098506/EU XXVIII. GP
Eingelangt am 16/10/26

Rat der
Europäischen Union

Brüssel, den 16. September 2026
(OR. en)

13243/26
ADD 3

Interinstitutionelles Dossier:
2026/0274 (COD)

EDUC 373
SOC 600
EMPL 345
MI 890
COMPET 1071
ENT 225
TELECOM 423
DIGIT 229
IA 224
CODEC 1681

ÜBERMITTLUNGSVERMERK

Absender:	Frau Martine DEPREZ, Direktorin, im Auftrag der Generalsekretärin der Europäischen Kommission
Eingangsdatum:	15. September 2026
Empfänger:	Frau Thérèse BLANCHET, Generalsekretärin des Rates der Europäischen Union
Nr. Komm.dok.:	SWD(2026) 994 final
Betr.:	ARBEITSUNTERLAGE DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN BERICHT ÜBER DIE FOLGENABSCHÄTZUNG (ZUSAMMENFASSUNG) Begleitunterlage zum Vorschlag für eine VERORDNUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES über die Übertragbarkeit von Qualifikationen und Kompetenzen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2018/1724 („Verordnung über die Übertragbarkeit von Kompetenzen“)

Die Delegationen erhalten als Anlage das Dokument SWD(2026) 994 final.

Anl.: SWD(2026) 994 final

www.parlament.gv.at

EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Straßburg, den 15.9.2026
SWD(2026) 994 final

ARBEITSUNTERLAGE DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN

BERICHT ÜBER DIE FOLGENABSCHÄTZUNG (ZUSAMMENFASSUNG)

Begleitunterlage zum

Vorschlag für eine VERORDNUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

über die Übertragbarkeit von Qualifikationen und Kompetenzen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2018/1724 („Verordnung über die Übertragbarkeit von Kompetenzen“)

{COM(2026) 992 final} - {SEC(2026) 992 final} - {SWD(2026) 992 final} - {SWD(2026) 993 final}

www.parlament.gv.at

A. Handlungsbedarf seitens der EU

Worum geht es?

Das Kernproblem ist die begrenzte Übertragbarkeit von Qualifikationen und Kompetenzen in der gesamten EU, was es Arbeitgebern erschwert, Grenzgänger einzustellen, und es Einzelpersonen erschwert, Arbeitsplätze in anderen Mitgliedstaaten zu finden. Zwar gibt es zahlreiche Faktoren, die die Entscheidung des Einzelnen beeinflussen, eine Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat zu suchen, und Qualifikationen sind nur ein Element der Einstellungsentscheidung der Arbeitgeber, doch zeigen sowohl die wissenschaftliche Literatur als auch empirische Belege, dass Qualifikationen einen wichtigen Signalwert für Arbeitgeber haben und dass dieses Signal im Falle unbekannter Qualifikationen, die in anderen EU-Mitgliedstaaten erworben wurden, geschwächt wird. Für Arbeitgeber, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU), tragen die unzureichenden Informationen über Qualifikationen aus anderen Mitgliedstaaten zu höheren Einstellungskosten und einer potenziellen Zurückhaltung bei der Einstellung mobiler Arbeitnehmer bei. Für Arbeitnehmer sind Verfahren zur formalen Bewertung von Qualifikationen, wenn sie erforderlich sind, oft kostspielig (in einigen Fällen rund 1 000 EUR), langsam (über drei Monate) und komplex, einschließlich Übermittlungen von physischen Dokumenten und notariellen Übersetzungen. Junge und einkommensschwache Arbeitnehmer sind aufgrund begrenzter Ressourcen zur Überwindung dieser Hindernisse unverhältnismäßig stark betroffen. Für die Behörden bedeuten die fragmentierten digitalen Systeme – wobei einige Mitgliedstaaten fortgeschrittene digitale Zertifikate verwenden, während andere nach wie vor auf Zeugnisse in Papierform angewiesen sind –, dass sie gezwungen sind, manuelle Überprüfungen durchzuführen, was Verzögerungen bei der Anerkennung und höhere Kosten nach sich zieht. Nationale Qualifikationsdatenbanken sind oft nicht interoperabel, was zu Verwirrung und mangelnder Effizienz führt.

