Amtsblatt
der Europäischen Union

DE
Reihe L

2026/1047

12.5.2026

VERORDNUNG (EU) 2026/1047 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom 29. April 2026

zur Einrichtung eines EU-Talentpools

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 79 Absatz 2 Buchstabe a,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses ([1]),

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren ([2]),

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Die Union und einzelne Mitgliedstaaten sind in einer Vielzahl von Branchen und Berufen mit einem Arbeits- und Fachkräftemangel konfrontiert, auch in denjenigen, die für den grünen und den digitalen Wandel relevant sind. Um diese Engpässe zu beheben, könnten qualifizierte Arbeitskräfte auf allen Ebenen gebraucht werden. 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. Diese Engpässe sind durch die COVID-19-Pandemie und die Beschleunigung des grünen und des digitalen Wandels verschärft worden. Voraussichtlich wird der Arbeits- und Fachkräftemangel anhalten und könnte sich angesichts der demografischen Herausforderungen weiter verschärfen.

(2) Die Bewältigung des Arbeits- und Fachkräftemangels erfordert einen ehrgeizigen und umfassenden Ansatz auf Unionsebene und auf nationaler Ebene, der vorrangig darin besteht, den auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentierten Personen die Möglichkeit zu geben, ihr volles Potenzial besser auszuschöpfen. Dieser Ansatz könnte die Umschulung und Weiterbildung der vorhandenen Arbeitskräfte im Einklang mit den Zielen des mit dem Beschluss (EU) 2023/936 des Europäischen Parlaments und des Rates ([3]) eingerichteten Europäischen Jahres der Kompetenzen, die Erleichterung der Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU, auch durch eine bessere Nutzung der Richtlinie 2003/109/EG ([4]) des Rates und der Richtlinie (EU) 2021/1883 des Europäischen Parlaments und des Rates ([5]) und durch die Förderung des EURES-Netzes, sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Attraktivität bestimmter Berufe umfassen. Aufgrund des Ausmaßes des derzeitigen Arbeitskräftemangels und der demografischen Entwicklung dürften Maßnahmen, die allein auf einheimische Arbeitskräfte und Arbeitskräfte in der Union abzielen, jedoch nicht ausreichen, um den bestehenden und künftigen Arbeits- und Fachkräftemangel zu beheben. Schätzungen der Kommission zufolge wird die Bevölkerung der Union erheblich schrumpfen. Darüber hinaus wird die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter Prognosen zufolge in noch höherem Ausmaß zurückgehen. Die legale und geordnete Migration ist daher von entscheidender Bedeutung, um diese Maßnahmen zu ergänzen, und muss Teil der Lösung sein, um die Qualität der Sozialsysteme, die Wettbewerbsfähigkeit und ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum in der Union zu gewährleisten und den grünen und den digitalen Wandel in vollem Umfang zu unterstützen.

([1]) ABl. C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.
([2]) Standpunkt des Europäischen Parlaments vom 10. März 2026 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht) und Beschluss des Rates vom 30. März 2026.
([3]) Beschluss (EU) 2023/936 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 über ein Europäisches Jahr der Kompetenzen (ABl. L 125 vom 11.5.2023, S. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dec/2023/936/oj).
([4]) Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen (ABl. L 16 vom 23.1.2004, S. 44, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2003/109/oj).
([5]) 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).

(3) Um die Attraktivität der Union für Talente aus Drittstaaten zu erhöhen, faire internationale Einstellungsverfahren zu erleichtern, den Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel zu bewältigen und Drittstaatsangehörigen Möglichkeiten zu eröffnen, in Berufen zu arbeiten, in denen unionsweit ein Mangel besteht, sollte ein EU-Talentpool eingerichtet werden. Der EU-Talentpool sollte in Form einer unionsweiten Plattform eingerichtet werden, auf der die Profile von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union mit den Stellenangeboten von teilnehmenden Arbeitgebern und sonstigen teilnehmenden Einrichtungen, die in den teilnehmenden Mitgliedstaaten ansässig sind, zusammengeführt und abgeglichen werden. Das Europäische Parlament hat in seiner Entschließung vom 25. November 2021 mit Empfehlungen an die Kommission zu Politik und Gesetzgebung für legale Migration ([6]) die Einrichtung eines EU-Talentpools gefordert.

(4) In der Empfehlung (EU) 2020/1364 der Kommission ([7]) werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, für Menschen, die internationalen Schutz benötigen, komplementäre Zugangswege zur Beschäftigung einzurichten und zu unterstützen. Der EU-Talentpool könnte auch für die praktische Umsetzung der komplementären Zugangswege hilfreich sein.

(5) Der EU-Talentpool sollte darauf abzielen, die teilnehmenden Mitgliedstaaten dabei zu unterstützen, bestehende und künftige Qualifikationsdefizite und den bestehenden und künftigen Arbeits- und Fachkräftemangel 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 der IT-Plattform des EU-Talentpools (im Folgenden „IT-Plattform“) mit bestehenden Initiativen und Plattformen auf Unionsebene und nationaler Ebene 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 Fähigkeiten und Kompetenzen bezieht, die auf dem Arbeitsmarkt der verschiedenen Mitgliedstaaten möglicherweise benötigt werden.

(6) Angesichts des freiwilligen Charakters des EU-Talentpools sollten die teilnehmenden Mitgliedstaaten auch die Möglichkeit haben, ihre Teilnahme am EU-Talentpool zu beenden. Zu diesem Zweck sollten die Mitgliedstaaten das Sekretariat des EU-Talentpools (im Folgenden „Sekretariat“) über ihre Absicht zur Beendigung der Teilnahme am EU-Talentpool in Kenntnis setzen. Damit das Sekretariat und die Mitgliedstaaten alle erforderlichen technischen und praktischen Vorkehrungen für eine Beendigung der Teilnahme treffen können und um ausreichend Stabilität und Vorhersehbarkeit für Arbeitsuchende aus Drittstaaten, teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen zu gewährleisten, sollte die Beendigung der Teilnahme neun Monate nach der Meldung der Absicht zur Beendigung der Teilnahme wirksam werden. Ab dem Tag dieser Meldung sollten neue Stellenangebote von teilnehmenden Arbeitgebern und sonstigen teilnehmenden Einrichtungen aus dem betreffenden Mitgliedstaat auf der IT-Plattform nicht mehr zugänglich gemacht werden.

(7) Ziel des EU-Talentpools ist es Informationen für Arbeitsuchende aus Drittstaaten, und für teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen, die rechtmäßig in den teilnehmenden Mitgliedstaaten niedergelassen sind, zur Verfügung zu stellen. Für die Zwecke dieser Verordnung gilt ein Arbeitgeber oder eine sonstige Einrichtung als rechtmäßig in einem Mitgliedstaat niedergelassen, wenn er bzw. sie dort tatsächlich wesentliche wirtschaftliche Tätigkeiten im Einklang mit den nationalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften dieses Mitgliedstaats ausübt. Der Begriff „sonstige teilnehmende Einrichtung“ sollte sich auf ein Leiharbeitsunternehmen, einen privaten Arbeitsvermittler oder einen Arbeitsmarktvermittler beziehen. Der Begriff „Leiharbeitsunternehmen“ ist gemäß der Begriffsbestimmung nach Artikel 3 Nummer 1 Buchstabe b der Richtlinie 2008/104/EC des Europäischen Parlaments und des Rates ([8]) zu verstehen. Der Begriff „privater Arbeitsvermittler“ ist gemäß der Begriffsbestimmung nach dem Übereinkommen (Nr. 181) der Internationalen Arbeitsorganisation (im Folgenden „IAO“) aus dem Jahr 1997 über private Arbeitsvermittler zu verstehen.

(8) Registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaatenwerden als für eine offene Stelle im EU-Talentpool ausgewählt erachtet, wenn ihnen eine Beschäftigung angeboten wurde, die es ihnen ermöglicht, in ein Beschäftigungsverhältnis in dem teilnehmenden Mitgliedstaat, in dem der teilnehmende Arbeitgeber oder die sonstige teilnehmende Einrichtung rechtmäßig ansässig ist und in dem der Arbeitsuchende dauerhaft arbeiten würde, einzutreten.

([6]) ABl. C 224 vom 8.6.2022, S. 69.
([7]) 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 (ABl. L 317 vom 1.10.2020, S. 13, ELI: http://data.europa.eu/eli/reco/2020/1364/oj).
([8]) 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).

(9) Starke Partnerschaften und bilaterale Zusammenarbeit mit Drittstaaten tragen zu einer wirksamen Migrationssteuerung bei. Die Zusammenarbeit kann darauf ausgerichtet sein, die positiven Auswirkungen der Migration zu verstärken und die nachteiligen Folgen für die Herkunftsländer von Drittstaatsangehörigen, wie das Risiko der Abwanderung von hoch qualifizierten Fachkräften (eines sogenannten „Brain-Drain"), z. B. durch die Erleichterung der zirkulären Migration, zu verringern. Der EU-Talentpool sollte die Umsetzung von Fachkräftepartnerschaften sowie von bilateralen Vereinbarungen und von nationalen Rahmenprogrammen für die Entwicklung und Validierung von Kompetenzen in einem Drittstaat unterstützen. Fachkräftepartnerschaften zählen zu den zentralen Aspekten der externen Dimension in der Mitteilung der Kommission vom 23. September 2020 über ein neues Migrations- und Asylpaket und werden im Einklang mit der Mitteilung der Kommission vom 27. April 2022 mit dem Titel „Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern" umgesetzt. Die Teilnahme eines Mitgliedstaats an der Fachkräftepartnerschaft, einer bilateralen Vereinbarung oder einem nationalen Rahmenprogramm für die Entwicklung und Validierung von Kompetenzen in einem Drittstaat lässt seine Entscheidung über die Teilnahme am EU-Talentpool unberührt.

(10) Um sicherzustellen, dass die Behörden der Mitgliedstaaten in der Lenkungsgruppe des EU-Talentpools (im Folgenden „Lenkungsgruppe") angemessen vertreten sind, sollten die teilnehmenden Mitgliedstaaten jeweils zwei Vertreter ernennen, davon ein Sachverständiger im Bereich Beschäftigung und ein Sachverständiger im Bereich Einwanderung. Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert, zu gewährleisten, dass diese Vertreter von zwei Stellvertretern unterstützt werden, von denen sie in Abwesenheit vertreten werden. Der Lenkungsgruppe sollten auch zwei Vertreter der Kommission und sechs Vertreter der branchenübergreifenden Organisationen der Sozialpartner auf Unionsebene angehören, wobei Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen paritätisch vertreten sein sollten. Zudem sollte es möglich sein, einen Sachverständigen des Europäischen Parlaments einzuladen. Bei Bedarf sollten auch weitere Vertreter der Kommission an den Sitzungen der Lenkungsgruppe teilnehmen können. Zudem sollten Vertreter von Organen, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union, Vertreter von internationalen Organisationen, Drittstaaten, die an Fachkräftepartnerschaften, bilateralen Vereinbarungen oder nationalen Rahmenprogrammen für die Entwicklung und Validierung von Kompetenzen in einem Drittstaat teilnehmen, und andere einschlägige Interessenträger zur Teilnahme an den Sitzungen der Lenkungsgruppe eingeladen werden können, um dort ihre Standpunkte zu erläutern. Zu diesen Organisationen und Interessenträgern könnten z. B. die Europäische Arbeitsbehörde, das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, die Europäische Stiftung für Berufsbildung, die IAO, die Internationale Organisation für Migration, lokale und regionale Behörden sowie Organisationen der Zivilgesellschaft gehören.

(11) Es sollte eine IT-Plattform entwickelt werden; dabei sollte so weit wie möglich die bestehende IT-Infrastruktur der Kommission genutzt werden. Die im Rahmen von EURES entwickelte IT-Infrastruktur, einschließlich des zentralen koordinierten Kanals und des automatisierten Abgleich-Tools, könnte mit entsprechenden Anpassungen teilweise auch für die IT-Plattform verwendet werden. Es ist wichtig, dass die IT-Plattform im Einklang mit den Richtlinien (EU) 2016/2102 ([9]) und (EU) 2019/882 ([10]) des Europäischen Parlaments und des Rates eine intuitive Navigation gewährleistet und benutzerfreundlich sowie für Menschen mit Behinderung leicht zugänglich ist.

(12) Gegebenenfalls sollten Synergien zwischen der IT-Plattform und anderen einschlägigen Instrumenten und Diensten auf Unionsebene sichergestellt werden, auch im Hinblick auf den Zugang zu Schulungsmaterialien, wie sie von der EU-Akademie und der Akademie für ein interoperables Europa bereitgestellt werden. Die IT-Plattform sollte rasch und regelmäßig an neue technische Verfahren angepasst werden und mittels der Einführung innovativer Funktionen und Instrumente modernste IT-Dienste bereitstellen. Hierzu sollte die Kommission eine Machbarkeitsstudie durchführen, in der die Möglichkeit der Integration mehrerer Abgleichsalgorithmen in die IT-Plattform bewertet wird. In dieser Machbarkeitsstudie sollte die Kommission die Auswirkungen auf den Haushalt, sowie Datenschutzrisiken und Risiken im Hinblick auf die Einhaltung der Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates ([11]) gebührend untersuchen. Die Ergebnisse der Machbarkeitsstudie sollten der Lenkungsgruppe vorgelegt werden und in die Beratungen über künftige Entwicklungen des EU-Talentpools einfließen.

([9]) 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).

([10]) 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).

