



Rat der  
Europäischen Union

096871/EU XXV. GP  
Eingelangt am 14/03/16

Brüssel, den 10. März 2016  
(OR. en)

---

---

**Interinstitutionelles Dossier:**  
2014/0002 (COD)

---

---

6635/1/16  
REV 1 ADD 1

CODEC 221  
SOC 130  
ECOFIN 185  
MI 112  
EMPL 89  
JEUN 23

#### **I/A-PUNKT-VERMERK**

---

Absender: Generalsekretariat des Rates  
Empfänger: Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat

---

Betr.: Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über ein Europäisches Netz der Arbeitsvermittlungen (EURES), den Zugang von Arbeitskräften zu mobilitätsfördernden Diensten und die weitere Integration der Arbeitsmärkte und zur Änderung der Verordnungen (EU) Nr. 492/2011 und (EU) Nr. 1296/2013 (erste Lesung)  
Annahme des Gesetzgebungsakts (GA + E)  
= Erklärung

---

#### **Erklärung der Republik Polen**

Polen unterstützt grundsätzlich Maßnahmen, mit denen die Ausübung der Freizügigkeit von Arbeitnehmern innerhalb der Union ebenso erleichtert werden soll wie das bessere Funktionieren und die bessere Integration der Arbeitsmärkte in der Union und insbesondere die freiwillige geografische Mobilität auf einer fairen Grundlage.

Polen hält jedoch an seiner Auffassung fest, dass Artikel 30 Absatz 1 Buchstabe a des *Vorschlags für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über ein Europäisches Netz der Arbeitsvermittlungen (EURES), den Zugang von Arbeitskräften zu mobilitätsfördernden Diensten und die weitere Integration der Arbeitsmärkte und zur Änderung der Verordnungen (EU) Nr. 492/2011 und (EU) Nr. 1296/2013* indirekt im Widerspruch zum Gesetz gegen die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts steht.

Nach Artikel 30 Absatz 1 Buchstabe a müssen die Mitgliedstaaten nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten zu Arbeitskräftemangel und -überschuss auf den Arbeitsmärkten erheben und analysieren. Polen hat wiederholt darauf hingewiesen, dass bei Stellenausschreibungen, auf die im Zusammenhang mit der zur Ermittlung von Arbeitskräftemangel und -überschuss oder Berufsgruppen auf dem Arbeitsmarkt angewendeten Methodik zurückgegriffen wird, die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowohl im Einklang mit nationalen Bestimmungen als auch mit den Bestimmungen der betreffenden Verordnung (d. h. Erwägungsgrund 37) verboten sein sollte.