Europäisches Parlament
2019-2024

Ausschuss für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres

2023/0404(COD)

6.2.2024

***I
ENTWURF EINES BERICHTS

zu dem Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines EU-Talentpools
(COM(2023)0716 – C9-0413/2023 – 2023/0404(COD))

Ausschuss für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres

Berichterstatterin: Abir Al-Sahlani

Erklärung der benutzten Zeichen

*	Anhörungsverfahren
***	Zustimmungsverfahren
***I	Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (erste Lesung)
***II	Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (zweite Lesung)
***III	Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (dritte Lesung)

(Die Angabe des Verfahrens beruht auf der im Entwurf eines Rechtsakts vorgeschlagenen Rechtsgrundlage.)

Änderungsanträge zu einem Entwurf eines Rechtsakts

Änderungsanträge des Parlaments in Spaltenform

Streichungen werden durch ***Fett- und Kursivdruck*** in der linken Spalte gekennzeichnet. Textänderungen werden durch ***Fett- und Kursivdruck*** in beiden Spalten gekennzeichnet. Neuer Text wird durch ***Fett- und Kursivdruck*** in der rechten Spalte gekennzeichnet.

Aus der ersten und der zweiten Zeile des Kopftextes zu jedem der Änderungsanträge ist der betroffene Abschnitt des zu prüfenden Entwurfs eines Rechtsakts ersichtlich. Wenn sich ein Änderungsantrag auf einen bestehenden Rechtsakt bezieht, der durch den Entwurf eines Rechtsakts geändert werden soll, umfasst der Kopftext auch eine dritte und eine vierte Zeile, in der der bestehende Rechtsakt bzw. die von der Änderung betroffene Bestimmung des bestehenden Rechtsakts angegeben werden.

Änderungsanträge des Parlaments in Form eines konsolidierten Textes

Neue Textteile sind durch ***Fett- und Kursivdruck*** gekennzeichnet. Auf Textteile, die entfallen, wird mit dem Symbol ▌ hingewiesen oder diese Textteile erscheinen durchgestrichen. Textänderungen werden gekennzeichnet, indem der neue Text in ***Fett- und Kursivdruck*** steht und der bisherige Text gelöscht oder durchgestrichen wird.
Rein technische Änderungen, die von den Dienststellen im Hinblick auf die Erstellung des endgültigen Textes vorgenommen werden, werden allerdings nicht gekennzeichnet.

INHALT

Seite

ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS 5

BEGRÜNDUNG 76

ANLAGE: EINRICHTUNGEN ODER PERSONEN, VON DENEN DIE BERICHTERSTATTERIN BEITRÄGE ERHALTEN HAT 78

ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

zu dem Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines EU-Talentpools
(COM(2023)0716 – C9-0413/2023 – 2023/0404(COD))

(Ordentliches Gesetzgebungsverfahren: erste Lesung)

Das Europäische Parlament,

– unter Hinweis auf den Vorschlag der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat (COM(2023)0716),

– gestützt auf Artikel 294 Absatz 2 und Artikel 79 Absatz 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, auf deren Grundlage ihm der Vorschlag der Kommission unterbreitet wurde (C9-0413/2023),

– gestützt auf Artikel 294 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,

– unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom ...[1],

– unter Hinweis auf die Stellungnahme des Ausschusses der Regionen vom …[2],

– unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres (A9 0000/2022),

1. legt den folgenden Standpunkt in erster Lesung fest;

2. fordert die Kommission auf, es erneut zu befassen, falls sie ihren Vorschlag ersetzt, entscheidend ändert oder beabsichtigt, ihn entscheidend zu ändern;

3. beauftragt seine Präsidentin, den Standpunkt des Parlaments dem Rat, der Kommission und den nationalen Parlamenten zu übermitteln.

Änderungsantrag 1

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Die Union und einzelne	(1) Die Union und einzelne

[1] Noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht.
[2] Noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht.

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.	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 alle Qualifikationsniveaus 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 der Arbeitskräftemangel ***auch*** anhalten und sich angesichts der demografischen Herausforderungen möglicherweise weiter verschärfen. ***Darüber hinaus wirkt sich der Klimawandel auf die Migrationsmuster aus und verstärkt Schubfaktoren. Da Migration ein natürliches Phänomen ist, das es immer geben wird, ist ein gemeinsamer europäischer Ansatz im Hinblick auf Arbeitsmigration erforderlich, damit mehr legale Wege nach Europa geschaffen werden. Die Attraktivität und Offenheit der Union wird bestimmen, inwieweit die Union in der Lage sein wird, im weltweiten Wettbewerb um Talente zu bestehen und gleichzeitig internationale Arbeitsnormen zu fördern und zu wahren.***
	Or. en

Änderungsantrag 2

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(2) Die Bewältigung des Arbeitskräftemangels erfordert einen	(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***.

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 Europäische Kommission schätzt, dass aufgrund des erwarteten Rückgangs der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Europa bis 2030 mindestens 7 Millionen mehr Menschen benötigt werden[3a].*** Die legale Migration ist daher von entscheidender Bedeutung, um diese Maßnahmen zu ergänzen, und muss Teil der Lösung sein, ***sodass der ökologische*** und ***digitale*** Wandel in vollem Umfang ***unterstützt und die Qualität der Wohlfahrtssysteme und das Wirtschaftswachstum aufrechterhalten werden***.

[3a] Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, „Employment and social developments in Europe 2023“, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2023, https://data.europa.eu/doi/10.2767/089698

Or. en

Änderungsantrag 3

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, ***ist es von entscheidender Bedeutung, dass für ein einladendes Umfeld für Arbeitsmigranten und für Offenheit ihnen gegenüber gesorgt wird, sodass sie als eine für beide Seiten vorteilhafte Ergänzung der einheimischen Arbeitskräfte angesehen werden. Dazu gehört, dass künftigen Arbeitsmigranten nach ihrer Ankunft ein umfassendes Paket an Dienstleistungen im Hinblick auf Integrationsförderung, Kompetenzentwicklung, Infrastruktur, Familienzusammenführung, Kinderbetreuung und Gesundheitsversorgung angeboten wird, und dass von den Mitgliedstaaten echte Anstrengungen unternommen werden, fremdenfeindlichen Einstellungen entgegenzuwirken. Dies umfasst auch die Förderung fairer Einstellungsverfahren im Einklang mit den Allgemeinen Grundsätzen und operativen Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) für faire Einstellungsverfahren und die Festlegung von Einstellungsgebühren und damit verbundenen Kosten (Allgemeine Grundsätze und operative Leitlinien der IAO für faire Einstellungsverfahren). Im Rahmen dieses Pakets*** sollte ein EU-Talentpool in Form einer unionsweiten Plattform eingerichtet werden, ***um den Abgleich von Angebot und Nachfrage*** auf ***internationaler Ebene zu erleichtern, faire Einstellungsverfahren zu fördern und den Schutz von Wanderarbeitnehmern zu stärken. Die Umsetzung der Plattform wird für die Mitgliedstaaten verbindlich sein, ihre Nutzung wird Arbeitgebern und***

Drittstaatsangehörigen jedoch freistehen. Die Plattform kann dabei helfen, die Profile von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union mit den offenen Stellen von in den Mitgliedstaaten ansässigen Arbeitgebern ***zusammenführen*** und ***abzugleichen***.

Or. en

Änderungsantrag 4

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]***. Ähnliche Empfehlungen wurden auch vom Europäischen Parlament angenommen.[4a]Der*** EU-Talentpool ***wird*** für die praktische Umsetzung der komplementären Zugangswege hilfreich sein ***und die legale Arbeitsmigration begünstigen. Durch Angleichung an die allgemeinen Grundsätze und operativen Leitlinien der IAO für faire Einstellungsverfahren trägt der EU-Talentpool auch zur Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung, insbesondere des Nachhaltigkeitsziels 8 zur Förderung eines breitenwirksamen und nachhaltigen Wirtschaftswachstums, der Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle und des Nachhaltigkeitsziels 10 zur Verringerung von Ungleichheiten in und zwischen Ländern, bei. Dies ist besonders wichtig, da sich Arbeitsmigranten auf dem europäischen Arbeitsmarkt in einer prekäreren Lage als EU-Bürger befinden. Besondere Aufmerksamkeit sollte der***

Situation von Wanderarbeitnehmerinnen gewidmet werden, die auf dem Arbeitsmarkt stärker als ihre männlichen Kollegen gefährdet sein können. Durch verbesserte Informations- und Unterstützungsdienste, die über den EU-Talentpool zugänglich gemacht werden, kann somit ein Beitrag dazu geleistet werden, Maßnahmen zum Schutz von Wanderarbeitnehmern vor Diskriminierung in Europa aufrechtzuerhalten. Gleichzeitig ist der EU-Talentpool ein wesentlicher und konkreter Bestandteil der Verwirklichung des Europäischen Jahres der Kompetenzen, dessen vierte Säule darin besteht, Menschen von außerhalb der EU zu gewinnen, die die benötigten Kompetenzen besitzen.

---

[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.

[4a] Entschließung des Europäischen Parlaments vom 20. Mai 2021 zu neuen Wegen der legalen Arbeitskräftemigration (P9_TA(2021)0260); Entschließung des Europäischen Parlaments vom 25. November 2021 mit Empfehlungen an die Kommission zu Politik und Gesetzgebung für legale Migration (P9_TA(2021)0472).

[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

[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.

Kompetenzen zu nutzen und zur Behebung des Arbeitskräftemangels in den Aufnahmeländern beizutragen. Siehe auch: https://www.unhcr.org/complementary-pathways.html.

Or. en

Änderungsantrag 5

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 möglicherweise benötigt werden.	(5) ***Da der Arbeitskräftemangel ein unionsweites Problem ist, ist ein strategischer und einheitlicher Ansatz angebracht. Damit Skaleneffekte genutzt und bewährte Verfahren ausgetauscht werden können, sollte der EU-Talentpool von allen Mitgliedstaaten umgesetzt werden. Eine EU-weite Umsetzung wird auch zu mehr Vorhersehbarkeit und Rechtssicherheit sowohl für Arbeitsuchende als auch für Arbeitgeber beitragen. Mit dem EU-Talentpool*** sollte ***das Ziel verfolgt werden***, 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 ***werden seine*** Komplementarität und Interoperabilität mit bestehenden nationalen Initiativen und Plattformen sichergestellt***, er soll bestehende nationale Strukturen jedoch nicht ersetzen***. Die besonderen Bedürfnisse der Mitgliedstaaten sollten bei der Entwicklung des EU-Talentpools berücksichtigt werden, um eine möglichst ***erfolgreiche Umsetzung sicherzustellen, indem beispielsweise die Zuständigkeit***

der Mitgliedstaaten für die Festlegung der Zahl an Drittstaatsangehörigen, die zur Aufnahme einer Beschäftigung einreisen dürfen, unangetastet bleibt. „Talent“ ist daher ein umfassender Begriff, der sich auf das gesamte Spektrum von Kompetenzen bezieht, die auf den Arbeitsmärkten der Mitgliedstaaten möglicherweise benötigt werden. ***Da eine Konzentration auf hochqualifizierte Personen den Arbeitskräftemangel dadurch verschärfen könnte, dass der tatsächliche Bedarf der Union und der einzelnen Mitgliedstaaten außer Acht gelassen wird, steht der EU-Talentpool allen Qualifikationsniveaus offen. Gleichzeitig sollte bei der Festlegung der Berufe, in denen die internationale Anwerbung erleichtert werden soll, auch der Fachkräftemangel in Drittländern berücksichtigt werden, damit die Abwanderung hochqualifizierter Kräfte aus systemrelevanten Branchen nicht verschärft wird.***

Or. en

Änderungsantrag 6

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) ***Mit dem EU-Talentpool wird das Ziel verfolgt, kostenfreie*** Dienstleistungen für Arbeitgeber, die in den teilnehmenden Mitgliedstaaten niedergelassen sind, ***über öffentliche Arbeitsvermittlungsstellen und private auf dem Arbeitsmarkt tätige Vermittler zu erbringen,*** darunter private ***Arbeitsagenturen***, Leiharbeitsunternehmen und Arbeitsmarktvermittler im Sinne des Übereinkommens ***Nr.*** 181 der Internationalen Arbeitsorganisation aus dem Jahr 1997 ***über private Arbeitsvermittler und der EU-Richtlinie 2008/104/EG[5a].Arbeitgeber, die sich im***

EU-Talentpool registrieren wollen, um dort ihre Stellenanzeigen zu veröffentlichen, müssen die Allgemeinen Grundsätze und operativen Leitlinien der IAO für faire Einstellungsverfahren einhalten. Arbeitsuchenden sollten weder direkt noch indirekt, ganz oder teilweise Gebühren für ihre Einstellung oder damit verbundene Kosten in Rechnung gestellt werden. Auch wenn Arbeitgeber den EU-Talentpool nutzen, sollten sie weiterhin einen Beitrag zur Weiterbildung und Umschulung einheimischer Arbeitskräfte leisten.

