

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur
Aufforderung der Kommission zur Stellungnahme zu einer Folgenabschätzung zum

EU Talentpool

EU Talentpool – Vermittlung in faire Arbeit sicherstellen

16.03.2023

1. Hintergrund

Im April 2022 hat die Europäische Kommission das sogenannte „**Skills and Talents Package**“ vorgelegt. Neben dem Vorschlag zur Überarbeitung von zwei Richtlinien zur legalen Zuwanderung („Richtlinie zum einheitlichen Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige“ und „Richtlinie betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen“ beinhaltet das Paket einen nicht-legislativen Teil mit Vorschlägen für sogenannte **Talent-Partnerschaften** und einen **Talentpool**. Die beiden letztgenannten Maßnahmen sollen die Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten stärken.

Die Teilnahme am Talentpool und den Talentpartnerschaften sollte zunächst für die Mitgliedstaaten grundsätzlich freiwillig sein. Mit dieser Begründung wurde zunächst auf eine formelle eigene Rechtsgrundlage verzichtet.

Im Oktober 2022 startete das **Pilotvorhaben des Talentpool für Geflüchtete aus der Ukraine**. In der Pilotphase wurde auf eine eigenständige Plattform verzichtet und eine spezielle „Landing Page“ in die bereits bestehende EURES-Plattform für EU Bürger*innen integriert. Ursprünglich sollte der Regelbetrieb des Talentpool bereits Mitte 2023 starten. Aktuell prüft die Kommission jedoch verschiedene Optionen, den Talentpool u.a. im Rahmen einer Gesetzgebungsinitiative (Verordnung) umzusetzen. Im Rahmen der am 16.02.2023 vorgelegten Roadmap zieht die Kommission **vier strategische Optionen** in Betracht:

- 1) Beibehaltung des Status quo (Basisszenario)
- 2) Ausgestaltung bestehender EU-Instrumente (nichtlegislative Option)
- 3) Aufbau eines Talentpools für gezielte Arbeitsmigration, der allen Mitgliedstaaten offensteht (legislative Option)
- 4) Ausbau eines eigenständigen und für alle Zwecke der Arbeitsmigration verbindlichen EU-Talentpools (legislative Option)

Deutscher Gewerkschaftsbund

Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Alexandra Kramer
Referatsleiterin Europäische
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Alexandra.Kramer@dgb.de

Telefon: +49 30 24060 772

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de

2. Bewertung

Der DGB setzt sich für einen **ganzheitlichen und differenzierten Umgang mit der Problematik von Fachkräfteengpässen** ein. Auf dem deutschen Arbeitsmarkt macht sich ein starker Mismatch bemerkbar: Trotz solider Nachfrage nach Arbeitskräften kommen viele Arbeitslose nicht in Arbeit. In vielen Bereichen machen zudem schlechte Löhne und Arbeitsbedingungen bestimmte Berufe unattraktiv, selbst wenn genügend Personal zur Verfügung stünde.

Daher muss zur Schließung von Fachkräftelücken vor allem **das inländische Fachkräftepotential durch Qualifizierung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen aktiviert** werden. Ergänzend kann zur Linderung von Fachkräfteengpässen auch eine **faire und rechtebasierte Fachkräfteeinwanderung** beitragen. Zum Schutz der Erwerbsmigrant*innen und zur Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs muss dabei der **Grundsatz der Gleichbehandlung** greifen. Bei der **Anwerbung und Vermittlung von Drittstaatsangehörigen** muss sichergestellt werden, dass diese in **gute Arbeit** erfolgt und nicht dazu beiträgt, dass inländische Arbeits- und Sozialstandards unterlaufen werden können. Aus Sicht des DGB müssen daher bei der Initiative zur Einrichtung eines **EU Talentpool** die Aspekte **Qualitätsstandards und Kontrolle** eine zentrale Rolle spielen.

Vor diesem Hintergrund hat der DGB die Pilotphase zur Einrichtung eines Talentpools für Menschen aus der Ukraine kritisch begleitet, da diesen Aspekten aus Sicht des DGB nicht ausreichend Rechnung getragen wurde. Mit Blick auf die Umstellung auf den Regelbetrieb begrüßt der DGB ausdrücklich, dass die Kommission derzeit plant, von ihrem bisherigen informellen bzw. „operationellen“ Vorgehen abzuweichen, und den Talentpool auf Grundlage einer Verordnung einzurichten.

Vor dem Hintergrund des Bestehens zahlreicher nationaler Vermittlungsplattformen und der EURES Plattform zur Vermittlung von EU Bürger*innen, fordert der DGB die Kommission mit Nachdruck auf, im Rahmen der Folgeabschätzung sorgfältig den Mehrwert einer neuen Plattform zur Vermittlung von Drittstaatsangehörigen zu prüfen. Zudem muss die Rolle der nationalen Arbeitsverwaltungen explizit herausgearbeitet werden, auch um in den Mitgliedstaaten die erforderlichen personellen, finanziellen und organisatorischen Ressourcen zur Verfügung stellen zu können, die aus den erweiterten Anforderungen abzuleiten wären. Soweit die Kommission an ihrem Vorhaben zur Einrichtung eines eigenständigen Talentpools festhält, wäre aus Sicht des DGB die vorgeschlagene **Option 3 „Aufbau eines Talentpools für gezielte Arbeitsmigration, der allen Mitgliedstaaten offensteht – legislative Option“ zu favorisieren**. Der DGB setzt sich dafür ein, dass hierbei **vier Kernanliegen** berücksichtigt werden:

