art der Tätigkeit, die Beschäftigungsdauer, die Vergütung, die Arbeitszeiten, die Dauer des bezahlten Urlaubs und gegebenenfalls andere relevante ***Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen*** umfassen. ***Für Arbeitsuchende aus Drittstaaten sollten im Zusammenhang mit ihrer Teilnahme am EU-Talentpool oder ihrem Einstellungsverfahren weder direkte oder indirekte Kosten noch Gebühren anfallen.*** Ein Arbeitgeber sollte weder Anwerbungsgebühren***, Reisekosten, Arbeitsmittel und Unterkunft in Rechnung stellen*** 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/EG[18] 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. ***Um unechte Entsendungen zu verhindern, sollte der EU-Talentpool nicht dazu genutzt werden, Einstellungen zu erleichtern, bei denen Arbeitnehmer ausschließlich zum Zweck der Entsendung eingestellt werden. Dies setzt voraus, dass Arbeitgeber im Hinblick darauf, ob es sich tatsächlich um eine Entsendung handelt, die Richtlinie 2014/67/EU einhalten, damit Missbrauch und Umgehung verhindert werden. Es sollte ein Aufsichtsmechanismus eingerichtet werden, damit die Nutzung des EU-Talentpools überwacht, Beschwerden nachgegangen und sichergestellt werden kann, dass die Plattform nicht verwendet wird, um ausbeuterische Arbeitspraktiken zu erleichtern oder die Arbeitnehmerrechte zu untergraben.***

---

[13] 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).

[14] 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).

[15] Richtlinie (EU) 2021/1883 des Europäischen Parlaments und des Rates

---

[13] 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);*** 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj).

[14] 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).

[15] 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 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).	vom 20. Oktober 2021 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch 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).
[16] 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)**.**	[16] 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).
[17] 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) .	
[18] 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).	[18] 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).

Or. en

Änderungsantrag 249
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 23

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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/EU[13], 2014/36/EU[14], 2021/1883/EU[15]und 2016/801/EU[16]sicherstellen. Gemäß der Richtlinie 2019/1152/EU[17]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/EG[18]in der Fassung der Richtlinie (EU) 2018/957 einhalten, insbesondere in Bezug auf die darin festgelegten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, etwa die	(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***, wozu insbesondere der Grundsatz gehört, dass keine Anwerbungsgebühren oder -kosten von Arbeitnehmern oder Arbeitsuchenden entrichtet werden sollten. Dementsprechend sollte die Teilnahme am Talentpool für Arbeitsuchende unentgeltlich sein***. 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/EU[13], 2014/36/EU[14], 2021/1883/EU[15] und 2016/801/EU[16] sicherstellen. Gemäß der Richtlinie 2019/1152/EU[17] 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 ***oder damit verbundene Kosten*** 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

Verpflichtung, dass Arbeitnehmer aus Drittstaaten nur dann in einen Mitgliedstaat entsandt werden dürfen, wenn sie rechtmäßig und gewöhnlich in einem anderen Mitgliedstaat beschäftigt sind.

Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen die Richtlinie 96/71/EG[18] 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. ***Arbeitgeber und Vermittler sollten verpflichtet werden, bei der Registrierung einer freien Stelle zu erklären, dass das Einstellungsverfahren fair und nach internationalen Arbeitsnormen ablaufen wird. Der Grundsatz, dass Arbeitnehmer oder Arbeitsuchende keine Anwerbungsgebühren oder damit verbundene Kosten entrichten sollten, sollte auf der Plattform und in den Stellenangeboten klar zum Ausdruck kommen. Die nationalen Kontaktstellen sollten, gegebenenfalls in Abstimmung mit den Sozialpartnern, proaktiv darauf achten, dass die Arbeitgeber diese Bestimmung einhalten.***

---

[13] 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).

[14] Richtlinie 2014/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von

[13] 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).

[14] 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).

[15] 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 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).

[16] 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).

[17] 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).

[18] 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).

Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 375, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj).

[15] 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 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).

[16] 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).

[17] 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).

[18] 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).

Or. en

Änderungsantrag 250

Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 23

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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/EU[13], 2014/36/EU[14], 2021/1883/EU[15]und 2016/801/EU[16]sicherstellen. Gemäß der Richtlinie 2019/1152/EU[17]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	(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/EU[13], 2014/36/EU[14], 2021/1883/EU[15] und 2016/801/EU[16] sicherstellen. Gemäß der Richtlinie 2019/1152/EU[17] sollten Arbeitgeber, die am EU-Talentpool teilnehmen, registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses schriftlich und in verständlicher Sprache ***(sofern technisch möglich zumindest in den Amtssprachen aller EU-Mitgliedstaaten, in den Amtssprachen der Drittstaaten, die an den Fachkräftepartnerschaften teilnehmen, und in den Amtssprachen der zehn Nationalitäten, die in den vergangenen drei Jahren die meisten kombinierten Erlaubnisse in der EU erhalten haben)*** 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

Dienstleistungen die Richtlinie 96/71/EG[18]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.

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/EG[18] 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.

---

[13] 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).

[14] 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).

[15] 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

[13] 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).

[14] 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).

[15] 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 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).

[16] 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).

[17] 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).

[18] 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).

Ausübung einer hoch 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).

[16] 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).

[17] 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).

[18] 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).

Or. en

Änderungsantrag 251
Nadine Morano

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 23

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(23) Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) legt in ihren „Allgemeinen Grundsätzen und operativen	(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/EU[13], 2014/36/EU[14], 2021/1883/EU[15]und 2016/801/EU[16]sicherstellen.*** Gemäß der Richtlinie 2019/1152/EU[17]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/EG[18]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

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. Gemäß der Richtlinie 2019/1152/EU[17] 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/EG[18] 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.

anderen Mitgliedstaat beschäftigt sind.

---

[13] 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).

[14] 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).

[15] 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 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).

[16] 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).

[17] 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).

[18] 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).

[17] 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).

[18] 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).

Or. fr

Begründung

Der EU-Talentpool sollte darauf abzielen, die teilnehmenden Mitgliedstaaten nur dann dabei zu unterstützen, bestehende und künftige Qualifikationsdefizite und den bestehenden und künftigen Arbeitskräftemangel durch die Einstellung von Drittstaatsangehörigen zu beheben, wenn die Aktivierung einheimischer Arbeitskräfte und die Mobilität innerhalb der EU nicht ausreichen, um dieses Ziel zu erreichen (siehe Erwägungsgrund 5). Arbeitgeber sollten zuerst die Mobilität innerhalb der EU nutzen, bevor sie Personen aus Drittstaaten einstellen.

Änderungsantrag 252
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 23

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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/EU***[13], 2014/36/EU[14], 2021/1883/EU[15]und 2016/801/EU[16]sicherstellen. Gemäß der Richtlinie 2019/1152/EU[17]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/EG[18]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.

der Union einhalten. Ferner sollten die Arbeitgeber die Gleichbehandlung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und Staatsangehörigen des teilnehmenden Mitgliedstaats gemäß den ***Richtlinien (EU) 2024/1233***[13], 2014/36/EU[14], 2021/1883/EU[15] und 2016/801/EU[16] sicherstellen. Gemäß der Richtlinie 2019/1152/EU[17] 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 ***gewöhnlichen*** Ort und die Art der Tätigkeit, die Beschäftigungsdauer, die Vergütung, die Arbeitszeiten, die Dauer des bezahlten Urlaubs und gegebenenfalls andere relevante Arbeitsbedingungen umfassen. ***Für Arbeitsuchende aus Drittstaaten sollten im Zusammenhang mit ihrer Teilnahme am EU-Talentpool oder ihrem Einstellungsverfahren weder direkte oder indirekte Kosten noch Gebühren anfallen.*** 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/EG[18] 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.