Die beiden Hauptursachen für dieses Problem sind:

- Unsicherheit hinsichtlich des Inhalts und des Niveaus ausländischer Qualifikationen. Arbeitgeber und Anerkennungsbehörden haben aufgrund der unterschiedlichen nationalen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung Schwierigkeiten, das Niveau und die Kompetenzen von Qualifikationen aus anderen Mitgliedstaaten zu verstehen.
- Schwierigkeiten bei der Überprüfung der Echtheit von Qualifikations- und Kompetenzzertifikaten, die in einem anderen EU-Mitgliedstaat ausgestellt wurden. Dies hängt damit zusammen, dass viele Qualifikationen in nicht überprüfbaren Formaten ausgestellt werden, was Betrugsrisiken und manuellen Überprüfungsaufwand mit sich bringt.

Diese Ursachen verstärken sich gegenseitig: Die Unsicherheit in Bezug auf Niveau und Inhalte der Qualifikation führt zu einem erhöhten Bedarf an Überprüfung, während schwache Überprüfungssysteme das Misstrauen gegenüber ausländischen Zertifikaten verstärken. Dadurch entsteht ein Teufelskreis, in dem geringes Vertrauen die Einführung digitaler

Verfahren einschränkt und die begrenzte Einführung Misstrauen fortsetzt, was zu einem weniger effizienten Arbeitsmarkt mit Mobilitätshindernissen für Arbeitnehmer und Qualifikationsdefiziten für Arbeitgeber führt.

Die Ursachen für diese Faktoren sind die Fragmentierung der Informationen über die Qualifikationen und die Vielfalt der Zertifikatssysteme in der EU. Qualifikationen enthalten unterschiedliche Arten und Ebenen von Informationen, werden häufig nur in den Landessprachen ausgestellt und die bestehenden Transparenzinstrumente werden nach wie vor uneinheitlich umgesetzt. Obwohl der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) einen gemeinsamen Referenzrahmen bietet, haben nicht alle Mitgliedstaaten die Zuordnung ihrer nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) zum EQR aktualisiert, und die nationalen Qualifikationsdatenbanken sind nach wie vor unvollständig oder uneinheitlich entwickelt, was die Wirksamkeit des Qualifikationsvergleichs einschränkt. Gleichzeitig werden Qualifikationsnachweise in unterschiedlichen Formaten und mithilfe unterschiedlicher technischer Lösungen ausgestellt, was zu einem Flickenteppich bei den Überprüfungsmethoden führt. Während Initiativen wie die europäischen digitalen Zertifikate (EDC) und die europäische Brieftasche für die Digitale Identität (EUDI-Brieftasche) die Digitalisierung von Qualifikationen unterstützen, ist ihre Einführung in den Mitgliedstaaten aufgrund der Unterschiede bei der technischen Reife und den Governance-Regelungen nach wie vor uneinheitlich. Diese zugrunde liegenden Ursachen werden durch externe Faktoren noch verschärft, darunter die Vielfalt der nationalen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, Sprachbarrieren und andere Faktoren, die die Mobilität der Arbeitskräfte bestimmen, z. B. die Verfügbarkeit von Wohnraum und Umzugskosten, die nicht in den Anwendungsbereich dieser Initiative fallen, aber die grenzüberschreitende Mobilität beeinflussen.

Was soll mit dieser Initiative erreicht werden?

Das allgemeine Ziel der Initiative besteht darin, die Übertragbarkeit von Qualifikationen und Kompetenzen zwischen den Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit der Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu erleichtern. In der Praxis bedeutet dies, dass sichergestellt werden muss, dass die Arbeitsmarktakteure in der EU Zugang zu vereinfachten, wirksamen und kosteneffizienten Möglichkeiten haben, in einem anderen Mitgliedstaat erworbene Qualifikationen und Kompetenzen zu führen, nachzuweisen, zu lesen, zu verstehen und zu vergleichen.