[5a] Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (ABl. L 327 vom 5.12.2008, S. 9, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj).

Or. en

Änderungsantrag 7

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 die Entstehung von gegenseitigem Vertrauen und beiderseitigen Vorteilen für Drittländer und die EU und ihre Mitgliedstaaten erleichtern.*** Der EU-Talentpool ***sollte*** die Umsetzung von Fachkräftepartnerschaften unterstützen, die einen der zentralen Aspekte der externen Dimension des Migrations- und Asylpakets darstellen und im Einklang mit der Mitteilung der Kommission zur Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern umgesetzt

werden. ***Damit Fachkräftepartnerschaften erfolgreich und nachhaltig sind, sollte in ihrem Rahmen stets*** die ***Entwicklung von Kompetenzen in Drittländern unterstützt und die zirkuläre Migration gefördert werden, so dass die Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte aus den Herkunftsländern verhindert wird. Der EU-Talentpool sollte auch auf den Zielen und Bestimmungen in Bezug auf das konstruktive Engagement der Union für Mobilität und alle Aspekte von Migration aufbauen,*** die ***in der Verordnung über das Instrument „NDICI/Europa in der Welt“ festgelegt sind***.[7a]

[6] COM/2020/***609 final***.

[7] COM/2022/***657 final***.

[6] COM/2020/***0609***.

[7] COM/2022/***0657***.

[7a] Verordnung (EU) 2021/947 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 9. Juni 2021 zur Schaffung des Instruments für Nachbarschaft, Entwicklungszusammenarbeit und internationale Zusammenarbeit – Europa in der Welt (ABl. L 209 vom 14.6.2021, S. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/947/oj).

Or. en

Änderungsantrag 8

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 ***aller*** 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. ***Synergieeffekte zwischen den***

Beschäftigungs- und Einwanderungsbehörden müssen anerkannt und gefördert werden, damit die Funktionsweise des EU-Talentpools verbessert und eine Überlastung der nationalen Verwaltungen vermieden wird. Es soll auch darauf hingewiesen werden, dass die Sozialpartner über wichtige Kenntnisse über die Entwicklung des europäischen Arbeitsmarktes und über entsprechende Einblicke verfügen. Daher sollten Vertreter der branchenübergreifenden Organisationen der Sozialpartner auf Unionsebene, d. h. Vertreter der Arbeitgeber und der Gewerkschaften, das Recht haben, jeweils drei Vertreter zu benennen, die an der Arbeit der Lenkungsgruppe teilnehmen. Darüber hinaus können auch Sachverständige von Agenturen der Union, internationalen Organisationen und anderen Interessenträgern, die mit Drittstaatsangehörigen zusammenarbeiten, eingeladen werden, den Sitzungen der Lenkungsgruppe beizuwohnen und Beiträge zu ihnen zu leisten. Zu diesen Interessenträgern zählen unter anderem die Europäische Arbeitsbehörde (ELA), das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP), die Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF), die Internationale Arbeitsorganisation (IAO), die Internationale Organisation für Migration (IOM) sowie lokale und regionale Gebietskörperschaften der Mitgliedstaaten.

Or. en

Änderungsantrag 9

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. 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. ***Synergieeffekte und eine verbesserte Interoperabilität werden Arbeitgebern, insbesondere KMU, die Nutzung der Plattform erleichtern. Entsprechend den Richtlinien (EU) 2016/2102[7b] und (EU) 2019/882[7c] sollte die Plattform auch für Menschen mit Behinderungen leicht zugänglich sein.***
	[7b] Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen (ABl. L 327 vom 2.12.2016, S. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2016/2102/oj).
	[7c] Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. April 2019 über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen (ABl. L 151 vom 7.6.2019, S. 70, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj).
	Or. en

Änderungsantrag 10

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 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.	(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. ***Im Einklang mit der Empfehlung C(2023)7700 der Kommission sollte beim Abgleich ein „Skills-First“-Ansatz angewandt werden, bei dem alle Arten von Qualifikationen und Kompetenzen berücksichtigt werden, z. B. berufliche Aus- und Weiterbildung, Abschlüsse, Zertifizierung von Fähigkeiten und Kompetenzen, die in nicht formalen und informellen Kontexten erworben wurden, oder spezifische Zertifikate („Mikro-Credentials“).***[8a] 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 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).

[8a] Empfehlung der Kommission zur Anerkennung von Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen (C/2023/7700).

Or. en

Änderungsantrag 11

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 13 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(13a) Der Europäische Datenschutzbeauftragte wurde gemäß Artikel 42 der Verordnung (EU) 2018/1725[8b] zur angemessenen Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit dem EU-Talentpool konsultiert und hat am 9. Januar 2024 eine Stellungnahme abgegeben.

8b Verordnung (EU) 2018/1725 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2018 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 und des Beschlusses Nr. 1247/2002/EG (ABl. L 295 vom 21.11.2018, S. 39, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj).

Or. en

Änderungsantrag 12

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 als auch für Arbeitgeber kostenlos 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 an der IT-Plattform des EU-Talentpools teilnehmenden Arbeitgebern, die seit ***einem Jahr*** nicht genutzt wurden, sollten automatisch entfernt werden***, um die Garantien zum Schutz personenbezogener Daten zu verstärken und zu verhindern, dass das IT-System zu unflexibel wird***. 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. ***Die Bereitstellung der Informationen über die Anwendung dieser Optionen sollte auf klare, umfassende und benutzerfreundliche Weise sowie in für Menschen mit Behinderungen barrierefreier Form erfolgen, wobei die einschlägigen Barrierefreiheitsanforderungen gemäß der Richtlinie 2016/2102 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen sowie die Barrierefreiheitsanforderungen für Dienstleistungen gemäß Anhang I der Richtlinie (EU) 2019/882 zu beachten sind.***

Or. en

Änderungsantrag 13

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-	(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 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 ***derzeit*** nicht gestattet werden. Zu diesem Zweck sollten Arbeitsuchende aus Drittstaaten ***bei*** 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.

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. ***Sobald das Profil eines Arbeitsuchenden mit den Anforderungen eines Arbeitgebers übereinstimmt, kann die zuständige nationale Kontaktstelle auf Antrag des Arbeitssuchenden und zur Überprüfung der Richtigkeit der oben genannten Erklärung des Arbeitsuchenden Informationen aus dem Schengener Informationssystem erhalten. Wenn gegen den Arbeitsuchenden eine gerichtliche oder behördliche Entscheidung über die Verweigerung der Einreise oder des Aufenthalts in einem Mitgliedstaat oder ein Einreiseverbot gemäß der Richtlinie 2008/115/EG ergangen ist, sollte die nationale Kontaktstelle dies dem Sekretariat des EU-Talentpools mitteilen, das wiederum das Profil aus der IT-Plattform des EU-Talentpools entfernen sollte. Im Einklang mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sollte der Arbeitsuchende jedoch nach Ablauf der gerichtlichen oder behördlichen Entscheidung oder des Einreiseverbots einen neuen Antrag stellen können. Ungeachtet dieser Möglichkeit sollten sich Personen, die wegen Straftaten verurteilt wurden, die eine Gefahr für die nationale Sicherheit eines Mitgliedstaats darstellen oder darstellen, niemals als Arbeitsuchende im EU-Talentpool registrieren können. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um Straftaten, mit denen darauf abgezielt wird, die Bevölkerung auf schwerwiegende Weise einzuschüchtern, öffentliche Stellen rechtswidrig zu einem Tun oder Unterlassen zu zwingen oder die politischen, verfassungsrechtlichen, wirtschaftlichen oder sozialen Grundstrukturen eines Mitgliedstaats***

ernsthaft zu destabilisieren oder zu zerstören, wie etwa (Hoch-)Verrat oder terroristische Straftaten im Sinne der Richtlinie (EU) 2017/541[11a].

[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).

[11a] Richtlinie (EU) 2017/541 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2017 zur Terrorismusbekämpfung und zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2002/475/JI des Rates und zur Änderung des Beschlusses 2005/671/JI des Rates (ABl. L 88 vom 31.3.2017, S. 6-21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2017/541/oj).

Or. en

Änderungsantrag 14

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 16 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(16a) Im Einklang mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und zur Förderung einer fairen Einstellung sollte auch die Teilnahme eines Arbeitgebers an der IT-Plattform des EU-Talentpools an bestimmte Bedingungen geknüpft sein. Bei der Registrierung sollten Arbeitgeber verpflichtet werden, ihre Kontaktdaten, einschließlich ihrer Handelsregisternummer, sowie einen Strafregisterauszug oder eine polizeiliche Überprüfung der für das Unternehmen zuständigen natürlichen Person(en) anzugeben. Die nationale Kontaktstelle

sollte die Arbeitgeber ferner verpflichten, an einer Informationssitzung über faire Einstellungsverfahren und internationale Arbeitsstandards teilzunehmen. Nach Abschluss dieser Sitzung sollte dem Arbeitgeber die Möglichkeit gegeben werden, an zusätzlichen Informationsveranstaltungen und Workshops zu fairen Einstellungen teilzunehmen, die von der nationalen Kontaktstelle organisiert werden. Der Arbeitgeber sollte in der Lage sein, auf seinem Profil den Abschluss zusätzlicher Workshops in dieser Hinsicht zu veröffentlichen, um potenziellen Arbeitnehmern zu zeigen, dass er sich für faire Einstellungen und menschenwürdige Arbeitsbedingungen einsetzt. Der Abschluss zusätzlicher Workshops zur fairen Einstellung sollte auch dazu beitragen, dass der Arbeitgeber über das automatisierte Abgleichsystem auf der IT-Plattform des EU-Talentpools mehr Sichtbarkeit erhält. Bevor die nationalen Kontaktstellen das Profil eines Arbeitgebers in das System aufnehmen, sollten sie auf der Grundlage sämtlicher verfügbaren Informationen eine Überprüfung des Arbeitgebers durchführen.

