

Brüssel, 22. Januar 2024

---

## Deutsche Industrie- und Handelskammer

---

### **DIHK-Stellungnahme zum Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Verordnung des Europäischen Parlamentes und des Rates zur Einrichtung eines EU-Talentpools**

Die Europäische Kommission hat am 15. November 2023 einen [Gesetzesvorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlamentes und des Rates zur Einrichtung eines EU-Talentpools](#) vorgelegt. Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem o. g. Entwurf.

Grundlage dieser Stellungnahme sind die der DIHK bis zur Abgabe der Stellungnahme zugegangenen Äußerungen der IHKs sowie die wirtschaftspolitischen/europapolitischen Positionen der DIHK. Sollten der DIHK noch weitere in dieser Stellungnahme noch nicht berücksichtigte relevante Äußerungen zugehen, wird die DIHK diese Stellungnahme entsprechend ergänzen.

#### **A. Das Wichtigste in Kürze**

Maßnahmen, die für Unternehmen die qualifizierte Zuwanderung beschleunigen und vereinfachen, sind i.d.R. zu befürworten. Sofern der EU-Talentpool hierzu mit wenig Bürokratie und geringen Kosten einen Beitrag leisten kann, sollte Deutschland aus DIHK-Sicht eine Beteiligung in Erwägung ziehen.

Eine praxistaugliche Ausgestaltung des EU-Talentpools ist dabei für Unternehmen entscheidend. Daher muss die Interoperabilität der EU-Talentpool Plattform mit existierenden nationalen sowie EU-weiten Systemen sichergestellt werden. Auf eine Liste der Mangelberufe sollte verzichtet werden, denn die Unternehmen selbst sollten entscheiden können, für welche Berufe sie Arbeits- und Fachkräfte aus Drittstaaten rekrutieren möchten. Die Einführung eines EU-Talentpools muss mit einer effizienten Bearbeitung von Einwanderungsanträgen, einer zeitnahen Anerkennung von Qualifikationen von Drittstaatenangehörigen sowie Integrationsmaßnahmen für Arbeits- und Fachkräfte aus Drittstaaten zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft einhergehen.

#### **B. Relevanz für die deutsche Wirtschaft**

Trotz der angespannten Wirtschaftslage nehmen Fachkräfteengpässe in deutschen Unternehmen weiter zu. Laut aktuellem [DIHK-Fachkräftereport](#) können mehr als die Hälfte der deutschen Unternehmen Stellen längerfristig nicht besetzen, weil sie keine passenden Arbeitskräfte finden. Dies gilt besonders im Bereich der beruflich Qualifizierten. Hochgerechnet

können so 1,8 Millionen Stellen insgesamt nicht wie gewünscht besetzt werden. Fachkräftengpässe sind nicht nur eine große Herausforderung für die Betriebe, sondern auch für den Wirtschaftsstandort Deutschland insgesamt. Das Erreichen politischer Ziele wie Klimaneutralität und Digitalisierung, aber auch die Finanzierung der sozialen Sicherung, sind auf die ausreichende Verfügbarkeit von Fachkräften angewiesen. Neben der besseren Integration inländischer Potenziale, die infolge der demografischen Entwicklung künftig aber allein nicht reichen werden, um die Engpässe zu schließen, kommt der Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland daher eine große Bedeutung zu. Da in deutschen Unternehmen allerdings nicht nur Fachkräfte, sondern zunehmend auch Arbeitskräfte fehlen, kann auch in diesem Bereich die Zuwanderung aus dem Ausland sinnvoll sein.

### **C. Allgemeine Einführung - Allgemeiner Teil**

Am 15. November 2023 stellte die [EU Kommission](#) im Rahmen des europäischen Jahres der Kompetenzen ein umfangreiches Paket zur Fachkräfte- und Lernmobilität vor. Ziel des Paketes ist es, die EU attraktiver für Arbeits- und Fachkräfte aus Drittstaaten zu machen und so dem europaweiten Fachkräftemangel entgegenzutreten.