Mit der Initiative werden zwei Einzelziele verfolgt:

- Einzelziel Nr. 1: Am Ende des Übergangszeitraums haben Arbeitsmarktakteure Zugang zu zuverlässigen und vergleichbaren Informationen über in der EU erworbene Kompetenzen und Qualifikationen.
- Einzelziel Nr. 2: Am Ende des Übergangszeitraums können die Arbeitsmarktakteure in der EU von interoperablen und überprüfbaren digitalen Bescheinigungen von Qualifikationen und Kompetenzen profitieren.

Worin besteht der Mehrwert des Tätigwerdens auf EU-Ebene?

Hindernisse im Zusammenhang mit Qualifikationen und Kompetenzen tragen dazu bei, dass für die Freizügigkeit von Personen, die in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten möchten, Hemmnisse bestehen. Diese wirken sich negativ auf das Funktionieren des Binnenmarkts aus, da sie Kosten für Unternehmen und Einzelpersonen verursachen, und beeinträchtigen indirekt das Potenzial der Arbeitskräftemobilität zur Behebung des Arbeitskräftemangels in der EU. Ohne bessere Informationen über Qualifikationen und Kompetenzen, die in anderen Mitgliedstaaten erworben wurden, und ohne Instrumente, die die Übertragbarkeit solcher Qualifikationen und Kompetenzen wirksam erleichtern, haben Unternehmen und Arbeitnehmer Schwierigkeiten, die Chancen in der gesamten EU zu nutzen. Angesichts des grenzüberschreitenden Charakters dieser Probleme sollten wirksame Lösungen am besten auf EU-Ebene und nicht durch individuelle Anstrengungen der Mitgliedstaaten angestrebt werden.

Der Mehrwert, der dadurch erreicht wird, dass überprüfbare, sichere, digitalisierte und interoperable Informationen über in der EU erworbene Qualifikationen und Kompetenzen verfügbar sind, besteht darin, dass die Bürgerinnen und Bürger der EU mit digitalen Qualifikationsbescheinigungen ausgestattet werden, die für sie als Inhaber von Qualifikationen, ihre potenziellen Arbeitgeber und – im Falle reglementierter Berufe gemäß der Richtlinie 2005/36/EG – die Anerkennungsbehörden in den Mitgliedstaaten leicht zugänglich sind. Arbeitgeber bekommen auch Zugang zu Instrumenten, die ein besseres Verständnis und einen besseren Vergleich der in verschiedenen Mitgliedstaaten ausgestellten Qualifikationen ermöglichen. Dank des gemeinsamen rechtlichen und technischen Rahmens, die der Digitalisierung von Qualifikationen zugrunde liegen, werden in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellte digitale Qualifikationen vertrauenswürdiger und leichter zu überprüfen sein. Digitale Qualifikationen, die in standardisierter Form ausgestellt werden, können überall in der EU verstanden werden. Dadurch wiederum werden Bewerbungen weniger kompliziert und der Zugang zu Arbeitsplätzen in allen Mitgliedstaaten leichter. Der erwartete Mehrwert dieser Maßnahme besteht in einer besseren Übertragbarkeit von Qualifikationen und Kompetenzen, die von den Mitgliedstaaten in ihren nationalen Qualifikationsrahmen aufgeführt und in einem harmonisierten digitalen Format ausgestellt werden, ohne dass die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die allgemeine und berufliche Bildung berührt wird.

B. Politikoptionen

Welche Politikoptionen wurden in Betracht gezogen – gibt es eine bevorzugte Option und warum?

Bei der Bewertung wurden mehrere legislative Politikoptionen geprüft:

- Option 1: Digitalisierung aller neuen NQR-Qualifikationen (EQR-Niveaus 2-8) und aller anderen neuen Qualifikationsdokumente mit den EUDI-Brieftaschen. Für bereits erworbene Qualifikationen erfolgt die Digitalisierung mittels der EUDI-Brieftasche auf Antrag sowie innerhalb einer angemessenen Frist und ist auf den Zweck der Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat beschränkt.