Or. en

Änderungsantrag 15

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 16 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(16b) Im Falle eines Verstoßes eines Arbeitgebers gegen die in Artikel 13 Absatz 3 genannten einschlägigen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten, der den nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools von den zuständigen nationalen Behörden, die für die Durchsetzung der einschlägigen

Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten gemäß Artikel 13 Absatz 6 dieser Verordnung zuständig sind, mitgeteilt wird, sollten der Zugang des Arbeitgebers zum EU-Talentpool ausgesetzt und seine Stellenangebote entfernt werden. Die Aussetzung sollte unverzüglich aufgehoben werden, sobald die zuständigen nationalen Behörden die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools unterrichtet haben oder der betreffende Arbeitgeber nachgewiesen hat, dass der Verstoß gegen die einschlägigen Rechtsvorschriften und Praktiken gemäß Artikel 13 Absatz 3 beendet wurde. Im Falle von Verstößen gegen die Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates oder gegen die Richtlinie (EU) .../... [Richtlinie zur Bekämpfung des Menschenhandels 2022/0426(COD)] sollte der Arbeitgeber auf unbestimmte Zeit vom EU-Talentpool ausgeschlossen werden.

Or. en

Änderungsantrag 16

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, ein Profil zu erstellen; hierzu sollten sie die Profilerstellungsfunktion von Europass verwenden, die die Erstellung eines kostenlosen Profils und eine Erfassung der einschlägigen Kompetenzen, Qualifikationen und sonstigen Erfahrungen an einem zentralen sicheren Ort ermöglicht. ***Der EU-Talentpool sollte den Zugang zu Informationen über Förderfähigkeits- und Auswahlkriterien verbessern, die wiederum transparent,***

diskriminierungsfrei und weit gefasst sein sollten, damit Arbeitsuchende mit allen Qualifikationsniveaus zugelassen werden können. Das automatisierte Abgleichsystem des Talentpools sollte mit integrierten Schutzvorkehrungen gegen Diskriminierung oder Voreingenommenheit versehen sein. Das Sekretariat des EU-Talentpools sollte mit Interessenträgern wie Unternehmensverbänden und Organisationen, die sich für Drittstaatsangehörige einsetzen, zusammenarbeiten, um das Bewusstsein für den „Europass“ und seine Funktionen zu schärfen und ihr Verständnis zu verbessern.

---

[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 17

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	(18) ***Um die Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu fördern und die Anerkennungsverfahren zu beschleunigen, muss die Anzahl der reglementierten Berufe, die es nur noch in wenigen Mitgliedstaaten gibt, verringert werden. Es ist auch wichtig, bei der Einstellung einen Ansatz „Skills First“ anzuwenden, bei dem alle Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen von Personen gemäß der***

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.

Empfehlung C(2023) 7700 der Kommission berücksichtigt werden. Dies ist besonders wichtig bei der internationalen Rekrutierung, da die Daten zeigen, dass Drittstaatsangehörige mit höherer Wahrscheinlichkeit als Unionsbürger in Bezug auf ihren Arbeitsplatz überqualifiziert sind[12a]. Erforderlichenfalls sollten ***jedoch*** die Anerkennung von ***Abschlüssen*** und die Validierung ***von*** Kompetenzen***, die registrierte Arbeitsuchende*** aus Drittstaaten in ***formalen, nichtformalen und informellen Lernangeboten erworben haben, sowie die Anerkennung ihrer Qualifikationen wie berufliche Bildung, Abschlüsse oder besondere Zertifikate („Microcredentials“) in den*** Mitgliedstaaten auf Antrag des Arbeitsuchenden oder des Arbeitgebers ***gemäß*** den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ***durchgeführt werden. Dies sollte*** mit allen einschlägigen internationalen Übereinkünften, einschließlich Vereinbarungen über die gegenseitige Anerkennung von Berufsqualifikationen, ***in Einklang stehen***. Personalisierte Unterstützung und Online-Informationen über bestehende Anerkennungs- und Validierungsverfahren auf nationaler Ebene sollten ***von den nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools bereitgestellt und*** auf der IT-Plattform des EU-Talentpools ***in klarer, umfassender, benutzerfreundlicher Weise*** und ***in barrierefreien Formaten für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung gestellt*** werden***, wobei die einschlägigen Barrierefreiheitsanforderungen gemäß der Richtlinie 2016/2102 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen sowie die einschlägigen Barrierefreiheitsanforderungen für Dienstleistungen gemäß Anhang I der Richtlinie (EU) 2019/882 zu beachten sind***.

Or. en

Änderungsantrag 18

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 zusammen mit den betreffenden Berufen, die ***von den*** jeweiligen Partnerschaften ***abgedeckt werden***, ***auf der IT-Plattform des EU-Talentpools*** veröffentlicht werden. ***Die Talentpartnerschaften sollten stets mit fairen Einstellungsstandards einhergehen und die zirkuläre Migration fördern, um die Abwanderung hochqualifizierter Kräfte zu verhindern.***

Or. en

Änderungsantrag 19

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	(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.	Zeitraum von höchstens ***sechs Monaten*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 20

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“***	(23) Die ***IAO hat eine Reihe von Normen für einen angemessenen Schutz von Arbeitsuchenden aus Drittländern vor unfairer Anwerbung festgelegt, darunter***

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 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.

den Grundsatz, dass Arbeitnehmern weder direkt noch indirekt, ganz oder teilweise Gebühren oder Kosten im Zusammenhang mit ihrer Einstellung in ***Rechnung gestellt werden sollten. Arbeitgeber, die sich im EU-Talentpool registrieren möchten, sollten erklären, dass sie die Allgemeinen Grundsätze*** und operativen Leitlinien ***der IAO*** für faire ***Anwerbung einhalten und beachten, insbesondere das Verbot*** von ***Einstellungsgebühren und damit verbundenen Kosten, die*** von Arbeitsuchenden ***oder Arbeitnehmern zu zahlen sind. Darüber hinaus müssen*** Arbeitgeber die geltenden Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der Union einhalten. Ferner sollten die Arbeitgeber die Gleichbehandlung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und Staatsangehörigen ***der Mitgliedstaaten*** 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 ***in angemessener Zeit vor*** Beginn des Beschäftigungsverhältnisses ***in einer für die Arbeitssuchenden zugänglichen Weise*** und in verständlicher Sprache über ihre Rechte und Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis ***informieren***. Diese Informationen sollten mindestens den Ort und die Art der Tätigkeit, die Beschäftigungsdauer, die Vergütung ***(einschließlich zusätzlicher Leistungen), rechtmäßige Abzüge***, die Arbeitszeiten, die Dauer des bezahlten Urlaubs und gegebenenfalls andere relevante Arbeitsbedingungen umfassen. ***Um die Transparenz und Berechenbarkeit für den Arbeitsuchenden zu verbessern***, ***sollten auch in der Stellenanzeige einschlägige Informationen bereitgestellt werden, auch in Bezug auf den Grundsatz***, ***dass dem Arbeitsuchenden im Zusammenhang mit der Einstellung keine Gebühren oder Kosten in Rechnung gestellt werden***. ***Ein Arbeitgeber darf***

einem Arbeitnehmer nicht verbieten, außerhalb der für diesen festgelegten Arbeitszeiten eine Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern aufzunehmen, und darf ihn nicht benachteiligen, falls er dies tut. Arbeitgeber, die am EU-Talentpool teilnehmen, ***müssen*** 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. ***Eine proaktive Überwachung der Einhaltung durch die Arbeitgeber sollte von den nationalen Kontaktstellen in Abstimmung mit den Sozialpartnern gemäß den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten gewährleistet werden.***

---

[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:

---

[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).

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 21

Vorschlag für eine Verordnung
Erwägung 23 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(23a) Arbeitsmigranten mit Behinderungen sind häufig anfällig für prekäre Situationen auf dem Arbeitsmarkt.[18a] Es ist wichtig, das Bewusstsein für die Situation von Arbeitsmigranten mit Behinderungen zu schärfen und den Schutz ihrer im Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNCRPD) verankerten Rechte, insbesondere das Recht auf Arbeit und Nichtdiskriminierung, sicherzustellen. Arbeitgeber sollten sich bei der Einstellung von Drittstaatsangehörigen, einschließlich Menschen mit Behinderungen, um Diversität bemühen. Es ist auch von entscheidender Bedeutung, die Zugänglichkeit der IT-Plattform des EU-Talentpools zu gewährleisten. Daher müssen die angebotenen Dienste den Zugänglichkeitsstandards entsprechen, die in der Richtlinie 2016/2102 über die Zugänglichkeit von Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen festgelegt sind, sowie den einschlägigen Anforderungen an die Zugänglichkeit von Diensten, die in Anhang I der Richtlinie (EU) 2019/882 festgelegt sind.
	[18a] https://www.un.org/development/desa/disabilities/refugees_migrants_with_disabilities.html

Or. en

Änderungsantrag 22

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 erstellt. ***Der Arbeitsuchende sollte die Möglichkeit haben, anzugeben, in welcher Region oder welchem Mitgliedstaat er an einer Beschäftigung interessiert ist.***

Or. en

Änderungsantrag 23

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) ***Um eine faire Einstellung zu fördern und*** die ***Transparenz gegenüber Drittstaatsangehörigen, die potenzielle Arbeitsuchende in der EU sind, sowie gegenüber europäischen Arbeitgebern, die*** aus ***dem Ausland einstellen möchten, zu stärken, sollte das Sekretariat des Talentpools mit Unterstützung der nationalen Kontaktstellen*** Informationen über den EU-Talentpool und ***seine*** Funktionsweise ***auf der IT-Plattform*** leicht zugänglich machen, ***auch für Menschen mit Behinderungen***. Außerdem sollten diese Informationen die Bedingungen und Verfahren für die Teilnahme am EU-Talentpool umfassen. ***Sie sollte auch Informationen oder einen Link zu den Einstellungsverfahren der***

einzelnen Mitgliedstaaten enthalten, einschließlich der Anerkennung von Qualifikationen und der Validierung von Kompetenzen, Einwanderungsverfahren, den Rechten von Drittstaatsangehörigen, den Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie den verfügbaren Beschwerdemechanismen in Fällen von Ausbeutung der Arbeitskraft. Der Beschwerdemechanismus sollte leicht verfügbar, erschwinglich und geschlechtergerecht sein, z. B. durch die Bereitstellung von weiblichen Beratern und Mitarbeitern im Rahmen der Mediation und eines Zugangs zu Gerichtsverfahren. Er sollte auch Schutz vor Repressalien gegenüber Arbeitsuchenden bieten, z. B. durch die Ermöglichung anonymer Beschwerden. Durch die bereitgestellten Informationen sollte klargestellt werden, wie der Arbeitsuchende im Falle von Missbrauch oder Ausbeutung durch den Arbeitgeber vorgehen könnte. Die nationalen Kontaktstellen sind dafür zuständig, diese Informationen auf dem neuesten Stand zu halten. Die Informationen sollten in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, Organisationen, die mit Drittstaatsangehörigen arbeiten, sowie mit lokalen und regionalen Behörden bereitgestellt werden, und die einschlägigen Kontaktdaten sollten über den EU-Talentpool leicht zugänglich sein.

Or. en

Änderungsantrag 24

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***	(27) ***Nach der Abstimmung zwischen Arbeitsuchenden und Arbeitgebern*** sollte ***die zuständige nationale Kontaktstelle*** sicherstellen, dass der ***Arbeitsuchende***

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.***

zusätzliche Informationen in einem barrierefreien Format erhält**, **auch für Menschen mit Behinderungen. Diese Informationen sollten eine ergänzende Unterstützung für die ***Verfahren zur Erlangung eines Visums und einer Aufenthaltsgenehmigung*** für ***Arbeitszwecke in dem betreffenden Mitgliedstaat, spezifische Leitlinien zu Verfahren der Familienzusammenführung und zu den Rechten und Pflichten von Drittstaatsangehörigen, einschließlich*** des ***Zugangs zu Sozialleistungen, Gesundheitsfürsorge, Bildung, Wohnraum**, **Anerkennung von Qualifikationen und*** des ***verfügbaren Beschwerdemechanismus, umfassen**. **Sie sollte auch Informationen enthalten, um die Integration von Drittstaatsangehörigen in den Aufnahmemitgliedstaat zu erleichtern**, **z. B. Sprachkurse, berufliche Aus-*** und ***Weiterbildung sowie andere Integrationsmaßnahmen**, **und, soweit verfügbar, die Kontaktdaten*** von ***Organisationen**, **die Drittstaatsangehörigen*** Unterstützung ***nach*** der ***Einstellung anbieten, wie z. B. Überbrückungsprogramme**.

