



Brüssel, den 20. November 2023
(OR. en)

**Interinstitutionelles Dossier:
2023/0404(COD)**

15550/23
ADD 5

JAI 1494
MIGR 397
ASIM 102
SOC 790
EMPL 566
IA 309
CODEC 2166

ÜBERMITTLUNGSVERMERK

Absender:	Frau Martine DEPREZ, Direktorin, im Auftrag der Generalsekretärin der Europäischen Kommission
Eingangsdatum:	16. November 2023
Empfänger:	Frau Thérèse BLANCHET, Generalsekretärin des Rates der Europäischen Union
Nr. Komm.dok.:	SWD(2023) 718 final
Betr.:	ARBEITSUNTERLAGE DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN BERICHT ÜBER DIE FOLGENABSCHÄTZUNG (ZUSAMMENFASSUNG) Begleitunterlage zum Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines EU-Talentpools

Die Delegationen erhalten in der Anlage das Dokument SWD(2023) 718 final.

Anl.: SWD(2023) 718 final

Brüssel, den 15.11.2023
SWD(2023) 718 final

ARBEITSUNTERLAGE DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN
BERICHT ÜBER DIE FOLGENABSCHÄTZUNG (ZUSAMMENFASSUNG)

[...]

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

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

Zusammenfassung

Folgenabschätzung zur Einrichtung eines EU-Talentpools

A. Handlungsbedarf

Warum? Um welche Problematik geht es?

Die übergreifende Herausforderung in der EU ist der **beträchtliche und weiter zunehmende Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel** angesichts des strukturell bedingten Beschäftigungswandels in der EU, einschließlich schlechter Arbeitsbedingungen in bestimmten Berufen oder personalpolitischer Praktiken, der durch die demografischen Probleme in der EU, insbesondere den Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter, weiter verschärft wird.

Neben der Nutzung des unausgeschöpften Potenzials der einheimischen Arbeitskräfte in der EU ist daher die **Anwerbung talentierter und qualifizierter Arbeitskräfte von außerhalb der EU** eine zentrale Voraussetzung, um **den bestehenden und künftigen Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel**, auch im Zusammenhang mit dem **grünen und dem digitalen Wandel**, der durch andere Initiativen möglicherweise nicht ausreichend angegangen wird, **zu beheben**. Sie schafft auch Anreize für potenzielle Wirtschaftsmigranten, auf legalem Weg in die EU zu kommen, was zur **Verringerung des irregulären Migrationsdrucks** beiträgt.

Allerdings ist der **derzeitige Umfang der Anwerbung Arbeitssuchender aus Nicht-EU-Ländern nach wie vor unzureichend**, da

- die **Abstimmung von Stellenangebot und -nachfrage** zwischen Arbeitgebern in der EU, die Arbeitskräfte suchen, und interessierten Arbeitssuchenden aus Drittländern **umständlich und ineffizient** ist (z. B. Mangel an Informationen oder klaren Vorgehensweisen für die Anwerbung aus dem Ausland, hohe Kosten),
- Arbeitgeber und Arbeitssuchende aus Drittländern, die an einem Arbeitsplatz in der EU interessiert sind, **nur schwer nachvollziehen können, inwieweit die in Drittländern erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen** denen entsprechen, die auf nationaler Ebene gefordert werden,
- **die Migrationsverfahren umständlich und intransparent sind**,
- eine **uneinheitliche und fragmentierte Vorgehensweise bei der Zusammenarbeit mit Drittländern** im Bereich der legalen Migration und der Migrationssteuerung insgesamt besteht, wodurch die EU daran gehindert wird, die benötigten Fachkräfte anzuwerben und das Potenzial einer förderlichen Zusammenarbeit bei der allgemeinen Migrationssteuerung voll auszuschöpfen.

Was soll mit dieser Initiative erreicht werden?