([11]) Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 300/2008, (EU) Nr. 167/2013, (EU) Nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 und (EU) 2019/2144 sowie der Richtlinien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 und (EU) 2020/1828 (Verordnung über künstliche Intelligenz) (ABl. L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

(13) Das Format der Profile von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und der Stellenangebote sollte auf der Grundlage der von der Kommission gemäß der Verordnung (EU) 2016/589 des Europäischen Parlaments und des Rates ([12]) entwickelten europäischen Klassifikation der Fähigkeiten/Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO) festgelegt werden, die eine standardisierte Terminologie für Fähigkeiten/Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe enthält und deren Transparenz erleichtert. Die ESCO-Klassifikation sollte Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, teilnehmenden Arbeitgebern und sonstigen teilnehmenden Einrichtungen und den nationalen Kontaktstellen des EU-Talentpools (im Folgenden „nationale Kontaktstellen“) dabei helfen, vergleichbare Informationen über Arbeitserfahrungen, über für eine freie Stelle infrage kommende Berufe sowie über die von den Arbeitsuchenden aus Drittstaaten angebotenen und von den teilnehmenden Arbeitgebern und den sonstigen teilnehmenden Einrichtungen geforderten Fähigkeiten bereitzustellen und auf diese Weise einen qualitativ hochwertigen Abgleich ermöglichen. In der Empfehlung (EU) 2023/2611 der Kommission ([13]) heißt es, dass im Rahmen der nationalen Verfahren zur Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen das gesamte Talent und Potenzial einer Person hervorgehoben werden sollte. Alle Arten von Qualifikationen und Kompetenzen, wie berufliche Aus- und Weiterbildung, Abschlüsse, spezifische Zertifikate („Microcredentials“) sowie Fähigkeiten und Kompetenzen, die in nichtformalen und informellen Kontexten erworben wurden, könnten berücksichtigt werden. Gegebenenfalls sollten die nationalen Kontaktstellen für die Übermittlung von Stellenangeboten an die IT-Plattform das Format der ESCO-Klassifikation verwenden. Die Mitgliedstaaten, die die ESCO-Klassifikation für nationale Stellenangebote nicht übernehmen, sollten Entsprechungstabellen erstellen, um die Interoperabilität zwischen der in den nationalen Systemen verwendeten Klassifikation und der ESCO-Klassifikation herzustellen. Diese Tabellen sollten der Kommission zur Verfügung gestellt und für die automatisierte Transkodierung von Informationen über Stellenangebote oder Profile von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten für den Zweck des automatisierten Abgleichs über die IT-Plattform verwendet werden.

(14) Dem Sekretariat und den nationalen Kontaktstellen sollten Aufgaben zur Gewährleistung der Such- und Abgleichfunktionen der IT-Plattform übertragen werden. Diese Aufgaben sollten als im öffentlichen Interesse wahrgenommene Aufgaben gemäß Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates ([14]) beziehungsweise Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe a der Verordnung (EU) 2018/1725 des Europäischen Parlaments und des Rates ([15]) betrachtet werden, für deren Erfüllung die Verarbeitung personenbezogener Daten erforderlich ist. Die Verarbeitung personenbezogener Daten sollte im Einklang mit Artikel 8 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: „Charta“) und mit den Verordnungen (EU) 2016/679 und (EU) 2018/1725 erfolgen.

(15) Die Verarbeitung personenbezogener Daten für die Zwecke der Such- und Abgleichfunktionen der IT-Plattform sollte auf diejenigen personenbezogene Daten beschränkt sein, die erforderlich sind, um die registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, die teilnehmenden Arbeitgeber und die sonstigen teilnehmenden Einrichtungen zu identifizieren, um die Suche und den Abgleich auf der IT-Plattform zu ermöglichen und um Daten zur Verbesserung der Funktionsweise des EU-Talentpools zu erheben, was keine Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten gemäß Artikel 9 der Verordnung (EU) 2016/679 und Artikel 10 der Verordnung (EU) 2018/1725 erfordern sollte.

(16) Registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten sollten das Recht haben, den Zugang zu ihren personenbezogenen Daten zu bearbeiten, zu löschen oder zu beschränken, beispielsweise durch Einschränkung des Zugangs zu ihren Kontaktdaten. Die Profile von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten auf der IT-Plattform, auf die diese über einen Zeitraum von einem Jahr nicht mehr zugegriffen haben, sollten entfernt werden. Einen Monat vor der Entfernung ihrer Profile sollte eine Benachrichtigung erfolgen, damit Arbeitsuchende innerhalb einer angemessenen Frist reagieren können. Wenn diese Profile entfernt werden, sollte es möglich sein, dass ein begrenzter Satz anonymisierter Daten weiterhin zu Forschungs- und Statistikzwecken auf der IT-Plattform gespeichert bleiben, unter anderem für die Zwecke der Erstellung und der Gewährleistung der Qualität europäischer Statistiken.

(17) Unbeschadet ihrer Verpflichtung, betroffene Personen gemäß den Artikeln 12 und 13 der Verordnung (EU) 2016/679 und den Artikeln 14 und 15 der Verordnung (EU) 2018/1725 über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten und ihre Rechte als betroffene Personen zu informieren, sollten das Sekretariat und die nationalen Kontaktstellen auch registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten, teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen über ihr Recht informieren, den Zugang zu ihren personenbezogenen Daten technisch zu beschränken und jederzeit die Löschung oder Änderung ihrer personenbezogenen Daten zu verlangen.

([12]) 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).

([13]) Empfehlung (EU) 2023/2611 der Kommission vom 15. November 2023 zur Anerkennung der Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen (ABl. L, 2023/2611, 24.11.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/reco/2023/2611/oj).

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

([15]) 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).

(18) Der EU-Talentpool sollte zu dem Ziel beitragen, Anreize für irreguläre Migration zu beseitigen, indem unter anderem der Zugang zu bestehenden legalen Wegen erleichtert wird. Arbeitsuchende aus Drittstaaten, gegen die eine richterliche oder behördliche Entscheidung, mit der eine Einreise in einen Mitgliedstaat oder ein Aufenthalt in einem Mitgliedstaat verweigert wird, oder ein Einreiseverbot gemäß der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates ([16]) ergangen ist, sollten sich nicht auf der IT-Plattform registrieren dürfen, da ihnen die Einreise in die Union oder der Aufenthalt in der Union nicht gestattet würden. Zu diesem Zweck sollten Arbeitsuchende aus Drittstaaten vor der Registrierung auf der IT-Plattform erklären müssen, dass gegen sie derzeit weder eine nationale Gerichts- oder Verwaltungsentscheidung ergangen ist, mit der die Einreise in einen Mitgliedstaat oder der Aufenthalt in einem Mitgliedstaat verweigert wird, noch ein Einreiseverbots gemäß der Richtlinie 2008/115/EG ergangen ist. Auf der IT-Plattform sollten Arbeitsuchende aus Drittstaaten darüber informiert werden, dass ihnen, wenn gegen sie eine solche Entscheidung oder ein solches Einreiseverbots ergangen ist, die Einreise in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten untersagt ist und sie daher kein Profil auf der IT-Plattform erstellen sollten. Zudem sollten sie darüber informiert werden, welche Folgen sich aus falschen diesbezüglichen Angaben ergeben, insbesondere darüber, dass ihre Profile von der IT-Plattform entfernt werden. Der Umstand, dass bestimmte Drittstaatsangehörige nicht zur Einreise in den Schengen-Raum oder zum Aufenthalt im Schengen-Raum berechtigt sind, könnte bei der Durchführung der erforderlichen Sicherheitskontrollen in den einschlägigen Unionsdatenbanken und einschlägigen nationalen Datenbanken, wie dem Schengener Informationssystem, im Rahmen der Einwanderungsverfahren der Mitgliedstaaten aufgedeckt werden. In Fällen, in denen die nationale Einwanderungsbehörde eine Entscheidung erlässt, mit der ein Einreiseantrag eines Arbeitsuchenden aus einem Drittstaat auf der Grundlage einer Verwaltungsentscheidung, mit der die Einreise in einen Mitgliedstaat oder der Aufenthalt in einem Mitgliedstaat verweigert wird, oder auf der Grundlage eines Einreiseverbots gemäß der Richtlinie 2008/115/EG abgelehnt wird, und in Fällen, in denen die nationale Einwanderungsbehörde Kenntnis davon erlangt, dass der betreffende Arbeitsuchende über den EU-Talentpool für eine offene Stelle ausgewählt wurde, sollte die nationale Einwanderungsbehörde diese Informationen an die nationalen Kontaktstellen übermitteln, damit das Profil dieses Arbeitsuchenden von der IT-Plattform entfernt wird. Auf der IT-Plattform sollten Arbeitsuchende aus Drittstaaten darüber informiert werden, dass die Registrierung im EU-Talentpool keine Garantie dafür ist, dass die im Rahmen der nationalen Einwanderungsverfahren erforderlichen Sicherheitskontrollen durchgeführt wurden.

(19) Um sicherzustellen, dass alle teilnehmenden Arbeitgeber und sonstigen teilnehmenden Einrichtungen das einschlägige Recht und die einschlägigen Gepflogenheiten der Union und der Mitgliedstaaten in Bezug auf den Schutz vor unfairen Einstellungsverfahren, unangemessenen Arbeitsbedingungen, Diskriminierung, Benachteiligung und Menschenhandel einhalten, können sich die Mitgliedstaaten auf vorhandene Informationen über die Arbeitgeber und die sonstigen Einrichtungen, die die Vorschriften nicht einhalten, stützen. Darüber hinaus sollten die nationalen Kontaktstellen ein Register der Arbeitgeber und der sonstigen Einrichtungen führen, die dauerhaft vom EU-Talentpool ausgeschlossen wurden oder deren Zugang zum EU-Talentpool verweigert oder ausgesetzt wurde. Die teilnehmenden Mitgliedstaaten sollten im Einklang mit dem Unionsrecht auch zusätzliche Bedingungen für die Teilnahme von Arbeitgebern und sonstigen Einrichtungen am EU-Talentpool im Einklang mit den einschlägigen nationalen Gepflogenheiten, Tarifverträgen und den von der IAO festgelegten Grundsätzen und Leitlinien einführen können. Die nationalen Kontaktstellen sollten den Zugang zum EU-Talentpool verweigern können. Aus Gründen der Transparenz sollten die nationalen Kontaktstellen das Register der teilnehmenden Arbeitgeber und der sonstigen teilnehmenden Einrichtungen der Lenkungsgruppe zugänglich machen. Wichtig ist auch, dass die zuständigen nationalen Behörden in der Lage sind, die teilnehmenden Arbeitgeber und die sonstigen teilnehmenden Einrichtungen in den einzelnen Mitgliedstaaten zu identifizieren. Um eine solche Identifizierung zu erleichtern und Transparenz zu gewährleisten, sollte es möglich sein, den zuständigen nationalen Behörden das Register der teilnehmenden Arbeitgeber und der sonstigen teilnehmenden Einrichtungen zugänglich zu machen. Um die Transparenz weiter zu erhöhen, sollte es auch möglich sein, das Register der teilnehmenden Arbeitgeber und der sonstigen teilnehmenden Einrichtungen anderen Interessenträgern außerhalb der Lenkungsgruppe öffentlich zugänglich zu machen. Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und anderen Interessenträgern könnte diese Transparenz ebenfalls zugutekommen.

(20) Wird der nationalen Kontaktstelle von den zuständigen nationalen Behörden ein Verstoß eines teilnehmenden Arbeitgebers oder einer sonstigen teilnehmenden Einrichtung gegen das einschlägige Recht und die einschlägigen Gepflogenheiten gemeldet, so sollte der Zugang des teilnehmenden Arbeitgebers oder der sonstigen teilnehmenden Einrichtung zum EU-Talentpool ausgesetzt und ihre Stellenangebote von der IT-Plattform entfernt werden. Die Aussetzung sollte aufgehoben werden, sobald die zuständigen nationalen Behörden die nationale Kontaktstelle davon in Kenntnis gesetzt haben, dass der Verstoß gegen die einschlägigen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten behoben wurde.

(21) Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die sich auf der IT-Plattform registrieren möchten, sollten ein Profil erstellen können; hierzu sollten sie die Profilerstellungsfunktion von Europass verwenden, die mit dem Beschluss (EU) 2018/646 des Europäischen Parlaments und des Rates ([17]) eingerichtet wurde und die den Nutzern die Erstellung eines kostenlosen Profils und eine Erfassung der einschlägigen Kompetenzen, Qualifikationen und sonstigen Erfahrungen an einer zentralen sicheren Online-Location ermöglicht. Auch andere bestehende einschlägige Instrumente auf Unionsebene und auf nationaler Ebene könnten einen direkten Link zum Lebenslauf-Modul der IT-Plattform enthalten.

([16]) 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).

([17]) 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 (Europass) und zur Aufhebung der Entscheidung Nr. 2241/2004/EG (ABl. L 112 vom 2.5.2018, S. 42, ELI: http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj).

(22) Erforderlichenfalls sollten die Anerkennung von Qualifikationen und die Validierung der Kompetenzen – unabhängig davon, ob diese im formalen, nicht-formalen oder informellen Bildungsbereich oder durch Berufserfahrung erworben wurden – registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten in den teilnehmenden Mitgliedstaaten auf Antrag des registrierten Arbeitsuchenden aus einem Drittstaat, des teilnehmenden Arbeitgebers oder der sonstigen teilnehmenden Einrichtung im Einklang mit dem nationalen Recht und den nationalen Gepflogenheiten sowie mit allen einschlägigen internationalen Übereinkünften, einschließlich Vereinbarungen über die gegenseitige Anerkennung von Berufsqualifikationen, erfolgen. Online-Informationen über bestehende Anerkennungs- und Validierungsverfahren auf nationaler Ebene sollten auf der IT-Plattform verfügbar sein, und die registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, die für eine offene Stelle im EU-Talentpool ausgewählt wurden, sowie die teilnehmenden Arbeitgeber und die sonstigen teilnehmenden Einrichtungen sollten spezifische Informationen erhalten.

(23) Im Rahmen von Fachkräftepartnerschaften könnten Staatsangehörige ausgewählter Drittstaaten Unterstützung bei der Entwicklung und Validierung von Kompetenzen erhalten. Die im Rahmen einer Fachkräftepartnerschaft entwickelten oder validierten Kompetenzen könnten gemäß den Bedingungen zertifiziert werden, die von Mitgliedstaaten im Rahmen der Fachkräftepartnerschaft, an der sie teilnehmen, festgelegt werden.