Teil des Pakets ist ein Gesetzesvorschlag der Europäischen Kommission für einen EU-Talentpool, in der Form einer Verordnung. Der EU-Talentpool wird die erste EU-weite Online-Plattform sein, die das Matching von Arbeits- und Fachkräften aus Drittstaaten mit Unternehmen in der EU ermöglicht. Die Teilnahme am EU-Talentpool wird für Mitgliedsstaaten freiwillig sein. Der EU-Talentpool zielt auf spezifische Berufe auf allen Qualifikationsniveaus ab, basierend auf den häufigsten Mangelberufen in der Union. Unternehmen aus Mitgliedsstaaten, die am EU-Talentpool teilnehmen, sollen ihre Jobausschreibungen über eine jeweilige Nationale Kontaktstelle in die Talentpool Datenbank einspielen können.

Vor dem Hintergrund des europaweiten Fachkräftemangels ist es nötig und richtig, Zuwanderung aus Drittstaaten zu fördern und die EU als Einwanderungsziel für Arbeits- und Fachkräfte aus Drittstaaten attraktiver zu machen. Maßnahmen wie der EU-Talentpool können dazu bei richtiger Ausgestaltung einen Beitrag leisten. Eine praxistaugliche Ausgestaltung und ein einfacher Zugang sind dabei für Unternehmen ausschlaggebend. Im Folgenden wird die Position der IHK-Organisation zu konkreten Aspekten des EU-Talentpools dargelegt.

### **D. Details - Besonderer Teil**

#### **Interoperabilität mit nationalen Initiativen**

**Kommissionsvorschlag:** Laut dem Vorschlag der Kommission soll die technische Interoperabilität zwischen der EU-Talentpool Plattform und IT-Infrastrukturen nationaler Systeme gewährleistet werden.

**DIHK-Bewertung:** Die Teilnahme für Arbeitgeber, inklusive KMU, am EU-Talentpool muss so einfach und unbürokratisch wie möglich sein. Arbeitgeber sollten idealerweise durch eine Webseite („One-Stop Shop“) Zugang zu allen Profilen von Fachkräften aus EU - und

Drittstaaten haben. Zudem muss sichergestellt werden, dass Unternehmen in Deutschland nur solche Bewerberinnen und Bewerber vorgeschlagen werden, die auch die rechtlichen Zuwanderungsvoraussetzungen erfüllen. Die Interoperabilität des EU-Talentpools mit existierenden Systemen auf nationaler Ebene und EU-Ebene, vor allem mit dem EURES und Europass-Portal, muss gewährleistet werden. Jobangebote, die bei „Make it in Germany“ eingestellt werden, sollten automatisch auch auf der EU-Talentpool Plattform aufscheinen, sofern das Unternehmen zustimmt. Doppelte Prozesse und Plattformen sollten vermieden werden.

### **Liste der Mangelberufe**

**Kommissionsvorschlag:** Der EU-Talentpool zielt auf spezifische Berufe auf allen Qualifikationsniveaus ab, basierend auf den häufigsten Mangelberufen in der Union. Dafür wird eine EU-weite Liste an Mangelberufen erstellt, welche regelmäßig aktualisiert werden soll. Die vorgeschlagene Liste der Mangelberufe kann [hier](#) abgerufen werden. Kriterien für die EU-weite Liste sind Mangelberufe, welche in einer signifikanten Anzahl an Mitgliedsstaaten bestehen, sowie Berufe welche direkt zur digitalen und grünen Transformation beitragen. Mitgliedsstaaten können sich einmal pro Jahr dazu entscheiden, Anpassungen auf nationaler Ebene bei der Mangelberufsliste zu machen, um auf die Bedürfnisse des nationalen Arbeitsmarktes zu reagieren.

**DIHK-Bewertung:** Die Erstellung einer EU-weiten Mangelberufsliste erscheint schwierig und bürokratisch. Schon die Erfahrungen in Deutschland mit der ehemaligen sog. „Positivliste“ haben diese Schwierigkeiten in der Praxis gezeigt. Die Kriterien zur Befüllung der EU-Mangelliste sind derzeit noch nicht ausreichend dargestellt (beispielsweise ist nicht klar, was „Mangelberufe, welche in einer *signifikanten* Anzahl an Mitgliedsstaaten bestehen“ bedeutet, sowie was die Definition für „Berufe welche direkt zur digitalen und grünen Transformation beitragen“ ist, siehe unten). Die Definition eines Mangelberufs hängt zudem von der Datenlage ab. Berufe, für die es zu wenig Daten gibt, riskieren, auf der Mangelberufsliste nicht aufzuscheinen. Auch regionale Besonderheiten können durch EU-weite und nationale Listen nicht ausreichend abgebildet werden. Daher sollte auf eine Mangelberufsliste als Voraussetzung für die Teilnahme am EU-Talentpool verzichtet und der EU-Talentpool stattdessen für alle Arbeits- und Fachkräfte sowie Berufe geöffnet werden (für die eine Zuwanderung grundsätzlich möglich ist). Unternehmen müssen die Möglichkeit haben, selbst zu entscheiden, für welche offenen Stellen sie Arbeits- und Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren möchten. Hierzu braucht es eine intuitive und standardisierte Möglichkeit, auf der Plattform nach Arbeitskräften aus verschiedenen Branchen zu selektieren, um rasch die passenden Profile zu finden.