Or. en

Änderungsantrag 25

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 ***aller Mitgliedstaaten in klarer, umfassender, benutzerfreundlicher Weise und in barrierefreier Form für Menschen mit Behinderungen*** zur Verfügung gestellt werden***, wobei die einschlägigen***

	Barrierefreiheitsanforderungen gemäß der Richtlinie 2016/2102 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen sowie die einschlägigen Barrierefreiheitsanforderungen für Dienstleistungen gemäß Anhang I der Richtlinie (EU) 2019/882 zu beachten sind.

Or. en

Änderungsantrag 26

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 an Arbeitsuchende aus Drittstaaten ***zu*** unterstützen. ***Dazu gehört beispielsweise die Bereitstellung von Informationen in den Amtssprachen von Drittländern, die an Fachkräftepartnerschaften teilnehmen.***

Or. en

Änderungsantrag 27

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	***entfällt***

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.

Or. en

Änderungsantrag 28

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	(31) Damit das Ziel dieser Verordnung erreicht wird, sollte die wirksame Umsetzung des EU-Besitzstands im Bereich der legalen Migration sichergestellt werden. Um ***Arbeitgebern*** die Einstellung von ***Arbeitssuchenden*** aus

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.	***Drittländern*** mit Wohnsitz außerhalb der Union ***zu erleichtern und*** zu ***beschleunigen*** und ***eine funktionale Verbindung*** zu ***der im Anhang aufgeführten nationalen Liste der Mangelberufe herzustellen***, ***sollten*** die Mitgliedstaaten beschleunigte Einwanderungsverfahren einführen, insbesondere in Bezug auf ***die Erlangung*** von Visa und Aufenthaltstiteln ***für Arbeitszwecke*** und die ***Befreiung von dem*** Grundsatz der Bevorzugung von Unionsbürgern ***für die auf nationaler Ebene ermittelten Mangelberufe sowie für registrierte Arbeitsuchende aus Drittländern, die in einer Partnerschaft, an der der Mitgliedstaat teilgenommen hat, einen „EU-Fachkräftepartnerschaftspass“ erhalten haben. Die Mitgliedstaaten können auch beschließen, beschleunigte Einwanderungsverfahren für die Einstellung von Fachkräften in Berufen einzuführen, die nicht in der Liste der Mangelberufe aufgeführt sind***. 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. ***Darüber hinaus ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Lenkungsgruppe des EU-Talentpools mit Unterstützung des Sekretariats des EU-Talentpools Arbeitsmarktprognosen und Erkenntnisse über Kompetenzen erstellt, z. B. über die Plattform für Arbeitsmigration.***
	Or. en

Änderungsantrag 29

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] festgelegt 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.	(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] festgelegt wurden. ***Die Kommission sollte die Sozialpartner, insbesondere auf sektoraler Ebene, sowie Interessenvertreter von Organisationen, die für Drittstaatsangehörige arbeiten, und von Organisationen, die für Menschen mit Behinderungen arbeiten, konsultieren.*** 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).	[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 30

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 Orientierung umsetzen. Die Achtung fairer und angemessener Arbeitsbedingungen ***und*** der Schutz junger Menschen am Arbeitsplatz sollten sichergestellt werden.	(37) Die Mitgliedstaaten ***müssen*** 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 Orientierung umsetzen. Die Achtung fairer und angemessener Arbeitsbedingungen***,*** der Schutz junger Menschen am Arbeitsplatz ***sowie die Gleichstellung der Geschlechter*** sollten sichergestellt werden.

Or. en

Änderungsantrag 31

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***, um*** die Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union ***zu*** erleichtern ***und eine faire Einstellung gemäß den Allgemeinen Grundsätzen und operativen Leitlinien***

der IAO für faire Einstellungsverfahren zu fördern. [20a]

[20a] ***Internationale Arbeitsorganisation, Allgemeine Grundsätze und operative Leitlinien für faire Einstellungsverfahren und die Festlegung von Einstellungsgebühren und damit verbundenen Kosten. Siehe https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_703485.pdf***

Or. en

Änderungsantrag 32

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
b) die Funktionsweise der IT-Plattform des EU-Talentpools und der damit verbundenen Unterstützungsdienste;	b) die Funktionsweise der IT-Plattform des EU-Talentpools und der damit verbundenen Unterstützungsdienste***, etwa Barrierefreiheitsanforderungen und die Bereitstellung von Informationen***;

Or. en

Änderungsantrag 33

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 ***aller Qualifikationsniveaus*** aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union und für Arbeitgeber mit Sitz in den Mitgliedstaaten.

Or. en

Änderungsantrag 34

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 35

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 36

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 außerhalb der Union, die nicht Unionsbürger im Sinne des Artikels 20 Absatz 1 AEUV ist und in der Union Arbeit sucht;

Or. en

Änderungsantrag 37

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 4 – Absatz 1 – Nummer 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	2a. Drittstaatsangehörige, die für eine freie Stelle im EU-Talentpool ausgewählt wurden, können auch die in den Artikeln 17, 18 und 19 dieser Verordnung festgelegten Rechte wahrnehmen.

Or. en

Änderungsantrag 38

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 4 – Absatz 1 – Nummer 5

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
5. „einziger koordinierter Kanal“ bezeichnet den IT-Dienst, der für die Übermittlung von Stellenangeboten aus den ***teilnehmenden*** Mitgliedstaaten an die IT-Plattform des EU-Talentpools nach einem einheitlichen System und unter Nutzung der erforderlichen technischen	5. „einziger koordinierter Kanal“ bezeichnet den IT-Dienst, der für die Übermittlung von Stellenangeboten aus den Mitgliedstaaten an die IT-Plattform des EU-Talentpools nach einem einheitlichen System und unter Nutzung der erforderlichen technischen Infrastruktur

Infrastruktur eingerichtet wird.	eingerichtet wird.

Or. en

Änderungsantrag 39

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 5 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Zur Erleichterung der Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten wird die IT-Plattform des EU-Talentpools eingerichtet.	(1) Zur Erleichterung der Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten wird die IT-Plattform des EU-Talentpools eingerichtet. ***Die Informationen auf der Plattform sind in allen EU-Sprachen verfügbar und erfüllen die Barrierefreiheitsanforderungen gemäß der Richtlinie (EU) 2016/2102 und Anhang I der Richtlinie (EU) 2019/882.***

Or. en

Änderungsantrag 40

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 5 – Absatz 2 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
a) dem einzigen koordinierten Kanal, über den die ***teilnehmenden*** Mitgliedstaaten Stellenangebote an die Datenbank des EU-Talentpools übermitteln können;	a) dem einzigen koordinierten Kanal, über den die Mitgliedstaaten Stellenangebote***, einschließlich Ausbildungsstellen und Praktika,*** an die Datenbank des EU-Talentpools übermitteln können;

Or. en

Änderungsantrag 41

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 5 – Absatz 2 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
b) der technischen Infrastruktur, mit der Stellenangebote aus den ***teilnehmenden*** Mitgliedstaaten in die Datenbank des EU-Talentpools aufgenommen werden können;	b) der technischen Infrastruktur, mit der Stellenangebote aus den Mitgliedstaaten in die Datenbank des EU-Talentpools aufgenommen werden können;

Or. en

Änderungsantrag 42

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 5 – Absatz 2 – Buchstabe f

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
f) dem sicheren Kommunikationskanal, über den registrierte Arbeitsuchende und am EU-Talentpool teilnehmende Arbeitgeber auf der IT-Plattform des EU-Talentpools kommunizieren können.	f) dem sicheren Kommunikationskanal, über den registrierte Arbeitsuchende und am EU-Talentpool teilnehmende Arbeitgeber auf der IT-Plattform des EU-Talentpools kommunizieren können***, wobei auch die Möglichkeit besteht, Kompetenzprüfungen und Befragungen direkt über die Plattform durchzuführen***.

Or. en

Änderungsantrag 43

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 5 – Absatz 2 – Buchstabe f a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	fa) dem Zugang zu öffentlichen Informationen über die Funktionsweise des EU-Talentpools und zu Informationen über die Verfahren der Mitgliedstaaten in Bezug auf die Einstellung, die Anerkennung von Kompetenzen und Vorauswahlverfahren, Einwanderungsverfahren, Rechte von Drittstaatsangehörigen und

Rechtsbehelfsmechanismen und zu Informationen über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten;

Or. en

Änderungsantrag 44

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 5 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(4) Die ***teilnehmenden*** Mitgliedstaaten und das in Artikel 8 genannte Sekretariat des EU-Talentpools gewährleisten die technische Interoperabilität zwischen den nationalen Systemen und der IT-Plattform des EU-Talentpools. Das Sekretariat des EU-Talentpools agiert gegebenenfalls als Schnittstelle zu anderen einschlägigen Instrumenten und Diensten, die auf Unionsebene angeboten werden.	(4) Die Mitgliedstaaten und das in Artikel 8 genannte Sekretariat des EU-Talentpools gewährleisten die technische Interoperabilität zwischen den nationalen Systemen und der IT-Plattform des EU-Talentpools. Das Sekretariat des EU-Talentpools agiert gegebenenfalls als Schnittstelle zu anderen einschlägigen Instrumenten und Diensten, die auf Unionsebene angeboten werden.

Or. en

Änderungsantrag 45

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 6 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(3) Die Profile registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten umfassen Vor- und Nachname, Kontaktdaten, Geburtsdatum und Staatsangehörigkeit, Informationen über akademische und berufliche Qualifikationen, Berufserfahrung, sonstige Fähigkeiten und Sprachkenntnisse. Stellenangebote von Arbeitgebern, die am EU-Talentpool teilnehmen, enthalten ***Vor-*** und ***Nachname*** sowie ***Kontaktdaten***.	(3) Die Profile registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten umfassen Vor- und Nachname, Kontaktdaten, Geburtsdatum und Staatsangehörigkeit, Informationen über akademische und berufliche Qualifikationen, Berufserfahrung, sonstige Fähigkeiten und Sprachkenntnisse. ***Die Profile der auf der Plattform registrierten Arbeitgeber umfassen den Vor- und Nachnamen, Kontaktdaten, die Eintragungsnummer des Unternehmens, den Tätigkeitsbereich***

und eine kurze Beschreibung der Tätigkeiten des Arbeitgebers.
Stellenangebote von Arbeitgebern, die am EU-Talentpool teilnehmen, enthalten ***Informationen über den Ort*** und ***die Art der Tätigkeit, die Arbeitszeiten*** sowie ***die Dauer der Beschäftigung und andere einschlägige Arbeitsbedingungen, einschließlich der geltenden Vergütungsregelungen***.