(24) Arbeitsuchende aus Drittstaaten können auch durch bilaterale Vereinbarungen und durch nationale Rahmenprogramme für die Entwicklung und Validierung von Kompetenzen in einem Drittstaat unterstützt werden. In Bezug auf die Anerkennung von Qualifikationen und die Validierung von Kompetenzen, die in einem Drittstaat im Kontext einer solchen Vereinbarung oder eines solchen Rahmens erworben wurden, gelten die nationalen Rechtsvorschriften des jeweiligen Mitgliedstaats.

(25) Die teilnehmenden Mitgliedstaaten, die an einer Fachkräftepartnerschaft teilnehmen oder über bilaterale Vereinbarungen mit Drittstaaten oder nationale Rahmenprogramme für die Entwicklung und Validierung von Kompetenzen in einem Drittstaat verfügen, sollten auf den EU-Talentpool zurückgreifen können, um die Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, deren Kompetenzen und Qualifikationen im Rahmen dieser Fachkräftepartnerschaft, dieser Vereinbarung oder dieses Rahmens entwickelt wurden, zu erleichtern. Hierzu sollten diese Kompetenzen und Qualifikationen auf der IT-Plattform sichtbar sein, indem es Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, die im Rahmen einer solchen Fachkräftepartnerschaft, einer solchen Vereinbarung oder einem solchen Rahmen in einem Drittstaat besondere Unterstützung erhalten haben, ermöglicht wird, die dort entwickelten Kompetenzen und Qualifikationen in Form einer „Kennzeichnung“ (im Folgenden „Kennzeichnung“) in ihren Profilen anzugeben. Die Kennzeichnung wird für den Arbeitgeber ein visueller Referenzpunkt dafür sein, dass der Arbeitsuchende an einer solchen Fachkräftepartnerschaft, einer solchen Vereinbarung oder einem solchen Rahmen teilgenommen hat. Die Aufnahme einer Kennzeichnung in die Profile von Arbeitssuchenden aus Drittstaaten lässt die Vorschriften der Union und die nationalen Vorschriften über die Anerkennung von Abschlüssen und Berufsqualifikationen oder über den Zugang zu reglementierten Berufen unberührt. Die Kennzeichnung lässt auch Einreise- und Aufenthaltsrechte unberührt.

(26) Das Sekretariat sollte die Liste der Dritt- und Mitgliedstaaten, die an einer Fachkräftepartnerschaft teilnehmen, auf der IT-Plattform veröffentlichen. Das Sekretariat sollte ferner auf der Grundlage der von den Mitgliedstaaten bereitgestellten Informationen eine Liste bilateraler Vereinbarungen und nationaler Rahmenprogramme für die Entwicklung und Validierung von Kompetenzen in Drittstaaten, einschließlich der an diesen Vereinbarungen und Rahmen teilnehmenden Drittstaaten, sowie Informationen über spezifische Unterstützung, die in diesem Zusammenhang geleistet wird, veröffentlichen.

(27) Teilnehmende Arbeitgeber und andere teilnehmende Einrichtungen sollten die Profile registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten filtern können, die in der Kennzeichnung angegeben haben, dass sie im Rahmen einer Fachkräftepartnerschaft, einer bilateralen Vereinbarung oder eines nationalen Rahmenprogramms für die Entwicklung und Validierung von Kompetenzen in einem Drittstaat spezifische Unterstützung erhalten haben. Dies könnte teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen darin bestärken, eine Einstellung in der Union anzubieten.

(28) Für alle Tätigkeiten im Rahmen des EU-Talentpools sollten insbesondere die Rechte auf faire und gleiche Behandlung in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Mindestlöhne, Zugang zu sozialem Schutz, Fortbildung und Schutz von jungen Menschen am Arbeitsplatz gelten. Zudem sollten im Einklang mit den Grundsätzen der europäischen Säule sozialer Rechte im Rahmen des EU-Talentpools hochwertige Beschäftigung und fairer Wettbewerb gewährleistet werden. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass Arbeitsuchende aus Drittstaaten Zugang zu Gleichbehandlungsstellen gemäß der Richtlinie (EU) 2024/1500 des Europäischen Parlaments und des Rates ([18]) und gegebenenfalls der Richtlinie (EU) 2024/1499 des Rates ([19]) haben.

([18]) Richtlinie (EU) 2024/1500 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Mai 2024 über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und zur Änderung der Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU (ABl. L, 2024/1500, 29.5.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj).

([19]) Richtlinie (EU) 2024/1499 des Rates vom 7. Mai 2024 über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung von Personen ungeachtet ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Gleichbehandlung von Personen in Beschäftigung und Beruf ungeachtet ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung sowie von Frauen und Männern im Bereich der sozialen Sicherheit und im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und zur Änderung der Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG (ABl. L, 2024/1499, 29.5.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1499/oj).

(29) Die IAO legt in ihren „General principles and operational guidelines for fair recruitment“ (Allgemeine Grundsätze und operative Leitlinien für faire Einstellungsverfahren) eine Reihe von Standards für einen angemessenen Schutz von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten vor unfairen Einstellungsverfahren fest. Arbeitgeber und sonstige Einrichtungen, die am EU-Talentpool teilnehmen oder teilgenommen haben, sollten das geltende Recht und die geltenden Gepflogenheiten der Union einhalten. Die Gleichbehandlung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und Staatsangehörigen der teilnehmenden Mitgliedstaaten ist auch von den teilnehmenden Arbeitgebern und sonstigen teilnehmenden Einrichtungen gemäß den Richtlinien 2011/98/EU ([20]), 2014/36/EU ([21]), (EU) 2016/801 ([22]), (EU) 2021/1883 ([23]) und (EU) 2024/1233 ([24]) des Europäischen Parlaments und des Rates sicherzustellen. Gemäß der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates ([25]) müssen Arbeitgeber die Arbeitnehmer zu Beginn der Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informieren, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben. Diese Informationen sollten die wesentlichen Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses, wie unter anderem den Ort und die Art der Tätigkeit, die Beschäftigungsdauer, die Vergütung, die Arbeitszeiten, die Dauer des bezahlten Urlaubs und gegebenenfalls andere relevante Arbeitsbedingungen umfassen. Darüber hinaus müssen Arbeitgeber gemäß der Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates ([26]) Arbeitsuchenden die Informationen zur Verfügung stellen, die erforderlich sind, um fundierte und transparente Verhandlungen über die Vergütung zu gewährleisten. Teilnehmende Arbeitgeber oder sonstige teilnehmende Einrichtungen sollten weder Anwerbungsgebühren erheben oder versteckte Kosten berechnen noch einem Arbeitnehmer aus einem Drittstaat verbieten, außerhalb des mit diesem Arbeitgeber festgelegten Arbeitsplans eine Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern aufzunehmen, noch sie wegen der Aufnahme einer solchen Arbeit benachteiligen. Teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen müssen bei der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen unter allen Umständen die Richtlinien 96/71/EG ([27]) und (EU) 2020/1057 ([28]) des Europäischen Parlaments und des Rates einhalten, insbesondere im Hinblick auf die in diesen Richtlinien festgelegten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen müssen auch die Anforderungen erfüllen, die sich aus der einschlägigen Rechtsprechung des Gerichtshofs, insbesondere aus seinem Urteil in der Rechtssache C-43/93 ([29]), ergeben, wie z. B. die Anforderung, dass Drittstaatsangehörige nur dann in einen Mitgliedstaat entsandt werden dürfen, wenn sie in dem Mitgliedstaat, in dem das entsendende Unternehmen niedergelassen ist, rechtmäßig und dauerhaft beschäftigt sind. Teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen müssen a auch das einschlägige Recht des Aufnahmemitgliedstaats einhalten.

(30) Arbeitgeber oder sonstige Einrichtungen, die dauerhaft von der IT-Plattform ausgeschlossen wurden oder deren Zugang zur IT-Plattform verweigert oder ausgesetzt wurde, sollten die IT-Plattform nicht nutzen können, auch nicht über sonstige teilnehmende Einrichtungen. Die nationalen Kontaktstellen sollten sicherstellen, dass die Stellenangebote dieser Arbeitgeber oder anderer Einrichtungen nicht auf der IT-Plattform zur Verfügung gestellt werden. Bevor ein Stellenangebot zugänglich gemacht wird, sollten die nationalen Kontaktstellen überprüfen, dass der Arbeitgeber oder eine sonstige Einrichtung, der bzw. die an einer Teilnahme am EU-Talentpool interessiert ist, nicht im Register von Arbeitgebern oder sonstigen Einrichtungen erfasst ist, die dauerhaft von der IT-Plattform ausgeschlossen wurden oder deren Zugang zur IT-Plattform verweigert oder ausgesetzt wurde, um sicherzustellen, dass solche Arbeitgeber oder sonstige Einrichtungen die IT-Plattform nicht nutzen. Bei der Durchführung dieser Überprüfungen sollten sich die nationalen Kontaktstellen im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten auch auf

([20]) 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).

([21]) 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).

([22]) 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 (ABl. L 132 vom 21.5.2016, S. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj).

([23]) 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).

([24]) Richtlinie (EU) 2024/1233 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. April 2024 über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten (ABl. L, 2024/1233, 30.4.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj).

([25]) 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).

([26]) Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen (ABl. L 132 vom 17.5.2023, S. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj).

([27]) 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).

([28]) Richtlinie (EU) 2020/1057 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Juli 2020 zur Festlegung besonderer Regeln im Zusammenhang mit der Richtlinie 96/71/EG und der Richtlinie 2014/67/EU für die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor und zur Änderung der Richtlinie 2006/22/EG bezüglich der Durchsetzungsanforderungen und der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 (ABl. L 249 vom 31.7.2020, S. 49, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2020/1057/oj).

([29]) Urteil des Gerichtshofs vom 9. August 1994, *Raymond Vander Elst/Office des Migrations Internationales*, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310.

bestehende Informationen über Arbeitgeber und sonstige Einrichtungen, die die Vorschriften nicht einhalten, stützen können. Diese Informationen könnten auch Listen umfassen, die gemäß den Richtlinien 2009/52/EG ([30]) und 2011/36/EU ([31]) des Europäischen Parlaments und des Rates erstellt wurden. Diese Überprüfungen, die auf der Grundlage vorhandener Informationen über Arbeitgeber und sonstige Einrichtungen, die die Vorschriften nicht einhalten, in den Mitgliedstaaten durchgeführt werden, könnten dazu beitragen, dass Arbeitgebern und sonstigen Einrichtungen, die gegen das einschlägige Recht und die einschlägigen Gepflogenheiten der Union oder der Mitgliedstaaten verstoßen haben, ab dem ersten Tag der Teilnahme eines Mitgliedstaats der Zugang zum EU-Talentpool wirksam verweigert werden kann. Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass sonstige teilnehmende Einrichtungen, die im Einklang mit dem nationalen Recht ihren Sorgfaltspflichten in Bezug auf die Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der Union und der Mitgliedstaaten zum Schutz vor unfairen Einstellungsverfahren, unangemessenen Arbeitsbedingungen, Diskriminierung, Benachteiligung und Menschenhandel durch die teilnehmenden Arbeitgeber nachgekommen sind, nicht von der IT-Plattform ausgeschlossen werden oder ihr Zugang zur IT-Plattform verweigert oder ausgesetzt wird, wenn ein teilnehmender Arbeitgeber gegen das einschlägige Recht oder die einschlägigen Gepflogenheiten der Union oder der Mitgliedstaaten verstößt.

(31) Das Sekretariat sollte regelmäßig das Netz nationaler Kontaktstellen einberufen, das sich aus den nationalen Kontaktstellen jedes teilnehmenden Mitgliedstaats zusammensetzt. Das Netz sollte den nationalen Kontaktstellen dazu dienen, Informationen und bewährte Verfahren zur Durchführung dieser Verordnung auszutauschen, z. B. über die Verfahren der nationalen Kontaktstellen beim Umgang mit der Nichteinhaltung der in dieser Verordnung festgelegten Verpflichtungen oder Bedingungen durch teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen.

(32) Um einen qualitativ hochwertigen Abgleich zu gewährleisten, sollten teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen auf eine Liste vorgeschlagener Profile von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten zugreifen und registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten auf eine Liste vorgeschlagener Stellenangebote zugreifen können. Diese vom automatisierten Abgleich-Tool der IT-Plattform erstellten Listen sollten auf der Relevanz der Kompetenzen, Qualifikationen und Berufserfahrungen von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten für das Stellenangebot basieren. Arbeitsuchende aus Drittstaaten sollten auch angeben können, in welchen Mitgliedstaaten sie vorziehen würden, zu arbeiten, sowie ihre Verfügbarkeit zur Arbeitsaufnahme. Informationen über die von einem Arbeitsuchenden bevorzugten Mitgliedstaaten sollten nicht für die Zwecke des Abgleichs verwendet werden.

(33) Es ist wichtig, dass teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen bestrebt sind, sicherzustellen, dass eine gründliche Auswahl der Bewerber, eine erste Bewertung ihrer Profile einschließlich ihrer Qualifikationen sowie eine Prüfung ihrer Eignung im Einklang mit den Grundsätzen eines fairen Einstellungsverfahrens vorgenommen werden.

(34) Der EU-Talentpool sollte dem festgestellten Bedarf auf dem Arbeitsmarkt entsprechen und nicht als Mittel dienen, um vorhandene Arbeitskräfte zu verdrängen oder negativ zu beeinflussen oder auf andere Weise menschenwürdige Arbeit oder den fairen Wettbewerb zu untergraben. Um die Bemühungen der Mitgliedstaaten zur Bewältigung des bestehenden und künftigen Arbeits- und Fachkräftemangels besser zu unterstützen und die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, sollte der EU-Talentpool auf spezifische Berufe der einschlägigen Qualifikationsniveaus ausgerichtet sein; Grundlage hierfür sollten die im Anhang dieser Verordnung aufgeführten Berufe, in denen in der Union am häufigsten ein Mangel besteht, und die Berufe, die einen direkten Beitrag zum grünen und zum digitalen Wandel leisten, sein. Um die Stellenangebote an die spezifischen Bedürfnisse der nationalen Arbeitsmärkte sowie an die nationale Migrationspolitik anzupassen, sollten die teilnehmenden Mitgliedstaaten ausgehend von der Liste der unionsweiten Mangelberufe dem Sekretariat spezifische Mangelberufe melden können, die in diese Liste aufgenommen oder daraus gestrichen werden sollen. Die Mitgliedstaaten sollten beschließen können, nötige Anpassungen der Liste der unionsweiten Mangelberufe vorzunehmen, sodass die Liste dem spezifischen Arbeitsmarktbedarf auf nationaler oder regionaler Ebene entspricht. Im Fall eines spezifischen regionalen Arbeitsmarktbedarfs sollten die Mitgliedstaaten beschließen können, dass die nationalen Kontaktstellen für eine Filterung der Stellenangebote zuständig sind, damit diese der relevanten territorialen Dimension entsprechen, wenn sie auf der IT-Plattform zugänglich gemacht werden. Diese Meldungen sollten sich nur auf die Übereinstimmungen für Stellenangebote auswirken, die von dem jeweiligen Mitgliedstaat eingereicht werden. Es ist wichtig, dass weder die Liste der unionsweiten Mangelberufe noch die Meldungen der Mitgliedstaaten den Grundsatz der Bevorzugung von Unionsbürgern und, sofern nach nationalem Recht anwendbar, die Prüfung der Arbeitsmarktlage beeinträchtigen.