1. Einrichtung eines Talentpools auf Basis einer Rechtsgrundlage und Verhandlung im ordentlichen Gesetzgebungsverfahren

Der DGB begrüßt, dass die Kommission plant, den Talentpool auf Basis einer Verordnung einzurichten. Aus der Sicht des DGB war die Einrichtung des Talentpools in der Pilotphase unzureichend rechtlich geregelt und legitimiert. Der DGB lehnt es ab, dass Rechtssetzungsverfahren durch informelle Prozesse mit – de jure freiwilliger, de facto aber geforderter – Beteiligung der Mitgliedstaaten umgangen

werden. Dies verletzt nicht nur die demokratischen Rechte des Europäischen Parlaments, sondern beschneidet auch die Beteiligungsmöglichkeiten der Sozialpartner und Zivilgesellschaft, weil kein Entwurf eines rechtsverbindlichen Textes existiert, zu dem öffentlich Stellung bezogen werden kann.

2. Vermittlung in gute und qualifikationsgerechte Arbeit sicherstellen

In der konkreten Ausgestaltung des Talentpools muss die Vermittlung in gute und qualifikationsgerechte Arbeit höchste Priorität haben. Gerade Drittstaatsangehörige, bei denen im Gegensatz zu EU-Bürger*innen ggf. auch der Aufenthaltstitel an das Arbeitsverhältnis gekoppelt ist, sind an dieser Stelle besonders schutzbedürftig. Um diesen Schutz zu gewährleisten, braucht es die Funktion und klar definierte Aufgaben von Nationalen Kontaktstellen. Hier bedarf es klarer und verbindlicher Regeln, die die Mitgliedstaaten verpflichten, Arbeitgeber und Stellenangebote sorgfältig zu prüfen. Die ursprüngliche Konzeption des Talentpools überließ es weitgehend den Nationalen Kontaktpunkten der Mitgliedstaaten, ob und in welchem Umfang Arbeitgeber und Stellenangebote überprüft werden, machte aber keine verbindlichen Vorgaben. Anstatt die Rolle der nationalen Kontaktstellen klarer zu definieren, wurde im Laufe des Prozesses auf die Zwischenschaltung der nationalen Kontaktstellen komplett verzichtet. Dies ist aus Sicht des DGB, gerade für den Regelbetrieb des Talentpool, nicht akzeptabel. Solange keine entsprechenden Kontrollmechanismen in die Konzeption des Talentpools integriert werden, bestehen erhebliche Risiken für die vermittelten Personen. Arbeitgeber*innen, deren Geschäftsmodell auf ausbeuterischer und prekärer Beschäftigung beruht, könnten das Portal gezielt nutzen, um geeignete Arbeitskräfte zu finden. Der DGB setzt sich dafür ein, dass nationalen Kontaktstellen grundsätzlich eine zentrale Rolle bei der Kontrolle der Arbeitgeber und der Stellenangebote zukommt. Direkte Matching-Prozesse zwischen Interessent*innen und Arbeitgebern ohne Qualitätskontrolle der Stellenangebote bergen ein großes Missbrauchspotenzial und sind daher abzulehnen.

Zum besseren Schutz der Beschäftigten ist es aus Sicht des DGB zudem dringend erforderlich, die Einrichtung des Talentpools mit der Schaffung von konkreten Informations- und Beratungsangeboten zu verknüpfen.

3. Interoperabilität mit bestehenden Systemen und Plattformen (national und europäisch) sicherstellen

Es ist aus der Sicht des DGB nicht nachvollziehbar, warum beim Talentpool bislang offensichtliche Synergien nicht genutzt wurden. Die Bundesagentur für Arbeit als nationale Arbeitsverwaltung in Deutschland betreibt sowohl eine Stellenbörse als auch eine Auslandsvermittlung für Menschen aus Drittstaaten (ZAV). Auf europäischer Ebene gibt es bereits für mobile Beschäftigte das EURES-Portal, das auf einer etablierten Rechtsgrundlage beruht. Es drängt sich daher die Frage nach dem Mehrwert einer zusätzlichen, davon unabhängigen Struktur, auf. In der Folgeabschätzung ist daher gründlich zu prüfen, inwieweit auf bestehende Systeme



aufgebaut und/ oder angedockt werden kann und/ oder warum dies in Einzelfällen nicht möglich sein soll. Gleichzeitig sollten auch Rückschlüsse aus den Defiziten der bestehenden Systeme, wie z.B. die unzureichende Kontrolle der Stellenangebote im Rahmen des EURES Portals, gezogen werden. Soweit die Kommission ein Andocken oder eine Integration in die EURES Plattform vorsieht, kann dies nur auf Basis einer eigenen Rechtsgrundlage oder Änderung der EURES Verordnung erfolgen.

4. Enge Einbeziehung der Sozialpartner

Aufgrund der zu erwartenden Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und der Expertise der Sozialpartner, fordert der DGB, die Sozialpartner im gesamten Gesetzgebungsprozess auf nationaler und europäischer Ebene bei dem Vorhaben eng einzubeziehen.