

# Synthese der Machbarkeitsstudie zur Entwicklung eines EU-Talentpools



This document was prepared by the OECD Secretariat as part of the Study assessing the feasibility of different scenarios for developing an “Expression of Interest” model at EU level – “Talent Pool” with funding from the European Commission (HOME/2020/AMIF/AG/OECD/4).

This document was produced with the financial assistance of the European Union. The views expressed herein can in no way be taken to reflect the official opinion of the European Union.

The opinions expressed and arguments employed herein do not necessarily reflect the official views of OECD member countries.

This document, as well as any data and any map included herein, are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area.

# Synthese der Machbarkeitsstudie zur Entwicklung eines EU- Talentpools

April 2022

Dieses Dokument ist eine Zusammenfassung der Machbarkeitsstudie. Ausgehend von Szenarien aus Nicht-EU-OECD-Ländern, darunter Neuseeland und Kanada, werden in der Studie der potenzielle Mehrwert eines EU-Talentpools und die Positionen verschiedener öffentlicher und privater Akteure hierzu dargestellt. Die Machbarkeitsstudie zeigt die hohe Nachfrage und klare Relevanz eines solchen EU-Talentpools.

In der Studie wird untersucht, wie ein EU-Talentpool im aktuellen institutionellen und rechtlichen Rahmen entwickelt werden könnte. Basierend auf diesen Analysen wird ein vorläufiges Szenario genauer dargestellt. Dieses sieht eine Plattform mit Profilen potenzieller Migranten vor, die die Kriterien für bestehende qualifizierte Migrationsprogramme in EU-Ländern erfüllen, mit der Option, vorab geprüfte Stellenangebote und ein Matching-Tool sowie andere unterstützende Maßnahmen hinzuzufügen. Die Studie quantifiziert den erforderlichen Aufwand, und wägt diesen gegen den erwarteten Nutzen ab, um den günstigsten Ansatz aufzuzeigen.

# Zusammenfassung

Zur Entwicklung eines EU-Talentpools, der qualifizierten Bewerbern aus Drittstaaten die Möglichkeit bieten soll, ihr Interesse an einer Arbeitsmigration in die EU zu bekunden („Expression of Interest“), und Arbeitgebern wie Mitgliedstaaten Zugang zu den Bewerberprofilen gewährt, wurde von der OECD eine Machbarkeitsstudie durchgeführt. Eine derartige Plattform existiert in der EU derzeit nicht, obwohl es in manchen OECD-Ländern ähnliche Plattformen gibt – insbesondere der „Skill Finder“ in Neuseeland. Die Europäische Kommission wählte drei zuvor von der OECD bestimmte Szenarien zur weiteren Untersuchung aus. Anhand dieser Szenarien wurden Optionen und maßgebliche Entscheidungen ermittelt und mit Interessenträgern und Akteuren des öffentlichen und privaten Sektors auf EU- und nationaler Ebene diskutiert. Über den potenziellen Mehrwert einer frei zugänglichen und selektiven Plattform bestand Einigkeit unter den Beteiligten.

Ein EU-weiter Talentpool ließe sich bereits mit begrenzten Änderungen an der derzeitigen Rechtsgrundlage erreichen, zumindest in einfacher Form. Je nach Zielsetzung der Plattform und den ihr zugrunde liegenden Instrumenten scheinen rechtliche Maßnahmen in unterschiedlichem Umfang erforderlich zu sein. Während die Entwicklung einer gemeinsamen IT-Plattform, die Erfassung individueller Profile und die Bereitstellung spezifischer Informationen und Anleitungen nur einen geringen juristischen Aufwand nach sich ziehen würden, wären erhebliche Gesetzesänderungen erforderlich, um das bestehende EURES-Portal zur beruflichen Mobilität auszuweiten oder zu replizieren, um damit auch Drittstaatsangehörige, die nicht in der EU ansässig sind, zu erreichen. Im Gegensatz dazu wären für einen kooperativen Rahmen (z. B. ähnlich dem heutigen EURAXESS mit optionalen unterstützenden Dienstleistungen) weniger Anpassungen notwendig.

Ausgehend von diesen Analysen hat die OECD ein einzelnes überarbeitetes Szenario für den Talentpool entwickelt, das Elemente der verschiedenen von der Kommission identifizierten Szenarien übernimmt. Das überarbeitete Szenario ist ein Talentpool, in dem Profile von Bewerbern, die bestimmte Anforderungen erfüllen, erfasst werden. Die individuellen Zulassungskriterien für die Blaue Karte EU dienen als Ausgangspunkt für die Festlegung von Kriterien. Bei der Anmeldung gäbe es zunächst nur wenige Felder auszufüllen, jedoch mit der Möglichkeit, Dokumente hochzuladen oder zu externen Plattformen mit Profilen von Arbeitssuchenden zu verlinken. Der Talentpool würde auf EU-Ebene betrieben und verwaltet werden. Beratung und Profilsuche würden über nationale Ansprechpartner vermittelt, die in jedem teilnehmenden Mitgliedstaat benannt werden. Das entspricht dem Ansatz, der derzeit in Neuseeland verfolgt wird. Freie Stellen könnten im Pool eingestellt und zur Ansicht durch potenzielle Bewerber freigegeben werden; auch hier obläge es der nationalen Stelle zu entscheiden, welche freien Stellen im Pool sichtbar sind. Anschließend könnte noch ein KI-Matching hinzugefügt werden. Um Nutzung und Effektivität des Talentpools zu verbessern, wurden mehrere zusätzliche Leistungen ermittelt, darunter die Neugestaltung des EU-Zuwanderungsportals, eine europäische Liste mit Mangelberufen und Maßnahmen in den Herkunftsländern zur Entwicklung oder Bewertung der Kompetenzen der Bewerber.

In der Machbarkeitsstudie wurde zudem eine Kosten-Nutzen-Analyse für verschiedene Versionen des Talentpools durchgeführt. Die Schaffung eines Talentpools, der ausschließlich Profile enthält, würde bereits bei relativ geringen Kosten für Investitionen und Gesetzesänderungen Vorteile bringen. Würden jedoch auch Stellenangebote in den Talentpool aufgenommen, ließe sich der Nutzen deutlich steigern, und zwar bei verhältnismäßig geringen Zusatzkosten. Ein noch größerer Nutzen ließe sich durch eine

Verknüpfung zum Migrationsverfahren erzielen, was sich jedoch aus rechtlicher Sicht nur schwer umsetzen lässt, so dass der Aufwand derzeit den Nutzen überwiegt. Einfachere parallele Initiativen, etwa die Standardisierung von Formularen, wären weniger schwer zu realisieren und könnten mittel- bis langfristig Vorteile bringen, sind aber für den Talentpool nicht zwingend notwendig.

# Kontext

Die Europäische Union insgesamt zieht weniger hochqualifizierte Migranten an als einige andere OECD-Länder. Der Zustrom hochqualifizierter Migranten über die Kanäle der Arbeitsmigration fällt im Verhältnis zur Bevölkerungszahl viel geringer aus als bei Zielländern wie Kanada und Australien. Dieser Zustrom ist mit der Zuwanderung in die Vereinigten Staaten vergleichbar, wo strenge Beschränkungen für diese Art der Zuwanderung gelten – auch wenn in den meisten EU-Mitgliedstaaten für die Aufnahme hochqualifizierter Drittstaatsangehöriger, denen eine Stelle in qualifizierten Berufen angeboten wurde, keine Einschränkungen gelten. Wenngleich die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften groß ist, finden Arbeitgeber in der EU nur mit Mühe Bewerber in Drittländern, und hochqualifizierte potenzielle Zuwanderer geben selten die EU – oder deren Mitgliedstaaten – als ihr bevorzugtes Ziel an.

Im September 2020 kündigte die Europäische Kommission ein Neues Migrations- und Asyl-Paket an, das auch die Verpflichtung umfasst, Möglichkeiten zur Unterstützung legaler Zugangswege in die EU zu prüfen. Das Paket beinhaltet die Verpflichtung, die Entwicklung eines „EU-Talentpools, der als EU-weite Plattform für die internationale Rekrutierung dienen könnte“ zu sondieren. „Über diese Plattform könnten qualifizierte Drittstaatsangehörige ihr Interesse an der Aufnahme einer Tätigkeit in der EU bekunden, sodass Migrationsbehörden und Arbeitgeber in der EU dort die benötigten Arbeitskräfte ausfindig machen könnten.“

Ein Talentpool für die EU würde das Matching zwischen Bewerbern, die für die bereits vorhandenen legalen Zuwanderungswege in Frage kommen, und den Arbeitgebern, die ihnen einen Arbeitsplatz anbieten könnten, der die Kriterien für diese Programme erfüllt, vereinfachen. Diese Definition eines Talentpools folgt einer Analyse der „Expression of Interest“- (EOI)-Systeme, die in Neuseeland, Australien und Kanada (OECD, 2019) eingeführt wurden und zahlreiche talentierte Bewerber anziehen. Bewerber, die in Bezug auf Ausbildung, Kompetenzen und Erfahrung bestimmte Kriterien erfüllen, werden in einen „Pool“ aufgenommen. In diesen Ländern generiert das EOI-System eine Rangliste der Bewerber und wählt diejenigen aus, die anschließend aufgefordert werden, innerhalb eines vom Land festgelegten Jahresvolumens eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung zu beantragen.

Im Rahmen der OECD-Analyse wurde ermittelt, wo der EOI-Ansatz im EU-Kontext am nützlichsten sein könnte, und zwar beim Aufbau eines Talentpools. Das EOI-Modell lässt sich nicht direkt auf den EU-Kontext übertragen, um eine Bewerberrangliste zu erstellen und die Erteilung einer unbefristeten Aufenthaltsgenehmigung zu bewilligen, da die Erteilung von Visa und Genehmigungen in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fällt und ihnen obliegt. Eine EU-Behörde wäre nicht in der Lage, den Bewerbern die Ausstellung eines Aufenthaltstitels in Aussicht stellen, selbst wenn die Person die individuellen Voraussetzungen für die legalen Zuwanderungskanäle erfüllt. Hinzu kommt, dass die Mitgliedstaaten Drittstaatsangehörige zum Zwecke der Beschäftigung fast ausschließlich auf der Grundlage eines Stellenangebots eines Arbeitgebers aus dem jeweiligen Mitgliedstaat zulassen. In den EOI-Systemen außerhalb der EU ist ein Stellenangebot eines Arbeitgebers im Zielland für die Auswahl nicht erforderlich, fließt jedoch in die Rangliste ein.

Der Talentpool soll die EU attraktiver machen und Arbeitgebern in der EU einen besseren Zugang zu qualifizierten Drittstaatsangehörigen ermöglichen, die die Voraussetzungen für die Arbeitskräftemigration erfüllen. Diese Ziele bilden nicht den Kern der EOI-Systeme in OECD-Ländern außerhalb der EU. Tatsächlich sind Kanada, Australien und Neuseeland für potenzielle Zuwanderer attraktiv, allerdings nicht wegen des EOI-Modells, das lediglich als Instrument zur Steuerung der Nachfrage dient. Bewerbern, die in diesen Ländern ihr Profil hinterlegen, geht es eher um neue Möglichkeiten und die Chance, sich für die Auswahl und die anschließende Einladung zum unbefristeten Aufenthalt zu qualifizieren, selbst wenn ihnen noch kein Stellenangebot vorliegt. Der EOI-Pool ist also nicht in erster Linie dazu vorgesehen, das

Matching mit einem Arbeitgeber im Zielland zu erleichtern. Die EOI-Länder haben versucht, das Matching zwischen Bewerbern und Arbeitgebern über Gateways zwischen dem Pool und bestehenden Datenbanken mit Stellenangeboten zu erleichtern. Kanada hat sein EOI-System mit einer Verbindung zwischen dem Pool und der nationalen Plattform für Stellenangebote der öffentlichen Arbeitsverwaltung ausgestattet, und in Australien können Arbeitgeber im Pool nach Kandidaten suchen. Doch selbst in diesen Fällen fand das Matching zwischen Arbeitgebern und Bewerbern zumeist außerhalb des Pools statt und nicht dadurch, dass Arbeitgeber die Profile von Bewerber aufrufen oder Bewerber sich auf freie Stellen in der verknüpften Stellendatenbank bewerben.

Maßgeblich für den EU-Kontext ist, dass die jeweilige EOI-Plattform imstande ist, zahlreiche interessierte Bewerber anzuziehen, die bestimmte Kriterien erfüllen und ihre Profile zur Ansicht hinterlegen. Ein Talentpool für die EU würde dazu dienen, das Matching zu unterstützen. Es wäre kein neuer Weg der legalen Migration, sondern eher ein Zugang, um sich für bestehende Wege zu qualifizieren, die fast sämtlich voraussetzen, dass schon ein Stellenangebot vorliegt. Da es bereits legale Zugangswege gibt, die in allen Mitgliedstaaten ohne eine Matching-Komponente funktionieren, wäre die Nutzung dieses Instruments nicht obligatorisch. Der Talentpool würde vielmehr die bestehenden europäischen und nationalen Instrumente unterstützen und deren Wirksamkeit verbessern.