([30]) Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen (ABl. L 168 vom 30.6.2009, S. 24. ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj).

([31]) Richtlinie 2011/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2002/629/JI des Rates (ABl. L 101 vom 15.4.2011, S. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2011/36/oj).

(35) Im Interesse der Förderung fairer Einstellungsverfahren und der Stärkung der Transparenz für Arbeitsuchende aus Drittstaaten und für Arbeitgeber, die aus Drittstaaten anwerben möchten, sollte das Sekretariat mit Unterstützung der nationalen Kontaktstellen und der Lenkungsgruppe Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und Arbeitgebern und sonstigen Einrichtungen, die an einer Teilnahme am EU-Talentpool interessiert sind, insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen, 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, Pflichten und Verfahren in Bezug auf die Registrierung für den EU-Talentpool und für die Teilnahme an diesem umfassen, und es sollte deutlich darauf hingewiesen werden, dass die Nutzung des Pools unentgeltlich ist. Die teilnehmenden Mitgliedstaaten sollten dem Sekretariat Informationen über die Arten von Einrichtungen übermitteln, die Stellenangebote auf der IT-Plattform in dem betreffenden Mitgliedstaat bereitstellen dürfen. Das Sekretariat sollte diese Informationen auf der IT-Plattform veröffentlichen.

(36) Im Interesse fairer Einstellungsverfahren und der Stärkung der Transparenz für Arbeitsuchende aus Drittstaaten sollte das Sekretariat mit Unterstützung der nationalen Kontaktstellen sicherstellen, dass auf der IT-Plattform leicht zugängliche Informationen verfügbar sind. Diese Informationen sollten folgende Bereiche abdecken: das Beschäftigungs- und das Einwanderungsverfahren, die Anerkennung von Qualifikationen und die Validierung von Kompetenzen, die Rechte und Pflichten von Drittstaatsangehörigen, die Lebens- und Arbeitsbedingungen, die bestehenden Beschwerde- und Rechtsbehelfsmechanismen für Fälle von Ausbeutung der Arbeitskraft und unfairen Einstellungsverfahren sowie Unterstützungsmaßnahmen, die im Zusammenhang mit komplementären Zugangswegen zur Beschäftigung für Arbeitsuchende, die internationalen Schutz benötigen und die außerhalb der Union ihren Wohnsitz haben, verfügbar sind. Die nationalen Kontaktstellen sollten dem Sekretariat die einschlägigen Informationen zur Veröffentlichung auf der IT-Plattform zur Verfügung stellen. Die nationalen Kontaktstellen sollten auch auf bestehende Informationsquellen auf Unionsebene oder nationaler Ebene zurückgreifen können. Es ist wichtig, dass das Sekretariat in Zusammenarbeit mit den Delegationen der Union in der Öffentlichkeit – soweit möglich und im Rahmen der verfügbaren Ressourcen – durch Kommunikationsmaßnahmen und Informationskampagnen die Existenz, die Ziele und die Funktionsweise des EU-Talentpools bekannt macht. Um den Erfolg solcher Kommunikationskampagnen zu gewährleisten, ist es auch wichtig, dass die nationalen Kontaktstellen das Sekretariat bei der Verbreitung der einschlägigen Informationen in den teilnehmenden Mitgliedstaaten unterstützen.

(37) Es ist wichtig, dass die auf der IT-Plattform des EU-Talentpools bereitgestellten Informationen mindestens in den Amtssprachen der teilnehmenden Mitgliedstaaten zur Verfügung gestellt werden. Die Möglichkeit der Integration von Mechanismen zur automatischen Übersetzung von Inhalten in andere Sprachen auf der IT-Plattform kann vom Sekretariat geprüft werden.

(38) Es ist wichtig, dass die Delegationen der Europäischen Union die Bereitstellung von Informationen über den EU-Talentpool und dessen Funktionsweise an Arbeitsuchende aus Drittstaaten sowie über die teilnehmenden Mitgliedstaaten unterstützen.

(39) Die Mitgliedstaaten sollten beschließen können, dass ihre öffentlichen Arbeitsverwaltungen Teil ihrer nationalen Kontaktstellen sind und dafür zuständig sind, Stellenangebote über den zentralen koordinierten Kanal auf der IT-Plattform zugänglich zu machen. Wird ein Stellenangebot auf dem EURES-Portal veröffentlicht, so sollte es den nationalen Kontaktstellen im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften möglich sein, diese Stellen Arbeitsuchenden aus Drittstaaten auf der IT-Plattform auf Antrag eines Arbeitgebers oder einer sonstigen Einrichtung, die an einer Teilnahme am EU-Talentpool interessiert sind, zugänglich zu machen.

(40) Der EU-Talentpool sollte nicht zur Einstellung von Praktikanten oder Auszubildenden genutzt werden. Daher sollten die nationalen Kontaktstellen, wenn sie Stellenangebote auf der IT-Plattform zugänglich machen, keine Stellenangebote im Zusammenhang mit Lehrstellen und Praktika übermitteln.

(41) Registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die für eine offene Stelle ausgewählt wurden, teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen sollten von den nationalen Kontaktstellen spezifische Informationen erhalten. Diese spezifischen Informationen sollten Informationen über relevante 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 Informationen sollten zu Verfahren zur Familienzusammenführung, zu den Rechten von Familienangehörigen und zu bestehenden Maßnahmen zur Erleichterung der Integration im Aufnahmemitgliedstaat, wie zu Sprachkursen und Berufsbildungsmaßnahmen, bereitgestellt werden. Des Weiteren sollten solche spezifischen Informationen bestehende Beschwerde- und Rechtsbehelfsmechanismen für Fälle von Ausbeutung der Arbeitskraft oder unfairen Einstellungsverfahren in den teilnehmenden Mitgliedstaaten umfassen. Diese Informationen sollten in klarer und einfacher Sprache zugänglich gemacht werden und insbesondere die Kontaktdaten der zuständigen Behörden entsprechend den nationalen Gepflogenheiten und, soweit verfügbar, der Organisationen umfassen, die Drittstaatsangehörigen nach der Einstellung Unterstützung und Hilfe anbieten. Registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die über den EU-Talentpool für eine offene Stelle ausgewählt worden sind, und die in einem Mitgliedstaat für eine Teilnahme an einem komplementären Zugangsweg zur Beschäftigung für Personen infrage kommen, die internationalen Schutz benötigen, sollten spezifische Informationen von der relevanten nationalen Kontaktstelle erhalten, auch in Bezug auf die Ausstellung eines Reisedokuments und Unterstützung bei der Integration nach der Einreise. Die nationalen Kontaktstellen sollten die teilnehmenden Arbeitgeber und die sonstigen teilnehmenden Einrichtungen über ihre Rechte und Pflichten in Bezug auf soziale Sicherheit, aktive Arbeitsmarktmaßnahmen, Steuern sowie Fragen im Zusammenhang mit Arbeitsverträgen, Rentenansprüchen und Krankenversicherung informieren.

(42) Beschwerden über teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen, die gegen einschlägige Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der Union und der Mitgliedstaaten verstoßen, sollten von den zuständigen nationalen Behörden gemäß dem nationalen Recht und den nationalen Gepflogenheiten unter Nutzung bestehender Beschwerdemechanismen bearbeitet werden. Arbeitsuchende aus Drittstaaten sollten auch in der Lage sein, den nationalen Kontaktstellen Verstöße zu melden. Die nationalen Kontaktstellen sollten diese Meldungen an die jeweils zuständigen Behörden weiterleiten.

(43) Um die Transparenz und Vorhersehbarkeit des EU-Talentpools sicherzustellen, sollte das Sekretariat mit Unterstützung der nationalen Kontaktstellen unverzüglich Informationen in Bezug auf Mitgliedstaaten, die ihre Absicht mitgeteilt haben, ihre Teilnahme am EU-Talentpool zu beenden, auf der IT-Plattform zugänglich machen. Diese Informationen sollten unverzüglich nach der Mitteilung über die Beendigung der Teilnahme und mit angemessenem Vorlauf vor der Entfernung der betreffenden Stellenangebote von der IT-Plattform auf dieser öffentlich zugänglich gemacht werden. Im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten sollten die nationalen Kontaktstellen auch die teilnehmenden Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen mit Sitz in ihrem Mitgliedstaat darüber informieren, dass ihre Stellenangebote von der IT-Plattform entfernt werden.

(44) Die nationalen Kontaktstellen sollten Arbeitssuchenden aus Drittstaaten, die über den EU-Talentpool für eine offene Stelle ausgewählt wurden, spezifische Informationen bereitstellen, auch durch Rückgriff auf bestehende Informationsquellen. Zudem sollten die nationalen Kontaktstellen in der Lage sein, Informationen in automatisiertem und standardisiertem Format bereitzustellen, auch unter Verweis auf die geeigneten Informationsquellen oder die zuständigen Behörden. Gegebenenfalls könnten die nationalen Kontaktstellen auch auf andere zuständige Behörden für die Zwecke der Erfüllung der in dieser Verordnung festgelegten Aufgaben zurückgreifen.

(45) Die spezifischen Informationen, die Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, die für eine offene Stelle ausgewählt wurden, sowie teilnehmenden Arbeitgebern und sonstigen teilnehmenden Einrichtungen bereitgestellt werden, sollten klare, detaillierte und umfassende Informationen über die einschlägigen Verfahrensschritte zur Erlangung eines Aufenthaltstitels und einer Arbeitserlaubnis in dem betreffenden Mitgliedstaat enthalten. Zu diesem Zweck sollten diese Informationen auch Informationen über die geltenden Anforderungen und die einschlägigen Unterlagen umfassen, die den zuständigen nationalen Behörden vorzulegen sind, einschließlich der Kontaktdaten der jeweils zuständigen Behörden, im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten und unter Rückgriff auf bestehende Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme mit den jeweils zuständigen Behörden. Die bereitgestellten Informationen sollten von den nationalen Kontaktstellen regelmäßig aktualisiert werden, wobei den Rückmeldungen der Nutzer der IT-Plattform Rechnung getragen werden sollte. Die verschiedenen Optionen für die Bereitstellung spezifischer standardisierter und automatisierter Informationen könnten im Rahmen des Netzes der nationalen Kontaktstellen erörtert werden.

(46) Der Hauptzweck des EU-Talentpools besteht darin, teilnehmende Arbeitgeber und andere teilnehmende Einrichtungen dabei zu unterstützen, ihre Stellenangebote zu bewerben und zu besetzen. Daher sollte das Sekretariat auf der IT-Plattform klare Informationen darüber bereitstellen, dass die Registrierung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten im EU-Talentpool und die Auswahl für eine offene Stelle über die IT-Plattform nicht garantiert, dass von dem teilnehmenden Mitgliedstaat, in dem der teilnehmende Arbeitgeber oder eine sonstige teilnehmende Einrichtung niedergelassen ist, eine Arbeitserlaubnis, ein Visum oder ein Aufenthaltstitel ausgestellt wird.

(47) In Übereinstimmung mit Artikel 79 Absatz 5 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) berührt diese Richtlinie nicht das Recht der Mitgliedstaaten, festzulegen, wie viele Drittstaatsangehörige einreisen dürfen.

(48) Um die Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union für teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen zu erleichtern und zu beschleunigen, sollten die teilnehmenden Mitgliedstaaten vereinfachte oder beschleunigte Einwanderungs- und Anerkennungsverfahren einführen können. Diese nationalen Verfahren sollten insbesondere folgende Aspekte abdecken können: die Ausstellung von Visa und Aufenthaltstiteln für Arbeitszwecke, die Ausnahme vom Grundsatz der Bevorzugung von Unionsbürgern, die Anforderungen an die Prüfung der Arbeitsmarktlage, die Anerkennung von Qualifikationen und die Validierung von Kompetenzen sowie das Verfahren gemäß Artikel 13 Absatz 2 der Richtlinie (EU) 2021/1883 und die Möglichkeit, den Zeitraum für die Prüfung des Antrags auf eine kombinierte Erlaubnis gemäß Artikel 8 Absatz 3 der Richtlinie (EU) 2024/1233 nicht zu verlängern. Bewährte Verfahren in Bezug auf die Umsetzung dieser beschleunigten Einwanderungsverfahren könnten im Rahmen der Lenkungsgruppe zwischen den Mitgliedstaaten ausgetauscht werden.

(49) Die Mitgliedstaaten können – unter Berücksichtigung spezifischer Fragen im Zusammenhang mit der Wirtschaftstätigkeit sonstiger teilnehmender Einrichtungen – um Regeln für eine faire Mobilität zu gewährleisten, auf Ersuchen eines oder mehrerer Mitgliedstaaten, wenn verlangt, spezifische Regelungen für die Überwachung der Tätigkeit sonstiger teilnehmender Einrichtungen erstellen, und erforderlichenfalls, im Zusammenhang mit der Überwachung von Arbeitskräften aus Drittstaaten, die sich in ihrem Hoheitsgebiet aufhalten, Aufsichtsdienste einrichten.