Unverbindliche nationale Listen von Mangelberufen für jedes EU-Land könnten zur Information auf der EU-Talentpool-Plattform veröffentlicht werden, um Arbeitssuchenden als Anhaltspunkt dafür zu dienen, welche Profile in den EU-Mitgliedsstaaten am meisten nachgefragt werden und für welche Stellenprofile die Einstellungschancen am höchsten sind.

### **Digitale und grüne Berufe:**

**Kommissionsentwurf:** Neben Mangelberufen, welche in einer signifikanten Anzahl an Mitgliedsstaaten bestehen, sollen auf die EU-weite Mangelberufsliste auch solche Berufe kommen, welche direkt zur digitalen und grünen Transformation beitragen.

**DIHK-Bewertung:** Hier wird mehr Klarheit benötigt, wie die Berufe, welche zur digitalen und grünen Transformation beitragen, definiert werden. Eine Bevorzugung von speziellen Berufsgruppen und Branchen muss vermieden werden. Es muss zudem stets die gesamte Wertschöpfungskette in Betracht gezogen werden. Denn eine Vielzahl von Berufen trägt zur digitalen und grünen Transformation bei, ohne auf den ersten Blick als „grün“ oder „digital“ eingestuft zu werden (Beispiel: LKW-Fahrer und -Fahrerinnen, welche die Bestandteile von Windrädern transportieren; Tiefbauer, welche Glasfaserkabeln verlegen). Auch aus diesem Grund sollte auf eine Mangelberufsliste verzichtet werden.

### **Skills First Ansatz**

**Kommissionsentwurf:** Der Kommissionsentwurf verfolgt den „Skills First“ Ansatz, welcher von der Europäischen Kommission schon in anderen Dokumenten vorgestellt und unterstützt wurde. Der Ansatz wird von der Idee geleitet, dass Unternehmen in der Rekrutierung nicht nur formal anerkannte Qualifikationen berücksichtigen, sondern maßgeblich über die Diagnose von Fähigkeiten und Kompetenzen einstellen, welche durch informelles Lernen oder Berufserfahrung erlangt wurden.

**DIHK-Bewertung:** Die Stärke des Wirtschaftsstandorts Deutschland beruht vor allem auf seinem entwickelten System der dualen Berufsausbildung und höherqualifizierende Fortbildung auf Bachelor- und Masterniveau. Somit sind vielseitig einsetzbarere Arbeitskräfte vorhanden, die sich rasch auf dem Arbeitsmarkt bewegen können und eine solide Basis für die eigene Bildungsbiografie besitzen. Daher dürfen berufliche Qualifikationen auch in Zukunft nicht durch einen Skills First Ansatz entwertet werden.

Nichtsdestotrotz finden sich in vielen Ländern kompetente Berufspraktikerinnen und Berufspraktiker – also Menschen ohne formalen Abschluss, aber mit umfassender Berufserfahrung – die deutsche Unternehmen sehr gut für qualifizierte Tätigkeiten einsetzen und als Fachkräfte beschäftigen könnten und denen daher auch Möglichkeiten am deutschen Arbeitsmarkt geboten werden sollten. Es sollte deshalb neben einem Vorliegen von Berufs- oder Hochschulabschlüssen, auch Berufserfahrung für einen Aufenthaltstitel zur Beschäftigung in nicht reglementierten Berufen berücksichtigt werden. Nach Einreise und Beschäftigungsaufnahme in Deutschland könnte durch ein geregeltes berufliches Validierungsverfahren die Handlungskompetenz im Beruf verlässlich bewertet und formal bescheinigt werden. Das vom deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Modellprojekt [ValiKom](#) und die Erfahrungen, die Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern in diesem Projekt bei der Validierung informell erworbener beruflicher Kompetenzen gesammelt haben, bieten hierfür eine gute Grundlage. Eine gesetzliche Verankerung für individuelle berufliche Feststellungsverfahren – so wie aktuell in einem Gesetzentwurf vom deutschen Bundesministerium