# Zusammenfassung der Schlussfolgerungen der Konsultationen

Zwischen März und Oktober 2021 erörterte die OECD im Rahmen von Fachworkshops, bilateralen Treffen und Konsultationen unter der Schirmherrschaft der Europäischen Kommission mit verschiedensten Interessenträgern mehrere Szenarien für den Talentpool. An den Diskussionen beteiligten sich maßgebliche Akteure des öffentlichen und privaten Sektors auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene sowie Wissenschaftler und Experten. Die konsultierten Interessenträger umfassten zahlreiche Akteure, die direkt oder indirekt von der Entwicklung des Talentpools betroffen sein könnten. Zu den Akteuren des öffentlichen Sektors gehörten einschlägige Ministerien, regionale Einrichtungen, nationale Initiativen zur Fachkräftegewinnung und Arbeitsverwaltungen. Zu den privatwirtschaftlichen Akteuren gehörten Arbeitgebervertreter, multinationale Unternehmen, Gewerkschaften und Personalvermittlungsagenturen. Die Dienststellen der Europäischen Kommission, die zuständigen EU-Agenturen und -Einrichtungen, die bereits bestehende europäische Pools, Mobilitätsportale und Job-Matching-Plattformen verwalten oder daran mitwirken, wurden ebenso konsultiert wie internationale Organisationen, die entsprechende Projekte leiten.

Die meisten Interessenträger begrüßen ein europäisches Politikinstrument, das darauf abzielt, die Arbeitsmigration besser zu steuern und den Zugang der europäischen Arbeitgeber zu Kompetenzen zu optimieren. Eine solche Plattform existiert bislang noch nicht, mit ihrer Einführung ließe sich eine Lücke im allgemeinen politischen Rahmen schließen.

Die Tatsache, dass das Paket 2020 nur in eingeschränktem Umfang auf den EU-Talentpool Bezug nimmt, bedeutete, dass viele Interessenträger ihre eigenen Prioritäten und Bedenken auf das Konzept projizierten, selbst bei der Prüfung detaillierter Szenarien und der Reaktion darauf.

Viele Interessenträger wünschten sich einen Talentpool, mit dem sich die Migrationsverfahren beschleunigen ließen. Die für die nationalen Verfahren zuständigen politischen Akteure sahen jedoch keinen politischen Spielraum für einen EU-Talentpool, der Bedingungen für eine beschleunigte Bearbeitung von Anträgen vorschreibt oder Ausnahmen von den bestehenden Anforderungen in den nationalen Genehmigungsverfahren vorsieht.

Als Hauptmehrwert des Talentpools gilt deshalb, dass sich darüber ausländische Talente in den Sektoren, Berufen und Ländern anwerben und halten lassen, in denen sie am meisten gebraucht werden. Um zu gewährleisten, dass die Plattform effizient funktioniert und ihren Zweck erfüllt, muss ein Gleichgewicht zwischen einem notwendigen europäischen Ansatz und der Flexibilität, die den Mitgliedstaaten und Marktteilnehmern bei der Bewältigung von Herausforderungen in Beschäftigung und Zulassung bleibt, gefunden werden. Die nationalen Behörden sollten sowohl in das operative Management als auch die politische Steuerung des Talentpools einbezogen werden, selbst wenn der Pool von einer benannten europäischen Stelle betrieben wird.

Was die Gestaltung der Plattform und die Schlüsselkomponenten betrifft, so lassen sich die Beiträge der Interessenträger folgendermaßen zusammenfassen:

- **Ein Pool von Bewerbern, der auf vordefinierten Auswahlkriterien basiert**, bildet eine Schlüsselkomponente des Systems. Der Pool sollte sich auf „Talente“ und Personen konzentrieren, die aufgrund ihrer individuellen Merkmale für die bereits bestehenden legalen Migrationskanäle in Frage kommen. Die meisten Befragten bevorzugten einen Pool, der ein breiteres Spektrum an Talenten abdeckt, als dies in der ersten Richtlinie über die Blaue Karte EU



vorgesehen ist. Die meisten Befragten sprechen sich, unabhängig von ihrem Status oder ihrer Tätigkeit, für einen Pool aus, der nicht nur hochqualifizierte Profile erfasst, sondern bis zu einem gewissen Grad auch qualifizierte Bewerber mit bestimmten besonders gefragten Kompetenzen berücksichtigt.

- **Drittstaatsangehörige** sollten sich **unabhängig von ihrem Wohnsitzland** im Pool anmelden können, sofern sie die Kriterien erfüllen. Migranten bestimmter Kategorien könnten ermutigt werden, sich anzumelden, indem man ihnen Unterstützung anbietet (z. B. Beratung für Personen, die internationalen Schutz genießen, im Rahmen spezieller Unterstützungsmechanismen oder gezielter Kampagnen) – gleichwohl sollte der Talentpool nicht vorrangig der Unterstützung schutzbedürftiger Gruppen dienen.
- Die **Anmeldung im Pool** sollte einfach, schnell und benutzerfreundlich sein. Zwar sollten Nutzer ein erstes Profil auch ohne Vorlage von Unterlagen erstellen können; Dokumente hochladen oder verlinken zu können, wurde jedoch als wichtig erachtet, damit Vermittler die Profile prüfen können. Personenbezogene Informationen von bestehenden Plattformen (Europass, LinkedIn usw.) abrufen und weitergeben zu können, wäre von Vorteil.
- Während die **Zertifizierung oder Anerkennung beruflicher Qualifikationen** in den meisten Migrationsverfahren, und vor allem in reglementierten Berufen, zwar ein wichtiger Schritt ist, messen Arbeitgeber bei der Auswahl und Einstellung geeigneter Bewerber für eine bestimmte Stelle den tatsächlichen Fähigkeiten und Kompetenzen in der Regel größere Bedeutung bei. Bei der Frage, ob die Fähigkeiten der Bewerber für die Aufnahme in den Talentpool zwingend getestet und validiert werden sollten oder ob eine solche Überprüfung zu einem späteren Zeitpunkt gemäß den formalen Zertifizierungsanforderungen der nationalen Behörden im Rahmen des Migrationsverfahrens zu erfolgen hätte, gehen die Auffassungen auseinander. In Abwägung des durch eine Vorauswahl entstehenden Aufwands und der Vorteile, die sie bietet, sprachen sich die meisten Interessenträger für eine erleichterte Nachweispflicht für den Talentpool aus.
- Die Nachfrageseite muss integriert werden. Die **aktive Einbindung von Arbeitgebern und Unternehmen** (jeder Größe) scheint entscheidend zu sein. Die Profile der Bewerber sollten zumindest für die öffentliche Arbeitsverwaltung der Mitgliedstaaten sichtbar und durchsuchbar sein, obwohl dies wahrscheinlich nicht genügen dürfte, um Treffer zu erzielen, mit Ausnahme der seltenen Fälle, in denen die Arbeitsverwaltungen in der Anwerbung internationaler Fachkräfte tätig sind. Arbeitgeber, Personalvermittler und private Agenturen könnten Zugang erhalten, sofern sie sich an internationale ethische Standards und bewährte Verfahren halten. Welche Arbeitgeber Profile einsehen dürfen, sollte nicht auf EU-Ebene, sondern auf Ebene der Mitgliedstaaten entschieden werden. Ein Interesse an der Nutzung des Talentpools bestand seitens der öffentlichen Arbeitsverwaltungen und anderer Akteure, um Bewerber für bestimmte qualifizierte Stellen oder Kampagnen zur Anwerbung von Talenten zu ermitteln.
- Der Mehrwert von Komponenten für Stellenausschreibungen und **Job-Matching** wurde vermerkt. Dass die Arbeitgeber einen Nutzen darin erkennen würden, freie Stellen im Talentpool auszuschreiben, wenn es nicht auch eindeutige Vorteile bei der Beschleunigung der Migrationsverfahren gäbe, war nicht klar. Eine Verknüpfung von Arbeitsmarkttests und Kriterien für die Zuwanderung von Fachkräften mit der Ausschreibung freier Stellen scheint die Kapazitäten einer EU-Plattform zu übersteigen, auch angesichts der Komplexität der Arbeitsmarkttests in den Mitgliedstaaten, obwohl dies auf Ebene der Mitgliedstaaten vielleicht möglich wäre. Die Gehaltsanforderungen der Blauen Karte EU als Schwellenwert für freie Stellen zugrunde zu legen, wurde als unzumutbar und übermäßig restriktiv angesehen, vor allem dann, wenn die nationalen legalen Kanäle eine Zuwanderung von Fachkräften auch ohne einen solchen Schwellenwert beim Gehalt erlauben.

- Der **Schutz personenbezogener Daten** wurde zwar als Problem benannt, gilt jedoch nicht als unüberwindbares Hindernis für die Verwirklichung des Talentpools. Das Risiko eines Betrugs der Bewerber durch böswillige Akteure wurde zwar angesprochen, aber als überschaubar angesehen.
- Es wurde festgestellt, dass es derzeit keine EU-Quelle für eindeutige, genaue und prägnante **Angaben zu nationalen Migrationsverfahren** (Blaue Karte EU und/oder nationale Regelungen) gibt. Solche Angaben würden einen Mehrwert darstellen. Das bestehende EU-Zuwanderungsportal könnte überarbeitet werden. Eine Beratung anhand individueller Merkmale wäre ein Mehrwert für Antragsteller, ausländische Bewerber und Arbeitgeber, die als Sponsoren auftreten. Im Rahmen der Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten sollten beschleunigte Zulassungsverfahren und vereinfachte Prozesse unterstützt und gefördert werden. Die Mitgliedstaaten bräuchten zusätzliche Ressourcen, um ständig aktualisierte, detaillierte Informationen bereitzustellen, insbesondere wenn die Nutzer der Website anhand individueller Merkmale eine Orientierung erhalten.
- Den **Schwerpunkt auf einzelne Sektoren zu legen**, erschien wichtig, **ohne** den Talentpool jedoch auf bestimmte Sektoren **zu beschränken**. Trotz verbesserter Arbeitsmarktinformationen lässt sich nach wie vor nur schwer ermitteln und überwachen, welche Sektoren oder Berufe auf EU-Ebene den Schwerpunkt bilden sollten, auch deshalb, weil es keine vereinbarte Methodik für die Erstellung einer EU-Liste mit Mangelberufen gibt. Viele Interessenträger würden zwar einen sektoralen Ansatz begrüßen, doch ließe sich dies auch durch den allgemeinen Talentpool abdecken, indem bestimmte Sektoren oder Berufe entweder vorübergehend oder dauerhaft integriert werden. Einige Vertreter der Zivilgesellschaft fordern, bei der Festlegung von Sektoren und Berufen das Risiko der Abwanderung von Fachkräften aus Drittländern zu bedenken.
- **Partnerschaften für die Mobilität von Fachkräften sollten nicht ausgeschlossen werden, doch der Talentpool sollte auch nicht darauf beschränkt sein.** Partnerschaften für die Mobilität von Talenten oder Fachkräften verringern das Risiko der Abwanderung von Fachkräften und sorgen dafür, dass ausländische Talente im Rahmen verschiedener Programme zur beruflichen und fachlichen Weiterentwicklung ihre Qualifikationen ausbauen können. Diese Partnerschaften mit dem Talentpool zu verknüpfen, wurde in Bezug auf den Umfang jedoch nur als begrenzt nützlich angesehen. Bedenken über eine mögliche „Abwerbung“ wurden auch von Mitgliedstaaten geäußert, die enge bilaterale Beziehungen zu wichtigen Drittländern unterhalten. Talentpool-Maßnahmen in den Herkunftsländern könnten über Fachkräftepartnerschaften hinausgehen und eine Form der verlässlichen Validierung in den Herkunftsländern einbeziehen, insbesondere in Verbindung mit konkreten Einstellungskampagnen.

Schließlich sollte die **Steuerung und Verwaltung** des EU-Talentpools sorgfältig definiert werden, da er die Bereiche Migration und Beschäftigung und damit eine unterschiedliche juristische Zuständigkeitsverteilung zwischen der EU und ihren Mitgliedstaaten in diesen Bereichen berührt. Wenn es beim Talentpool in erster Linie um das Matching mit dem Arbeitsmarkt geht, wurde erwartet, dass er bei der GD EMPL (Beschäftigung, Soziales und Integration) angesiedelt sein sollte. Sollte die GD EMPL nicht in der Lage sein, die künftige Plattform zu hosten und zu verwalten, könnte die zuständige institutionelle Einrichtung auf EU-Ebene (z. B. die GD HOME) hauptsächlich die Koordinierung nationaler Stellen übernehmen, die die Nutzung des Talentpools gemeinsam verwalten und den Zugang regeln würden. Daneben könnte eine politische Steuerung auf mehreren Ebenen erfolgen, die alle zuständigen Interessenträger aus dem öffentlichen und privaten Sektor sowie der Zivilgesellschaft einbezieht.

Derzeitige vergleichbare Initiativen auf nationaler und regionaler Ebene brauchten Jahre, um das notwendige Bewusstsein zu entwickeln und die erforderliche Zahl der Nutzer zu erreichen, um voll funktionsfähig zu werden. Es **wird einige Zeit dauern**, den **Talentpool** mit Bewerbern zu füllen, und wahrscheinlich erforderlich sein, die Zulassungskriterien je nach Leistung und Verwendung etwas anzupassen.