Die Initiative für einen EU-Talentpool zielt darauf ab, die Anwerbung von Arbeitssuchenden aus Drittländern über legale Wege zu unterstützen, um den Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel in der EU zu beheben.

Um dieses allgemeine Ziel zu erreichen, werden in der Initiative vier spezifische Ziele festgelegt:

- Gewährleistung einer wirksameren internationalen Abstimmung von Stellenangebot und -nachfrage,
- Verbesserung der Vergleichbarkeit der in Drittländern erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen mit denen, die auf nationaler Ebene gefordert werden,
- Verbesserung der Kenntnisse über Migrationsverfahren und des Zugangs zu ihnen,
- Schaffung von Anreizen für die Zusammenarbeit mit Drittländern im Bereich

Migration, auch im Rahmen einer Fachkräftepartnerschaft.

Worin besteht der Mehrwert des Tätigwerdens auf EU-Ebene?

Die EU als Ganzes ist für Arbeitssuchende aus Drittländern, die an Migration interessiert sind, attraktiver als die Summe ihrer einzelnen Mitgliedstaaten. Eine EU-weite Plattform für die Stellenvermittlung, die Informationen über Einwanderungs- und Einstellungsverfahren sowie Unterstützungsdienste bietet, würde **die Gesamteffizienz der Steuerung von Arbeitsmigration auf EU-Ebene verbessern und die EU als einheitliches Zielgebiet für Migration fördern**. Dank der **Skaleneffekte** könnte die EU bei der Anwerbung ausländischer Fachkräfte auf der internationalen Bühne besser mithalten. Dadurch wird **eine größere Zahl potenzieller Bewerberinnen und Bewerber mit den richtigen Kompetenzen** gewährleistet und dem Arbeitskräftebedarf der Arbeitgeber in den einzelnen Mitgliedstaaten besser entsprochen. All dies wird dazu beitragen, den **Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel in der gesamten EU zu beheben**.

B. Lösungen

Welche gesetzgeberischen und sonstigen Maßnahmen wurden erwogen? Wird eine Option bevorzugt? Warum?

In der Folgenabschätzung werden drei Handlungsoptionen bewertet, die alle **für die Mitgliedstaaten freiwillig** sind:

- **Option 1** besteht aus einer Reihe **nichtlegislativer Maßnahmen, die darauf abzielen, die Informationsvermittlung zu verbessern und die Ermittlung und Zusammenführung von Arbeitssuchenden und Arbeitgebern zu erleichtern** (Verbesserung des EU-Zuwanderungsportals, Veranstaltungen zur Stellenvermittlung, ein Online-Katalog mit pseudonymisierten Profilen von Arbeitssuchenden aus Drittländern in Verbindung mit einem Netz nationaler Koordinatoren, das den Kontakt zwischen interessierten Arbeitgebern und Bewerbern erleichtern würde).
- **Option 2** sieht eine legislative Maßnahme zur **Entwicklung eines EU-Talentpools vor, der allen Qualifikationsebenen offensteht und gleichzeitig auf die für die Union und die Mitgliedstaaten relevanten Mangelberufe ausgerichtet ist**. Es würde eine EU-weite Plattform für die Stellenvermittlung mit begleitenden Unterstützungsdiensten entwickelt. Bei einem solchen EU-Talentpool würden **bestimmte Komponenten der IT-Lösung von EURES wiederverwendet**. Eine weitere Alternative, die in Betracht gezogen wurde, wäre ein EU-Talentpool, der sich nur an hoch qualifizierte Arbeitskräfte richtet. Angesichts ihres zielgerichteten Charakters sieht diese Option darüber hinaus vor, dass das Instrument eine Plattform bietet, um Arbeitssuchende aus Drittländern, die an einer **Fachkräftepartnerschaft** teilnehmen, zu einer Stelle in einem teilnehmenden Mitgliedstaat zu lenken (da solche Partnerschaften u. a. darauf abzielen, den Arbeitsmarkt- und Qualifikationsbedarf in den teilnehmenden Mitgliedstaaten zu decken).
- **Option 3** sieht **einen EU-Talentpool vor, der nicht auf bestimmte Mangelberufe ausgerichtet ist**. Dabei würde es sich um ein **offenes und rein marktorientiertes Instrument** handeln. Es würde von den Bedürfnissen der Arbeitgeber bestimmt, anstatt sie in eine umfassendere strategische Betrachtung des Arbeitsmarktes und anderer politischer Ziele auf EU- und nationaler Ebene einzubeziehen. Als offenes Instrument würde es Arbeitssuchenden aus Drittländern, die an