für Bildung und Forschung vorgeschlagen – ist wichtig, um Unternehmen und Fachkräften ein klares Signal und eine sichere Perspektive zu geben.

### **Unterstützungsmaßnahmen zur schnelleren Abwicklung von Einwanderungs- und Anerkennungsprozessen sowie zur Integration von Fachkräften**

Kommissionsvorschlag: Teil des Maßnahmenpakets vom 15. November 2023 ist auch eine [Kommissionempfehlung](#), um die Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen zu vereinfachen. Durch die darin vorgeschlagenen Maßnahmen würde das derzeitige Anerkennungssystem der EU modernisiert und stärker an das System angepasst, das für EU-Bürger/innen eingerichtet wurde, die in einen anderen Mitgliedstaat ziehen. Das Ziel ist, die Kapazitäten der nationalen Anerkennungsbehörden durch eine bessere Vergleichbarkeit der Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen und verbesserte Methoden zur Bewertung der Kompetenzen Arbeitssuchender auszubauen. So sollen Anerkennungsentscheidungen schnell und zuverlässig getroffen werden.

Teilnehmende Mitgliedsstaaten können sich dazu entscheiden, beschleunigte Immigrationsprozesse für auf dem EU-Talentpool registrierte Jobsuchende einzuführen, um eine schnellere Rekrutierung zu gewährleisten. Solche beschleunigten Prozesse können die Erlangung von Visa und Aufenthaltserlaubnissen zu Arbeitszwecken, sowie die Befreiung vom Grundsatz der Bevorzugung von Unionsbürgern bei offenen Stellen, die auf die IT-Plattform des EU-Talentpools übertragen wurden, beinhalten.

Die EU-Talentpool Plattform soll Informationen über Rekrutierungs- und Immigrationsprozesse, Anerkennung von Qualifikationen, Rechte von Drittstaatenangehörigen und die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Mitgliedsstaaten beinhalten. Die Nationale Kontaktstelle soll zudem zusätzliche Unterstützung zum Beispiel bei speziellen Informationen zu Visa- und Aufenthaltserlaubnisbestimmungen, Prozesse der Familienzusammenführung oder Integration von Drittstaatenangehörigen im Mitgliedsland bereitstellen.

DIHK-Bewertung: Um die Umsetzung des EU-Talentpools sicherzustellen, ist es wichtig, dass die nationalen Behörden effizienter arbeiten und mit genügend Personal und Finanzmitteln ausgestattet werden. Die zeitnahe Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen von Fachkräften aus Drittstaaten muss sichergestellt werden, sodass Rekrutierungsprozesse für Unternehmen beschleunigt werden. Die Vorschläge der Europäischen Kommission zur schnelleren Anerkennung sind daher grundsätzlich sinnvoll.

Derzeit ist noch unklar, welche Maßnahmen Mitgliedsstaaten ggf. konkret umsetzen können, um beschleunigte Immigrationsprozesse für auf dem EU-Talentpool registrierte Jobsuchende einzuführen. Hier braucht es mehr Informationen, um diese bewerten zu können. Grundsätzlich liegt die Entscheidung hier bei den Mitgliedsstaaten; die Sicht von Unternehmen ist, dass eine Beschleunigung der Prozesse in Deutschland insgesamt notwendig ist und es keine Sonderstellung für die Rekrutierung im Rahmen des EU-Talentpools geben sollte.

Damit Zuwanderer auch langfristig in Deutschland und der EU bleiben, muss die dauerhafte Integration von Beginn an mitgedacht werden. Ein ausreichendes Angebot an Integrationskursen sollte sichergestellt werden. Zudem sollten regionale Welcome-Center die erste Anlaufstelle für die ankommenden ausländischen Arbeitskräfte sowie für die Unternehmen sein und diese bei allen Fragen der Integration aktiv unterstützen. Es braucht auch mehr Unterstützung für Unternehmen und Arbeitskräften aus Drittstaaten bei der Wohnungssuche, dem Visaantrag, Behördengängen, Eröffnung von Bankkonten, Krankenversicherung oder ähnliches.