# Zusammenfassung der Ergebnisse zur Anpassungsfähigkeit

Die Machbarkeitsstudie umfasst auch eine Analyse der Frage, wie sich der Talentpool in die bestehende institutionelle und rechtliche Landschaft einfügen ließe. Die Merkmale und Funktionen des Talentpools sind in vielen Fällen mit bestehenden Initiativen, Instrumenten und IT-Tools vergleichbar, die bereits von öffentlichen Einrichtungen (auf europäischer, nationaler und sogar regionaler Ebene) gemanagt werden.

Der Talentpool könnte wahrscheinlich aus drei „Bausteinen“ bestehen, die entweder kumulativ oder alternativ funktionieren würden. Für jeden möglichen Baustein werden im Rahmen der Analyse verschiedene rechtliche und institutionelle Lösungen untersucht.

Grundsätzlicher noch stellt sich die Frage, wie sich der Talentpool in den jeweiligen EU-Politikbereich einfügen lässt. Zuwanderung und Beschäftigung sind die wichtigsten Bereiche, aber der Talentpool erstreckt sich auch auf den Binnenmarkt, auf Bildung und sogar auf das auswärtige Handeln der EU. Der EU-Talentpool verfolgt tatsächlich mehrere Ziele: (hoch-)qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland anzuziehen, den Arbeitskräftemangel in der EU zu beheben und das effektive Funktionieren bestehender legaler Kanäle der Arbeitsmigration zu unterstützen. Er deckt also mehrere Politikbereiche ab, die in verschiedene Zuständigkeitsbereiche der Union fallen. Bei der Prüfung der Machbarkeit der einzelnen möglichen Bausteine werden im Rahmen der Analyse auch die rechtlichen Folgen berücksichtigt, die sich aus der Entscheidung zugunsten einer Rechtsgrundlage statt einer anderen ergeben.

Der erste Baustein des Talentpools ist **ein EU-weiter Pool vorab geprüfter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Drittstaaten**. Einen solchen selektiven Pool gibt es auf der EU-Ebene derzeit nicht.

Das **EURES-Portal zur beruflichen Mobilität** erfasst zwar Profile für das Matching, dient aber ausschließlich der Förderung der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Vollendung des Binnenmarktes. Den EURES-Mobilitätspool für Drittstaatsangehörige, die keine Arbeitsrechte in einem der EU-Mitgliedstaaten haben, zu nutzen, wäre somit nicht durch das EURES- und das ELA-Mandat gedeckt.

Andere Instrumente und Plattformen im Rahmen der EU-Bildungspolitik stehen Drittstaatsangehörigen zwar offen (Europass, EURAXESS), dabei handelt es sich jedoch hauptsächlich um freiwillige Rahmenregelungen, die indirekt mit der internationalen Anwerbung zusammenhängen.

Für die Einrichtung einer neuen gemeinsamen IT-Plattform mit einem Pool vorausgewählter Drittstaatsangehöriger (deren Profile und personenbezogene Daten in einer zentralen Datenbank gespeichert werden) wäre eine entsprechende Rechtsgrundlage erforderlich. In diesem Sinne gibt es auch nichts, was die EU daran hindern sollte, im Bereich der legalen Migration oder sogar der Bildung tätig zu werden, je nach den angewandten Auswahlkriterien oder den Gesamtzielen. In diesem Zusammenhang sehen sowohl die EMN-Ratsentscheidung als auch die Europass-Entscheidung eine webbasierte Plattform vor, wo Informationen über Migration und Profile bzw. Qualifikationen von Bewerbern erfasst werden. Aus Gründen der Rechtssicherheit könnte eine gezielte Überarbeitung dieser Instrumente notwendig sein, um den Talentpool ausdrücklich in deren Aufgaben oder deren Mandat einzubeziehen.

Der zweite Baustein des Talentpools ist eine **Liste freigegebener freier Stellen** und ein **Matching-Tool** wie im EURES-Mobilitätsportal.

- Jede freie Stelle (ob ausgeschrieben oder automatisch extrahiert), die im Talent Pool zum Zweck der internationalen Anwerbung von Arbeitskräften veröffentlicht wird, sollte zumindest dem Grundsatz der Gemeinschaftspräferenz entsprechen. Das bedeutet, dass freie Stellen die

entsprechenden Anforderungen des entsprechenden nationalen Arbeitsmarkttests erfüllen sollten, sofern vorhanden. Darüber hinaus sollten freie Stellen auch für die Einstellung von Drittstaatsangehörigen im Rahmen der im jeweiligen Mitgliedstaat der Beschäftigung geltenden rechtlichen Vorgaben in Frage kommen. Dies könnte problemlos ohne Gesetzgebungsverfahren erreicht werden (z. B. nach dem Vorbild von EURAXESS, wo registrierte Mitglieder freie Stellen für Forscherinnen und Forscher auf freiwilliger Basis veröffentlichen können).

- Wenn die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, bei der Freigabe von Stellenangeboten für die Einstellung von Drittstaatsangehörigen zu unterstützen oder gemeinsame Unterstützungsdienste für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Drittstaaten und/oder ihre potenziellen Arbeitgeber in der EU anzubieten, müsste ein rechtsverbindliches Instrument angenommen werden (um das EURES-Modell auf Drittstaatsangehörige zu übertragen oder auszuweiten). Andere Optionen – etwa die Entwicklung einer Ad-hoc-Job-Matching-Plattform für Drittstaatsangehörige, die direkt vom EU-Netzwerk der öffentlichen Arbeitsverwaltungen gemanagt wird, oder die einfache Abbildung aktueller Kooperationsrahmen – wurden in Betracht gezogen, aufgrund der Rechtsunsicherheit und der unterschiedlichen Rollen und Aktivitäten der nationalen Arbeitsverwaltungen jedoch nicht weiter verfolgt.

Der dritte Baustein ist ein „Talent Attraction Portal“. Die Analyse ergab, dass ein Talentpool, der qualifizierten Drittstaatsangehörigen anhand ihrer wichtigsten Merkmale eine maßgeschneiderte Orientierung bietet, ohne Änderung der gesetzlichen Bestimmungen Teil des bestehenden **EU-Zuwanderungsportals** sein oder damit verknüpft werden könnte. Die Mitgliedstaaten zu verpflichten (z. B. durch eine benannte nationale Kontaktstelle), ein Mindestmaß an Leistungen zu erbringen und ein breiteres Spektrum an Aktivitäten anzubieten, könnte jedoch möglicherweise weitere Anpassungen des derzeitigen Rechtsrahmens des Europäischen Migrationsnetzes (EMN) erforderlich machen (entweder durch eine Überarbeitung des EMN-Arbeitsprogramms oder des Ratsbeschlusses, auf dem es beruht).

Neben diesen Bausteinen wurden in der Analyse mehrere Optionen geprüft, die den Wert des Talentpools erhöhen können.

Während für eine formale Verknüpfung des Talentpools mit bestehenden Migrationsprogrammen oder -verfahren eine grundlegende Überarbeitung der aktuellen EU-Arbeitsmigrationsgesetze erforderlich wäre, wurden andere Optionen in Betracht gezogen, wie z. B.:

- die Einführung eines europäischen Visums (oder einer Erlaubnis) für die Stellensuche für zulassungsberechtigte Talentpool-Bewerber oder, etwas flexibler, die Förderung der Möglichkeit (z. B. für alle Talentpool-Nutzer, die sich bereits legal im Land aufhalten), eine Aufenthaltserlaubnis im Mitgliedstaat der Beschäftigung zu beantragen, sobald die Bedingungen dafür erfüllt sind. Der erste Ansatz würde einen EU-Gesetzgebungsprozess erfordern (zur Überarbeitung des Schengen-Visakodexes oder zur weiteren Harmonisierung der Arbeitsmigrationsregeln); der zweite hingegen würde hauptsächlich Anpassungen der nationalen gesetzlichen Bestimmungen beinhalten.
- die EU-weite Vereinheitlichung der Antragsformulare für Visa/Aufenthaltstitel, die durch eine Verordnung zur Festlegung gemeinsamer Mindeststandards (nach dem Vorbild der einheitlichen Gestaltung der Aufenthaltstitel für Drittstaatsangehörige) erreicht werden könnte.

Schließlich wurde untersucht, ob der Talentpool eine **Bewertung der Kompetenzen und Qualifikationen der Bewerber** umfassen könnte, da es derzeit keinen EU-weiten Rahmen für die Bewertung oder Anerkennung von Kompetenzen oder Qualifikationen gibt. Die Integration von Instrumenten zur Selbstbewertung und die Aufnahme selbst deklarerter Kompetenzen (z.B. Europass) in den Talentpool wäre „rechtlich kostenlos“. Um über den Talentpool jedoch förmliche Bescheinigungen oder Qualifikationsnachweise ausstellen, eine (Vor-)Prüfung der Echtheit durchführen oder sogar berufliche Qualifikationen anerkennen zu können, müssten erhebliche rechtliche Änderungen am derzeitigen EU-Rechtsrahmen für Bildung vorgenommen werden. Diese könnten von einer gezielten Überarbeitung des

Europass-Beschlusses über eine Verstärkung der Zusammenarbeit im Rahmen des ENIC/NARIC-Netzwerks bis hin zu einer Überarbeitung der EU-Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen reichen.

# Vorläufiges Szenario

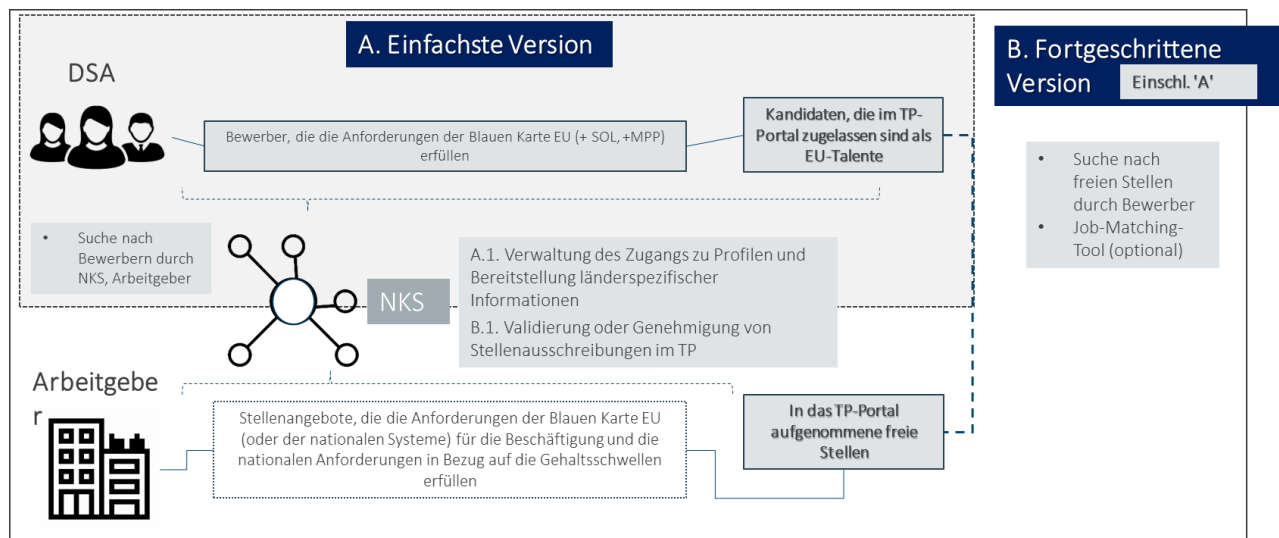
Auf der Grundlage der Konsultation der verschiedenen Interessenträger und der Analyse der Anpassungsfähigkeit des Rechtsrahmens wurde ein überarbeitetes Szenario entwickelt, das Elemente aller ursprünglich betrachteten Szenarien enthält.

Der Talentpool würde die bestehenden Migrationsprogramme und Talentinitiativen in den Mitgliedstaaten ergänzen und mit ihnen kompatibel sein. Es gäbe potenziellen Bewerbern und Arbeitgebern in der EU ein zusätzliches Instrument für die internationale Anwerbung von Arbeitskräften an die Hand und würde gleichzeitig klare und verlässliche Informationen und Orientierungshilfen zur Zuwanderungsberechtigung liefern.

Der Talentpool benötigt eine Datenbank mit Profilen von Drittstaatsangehörigen, die an einer Beschäftigung in der EU interessiert sind; diese Datenbank könnte dann um eine Komponente für Stellenangebote und ein Matching-Tool ergänzt werden (Abbildung 1). Stellenausschreibungen und eine Job-Matching-Funktion würden den Mehrwert des Talentpools erheblich steigern. Aber auch in der einfachsten Version könnten Arbeitgeber durch Vermittlung einer nationalen Kontaktstelle Profile von Bewerbern einsehen. In der aufgestockten Version könnten auch die Bewerber freie Stellen einsehen und sich darauf bewerben.