Or. en

Änderungsantrag 46

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 6 – Absatz 6

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(6) Profile registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten, auf die seit der Registrierung ***zwei Jahre*** lang nicht zugegriffen wurde, werden entfernt oder anonymisiert; personenbezogene Daten werden nicht gespeichert. Nach der Entfernung der Profile kann unter Umständen ein begrenzter Satz anonymisierter Daten weiterhin für Forschungs- und statistische Zwecke und zur Extraktion von Daten gespeichert werden, um die Funktionsweise des EU-Talentpools zu verbessern.	(6) Profile registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten, auf die seit der Registrierung ***ein Jahr*** lang nicht zugegriffen wurde, werden entfernt oder anonymisiert; personenbezogene Daten werden nicht gespeichert. Nach der Entfernung der Profile kann unter Umständen ein begrenzter Satz anonymisierter Daten weiterhin für Forschungs- und statistische Zwecke und zur Extraktion von Daten gespeichert werden, um die Funktionsweise des EU-Talentpools zu verbessern.

Or. en

Änderungsantrag 47

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 6 – Absatz 8

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(8) Die Daten registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten dürfen nur für am EU-Talentpool teilnehmende	(8) Die Daten registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten dürfen nur für am EU-Talentpool teilnehmende

Arbeitgeber und die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools zugänglich sein. Die Daten der am EU-Talentpool teilnehmenden Arbeitgeber stehen registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und den nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools zur Verfügung.	Arbeitgeber und die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools zugänglich sein. Die Daten der am EU-Talentpool teilnehmenden Arbeitgeber stehen registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und den nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools zur Verfügung. ***Die Verarbeitung von Daten zum Zweck der Suche und des Abgleichs sollte keine Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß Artikel 9 der Verordnung (EU) 2016/679 und Artikel 10 der Verordnung (EU) 2018/1725 erfordern.***

Or. en

Änderungsantrag 48

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 8 – Absatz 2 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
a) die Gesamtverwaltung des EU-Talentpools, einschließlich der Planung und Koordinierung seiner Tätigkeiten;	a) die Gesamtverwaltung des EU-Talentpools, einschließlich der Planung und Koordinierung seiner Tätigkeiten***, etwa Sensibilisierungskampagnen und die Einbeziehung von Interessenträgern in das in Artikel 22 dieser Verordnung genannte Ausschussverfahren***;

Or. en

Änderungsantrag 49

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 8 – Absatz 2 – Buchstabe c

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
c) die Veröffentlichung einschlägiger Informationen auf der IT-Plattform des EU-Talentpools gemäß Artikel 3 Absatz 3, Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe f, Artikel 12 Absätze 5, 6 und 7, Artikel 14 Absatz 2	c) die Veröffentlichung einschlägiger Informationen auf der IT-Plattform des EU-Talentpools gemäß Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe f, Artikel 12 Absätze 5, 6 und 7, Artikel 14 Absatz 2**,** Artikel 15 Absatz 2

und Artikel 15 Absatz 2;	***und Artikel 17 Absatz 1 sowie das Anbieten der in Artikel 11 Absatz 9 genannten Online-Informationssitzung für Arbeitsuchende, die sich auf der Plattform anmelden***;

Or. en

Änderungsantrag 50

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 8 – Absatz 2 – Buchstabe d

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
d) die Vorbereitung der Sitzungen der Lenkungsgruppe des EU-Talentpools;	d) die Vorbereitung der Sitzungen der Lenkungsgruppe des EU-Talentpools ***und die Organisation eines Austauschs mit einschlägigen Behörden aus Drittländern durch Zusammenarbeit mit EU-Delegationen und diplomatischen Diensten in Drittländern***;

Or. en

Änderungsantrag 51

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 8 – Absatz 2 – Buchstabe f

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
f) die Einberufung regelmäßiger Sitzungen des Netzes der nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools gemäß Artikel 10 zum Austausch von Informationen und bewährten Verfahren zur technischen Umsetzung dieser Verordnung auf nationaler Ebene**.**	f) die Einberufung regelmäßiger Sitzungen des Netzes der nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools gemäß Artikel 10 zum Austausch von Informationen und bewährten Verfahren zur technischen Umsetzung dieser Verordnung auf nationaler Ebene ***sowie die Synchronisierung dieser Sitzungen mit den parallel laufenden Arbeiten zu Anerkennungsverfahren, die in der Empfehlung (EU) 2023/7700 der Kommission zur Anerkennung der Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen dargelegt sind;***

Or. en

Änderungsantrag 52

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 8 – Absatz 2 – Buchstabe f a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	fa) die Koordinierung der von nationalen Kontaktstellen erhaltenen Informationen über die Einhaltung der Allgemeinen Grundsätze und operativen Leitlinien der IAO für faire Einstellungsverfahren.

Or. en

Änderungsantrag 53

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 9 – Absatz 1 – Buchstabe d a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	da) den Meinungsaustausch mit Interessenträgern gemäß Artikel 9 Absatz 4a dieser Verordnung;

Or. en

Änderungsantrag 54

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 9 – Absatz 1 – Buchstabe d b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	db) die Zusammenarbeit mit Behörden und Interessenträgern in Drittländern zur Unterstützung der Umsetzung von Fachkräftepartnerschaften und der Entwicklung von Maßnahmen zur Verhinderung der Abwanderung hochqualifizierter Kräfte sowie die

Erstellung von Arbeitsmarktprognosen, die auch als Grundlage für künftige Fachkräftepartnerschaften dienen könnten.

Or. en

Änderungsantrag 55

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 9 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(2) ***Nur teilnehmende Mitgliedstaaten sind Mitglieder der Lenkungsgruppe des EU-Talentpools. Mitgliedstaaten, die nicht am EU-Talentpool teilnehmen, können als Beobachter an den Sitzungen der*** Lenkungsgruppe des EU-Talentpools ***teilnehmen***.	(2) ***Die*** Lenkungsgruppe des EU-Talentpools ***setzt sich aus Vertretern der Arbeits- und Einwanderungsbehörden aller Mitgliedstaaten zusammen***.

Or. en

Änderungsantrag 56

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 9 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(4) Vertreter der branchenübergreifenden Organisationen der Sozialpartner auf Unionsebene ***haben das Recht***, ***als Beobachter an den Sitzungen*** der ***Lenkungsgruppe des EU-Talentpools teilzunehmen. Die Lenkungsgruppe des EU-Talentpools sorgt dafür***, ***dass je zwei Personen aus Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen vertreten sind***. Diese Vertreter unterzeichnen eine schriftliche Erklärung darüber, dass sie sich nicht in einem Interessenkonflikt befinden.	(4) Vertreter der branchenübergreifenden Organisationen der Sozialpartner auf Unionsebene, ***d. h. Vertreter der Arbeitgeber und*** der ***Gewerkschaften, haben das Recht, jeweils drei Vertreter zu benennen***, ***die an der Arbeit der Lenkungsgruppe des EU-Talentpools teilnehmen***. Diese Vertreter unterzeichnen eine schriftliche Erklärung darüber, dass sie sich nicht in einem Interessenkonflikt befinden.

Or. en

Änderungsantrag 57

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 9 – Absatz 4 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(4a) Sachverständige von Agenturen der Union und internationalen Organisationen können ebenfalls zu den Sitzungen der Lenkungsgruppe eingeladen werden, um ihre Ansichten darzulegen. Zu diesen Interessenträgern können unter anderem die Europäische Arbeitsbehörde (ELA), das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP), die Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF), die Internationale Arbeitsorganisation (IAO), die Internationale Organisation für Migration (IOM) sowie lokale und regionale Gebietskörperschaften der Mitgliedstaaten gehören.

Or. en

Änderungsantrag 58

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 10 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Jeder ***teilnehmende*** Mitgliedstaat benennt eine nationale Kontaktstelle für den EU-Talentpool. Die teilnehmenden Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die im Bereich Beschäftigung und Einwanderung zuständigen Behörden als nationale Kontaktstellen des EU-Talentpools benannt werden.	(1) Jeder Mitgliedstaat benennt eine nationale Kontaktstelle für den EU-Talentpool. Die teilnehmenden Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die im Bereich Beschäftigung und Einwanderung zuständigen Behörden als nationale Kontaktstellen des EU-Talentpools benannt werden***, um die Synergieeffekte zwischen diesen Behörden zu verbessern und eine Überlastung der nationalen Verwaltungen***

zu verhindern.

Or. en

Änderungsantrag 59

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 10 – Absatz 2 – Buchstabe b a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	ba) die Konsultation der Organisationen der Sozialpartner sowie der lokalen und regionalen Gebietskörperschaften zu Arbeitsmarkttrends und -entwicklungen;

Or. en

Änderungsantrag 60

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 10 – Absatz 2 – Buchstabe f

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
f) die Bereitstellung von Informationen für das Sekretariat des EU-Talentpools über Einwanderungs- und Anerkennungsverfahren auf nationaler Ebene, auch im Hinblick auf die Umsetzung des Grundsatzes der Bevorzugung von Unionsbürgern, sowie von einschlägigen Daten für die Überwachung des EU-Talentpools gemäß Artikel 20;	f) die Bereitstellung von Informationen für das Sekretariat des EU-Talentpools über ***Einstellungs-,*** Einwanderungs- und Anerkennungsverfahren auf nationaler Ebene ***im Einklang mit Artikel 17 Absatz 1***, auch im Hinblick auf die Umsetzung des Grundsatzes der Bevorzugung von Unionsbürgern, sowie von einschlägigen Daten für die Überwachung des EU-Talentpools gemäß Artikel 20;

Or. en

Änderungsantrag 61

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 10 – Absatz 2 – Buchstabe f a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	fa) die Überwachung der Erfüllung und Einhaltung der Allgemeinen Grundsätze und operativen Leitlinien der IAO für faire Einstellungsverfahren durch die Arbeitgeber und die Berichterstattung an das Sekretariat über die diesbezüglichen nationalen Entwicklungen;

Or. en

Änderungsantrag 62

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 10 – Absatz 2 – Buchstabe g

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
g) die Bereitstellung von Informations- und Unterstützungsdiensten für registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten und am EU-Talentpool teilnehmende Arbeitgeber gemäß Artikel 17.	g) die Bereitstellung von Informations- und Unterstützungsdiensten für registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten und am EU-Talentpool teilnehmende Arbeitgeber gemäß Artikel 17 ***Absatz 2 dieser Verordnung und in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, lokalen und regionalen Gebietskörperschaften und gegebenenfalls Organisationen, die Drittstaatsangehörige nach der Einstellung unterstützen***.

Or. en

Änderungsantrag 63

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 10 – Absatz 2 – Unterabsatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	Die in Absatz 2 Buchstabe e genannte Aussetzung wird unverzüglich aufgehoben, sobald die zuständigen nationalen Behörden die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools unterrichtet haben oder der betreffende Arbeitgeber nachgewiesen hat, dass der Verstoß gegen die einschlägigen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten gemäß Artikel 13 Absatz 3 beendet wurde. Im Falle von Verstößen gegen die Richtlinie 2009/52/EG oder gegen die Richtlinie (EU) .../... [Richtlinie zur Bekämpfung des Menschenhandels 2022/0426(COD)] wird der Arbeitgeber auf unbestimmte Zeit vom EU-Talentpool ausgeschlossen.

Or. en

Änderungsantrag 64

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 10 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(3) Die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools aus jedem ***teilnehmenden*** Mitgliedstaat werden regelmäßig vom Sekretariat des EU-Talentpools im Rahmen des Netzes der nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools einberufen, um Informationen und bewährte Verfahren zur Durchführung dieser Verordnung auszutauschen.	(3) Die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools aus jedem Mitgliedstaat werden regelmäßig vom Sekretariat des EU-Talentpools im Rahmen des Netzes der nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools einberufen, um Informationen und bewährte Verfahren zur Durchführung dieser Verordnung auszutauschen.

