

Stellungnahme des Deutschen Caritasverbandes zum Verordnungsvorschlag der EU-Kommission zur Einrichtung eines EU-Talentpools

Steffen Feldmann
Vorstand Finanzen und Internationales

Postfach 4 20, 79004 Freiburg
Karlstraße 40, 79104 Freiburg
Telefon-Zentrale 0761 200-0

Ihre Ansprechpartnerinnen:
Dr. Elke Tießler-Marenda
Telefon-Durchwahl: +49 761 200-371
Email: elke.tiessler-marenda@caritas.de

Dr. Hannah Adzakpa
Telefon-Durchwahl: +32 2 235 04 41
Email: hannah.adzakpa@caritas.de

www.caritas.de

Datum: 24. Januar 2024

In Zeiten von steigendem Arbeitskräftemangel nicht nur in Deutschland, sondern in der gesamten EU ist der Verordnungsvorschlag der EU-Kommission zur Einrichtung eines EU-Talentpools vom 15. November 2023 (im Folgenden: VO-E) grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings ist der konkrete Verordnungsvorschlag zu wenig ambitioniert, um die Arbeits- und Fachkräftemigration wirksam und merklich zu verbessern.

Da der Talentpool als freiwilliges Instrument konzipiert ist, wird den Mitgliedsstaaten freigestellt, ob sie sich daran beteiligen möchten oder nicht (vgl. ErwGr 5, Art. 3 (1) VO-E). Selbst wenn sich ein Mitgliedsstaat am Talentpool beteiligen möchte, bleiben die nationalen Regelungen zur Einwanderung von Arbeitskräften bestehen. Im März 2024 wird in Deutschland das [Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung](#) in Kraft treten, das der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2021/1883 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Oktober 2021 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung dient. Dazu hatte sich der DCV im Februar 2023 in einer [ausführlichen Stellungnahme](#) geäußert.

Darin haben wir darauf hingewiesen, dass die Visa- und Verwaltungsverfahren in Deutschland übermäßig lang dauern, u.a. weil Visastellen und Ausländerbehörden stark überlastet sind, weil sie mit einer ständig komplexer werdenden und häufigen Änderungen unterworfenen Rechtsmaterie konfrontiert sind. Positiv anzumerken ist hier der Versuch in Art. 19 VO-E, beschleunigte Einwanderungsverfahren u.a. durch eine mögliche „Ausnahme von dem Grundsatz der Bevorzugung von Unionsbürgern bei Stellenangeboten“ (Art. 19 (2) (b) VO-E) immerhin anzustreben. Trotzdem ist durch die Freiwilligkeit des Talentpools sehr fraglich, ob sich Mitgliedsstaaten darauf einlassen würden, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

Generell sollte die Möglichkeit genutzt werden, die Verfahren zu entbürokratisieren und zu beschleunigen. In Deutschland wurde beispielsweise im Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung ein neuer Passus eingefügt, wonach Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis versichern müssen, dass die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt werden soll (§ 18 Abs. 2 Nr. 4a AufenthG-neu nach Änderung durch das [Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung](#)). In der Erklärung zur Gesetzesänderung begründete der Gesetzgeber diese Neuregelung, die auch zu einer Änderung der einschlägigen Formulare führen wird, für notwendig, um „kollusiven Täuschungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gegenüber Visastellen und Ausländerbehörden begegnen“ und diese besser bestrafen zu können (DE, S. 83). Diese Neuregelung zeigt Misstrauen und eine Abwehrhaltung, die Arbeitgeber_innen und Arbeitskräfte unter Generalverdacht stellt und den bürokratischen Aufwand für alle erhöht. Eine freiwillige Ausnahme von dem Grundsatz der Bevorzugung von Unionsbürgern bei Stellenangeboten wird nicht ausreichen, um diesem Misstrauen entschieden entgegenzutreten. Das zeigen auch die Erfahrungen in Deutschland, mit der sogenannten Vorrangprüfung. Sie ist für die Anwerbung von Fachkräften seit März 2020 vollständig abgeschafft, ohne dass sich die Verfahren deutlich beschleunigt hätten. Der Deutsche Caritasverband schlägt daher zur Verfahrensbeschleunigung vor, dass Fristen vorgesehen werden, innerhalb derer Anträge zu bescheiden und/oder Zustimmungen zu erteilen sind bzw. bei Nichtbescheidung als bewilligt/erteilt gelten.