## Abbildung 1. Elemente eines EU-Talentpools

Basis- und Zusatzmodell für den Talentpool



## Berechtigung

Hochqualifizierte Drittstaatsangehörige, die in der EU arbeiten möchten, können sich im Talentpool anmelden, sofern sie bestimmte Bedingungen erfüllen (Abbildung 2). Die **Anforderungen der Blauen Karte EU** (Ausbildung und berufliche Ausnahmeregelungen für die Blaue Karte bzgl. Berufserfahrung) wären die Grundvoraussetzung. Zwei weitere Bedingungen für die Zulassungsberechtigung könnten erwogen werden: **Mangelberufe auf EU-Ebene** und Teilnahme an einem **Partnerschaftsprojekt zur**

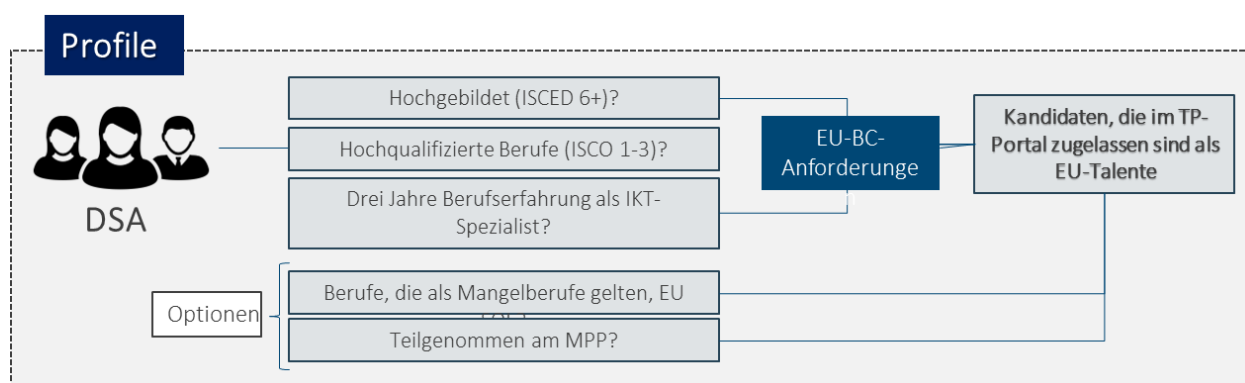
**Arbeitsmigration im Herkunftsland.** Ein weiteres mögliches Kriterium wäre die Kenntnis einer EU-Sprache. Die Voraussetzungen für die Zulassungsberechtigungen werden auf EU-Ebene festgelegt.

Drittstaatsangehörige, die die Kriterien des Talentpools nicht erfüllen, werden nicht zugelassen.

Der Aufbau des Talentpools braucht Zeit: Zu Beginn ist der Pool noch leer und entfaltet erst dann seinen Nutzen, wenn darin eine ausreichende Anzahl von Profilen enthalten ist.

## Abbildung 2. Anforderungen für die Aufnahme von Bewerbern in das EU-Talentportal

Verschiedene Kriterien für die Aufnahme in den Talentpool



## Profilverwaltung

Die Anmeldung erfolgt automatisch, wenn die Bewerber die Zulassungskriterien erfüllen. Die Profile werden im Talentpool auf EU-Ebene gespeichert. Jeder, der die Auswahlkriterien erfüllt, kann sich anmelden, eine Ermessensentscheidung ist nicht erforderlich. Grundlegende Informationen genügen, um die Zulassungsberechtigung zu prüfen (Ausbildung, Beruf, Erfahrung), zusätzliche Informationen sind jedoch erforderlich, damit diejenigen, die den Talentpool durchsuchen, Filter setzen können (z. B. Staatsangehörigkeit, Wohnort, Sprachkenntnisse, bevorzugte Zielländer) (Abbildung 3).

Bei der Erstanmeldung sind keine Unterlagen oder Qualifikationsnachweise erforderlich. Die Nutzer können ihr Profil jedoch durch zusätzliche Informationen aussagekräftiger machen, wenn sie das möchten. Die Nutzer können ihre Profile auf Profile in Datenbanken von Drittanbietern mit detaillierteren Angaben verlinken (z. B. LinkedIn) oder bestehende EU-Profilplattformen nutzen, um ihr Profil in den Talentpool zu exportieren (Europass). Sie können außerdem zusätzliche Dokumente hochladen, um Matching und Auswahl zu erleichtern (siehe unten).

Der Talentpool könnte zudem bereits bestehende und geplante Plattformen für Selbsttests auf EU-Ebene integrieren, um angegebene Kompetenzen und Kenntnisse (Sprache, Computerkenntnisse, andere Soft Skills usw.) nachweisen zu können.

Solche Selbsttestplattformen sollen Fähigkeiten bescheinigen, die sich an den europäischen Normen oder den GERS-Stufen orientieren. Bewerber, die diese Tools nutzen, erhalten in der Regel einen zusammenfassenden Bericht über ihr Kompetenzniveau und in einigen Fällen ein digitales Zertifikat, das als Dokument in das im Talentpool hinterlegte Profil hochgeladen werden kann. Zertifikate stellen zwar keine Anerkennung dar, aber die Bescheinigung bestimmter Kompetenzen hat den Vorteil, dass sie das Profil der Bewerber stärkt und die Matching-Chancen erhöht. Um auf aktuelle Selbstbewertungsinstrumente zurückgreifen zu können, könnte der Talentpool zum Beispiel die Europass-



Selbstbewertungsinstrumente für digitale Kompetenzen nutzen. Für die Sprachzertifizierung gibt es eine breite Palette von Sprachprüfungen, die von akkreditierten Testanbietern angeboten werden, jedoch keine EU-weite Plattform für Selbsttests oder eine EU-weite Akkreditierung privater Tests. Im Talentpool könnten Nutzer die Möglichkeit erhalten, solche Sprachzertifikate hochzuladen, allerdings ohne Garantie für deren Echtheit oder Wert.

### Abbildung 3. Für die Erstellung des Profils erforderliche Angaben

Mögliche Felder für die Erstanmeldung

Information

1. Abfrage Basisangaben	2. Interesse EU	4. EU talentierte Bewerber Filter																											
<p>Vorname*</p> <input style="width: 95%;" type="text"/>	<p>An welchen EU-Ländern sind Sie interessiert?</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td><input type="checkbox"/> Österreich</td> <td><input type="checkbox"/> Deutschland</td> <td><input type="checkbox"/> Polen</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Belgien</td> <td><input type="checkbox"/> Griechenland</td> <td><input type="checkbox"/> Portugal</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Bulgarien</td> <td><input type="checkbox"/> Ungarn</td> <td><input type="checkbox"/> Rumänien</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Kroatien</td> <td><input type="checkbox"/> Irland</td> <td><input type="checkbox"/> Slowakei</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Zypern</td> <td><input type="checkbox"/> Italien</td> <td><input type="checkbox"/> Slowenien</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Tschech. Rep.</td> <td><input type="checkbox"/> Lettland</td> <td><input type="checkbox"/> Spanien</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Dänemark</td> <td><input type="checkbox"/> Litauen</td> <td><input type="checkbox"/> Schweden</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Finnland</td> <td><input type="checkbox"/> Luxemburg</td> <td><input type="checkbox"/> Alle Länder</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Frankreich</td> <td><input type="checkbox"/> Niederlande</td> <td></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Österreich	<input type="checkbox"/> Deutschland	<input type="checkbox"/> Polen	<input type="checkbox"/> Belgien	<input type="checkbox"/> Griechenland	<input type="checkbox"/> Portugal	<input type="checkbox"/> Bulgarien	<input type="checkbox"/> Ungarn	<input type="checkbox"/> Rumänien	<input type="checkbox"/> Kroatien	<input type="checkbox"/> Irland	<input type="checkbox"/> Slowakei	<input type="checkbox"/> Zypern	<input type="checkbox"/> Italien	<input type="checkbox"/> Slowenien	<input type="checkbox"/> Tschech. Rep.	<input type="checkbox"/> Lettland	<input type="checkbox"/> Spanien	<input type="checkbox"/> Dänemark	<input type="checkbox"/> Litauen	<input type="checkbox"/> Schweden	<input type="checkbox"/> Finnland	<input type="checkbox"/> Luxemburg	<input type="checkbox"/> Alle Länder	<input type="checkbox"/> Frankreich	<input type="checkbox"/> Niederlande		<p>Höchster erreichter Bildungsstand?</p> <input style="width: 95%;" type="text" value="Meister"/>
<input type="checkbox"/> Österreich	<input type="checkbox"/> Deutschland	<input type="checkbox"/> Polen																											
<input type="checkbox"/> Belgien	<input type="checkbox"/> Griechenland	<input type="checkbox"/> Portugal																											
<input type="checkbox"/> Bulgarien	<input type="checkbox"/> Ungarn	<input type="checkbox"/> Rumänien																											
<input type="checkbox"/> Kroatien	<input type="checkbox"/> Irland	<input type="checkbox"/> Slowakei																											
<input type="checkbox"/> Zypern	<input type="checkbox"/> Italien	<input type="checkbox"/> Slowenien																											
<input type="checkbox"/> Tschech. Rep.	<input type="checkbox"/> Lettland	<input type="checkbox"/> Spanien																											
<input type="checkbox"/> Dänemark	<input type="checkbox"/> Litauen	<input type="checkbox"/> Schweden																											
<input type="checkbox"/> Finnland	<input type="checkbox"/> Luxemburg	<input type="checkbox"/> Alle Länder																											
<input type="checkbox"/> Frankreich	<input type="checkbox"/> Niederlande																												
<p>Nachname*</p> <input style="width: 95%;" type="text"/>	<p>3. Sprache</p> <p>Welche Sprache(n) beherrschen Sie?</p> <input style="width: 95%;" type="text" value="Englisch"/>	<p>Was ist Ihr Hauptberuf?</p> <input style="width: 95%;" type="text" value="Pflegefachkräfte"/>																											
<p>Email*</p> <input style="width: 95%;" type="text"/>	<p>Welches Niveau erreichen Sie in dieser Sprache im Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (CEFR)*?</p> <input style="width: 95%;" type="text" value="A1"/>	<p>Wie viele Jahre Erfahrung können Sie für die oben genannte Stellung nachweisen?</p> <input style="width: 95%;" type="text" value="5 Jahre Erfahrung"/>																											
<p>Geburtsdatum*</p> <input style="width: 30%;" type="text"/> <input style="width: 30%;" type="text"/> <input style="width: 30%;" type="text"/>		<p>Haben Sie an einem Migrationspartnerschaftsprojekt teilgenommen?</p> <input style="width: 95%;" type="text" value="Ja"/>																											
<p>Geschlecht*</p> <p><input type="radio"/> Weiblich <input type="radio"/> Männlich</p>		<p>Wählen Sie das Land und das MPP, an dem Sie teilgenommen haben:</p> <p>Land <input style="width: 95%;" type="text" value="Aserbaidschan"/></p> <p>MPP <input style="width: 95%;" type="text" value="MOBILAZE 2"/></p>																											
<p>Staatsangehörigkeit im Reisepass*</p> <input style="width: 95%;" type="text"/>																													
<p>Land, in dem Sie leben*</p> <input style="width: 95%;" type="text"/>																													

Anmerkung: Die Felder und die Schnittstelle sind rein indikativ und sollten nicht als endgültige Benutzerschnittstelle oder Auswahl der Felder angesehen werden.

Die Profile blieben für einen bestimmten Zeitraum aktiv (entweder 6 oder 12 Monate) und würden auslaufen, wenn sie nicht verlängert werden. In einer restriktiveren Version müssten Nutzer, die nach 6 oder 12 Monaten immer noch im System sind, ihr Profil zur Verlängerung mit weiteren Nachweisen aktualisieren.

Die Einhaltung der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) würde ähnlich gehandhabt wie bei jeder anderen webbasierten Plattform (z. B. Europass, EURAXESS und EURES). Für jedes Instrument, das personenbezogene Daten verarbeitet, müsste die Europäische Kommission (und vor allem die Generaldirektion bzw. das Referat, das als „Verantwortlicher“ geführt wird) eine Online-Datenschutzerklärung veröffentlichen, in der der Grund für die Verarbeitung erläutert und außerdem dargelegt wird, wie personenbezogene Daten von der Einrichtung erhoben, verarbeitet und geschützt werden. Eine solche Verpflichtung würde unabhängig von der Art des Gesetzes oder der Rechtsgrundlage gelten, auf die sich der Talentpool stützt. Die Nutzer könnten verschiedene Formen der Zustimmung erteilen, Zugang zu ihren personenbezogenen Daten gewähren und sich sogar dafür oder dagegen entscheiden, dass ihre Profile für Partner oder Arbeitgeber zugänglich sind. Nutzer können unter verschiedenen Profilschnitten Kästchen ankreuzen, um anzugeben, welche personenbezogenen Angaben sie verbergen oder freigeben möchten.