Einer der wichtigsten Hebel einer erfolgreichen und langfristigen Fachkräfteintegration sind gute Kenntnisse der Sprache des Ziellandes. In den Profilen der Arbeitssuchenden auf der EU-Talentpool Plattform sollten Information hinterlegt sein, welches Sprachniveau bereits in welcher Sprache vorhanden ist. Des Weiteren ist ein Sprachkurs, der bereits im Herkunftsland stattgefunden hat, von Vorteil.

### **Beteiligung von Kammerorganisationen**

Kommissionsvorschlag: Die EU-Talentpool Lenkungsgruppe wird sich aus Vertreterinnen und Vertretern von teilnehmenden Mitgliedsstaaten zusammensetzen und sich zwei Mal im Jahr oder auf ad hoc Basis treffen. Sie wird das Sekretariat unter anderem dabei unterstützen, die Liste der EU-weiten Mangelberufe zu erstellen und schnellere Immigrationsprozesse zu diskutieren. EU-Sozialpartnerorganisationen sollen bei den Treffen der Lenkungsgruppe das Recht auf einen Beobachterstatus haben. Jeweils zwei Teilnehmende vonseiten der Gewerkschaften und vonseiten der Arbeitgebervertretungen sollen Teil der Lenkungsgruppe sein.

DIHK-Bewertung: Kammerorganisationen haben eine wichtige Funktion in der Unterstützung von Unternehmen bei der Rekrutierung aus dem EU-Ausland. Kammervvertretungen (i.e. Eurochambres) sollen daher zumindest ein Recht auf Beobachter-Status in den Treffen der EU-Talentpool Lenkungsgruppe haben, um sicherzustellen, dass der EU-Talentpool nicht am Bedarf der Wirtschaft vorbei entwickelt wird.

Auf nationaler Ebene sollte die DIHK in den Prozess der Meinungsbildung einbezogen werden. Das gilt für die Frage einer Teilnahme Deutschlands am Talentpool; bei der Frage des Einsatzes von möglichen Assessment Verfahren für Berufserfahrung von Drittstaatlern; der Diskussion um die Beschleunigung von Aufnahmeverfahren; und Hilfestellungen für Betriebe, sowie bei der Eingabe von Stellenanzeigen.

## **E. Ansprechpartner mit Kontaktdaten**

### **Kathrin Riedler**

Leiterin des Referats EU-Bildungs- und Beschäftigungspolitik, EU-Fachkräftesicherung

Vertretung der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK)  
bei der Europäischen Union

19A-D, Avenue des Arts, B-1000 Brüssel

Tel: 0032(0)2 286 16 10

E-Mail: [riedler.kathrin@dihk.de](mailto:riedler.kathrin@dihk.de)

[www.dihk.de](http://www.dihk.de)

## **F. Beschreibung DIHK**

### **Wer wir sind:**

Unter dem Dach der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) sind die 79 Industrie- und Handelskammern (IHKs) zusammengeschlossen. Unser gemeinsames Ziel: Beste Bedingungen für erfolgreiches Wirtschaften.

Auf Bundes- und Europaebene setzt sich die DIHK für die Interessen der gesamten gewerblichen Wirtschaft gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit ein.

Denn mehrere Millionen Unternehmen aus Handel, Industrie und Dienstleistung sind gesetzliche Mitglieder einer IHK - vom Kiosk-Besitzer bis zum Dax-Konzern. So sind DIHK und IHKs eine Plattform für die vielfältigen Belange der Unternehmen. Diese bündeln wir in einem verfassten Verfahren auf gesetzlicher Grundlage zu gemeinsamen Positionen der Wirtschaft und tragen so zum wirtschaftspolitischen Meinungsbildungsprozess bei.

Darüber hinaus koordiniert die DIHK das Netzwerk der 140 Auslandshandelskammern, Delegationen und Repräsentanzen der Deutschen Wirtschaft in 92 Ländern.

Sie ist im Register der Interessenvertreter der Europäischen Kommission registriert (Nr. 22400601191-42).