[13] Richtlinie ***2011/98/EU*** des Europäischen

[13] Richtlinie ***(EU) 2024/1233*** des

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)***.

[14] 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).

[15] 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 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).

[16] 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).

[17] Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und

Europäischen Parlaments und des Rates vom ***24. April 2024*** 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 (***Neufassung), ABl. L 1233, 30.4.2024***, S. 1, ELI: http://data.europa.***eu/eli/dir/2024/1233/oj)***.

[14] 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).

[15] 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 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).

[16] 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).

[17] 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).

[18] 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).

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).

[18] 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).

Or. en

Änderungsantrag 253
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 23

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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/EU[13], 2014/36/EU[14], 2021/1883/EU[15]und 2016/801/EU[16]sicherstellen. Gemäß der Richtlinie 2019/1152/EU[17]sollten Arbeitgeber, die am EU-Talentpool teilnehmen, registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses schriftlich und in verständlicher Sprache über ihre Rechte	(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/EU[13], 2014/36/EU[14], 2021/1883/EU[15] und 2016/801/EU[16] sicherstellen. Gemäß der Richtlinie 2019/1152/EU[17] 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

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/EG[18]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.

[13] 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).

[14] Richtlinie 2014/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von

aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben. Diese Informationen sollten mindestens den Ort und die Art der Tätigkeit, die Beschäftigungsdauer, ***das Recht auf Beendigung des Vertrags,*** 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/EG[18] 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.

[13] 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).

[14] 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).

[15] 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 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).

[16] 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).

[17] 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).

[18] 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).

Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 375, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj).

[15] 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 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).

[16] 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).

[17] 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).

[18] 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).

Or. en

Änderungsantrag 254

François-Xavier Bellamy

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 23

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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/EU[13], 2014/36/EU[14], 2021/1883/EU[15]und 2016/801/EU[16]sicherstellen. Gemäß der Richtlinie 2019/1152/EU[17]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	(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/EU[13], 2014/36/EU[14], 2021/1883/EU[15] und 2016/801/EU[16] sicherstellen. Gemäß der Richtlinie 2019/1152/EU[17] sollten Arbeitgeber, die am EU-Talentpool teilnehmen, registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses schriftlich und in ***einer der Amtssprachen der EU*** 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/EG[18]

Dienstleistungen die Richtlinie 96/71/EG[18]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.

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.

---

[13] 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).

[14] 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).

[15] 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 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).

[16] Richtlinie (EU) 2016/801 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Mai 2016 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von

[13] 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).

[14] 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).

[15] 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 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).

[16] 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).

[17] 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).

[18] 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).

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).

[17] 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).

[18] 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).

Or. fr

Änderungsantrag 255
Francisco Assis

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 23

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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/EU***[13], 2014/36/EU[14], 2021/1883/EU[15]und 2016/801/EU[16]sicherstellen. Gemäß der Richtlinie 2019/1152/EU[17]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/EG[18]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.

Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und Staatsangehörigen des teilnehmenden Mitgliedstaats gemäß den ***Richtlinien (EU) 2024/1233***, 2014/36/EU[14], 2021/1883/EU[15] und 2016/801/EU[16] sicherstellen. Gemäß der Richtlinie 2019/1152/EU[17] 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 ***gewöhnlichen*** 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/EG[18] 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.

---

[13] 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).

[14] 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).

[15] 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 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).

[16] 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).

[17] 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).

[18] Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.

[14] 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).

[15] 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 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).

[16] 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).

[17] 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).

[18] Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom

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).	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).

Or. en

Änderungsantrag 256
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 24

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 ***oder, wenn Arbeitsuchende und Arbeitgeber die Nutzung von anderen Abgleichalgorithmen, die auf der Plattform betrieben werden, vereinbaren, von diesen Algorithmen*** erstellt.

Or. en

Änderungsantrag 257
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 24

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*

(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.

(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, ***ihrer Verfügbarkeit, ihren*** Qualifikationen und ***ihrer Berufserfahrung*** für die offene Stelle basiert. Die Liste wird von dem automatisierten Abgleich-Tool der IT-Plattform des EU-Talentpools erstellt.

Or. en

Änderungsantrag 258
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 25

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***	(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 ***Mitgliedstaaten und die Arbeitsuchenden bei der Ermittlung*** des bestehenden und ***des*** künftigen Arbeitskräftemangels besser zu unterstützen, sollte ***im*** EU-Talentpool ***eine Liste EU-weiter Mangelberufe mit den Berufen***, in denen in der Union am häufigsten ein Mangel besteht, und ***den Berufen***, die einen direkten Beitrag zum ökologischen und ***zum*** digitalen Wandel leisten, ***verfügbar sein, die im Anhang zu dieser Verordnung festgelegt ist. Die*** Mitgliedstaaten ***unterrichten das*** Sekretariat des EU-Talentpools ***über*** die Hinzufügung oder Streichung bestimmter

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 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***.

Mangelberufe.

Or. en

Änderungsantrag 259
Johan Danielsson, Evin Incir

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 25

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***	(25) Die Plattform des EU-Talentpools sollte dem festgestellten Bedarf ***des Arbeitsmarkts*** 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 ausgerichtet sein; Grundlage hierfür sollten die Berufe, in denen ein Mangel besteht, und Berufe, die einen Beitrag zum ökologischen und ***zum*** digitalen Wandel ***in den Mitgliedstaaten*** leisten, sein. ***Der EU-Talentpool sollte den Grundsatz der Bevorzugung von Unionsbürgern nicht beeinträchtigen und daher nur dann*** für Stellenangebote ***und***

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 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***.

Einstellungen genutzt werden***, wenn eine freie Stelle nicht über eine Einstellung in der Union mithilfe nationaler Arbeitsvermittlungsdienste und des EURES-Portals besetzt werden kann***.

Or. en

Änderungsantrag 260
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 25

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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 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.

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 Mangelberufe melden. Diese Meldungen sollten sich nur auf die Übereinstimmungen für Stellenangebote auswirken, die von dem jeweiligen Mitgliedstaat eingereicht werden. ***Da die Liste der Mangelberufe auf generellen Mangelberufen auf nationaler Ebene beruht, sollten die Mitgliedstaaten bei der Erteilung von Aufenthaltstiteln und Arbeitserlaubnissen für Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die für eine auf der Plattform des EU-Talentpools veröffentlichte freie Stelle ausgewählt wurden, keine Arbeitsmarktprüfung durchführen.*** Weder die Liste der EU-weiten Mangelberufe noch die Meldungen der Mitgliedstaaten sollten den Grundsatz der Bevorzugung von Unionsbürgern beeinträchtigen.

Or. en

Änderungsantrag 261
Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 25

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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 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***.

Bewältigung des bestehenden und künftigen Arbeitskräftemangels besser zu unterstützen, sollte der EU-Talentpool auf spezifische Berufe ausgerichtet sein***, um die die Mitgliedstaaten in den Anhängen zu dieser Verordnung ersucht haben***. Um die offenen Stellen an die spezifischen Bedürfnisse der nationalen Arbeitsmärkte anzupassen, können die teilnehmenden Mitgliedstaaten dem Sekretariat des EU-Talentpools die Hinzufügung oder Streichung bestimmter Mangelberufe melden. Diese Meldungen sollten sich nur auf die Übereinstimmungen für Stellenangebote auswirken, die von dem jeweiligen Mitgliedstaat eingereicht werden. ***Der EU-Talentpool sollte den Grundsatz der Bevorzugung von Unionsbürgern nicht beeinträchtigen und nicht dazu beitragen, die Einwanderung in die Union unverhältnismäßig zu erhöhen***.