Or. en

Änderungsantrag 65

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 11 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Arbeitsuchende aus Drittstaaten ***können*** ihre Profile über die Europass-Profilerstellungsfunktion ***anlegen***, um sich auf der IT-Plattform des EU-Talentpools registrieren zu lassen.	(1) Arbeitsuchende aus Drittstaaten ***haben die Möglichkeit,*** ihre Profile über die Europass-Profilerstellungsfunktion ***anzulegen***, um sich auf der IT-Plattform des EU-Talentpools registrieren zu lassen.

Or. en

Änderungsantrag 66

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 11 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(2a) Sobald ein Abgleich eines Arbeitsuchenden und eines Arbeitgebers im Einklang mit den Bestimmungen des Artikels 16 dieser Verordnung erfolgt ist, kann die nationale Kontaktstelle auf Antrag und zur Überprüfung der Richtigkeit der vorstehend genannten Erklärung des Arbeitsuchenden Informationen aus dem Schengener Informationssystem erhalten.

Or. en

Änderungsantrag 67

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 11 – Absatz 2 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(2b) Wenn gegen den Arbeitsuchenden eine Entscheidung gemäß Absatz 2 dieses Artikels ergangen ist, teilt die nationale Kontaktstelle dies dem Sekretariat des EU-Talentpools mit, das wiederum das Profil aus der IT-Plattform des EU-Talentpools entfernt.

Or. en

Änderungsantrag 68

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 11 – Absatz 2 c (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(2c) Abweichend von Absatz 2b kann ein Arbeitsuchender nach Ablauf der gerichtlichen oder behördlichen Entscheidung über eine Verweigerung der Einreise oder des Aufenthalts in einem Mitgliedstaat oder ein Einreiseverbot gemäß der genannten Richtlinie einen neuen Antrag auf Registrierung eines Profils stellen.

Or. en

Änderungsantrag 69

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 11 – Absatz 2 d (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(2d) Ungeachtet der Absätze 1 bis 2c dürfen sich Personen, die wegen Straftaten, die in der Richtlinie (EU) 2017/541 festgelegt sind, oder wegen anderen Straftaten verurteilt wurden, die eine Gefahr für die nationale Sicherheit eines Mitgliedstaats darstellen oder mit denen eine solche Gefahr einhergeht, keinesfalls die Möglichkeit haben, sich als Arbeitsuchende im EU-Talentpool zu registrieren.

Or. en

Änderungsantrag 70

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 11 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(4) Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die auf der IT-Plattform des EU-Talentpools registriert sind, können nach Stellenangeboten suchen.	(4) Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die auf der IT-Plattform des EU-Talentpools registriert sind, können nach Stellenangeboten suchen. ***Durch das Instrument zum automatischen Abgleich der Plattform wird für eine bessere Sichtbarkeit von Arbeitsuchenden gesorgt, die zuvor für eine offene Stelle im EU-Talentpool ausgewählt wurden.***

Or. en

Änderungsantrag 71

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 11 – Absatz 4 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(4a) Bei ihrer Registrierung auf der Plattform des EU-Talentpools wird Arbeitsuchenden die Möglichkeit geboten, an einer Informationssitzung über ihre Arbeitnehmerrechte im Rahmen der Plattform sowie im Zusammenhang mit der Einstellung durch einen Arbeitgeber in einem Mitgliedstaat teilzunehmen. Bei der Sitzung werden Informationen darüber bereitgestellt, wie eine Beschwerde gemäß Artikel 18 einzureichen ist, und sie wird vom Sekretariat des EU-Talentpools mit Unterstützung der nationalen Kontaktstellen organisiert.

Or. en

Änderungsantrag 72

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 12 – Absatz 1

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

Or. en

Änderungsantrag 73

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 12 – Absatz 6

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(6) ***Teilnehmende*** Mitgliedstaaten können im Rahmen der betreffenden Fachkräftepartnerschaft beschließen, die Sichtbarkeit der Profile von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, die einen EU-Fachkräftepartnerschaftspass erhalten haben, für einen Zeitraum von höchstens ***einem Jahr*** auf Arbeitgeber zu beschränken, die in einem oder mehreren der an derselben Fachkräftepartnerschaft teilnehmenden Mitgliedstaaten ansässig sind. Das Sekretariat des EU-Talentpools veröffentlicht Informationen über die Anwendung dieses Absatzes auf der IT-Plattform des EU-Talentpools.	(6) Mitgliedstaaten können im Rahmen der betreffenden Fachkräftepartnerschaft***, an der sie teilnehmen,*** beschließen, die Sichtbarkeit der Profile von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, die einen EU-Fachkräftepartnerschaftspass erhalten haben, für einen Zeitraum von höchstens ***sechs Monaten*** auf Arbeitgeber zu beschränken, die in einem oder mehreren der an derselben Fachkräftepartnerschaft teilnehmenden Mitgliedstaaten ansässig sind. Das Sekretariat des EU-Talentpools veröffentlicht Informationen über die Anwendung dieses Absatzes auf der IT-Plattform des EU-Talentpools.

Or. en

Änderungsantrag 74

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 12 – Absatz 7

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(7) Die Liste der Dritt- und Mitgliedstaaten, die an einer Fachkräftepartnerschaft teilnehmen, sowie der abgedeckten einschlägigen Berufe wird auf der IT-Plattform des EU-Talentpools veröffentlicht.	*(Betrifft nicht die deutsche Fassung.)*

Or. en

Änderungsantrag 75

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 13 – Überschrift

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Teilnahme von Arbeitgebern am EU-Talentpool	***Registrierung und*** Teilnahme von Arbeitgebern am EU-Talentpool

Or. en

Änderungsantrag 76

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 13 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) An einer Teilnahme am EU-Talentpool interessierte Arbeitgeber können die nationale Kontaktstelle des EU-Talentpools in dem Mitgliedstaat, in dem sie ansässig sind, ersuchen, ihre Stellenangebote an die IT-Plattform des EU-Talentpools zu übertragen.	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 77

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 13 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(1a) Arbeitgeber, die sichtbar sein und ihre offenen Stellen im EU-Talentpool veröffentlichen möchten, registrieren ein Profil mit Namen, Nachnamen, Kontaktdaten, Tätigkeitsbereich, einem Auszug aus dem nationalen Unternehmensregister, einem Auszug aus dem Strafregister oder einer polizeilichen Überprüfung der Person(en), die für das Unternehmen zuständig ist bzw. sind, und einer kurzen Beschreibung der Tätigkeiten des Arbeitgebers. Die Arbeitgeber werden ferner von der nationalen Kontaktstelle verpflichtet, an einer Informationssitzung über faire Einstellungsverfahren und internationale Arbeitsstandards teilzunehmen. Nach der Teilnahme an einer solchen Informationsveranstaltung unterzeichnen die Arbeitgeber eine Zusage, die Allgemeinen Grundsätze und operativen Leitlinien der IAO für faire Einstellungsverfahren einzuhalten.

Or. en

Änderungsantrag 78

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 13 – Absatz 1 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(1b) Zusätzlich zu den in Absatz 1 dieses Artikels genannten obligatorischen Schulungen haben Arbeitgeber die Möglichkeit, an zusätzlichen Schulungen zu fairen Einstellungsverfahren teilzunehmen, sodass nach Abschluss einer solchen Schulung ihre freien Stellen über das automatisierte Abgleichsystem

auf der Plattform des EU-Talentpools stärker sichtbar werden. Darüber hinaus erreichen Arbeitgeber auf der Plattform eine höhere Sichtbarkeit, wenn sie Arbeitssuchenden während der Arbeitszeit Sprachkurse oder Kurse für den Ausbau sonstiger einschlägiger Kompetenzen anbieten.

Or. en

Änderungsantrag 79

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 13 – Absatz 1 c (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(1c) Die nationale Kontaktstelle prüft alle Arbeitgeber und die übermittelten Informationen, bevor sie deren Profil auf der Plattform zulässt.

Or. en

Änderungsantrag 80

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 13 – Absatz 1 d (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(1d) Im EU-Talentpool registrierte Arbeitgeber können die nationale Kontaktstelle des EU-Talentpools in dem Mitgliedstaat, in dem sie ansässig sind, ersuchen, ihre Stellenangebote an die IT-Plattform des EU-Talentpools zu übertragen. Die Stellenangebote umfassen mindestens den Ort und die Art der Arbeit, die Beschäftigungsdauer und die Arbeitszeiten sowie Informationen über die Vergütung. Ferner ist eindeutig darauf hinzuweisen, dass für Arbeitsuchende keine Anwerbungsgebühren oder damit

verbundene Kosten erhoben werden.

Or. en

Änderungsantrag 81

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 13 – Absatz 2 – Einleitung

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(2) Die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools übertragen Stellenangebote an die IT-Plattform des EU-Talentpools, die	(2) Die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools übertragen Stellenangebote an die IT-Plattform des EU-Talentpools ***so bald wie möglich und spätestens innerhalb von fünf Werktagen***, die

Or. en

Änderungsantrag 82

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 13 – Absatz 3 – Unterabsatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Am EU-Talentpool teilnehmende Arbeitgeber halten die einschlägigen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der Union und der Mitgliedstaaten ein, um ***den Schutz*** von Drittstaatsangehörigen vor unfairen Einstellungen***,*** unangemessenen Arbeitsbedingungen und Diskriminierung zu gewährleisten***.*** Die ***teilnehmenden*** Mitgliedstaaten können zusätzliche Bedingungen für die Teilnahme der Arbeitgeber am EU-Talentpool einführen, um im Einklang mit dem Unionsrecht die Einhaltung anderer einschlägiger nationaler Gepflogenheiten und Tarifverträge ***sowie der von der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegten Grundsätze und Leitlinien*** sicherzustellen.	Am EU-Talentpool teilnehmende Arbeitgeber halten die einschlägigen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der Union und der Mitgliedstaaten ***sowie die Allgemeinen Grundsätze und operativen Leitlinien der IAO für faire Einstellungsverfahren*** ein, um ***das Recht*** von Drittstaatsangehörigen ***auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen und den Schutz*** vor unfairen Einstellungen ***und*** unangemessenen Arbeitsbedingungen***,*** ***wozu auch die Verhinderung*** und ***Beseitigung von Zwangsarbeit und Kinderarbeit gehören, und vor*** Diskriminierung ***in Beschäftigung und Beruf*** zu gewährleisten Die Mitgliedstaaten können zusätzliche Bedingungen für die Teilnahme der

Arbeitgeber am EU-Talentpool einführen, um im Einklang mit dem Unionsrecht die Einhaltung anderer einschlägiger nationaler Gepflogenheiten und Tarifverträge sicherzustellen.

Or. en

Änderungsantrag 83

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 13 – Absatz 3 – Unterabsatz 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Am EU-Talentpool teilnehmende Arbeitgeber erheben von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten ***keine*** Gebühren für die Zwecke der Einstellung.	Am EU-Talentpool teilnehmende Arbeitgeber erheben von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten ***keinerlei*** Gebühren ***oder damit verbundene Kosten*** für die Zwecke der Einstellung***, und zwar weder vor noch nach dem Abschluss des Einstellungsverfahrens***.