Fachkräftepartnerschaften teilnehmen, ermöglichen, sich beim EU-Talentpool zu registrieren. Es würde **eine EU-weite Plattform für die Stellenvermittlung** mit begleitenden Unterstützungsdiensten (sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitsuchende aus Drittländern) **entwickelt**. Der EU-Talentpool würde eine völlig neue IT-Lösung ohne Wiederverwendung von EURES-IT-Komponenten vorsehen, bei der von Arbeitsuchenden aus Nicht-EU-Ländern hinterlegte Profile und Stellenangebote von Arbeitgebern mit Sitz in der Union zusammengeführt werden. Das Stellenvermittlungssystem würde sich in diesem Fall vollständig auf KI-basierte Algorithmen stützen, die sich an bestehenden Plattformen im Privatsektor orientieren.

Die bevorzugte Option ist Option 2, da sie sich auf die verstärkte Anwerbung von Arbeitsuchenden aus Drittländern über legale Wege, um den Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel in der EU zu beheben, insgesamt am positivsten auswirkt. Diese Option ist wirtschaftlich am besten geeignet, um die Ziele dieser Initiative zu erreichen (weitere Erläuterungen zu den Vorteilen der bevorzugten Option siehe unten).

Wer unterstützt welche Option?

Die Mehrheit der konsultierten Interessenträger sprach sich für die verschiedenen Maßnahmen aus, die im Rahmen jener Option vorgeschlagen wurden, die schließlich als bevorzugte Option ausgewählt wurde. In Bezug auf die beiden legislativen Optionen vertraten die Interessenträger unterschiedliche Ansichten hinsichtlich des zielgerichteten bzw. offenen Charakters des EU-Talentpools. Die Mitgliedstaaten befürworteten im Allgemeinen einen EU-Talentpool, der sich auf die Sektoren und Berufe konzentriert, bei denen sowohl auf EU-Ebene als auch auf nationaler Ebene Arbeitskräftemangel herrscht, und der die notwendige Flexibilität bietet, um sich an die Entwicklung des Arbeitsmarkts anpassen zu können. Die Mehrheit der Wirtschafts- und Sozialpartner und einige andere Interessenträger stimmten diesem zielgerichteten Ansatz zumindest in einem ersten Stadium zu. Dagegen empfahl das Europäische Parlament in seiner Entschließung 2020/2010(INI), von vornherein alle Beschäftigungsbereiche abzudecken. Die Mehrheit der Interessenträger sprach sich dafür aus, die Erfahrungen der nationalen öffentlichen Arbeitsverwaltungen zu nutzen und auf bereits bestehenden Instrumenten aufzubauen (z. B. durch Wiederverwendung bestimmter IT- und Verwaltungskomponenten von EURES).

C. Auswirkungen der bevorzugten Option

Worin bestehen die Vorteile der bevorzugten Option bzw. der wesentlichen Optionen?