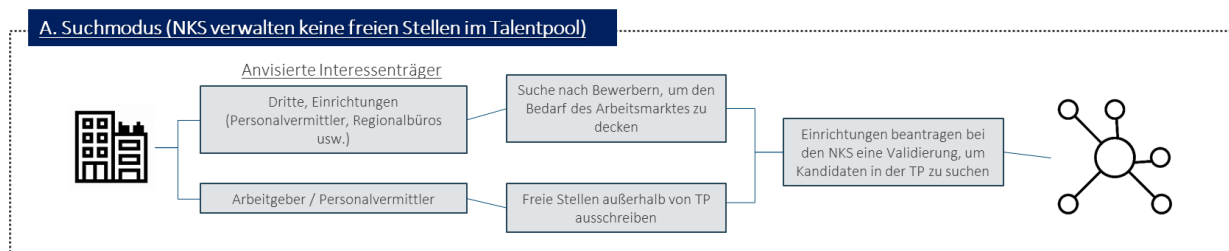


## Zugang für Arbeitgeber und Veröffentlichung von Stellenanzeigen

Der Talentpool stützt sich auf die von den Mitgliedstaaten benannten nationalen Kontaktstellen (NKS) im jeweiligen Mitgliedstaat. Dabei kann es sich um eine öffentliche Einrichtung handeln (öffentliche Arbeitsverwaltung, Investitionsagentur, Initiative zur Anwerbung von Talenten, Arbeits- oder Migrationsämter usw.) oder um eine andere relevante Einrichtung, die an der internationalen Anwerbung, Zulassung oder Gewinnung von Talenten beteiligt ist. Die NKS haben Zugang zu den Profilen. Handelt es sich bei der NKS um eine öffentliche Arbeitsverwaltung oder eine nationale Einrichtung zur Gewinnung von Talenten, kann sie beschließen, den Zugang komplett eigenständig zu verwalten. Die NKS regelt auch den Pool-Zugang von Akteuren in dem Mitgliedsstaat, für den sie zuständig ist. Die NKS können festlegen, ob sie Arbeitgebern oder Personalvermittlern in dem betreffenden Mitgliedstaat Zugang zur **Einsicht von Profilen im Pool** gewähren (Abbildung 4). Gleichzeitig sollte die Möglichkeit, den Pool nach anonymisierten Ergebnissen zu durchsuchen (z. B. nach der Anzahl der Profile, die einem bestimmten Suchkriterium entsprechen), frei zugänglich sein, um auch kleinen und mittleren Unternehmen die Suche zu ermöglichen. Das Verfahren, mit dem die nationalen Kontaktstellen Akteure für die Einsichtnahme bestimmter Profile im Talentpool oder für die Kontaktaufnahme mit den Eigentümern der Profile zulassen, würde auf nationaler Ebene festgelegt. So könnten sich beispielsweise Arbeitgeber oder Personalvermittler zunächst ohne vorherige Zulassung durch die NKS beim Talentpool anmelden (und dabei allgemeine Grundsätze oder einen Verhaltenskodex anerkennen). Die NKS würden dann automatisch benachrichtigt und könnten den Zugang im Einklang mit nationalem Recht bestätigen oder verweigern. Die NKS könnten auch aufgrund einer Anfrage einer anderen Einrichtung im Rahmen einer nationalen oder regionalen Kampagne zur Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte in einem bestimmten Sektor, einer Branche oder einer Region eine Reihe von Profilen ermitteln und kontaktieren. Die NKS wären für die ordnungsgemäße Nutzung des Talentpools durch die Zugangsberechtigten verantwortlich. Darüber hinaus könnten potenzielle Arbeitgeber angewiesen werden, sich an die für sie zuständige NKS zu wenden, um Zugang zu den Profilen zu beantragen, die anhand einer anonymisierten Suche ermittelt wurden.

### Abbildung 4. Suche nach Bewerbern im Talentpool

Vermittelter Zugang zum Talentpool für Akteure in den Mitgliedstaaten

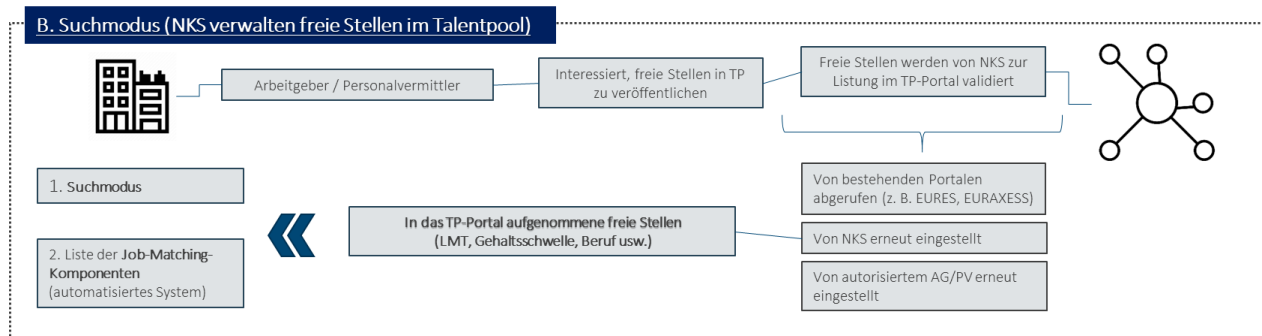


**Wenn Stellenanzeigen** in den Talentpool **aufgenommen** (und dafür entweder automatisch aus bestehenden Datenbanken hochgeladen oder manuell von Personalvermittlern/Arbeitgebern eingestellt) **werden**, sollten sie irgendwann auch von den NKS genehmigt werden (Abbildung 5). Die im Talentpool veröffentlichten Stellenanzeigen sollten den für den Talentpool vereinbarten Zulassungskriterien entsprechen. Möglich ist auch, dass sie nationalen Gehalts-, Mindestdauer- und Beschäftigungsanforderungen für die Blaue Karte EU oder einem anderen nationalen Arbeitsmigrationsprogramm entsprechen müssen. Die NKS würden im Vorfeld oder im Nachhinein prüfen, ob die nationalen Anforderungen erfüllt sind, um sicherzustellen, dass die ausgeschriebene Stelle einem Drittstaatsangehörigen angeboten werden kann (z. B. ob alle Anforderungen an die Arbeitsmarktprüfung oder die Vorschriften für die Förderung durch den Arbeitgeber erfüllt sind). Die Stellenangebote würden

nach einer festen Laufzeit verfallen; die NKS können aber auch einen Mechanismus festlegen, um freie Stellen vor Ablauf dieser Frist aus dem Talentpool zu löschen.

### Abbildung 5. Stellenanzeigen im Talentpool

Verfahren zur Veröffentlichung von Stellenanzeigen im Talentpool (indikativ)



### Matching

Die Basissuchfunktion der Plattform könnte um ein **(optionales) Job-Matching-System** ergänzt werden. Bei dieser Option würde das Job-Matching-System anhand der von beiden Seiten bereitgestellten Informationen die Profile der Bewerber mit den am besten geeigneten Stellenangeboten verbinden. Beide Seiten könnten eine vom Talentpool erstellte Rangliste (Vorauswahl) mit Übereinstimmungen einsehen (wie dies z. B. bereits von EURES praktiziert wird). Die Kontaktdaten würden über den Talentpool angefordert oder bereitgestellt; die Einstellung der Bewerber würde außerhalb des Talentpools erfolgen.

Dafür wären jedoch ausgefeiltere technische Funktionen erforderlich, ähnlich wie bei dem von EURES in Lizenz verwendeten Matching-Motor.

### Verknüpfung mit dem Migrationssystem

Der Talentpool ist nicht direkt mit Migrationsverfahren verbunden. Eine Verknüpfung mit dem nationalen Migrationssystem liegt im Ermessen der einzelnen Mitgliedstaaten. Sie können beschließen, NKS zu benennen, die bereits in diese Verfahren eingebunden sind (z. B. Migrationsbehörden oder Wirtschaftsagenturen, die Schnellverfahren anbieten).

Die Nutzer des Talentpools (Bewerber und Arbeitgeber, die als Träger agieren) sollten von den nationalen Kontaktstellen zumindest über bestehende Schnellverfahren oder vereinfachte Verfahren im Zielland informiert werden, sobald eine Übereinstimmung gefunden wurde oder ein Stellenangebot vorliegt.

### Steuerung und technische Verwaltung

Die Europäische Kommission würde die Plattform für den Talentpool selbst hosten und ein EU-Koordinierungsbüro einrichten. Die Koordinierungsstelle würde das Netzwerk der nationalen Kontaktstellen unterstützen (Abbildung 6). Auf politischer Ebene könnte es Multi-Level-Governance geben, dabei würden die zuständigen Generaldirektionen und Referate aus verschiedenen Politikbereichen (Beschäftigung, Außenbeziehungen, Bildung, Forschung und Innovation usw.), nationale Behörden sowie private Akteure und Sozialpartner einbezogen werden.

Wie bereits erwähnt, müssten die teilnehmenden Mitgliedstaaten eine NKS für den Talentpool benennen. Die NKS können verschiedene Formen annehmen und je nach Mitgliedstaat unterschiedliche Arten von Einrichtungen umfassen. Unabhängig davon, was für eine Stelle als NKS benannt wird, würde sie über bestimmte Mindestzuständigkeiten verfügen. Die NKS würden finanzielle Unterstützung für die Erfüllung von Aufgaben im Zusammenhang mit der Mitwirkung am Talentpool erhalten (mit einer entsprechenden gesetzlichen Grundlage), um Engagement und Mitwirkung sicherzustellen. Die Tätigkeit des Talentpools sollte sich jedoch idealerweise mit dem Mandat der benannten nationalen Kontaktstellen überschneiden.

Die Koordinierungsstelle würde NKS-Mitarbeiter in der Nutzung des Talentpools schulen, bei potenziellen Nutzern für den Talentpool werben oder den Talentpool innerhalb der Kommission vertreten. Sie würde sicherstellen, dass die Tätigkeit der NKS im Rahmen der Leitlinien oder Empfehlungen erfolgt, die die Rechtsgrundlage des Talentpool-Netzwerks bilden. Sie würde auf die Entwicklung von Bewertungs- und Standardisierungsinitiativen auf EU-Ebene sowie auf Talentpartnerschaften und die Zusammenarbeit mit den Herkunftsländern hinwirken und eine Verknüpfung anstreben.

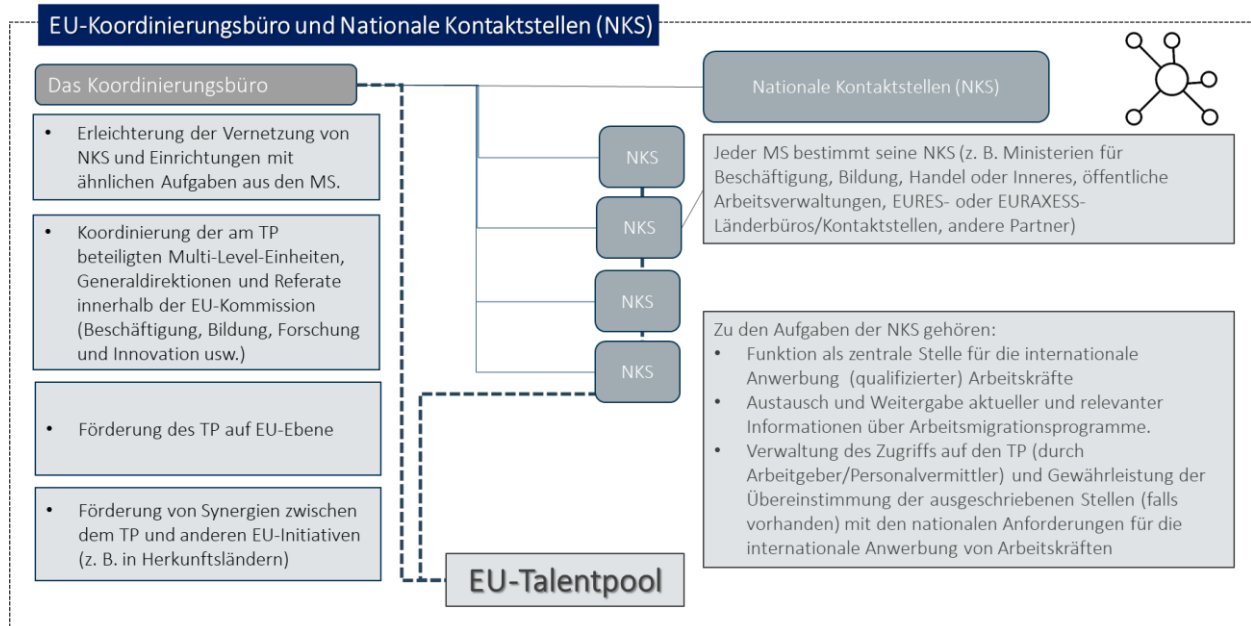
Die Koordinierungsstelle wäre auch für die Überwachung und Bewertung des Talentpools und der Aktivitäten des Netzwerks zuständig und würde entsprechende Änderungen am Talentpool und der Arbeitsweise des Netzwerks anregen. Mit einem Leistungsmesssystem, ähnlich dem von EURES verwendeten, würden Daten zu Outputs und Ergebnissen anhand festgelegter Indikatoren erfasst. Die Koordinierungsstelle wäre für die Festlegung der zu messenden Leistungsdimensionen, -indikatoren und Datenquellen innerhalb und außerhalb der Plattform zuständig. Regelmäßige Berichte zu Leistung und Umsetzung würden zur Überprüfung durch die verschiedenen an der Multi-Level-Governance beteiligten Stellen erstellt.