Or. en

Änderungsantrag 262
Sebastian Tynkkynen

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 25

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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 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.

Bemühungen der Mitgliedstaaten zur Bewältigung des bestehenden und künftigen Arbeitskräftemangels besser zu unterstützen ***und sicherzustellen, dass die Arbeitsmigration der Volkswirtschaft einen wirtschaftlichen Nettonutzen bringt, sollte der EU-Talentpool auf Berufe mit besonders hohem Qualifikationsniveau ausgerichtet sein***, in denen ***ein Arbeitskräftemangel herrscht***. Um die offenen Stellen an die spezifischen Bedürfnisse der nationalen Arbeitsmärkte anzupassen, können die teilnehmenden Mitgliedstaaten ausgehend von der Liste der EU-weiten Mangelberufe dem Sekretariat des EU-Talentpools die Hinzufügung oder Streichung bestimmter 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.

Or. fi

Änderungsantrag 263
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 25

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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 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.

Wettbewerb zu untergraben. Um die Bemühungen der Mitgliedstaaten zur Bewältigung des bestehenden und künftigen Arbeitskräftemangels besser zu unterstützen, sollte der EU-Talentpool auf ***alle*** Qualifikationsniveaus ausgerichtet sein***.*** Hierfür sollten ***unter anderem*** 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 ***zum*** digitalen Wandel leisten, ***berücksichtigt werden. Ohne Anspruch auf Ausschließlichkeit oder Vollständigkeit zu erheben, sollte die Liste der EU-weiten Mangelberufe Drittstaatsangehörigen als Anhaltspunkt für die am stärksten nachgefragten Berufe in der EU dienen. Um die spezifischen Bedürfnisse der nationalen Arbeitsmärkte bekannt zu machen, können die teilnehmenden Mitgliedstaaten ausgehend von der im Anhang enthaltenen Liste der EU-weiten Mangelberufe nationale Listen der Mangelberufe veröffentlichen***. Weder die Liste der EU-weiten Mangelberufe noch die ***Listen*** der Mitgliedstaaten sollten den Grundsatz der Bevorzugung von Unionsbürgern beeinträchtigen.

Or. en

Änderungsantrag 264
Lena Düpont, Tomas Tobé

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 25

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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 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.

menschenwürdige Arbeit oder den fairen Wettbewerb zu untergraben. Um die Bemühungen der Mitgliedstaaten zur Bewältigung des bestehenden und künftigen Arbeitskräftemangels ***und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit*** 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 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.

Or. en

Änderungsantrag 265
Alice Teodorescu Måwe

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 25

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(25) Die Plattform des EU-Talentpools sollte dem festgestellten Bedarf auf dem Arbeitsmarkt entsprechen und nicht als Mittel dienen, um vorhandene	(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 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.	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 ***und zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit*** 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 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.

Or. en

Änderungsantrag 266
Nadine Morano

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 25

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(25) Die Plattform des EU-Talentpools sollte dem festgestellten Bedarf auf dem	(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 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.	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 ***oder eine Abwanderung von Fachkräften aus Drittländern zu begünstigen***. 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, 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 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.

Or. fr

Änderungsantrag 267
Jan-Christoph Oetjen, Hilde Vautmans, Veronika Cifrová Ostrihoňová
im Namen des Ausschusses für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres
Sophie Wilmès

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 25 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(25a) Bislang haben nicht alle Mitgliedstaaten eine solche Liste erstellt oder eine klare Methode zur Ermittlung von Mangelberufen festgelegt. Darüber hinaus werden diese Listen nicht in allen Mitgliedstaaten mit derselben Konsequenz und Häufigkeit aktualisiert. Die Kommission sollte diese Bestrebungen daher durch den Austausch bewährter Verfahren fördern, um sicherzustellen, dass diese Listen, sei es auf Unionsebene oder auf nationaler Ebene, die Realität des Arbeitsmarkts in den betreffenden Mitgliedstaaten widerspiegeln. Darüber hinaus muss berücksichtigt werden, dass die Erstellung solcher Listen nicht immer in die nationale Zuständigkeit des Mitgliedstaats fällt.

Or. en

Änderungsantrag 268
Ioan-Rareş Bogdan

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 26

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(26) Die teilnehmenden Mitgliedstaaten sollten ***sicherstellen, dass Arbeitsuchende*** aus Drittstaaten und ***Arbeitgeber einfachen Zugang zu leicht verständlichen und benutzerfreundlichen*** Informationen über den EU-Talentpool und dessen Funktionsweise ***haben***, insbesondere ***zu*** Informationen über die zuständigen Behörden in den teilnehmenden Mitgliedstaaten. ***Diese Informationen*** sollten ***detaillierte Erläuterungen zu den*** Bedingungen***, den Zulassungskriterien und den*** Verfahren für die Teilnahme am EU-Talentpool umfassen.

Or. en

Änderungsantrag 269
Nadine Morano

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 26

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 ***sowie die zu erfüllenden Auflagen und die Überprüfungen, denen sich Arbeitsuchende unterziehen müssen,*** umfassen.

Or. fr

Änderungsantrag 270
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 26

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(26) Die 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 Mitgliedstaaten. Außerdem sollten diese Informationen die Bedingungen und Verfahren für die Teilnahme am EU-Talentpool umfassen.

Or. en

Änderungsantrag 271
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 26 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(26a) Im Interesse der wirksamen Förderung und Sichtbarkeit des EU-Talentpools bei Arbeitgebern in der EU und internationalen Arbeitsuchenden sollte auf EU-, nationaler und internationaler Ebene eine umfassende Online- und Offline-Kampagne durchgeführt werden. Für die Koordinierung der Werbemaßnahmen sollten das Sekretariat des EU-Talentpools und die Mitgliedstaaten zuständig sein. Gesonderte Initiativen sollten sich auch an Drittländer richten, und zwar unter anderem durch Partnerschaften mit Delegationen der Europäischen Union und mit nationalen Botschaften.

Or. en

Änderungsantrag 272
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 27

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(27) ***Im Interesse fairer Einstellungsverfahren und der Stärkung der Transparenz für Drittstaatsangehörige sollte*** das Sekretariat des EU-Talentpools ***in Zusammenarbeit mit den nationalen Kontaktstellen*** sicherstellen, dass auf der

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.

IT-Plattform des EU-Talentpools leicht zugängliche Informationen über ***alle Mitgliedstaaten verfügbar sind. Die Informationen sollten unter anderem Folgendes umfassen: Einstellungs-, Einwanderungs- und Verwaltungsverfahren***, die Anerkennung von Qualifikationen und die Validierung von Kompetenzen, die Rechte von Drittstaatsangehörigen, die Lebens- und Arbeitsbedingungen***, einschließlich Informationen zur Förderung der Integration von Drittstaatsangehörigen und ihren Familien wie etwa mit Blick auf Wohnraum, Schulen, Sprachkurse, Berufsausbildungen*** sowie ***Umschulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, zum Zugang zur Justiz und zu wirksamen Abhilfemaßnahmen, sowie Informationen über*** die verfügbaren Rechtsbehelfsmechanismen für Fälle der Ausbeutung von ***Arbeitskräften und unlauterer*** Einstellungsverfahren in den teilnehmenden Mitgliedstaaten***. Ferner sollte registrierten Arbeitsuchenden und über den EU-Talentpool eingestellten Arbeitnehmern auf der IT-Plattform des EU-Talentpools ein unmittelbar zugänglicher Beschwerdemechanismus zur Verfügung stehen, der bei rechtswidrigen und missbräuchlichen Beschäftigungspraktiken genutzt werden kann***. 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.