Die bevorzugte Handlungsoption würde den Bedürfnissen der Arbeitgeber Rechnung tragen und gleichzeitig eine **umfassendere strategische Betrachtung arbeitsmarktpolitischer und anderer Ziele auf EU- und nationaler Ebene** ermöglichen. Diese Handlungsoption würde **allen Qualifikationsebenen offenstehen und gleichzeitig** einen flexiblen Mechanismus bieten, mit dem der Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel auf strategischere und strukturellere Weise ermittelt und behoben werden kann. Die Bereitstellung einer Plattform für die Stellenvermittlung und eines breiten Spektrums personalisierter Beratungs- und Dienstleistungen würde Unternehmen und insbesondere KMU zugutekommen, da dadurch die Anwerbung aus dem Ausland erleichtert und der Zugang zu einem breiteren Angebot geeigneter Arbeitsuchender aus Nicht-EU-Ländern gewährleistet würde.

Die Initiative wird zum Europäischen Jahr der Kompetenzen beitragen und eine

Schlüsselkomponente der im Paket der Kommission zur Fachkräftemobilität enthaltenen Initiative sein, wie im Arbeitsprogramm der Kommission für 2023 dargelegt.

Welche Kosten entstehen bei der bevorzugten Option bzw. den wesentlichen Optionen?

Durch die bevorzugte Option entstehen¹

- einmalige Kosten für die IT-Entwicklung der Plattform für den EU-Talentpool (2026–2027) in Höhe von 6 722 056 – 6 804 539 EUR (bei Teilnahme von 11 bis 20 Mitgliedstaaten) für die Kommission und 2 672 400 – 4 175 625 EUR für die Gewährleistung der Interoperabilität zwischen dem EU-Talentpool und den einschlägigen nationalen Systemen der Mitgliedstaaten (für die Kommission),
- wiederkehrende jährliche Kosten nach 2027 in Höhe von 1 906 255 – 1 947 497 EUR für die Wartung der IT-Plattform des EU-Talentpools, die Entwicklung ihrer zusätzlichen Funktionen und für die Infrastruktur in den ersten beiden Jahren ihres Betriebs (bei schrittweiser Reduzierung der Kosten in den Folgejahren) (für die Kommission),
- jährliche Kosten in Höhe von 5 426 500 – 6 000 000 EUR für Personal², Kommunikation, Schulung der nationalen Kontaktstellen in den Mitgliedstaaten und Bereitstellung von Online-Informationen (für die Kommission).
- wiederkehrende jährliche Verwaltungskosten in Höhe von 9 440 000 – 16 040 000 EUR für alle teilnehmenden Mitgliedstaaten unter der Annahme, dass bis 2030 mindestens 11 bis 20 Mitgliedstaaten dem EU-Talentpool beitreten werden. Diese Kosten beinhalten 8 000 000 – 14 600 000 EUR für die benannten nationalen Kontaktstellen (ab 2026) und 1 440 000 EUR (nach 2027) für die administrative Unterstützung bei der Ausstellung der EU-Fachkräftepartnerschaftspässe und der Stellenvermittlung im Rahmen der Fachkräftepartnerschaften (beide Kostenkategorien sind aus dem AMIF zu decken),
- nach 2027 jährliche Kosten im Zusammenhang mit dem Erhalt der Interoperabilität zwischen den nationalen Systemen der Mitgliedstaaten und der IT-Plattform des EU-Talentpools in Höhe von 348 075 – 543 867 EUR für alle teilnehmenden Mitgliedstaaten in den ersten beiden Jahren des Betriebs des Systems (bei schrittweiser Reduzierung der Kosten in den Folgejahren), unter der Annahme, dass bis 2030 zwischen 11 und 20 Mitgliedstaaten dem EU-Talentpool beitreten werden (für die Mitgliedstaaten).

Worin bestehen die Auswirkungen auf Unternehmen, KMU und Kleinunternehmen?