Anhand von Monitoring- und Evaluierungsberichten und nach Rücksprache mit dem Netzwerk würden die Elemente des Talentpools angepasst. Dazu gehören z. B. Änderungen der Zulassungskriterien, der erforderlichen Dokumente und deren Formate sowie das Auslaufen von Profilen.

Neben einer strukturierten Berichterstattung und Überwachung wird ein regelmäßiger Informationsaustausch und eine Kooperation zwischen den nationalen Kontaktstellen und den relevanten Akteuren erwartet, um flexibel und zeitnah auf sich ändernde Arbeitsmarktbedingungen und -umstände reagieren zu können (z. B. Änderung des EU-SOL).

## Abbildung 6. Steuerung der Nationalen Kontaktstellen (NKS)

Rollen und Beziehung des Koordinierungsbüros und der nationalen Kontaktstellen zum Talentpool



## Weitere zu untersuchende Optionen

Neben dem oben beschriebenen Szenario, das Elemente der drei Szenarien verbindet, die von der Europäischen Kommission zunächst als potenzielle Grundlagen für den Talentpool identifiziert wurden, könnten verschiedene weitere Elemente zur Ergänzung und Unterstützung des Talentpools hinzugefügt werden.

### Erneuerung des EU-Zuwanderungsportals

Das EU-Zuwanderungsportal ist bereits ein wichtiges Instrument im Rahmen der EU-Migrationspolitik, das Informationen und Orientierung bietet. Die Website wurde zwar kürzlich überarbeitet (z. B. mit einer interaktiven Karte und aktualisierten länderspezifischen Informationen versehen), es sollten jedoch weitere technische Verbesserungen vorgenommen werden. Zumindest sollten alle Nutzer dort eindeutige, prägnante und genaue Informationen über die Migrationsverfahren und die entsprechenden Visa bzw. Genehmigungen in jedem Mitgliedstaat erhalten.

Das EU-Zuwanderungsportal sollte ein Tor zum künftigen Talentpool werden. Aus technischer Sicht könnten die beiden Plattformen entweder zu einer einzigen Website verschmelzen oder weiterhin getrennt bestehen. Falls sie zusammengelegt werden, gäbe es im Portal einen geschützten Bereich für registrierte Bewerber, die für den Talentpool zulassungsberechtigt sind.

Im Rahmen der nächsten Ausbaustufe des Portals könnte ein interaktives System entwickelt werden. Die Nutzer geben ihre Basisdaten (Staatsangehörigkeit, Beruf, Bildung) ohne Anmeldung oder personenbezogene Daten an und erhalten eine Orientierung zu legalen Migrationskanälen auf der Grundlage einer API für Visa und Einreisebestimmungen. Diejenigen, deren Merkmale darauf hindeuten, dass sie für den Talentpool in Frage kommen, werden zur Anmeldungsphase des Talentpools weitergeleitet. Nicht berechnete Drittstaatsangehörige würden Informationen zu den Kanälen erhalten, für die sie in Frage kommen, sowie eine Liste der nationalen Kanäle für die legale Zuwanderung, deren

individuelle Kriterien sie erfüllen. Ihre personenbezogenen Daten zur Aufnahme in den Talentpool könnten sie jedoch nicht hinterlegen.

Auf dem Portal könnten auch weitergehende Anleitungen zur Verfügung gestellt werden. Im Rahmen dieses automatisierten individuellen Feedbacks könnte das Portal angeben, ob der Beruf des Nutzers in bestimmten Mitgliedstaaten reglementiert ist, und/oder weitere Hinweise auf aktuelle Arbeitsmarkttrends in verschiedenen Mitgliedstaaten liefern, um den Nutzern eine Orientierungshilfe zu geben, indem besonders gefragte Berufe, die für legale Arbeitsmigrationskanäle in Frage kommen, herausgehoben werden.

Die Bewerber des Talentpools könnten sich anmelden und ihr eigenes Profil erstellen. Ausgehend davon könnte eine ausgefeiltere Option innerhalb des Talentpools so aussehen, dass in das KI-Job-Matching-System auch Migrationsdaten einbezogen würden (siehe Absatz 0 oben), so dass die Bewerber nicht nur automatisch Informationen zu Stellenangeboten, die ihren Fähigkeiten entsprechen, erhielten, sondern auch Angaben zu Arbeitsmigrationsprogrammen oder -genehmigungen, für die sie potenziell in Frage kämen. Für jede für sie geltende Genehmigung würde künftigen Bewerbern (und Arbeitgebern) ein Prozentsatz der Zulassungswahrscheinlichkeit mitgeteilt, der sich aus den Kenndaten des Bewerbers und der freien Stelle ergibt.

Diese Entwicklungen würden jedoch eine erhebliche Ausweitung der derzeit verfügbaren Informationen erforderlich machen, um nicht nur die durch EU-Richtlinien zur legalen Zuwanderung geregelten Migrationsvorschriften, sondern auch alle nationalen Regelungen zu erfassen. Die Bereitstellung solcher Angaben in einheitlicher Form, die ein automatisiertes Matching zwischen persönlichen Merkmalen und den einschlägigen Systemen ermöglicht, würde einen erheblichen Arbeitsaufwand seitens der NKS und umfangreiche IT-Entwicklungsarbeiten erfordern.

### ***Standardisierung der Antragsformulare für Aufenthaltstitel/Visa***

Bei der Basisoption ließe sich eine Standardisierung der aus dem Pool hochgeladenen Unterlagen (z. B. Benutzerprofile, Lebensläufe, Qualifikationsnachweise, digitale Zeugnisse) durch eine zurückhaltende Koordinierung zwischen den zuständigen NKS und dem EU-Koordinierungsbüro erreichen. Die Dateien und Daten könnten dann leicht in ein Format exportiert werden, das mit nationalen Instrumenten und Systemen kompatibel ist.

Eine wesentlich fortschrittlichere Option wäre die Einführung eines einheitlichen Formats für nationale Antragsformulare für Visa/Aufenthaltsgenehmigungen zu Arbeitszwecken mit entsprechenden Standardfeldern. Diese Änderung der geltenden Vorschriften ginge zwar über den Talentpool hinaus, Benutzer könnten so aber ein Standard-Bewerbungsformular für verschiedene Zielländer und Verfahren ausfüllen. Wie oben unter oben Punkt 0 bereits erwähnt, wären für eine solche Entwicklung eine entsprechende rechtliche Grundlage auf EU-Ebene und notwendige Anpassungen auf nationaler Ebene erforderlich.

### ***Gezielte Unterstützung und Schulung für Arbeitgeber, die Personal aus dem Ausland einstellen möchten***

Unternehmen, insbesondere KMU, kennen sich oft mit internationalen Einstellungsverfahren nicht aus oder erleben besondere Herausforderungen und Schwierigkeiten beim Zugang zu diesen Verfahren. Einige von ihnen benötigen möglicherweise zusätzliche Informationen oder Unterstützung vor oder während der Nutzung des Talentpools. Darüber hinaus können die NKS bestimmte Anforderungen an Arbeitgeber und Vermittler als Voraussetzung für den Zugang zum Talentpool festlegen. Spezielle Schulungen, Online-Kurse oder öffentliche Veranstaltungen können entweder obligatorisch oder fakultativ sein. Unterstützung für Arbeitgeber, die sich für die Nutzung des Talentpools qualifizieren möchten, könnte von den NKS oder anderen Akteuren wie regionalen Talentinitiativen angeboten werden, je nach den

Prioritäten, Ressourcen und Bedürfnissen der einzelnen Mitgliedstaaten. Zusätzlich oder alternativ dazu könnten EU-weite Schulungsmodul und Fachworkshops von den zuständigen Generaldirektionen und Einrichtungen der EU angeboten (oder gemeinsam ausgerichtet) werden.

### ***Eine angebotsorientierte Komponente***

Eine europäische Erlaubnis (oder ein Visum) zur Stellensuche könnte mit dem Talentpool verknüpft werden und als Grundlage für ein System der Interessensbekundung dienen, vergleichbar dem, das derzeit außerhalb der EU existiert. Dazu wäre jedoch eine grundlegende Überarbeitung des derzeitigen EU-Rechtsrahmens erforderlich.

Dennoch gibt es auch unter den derzeitigen Rahmenbedingungen zwei Möglichkeiten, den Talentpool für die Stellensuche innerhalb der EU zu nutzen. Erstens können die Mitgliedstaaten schon jetzt beschließen, dass Arbeitssuchende, die sich rechtmäßig im EU-Gebiet aufhalten (auch im Rahmen eines kurzen Aufenthalts), einen Aufenthaltstitel beantragen können, sobald die Bedingungen erfüllt sind, ohne unbedingt in ihr Heimatland zurückzukehren. Dies ist bereits eine „kann“-Bestimmung in mehreren legalen Migrationsinstrumenten (Blaue Karte EU, Forscher und Studenten). Die Anwendung dieser Praxis könnte von der Kommission durch eine zurückhaltende Koordinierung gefördert oder unterstützt werden.

Die zweite Möglichkeit ist, die Nutzung des Talentpools zu fördern, um Bewerber für bestehende nationale Programme zur Stellensuche und für angebotsorientierte Aufenthaltstitel in den Mitgliedstaaten, wo diese bereits angeboten werden, zu identifizieren. Die NKS können potenziell geeignete Bewerber aus dem Talentpool ermitteln und direkt ansprechen.

### ***Eine europäische Liste der Mangelberufe (SOL)***

Nach dem überarbeiteten Szenario (Abbildung 2) würden Berufe, die auf EU-Ebene als Mangelberufe gelten, als zusätzliche Bedingung für den Zugang zum Talentpool gelten. Eine Liste der Mangelberufe (SOL) gibt es derzeit auf EU-Ebene nicht. Die überarbeitete Richtlinie über die Blaue Karte EU umfasst auch einen Anhang mit einer Liste von Berufen, auf die sich die Mitgliedstaaten geeinigt haben und für die die Qualifikationen durch eine bestimmte Anzahl von Jahren einschlägiger Erfahrung und nicht durch eine Hochschulbildung nachgewiesen werden können. Diese Liste bezieht sich zwar nur auf die Blaue Karte EU, sie wird jedoch regelmäßig überprüft (und bei Bedarf überarbeitet), insbesondere anhand des Arbeitsmarktbedarfs der Mitgliedstaaten.

Die Mangelliste für die Blaue Karte EU soll frühestens 2026 wieder überprüft werden. Für eine künftige Überprüfung ist jedoch eine Analyse der sich wandelnden Bedürfnisse des Arbeitsmarktes erforderlich, „die nach Anhörung der nationalen Behörden auf der Grundlage einer öffentlichen Anhörung unter Einbeziehung der Sozialpartner“ durchgeführt wird. Diese Übung könnte als Ausgangspunkt für die Entwicklung einer europäischen SOL dienen, in der auch die Berufe festgelegt werden könnten, die als Zulassungsvoraussetzung für die Aufnahme in den Talentpool geeignet sind. Die Methodik muss zwar erst noch entwickelt werden, könnte aber den meisten nationalen SOL-Verfahren – in EU- und in Nicht-OECD-Ländern – folgen und mit einer ersten empirischen Analyse des EU-weiten Arbeitskräftemangels beginnen, um eine ausführliche Liste von Berufen zusammenzustellen, die von den Mitgliedstaaten im Hinblick auf eine eventuelle Aufnahme in die SOL zu überprüfen wäre, so dass Migranten aus diesen Berufen Zugang zum Talentpool erhalten würden. Die erste Analyse könnte auf der Qualifikationsbedarfsanalyse des CEDEFOP aufbauen.

### ***Ein Tor für qualifizierte Geflüchtete und schutzbedürftige Migrantenkategorien***

Der Talentpool schließt schutzbedürftige Migranten, die die Zulassungskriterien erfüllen, nicht aus. Sie nicht auszuschließen, genügt möglicherweise jedoch nicht, um zu gewährleisten, dass der Talentpool auch Personen zugutekommt, die eventuell vorübergehend schutzbedürftig sind. Bestehende europäische

Instrumente und Plattformen bieten bereits spezielle Unterstützung für Personen, die internationalen Schutz genießen oder als Asylbewerber gemeldet sind (z. B. die EU-Initiative Science4refugee oder der Europäische Qualifikationspass für Flüchtlinge des Europarats). Um aber zu gewährleisten, dass der Talentpool allen qualifizierten Drittstaatsangehörigen, die die Zulassungskriterien erfüllen, zugänglich ist, und zwar unabhängig von ihrem Hintergrund oder Herkunftsland, sind unter Umständen zusätzliche Anstrengungen erforderlich. In Anlehnung an vergleichbare Initiativen könnten Projekte gezielte Kampagnen in Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft sowie europäische Initiativen zur Verbesserung der Job-Matching-Möglichkeiten oder EU-finanzierte Maßnahmen zur Förderung arbeitsbezogener ergänzender Wege für Menschen, die internationalen Schutz brauchen, umfassen.