Neben der Freiwilligkeit des Talentpools ist die restriktive Liste der EU-weiten Mangelberufe, die im Anhang des Verordnungsvorschlags zu finden ist, zu kritisieren (vgl. Art. 14 VO-E). So ist beispielsweise der Beruf der Pflegehelferinnen und Pflegehelfer (Code 5321) nicht als Mangelberuf gelistet, sondern ausschließlich Krankenpflegefachkräfte.¹ Obwohl es den Mitgliedsstaaten nach Art. 15 VO-E freisteht, nationale Anpassungen an die Liste der EU-weiten Mangelberufe vorzunehmen, genügt dies insbesondere im Bereich der Langzeitpflege nicht, um dem starken Arbeitskräftemangel zu begegnen. Der DCV hatte sich bereits 2022 angesichts des eklatanten Arbeitskräftemangels in der Pflege in einer [Stellungnahme](#) dafür eingesetzt, auch ausländischen Pflegehilfskräften mit einjähriger Ausbildung eine Aufenthaltserlaubnis zu gewähren.

Ebenso herrscht im Bereich der unterstützenden Dienstleistungen in der Sozialen Arbeit, wie z.B. in der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder älteren Menschen bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen und bei der Verbesserung ihrer Fähigkeit, sich in der Gesellschaft zu integrieren, hoher Arbeitskräftemangel. Deswegen sollte zudem der Beruf von Assistent_innen im Bereich der Sozialen Arbeit (Code 3412) auf die Liste der EU-weiten Mangelberufe aufgenommen werden.

¹ Siehe Anhang des VO-E, Code 2221 (Akademische und vergleichbare Krankenpflegefachkraft), sowie Code 3221 (nicht akademische Krankenpflegefachkraft).

Neben den Anpassungen in der EU-weiten Liste der Mangelberufe hält der DCV zudem Lockerungen für gering- oder unqualifizierte Tätigkeiten für erforderlich. Der aktuelle Arbeitskräftemangel verdeutlicht, dass es nicht nur in Deutschland unverzichtbare Tätigkeiten in diesen Bereichen gibt. Abhängig vom Bedarf in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern muss Zuwanderung beispielsweise in die Saisonarbeit, im Handel, in der Gastronomie oder in der Logistik ermöglicht werden. Auch bei Helfertätigkeiten in der Pflege, der Kinderbetreuung im Privathaushalt (z.B. Au-pair) oder in der häuslichen Betreuung von Menschen mit Pflegebedarf (Live-in-Care) muss die Möglichkeit zur Zuwanderung für Menschen aus Drittstaaten geschaffen werden. Artikel 15 (1) VO-E ist dahingehend zu eng formuliert, da er Mitgliedsstaaten ausschließlich erlaubt, Mangelberufe auf der vierstelligen ISCO-08-Ebene hinzuzufügen. Stattdessen sollte es Mitgliedsstaaten freigestellt werden, neben den nationalen Anpassungen an die Liste der EU-weiten Mangelberufe den EU-Talentpool auch für gering- oder unqualifizierte Tätigkeiten zu öffnen, für die Arbeitskräftemangel besteht.

Freiburg/Brüssel, 24. Januar 2024
Steffen Feldmann
Vorstand Finanzen und Internationales
Deutscher Caritasverband

Kontakt

Dr. Elke Tießler-Marenda, Referentin für Migrations- und Integrationspolitik und- recht, Deutscher Caritasverband, Tel. +49 761 200371, elke.tiessler-marenda@caritas.de

Dr. Hannah Adzakpa, Juristische Referentin in der Kontaktstelle Politik Europa des Deutschen Caritasverbands, Tel. +32 2 235 04 41, hannah.adzakpa@caritas.de