(50) Um das Ziel dieser Verordnung bezüglich der Erleichterung der fairen internationalen Anwerbung von Arbeitskräften zu erreichen, sollte der Kommission die Befugnis übertragen werden, gemäß Artikel 290 des AEUV 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 ([32]) 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.

(51) Zur Gewährleistung einheitlicher Bedingungen für die Durchführung dieser Verordnung sollten der Kommission Durchführungsbefugnisse übertragen werden. Diese Befugnisse sollten im Einklang mit der Verordnung (EU) Nr. 182/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates ([33]) ausgeübt werden.

(52) Da das Ziel dieser Verordnung, nämlich die Einrichtung einer unionsweiten Plattform zur Behebung des Arbeitskräftemangels auf Unionsebene durch Erleichterung der Einstellung von Drittstaatsangehörigen für EU-weite Mangelberufe, auf Ebene der Mitgliedstaaten aufgrund des Mangels an wirksamen Kanälen und der begrenzten Sichtbarkeit auf globaler Ebene nicht ausreichend verwirklicht werden kann, sondern vielmehr wegen des Umfangs der Maßnahmen auf Unionsebene besser zu verwirklichen ist, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Verordnung nicht über das für die Verwirklichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.

([32]) ABl. L 123 vom 12.5.2016, S. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2016/512/oj.

([33]) Verordnung (EU) Nr. 182/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Februar 2011 zur Festlegung der allgemeinen Regeln und Grundsätze, nach denen die Mitgliedstaaten die Wahrnehmung der Durchführungsbefugnisse durch die Kommission kontrollieren (ABl. L 55 vom 28.2.2011, S. 13, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj).

(53) Diese Verordnung steht im Einklang mit den Grundrechten und Grundsätzen, die mit der Charta anerkannt wurden, darunter das Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen, der Grundsatz der Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, das Recht auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen, der Schutz junger Menschen am Arbeitsplatz und der Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern gemäß Artikel 6 EUV.

(54) Nach den Artikeln 1 und 2 des dem EUV und dem AEUV beigefügten Protokolls Nr. 22 über die Position Dänemarks beteiligt sich Dänemark nicht an der Annahme dieser Verordnung und ist weder durch diese Verordnung gebunden, noch zu ihrer Anwendung verpflichtet.

(55) Nach Artikel 3 des dem EUV und dem AEUV beigefügten Protokolls Nr. 21 über die Position des Vereinigten Königreichs und Irlands hinsichtlich des Raums der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts hat Irland mit dem Schreiben vom 5. März 2024 mitgeteilt, dass es sich an der Annahme und Anwendung dieser Verordnung beteiligen möchte.

(56) Der Europäische Datenschutzbeauftragte wurde gemäß Artikel 42 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2018/1725 angehört und hat am 9 Januar 2024 eine Stellungnahme abgegeben —

HABEN FOLGENDE VERORDNUNG ERLASSEN:

KAPITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Gegenstand

(1) Mit dieser Verordnung wird ein EU-Talentpool eingerichtet, der allen Mitgliedstaaten zur Verfügung steht und zum Zweck hat:

a) die Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union zu erleichtern, die über die einschlägigen Kompetenzen und das entsprechende Qualifikationsniveau verfügen, um Mangelberufe in der Union zu besetzen;

b) faire Einstellungsstandards zu fördern;

c) die Fähigkeit der EU zu verbessern, Talente von außerhalb der Union zu gewinnen.

(2) Mit dieser Verordnung wird Folgendes geregelt:

a) die für die Verwaltung und das Funktionieren des EU-Talentpools zuständigen Behörden und die Zusammenarbeit zwischen diesen Behörden;

b) die Funktionsweise der IT-Plattform und die Bereitstellung von Informationen;

c) die Bedingungen und Verfahren für die Teilnahme von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und Arbeitgebern und sonstigen Einrichtungen am EU-Talentpool;

d) die Erleichterung der Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, die spezifische Unterstützung im Rahmen einer Fachkräftepartnerschaft, einer bilateralen Vereinbarung oder eines nationalen Rahmenprogramms für die Entwicklung und Validierung von Kompetenzen in einem Drittstaat erhalten haben;

e) der Schutz der Rechte von Arbeitsuchenden und von teilnehmenden Arbeitgebern und sonstigen teilnehmenden Einrichtungen für die Zwecke dieser Verordnung.

Artikel 2

Geltungsbereich

Diese Verordnung gilt für Arbeitsuchende aus Drittstaaten mit Wohnsitz außerhalb der Union und für teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen mit Sitz in den teilnehmenden Mitgliedstaaten.

Artikel 3

Teilnahme und Beendigung der Teilnahme der Mitgliedstaaten

(1) Jeder Mitgliedstaat kann sich jederzeit zu einer Teilnahme am EU-Talentpool entscheiden. Er teilt dem Sekretariat seine Entscheidung spätestens neun Monate vor dem Tag mit, ab dem er eine Teilnahme beabsichtigt, und benennt die Arten von Einrichtungen, denen gestattet wird, Stellenangebote auf der IT-Plattform zugänglich zu machen.

Ab dem ersten Tag der Teilnahme können Stellenangebote von Arbeitgebern und sonstigen Einrichtungen mit Sitz in dem betreffenden Mitgliedstaat auf der IT-Plattform zugänglich gemacht werden.

Das Sekretariat stellt Informationen über die teilnehmenden Mitgliedstaaten auf der IT-Plattform zur Verfügung.

(2) Ein teilnehmender Mitgliedstaat kann seine Teilnahme am EU-Talentpool beenden. Teilnehmende Mitgliedstaaten, die beabsichtigen, die Teilnahme am EU-Talentpool zu beenden, teilen dies dem Sekretariat mit. Meldungen über die Beendigung der Teilnahme sind im Juni oder Dezember zu übermitteln.

Die Beendigung der Teilnahme wird neun Monate nach der Meldung wirksam.

Ab dem Tag der Meldung werden keine neuen Stellenangebote von teilnehmenden Arbeitgebern und sonstigen teilnehmenden Einrichtungen mit Sitz in dem Mitgliedstaat, der die Beendigung seiner Teilnahme am EU-Talentpool gemeldet hat, auf der IT-Plattform zugänglich gemacht. Stellenangebote, die auf der IT-Plattform bereits zugänglich sind, werden ab dem Tag entfernt, an dem die Beendigung der Teilnahme wirksam wird.

Bei Beendigung der Teilnahme eines Mitgliedstaats am EU-Talentpool in den ersten zwei Jahren erfolgt eine Stornierung oder eine Rückforderung der dem Mitgliedstaat bis zum Tag der Beendigung gewährten relevanten Unionsfinanzierung in vollem Umfang. Bei Beendigung der Teilnahme eines Mitgliedstaats nach dem zweiten Jahr erfolgt eine Stornierung der Unionsfinanzierung oder eine Rückforderung der Unionsfinanzierung, die dem Mitgliedstaat für den Zeitraum nach dem Tag des Wirksamwerdens der Beendigung gewährt wurde.

Das Sekretariat macht mit Unterstützung der nationalen Kontaktstellen unverzüglich Informationen über die Mitgliedstaaten auf der IT-Plattform zugänglich, die ihre Absicht mitgeteilt haben, ihre Teilnahme am EU-Talentpool zu beenden.

Artikel 4

Begriffsbestimmungen

Für die Zwecke dieser Verordnung gelten folgende Begriffsbestimmungen:

1. „teilnehmender Mitgliedstaat“ bezeichnet einen am EU-Talentpool teilnehmenden Mitgliedstaat;

2. „Arbeitsuchender aus einem Drittstaat“ bezeichnet eine natürliche Person mit Wohnsitz außerhalb der Union, die nach dem nationalen Recht oder der nationalen Praxis des jeweiligen teilnehmenden Mitgliedstaats volljährig ist, die nicht Unionsbürger im Sinne des Artikels 20 Absatz 1 AEUV ist und die in der Union Arbeit sucht;

3. „registrierter Arbeitsuchender aus einem Drittstaat“ bezeichnet einen Arbeitsuchenden aus einem Drittstaat, der sich gemäß Artikel 11 auf der IT-Plattform registriert hat;

4. „teilnehmender Arbeitgeber“ bezeichnet einen Arbeitgeber, der rechtmäßig in einem teilnehmenden Mitgliedstaat niedergelassen ist und dessen Stellenangebote auf der IT-Plattform in der Form verfügbar sind, in der sie von der nationalen Kontaktstelle des Mitgliedstaats, in dem der Arbeitgeber niedergelassen ist, übermittelt werden;

5. „sonstige teilnehmende Einrichtung“ bezeichnet ein Leiharbeitsunternehmen, einen privaten Arbeitsvermittler oder einen Arbeitsmarktvermittler, dessen Stellenangebote auf der IT-Plattform in der Form verfügbar sind, in der sie von der nationalen Kontaktstelle des Mitgliedstaats, in dem die sonstige teilnehmende Einrichtung rechtmäßig niedergelassen ist, übermittelt werden;

6. „Profil“ bezeichnet die Informationen, die ein Arbeitsuchender aus einem Drittstaat in einem Standarddatenformat für die Arbeitssuche über die IT-Plattform bereitstellt;

7. „zentraler koordinierter Kanal“ bezeichnet den IT-Dienst für die Übermittlung von Stellenangeboten aus den teilnehmenden Mitgliedstaaten an die IT-Plattform nach einem einheitlichen System und unter Nutzung der erforderlichen technischen Infrastruktur;

8. „Stellenangebot“ bezeichnet eine bezahlte Stelle, die es dem ausgewählten, aus einem Drittstaat stammenden Arbeitsuchenden ermöglicht, in ein Beschäftigungsverhältnis in dem teilnehmenden Mitgliedstaat einzutreten, in dem der teilnehmende Arbeitgeber oder die sonstige teilnehmende Einrichtung ansässig ist und in dem der Arbeitsuchende aus einem Drittstaat dauerhaft arbeiten wird.

KAPITEL II

IT-SYSTEMARCHITEKTUR

Artikel 5

IT-Plattform des EU-Talentpools

(1) Es wird die IT-Plattform zur Erleichterung der Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten eingerichtet.

(2) Die IT-Plattform besteht aus

a) dem zentralen koordinierten Kanal, über den die teilnehmenden Mitgliedstaaten Stellenangebote an die IT-Plattform übermitteln können;

b) der technischen Infrastruktur, mit der Stellenangebote aus den teilnehmenden Mitgliedstaaten in die IT-Plattform aufgenommen werden können;

c) der technischen Infrastruktur für die Erfassung und Speicherung von Profilen von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten;

d) der technischen Infrastruktur, mit der die nationalen Kontaktstellen, die teilnehmenden Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen nach registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und diese Arbeitsuchenden nach Stellenangeboten suchen können;

e) dem automatisierten Abgleich-Tool;

f) dem sicheren Kommunikationskanal, über den registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten und teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen über die IT-Plattform kommunizieren und Dokumente auf die IT-Plattform hochladen können.

(3) Die Funktionsweise des automatisierten Abgleich-Tools unterliegt den Grundsätzen der Nichtdiskriminierung, der Legalität und der Fairness und darf nicht zu unfairen Verzerrungen oder Praktiken führen, die nach Unionsrecht oder nationalem Recht verboten sind.

(4) Das Sekretariat führt innerhalb von zwei Jahren nach dem Arbeitsbeginn der IT-Plattform eine Machbarkeitsstudie durch, in der die Möglichkeit der Integration mehrerer Abgleichsalgorithmen in die IT-Plattform bewertet wird.

(5) Die Kommission erlässt im Wege von Durchführungsrechtsakten die erforderlichen technischen Standards für den Datenaustausch, die Datenformate einschließlich der europäischen Klassifizierung für Fähigkeiten/Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO), die Formate für Stellenangebote unter Berücksichtigung von Artikel 13 Absätze 4, 5 und 6 und die Formate für Profile von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten unter Berücksichtigung der Artikel 6, 11 und 12. Diese Durchführungsrechtsakte werden gemäß dem in Artikel 22 Absatz 2 genannten Prüfverfahren erlassen.

(6) Die teilnehmenden Mitgliedstaaten und das Sekretariat gewährleisten die technische Interoperabilität zwischen den nationalen Systemen und der IT-Plattform. Das Sekretariat agiert gegebenenfalls als Schnittstelle zu anderen einschlägigen Instrumenten und Diensten, die auf Unionsebene angeboten werden.

Artikel 6

Verarbeitung personenbezogener Daten

(1) Das Sekretariat darf personenbezogene Daten registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten und von teilnehmenden Arbeitgebern und sonstigen teilnehmenden Einrichtungen nur insoweit verarbeiten, als dies für die Erfüllung seiner Aufgaben gemäß Artikel 8 Absatz 2 erforderlich ist. Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten zu diesem Zweck fungiert das Sekretariat als für die Datenverarbeitung Verantwortlicher im Sinne des Artikels 3 Nummer 8 der Verordnung (EU) 2018/1725.

(2) Die nationalen Kontaktstellen dürfen personenbezogene Daten registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten und von teilnehmenden Arbeitgebern und sonstigen teilnehmenden Einrichtungen nur insoweit verarbeiten, als dies für die Erfüllung ihrer Aufgaben gemäß Artikel 10 Absatz 2 erforderlich ist. Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten zu diesem Zweck fungieren die nationalen Kontaktstellen als für die Datenverarbeitung Verantwortliche im Sinne des Artikels 4 Nummer 7 der Verordnung (EU) 2016/679.

(3) Die Profile von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten umfassen Vor- und Nachname, Kontaktdaten, Geburtsdatum und Staatsangehörigkeit bzw. Staatsangehörigkeiten, Informationen über akademische und berufliche Qualifikationen, Freiwilligentätigkeit oder Berufserfahrung, sonstige Fähigkeiten und Sprachkenntnisse.

Die Profile von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten können auch Informationen über die Verfügbarkeit des Arbeitsuchenden aus einem Drittstaat zum Arbeitsbeginn, sowie zu den bevorzugten Mitgliedstaaten enthalten.