- Option 2: Digitalisierung aller neuen NQR-Qualifikationen (EQR-Niveaus 2-8) mit den EUDI-Brieftaschen. Für bereits erworbene Qualifikationen erfolgt die Digitalisierung mittels der EUDI-Brieftasche auf Antrag und ist auf den Zweck der Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat beschränkt. Qualifikationen, die in den letzten zehn Jahren erworben wurden, sind unverzüglich auszustellen; Qualifikationen, die älter als zehn Jahre sind, sind innerhalb einer angemessenen Frist auszustellen.
- Option 3: Digitalisierung aller neuen NQR-Qualifikationen (EQR-Niveaus 2-8) und aller anderen neuen Qualifikationsdokumente mit der Europass-Brieftasche. Für bereits erworbene Qualifikationen erfolgt die Digitalisierung mittels der Europass-Brieftasche auf Antrag sowie innerhalb einer angemessenen Frist und ist auf den Zweck der Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat beschränkt.

Alle Optionen umfassen ein gemeinsames Maßnahmenpaket zur Förderung von Interoperabilität und Vertrauen. Alle Optionen umfassen denselben Ansatz für NQR und den EQR und verpflichten die Mitgliedstaaten, über einen umfassenden NQR zu verfügen und ihren NQR klar und regelmäßig dem EQR zuzuordnen. Bei allen Optionen wird die Rechtsgültigkeit digitaler Qualifikationsbescheinigungen garantiert, ebenso wie die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, über aktuelle nationale Qualifikationsdatenbanken zu verfügen, die Angaben zu Qualifikationen, ausstellenden Stellen und Akkreditierungen enthalten, mit dem Europass verknüpft sind und in ein verbessertes Instrument zum Qualifikationsvergleich einfließen. Alle Optionen basieren auf demselben Vertrauensrahmen, um die Überprüfbarkeit und Vergleichbarkeit digitaler Bescheinigungen durch Arbeitgeber und andere Nutzer sicherzustellen. Alle Optionen werden auch durch mögliche nichtlegislative Unterstützungsmaßnahmen flankiert, wie Sensibilisierungsmaßnahmen, die fortgesetzte Unterstützung bestehender EU-Instrumente sowie die Förderung der Inanspruchnahme verfügbarer EU-Fördermittel.

Die Folgenabschätzung ergab, dass Option 2 der bevorzugte Weg ist, um die Einzelziele Nr. 1 und Nr. 2 auf wirksame und effiziente Weise zu erreichen.

Option 2 ist am wirksamsten, um überprüfbare, sichere, digitalisierte und interoperable Informationen über in der EU erworbene Qualifikationen und Kompetenzen zu erhalten. Damit wird ein gemeinsamer Informations- und technischer Standard für alle neuen NQR-Qualifikationen und – für die Zwecke der Arbeitskräftemobilität – für die in den letzten zehn Jahren ausgestellten Qualifikationen gewährleistet. Außerdem wird ein Mechanismus eingeführt, um ältere Qualifikationen innerhalb einer angemessenen Frist auszustellen und so deren Vergleichbarkeit und Überprüfung zu erleichtern. Es handelt sich um die Option mit dem optimalen Effizienzgleichgewicht, bei der die Digitalisierung auf die Bereiche konzentriert wird, in denen die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt am größten sind, und bei der sichergestellt wird, dass die digitalisierten Qualifikationen im Rahmen des NQR von den Mitgliedstaaten qualitätsgesichert werden.

Mit Option 2 wird auch die Maßnahme 2 der Initiative zur Übertragbarkeit von Kompetenzen unterstützt, und sie erleichtert allgemein die Überprüfung und das Verständnis von Qualifikationen, die in der EU sowohl im Zusammenhang mit reglementierten als auch nicht

reglementierten Berufen ausgestellt wurden. Zusammen bilden sie ein kohärentes und funktionierendes System für die Übertragbarkeit von Qualifikationen und Kompetenzen auf dem gesamten EU-Arbeitsmarkt.

Wer unterstützt welche Option?