### ***Förderung des Talentpools durch Öffentlichkeitsarbeit und Marketingaktivitäten***

Der Talentpool ist zwar kein neuer legaler Migrationsweg, soll aber potenzielle Bewerber für bestehende Kanäle gewinnen. Zu diesem Zweck können bewährte Werbetechniken genutzt werden, die bereits für nationale Initiativen zur Gewinnung von Arbeitskräften eingesetzt werden. Dazu gehören groß angelegte oder gezielte Werbekampagnen der EU in den sozialen Medien, die Präsenz von Vertretern des EU-Talentpools auf einschlägigen Jobbörsen oder Veranstaltungen in den Herkunftsländern und den Mitgliedstaaten sowie Verbindungen zu Ausbildungseinrichtungen. Darüber hinaus können die NKS in ihrem Mitgliedstaat Informations- und Werbeveranstaltungen durchführen, um Arbeitgebervertreter, Initiativen zur Gewinnung von qualifizierten Arbeitskräften, die Zivilgesellschaft und Entscheidungsträger zu informieren und eine direkte Ansprache der wichtigsten nationalen Partner zu ermöglichen.

# Zusammenfassung der Kosten-Nutzen-Analyse

Die Kosten-Nutzen-Analyse basiert bei den Kosten auf vorhandenen Benchmarks und beim Nutzen auf vergleichbaren Initiativen.

Der potenzielle Mehrwert des Talentpools, der sich aus den Diskussionen und der Analyse ergibt, ist in Tabelle 1 zusammengefasst. Es gibt fünf Gruppen, die am meisten davon profitieren könnten: potenzielle Migranten, Arbeitgeber, die Migrationsbehörden in den Mitgliedstaaten (z. B. die Ausländerbehörde), die öffentlichen Arbeitsverwaltungen in den Mitgliedstaaten oder vergleichbare Behörden, die das Matching unterstützen sollen, und die Europäische Union insgesamt. Für jedes Element des vorläufigen Szenarios wird ein potenzieller Mehrwert ermittelt.

Tabelle 2 führt verschiedene geschätzte Ressourcenkosten auf. Diese vorläufige indikative Kostenanalyse stützt sich auf vorhandene Benchmarks für ähnliche Elemente und zeigt die untere und obere Schranke der Schätzungen an. Die Kostenschätzung konzentriert sich auf die direkten Kosten des Talentpools und die damit verbundenen Unterstützungsoptionen. Maßnahmen, die außerhalb des Talentpools stattfinden, dessen Tätigkeit aber möglicherweise unterstützen – zum Beispiel Projekte der Migration Partnership Facility oder die Entwicklung einer EU-Plattform zur Bewertung von Qualifikationen – werden nicht berücksichtigt.

Die direkten Kosten des Talentpools werden in zwei Komponenten unterteilt: die Plattform und das Netzwerk (NKS). Die geschätzten Kosten für die Plattform (Zeile 1) umfassen wesentliche Elemente für den Betrieb der Website (z. B. Content-Management-System, Webhosting-Dienst usw.). Selbst die einfache Talentpool-Plattform benötigt Schnittstellen nicht nur für Bewerber (Migranten), sondern auch für NKS und potenziell auch für Arbeitgeber, die von den NKS Zugang erhalten. Die Kosten für die Entwicklung einer Website variieren erheblich. Die angegebene Spanne basiert auf den Kosten für die Entwicklung von Plattformen wie „Working in Lithuania“ und EURAXESS für die untere und EURES für die obere Schranke.

Je nach Umfang des Talentpools – ob er also auf Profile beschränkt bleibt oder Profile und Stellenangebote umfasst –, gibt es zusätzliche Funktionen, die sich auf die Kosten für die Plattform auswirken. Stellenangebote in die Plattform aufzunehmen, erfordert fortgeschrittenere Funktionen als ein einfaches Anmeldetool für die Zentralisierung von Profilen, erhöht die Komplexität der Plattform aber nicht wesentlich. Das automatische Matching-Tool (Zeile 2) wird anhand ähnlicher bereits bestehender Plattformen, die Job-Matching-Dienste anbieten, separat geschätzt. Diese Instrumente sind in der Regel mit anfänglichen Entwicklungskosten und einer jährlichen Lizenzgebühr verbunden, die sich bisweilen aber auch nach dem Umfang der bearbeiteten Fälle richtet. Ein Matching-Tool automatisiert allerdings auch einen Teil der Arbeit jener Akteure, die normalerweise die Profile zu diesem Zweck filtern würden. Zeile 2 weist negative Kosten („-“) für Humanressourcen aus, ausgehend von der Annahme, dass das Instrument die Arbeitsbelastung der NKS verringert. Es wird davon ausgegangen, dass die Personalkosten je nach den Merkmalen des Matching-Tools um bis zu 35 % sinken. Auch mit einem Matching-Tool wäre es immer noch in gewissem Umfang notwendig, dass Menschen in den Matching-Prozess eingreifen.

Die Personalkosten, die direkt mit dem Betrieb der Plattform zusammenhängen, sind enthalten (Zeile 3). Dazu gehören Mitarbeiter in der Entwicklungsphase sowie Mitarbeiter für Helpdesk und technischen Support in der Betriebsphase. Für den Betrieb des Netzwerks werden voraussichtlich ein oder zwei Vollzeitäquivalente (VZÄ) gebraucht. Die Kosten werden anhand der Kosten für Helpdesk- und technischen Support von EURES und EURAXESS geschätzt, wobei davon ausgegangen wird, dass der



Talentpool vollständig mit Profilen bestückt ist und von NKS und Arbeitgebern genutzt wird. Zu den Kosten für den technischen Support während des Betriebs der Plattform gehören auch die Kosten für die Wartung, den Support bei der Datenverarbeitung und die Datenverwaltung, was die Betriebskosten für das Matching-Tool erhöht.

Die Übersetzungskosten für die Plattform hängen von der Anzahl der benötigten Sprachen und der Komplexität der Schnittstellen ab. Die in Zeile 4 angegebenen Kosten werden für die untere Schranke und die obere Schranke unterschiedlich geschätzt. Wird die Plattform in nur einer Sprache (z. B. Englisch) betrieben, fallen die Kosten geringer aus, wie etwa bei EURAXESS. Falls der Talentpool jedoch den gleichen mehrsprachigen Ansatz wie EURES verfolgt (d. h. die Plattform in mehrere Amtssprachen übersetzt wird), steigen die Kosten mit jeder weiteren Sprache, die auf der Plattform verwendet wird. Sollte wiederum entschieden werden, dass nur einige der Schnittstellen übersetzt werden (z. B. die Schnittstelle für die Anmeldung), würde das die Übersetzungskosten senken.

Die Netzwerkkosten umfassen auch die Kosten für die Humanressourcen auf der zentralen Ebene (Zeile 5). Dies ist das Personal, das für den Betrieb und die Koordinierung des Netzwerks zuständig ist. Hierbei wird Personal mit einem oder zwei Vollzeitäquivalenten angenommen, um die Aktivitäten und die Werbung zu unterstützen.

Es wird davon ausgegangen, dass jeder Mitgliedstaat im Durchschnitt ein bis zwei Vollzeitkräfte für den Betrieb der NKS benötigt (Zeile 6). Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NKS sind für die Vermittlung zwischen Arbeitgebern und Personalvermittlern und dem Talentpool zuständig. Sie sind auch dafür zuständig, Stellenangebote zu prüfen, die gegebenenfalls in den Talentpool eingestellt werden können. Falls der Talentpool in großem Umfang für Einstellungen genutzt wird, kann über diese Schätzung hinausgehend zusätzliches Personal erforderlich sein. Wie bereits erwähnt, hängen die Kosten für Humanressourcen von der Komplexität des Talentpools und den zur Verfügung stehenden Instrumenten ab. So erhöht sich beispielsweise durch das Hinzufügen von Stellenangeboten die Arbeitsbelastung und der Bedarf an zusätzlichem Personal für den Betrieb des Stellenausschreibungsprogramms und die Koordination zwischen Arbeitgebern und Personalvermittlungsagenturen. Selbst wenn Stellenausschreibungen extern von einer bereits bestehenden Plattform abgerufen werden, kann der für die Überprüfung erforderliche zusätzliche Aufwand doch erheblich sein. Die Automatisierung der Ausschreibung von Stellen könnte auf der Ebene der Mitgliedstaaten erfolgen – zum Beispiel durch die Identifizierung von Stellenangeboten der öffentlichen Arbeitsverwaltung, die die Kriterien der Blauen Karte EU und die nationalen Anforderungen an die Arbeitsmarktprüfung erfüllen – was die Personalkosten für die Überprüfung der Stellenangebote verringern würde. Eine solche Entscheidung wäre auf der Ebene der Mitgliedstaaten zu treffen und wird hier nicht berücksichtigt. Darüber hinaus kann die Entwicklung eines automatisierten Matching-Tools den Arbeitsaufwand für die Verwaltung von Stellenangeboten und Profilen zumindest teilweise verringern. Inwieweit sich der Arbeitsaufwand reduzieren lässt, hängt von den Merkmalen des automatischen Matching-Tools ab.

Einige der zusätzlichen Kostenzeilen basieren auf Aktivitäten im EURES- und EURAXESS-Netzwerk (Zeilen 7-9). Sie wurden unter der Annahme berechnet, dass 27 Mitgliedstaaten dem EU-Talentpool beitreten. Die Kosten pro teilnehmenden Mitgliedstaat werden ebenfalls angegeben (Zeile 7b). Die Kosten für die Durchführung von Netzwerktreffen beruhen auf der aktuellen Häufigkeit von Treffen des EURES- und EURAXESS-Netzwerks und dem entsprechenden Budget. Je nach den Kosten für Dolmetschleistungen und die Anmietung von Räumlichkeiten können diese Kosten über die angegebene Spanne hinausgehen. Das Koordinierungsbüro bietet Schulungen und Protokolle an, um einen einheitlicheren Service für alle NKS gewährleisten zu können (Zeile 8), dazu gehören auch Treffen, deren Kosten sich nach der Anzahl der teilnehmenden Mitgliedstaaten richten (Zeile 8b).

In Zeile 9 sind die Kosten im Zusammenhang mit der Unterstützung der Netzwerkaktivitäten und der Öffentlichkeitsarbeit ausgewiesen, einschließlich der Ausgaben für Marketingstrategien, Mainstreaming und Bewerbung des Talentpools. Die Kosten einer Marketing- und Werbekampagne variieren je nach

individuellen Merkmalen und Zielgruppe. Die Kosten werden auch pro teilnehmenden Mitgliedstaat ausgewiesen (Zeile 9b).

Der Gesamtbetrag in Zeile 10 gibt die geschätzten Kosten eines Talentpools an, einschließlich NKS in allen 27 Mitgliedstaaten. In Zeile 11 sind die geschätzten Gesamtkosten angegeben, die unabhängig von der Anzahl der teilnehmenden Mitgliedstaaten „fix“ oder festgesetzt sind. Zeile 12 gibt die geschätzte Spanne der zusätzlichen Kosten pro teilnehmenden Mitgliedstaat an.

Tabelle 1. Mehrwert verschiedener Elemente des Talentpools für verschiedene Akteure

	Profil-Pool	+ freie Stellen	+ Matching	+ Erneueretes EU-Zuwanderungsportal	+ Standardisierte Formulare	+ Bewertung von Zeugnissen und Qualifikationen	+ Beschleunigtes Verfahren	+ Visum zur Stellensuche
<b>Potenzielle Migranten</b>	(Kostenlose) Sichtbarkeit für potenzielle Arbeitgeber in mehreren Mitgliedstaaten Möglichkeit, Interesse an einer Tätigkeit in der EU zu bekunden Ein einziges Profil für mehrere Zielländer/Sprachen	Möglichkeit, für die internationale Anwerbung freigegebene FS einzusehen	Zeitersparnis, verbessertes Matching	Deutlichere Ausrichtung auf legale Kanäle	Zeitersparnis	Verbesserte Matching-Chance	Schnellere Verfahren	Zusätzliche Möglichkeit, über legalen Kanäle in die EU zu kommen
<b>Arbeitgeber</b>	(Kostenloser) Zugang zu weiteren Profilen	Zusätzlicher und erweiterter Pool für offene Stellen Geringes Maß an Sicherheit, dass die Bewerber die Voraussetzungen für die Migration erfüllen	Zeitersparnis, verbessertes Matching	Eindeutigere Angaben, ob Bewerber für legale Kanäle in Frage kommen	Minimal, außer für vorausgefüllte Formulare in Verfahren	Klarere Angaben, ob Migration in Frage kommt	Schnellere Verfahren	Verbessertes Angebot an qualifizierten Bewerbern, die sofort einsatzbereit sind
<b>Migrationsmanagement-Behörden der MS</b>	Begrenzter Mehrwert, es sei denn, MS entscheidet sich für Standardinformationen (Zeitersparnis)	Begrenzter Wert, außer bei beschleunigtem Verfahren durch LMT-Vorabgenehmigung	Nein	Nein, abgesehen von einer möglichen Verringerung der Anfragen durch bessere Informationen	Zeitersparnis	Geringer Nutzen durch größere Wahrscheinlichkeit vollständiger Anträge, wenn eine Bewertung erforderlich ist	Nein, es sei denn, man entscheidet sich für die Anwendung von TP statt nationaler Kriterien für das beschleunigte Verfahren	Nein, es sei denn, JSV / angebotsorientierte Migration ist bereits vorhanden
<b>Öffentliche Arbeitsverwaltungen der MS</b>	Möglichkeit des Zugangs zu Profilen qualifizierter DSA, die von EURES ausgeschlossen sind	Möglichkeit, genehmigte FS für DSA zu veröffentlichen, was derzeit nicht möglich ist	Unterstützung beim Matching, wenn das Mandat die Besetzung FS mit DSA umfasst	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein

<b>Europäische Union</b>	Erstes politisches Instrument zur Unterstützung des legalen Wegs der Arbeitsmigration Stärkung der EU als Ziel Konkurrenz um Talente als Zielregion	Förderung der Blauen Karte EU Hilfe bei der Besetzung FS für Berufe mit Fachkräftemangel	Kann die Übereinstimmung zwischen Profilen und offenen Stellen analysieren (statistisches Monitoring)	Arbeitgeber, Migranten und Öffentlichkeit besser über EU-Rechtsrahmen zur Migration informiert Besseres Wissen über Berechtigung für Blaue Karte EU und deren Vorteile	Unterstützung von EU-Standards und Entwicklung von Interoperabilität	Unterstützung und Förderung der Entwicklung von EU-Normen Unterstützung von MPP mit Schwerpunkt auf Bewertung	Nein	Attraktivität der EU erhöhen
--------------------------	---	---	---	---	--	--	------	------------------------------

Anmerkung: MS: Mitgliedstaaten FS freie Stellen DSA Drittstaatsangehörige

## Tabelle 2. Vorläufige indikative Kostenanalyse für den Talentpool

In Millionen Euro, Spanne von unterer bis oberer Schranke.