(4) Das Sekretariat und die nationalen Kontaktstellen informieren registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten sowie teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten und über ihre Rechte als betroffene Personen sowie über ihre Rechte gemäß den Absätzen 5 und 6.

(5) Die personenbezogenen Daten, die gemäß dieser Verordnung auf der IT-Plattform registriert oder an die IT-Plattform übermittelt werden, werden dort ausschließlich für Such- und Abgleichzwecke indexiert, gespeichert und bereitgestellt. Registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten haben das Recht, den Zugang zu ihren personenbezogenen Daten zu ändern, zu löschen oder zu beschränken.

(6) Profile von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, auf die die betreffenden Arbeitsuchenden während eines Zeitraums von einem Jahr nicht zugegriffen haben, werden entfernt; personenbezogene Daten werden nicht gespeichert. In diesen Fällen werden die betroffenen Arbeitsuchenden einen Monat im Voraus automatisch darüber informiert, dass ihre Profile entfernt werden, wenn nicht innerhalb dieses Zeitraums darauf zugegriffen wird. Nach der Entfernung der Profile kann ein begrenzter Satz anonymisierter Daten weiterhin für Forschungs- und statistische Zwecke und zur Extraktion von Daten gespeichert werden, um die Funktionsweise des EU-Talentpools zu verbessern.

(7) Das Sekretariat stellt die in den Profilen registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten enthaltenen Daten und die Stellenangebote teilnehmender Arbeitgeber und sonstiger teilnehmende Einrichtungen für die Suche und den Abgleich auf der IT-Plattform zur Verfügung.

(8) Die in den Profilen registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten enthaltenen Daten dürfen nur für teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen und die nationalen Kontaktstellen zugänglich sein. Die in den Stellenangeboten enthaltenen Daten stehen registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten und den nationalen Kontaktstellen zur Verfügung.

(9) Die Verarbeitung von Daten über die in Absatz 3 dieses Artikels genannten bevorzugten Mitgliedstaaten des Arbeitsuchenden zum Zwecke des Abgleichs gemäß Artikel 16 ist nicht gestattet.

(10) Die Kommission erlässt im Wege von Durchführungsrechtsakten weitere Bestimmungen über die zu verarbeitenden und in die Stellenangebote und Profile von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten aufzunehmenden personenbezogenen Daten, über die Zuständigkeiten der Verantwortlichen, einschließlich Vorschriften über die mögliche Heranziehung eines oder mehrerer Auftragsverarbeiter, sowie über die Bedingungen für den Zugang zu personenbezogenen Daten und die Möglichkeit für registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten, den Zugang zu ihren personenbezogenen Daten auf der IT-Plattform einzuschränken. Diese Durchführungsrechtsakte werden gemäß dem in Artikel 22 Absatz 2 genannten Prüfverfahren erlassen.

KAPITEL III

LEITUNG

Artikel 7

Struktur

Der EU-Talentpool setzt sich zusammen aus

a) dem Sekretariat;

b) der Lenkungsgruppe;

c) den nationalen Kontaktstellen.

Artikel 8

Sekretariat

(1) Die Kommission stellt das Sekretariat.

(2) Das Sekretariat ist zuständig für

a) die Gesamtverwaltung des EU-Talentpools, einschließlich der Planung und Koordinierung seiner Tätigkeiten, sowie die Steigerung der Bekanntheit des EU-Talentpools in der Öffentlichkeit durch Kommunikationsmaßnahmen und Informationskampagnen;

b) die Einrichtung und Verwaltung der IT-Plattform und der damit verbundenen, für ihren Betrieb erforderlichen IT-Dienste, insbesondere – sofern relevant – durch Nutzung der auf Unionsebene verfügbaren technischen Infrastruktur;

c) die Veröffentlichung der in Artikel 3 Absatz 1, Artikel 3 Absatz 2 Unterabsatz 5, Artikel 9 Absatz 5, Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe i, Artikel 12 Absatz 4, Artikel 14 Absatz 2, Artikel 15 Absatz 2 und Artikel 17 Absatz 1 Unterabsatz 2 genannten einschlägigen Informationen auf der IT-Plattform;

d) die Einberufung und Vorbereitung der Sitzungen der Lenkungsgruppe;

e) die Sammlung einschlägiger Daten für die Überwachung der Leistung des EU-Talentpools gemäß Artikel 20;

f) die regelmäßige Einberufung von Sitzungen des Netzes der nationalen Kontaktstellen gemäß Artikel 10 Absatz 3.

Das Sekretariat übermittelt der Lenkungsgruppe jährlich die in Artikel 20 Absätze 1 und 4 genannten Daten. Enthalten diese Daten personenbezogene Daten, so werden sie anonymisiert.

Artikel 9

Lenkungsgruppe

(1) Die Lenkungsgruppe setzt sich aus den folgenden Mitgliedern zusammen:

a) zwei Vertreter aus jedem teilnehmenden Mitgliedstaat, davon ein Sachverständiger im Bereich Beschäftigung und ein Sachverständiger im Bereich Einwanderung;

b) zwei Vertreter der Kommission;

c) sechs Vertreter branchenübergreifender Organisationen der Sozialpartner auf Unionsebene, wobei Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen paritätisch vertreten sind.

Nur die unter Unterabsatz 1 Buchstaben a und b genannten Mitglieder sind stimmberechtigt.

(2) Ein Sachverständiger des Europäischen Parlaments kann zu den Sitzungen der Lenkungsgruppe eingeladen werden. Bei Bedarf können auch weitere Vertreter der Kommission an den Sitzungen der Lenkungsgruppe teilnehmen.

(3) Vertreter von Organen, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union, Vertreter von internationalen Organisationen und Vertreter von Drittstaaten, die an Fachkräftepartnerschaften, bilateralen Vereinbarungen oder nationalen Rahmenprogrammen für die Entwicklung und Validierung von Kompetenzen in einem Drittstaat teilnehmen, und andere einschlägige Interessenträger können zur Teilnahme an den Sitzungen der Lenkungsgruppe eingeladen werden, um dort ihre Standpunkte zu erläutern.

(4) Nur Vertreter teilnehmender Mitgliedstaaten sind Mitglieder der Lenkungsgruppe. Vertreter von Mitgliedstaaten, die nicht am EU-Talentpool teilnehmen, können als Beobachter an den Sitzungen der Lenkungsgruppe teilnehmen.

(5) Die in Absatz 1 Buchstabe c genannten Vertreter unterzeichnen eine schriftliche Erklärung darüber, dass sie sich nicht in einem Interessenkonflikt befinden. Das Sekretariat veröffentlicht diese Erklärungen und Aktualisierungen dieser Erklärungen auf der IT-Plattform.

(6) Die Lenkungsgruppe ist zuständig für

a) die Unterstützung des Sekretariats bei der Erstellung der in Artikel 14 genannten Liste der unionsweiten Mangelberufe;

b) die Erleichterung des Austauschs über bewährte Verfahren zwischen den teilnehmenden Mitgliedstaaten in Bezug auf die nationalen bzw. regionalen Anpassungen der Liste der unionsweiten Mangelberufe gemäß Artikel 15 Absatz 1;

c) die Unterstützung des Sekretariats bei der Planung und Koordinierung der Tätigkeiten des EU-Talentpools;

d) die Erleichterung der Sammlung von Daten, die für die Überwachungstätigkeiten des EU-Talentpools gemäß Artikel 20 relevant sind;

e) den Austausch über bewährte Verfahren in Bezug auf die Durchführung beschleunigter Einwanderungsverfahren zur Erleichterung der Einstellung registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten gemäß Artikel 19;

f) die Unterstützung des Sekretariats bei der Steigerung der Bekanntheit des EU-Talentpools gemäß Artikel 8 Absatz 2 Buchstabe a.

(7) Die Lenkungsgruppe tritt zweimal jährlich und erforderlichenfalls auf Ad-hoc-Basis zusammen. Die Sitzungen werden vom Sekretariat einberufen und geleitet.

Artikel 10

Nationale Kontaktstellen

(1) Jeder teilnehmende Mitgliedstaat benennt eine Einrichtung, die als seine nationale Kontaktstelle fungiert. Die teilnehmenden Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass sich ihre nationale Kontaktstelle aus Sachverständigen im Bereich Beschäftigung und Einwanderung aus den entsprechenden nationalen Behörden zusammensetzt. Sofern angemessen, kann die nationale Kontaktstelle auf andere zuständige nationale Behörden für die Zwecke der Erfüllung der in Absatz 2 festgelegten Aufgaben zurückgreifen.

(2) Die nationale Kontaktstelle ist zuständig für

a) die Ermöglichung des Funktionierens der IT-Plattform auf nationaler Ebene;

b) die Bereitstellung des Zugangs zu Stellenangeboten auf der IT-Plattform über den zentralen koordinierten Kanal gemäß Artikel 13 Absatz 2;

c) die Entfernung von Stellenangeboten von der IT-Plattform gemäß Artikel 13 Absatz 12 und von Profilen von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten gemäß Artikel 11 Absatz 2 Unterabsatz 2 nach Übermittlung einschlägiger Informationen durch die zuständigen nationalen Behörden;

d) gegebenenfalls die Mitteilung etwaiger länderspezifischer Anpassungen der Liste der unionsweiten Mangelberufe an das Sekretariat gemäß Artikel 15 Absatz 1 Unterabsätze 2, 3 und 4;

e) die Führung von Registern der

i) teilnehmenden Arbeitgeber und sonstigen teilnehmenden Einrichtungen;

ii) Arbeitgeber und sonstigen Einrichtungen, die dauerhaft vom EU-Talentpool ausgeschlossen wurden oder deren Zugang zum EU-Talentpool verweigert oder ausgesetzt wurde;

f) die Überprüfung des unter Buchstabe e Ziffer ii genannten Registers, bevor ein Stellenangebot auf der IT-Plattform zugänglich gemacht wird, und die Verweigerung des Zugangs zur IT-Plattform für Arbeitgeber oder sonstige Einrichtungen, die an einer Teilnahme am EU-Talentpool interessiert sind, sofern sie in diesem Register erfasst sind, oder auf Grundlage sonstiger Informationen über festgestellte Verstöße gegen einschlägiges Recht oder einschlägige Gepflogenheiten der Union oder der Mitgliedstaaten;

g) die gemeinsame Nutzung des unter Buchstabe e Ziffer i genannten Registers mit der Lenkungsgruppe und, sofern der teilnehmende Mitgliedstaat dies beschließt, die gemeinsame Nutzung dieses Registers mit den zuständigen nationalen Behörden;

h) auf Wunsch des teilnehmenden Mitgliedstaates, die öffentliche Zugänglichmachung des unter Buchstabe e Ziffer i genannten Registers;

i) den Ausschluss teilnehmender Arbeitgeber oder sonstiger teilnehmender Einrichtungen, oder die Aussetzung ihres Zugangs zum EU-Talentpool, und, gemäß Artikel 13 Absätze 8 und 9, die Entfernung der entsprechenden Stellenangebote von der IT-Plattform;

j) die Bereitstellung von Informationen für das Sekretariat nach Artikel 17 Absatz 1 Unterabsatz 2 sowie von einschlägigen Daten für die Überwachung des EU-Talentpools gemäß Artikel 20;

k) die Bereitstellung spezifischer Informationen für registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die für eine offene Stelle im EU-Talentpool ausgewählt wurden, sowie für teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen nach Artikel 17 Absatz 2.

(3) Beruft das Sekretariat gemäß Artikel 8 Absatz 2 Buchstabe f eine Sitzung des Netzes der nationalen Kontaktstellen jedes teilnehmenden Mitgliedstaats ein, so treffen Vertreter der nationalen Kontaktstellen zusammen, um Informationen und bewährte Verfahren zur Durchführung dieser Verordnung auszutauschen.

KAPITEL IV

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

Artikel 11

Registrierung und Zugang von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten

(1) Arbeitsuchende aus Drittstaaten können ihre Profile über die Europass-Profilerstellungsfunktion anlegen, um sich auf der IT-Plattform registrieren zu lassen. Direkte Links zur IT-Plattform können auf den Websites anderer einschlägiger Instrumente veröffentlicht werden.

(2) Um sich auf der IT-Plattform zu registrieren, müssen Arbeitssuchende aus Drittstaaten erklären, dass gegen sie keine richterliche oder behördliche Entscheidung zur Verweigerung der Einreise in einen Mitgliedstaat bzw. des Aufenthalts in einem Mitgliedstaat nach dessen innerstaatlichem Recht und kein Einreiseverbot in das Hoheitsgebiet der Union gemäß der Richtlinie 2008/115/EG ergangen sind.

Profile von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, die falsche Angaben nach Unterabsatz 1 gemacht haben, werden nach Übermittlung der einschlägigen Informationen durch die zuständigen nationalen Behörden von der IT-Plattform entfernt. Arbeitsuchende aus Drittstaaten können ein neues Profil erstellen, sobald die richterliche oder behördliche Entscheidung oder das Einreiseverbot nicht mehr gilt.

(3) Die Profile der registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten sind für teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen sichtbar.

Artikel 12

Angabe zur Teilnahme an Fachkräftepartnerschaften, an bilateralen Vereinbarungen oder nationalen Rahmenprogrammen für die Entwicklung und Validierung von Kompetenzen in einem Drittstaat

(1) Arbeitssuchende aus Drittstaaten, die spezifische Unterstützung im Rahmen einer Fachkräftepartnerschaft, einer bilateralen Vereinbarung oder eines nationalen Rahmenprogramms für die Entwicklung und Validierung von Kompetenzen in einem Drittstaat erhalten haben, können dies in ihrem Profil angeben.

(2) Für die Zwecke von Absatz 1 dieses Artikels wird innerhalb der IT-Plattform eine „Kennzeichnung“ entwickelt, die in das Profil der Arbeitsuchenden aus Drittstaaten gemäß Artikel 5 Absatz 5 integriert wird (im Folgenden „Kennzeichnung“).