Or. en

Änderungsantrag 273
Alice Teodorescu Måwe

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 27

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.***	(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 ***unlauterer*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 274
Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 27

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.***	(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 ***unlauterer*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 275
Pernando Barrena Arza

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 27

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(27) Das Sekretariat des EU-Talentpools sollte sicherstellen, dass ***Wanderarbeitnehmern*** auf der IT-Plattform des EU-Talentpools leicht zugängliche***, mehrsprachige Informationen über Arbeitnehmerrechte, Sozialversicherungsansprüche, Lebens- und Arbeitsbedingungen und gewerkschaftliche Vertretung in jedem teilnehmenden Mitgliedstaat zur Verfügung stehen. Die Plattform des EU-Talentpools sollte außerdem detaillierte*** Informationen über Einwanderungsverfahren, die Anerkennung von Qualifikationen und die Validierung von Kompetenzen, die Rechte von Drittstaatsangehörigen ***und die entsprechenden Gebühren*** sowie die verfügbaren Rechtsbehelfsmechanismen für Fälle der Ausbeutung von Arbeitskraft und ***unlauterer*** Einstellungsverfahren in den teilnehmenden Mitgliedstaaten ***umfassen***. 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.

Or. en

Änderungsantrag 276
Nadine Morano

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 27

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 ***und Pflichten*** von Drittstaatsangehörigen, die Lebens-***, Einreise-, Aufenthalts-*** 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. Die von den Mitgliedstaaten ergriffenen Unterstützungsmaßnahmen können spezifische Informationskampagnen, Hilfe bei der Beschaffung eines Reisedokuments und Unterstützung bei der Integration nach der Ankunft umfassen.

Or. fr

Änderungsantrag 277
Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 27

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 ***unlauterer*** 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. Die von den Mitgliedstaaten ergriffenen Unterstützungsmaßnahmen können spezifische Informationskampagnen, Hilfe bei der Beschaffung eines Reisedokuments und Unterstützung bei der Integration nach der Ankunft umfassen.

Or. en

Änderungsantrag 278
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 28

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(28) Die auf der IT-Plattform des EU-Talentpools bereitgestellten Informationen sollten mindestens in den Amtssprachen ***der*** teilnehmenden ***Mitgliedstaaten*** zur Verfügung gestellt werden.	(28) Die auf der IT-Plattform des EU-Talentpools bereitgestellten Informationen sollten***, soweit technisch möglich,*** mindestens in den Amtssprachen ***aller EU-Mitgliedstaaten, in den Amtssprachen der an den Fachkräftepartnerschaften*** teilnehmenden ***Drittstaaten und in den Amtssprachen der zehn Nationalitäten*** zur Verfügung gestellt werden***, die in den vergangenen drei Jahren die meisten kombinierten Erlaubnisse in der EU erhalten haben***.

Or. en

Änderungsantrag 279
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 28

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(28) Die auf der IT-Plattform des EU-Talentpools bereitgestellten Informationen sollten mindestens in den Amtssprachen der ***teilnehmenden*** Mitgliedstaaten zur Verfügung gestellt werden.	(28) Die auf der IT-Plattform des EU-Talentpools bereitgestellten Informationen sollten mindestens in den Amtssprachen der Mitgliedstaaten zur Verfügung gestellt werden.

Or. en

Änderungsantrag 280
Charlie Weimers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 29

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(29) Die Delegationen der Europäischen Union sollten die Bereitstellung von Informationen über den EU-Talentpool und dessen	***entfällt***

Funktionsweise an Arbeitsuchende aus Drittstaaten sowie die teilnehmenden Mitgliedstaaten unterstützen.

Or. sv

Änderungsantrag 281
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 29

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(29) Die Delegationen der Europäischen Union sollten ***in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten eine aktive Rolle dabei spielen,*** die Bereitstellung von Informationen über den EU-Talentpool und dessen Funktionsweise ***für*** Arbeitsuchende aus Drittstaaten sowie ***für*** die teilnehmenden Mitgliedstaaten ***zu*** unterstützen. ***Die Informationen der EU-Delegationen über die Funktionsweise des EU-Talentpools sollten in die Überwachung des EU-Talentpools einfließen.***

Or. en

Änderungsantrag 282
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 29

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(29) Die Delegationen der Europäischen Union sollten die Bereitstellung von Informationen über den EU-Talentpool und dessen Funktionsweise ***für*** Arbeitsuchende aus Drittstaaten ***und für die*** Mitgliedstaaten unterstützen.

Änderungsantrag 283
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 30

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(30) ***Damit Drittstaatsangehörige, die über den EU-Talentpool in die Union einreisen, erfolgreich dort gehalten und integriert werden, ist es von entscheidender Bedeutung, dass ihnen angemessene Unterstützung und Möglichkeiten geboten werden.*** Auf Ersuchen von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und Arbeitgebern, die am EU-Talentpool teilnehmen, ***sollten*** die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools zusätzliche Unterstützung leisten. Diese zusätzliche Unterstützung sollte maßgeschneiderte Informationen über einschlägige Visa und Aufenthaltstitel für Arbeitszwecke in dem 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 ***unlauterer*** Einstellungsverfahren in den Mitgliedstaaten umfassen. Die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools sollten die am EU-Talentpool teilnehmenden

Krankenversicherung informieren.	Arbeitgeber über ihre Rechte und Pflichten in Bezug auf soziale Sicherheit, aktive Arbeitsmarktmaßnahmen, Steuern sowie Fragen im Zusammenhang mit Arbeitsverträgen, Rentenansprüchen und Krankenversicherung informieren. ***Arbeitsuchenden, denen eine Stelle angeboten wird, sollten automatisch konkrete Informationen über die Rechte und Pflichten von Drittstaatsangehörigen wie über den Zugang zu Sozialleistungen, Gesundheitsversorgung, Bildung und Wohnraum zur Verfügung gestellt werden.***
	Or. en

Änderungsantrag 284
Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 30

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***	(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. Spezifische Anleitungen und Informationen können auch zu bestehenden Maßnahmen zur Erleichterung der Integration im Aufnahmemitgliedstaat wie ***zu Sprachkursen und*** und Berufsausbildungen bereitgestellt werden. Des Weiteren sollten diese Informationen verfügbare Rechtsbehelfsmechanismen für Fälle von Ausbeutung der Arbeitskraft und

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.

unlauterer 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.

Or. en

Änderungsantrag 285
Alice Teodorescu Måwe

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 30

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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. Spezifische Anleitungen und Informationen können auch zu bestehenden Maßnahmen zur Erleichterung der Integration im Aufnahmemitgliedstaat wie ***zu Sprachkursen und*** und Berufsausbildungen bereitgestellt werden. Des Weiteren sollten diese Informationen

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.

verfügbare Rechtsbehelfsmechanismen für Fälle von Ausbeutung der Arbeitskraft und ***unlauterer*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 286
François-Xavier Bellamy

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 30

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***	(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 ***gemäß den geltenden nationalen Rechtsvorschriften***. Spezifische Anleitungen und Informationen können auch zu bestehenden Maßnahmen zur Erleichterung der Integration im Aufnahmemitgliedstaat

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.