	Nur Profile				Zusätzliche Kosten gegenüber der vorherigen Phase								Gesamtkosten			
	Entwicklungskosten		Betriebskosten (jährlich)		+ freie Stellen		+ Matching-Tool		+ freie Stellen		+ Matching-Tool		Profile + freie Stellen + Matching-Tool		Profile + freie Stellen + Matching-Tool	
	Untere	Obere	Untere	Obere	Untere	Obere	Untere	Obere	Untere	Obere	Untere	Obere	Untere	Obere	Untere	Obere
<b>EU-Talentpool-Plattform</b>																
(1) Plattform (Technische Entwicklung und Betrieb)	0,09	1,08	0,06	0,75	0,99	1,66	0,69	0,77	0,00	0,00	0,00	0,00	1,08	2,73	0,75	1,52
(2) Software (Entwicklung automatisiertes Matching, Lizenzgebühren)	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	0,90	10,00	0,15	2,26	0,90	10,00	0,15	2,26
(3) Personalkosten (Entwicklung, Helpdesk, technischer Support)	0,16	0,32	0,10	0,20	0,11	0,21	0,07	0,13	0,00	0,00	0,25	2,67	0,27	0,53	0,42	3,00
(4) Übersetzungen	0,08	2,32	0,04	1,17	0,05	1,53	0,04	1,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,14	3,85	0,09	2,43
Durchschnittliche Kosten pro Sprache	0,00	0,09	0,00	0,04	0,00	0,06	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,15	0,00	0,09
<b>Zwischensumme</b>	<b>0,33</b>	<b>3,72</b>	<b>0,20</b>	<b>2,13</b>	<b>1,15</b>	<b>3,40</b>	<b>0,80</b>	<b>2,16</b>	<b>0,90</b>	<b>10,00</b>	<b>0,40</b>	<b>4,93</b>	<b>2,38</b>	<b>17,12</b>	<b>1,41</b>	<b>9,21</b>
<b>Netzwerk - NKS</b>																
(5) Humanressourcen (CO)	0,15	0,25	0,15	0,25	0,05	0,08	0,05	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,20	0,33	0,20	0,34
(6) Humanressourcen (MS)	1,62	3,24	1,63	3,27	0,54	1,08	0,54	1,09	-0,27	-1,08	0,01	-1,09	1,89	3,24	2,18	3,27
1-2 Vollzeitkräfte, durchschnittliche Kosten pro MS	0,06	0,12	0,06	0,12	0,02	0,04	0,02	0,04	-0,01	-0,04	0,00	-0,04	0,07	0,12	0,08	0,12
(7) Gemeinsames Schulungsprogramm und Protokolle	0,14	1,12	0,05	0,42	0,13	1,46	0,05	0,55	0,14	1,29	0,05	0,49	0,41	3,87	0,15	1,46

(7b) Durchschnittliche Kosten pro teilnehmenden MS	0,01	0,04	0,00	0,02	0,00	0,05	0,00	0,02	0,01	0,05	0,00	0,02	0,02	0,14	0,01	0,05
<b>(8) Netzwerktreffen</b>	<b>0,02</b>	<b>0,53</b>	<b>0,01</b>	<b>0,27</b>	<b>0,01</b>	<b>0,18</b>	<b>0,00</b>	<b>0,09</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,03</b>	<b>0,71</b>	<b>0,01</b>	<b>0,36</b>
(8b) Durchschnittliche Kosten pro teilnehmenden MS	0,00	0,02	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	0,00	0,01
<b>(9) Unterstützung der Netzwerkaktivitäten und Werbung</b>	<b>0,20</b>	<b>1,57</b>	<b>0,20</b>	<b>1,26</b>	<b>0,07</b>	<b>0,52</b>	<b>-0,07</b>	<b>-0,21</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,22</b>	<b>-0,09</b>	<b>0,26</b>	<b>2,09</b>	<b>0,35</b>	<b>0,96</b>
(9b) Durchschnittliche Kosten pro teilnehmenden MS	0,01	0,06	0,01	0,05	0,00	0,02	0,00	-0,01	0,00	0,00	0,01	0,00	0,01	0,08	0,01	0,04
<b>Zwischensumme</b>	<b>2,13</b>	<b>6,72</b>	<b>2,05</b>	<b>5,47</b>	<b>0,79</b>	<b>3,32</b>	<b>0,58</b>	<b>1,60</b>	<b>-0,13</b>	<b>0,21</b>	<b>0,28</b>	<b>-0,69</b>	<b>2,79</b>	<b>10,24</b>	<b>2,90</b>	<b>6,38</b>
<b>(10) Insgesamt (ausgehend von 27 teilnehmenden Mitgliedstaaten)</b>	<b>2,46</b>	<b>10,44</b>	<b>2,25</b>	<b>7,60</b>	<b>1,94</b>	<b>6,72</b>	<b>1,38</b>	<b>3,76</b>	<b>0,77</b>	<b>10,21</b>	<b>0,68</b>	<b>4,24</b>	<b>5,17</b>	<b>27,36</b>	<b>4,31</b>	<b>15,60</b>
<b>(11) Fixkosten insgesamt</b>	<b>0,48</b>	<b>3,97</b>	<b>0,35</b>	<b>2,38</b>	<b>1,20</b>	<b>3,48</b>	<b>0,85</b>	<b>2,24</b>	<b>0,90</b>	<b>10,00</b>	<b>0,40</b>	<b>4,93</b>	<b>2,58</b>	<b>17,45</b>	<b>1,61</b>	<b>9,55</b>
<b>(12) Gesamtkosten pro MS</b>	<b>0,07</b>	<b>0,24</b>	<b>0,07</b>	<b>0,19</b>	<b>0,03</b>	<b>0,12</b>	<b>0,02</b>	<b>0,06</b>	<b>0,00</b>	<b>0,01</b>	<b>0,01</b>	<b>-0,03</b>	<b>0,10</b>	<b>0,37</b>	<b>0,10</b>	<b>0,22</b>

Quelle: OECD-Analyse

Ein Vergleich der politischen Optionen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit und Effizienz findet sich in Tabelle 3. Die wichtigsten Elemente des vorläufigen Szenarios werden ermittelt und die damit verbundenen Vorteile und Kosten auf einer Skala von ----- (höchste Kosten) über 0 (neutral) bis +++++ (höchster Nutzen) bewertet.

Der relative Nutzen für die Wirksamkeit wird für vier verschiedene Parameter angegeben: die Auswirkungen auf die Attraktivität der EU für qualifizierte Drittstaatsangehörige, die Fähigkeit, den EU-Arbeitskräftebedarf in Mangelberufen zu decken; die Möglichkeit für qualifizierte Drittstaatsangehörige, ihr Interesse an einer Arbeitsmigration in die EU zu bekunden; und der Umfang, in dem Arbeitgeber und Migrationsbehörden in der EU Bewerber anhand ihres Bedarfs identifizieren können.

Im Hinblick auf die Effizienz werden die nach dem erforderlichen Aufwand berechneten Kosten am Nutzen gemessen. Die Kosten umfassen sowohl den Ressourceneinsatz als auch die erforderlichen gesetzgeberischen Maßnahmen.

Die in Betracht gezogenen gesetzgeberischen Maßnahmen konzentrieren sich ausschließlich auf die rechtlichen Auswirkungen auf EU-Ebene, ohne eventuell auf nationaler Ebene erforderliche zusätzliche Änderungen zu berücksichtigen. Die Wertung für rechtliche Änderungen sieht folgendermaßen aus: überhaupt keine Änderung (0); mögliche Annahme rechtsverbindliche Instrumente (Soft Law, kein Gesetzgebungsverfahren erforderlich, „-“); Überarbeitung bestehender Beschlüsse oder Fördermaßnahmen (entweder vereinfachtes Gesetzgebungsverfahren oder ordentliches Gesetzgebungsverfahren, aber keine Harmonisierung, „--“); Überarbeitung einer bestehenden Richtlinie oder Verordnung (ordentliches Gesetzgebungsverfahren, aber gezielte/begrenzte Änderungen, „---“) und schließlich die notwendige Verabschiedung einer neuen Richtlinie oder Verordnung (ordentliches Gesetzgebungsverfahren, d. h. vollständiger Verhandlungsprozess von Anfang an, „----“). In einigen Fällen sind mehrere Rechtsetzungsoptionen möglich und es wird mehr als eine Wertung angezeigt.

Wird die Wirksamkeit an der Effizienz gemessen, lässt sich ein Talentpool, der nur Profile enthält, effizient umsetzen und damit ein klarer, wenn auch begrenzter Nutzen erzielen, insbesondere wenn es darum geht, Drittstaatsangehörigen die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse zu bekunden. Die Einbeziehung von Stellenangeboten und Matching-Optionen ist mit mehr Aufwand verbunden, jedoch auch mit besseren Ergebnissen und einer höheren Gesamteffizienz des Talentpools in Bezug auf verschiedene Ziele. Zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen können die Wirksamkeit des Talentpools weiter erhöhen.

Tabelle 3. Vergleich der politischen Optionen

	Base-line (aktuell)	Talentpool			Zusätzliche Komponenten				
		Nur Pro-file	Profile + freie Stellen	Profile + freie Stellen+ Matching	Visum zur Stellen- suche	+ Interaktives EU- Zuwanderungsport- al	+ Standardisier- te Formulare	Bewertun- g von Zeug- nissen / Qualifika- tionen	+ Link zu den nationalen Migrationsverfahr- en
<b>Wirksamkeit</b>		+	+++	+++	++	++	+	+	+
Höhere Attraktivität der EU	0	+	+++	+++	++ +	+++	0/+	-	++
Beitrag zur Deckung des EU-Arbeitskräftebedarfs in Mangelberufen	0	+	++	++	+	+	0	+	+
Qualifizierten Arbeitnehmern aus Nicht-EU-Ländern ermöglichen, ihr Interesse an einer Zuwanderung in die EU zu bekunden	0	++ +	+++	+++	++ +	++	++	-	0
EU-Migrationsbehörden und Arbeitgebern ermöglichen, Bewerber entsprechend ihrem Bedarf zu identifizieren	0	+	++	+++	++ +	0	0	++	0
<b>Effizienz</b>	<b>0</b>	<b>+</b>	<b>++</b>	<b>++</b>	<b>+</b>	<b>+</b>	<b>+</b>	<b>-</b>	<b>++</b>
Kosten (Erforderlicher Aufwand)	0	-	--	---	0	--	-	--	----
Gesetzgebungsmaßnahmen (EU)	0	--	0/--	0/--	---	0/--	---(-)	0/--/---	---(-)
Vorteile (Mehrwert)	0	++	+++ +	++++ +	++ +	+++	++	++	++++
<b>Kohärenz mit den EU-Zielen in den Bereichen Migration und Beschäftigung</b>	<b>0</b>	<b>++</b>	<b>++</b>	<b>++</b>	<b>+</b>	<b>++</b>	<b>++</b>	<b>+</b>	<b>+</b>

Anmerkung: Bewertung der *Gesetzgebungsmaßnahmen*: keine Änderung (0); nicht rechtsverbindliche Instrumente - ; Überarbeitung bestehender Beschlüsse oder Fördermaßnahmen -- ; Überarbeitung bestehender Richtlinien oder Verordnungen --- ; Verabschiedung einer neuen Richtlinie oder Verordnung ----.

## Literatur

OECD. (2019). *Building an EU Talent Pool : A New Approach to Migration Management for Europe*. OECD Publishing, Paris. doi:<https://dx.doi.org/10.1787/6ea982a0-en>