Arbeitsuchende aus Drittstaaten, die ihre Teilnahme an einer der in Absatz 1 genannten Fachkräftepartnerschaften, Vereinbarungen oder Rahmen angeben, machen in der Kennzeichnung folgende Angaben:

a) die Bezeichnung der Fachkräftepartnerschaft, der bilateralen Vereinbarung oder des nationalen Rahmenprogramms für die Entwicklung und Validierung von Kompetenzen in einem Drittstaat und

b) Einzelheiten zu allen absolvierten Schulungen im Sinne des Buchstabens a, einschließlich ihres Gegenstands, ihrer Dauer und der Art der erworbenen Kompetenzen, einschließlich einschlägiger Sprachkenntnisse.

Sofern verfügbar, können dem Profil von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten Unterlagen beigefügt werden, die die bereitgestellten Informationen belegen. Registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten können ferner alle sonstigen Informationen angeben, die sie für die Zwecke der Einstellung für relevant halten.

(3) Die Kennzeichnung ist im Profil von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten auf der IT-Plattform sichtbar und ist mit dem Hinweis versehen, dass sie nur Informationszwecken im Zusammenhang mit dem EU-Talentpool dient und nicht der förmlichen Anerkennung oder Validierung von Kompetenzen und Qualifikationen gleichkommt, die der Arbeitsuchende aus einem Drittstaat möglicherweise durch die Teilnahme an den in Absatz 1 genannten Fachkräftepartnerschaften, Vereinbarungen oder Rahmen entwickelt hat. Die Kennzeichnung lässt Einreise- und Aufenthaltsrechte unberührt.

(4) Eine Liste der Drittstaaten und der teilnehmenden Mitgliedstaaten, die an einer Fachkräftepartnerschaft teilnehmen, wird vom Sekretariat auf der IT-Plattform veröffentlicht. Das Sekretariat veröffentlicht ferner auf der IT-Plattform eine Liste der bilateralen Vereinbarungen und nationalen Rahmenprogramme für die Entwicklung und Validierung von Kompetenzen in Drittstaaten, einschließlich der an diesen Vereinbarungen und Rahmen teilnehmenden Drittstaaten, sowie Informationen über die spezifische Unterstützung, die nach diesen Vereinbarungen und in diesen Rahmen geleistet wird, die die teilnehmenden Mitgliedstaaten mit dem EU-Talentpool verknüpft haben.

Artikel 13

Teilnahme von Arbeitgebern und sonstigen Einrichtungen am EU-Talentpool

(1) An einer Teilnahme am EU-Talentpool interessierte Arbeitgeber und sonstige Einrichtungen ersuchen die nationale Kontaktstelle in dem Mitgliedstaat, in dem sie ansässig sind, ihre Stellenangebote auf der IT-Plattform zugänglich zu machen.

(2) Die nationalen Kontaktstellen machen Stellenangebote auf der IT-Plattform zugänglich, die

a) zu der Liste der unionsweiten Mangelberufe gemäß Artikel 14 und den länderspezifischen Anpassungen der Liste gemäß Artikel 15 Absatz 1 passen oder die für eine Fachkräftepartnerschaft, eine bilaterale Vereinbarung oder ein nationales Rahmenprogramm für die Entwicklung und Validierung von Kompetenzen in einem Drittstaat, die auf der IT-Plattform aufgeführt sind, relevant sind;

b) für die Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten unbeschadet des gegebenenfalls im nationalen Recht vorgesehenen Grundsatzes der Bevorzugung von Unionsbürgern offenstehen.

(3) Die nationalen Kontaktstellen übermitteln, wenn sie Stellenangebote auf der IT-Plattform zugänglich machen, keine Stellenangebote

a) zu Lehrstellen und Praktika;

b) von Arbeitgebern und sonstigen Einrichtungen, die in dem in Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe e Ziffer ii genannten Register erfasst sind.

(4) Stellenangebote, die auf der IT-Plattform zugänglich gemacht werden, müssen mindestens die folgenden Informationen enthalten:

a) den Namen und die Kontaktdaten des Arbeitgebers, mit dem der Arbeitsuchende aus einem Drittstaat ein direktes Beschäftigungsverhältnis eingehen würde, und jeder sonstigen teilnehmenden Einrichtung;

b) die Stellenbeschreibung;

c) die Dauer des Arbeitsvertrags und

d) den gewöhnlichen Dienstort.

(5) Stellenangebote, die auf der IT-Plattform zugänglich gemacht werden, können zusätzliche Informationen wie das Anfangsentgelt oder die angebotene Entgeltspanne enthalten.

(6) Zusätzlich zu den in Absatz 4 genannten Informationen können teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen zusätzliche Informationen bereitstellen, um Arbeitsuchenden aus Drittstaaten das Unternehmen, einschließlich der Branche, in dem es tätig ist, vorzustellen, sowie eine kurze Beschreibung seiner Tätigkeiten und gegebenenfalls die Registrierungsnummer des Unternehmens.

(7) Teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen halten das einschlägige Recht und die einschlägigen Gepflogenheiten der Union und der Mitgliedstaaten über den Schutz von Drittstaatsangehörigen vor unlauteren Einstellungsverfahren, unangemessenen Arbeitsbedingungen, Diskriminierung, Benachteiligung und Menschenhandel, sofern anwendbar, ein. Teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen halten auch die geltenden Tarifverträge ein, die das Recht von Drittstaatsangehörigen auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen schützen. Die teilnehmenden Mitgliedstaaten können zusätzliche Bedingungen für die Teilnahme der Arbeitgeber und der sonstigen Einrichtungen am EU-Talentpool einführen, um gemäß dem Unionsrecht die Einhaltung anderer einschlägiger nationaler Gepflogenheiten und Tarifverträge sowie der von der IAO festgelegten Grundsätze und Leitlinien, wie deren allgemeine Grundsätze und operative Leitlinien für faire Einstellungsverfahren, sicherzustellen.

(8) Stellt eine zuständige nationale Behörde fest, dass ein teilnehmender Arbeitgeber oder eine sonstige teilnehmende Einrichtung die in Absatz 7 genannten Pflichten und Bedingungen nicht erfüllt, so teilt die zuständige nationale Behörde dies der zuständigen nationalen Kontaktstelle mit.

Nach Eingang einer Mitteilung gemäß Unterabsatz 1 setzt die nationale Kontaktstelle den Zugang des betroffenen teilnehmenden Arbeitgebers oder einer betroffenen sonstigen teilnehmenden Einrichtung zur IT-Plattform aus und entfernt ihre Stellenangebote von der IT-Plattform. In diesen Fällen ist es dem teilnehmenden Arbeitgeber oder einer sonstigen teilnehmenden Einrichtung nicht gestattet, die IT-Plattform zu nutzen, auch nicht über sonstige teilnehmende Einrichtungen.

Teilt eine zuständige nationale Behörde der nationalen Kontaktstelle mit, dass die Nichteinhaltung der in Unterabsatz 1 genannten Pflichten und Bedingungen durch den Arbeitgeber oder eine sonstige betroffene Einrichtung behoben wurde, so hebt die zuständige nationale Kontaktstelle die Aussetzung des Zugangs zur IT-Plattform auf.

(9) Abweichend von Absatz 8 des vorliegenden Artikels können die Mitgliedstaaten beschließen, teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen sowie Arbeitgeber und sonstige Einrichtungen, die an einer Teilnahme am EU-Talentpool interessiert sind, im Falle von Straftaten nach den Artikeln 2, 3 und 18a der Richtlinie 2011/36/EU und im Falle von Straftaten im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ohne rechtmäßigen Aufenthalt nach Artikel 9 in Verbindung mit Artikel 3 der Richtlinie 2009/52/EG dauerhaft aus dem EU-Talentpool auszuschließen.

Weicht ein teilnehmender Mitgliedstaat von Absatz 8 ab, so teilt er dies der zuständigen nationalen Kontaktstelle mit.

Nach Eingang einer Mitteilung gemäß Unterabsatz 2 des vorliegenden Absatzes schließt die nationale Kontaktstelle den betreffenden Arbeitgeber oder die betreffende sonstige Einrichtung dauerhaft aus dem EU-Talentpool aus und streicht ihre gegebenenfalls vorhandenen Stellenangebote von der IT-Plattform.

Wurde ein Arbeitgeber oder eine sonstige Einrichtung dauerhaft von der Teilnahme am EU-Talentpool ausgeschlossen, so ist es ihnen nicht gestattet, die IT-Plattform zu nutzen, auch nicht über sonstige teilnehmende Einrichtungen.

(10) Die Nutzung des EU-Talentpools ist für Arbeitsuchende aus Drittstaaten kostenlos. Teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen dürfen registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten für die Einstellung keine Gebühren oder nicht offengelegte Kosten in Rechnung stellen, und zwar weder vor noch nach dem Abschluss des Einstellungsverfahrens.

(11) Die Stellenangebote der teilnehmenden Arbeitgeber und der sonstigen teilnehmenden Einrichtungen sind für registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten auf der IT-Plattform sichtbar.

(12) Stellenangebote werden in folgenden Fällen unverzüglich von der IT-Plattform entfernt:

a) bei Ersuchen eines teilnehmenden Arbeitgebers oder einer sonstigen teilnehmenden Einrichtung an die nationale Kontaktstelle, eine oder alle Stellenangebote des Arbeitgebers oder der Einrichtung zu entfernen;

b) bei Meldung durch den teilnehmenden Arbeitgeber oder eine sonstige teilnehmende Einrichtung an die nationale Kontaktstelle gemäß Absatz 13;

c) bei Nichtvorliegen eines Treffers mit einem registrierten Arbeitsuchenden aus einem Drittstaat über einen Zeitraum von einem Jahr;

d) bei Aussetzung des Zugangs oder dauerhaftem Ausschluss des teilnehmenden Arbeitgebers oder der sonstigen teilnehmenden Einrichtung;

e) bei Streichung der einschlägigen Berufe nach Anpassungen der Liste der unionsweiten Mangelberufe nach Artikel 15.

(13) Wenn teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen einen registrierten Arbeitsuchenden aus einem Drittstaat für ein betreffendes Stellenangebot eingestellt haben, geben sie dies unverzüglich auf der IT-Plattform an. Die Profile dieser registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten werden von der IT-Plattform entfernt.

Artikel 14

Liste der unionsweiten Mangelberufe

(1) Für die Zwecke dieser Verordnung enthält der Anhang eine Liste der unionsweiten Mangelberufe auf der vierstelligen Ebene der internationalen Standardklassifikation der Berufe 2008 des Internationalen Arbeitsamts (ISCO-08).

Der Kommission wird die Befugnis übertragen, gemäß dem in Artikel 21 genannten Verfahren delegierte Rechtsakte zur Änderung des Anhangs in Bezug auf Folgendes zu erlassen:

a) Berufe, die dem Sekretariat von den nationalen Kontaktstellen gemäß Artikel 15 Absatz 1 Unterabsätze 3 und 4 gemeldet wurden und in denen in einer erheblichen Zahl teilnehmender Mitgliedstaaten ein Mangel besteht;

b) Berufe, die unmittelbar zu der Wettbewerbsfähigkeit der Union und zum grünen und digitalen Wandel beitragen und voraussichtlich an Bedeutung gewinnen werden.

(2) Das Sekretariat veröffentlicht die Liste der unionsweiten Mangelberufe auf der IT-Plattform.

Artikel 15

Anpassungen der Liste der unionsweiten Mangelberufe

(1) Die teilnehmenden Mitgliedstaaten können zur Deckung ihres spezifischen Bedarfs auf dem Arbeitsmarkt und im Rahmen ihrer politischen Zielsetzungen beschließen, Mangelberufe auf der vierstelligen ISCO-08-Ebene hinzuzufügen. Ebenso können sie Mangelberufe aus der unionsweiten Liste streichen, wenn diese auf nationaler oder regionaler Ebene oder im Rahmen ihrer politischen Zielsetzungen nicht ihrem spezifischen Bedarf auf dem Arbeitsmarkt entsprechen. Diese länderspezifischen Anpassungen wirken sich nur auf den Abgleich von Stellenangeboten in dem betreffenden Mitgliedstaat aus.

Die nationale Kontaktstelle teilt etwaige länderspezifische Anpassungen der Liste der unionsweiten Mangelberufe spätestens drei Monate vor dem Tag gemäß Artikel 3 Absatz 1 mit, ab dem der betreffende Mitgliedstaat beabsichtigt, am EU-Talentpool teilzunehmen.

Die nationalen Kontaktstellen können dem Sekretariat alle sechs Monate weitere länderspezifische Anpassungen der Liste der unionsweiten Mangelberufe mitteilen.

Wird der Anhang gemäß Artikel 14 Absatz 1 Unterabsatz 2 geändert, so teilen die nationalen Kontaktstellen dem Sekretariat innerhalb von drei Monaten alle länderspezifischen Anpassungen der Liste der unionsweiten Mangelberufe mit.

(2) Das Sekretariat veröffentlicht die von den nationalen Kontaktstellen gemeldeten länderspezifischen Anpassungen der Liste der unionsweiten Mangelberufe auf der IT-Plattform.

Artikel 16

Suche und Abgleich

(1) Teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen können nach Profilen registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten suchen und diese mit auf der IT-Plattform verfügbaren Stellenangeboten abgleichen.

(2) Teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen können spezifische, auf der IT-Plattform verfügbare Filter verwenden, um nach Profilen registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten zu suchen, die in der in Artikel 12 Absatz 2 genannten Kennzeichnung angegeben haben, dass sie im Rahmen einer Fachkräftepartnerschaft, einer bilateralen Vereinbarung oder eines nationalen Rahmenprogramms für die Entwicklung und Validierung von Kompetenzen in einem Drittstaat spezifische Unterstützung erhalten haben.

(3) Teilnehmende Arbeitgeber und sonstige teilnehmende Einrichtungen können auf eine Liste vorgeschlagener Profile registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten zugreifen, die mithilfe des automatisierten Abgleich-Tools auf der Grundlage der Relevanz der Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen, Berufserfahrung und Verfügbarkeit der registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten für die offene Stelle erstellt wird.

(4) Registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten können auf der IT-Plattform nach Stellenangeboten suchen und auf eine Liste vorgeschlagener einschlägiger Stellenangebote zugreifen, die mithilfe des automatisierten Abgleich-Tools erstellt wird.