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.

Or. fr

Änderungsantrag 287
Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 30

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***	(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**.** Informationen können auch zu Verfahren zur Familienzusammenführung und zu den

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.

Rechten von Familienangehörigen sowie zu bestehenden Maßnahmen zur Erleichterung der Integration im Aufnahmemitgliedstaat wie ***zu Sprachkursen*** und Berufsausbildungen bereitgestellt werden. Des Weiteren sollten diese Informationen verfügbare Rechtsbehelfsmechanismen für Fälle von Ausbeutung der Arbeitskraft und ***unlauterer*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 288
Nadine Morano

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 30

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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.	Sozialleistungen, Gesundheitsversorgung, Bildung und Wohnraum. Spezifische Anleitungen und Informationen können auch zu Verfahren zur Familienzusammenführung und zu den Rechten ***und Pflichten*** 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.

Or. fr

Änderungsantrag 289
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 30 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(30a) Die Mitgliedstaaten sollten registrierten Arbeitsuchenden, die im EU-Talentpool für eine offene Stelle ausgewählt wurden, standardisierte konkrete Informationen bereitstellen, indem sie beispielsweise auf bestehende Quellen verweisen. Zudem sollten die nationalen Kontaktstellen in der Lage sein, auf die geeigneten Informationsquellen und/oder die

zuständigen Behörden zu verweisen.

Or. en

Änderungsantrag 290
Pernando Barrena Arza

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 30 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(30a) Gewerkschaftsnetzwerke mit Beratungsdiensten für Migranten und Wanderarbeitnehmer spielen eine Schlüsselrolle bei der Bereitstellung von Informationen und Beratung für Drittstaatsangehörige. Solche Netzwerke sollten dauerhaft EU-Mittel in angemessener Höhe erhalten.

Or. en

Änderungsantrag 291
Charlie Weimers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 31

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	***entfällt***

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.

Or. sv

Änderungsantrag 292
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 31

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 ***und für die Arbeitsuchenden selbst*** zu erleichtern und zu beschleunigen, ***sollten*** die teilnehmenden Mitgliedstaaten ***darüber hinaus Bestimmungen einführen, die*** beschleunigte Einwanderungsverfahren ***ermöglichen***, ***und zwar*** insbesondere ***im Hinblick auf die Nichtanwendung von Arbeitsmarkttests und die Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen, die im Rahmen einer EU-Fachkräftepartnerschaft oder eines nationalen Rahmens entwickelt oder validiert und mit einem „Fachkräftepartnerschaftspass“ bescheinigt wurden. Die Mitgliedstaaten können außerdem Bestimmungen erlassen, die*** den Erhalt von Visa und Aufenthaltstiteln zu Arbeitszwecken und die ***Befreiung*** vom Grundsatz der Bevorzugung von Unionsbürgern ***erleichtern***. Die Umsetzung beschleunigter

	Einwanderungsverfahren ***sollte*** im Rahmen der Lenkungsgruppe für den EU-Talentpool erörtert werden, insbesondere mit Blick auf die Unterstützung des Austauschs bewährter Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten.

Or. en

Änderungsantrag 293
Nikolaos Anadiotis

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 31

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(31) Damit das Ziel dieser Verordnung erreicht wird, können die teilnehmenden Mitgliedstaaten ***die von jedem Mitgliedstaat im Einklang mit seinen spezifischen sozialen, wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Bedürfnissen und Besonderheiten festgelegten Maßnahmen ergreifen***.

Or. el

Änderungsantrag 294
Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 31

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(31) Damit das Ziel dieser Verordnung erreicht wird, sollte die wirksame Umsetzung des EU-Besitzstands im Bereich der legalen Migration sichergestellt werden. ***Die Verordnung stellt keinen neuen Weg der legalen Migration dar, und die*** Mitgliedstaaten ***werden auch weiterhin das Recht haben, selbst festzulegen, wie viele Drittstaatsangehörige sie in ihrem Hoheitsgebiet aufnehmen***.

Or. en

Änderungsantrag 295
Alice Teodorescu Måwe

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 31

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***	(31) Damit das Ziel dieser Verordnung erreicht wird, sollte die wirksame Umsetzung des EU-Besitzstands im Bereich der legalen Migration sichergestellt werden. ***Die Verordnung stellt keinen neuen Weg der legalen Migration dar, und die*** Mitgliedstaaten ***werden somit auch weiterhin das Recht haben, selbst***

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***.	***festzulegen, wie viele Drittstaatsangehörige sie in ihren Hoheitsgebieten aufnehmen***.

Or. en

Änderungsantrag 296
Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 31

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***	(31) Damit das Ziel dieser Verordnung erreicht wird, sollte die wirksame Umsetzung des EU-Besitzstands im Bereich der legalen Migration sichergestellt werden. Um ***Sicherheitsrisiken zu vermeiden, sollten die*** Mitgliedstaaten ***darüber hinaus die erforderlichen Sicherheitskontrollen nach nationalem Recht durchführen, einschließlich der Kontrollen von EU-Datenbanken wie dem Schengener Informationssystem***.

Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten.

Or. en

Änderungsantrag 297
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 31

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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, ***sollten*** die teilnehmenden Mitgliedstaaten zudem beschleunigte Einwanderungsverfahren einführen, insbesondere in Bezug auf den Erhalt von Visa und Aufenthaltstiteln zu Arbeitszwecken und die ***Befreiung*** vom Grundsatz der Bevorzugung von Unionsbürgern***. Die Mitgliedstaaten sollten vorzugsweise Arbeitserlaubnisse und Aufenthaltstitel gemäß der Richtlinie (EU) 2024/1233[18a] ausstellen, um ein reibungsloses und harmonisiertes Einwanderungsverfahren zu gewährleisten, die Flexibilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu erhöhen und ein Sicherheitsnetz für Arbeitnehmer im Falle der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses oder des Übergangs zwischen Beschäftigungsverhältnissen aufzuspannen***. 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.

---

*[18a] **Richtlinie (EU) 2024/1233 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. April 2024 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 (Neufassung)***

Or. en

Änderungsantrag 298
Sebastian Tynkkynen

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 31

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***	(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.

Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten.

Or. fi

Änderungsantrag 299
Nadine Morano

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 31

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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. 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.

Or. fr

Änderungsantrag 300
François-Xavier Bellamy

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 31

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*

(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.	(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 ***im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften*** beschleunigte Einwanderungsverfahren einführen, insbesondere in Bezug auf den Erhalt von Visa und Aufenthaltstiteln zu Arbeitszwecken. 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***, wobei die Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten nicht berührt werden***.
	Or. fr

Änderungsantrag 301
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 31

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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, ***sollten die*** Mitgliedstaaten zudem ***die Einführung von beschleunigten*** Einwanderungsverfahren ***in Erwägung ziehen***, insbesondere in Bezug auf den Erhalt von Visa und

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.	Aufenthaltstiteln zu Arbeitszwecken und die ***Befreiung*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 302
Charlie Weimers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 32

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	***entfällt***

Or. sv

Änderungsantrag 303
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 32

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(32) Da die Ziele dieser Verordnung, nämlich die Einrichtung einer unionsweiten Plattform zur Behebung des Arbeitskräftemangels auf Unionsebene durch ***die*** Erleichterung der Einstellung von Drittstaatsangehörigen ***in der EU***, 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.