Alle konsultierten Interessengruppen bestätigten, dass die Übertragbarkeit von Qualifikationen und Kompetenzen in der EU nach wie vor eingeschränkt ist. Arbeitgeber gaben an, dass sie Schwierigkeiten haben, die in einem anderen Mitgliedstaat erworbenen Qualifikationen vollständig zu verstehen und ihre Authentizität zu überprüfen. Gewerkschaften und Organisationen der Zivilgesellschaft wiesen darauf hin, dass die begrenzte Übertragbarkeit von Qualifikationen und Kompetenzen mobile Arbeitnehmer in der EU in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Löhne und Laufbahnentwicklung benachteiligt. Die Tatsache, dass Qualifikationen selten in digitaler Form ausgestellt werden, wurde als großes Problem angesehen.

Insgesamt wird die bevorzugte Politikoption nachdrücklich unterstützt. Bei allen Konsultationstätigkeiten unterstützten die Interessenträger Maßnahmen auf EU-Ebene, bei denen der Schwerpunkt auf der Verbesserung der Kohärenz, Nutzbarkeit und Vertrauenswürdigkeit bestehender Instrumente und der Vertiefung der Digitalisierung durch interoperable und überprüfbare Zertifikate lag.

Die konsultierten Interessenträger sprachen sich im Allgemeinen auch dafür aus, dass sichergestellt werden muss, dass die nationalen Qualifikationsrahmen klar und regelmäßig dem Europäischen Qualifikationsrahmen zugeordnet werden. Sie waren sich einig darin, dass ein EU-weites System interoperabler digitaler Zertifikate, das sich auf eine gemeinsame Vertrauensinfrastruktur stützt, wünschenswert ist, wobei die EUDI-Brieftasche das am stärksten unterstützte Instrument ist, betonten jedoch nach wie vor die Bedeutung der menschlichen Aufsicht, der Zugänglichkeit für Nutzer mit begrenzten digitalen Kompetenzen und der Verfügbarkeit nicht digitaler Alternativen. Eine große Mehrheit der Teilnehmer an der öffentlichen Konsultation gab an, dass sie wahrscheinlich EU-weite digitale Zertifikate verwenden oder akzeptieren würde.

C. Auswirkungen der bevorzugten Option

Worin besteht der Nutzen der bevorzugten Option?

Die bevorzugte Option dürfte im Zeitraum 2026-2040 einen quantifizierten Nutzen in Höhe von 164-336 Mio. EUR bringen, denn sie erleichtert die grenzüberschreitende Überprüfung und Vorlage von Qualifikationen und verbessert die Transparenz und Vertrauenswürdigkeit von Qualifikationsbescheinigungen durch interoperable digitale Bescheinigungen. Die Vorteile werden voraussichtlich nach einem Übergangszeitraum ab Jahr 4 eintreten. Da der Schwerpunkt der Maßnahme auf der Digitalisierung der NQR-Qualifikationen (die für den Arbeitsmarkt am relevantesten sind) liegt, werden die Investitionen auf das Segment mit der höchsten Rendite gelenkt, mit positiven Spillover-Effekten auf die nationalen Arbeitsmärkte und den Weiterbildungsbereich. Es sind auch indirekte Vorteile zu erwarten: Da die

Maßnahme einen positiven Beitrag zum Funktionieren des Binnenmarkts und zur Wettbewerbsfähigkeit der EU leistet, wird erwartet, dass sie grenzüberschreitende Einstellungen erleichtert, was sich in gewissem Maße auf das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage auswirkt und die Arbeitsmarktallokation verbessert.

Arbeitgeber würden von einer schnelleren und zuverlässigeren Überprüfung von Qualifikationen durch mit der EUDI-Brieftasche kompatible digitale Bescheinigungen, einem leichteren Zugang zu amtlichen und vergleichbaren Informationen über Qualifikationen in den Mitgliedstaaten und geringeren Verwaltungskosten bei der Einstellung von Arbeitnehmern aus dem Ausland profitieren. Diese Vorteile werden auf 72-91 Mio. EUR geschätzt. Die Initiative dürfte besonders wertvoll für KMU sein, denen es häufig an speziellen Personalressourcen für die Bewertung ausländischer Qualifikationen mangelt und die Zugang zu zuverlässigen Informationen und automatisierten Überprüfungsinstrumenten erhalten würden.