Or. en

Änderungsantrag 84

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 13 – Absatz 5

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(5) Wenn am EU-Talentpool teilnehmende Arbeitgeber die Einstellung registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten für das betreffende Stellenangebot erfolgreich abgeschlossen haben, geben sie dies unverzüglich ***auf der IT-Plattform*** des ***EU-Talentpools an. Die Profile dieser registrierten Arbeitsuchenden*** und die besetzten Stellen sind auf der IT-Plattform des EU-Talentpools automatisch nicht mehr zu sehen.	(5) Wenn am EU-Talentpool teilnehmende Arbeitgeber die Einstellung registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten für das betreffende Stellenangebot erfolgreich abgeschlossen haben, geben sie dies unverzüglich ***an die nationale Kontaktstelle weiter. Vor Beginn des Arbeitsvertrags stellen Arbeitgeber Arbeitsuchenden alle erforderlichen Informationen in klarer und umfassender Weise im Einklang mit der Richtlinie (EU) 2019/1152 zur Verfügung.*** Die besetzten Stellen sind auf der IT-Plattform des EU-Talentpools

automatisch nicht mehr zu sehen. ***Im Profil der registrierten Arbeitsuchenden ist anzugeben, dass sie im Begriff sind, eine Beschäftigung aufzunehmen.***

Or. en

Änderungsantrag 85

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 13 – Absatz 6

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(6) Die für die einschlägigen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten in den ***teilnehmenden*** Mitgliedstaaten zuständigen nationalen Behörden unterrichten für die Zwecke des Artikels 10 Absatz 2 Buchstabe e die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools unverzüglich über jeden Verstoß gegen die in Absatz 3 genannten Bestimmungen der einschlägigen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten.	(6) Die für die einschlägigen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten in den Mitgliedstaaten zuständigen nationalen Behörden unterrichten für die Zwecke des Artikels 10 Absatz 2 Buchstabe e die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools unverzüglich über jeden Verstoß gegen die in Absatz 3 genannten Bestimmungen der einschlägigen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten.

Or. en

Änderungsantrag 86

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 16 – Absatz 4 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(4a) Das Instrument zum automatischen Abgleich muss Garantien gegen Diskriminierung aus den in Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union aufgeführten Gründen bieten.

Or. en

Änderungsantrag 87

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 17 – Absatz 1 – Unterabsatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Teilnehmende Mitgliedstaaten machen Informationen über den EU-Talentpool und seine Funktionsweise leicht zugänglich.	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 88

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 17 – Absatz 1 – Unterabsatz 2 – Einleitung

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Das Sekretariat des EU-Talentpools stellt mit Unterstützung der nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools ***folgende Informationen auf*** der ***IT-Plattform des EU-Talentpools*** zur Verfügung:	Das Sekretariat des EU-Talentpools stellt mit Unterstützung der nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools ***für jeden Mitgliedstaat im Einklang mit der Richtlinie 2016/2102 und Anhang I*** der ***Richtlinie (EU) 2019/882 in klarer, umfassender, benutzerfreundlicher und leicht zugänglicher Weise, unter Berücksichtigung von Menschen mit Behinderungen, folgende Informationen öffentlich und kostenlos*** zur Verfügung:

Or. en

Änderungsantrag 89

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 17 – Absatz 1 – Unterabsatz 2 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
a) ***Informationen*** über Einstellungs- und ***Einwanderungsverfahren***, die Anerkennung von Qualifikationen und Validierung von Kompetenzen***, die Rechte***	a) über Einstellungs- und ***Beschäftigungsverfahren***, ***darunter über*** die Anerkennung von Qualifikationen und ***die*** Validierung von Kompetenzen;

von Drittstaatsangehörigen, unter anderem in Bezug auf die verfügbaren Rechtsbehelfsmechanismen, sowie über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den teilnehmenden Mitgliedstaaten;

Or. en

Änderungsantrag 90

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 17 – Absatz 1 – Unterabsatz 2 – Buchstabe a a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	aa) über Einwanderungsverfahren, darunter die Verfahren für den Erhalt von Visa und Aufenthaltstiteln zu Arbeitszwecken;

Or. en

Änderungsantrag 91

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 17 – Absatz 1 – Unterabsatz 2 – Buchstabe a b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	ab) über die Rechte von Drittstaatsangehörigen, gegebenenfalls auch in Bezug auf den verfügbaren Zugang zur Justiz und zu Rechtsbehelfsmechanismen und die Kontaktdaten von Organisationen, die Unterstützung nach einer Einstellung anbieten;

Or. en

Änderungsantrag 92

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 17 – Absatz 1 – Unterabsatz 2 – Buchstabe a c (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	ac) über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten;

Or. en

Änderungsantrag 93

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 17 – Absatz 1 – Unterabsatz 2 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
b) eine klare Erklärung für Arbeitsuchende aus Drittstaaten, dass ihnen die Einreise in das Hoheitsgebiet aller Mitgliedstaaten und ihr Aufenthalt im Hoheitsgebiet aller Mitgliedstaaten untersagt ist, wenn gegen sie eine richterliche oder behördliche Entscheidung, mit der die Einreise in einen Mitgliedstaat bzw. der Aufenthalt in einem Mitgliedstaat verweigert wurde, oder ein Einreiseverbot im Einklang mit der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates ergangen ist.	b) ***die Bedingungen und Verfahren für die Teilnahme am EU-Talentpool, darunter*** eine klare Erklärung für Arbeitsuchende aus Drittstaaten, dass ihnen die Einreise in das Hoheitsgebiet aller Mitgliedstaaten und ihr Aufenthalt im Hoheitsgebiet aller Mitgliedstaaten untersagt ist, wenn gegen sie eine richterliche oder behördliche Entscheidung, mit der die Einreise in einen Mitgliedstaat bzw. der Aufenthalt in einem Mitgliedstaat verweigert wurde, oder ein Einreiseverbot im Einklang mit der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates ergangen ist***, sowie Informationen über die in Artikel 11 Absatz 2 festgelegten Bestimmungen***.

Or. en

Änderungsantrag 94

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 17 – Absatz 1 – Unterabsatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	Die nationalen Kontaktstellen sind dafür zuständig, die in Absatz 1 genannten

Informationen erforderlichenfalls zu aktualisieren.

Or. en

Änderungsantrag 95

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 17 – Absatz 1 – Unterabsatz 2 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	Die in Absatz 1 Buchstabe a genannten Informationen beruhen auf den Allgemeinen Grundsätzen und operativen Leitlinien der IAO für faire Einstellungsverfahren.

Or. en

Änderungsantrag 96

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 17 – Absatz 2 – Einleitung

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(2) ***Auf Anfrage von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und Arbeitgebern***, die ***am*** EU-Talentpool ***teilnehmen, leisten die nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools zusätzliche Unterstützung und unterstützen registrierte Arbeitssuchende aus Drittstaaten und Arbeitgeber,*** die ***am EU-Talentpool teilnehmen, nach der Einstellung, insbesondere in Bezug auf***:	(2) ***Arbeitsuchende***, die ***für eine offene Stelle im*** EU-Talentpool ***ausgewählt wurden, erhalten von der zuständigen nationalen Kontaktstelle*** die ***folgenden zusätzlichen Informationen***:

Or. en

Änderungsantrag 97

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 17 – Absatz 2 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
a) ***konkrete*** Informationen über ***nationale Einwanderungsverfahren*** zur Erlangung von Visa und Aufenthaltstiteln zu Arbeitszwecken ***im Anschluss an das Auswahlverfahren***;	a) ***ergänzende Unterstützung im Zusammenhang mit den in Absatz 1 Buchstabe a genannten*** Informationen über ***die Verfahren*** zur Erlangung von Visa und Aufenthaltstiteln zu Arbeitszwecken ***in dem betreffenden Mitgliedstaat***;

Or. en

Änderungsantrag 98

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 17 – Absatz 2 – Buchstabe e

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
e) soweit verfügbar, die Kontaktdaten von Organisationen, die Drittstaatsangehörige nach der Einstellung unterstützen.	e) soweit verfügbar, die Kontaktdaten von Organisationen, die Drittstaatsangehörige nach der Einstellung unterstützen***, beispielsweise durch Überbrückungsprogramme***.

Or. en

Änderungsantrag 99

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 17 – Absatz 2 – Unterabsatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	Für die Zwecke der Buchstaben c und d können die Informationen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und gegebenenfalls den Organisationen bereitgestellt werden, die Drittstaatsangehörige nach der Einstellung unterstützen.

Or. en

Änderungsantrag 100

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 17 – Absatz 3 – Unterabsatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	Das Sekretariat des EU-Talentpools führt in Zusammenarbeit mit der Lenkungsgruppe auch gezielte Informationsanstrengungen und Sensibilisierungskampagnen für Arbeitgeber, insbesondere KMU, durch, um das Verständnis und die Nutzung des Talentpools in der Öffentlichkeit zu verbessern. Diese Sensibilisierungskampagnen umfassen Informationen über faire Einstellungsstandards im Einklang mit den Allgemeinen Grundsätzen und operativen Leitlinien der IAO für faire Einstellungsverfahren.

Or. en

Änderungsantrag 101

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 18 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Die ***teilnehmenden*** Mitgliedstaaten stellen sicher, dass es wirksame ***Mechanismen*** gibt, über die registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten Beschwerden einreichen können, wenn die am EU-Talentpool teilnehmenden Arbeitgeber gegen die in Artikel 13 Absatz 3 festgelegten Pflichten und Bedingungen verstoßen.	(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass es wirksame ***und zugängliche Beschwerdemechanismen oder anderweitige Beschwerdeverfahren im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten*** gibt, über die registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten Beschwerden einreichen können, wenn die am EU-Talentpool teilnehmenden Arbeitgeber gegen die in Artikel 13 Absatz 3 ***oder in weiteren einschlägigen Bestimmungen zur Anwendung dieser Verordnung*** festgelegten Pflichten und Bedingungen verstoßen. ***Der Beschwerdemechanismus muss geschlechtergerecht sein und***

sicherstellen, dass Arbeitsuchende, die eine Beschwerde einreichen, vor Repressalien geschützt sind.

Or. en

Änderungsantrag 102

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 18 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(2) Die ***teilnehmenden Mitgliedstaaten*** machen Informationen über die verfügbaren Rechtsbehelfsmechanismen leicht zugänglich.	(2) Die ***nationalen Kontaktstellen der EU*** machen Informationen über die verfügbaren Rechtsbehelfsmechanismen ***mithilfe des EU-Talentpools im Einklang mit der Richtlinie 2016/2102 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen*** leicht zugänglich***, wobei Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen sind. Diese Informationen umfassen die Kontaktdaten der zuständigen Behörden und Informationen über die einschlägigen Arbeitnehmerorganisationen im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften sowie die Kontaktdaten von Organisationen, die Drittstaatsangehörige vertreten.***

Or. en

Änderungsantrag 103

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 19 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) ***Die teilnehmenden Mitgliedstaaten können beschließen, beschleunigte Einwanderungsverfahren einzuführen,*** um eine schnellere Einstellung registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten zu	(1) Um eine schnellere Einstellung registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten zu ermöglichen, ***führen*** die ***Mitgliedstaaten beschleunigte Einwanderungsverfahren bei den in ihrer***

ermöglichen, die für ***eine offene Stelle*** im ***EU-Talentpool ausgewählt wurden***.	***nationalen Liste aufgeführten Mangelberufen sowie*** für ***registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten ein, die*** im ***Rahmen einer Partnerschaft, an der der Mitgliedstaat teilgenommen hat, einen sog. EU-Fachkräftepartnerschaftspass erhalten haben. Informationen über diese beschleunigten Verfahren werden sowohl den Arbeitgebern als auch den Arbeitsuchenden in einem frühen Stadium des Einstellungsverfahrens ordnungsgemäß mitgeteilt und zur Verfügung gestellt.***

Or. en

Änderungsantrag 104

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 19 – Absatz 2 – Einleitung

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(2) Das Verfahren nach Absatz 1 ***kann*** Folgendes ***umfassen***:	(2) Das Verfahren nach Absatz 1 ***umfasst*** Folgendes:

Or. en

Änderungsantrag 105

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 19 – Absatz 2 – Unterabsatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	Zusätzlich zu den in den Absätzen 1 und 2 genannten Verfahren können die Mitgliedstaaten beschleunigte Einwanderungsverfahren für einzelne Arbeitsuchende einführen, die zuvor über den EU-Talentpool zu einer Beschäftigung zugelassen worden sind.