Or. en

Änderungsantrag 304
Sebastian Tynkkynen

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 33

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(33) Um die Ziele dieser Verordnung bezüglich der Erleichterung der internationalen Anwerbung von	***entfällt***

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 Rechtsetzung[19]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.

---

[19] 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_interinstit/2016/512/oj).

Or. fi

Änderungsantrag 305
Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 33

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 Rechtsetzung[19]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.	***entfällt***
[19] 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_interinstit/2016/512/oj).	

Or. en

Änderungsantrag 306
Charlie Weimers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 33

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 Rechtsetzung[19]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.	***entfällt***

[19] 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_interinstit/2016/512/oj).

Or. sv

Änderungsantrag 307
Charlie Weimers

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 34

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 Rates[20] ausgeübt werden.	***entfällt***
[20] 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 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).	

Or. sv

Änderungsantrag 308
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 35

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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.

der technischen Standards für den Datenaustausch, der Datenformate sowie der Formate der Stellenangebote und der Profile für Arbeitsuchende aus Drittländern angewendet werden. ***Die technischen*** Standards für die Unterkategorien der zu verarbeitenden personenbezogenen Daten, ***die*** Zuständigkeiten der Verantwortlichen, einschließlich Vorschriften über die mögliche Heranziehung eines oder mehrerer Auftragsverarbeiter, sowie ***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***, sollten im Wege von delegierten Rechtsakten festgelegt werden***.

Or. en

Änderungsantrag 309
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 37

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(37) Die 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 ***sowie*** der Schutz

Arbeitsbedingungen ***und*** der Schutz junger Menschen am Arbeitsplatz sollten sichergestellt werden.	junger Menschen ***und die Gleichstellung der Geschlechter*** am Arbeitsplatz sollten sichergestellt werden.

Or. en

Änderungsantrag 310
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 37

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(37) Die 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.

Or. en

Änderungsantrag 311
François-Xavier Bellamy

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 1 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Mit dieser Verordnung wird ein	(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***.	EU-Talentpool eingerichtet, der allen Mitgliedstaaten zur Verfügung steht***, um*** die Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union***, die über spezialisierte Kompetenzen und gezieltes Fachwissen verfügen, zu unterstützen, und zwar nur für jene Mitgliedstaaten, die diese Möglichkeit in Anspruch nehmen möchten. Diese Möglichkeit darf lediglich als optionale und temporäre Lösung angesehen werden, um den Anforderungen des sich ständig verändernden Arbeitsmarktes nachzukommen. Der EU-Talentpool verschafft den Mitgliedstaaten in dieser Hinsicht die erforderliche Zeit, um ihre eigenen Staatsbürger auszubilden und die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um Vollbeschäftigung auf nationaler Ebene zu unterstützen***.
	Or. fr

Änderungsantrag 312
Anna Strolenberg
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 1 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(1) Mit dieser Verordnung wird ein EU-Talentpool eingerichtet, der allen Mitgliedstaaten ***als zentrale Anlaufstelle*** zur Verfügung steht***, um die Attraktivität der Union*** und die ***Arbeitskräftemobilität von Fachkräften*** aus Drittstaaten ***zu erhöhen, den bestehenden Arbeitskräftemangel zu beheben und den grünen und den digitalen Wandel voranzubringen, indem der Prozess des Abgleichs zwischen Arbeitgebern und Arbeitsuchenden aus Drittstaaten erleichtert wird***.

Or. en

Änderungsantrag 313
Nikolaos Anadiotis

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 1 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(1) Mit dieser Verordnung wird ein EU-Talentpool eingerichtet, der ***den freiwillig teilnehmenden*** Mitgliedstaaten zur Verfügung steht und die Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union ***in bestimmten Branchen und entsprechend ihrem Qualifikationsniveau*** erleichtern soll.

Or. el

Änderungsantrag 314
Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 1 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(1) Mit dieser Verordnung wird ein ***befristeter*** EU-Talentpool eingerichtet, der allen Mitgliedstaaten zur Verfügung steht und die Einstellung von ***hoch qualifizierten*** Arbeitsuchenden aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union erleichtern soll.

Or. en

Änderungsantrag 315
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 1 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(1) Mit dieser Verordnung wird ein EU-Talentpool eingerichtet, der allen Mitgliedstaaten zur Verfügung steht und die Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten mit ***den unterschiedlichsten Kompetenzen und Qualifikationen*** erleichtern soll.

Or. en

Änderungsantrag 316
Nadine Morano

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 1 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(1) Mit dieser Verordnung wird ein EU-Talentpool eingerichtet, der ***als optionales Instrument*** allen Mitgliedstaaten zur Verfügung steht und die Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union erleichtern soll.

Or. fr

Änderungsantrag 317
Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 1 – Absatz 2 – Buchstabe c

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
c) die Bedingungen und Verfahren für die Teilnahme von Arbeitsuchenden aus	c) die Bedingungen und Verfahren für die Teilnahme von ***hoch qualifizierten***

Drittstaaten und Arbeitgebern am EU-Talentpool;	Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und Arbeitgebern am EU-Talentpool;

Or. en

Änderungsantrag 318
Charlie Weimers

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 1 – Absatz 2 – Buchstabe d

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
d) die Erleichterung der Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, die von einer Fachkräftepartnerschaft profitieren.	***entfällt***

Or. sv

Änderungsantrag 319
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 1 – Absatz 2 – Buchstabe d

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
d) die Erleichterung der Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, die von einer Fachkräftepartnerschaft profitieren.	d) die Erleichterung der Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, die von einer Fachkräftepartnerschaft ***oder einem nationalen Rahmen für die Entwicklung und Validierung von Kompetenzen in einem Drittland*** profitieren.

Or. en

Änderungsantrag 320
Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Vorschlag für eine Verordnung

Artikel 1 – Absatz 2 – Buchstabe d

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
d) die Erleichterung der Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, die von einer Fachkräftepartnerschaft profitieren.	d) die Erleichterung der Einstellung von ***hoch qualifizierten*** Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, die von einer Fachkräftepartnerschaft profitieren.

Or. en

Änderungsantrag 321
Pernando Barrena Arza

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 1 – Absatz 2 – Buchstabe d a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	da) die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und der Schutz der Rechte von Arbeitsuchenden, die den EU-Talentpool nutzen, genutzt haben oder über ihn eingestellt worden sind.

Or. en

Änderungsantrag 322
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 1 – Absatz 2 – Buchstabe d a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	da) der Schutz von Arbeitsuchenden und Arbeitnehmern, die über den EU-Talentpool eingestellt worden sind, und die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung.

Or. en

Änderungsantrag 323
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 1 – Absatz 2 – Buchstabe d a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	da) die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und der Schutz der Rechte von Arbeitsuchenden, die den EU-Talentpool nutzen oder genutzt haben.

Or. en

Änderungsantrag 324
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 1 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(2a) Mit dieser Verordnung wird die Rechtsgrundlage für eine benutzerfreundliche Plattform geschaffen, die eine kontinuierliche technische Verbesserung ermöglicht, um die Zusammenarbeit zu fördern und Vertrauen zwischen den Mitgliedstaaten aufzubauen.