Arbeitnehmer würden davon profitieren, dass sie überprüfbare digitale Bescheinigungen über die EUDI-Brieftasche speichern und vorlegen könnten, wodurch sie weniger Vergleichbarkeitsnachweise beibringen müssten und der Nachweis ihrer Qualifikationen bei der Arbeitssuche in einem anderen Mitgliedstaat einfacher und kostengünstiger würde. Diese Vorteile werden auf 26-79 Mio. EUR geschätzt. Neben der Kostensenkung sollen durch diese Initiative auch die Verwaltungsverfahren vereinfacht, der Zeitaufwand für den grenzüberschreitenden Nachweis von Qualifikationen verkürzt und die Arbeitskräftemobilität erleichtert werden.

Die *Aussteller von Qualifikationen* würden weniger Anträge auf Überprüfung der Echtheit von Qualifikationen erhalten, da digitale Bescheinigungen eine automatische Überprüfung durch Arbeitgeber und andere Arbeitsmarktakteure ermöglichen. Dies dürfte zu Verwaltungseinsparungen in Höhe von 65-166 Mio. EUR führen und gleichzeitig den routinemäßigen Verwaltungsaufwand verringern und es den Stellen ermöglichen, ihre Ressourcen auf ihre zentralen Bildungsaktivitäten zu konzentrieren.

Es wird auch erwartet, dass die Initiative weiterreichende positive Auswirkungen haben wird, die sich nicht quantifizieren lassen. Durch die Beschleunigung der Digitalisierung der Qualifikationssysteme dürfte sie das Funktionieren der nationalen Arbeitsmärkte, auch für Arbeitnehmer, die Qualifikationen in ihrem Herkunftsmitgliedstaat nutzen, verbessern, den Zugang zu Weiterbildung durch eine einfachere Anerkennung von Qualifikationen erleichtern und zu einer besseren Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage, einer besseren Erwerbsbeteiligung und einer besseren Produktivität in der gesamten EU beitragen.

Interessenträger	Art der Kosteneinsparung	Gesamtbetrag je Art der Kosteneinsparung
Arbeitgeber	Kosteneinsparungen für Arbeitgeber bei der Bewertung von Qualifikationen	72-90,8 EUR
Arbeitnehmer	Kosteneinsparungen für Arbeitnehmer bei Vergleichbarkeitsnachweisen	26,4-79,1 EUR
Aussteller von NQR-Qualifikationen	Kosteneinsparungen für die Aussteller von Qualifikationen bei deren	65,5-166 EUR

	Überprüfung		
Nutzen insgesamt		*Untere Grenze*	*Obere Grenze*
		163,8 EUR	335,9 EUR

in Mio. EUR

Was sind die Kosten der bevorzugten Option?

Für die bevorzugte Option sind Vorabinvestitionen erforderlich, um die technische, Governance- und Verwaltungsinfrastruktur zu schaffen, die für die Ausstellung und Überprüfung interoperabler digitaler Bescheinigungen für formale Qualifikationen im Ökosystem des Rahmen der europäischen Brieftaschen für die digitale Identität (EUDI-Brieftasche) erforderlich ist. Die Durchführungskosten werden für den Zeitraum 2026-2040 auf insgesamt 1,04-1,28 Mrd. EUR geschätzt, wobei der größte Anteil auf die Mitgliedstaaten entfällt. Bei diesen Investitionen werden die anfänglichen Implementierungskosten mit laufenden Betriebskosten kombiniert; Ziel ist es, einen gemeinsamen, interoperablen Rahmen zu schaffen, um den Verwaltungsaufwand zu verringern und im Laufe der Zeit eine effizientere grenzüberschreitende Überprüfung zu ermöglichen.