Or. en

Änderungsantrag 106

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 20 – Absatz 1 – Einleitung

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Die Leistung des EU-Talentpools wird vom Sekretariat des EU-Talentpools gemäß Artikel 8 Absatz 2 Buchstabe e regelmäßig überwacht. Insbesondere werden Daten zu folgenden Punkten erfasst:	(1) Die Leistung des EU-Talentpools wird vom Sekretariat des EU-Talentpools gemäß Artikel 8 Absatz 2 Buchstabe e regelmäßig überwacht. Insbesondere werden ***nach Geschlecht aufgeschlüsselte*** Daten zu folgenden Punkten erfasst:

Or. en

Änderungsantrag 107

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 20 – Absatz 1 – Buchstabe f a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	fa) Anzahl der abgelehnten Anträge auf Registrierung auf der IT-Plattform des EU-Talentpools gemäß Artikel 11.

Or. en

Änderungsantrag 108

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 20 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(3) Das Sekretariat des EU-Talentpools sammelt die in Absatz 1 genannten Daten mit Unterstützung der nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools und der Lenkungsgruppe des EU-Talentpools.	(3) Das Sekretariat des EU-Talentpools sammelt die in Absatz 1 genannten Daten mit Unterstützung der nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools und der Lenkungsgruppe des EU-Talentpools ***und in Kooperation mit den Sozialpartnern und Organisationen der Zivilgesellschaft, insbesondere mit denjenigen, die mit Drittstaatsangehörigen und Menschen mit Behinderungen zusammenarbeiten***.

Or. en

Änderungsantrag 109

Vorschlag für eine Verordnung
Artikel 24 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(2) Diese Verordnung ist in allen ihren Teilen verbindlich und gilt gemäß den Verträgen unmittelbar in den Mitgliedstaaten.	(2) Diese Verordnung ist in allen ihren Teilen verbindlich und gilt gemäß den Verträgen unmittelbar in den Mitgliedstaaten.

Or. en

BEGRÜNDUNG

Die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten sind mit einem Arbeitskräftemangel in einer Vielzahl von Sektoren konfrontiert, angefangen beim Bauwesen über die Gesundheitsversorgung bis hin zum Ingenieurwesen und der Informations- und Kommunikationstechnologie. Der Arbeitskräftemangel dürfte sich in den kommenden Jahren aufgrund demografischer Entwicklungen noch verschärfen, während Europa weltweit mit anderen Kontinenten und einzelnen Ländern im Wettbewerb um Talente steht. Das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage auf dem europäischen Arbeitsmarkt führt auch zu wirtschaftlichen Verlusten von bis zu 2 % der jährlichen Produktivität. Gleichzeitig sind mehr legale Wege erforderlich, um irreguläre Migration zu verhindern. Da Migration ein natürliches Phänomen ist, das unter anderem aufgrund des Klimawandels und der internationalen Entwicklungen fortbestehen wird, ist ein gemeinsames europäisches Konzept für die legale Arbeitsmigration von entscheidender Bedeutung.

Somit steht fest, dass Europa der Welt gegenüber aufgeschlossen bleiben muss, wenn es seine Wettbewerbsfähigkeit aufrechterhalten und das Wirtschaftswachstum ankurbeln will. Europa muss für sämtliche Qualifikationsniveaus anziehend sein, wenn diese Kompetenzen direkt oder indirekt für den ökologischen und digitalen Wandel, die kontinuierliche Qualität unserer Wohlfahrtssysteme und den Wohlstand unseres Kontinents benötigt werden. Da Europa nicht in einem Vakuum existiert, ist zugleich auch klar, dass starke und nachhaltige Partnerschaften mit Drittstaaten von entscheidender Bedeutung sind. Fachkräftepartnerschaften können zur Entwicklung von Kompetenzen und zu guten Arbeitsbedingungen in Drittländern beitragen und gleichzeitig die zirkuläre Migration als Mittel zur Verhinderung der Abwanderung hochqualifizierter Kräfte fördern.

Damit jedoch der tatsächliche Abgleich zwischen Arbeitgebern und Drittstaatsangehörigen effizienter erfolgen kann, wird der EU-Talentpool eingerichtet. Dies ist ein begrüßenswerter Vorschlag, der vom Europäischen Parlament in verschiedenen Legislativberichten gefordert wurde. Der EU-Talentpool wird die erste EU-weite Plattform sein, in deren Rahmen der Abgleich zwischen Drittstaatsangehörigen und in der Union niedergelassenen Arbeitgebern erleichtert wird. Er wird sich am EURES-Portal orientieren, der bestehenden Plattform, auf der EU-Bürger und Arbeitgeber zusammenfinden können, aber auch darüber hinausgehen. Der EU-Talentpool wird bestehende Maßnahmen und Initiativen ergänzen, ohne somit in die Zuständigkeit der einzelnen Mitgliedstaaten eingreifen, z. B. in Bezug auf das Recht, die Zahl der zu einer Arbeit zugelassenen Drittstaatsangehörigen festzulegen.

Anders als im Vorschlag der Kommission ist in dem Berichtsentwurf vorgesehen, dass alle Mitgliedstaaten den EU-Talentpool umsetzen. Da der Arbeitskräftemangel ein unionsweites Problem ist und der EU-Talentpool eine gemeinsame Plattform für die Zusammenführung von Drittstaatsangehörigen und europäischen Arbeitgebern sein soll, sollte es ihn in allen Mitgliedstaaten geben, um die Berechenbarkeit, Transparenz und Rechtssicherheit für alle, die darauf zugreifen, zu verbessern. Arbeitgebern und Drittstaatsangehörigen ist es auch künftig freigestellt, sich auf der Suche nach Stellenangeboten an den EU-Talentpool zu wenden – durch eine gemeinsame europäische Umsetzung wird der Zugang zur Plattform jedoch erleichtert. Der Talentpool wird auch dazu beitragen, eine der größten Herausforderungen der heutigen Arbeitsmigrationspolitik in Europa zu bewältigen: die Fragmentierung.

Der Berichtsentwurf baut ferner auf dem Vorschlag der Kommission auf, indem er die beiden

wichtigsten Bausteine des EU-Talentpools stärkt. Erstens wird in diesem Rahmen der Schutz vor Diskriminierung und unfairen Praktiken bei der Einstellung von Drittstaatsangehörigen verbessert, indem der EU-Talentpool enger an die von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) entwickelten Allgemeinen Grundsätze und operativen Leitlinien für faire Einstellungsverfahren angeglichen wird. Damit soll auch eine Lücke im europäischen Rechtsrahmen geschlossen werden, in dem es bislang keine gemeinsamen Regeln für Einstellungsverfahren gibt. Zweitens wird darin die Verknüpfung des EU-Talentpools mit den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und damit den tatsächlichen Bedürfnissen der europäischen Arbeitgeber verbessert, indem die Sozialpartner und andere Interessenträger klarer in die Verwaltung des EU-Talentpools eingebunden werden.

Für diese beiden Bausteine sind Informationen maßgeblich. Daher wurden die Bestimmungen über Informations- und Unterstützungsdienste präzisiert und verschärft. In dem Berichtsentwurf wird unterschieden, welche Informationen allen Drittstaatsangehörigen und Arbeitgebern (im Vorhinein) öffentlich zugänglich sein sollten und welche Informationen Drittstaatsangehörigen erst nach einer Vermittlung an einen Arbeitgeber gewährt werden sollten. Neben Informationen ist die Zugänglichkeit von entscheidender Bedeutung, um für alle Nutzer einen gleichberechtigten Zugang zur Plattform zu gewährleisten. Mit dem Berichtsentwurf werden Anforderungen in Bezug auf die Zugänglichkeit für den gesamten EU-Talentpool eingeführt, auch was die Informationen über den Datenschutz und die auf der Plattform selbst bereitgestellten Informationen betrifft.

Mit dem Berichtsentwurf werden auch ausgewogene Bedingungen für die Teilnahme am EU-Talentpool eingeführt. Arbeitgeber sollten Informationen bereitstellen, die von den nationalen Kontaktstellen überprüft werden können, bevor sie offene Stellen auf der Plattform veröffentlichen dürfen. Zu diesen Informationen gehört beispielsweise ein Auszug aus dem Strafregister der für das Unternehmen zuständigen natürlichen Person(en), damit ausbeuterische Arbeitgeber nicht erneut auf der Plattform geführt werden. Mit dem Berichtsentwurf werden Bestimmungen eingeführt, nach denen Arbeitgeber bei einem rein administrativen Fehlverhalten vorübergehend, bei Verstößen gegen geltende Rechtsvorschriften zur Bekämpfung des Menschenhandels und bei gegen sie aufgrund einer Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ohne rechtmäßigen Aufenthalt verhängten Sanktionen jedoch auf unbestimmte Zeit suspendiert werden können.

Gleichzeitig werden im Berichtsentwurf verhältnismäßige Bestimmungen für Drittstaatsangehörige beibehalten, sodass eine Person, gegen die eine gerichtliche oder behördliche Entscheidung ergangen ist, aufgrund derer die Einreise oder der Aufenthalt in einem Mitgliedstaat verweigert oder ein Einreiseverbot in die Union verhängt wird, sich nicht registrieren lassen darf, da sie aktuell nicht berechtigt ist, in das Hoheitsgebiet der Union einzureisen und sich dort aufzuhalten. Diese Bestimmung ist jedoch ausgewogen, da Drittstaatsangehörigen die Möglichkeit eingeräumt wird, nach Ablauf ihres Einreiseverbots einen neuen Antrag auf Registrierung zu stellen, während gleichzeitig sichergestellt wird, dass Personen, die wegen Straftaten verurteilt wurden, die eine Gefahr für die nationale Sicherheit eines Mitgliedstaats darstellen oder mit ihr in Verbindung gebracht werden, niemals im EU-Talentpool registriert werden können.

Da der EU-Talentpool auf automatisierten, durch KI unterstützten Abgleichsystemen beruhen wird, um die am besten geeigneten Qualifikationen für eine bestimmte freie Stelle zu finden, ist es wichtig, Vorkehrungen gegen Verzerrungen zu treffen, die auf Diskriminierung zurückzuführen sind.

ANLAGE: EINRICHTUNGEN ODER PERSONEN, VON DENEN DIE BERICHTERSTATTERIN BEITRÄGE ERHALTEN HAT

Gemäß Anlage I Artikel 8 der Geschäftsordnung erklärt die Berichterstatterin, dass sie bei der Vorbereitung des Berichts bis zu dessen Annahme im Ausschuss Beiträge von folgenden Einrichtungen oder Personen erhalten hat:

Einrichtung und/oder Person
Adecco-Gruppe
BusinessEurope (Vereinigung der Industrie- und Arbeitgeberverbände in Europa)
Schwedischer Unternehmerverband
Europäische Kommission
Netzwerk European Network of Migrant Women
Europäischer Gewerkschaftsbund
HOTREC (Dachverband der Hotels, Restaurants und Cafés)
Internationale Arbeitsorganisation
Internationale Organisation für Migration
Plattform für die internationale Zusammenarbeit bei Migranten ohne Ausweispapiere (PICUM)
Schwedischer Gewerkschaftsbund

Die vorstehende Liste wird unter der ausschließlichen Verantwortung der Berichterstatterin erstellt.