Or. en

Änderungsantrag 325
Johan Danielsson, Evin Incir

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 2 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Diese Verordnung gilt für Arbeitsuchende aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union und für	(1) Diese Verordnung gilt für Arbeitsuchende aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union und für

Arbeitgeber ***mit*** Sitz in den teilnehmenden Mitgliedstaaten.	Arbeitgeber***, die ihren*** Sitz in den teilnehmenden Mitgliedstaaten ***haben und in erheblichem Umfang Geschäftstätigkeiten in diesem Mitgliedstaat ausüben. Der EU-Talentpool wird nur dann für Stellenangebote und Einstellungen genutzt, wenn eine freie Stelle nicht über eine Einstellung in der Union mithilfe nationaler Arbeitsvermittlungsdienste oder des EURES-Portals besetzt werden kann***.

Or. en

Änderungsantrag 326
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 2 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Diese Verordnung gilt für Arbeitsuchende aus Drittstaaten ***mit Wohnsitz außerhalb*** der Union ***und für Arbeitgeber mit Sitz in den teilnehmenden Mitgliedstaaten***.	(1) Diese Verordnung gilt für ***alle Mitgliedstaaten,*** Arbeitsuchende aus Drittstaaten***, Arbeitgeber und Vermittler mit Sitz in*** der Union ***sowie für Plattformen Dritter für die Stellenvermittlung, die auf der Plattform betriebene automatische Abgleichalgorithmen anbieten***.

Or. en

Änderungsantrag 327
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 2 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Diese Verordnung gilt für Arbeitsuchende aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union und für	(1) Diese Verordnung gilt für Arbeitsuchende aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union***, und zwar***

Arbeitgeber mit Sitz in den teilnehmenden Mitgliedstaaten.	***unabhängig von ihrem Qualifikationsniveau,*** und für Arbeitgeber mit Sitz in den teilnehmenden Mitgliedstaaten.

Or. en

Änderungsantrag 328
Assita Kanko

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 2 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Diese Verordnung gilt für Arbeitsuchende aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union und für Arbeitgeber mit Sitz in den teilnehmenden Mitgliedstaaten.	(1) Diese Verordnung gilt für Arbeitsuchende aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union und für Arbeitgeber mit Sitz in den teilnehmenden Mitgliedstaaten ***für deren EU-weite Stellenangebote***.

Or. en

Änderungsantrag 329
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 2 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Diese Verordnung gilt für Arbeitsuchende aus Drittstaaten mit ***Wohnsitz außerhalb der Union*** und für Arbeitgeber mit Sitz in den teilnehmenden Mitgliedstaaten.	(1) Diese Verordnung gilt für Arbeitsuchende aus Drittstaaten mit ***den unterschiedlichsten Kompetenzen und Qualifikationen*** und für Arbeitgeber mit Sitz in den teilnehmenden Mitgliedstaaten.

Or. en

Änderungsantrag 330
Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 2 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Diese Verordnung gilt für Arbeitsuchende aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union und für Arbeitgeber mit Sitz in den teilnehmenden Mitgliedstaaten.	(1) Diese Verordnung gilt für ***hoch qualifizierte*** Arbeitsuchende aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union und für Arbeitgeber mit Sitz in den teilnehmenden Mitgliedstaaten.

Or. en

Änderungsantrag 331
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Artikel 3	***entfällt***
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.	

Or. en

Änderungsantrag 332
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Artikel 3	***entfällt***
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.	

Or. en

Änderungsantrag 333
Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 3 – Überschrift

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Teilnahme	Teilnahme***, Beendigung und Einstellung***

Or. en

Änderungsantrag 334
Tomas Tobé

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 3 – Überschrift

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Teilnahme	Teilnahme***, Beendigung und Einstellung***

Or. en

Änderungsantrag 335
Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 3 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(1) Jeder Mitgliedstaat kann sich jederzeit zu einer Teilnahme am EU-Talentpool entscheiden. ***Die Teilnahme am Talentpool darf keine Verpflichtung zur Harmonisierung der nationalen Verfahren für die Arbeitskräftemigration oder zur Anerkennung bestimmter Berufsgruppen nach sich ziehen.*** Er teilt der Kommission seine Entscheidung spätestens ***sechs*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 336
Charlie Weimers

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 3 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Jeder Mitgliedstaat kann sich jederzeit zu einer Teilnahme am EU-Talentpool entscheiden. Er teilt der Kommission seine Entscheidung spätestens	(1) Jeder Mitgliedstaat kann sich jederzeit zu einer Teilnahme am EU-Talentpool entscheiden***, wenn dieser Staat zu diesem Zweck ein Referendum***

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.

organisiert hat und das Ergebnis positiv ausgefallen ist; das Referendum wird aus dem EU-Haushalt finanziert. 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.

Or. sv

Änderungsantrag 337
Pernando Barrena Arza

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 3 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(1) ***Die Mitgliedstaaten nehmen*** am EU-Talentpool ***teil***. Ab dem ersten Tag der Teilnahme ***werden*** Stellenangebote von Arbeitgebern mit Sitz in dem betreffenden Mitgliedstaat an die IT-Plattform des EU-Talentpools übermittelt.

Or. en

Änderungsantrag 338
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 3 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Jeder Mitgliedstaat kann sich	(1) Jeder Mitgliedstaat kann sich ***nach***

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.	***Konsultation der Sozialpartner*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 339
Nadine Morano

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 3 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(1) Jeder Mitgliedstaat kann sich jederzeit ***frei*** 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.

Or. fr

Änderungsantrag 340
Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 3 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(1a) Jeder teilnehmende Mitgliedstaat

kann sich jederzeit dazu entscheiden, seine Teilnahme am EU-Talentpool zu beenden. Er teilt der Kommission seinen Beschluss mit dem Tag des Wirksamwerdens der Beendigung mit. Ab diesem Tag werden Stellenangebote von Arbeitgebern mit Sitz in dem betreffenden Mitgliedstaat von der IT-Plattform des EU-Talentpools entfernt.

Or. en

Änderungsantrag 341
François-Xavier Bellamy

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 3 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(1a) Die Nutzung des Talentpools muss von der Umsetzung aller notwendigen Maßnahmen abhängig gemacht werden, mit denen EU-Arbeitnehmer ausgebildet, die Rückkehr in Mangelberufe gefördert und die Integration von nationalen Arbeitsuchenden in den Arbeitsmarkt verbessert werden sollen.

Or. fr

Änderungsantrag 342
Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 3 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(1a) Jeder Mitgliedstaat kann sich jederzeit dazu entscheiden, sich aus dem EU-Talentpool zurückzuziehen. Er teilt der Kommission seine Entscheidung spätestens drei Monate vor dem Tag mit, an dem er seine Teilnahme zu beenden

beabsichtigt.

Or. en

Änderungsantrag 343
Johan Danielsson, Evin Incir

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 3 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(1a) Ein teilnehmender Mitgliedstaat kann sich jederzeit dazu entschließen, seine Teilnahme am EU-Talentpool zu beenden. Er teilt der Kommission eine solche Entscheidung mindestens sechs Monate vor dem Tag mit, an dem er seine Teilnahme zu beenden beabsichtigt.

Or. en

Änderungsantrag 344
Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 3 – Absatz 1 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(1b) Die Kommission legt einen Vorschlag zur Einstellung der IT-Plattform des EU-Talentpools und zur Außerkraftsetzung der Verordnung in ihrer Gesamtheit vor, wenn die vorgesehene Mindestteilnehmerzahl von elf Mitgliedstaaten fünf Jahre nach Inkrafttreten der Verordnung nicht erreicht ist oder wenn die anschließende Überwachung und Berichterstattung gemäß den Artikeln 20 und 23 ergibt, dass die Ziele der Verordnung nicht ausreichend erreicht werden und der EU-Talentpool nicht kostenwirksam ist.