KAPITEL V

BEREITSTELLUNG VON INFORMATIONEN, ERLEICHTERUNG VON BESCHWERDEN UND BESCHLEUNIGTE EINWANDERUNGSVERFAHREN

Artikel 17

Bereitstellung von Informationen

(1) Teilnehmende Mitgliedstaaten machen Informationen über den EU-Talentpool und seine Funktionsweise leicht zugänglich, auch für Menschen mit Behinderungen.

Das Sekretariat stellt mit Unterstützung der nationalen Kontaktstellen folgende Informationen auf der IT-Plattform zur Verfügung:

a) Informationen über faire Verfahren zur Einstellung und Beschäftigung, unter anderem in Bezug auf die Anerkennung von Qualifikationen und die Validierung von Kompetenzen, und über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den teilnehmenden Mitgliedstaaten;

b) Informationen über Einwanderungsverfahren, einschließlich der Verfahren für den Erhalt von Visa und Aufenthaltstiteln zu Arbeitszwecken;

c) Informationen über die Rechte und Pflichten von Drittstaatsangehörigen, auch in Bezug auf den Zugang zu bestehenden Beschwerde- und Rechtsbehelfsmechanismen, um einen wirksamen Zugang zur Justiz zu gewährleisten;

d) eine klare Erklärung für Arbeitsuchende aus Drittstaaten, dass ihnen die Einreise in das Hoheitsgebiet aller Mitgliedstaaten oder ihr Aufenthalt im Hoheitsgebiet aller Mitgliedstaaten verweigert wird, 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 nach der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates ergangen ist;

e) eine klare Erklärung, dass durch die Registrierung von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten im EU-Talentpool, die Aufnahme der in Artikel 12 Absatz 2 genannten Kennzeichnung in ihre Profile oder die Auswahl für eine offene Stelle über die IT-Plattform nicht garantiert wird, dass die Einreise in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten gewährt wird, dass eine Arbeitserlaubnis, ein Visum oder ein Aufenthaltstitel ausgestellt wird oder dass Sicherheitskontrollen durchgeführt wurden;

f) eine klare Erklärung, dass die Nutzung des EU-Talentpools kostenlos ist und dass Arbeitgeber registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten für die Zwecke der Einstellung keine Gebühren oder versteckte Kosten in Rechnung stellen dürfen.

(2) Die nationalen Kontaktstellen stellen registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, die für eine offene Stelle ausgewählt wurden, und teilnehmenden Arbeitgebern und sonstigen teilnehmenden Einrichtungen spezifische Informationen bereit, insbesondere in Bezug auf

a) nationale Einwanderungsverfahren zur Erlangung von Visa und Aufenthaltstiteln zu Arbeitszwecken, und auch dazu, dass Sicherheitskontrollen durchgeführt werden;

b) Verfahren zur Familienzusammenführung und die Rechte und Pflichten von Familienangehörigen;

c) die Rechte und Pflichten von Drittstaatsangehörigen, einschließlich in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Besteuerung, Zugang zu Sozialleistungen, Gesundheitsversorgung, Bildung, Wohnraum, Anerkennung von Fähigkeiten und Qualifikationen sowie bestehende Beschwerde- und Rechtsbehelfsmechanismen;

d) Maßnahmen zur Erleichterung der Integration von Drittstaatsangehörigen im Aufnahmemitgliedstaat, beispielsweise Sprachkurse, berufliche Aus- und Weiterbildung sowie andere Integrationsmaßnahmen;

e) die Kontaktdaten – im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten – der zuständigen nationalen Arbeits- und Einwanderungsbehörden und, soweit verfügbar, die Kontaktdaten der zuständigen nationalen Organisationen, die Drittstaatsangehörigen nach der Einstellung Unterstützung anbieten, wie Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Handelskammern;

f) Unterstützungsdienste im Zusammenhang mit Behinderungen und das Treffen angemessener Vorkehrungen gemäß der Richtlinie 2000/78/EG des Rates ([34]), soweit dies erforderlich ist;

g) sofern anwendbar die Kontaktdaten anderer geeigneter Stellen auf nationaler Ebene, die die Integration von Drittstaatsangehörigen in den Arbeitsmarkt unterstützen.

(3) Die nationalen Kontaktstellen sind dafür zuständig, die in den Absätzen 1 und 2 genannten Informationen erforderlichenfalls zu aktualisieren.

(4) Die nationalen Kontaktstellen können beschließen, die in Absatz 2 genannten Informationen mithilfe digitaler Instrumente in einem automatisierten und standardisierten Format bereitzustellen, unter anderem durch Bezugnahme auf bestehende Informationsquellen

Artikel 18

Erleichterung von Beschwerden

(1) Registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten haben im Einklang mit dem nationalen Recht wirksamen Zugang zu bestehenden Beschwerdemechanismen. Bei Verstößen teilnehmender Arbeitgeber oder sonstiger teilnehmender Einrichtungen gegen eine der in Artikel 13 Absatz 7 festgelegten Pflichten haben registrierte Arbeitsuchende aus Drittstaaten oder ihre Vertreter das Recht, den Verstoß bei der nationalen Kontaktstelle zu melden oder bei den zuständigen nationalen Behörden eine Beschwerde nach nationalem Recht einzureichen.

(2) Wird der nationalen Kontaktstelle ein Verstoß gemäß Absatz 1 gemeldet, so verweist die nationale Kontaktstelle ihn an die zuständigen nationalen Behörden.

Artikel 19

Beschleunigte Einwanderungsverfahren

Die teilnehmenden Mitgliedstaaten können, gemäß den nationalen Rechtsvorschriften, beschließen, beschleunigte Einwanderungsverfahren einzuführen, um eine schnellere Einstellung registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten zu ermöglichen, die für eine offene Stelle im EU-Talentpool ausgewählt wurden.

KAPITEL VI

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 20

Überwachungstätigkeiten und Rückmeldung

(1) Die Leistung und die Kosteneffizienz des EU-Talentpools werden vom Sekretariat regelmäßig überwacht. Insbesondere werden Daten zu Folgendem gesammelt:

a) Anzahl und Art der Profile registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten;

b) Anzahl und Art der teilnehmenden Arbeitgeber und der sonstigen teilnehmenden Einrichtungen;

c) Anzahl und Art der Stellenangebote, die auf der IT-Plattform zugänglich gemacht wurden;

d) Anzahl der Besuche auf der IT-Plattform;

e) Anzahl und Art der Einstellungen, die durch den EU-Talentpool ermöglicht wurden;

f) Anzahl der Profile von registrierten Arbeitsuchenden aus Drittstaaten mit einer Kennzeichnung gemäß Artikel 12 Absatz 2;

([34]) Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj).

g) Anzahl der im Rahmen der Fachkräftepartnerschaften, der bilateralen Vereinbarungen oder der nationalen Rahmenprogramme für die Entwicklung und Validierung von Kompetenzen in einem Drittstaat über die IT-Plattform ermöglichten Einstellungen;

h) Kompetenz- und Qualifikationsniveau von Arbeitsuchenden aus Drittstaaten, die aus dem EU-Talentpool eingestellt wurden.

(2) Das Sekretariat richtet die Datensammlung gemäß den etablierten statistischen Begriffen und Definitionen ein und tauscht mit der Kommission Informationen und Daten aus, um die Qualität der im Rahmen dieser Verordnung erhobenen Daten sowie die Erstellung und Qualität europäischer Statistiken zu gewährleisten.

(3) Das Sekretariat sammelt die in Absatz 1 genannten Daten mit Unterstützung der nationalen Kontaktstellen und der Lenkungsgruppe.

(4) Die Leistung des EU-Talentpools wird vom Sekretariat regelmäßig überwacht, wobei die Rückmeldungen und Erfahrungen registrierter Arbeitsuchender aus Drittstaaten und teilnehmender Arbeitgeber und sonstiger teilnehmender Einrichtungen sowie von Organisationen der Zivilgesellschaft, insbesondere denjenigen, die mit Drittstaatsangehörigen, einschließlich Menschen mit Behinderungen, arbeiten, berücksichtigt werden.

Artikel 21

Ausübung der Befugnisübertragung

(1) Die Befugnis zum Erlass delegierter Rechtsakte wird der Kommission unter den in diesem Artikel festgelegten Bedingungen übertragen.

(2) Die Befugnis zum Erlass delegierter Rechtsakte gemäß Artikel 14 Absatz 1 wird der Kommission für einen Zeitraum von fünf Jahren ab dem 1. Juni 2026 übertragen. Die Kommission erstellt spätestens neun Monate vor Ablauf des Zeitraums von fünf Jahren einen Bericht über die Befugnisübertragung. Die Befugnisübertragung verlängert sich stillschweigend um Zeiträume gleicher Länge, es sei denn, das Europäische Parlament oder der Rat widersprechen einer solchen Verlängerung spätestens drei Monate vor Ablauf des jeweiligen Zeitraums.

(3) Die Befugnisübertragung gemäß Artikel 14 Absatz 1 kann vom Europäischen Parlament oder vom Rat jederzeit widerrufen werden. Der Beschluss über den Widerruf beendet die Übertragung der in diesem Beschluss angegebenen Befugnis. Er wird am Tag nach seiner Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* oder zu einem im Beschluss über den Widerruf angegebenen späteren Zeitpunkt wirksam. Die Gültigkeit von delegierten Rechtsakten, die bereits in Kraft sind, wird von dem Beschluss über den Widerruf nicht berührt.

(4) Vor dem Erlass eines delegierten Rechtsakts konsultiert die Kommission die von den einzelnen Mitgliedstaaten benannten Sachverständigen im Einklang mit den in der Interinstitutionellen Vereinbarung vom 13. April 2016 über bessere Rechtsetzung enthaltenen Grundsätzen.

(5) Sobald die Kommission einen delegierten Rechtsakt erlässt, übermittelt sie ihn gleichzeitig dem Europäischen Parlament und dem Rat.

(6) Ein delegierter Rechtsakt, der gemäß Artikel 14 Absatz 1 erlassen wurde, tritt nur in Kraft, wenn weder das Europäische Parlament noch der Rat innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach Übermittlung dieses Rechtsakts an das Europäische Parlament und den Rat Einwände erhoben haben oder wenn vor Ablauf dieser Frist das Europäische Parlament und der Rat beide der Kommission mitgeteilt haben, dass sie keine Einwände erheben werden. Auf Initiative des Europäischen Parlaments oder des Rates wird diese Frist um zwei Monate verlängert.

Artikel 22

Ausschussverfahren

(1) Die Kommission wird von einem Ausschuss unterstützt. Dieser Ausschuss ist ein Ausschuss im Sinne der Verordnung (EU) Nr. 182/2011.

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

Artikel 23

Berichterstattung

Bis zum 31. Dezember 2031 und danach alle fünf Jahre legt die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat, dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und dem Ausschuss der Regionen einen Bericht über die Anwendung dieser Verordnung vor.

In diesem Bericht werden insbesondere die Wirksamkeit der vorliegenden Verordnung bei der Bewältigung des Arbeitskräftemangels und des Fachkräftemangels in den teilnehmenden Mitgliedstaaten sowie die Wirksamkeit des Einstellungsverfahrens, auch in Bezug auf die Gewährleistung fairer Einstellungspraktiken, sowie die Einhaltung fairer und gerechter Arbeitsbedingungen bewertet.

Artikel 24

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

Diese Verordnung ist in allen ihren Teilen verbindlich und gilt gemäß den Verträgen unmittelbar in den Mitgliedstaaten.

Geschehen zu Straßburg am 29. April 2026.

Im Namen des Europäischen Parlaments	*Im Namen des Rates*
Die Präsidentin	*Die Präsidentin*
R. METSOLA	M. RAOUNA

ANHANG

LISTE DER UNIONSWEITEN MANGELBERUFE

ISCO-08-Code	Beruf
2142	Bauingenieur/in
2151	Ingenieur/in im Bereich Elektrotechnik
2211	Allgemeinarzt/Allgemeinärztin
2212	Facharzt/Fachärztin
2221	Akademische und vergleichbare Krankenpflegefachkraft
2411	Wirtschaftsprüfer/in
2511	Systemanalytiker/in
2512	Softwareentwickler/in
2513	Web- und Multimediaentwickler/in
2514	Anwendungsprogrammierer/in
2519	Entwickler/in und Analytiker/in von Software und Anwendungen, anderweitig nicht genannt
3113	Elektrotechniker/in
3221	Nicht akademische Krankenpflegefachkraft
5120	Koch/Köchin
5131	Kellner/in
5321	Pflegehelfer/in
7112	Maurer/in und verwandte Berufe
7114	Betonierer/in, Betonoberflächenfertiger/in und verwandte Berufe
7115	Zimmerer/Zimmerin und Bautischler/in
7121	Dachdecker/in
7123	Stuckateur/in
7126	Bauspengler/in und Sanitär- und Heizungsinstallateur/in
7127	Klima- und Kälteanlagenbauer/in
7212	Schweißer/in und Brennschneider/in

ISCO-08-Code	Beruf
7213	Blechkaltverformer/in
7214	Baumetallverformer/in und Metallbauer/in
7223	Werkzeugmaschineneinrichter/in und -bediener/in
7231	Kraftfahrzeugmechaniker/in und -schlosser/in
7233	Landmaschinen- und Industriemaschinenmechaniker/in und -schlosser/in
7411	Bauelektriker/in und verwandte Berufe
7412	Elektromechaniker/in und verwandte Berufe
7511	Fleischer/in, Fischhändler/in und -verarbeiter/in und verwandte Berufe
8331	Busfahrer/in und Straßenbahnführer/in
8332	Fahrer/in schwerer Lastkraftwagen
9112	Reinigungspersonal und Hilfskraft in Büros, Hotels und anderen Einrichtungen
3119	Material- und ingenieurtechnische Fachkraft, anderweitig nicht genannt
2143	Umweltschutzingenieur/in
2133	Umweltwissenschaftler/in
2145	Chemieingenieur/in
2144	Maschinenbauingenieur/in
3115	Maschinenbautechniker/in
2141	Wirtschafts- und Produktionsingenieur/in