Der *Europäischen Kommission* würden Umsetzungskosten in Höhe von rund 11,0 Mio. EUR für die Entwicklung und Wartung der Infrastruktur auf EU-Ebene zur Unterstützung der Initiative entstehen, einschließlich des Referenzprüfers für die EUDI-Brieftasche, der gemeinsamen Vertrauensinfrastruktur zur Vernetzung der nationalen Register und der Verbesserungen des Europass-Vergleichsinstruments. Diese gemeinsamen Dienste bilden das technische Rückgrat der Initiative, vermeiden Doppelarbeit, gewährleisten eine einheitliche Überprüfung in allen Mitgliedstaaten und unterstützen die Interoperabilität digitaler Bescheinigungen.

Den *Mitgliedstaaten* würden im Bewertungszeitraum Umsetzungskosten in Höhe von schätzungsweise 1,03 bis 1,27 Mrd. EUR entstehen. Diese Kosten betreffen die Einrichtung und Pflege nationaler Qualifikationsregister, die Einbeziehung von in den letzten zehn Jahren ausgestellten Qualifikationen in den Vertrauensrahmen, den Aufbau der für das Ökosystem europäischer Brieftaschen für die digitale Identität erforderlichen nationalen Überprüfungsinfrastruktur und die Anpassung der nationalen Ausstellungssysteme. Einerseits ist für das rückwirkende Einpflegen der Daten aus den letzten zehn Jahren ein zusätzlicher anfänglicher Aufwand erforderlich, andererseits können dadurch auf Anfrage digitale Bescheinigungen über kürzlich erworbene Qualifikationen automatisch ausgestellt werden, was den künftigen manuellen Bearbeitungsaufwand verringert und die grenzüberschreitende Überprüfung erheblich effizienter gestaltet.

Interessenträger	**Art der Kosten**	**Insgesamt je Kostenart**	**Insgesamt je Interessentr äger**
Europäische Kommission	Kosten des Backoffice-Instruments zur Verknüpfung der nationalen Datenbanken und des Instruments für den Vergleich von Qualifikationen	8,9 EUR	11,0 EUR

www.parlament.gv.at

	Kosten der Referenzprüfsoftware	2,1 EUR	
	Kosten für die Unterstützung nichtformaler Anbieter von Microcredentials	— EUR	
Mitgliedstaaten	Kosten, die den Mitgliedstaaten durch die Einrichtung, Vernetzung und Pflege nationaler Register für Qualifikationen, ausstellende Stellen und Akkreditierungen entstehen	13,5 EUR	1 032,7 - 1 266,3 EUR
	Kosten für die Bereitstellung einer Prüfsoftware	19,0 EUR	
	Kosten für die Bereitstellung einer Infrastruktur für die Ausstellung von Qualifikationen	927,9- 1 143,7 EUR	
	Kosten für die Ausstellung früherer Qualifikationen in einem digitalen interoperablen Format	72,3-90,1 EUR	
Kosten insgesamt		*Untere Grenze*	*Obere Grenze*
		1 043,70 EUR	1 277,30 EUR

in Mio. EUR

Gibt es andere nennenswerte Auswirkungen?

Die vorgeschlagenen Optionen dürften nur minimale direkte Umweltauswirkungen haben, da sie über Verwaltungs- und Informationsmechanismen funktionieren, ohne dass physische oder infrastrukturelle Änderungen gegenüber dem Basisszenario erforderlich sind.

Es werden positive Auswirkungen in Bezug auf die Grundrechte erwartet, insbesondere eine Verbesserung der Arbeitskräftemobilität und der Arbeitnehmerrechte (Artikel 15 und Artikel 45 der EU-Charta) sowie ein Abbau administrativer Hindernisse für die Übertragbarkeit von Qualifikationen im Einklang mit Grundsatz 4 der europäischen Säule sozialer Rechte (aktive Beschäftigungsförderung).

D. Nachverfolgung

Wann wird die Maßnahme überprüft?

Im Einklang mit den Leitlinien für bessere Rechtssetzung wird die Kommission die Anwendung der Initiative fünf Jahre nach ihrem Inkrafttreten in Zusammenarbeit mit Interessenträgern und nach Konsultation der betroffenen Interessenträger bewerten.