Or. en

Änderungsantrag 345
François-Xavier Bellamy

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 3 – Absatz 1 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(1b) Der Zugang zum EU-Talentpool für Mitgliedstaaten, die einen hohe Arbeitslosenquote haben, einschließlich unter Migranten, die sich bereits in ihrem Hoheitsgebiet niedergelassen haben, sollte eingeschränkt werden.

Or. fr

Änderungsantrag 346
Tomas Tobé

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 3 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(2a) Die Kommission legt einen Vorschlag zur Einstellung der IT-Plattform des EU-Talentpools und zur Außerkraftsetzung der Verordnung in ihrer Gesamtheit vor, wenn die vorgesehene Mindestteilnehmerzahl von elf Mitgliedstaaten fünf Jahre nach Inkrafttreten der Verordnung nicht erreicht ist oder wenn die anschließende Überwachung und Berichterstattung gemäß den Artikeln 20 und 23 ergibt, dass die Ziele der Verordnung nicht ausreichend erreicht werden und der EU-Talentpool nicht kostenwirksam ist.

Or. en

Änderungsantrag 347
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 4 – Absatz 1 – Nummer 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
1. „teilnehmende Mitgliedstaaten“ bezeichnet die am EU-Talentpool teilnehmenden Mitgliedstaaten;	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 348
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 4 – Absatz 1 – Nummer 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
1. „teilnehmende Mitgliedstaaten“ bezeichnet die am EU-Talentpool teilnehmenden Mitgliedstaaten;	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 349
Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 4 – Absatz 1 – Nummer 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
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;	2. „***hoch qualifizierter*** Arbeitsuchender aus einem Drittstaat“ bezeichnet eine Person mit Wohnsitz außerhalb der Union, die nicht Unionsbürger im Sinne des Artikels 20 Absatz 1 AEUV ist***,*** in der Union Arbeit sucht ***und über die erforderlichen Hochschulabschlüsse oder die höheren***

beruflichen Fähigkeiten im Sinne des Artikels 2 der Richtlinie (EU) 2021/1883 verfügt;

Or. en

Änderungsantrag 350
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 4 – Absatz 1 – Nummer 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
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;	2. „Arbeitsuchender aus einem Drittstaat“ bezeichnet eine ***gemäß dem nationalen Recht volljährige*** Person mit Wohnsitz ***inner- oder*** außerhalb der Union, die nicht Unionsbürger im Sinne des Artikels 20 Absatz 1 AEUV ist und in der Union Arbeit sucht;

Or. en

Änderungsantrag 351
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 4 – Absatz 1 – Nummer 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
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;	2. „Arbeitsuchender aus einem Drittstaat“ bezeichnet eine ***natürliche*** Person mit Wohnsitz außerhalb der Union, die nicht Unionsbürger im Sinne des Artikels 20 Absatz 1 AEUV ist und in der Union Arbeit sucht;

Or. en

Änderungsantrag 352
Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 4 – Absatz 1 – Nummer 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
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;	***entfällt***

Or. en

Begründung

Damit nur so viele Änderungsanträge eingereicht werden müssen, wie unbedingt notwendig ist, sollte die hier verwendete Begriffsbestimmung im gesamten Text durchgängig anstelle des Begriffs „Arbeitgeber“ gelten.

Änderungsantrag 353
Alice Teodorescu Måwe

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 4 – Absatz 1 – Nummer 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
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;	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 354
Pernando Barrena Arza

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 4 – Absatz 1 – Nummer 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
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;	3. „Arbeitgeber“ bezeichnet ***eine*** natürliche oder juristische Person, die ***ihre wesentlichen Tätigkeiten tatsächlich im Hoheitsgebiet des*** teilnehmenden ***Mitgliedstaats ausübt, in dem sie*** ansässig ist ***und in dem der Arbeitsuchende aus einem Drittstaat*** unter ***ihrer*** Leitung oder Aufsicht ***beschäftigt wird; Leiharbeitsunternehmen im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b der Richtlinie 2008/104/EG, private Arbeitsvermittler*** und Arbeitsmarktvermittler ***sind für die Zwecke dieser Verordnung ausgenommen***;

Or. en

Änderungsantrag 355
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 4 – Absatz 1 – Nummer 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
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***;	3. „***teilnehmender*** Arbeitgeber“ bezeichnet jede natürliche oder juristische Person, die ***rechtmäßig*** in einem Mitgliedstaat ***tätig ist und*** unter deren Leitung oder Aufsicht die Beschäftigung erfolgt;

Or. en

Änderungsantrag 356
Johan Danielsson, Evin Incir

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 4 – Absatz 1 – Nummer 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
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***;	3. „Arbeitgeber“ bezeichnet jede natürliche oder juristische Person, die in einem teilnehmenden Mitgliedstaat ansässig ist ***und in dem betreffenden Mitgliedstaat in erheblichem Umfang andere Geschäftstätigkeiten als rein interne Geschäftsführungs- oder Verwaltungstätigkeiten ausübt und mit einem Arbeitsuchenden aus einem Drittstaat in einem direkten Beschäftigungsverhältnis steht oder beabsichtigt, ein solches Beschäftigungsverhältnis einzugehen***;

Or. en

Änderungsantrag 357
Javier Moreno Sánchez

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 4 – Absatz 1 – Nummer 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
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***;	3. „Arbeitgeber“ bezeichnet jede natürliche oder juristische Person ***einschließlich Leiharbeitsunternehmen***, die in einem teilnehmenden Mitgliedstaat ansässig ist ***und für die oder*** unter deren Leitung oder Aufsicht die Beschäftigung erfolgt;

Or. en

Änderungsantrag 358
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 4 – Absatz 1 – Nummer 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
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;	3. „Arbeitgeber“ bezeichnet jede natürliche oder juristische Person, die in einem Mitgliedstaat ansässig ist, unter deren Leitung oder Aufsicht die Beschäftigung erfolgt, sowie private Arbeitsvermittler, Leiharbeitsunternehmen und Arbeitsmarktvermittler;

Or. en

Änderungsantrag 359
Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 4 – Absatz 1 – Nummer 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(3a) „teilnehmender Arbeitgeber“ bezeichnet einen Arbeitgeber, dessen Stellenangebote auf der IT-Plattform des EU-Talentpools verfügbar sind und von der nationalen Kontaktstelle des Mitgliedstaats, in dem der Arbeitgeber ansässig ist, übermittelt wurden;

Or. en

Begründung

Damit nur so viele Änderungsanträge eingereicht werden müssen, wie unbedingt notwendig ist, sollte die hier verwendete Begriffsbestimmung im gesamten Text durchgängig anstelle des Begriffs „Arbeitgeber“ gelten.

Änderungsantrag 360
Anna Strolenberg

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 4 – Absatz 1 – Nummer 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*

(3a) „Vermittler“ bezeichnet eine private Arbeitsvermittlungsstelle oder einen Arbeitsmarktvermittler, die bzw. der rechtmäßig in einem Mitgliedstaat tätig ist und Dienstleistungen für arbeitsuchende Arbeitnehmer und für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer einstellen möchten, erbringt;

Or. en

Änderungsantrag 361
Alice Teodorescu Måwe

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 4 – Absatz 1 – Nummer 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(3a) „teilnehmender Arbeitgeber“ bezeichnet einen Arbeitgeber, dessen Stellenangebote auf der IT-Plattform des EU-Talentpools verfügbar sind und von der nationalen Kontaktstelle des Mitgliedstaats, in dem der Arbeitgeber ansässig ist, übermittelt wurden;

Or. en