Von der bevorzugten Option würden Unternehmen, insbesondere KMU, profitieren. Die Bereitstellung einer Plattform für die Stellenvermittlung und zusätzlicher Dienstleistungen wird die Anwerbung aus dem Ausland schneller, einfacher und wirksamer machen und Arbeitgeber dadurch bei der Besetzung freier Stellen unterstützen. Die Vorteile ergeben sich in erster Linie aus **Zeiteinsparungen** in den verschiedenen Phasen des Einstellungsverfahrens und **Kosteneinsparungen** sowie dem Zugang zu einem breiteren Angebot von Bewerberinnen

¹ Die Kosten nach 2027 sind Richtwerte und greifen den für die Initiative im Rahmen des MFR 2028–2034 verfügbaren Haushaltsmitteln nicht vor.

² Für alle Aufgaben im Zusammenhang mit dem EU-Talentpool werden schätzungsweise 13 Beschäftigte in der Kommission benötigt. Diese Beschäftigten würden abhängig davon, in welchem Stadium sich die Initiative befindet, nach und nach eingestellt. Bis 2027 würden zehn Beschäftigte benötigt. Die Kosten nach 2027 sind Richtwerte und greifen den für die Initiative im Rahmen des MFR 2028–2034 verfügbaren Haushaltsmitteln nicht vor.

und Bewerbern mit passenden Profilen.

Wird es nennenswerte Auswirkungen auf nationale Haushalte und Behörden geben?

Die Mitgliedstaaten müssten ab 2026 ihre nationalen Kontaktstellen einrichten und benötigen eventuell administrative Unterstützung bei der Ausstellung der EU-Fachkräftepartnerschaftspässe, um Stellenvermittlungen im Rahmen der Fachkräftepartnerschaften (nach 2027) zu erleichtern.³

Diese jährlich wiederkehrenden (aus dem AMIF zu deckenden) Kosten belaufen sich auf 9 440 000 – 16 040 000 EUR für alle teilnehmenden Mitgliedstaaten unter der Annahme, dass bis 2030 mindestens 11 bis 20 Mitgliedstaaten dem EU-Talentpool beitreten werden. Sie umfassen 8 000 000 – 14 600 000 EUR für die benannten nationalen Kontaktstellen und 1 440 000 EUR für die administrative Unterstützung bei der Ausstellung der EU-Fachkräftepartnerschaftspässe.

Darüber hinaus wäre aus IT-Sicht der Erhalt der Interoperabilität der nationalen Systeme mit der IT-Plattform des EU-Talentpools nach 2027 erforderlich (siehe Kosten oben). Die entsprechenden jährlichen Kosten belaufen sich auf 348 075 – 543 867 EUR für alle teilnehmenden Mitgliedstaaten in den ersten beiden Jahren des Betriebs des Systems (bei schrittweiser Reduzierung der Kosten in den Folgejahren), unter der Annahme, dass bis 2030 zwischen 11 und 20 Mitgliedstaaten dem EU-Talentpool beitreten werden (Kosten für die Mitgliedstaaten).

Diese Kosten würden durch den erwarteten Nutzen für die Volkswirtschaften der Mitgliedstaaten und den erwarteten Anstieg des BIP durch zusätzliche Löhne ausgeglichen. Insgesamt würde sich dies positiv auf die öffentlichen Finanzen auswirken.

Wird es andere nennenswerte Auswirkungen geben?

Durch die Bereitstellung einer Plattform für die Stellenvermittlung von Arbeitsuchenden aus den Partnerländern im Rahmen der Fachkräftepartnerschaften würde der EU-Talentpool die Effektivität der Fachkräftepartnerschaften erhöhen. Dies wiederum dürfte zu einem stärkeren Engagement der wichtigsten Partnerländer bei allen Aspekten der migrationsbezogenen Zusammenarbeit führen.

D. Folgemaßnahmen

Wann wird die Maßnahme überprüft?

Bis 2031 (nach einer geschätzten dreijährigen Laufzeit des EU-Talentpools) und danach alle drei Jahre legt die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat, dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und dem Ausschuss der Regionen einen Bericht über die Anwendung der Verordnung vor.

³ S. o.