

DEUTSCHE
KRANKENHAUS
GESELLSCHAFT



Stellungnahme

zum Vorschlag

der Europäischen Kommission

für eine

Verordnung zur Einrichtung eines EU-
Talentpools



Diskutieren, entscheiden, handeln.

Stellungnahme der Deutschen Krankenhausgesellschaft e.V. zum Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Verordnung zur Einrichtung eines EU-Talentpools

Als Dachorganisation der 1.893 deutschen Krankenhäuser in öffentlicher, freigemeinnütziger und privater Trägerschaft beteiligt sich die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) bereits seit vielen Jahren konstruktiv an den gesundheitspolitischen Debatten auf EU-Ebene. Insbesondere bei den Transformationsthemen Nachhaltigkeit und Digitalisierung, aber auch bei den aktuellen Herausforderungen wie der Bekämpfung von Arzneimittellieferengpässen wird der EU in den kommenden Jahren eine immer wichtiger werdende Rolle zukommen. In die Diskussion über geeignete Ansätze zur Bewältigung der anstehenden Herausforderungen möchten sich die deutschen Krankenhäuser konstruktiv einbringen.

Am 15. November 2023 hat die Europäische Kommission einen Verordnungsvorschlag zur Einrichtung eines EU-Talentpools vorgestellt, der Arbeitgeber in der EU mit Arbeitssuchenden aus Drittländern zusammenbringen soll. Grundsätzliches Ziel dieser Initiative ist es, Europa für auswärtige Fachkräfte attraktiver zu machen und die Mobilität innerhalb der EU zu erleichtern. Hintergrund ist der in der gesamten EU herrschende Fachkräftemangel in verschiedenen Wirtschaftszweigen und auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen. Laut der Europäischen Kommission muss die EU bis 2030 sieben Millionen Arbeitskräfte rekrutieren, unter anderem auch aufgrund des demografischen Wandels. Der Arbeits- und Fachkräftemangel in Europa betrifft unterschiedliche Wirtschaftszweige und fast alle Qualifikationsniveaus.

Den deutschen Krankenhäusern ist in diesem Zusammenhang bewusst, dass eine Sicherstellung der Patientenversorgung ohne die Einwanderung von Fachkräften nicht möglich ist. Angefangen beim internationalen wissenschaftlichen Austausch bis hin zu Beschäftigten aus vielen verschiedenen Ländern, die die tägliche Patientenversorgung auf hohem Niveau sicherstellen. Ohne ausländische Ärztinnen und Ärzte, ohne Pflegekräfte und andere Gesundheitsfachkräfte mit Migrationshintergrund, wäre die Patientenversorgung schon heute in weiten Teilen Deutschlands drastisch eingeschränkt.

Aus diesem Grund begrüßt die Deutsche Krankenhausgesellschaft die Initiative der Europäischen Kommission zur Einrichtung eines EU-Talentpools ausdrücklich. Der an dem Vorbild von Ländern wie Kanada, USA oder Australien orientierte EU-Talentpool beschränkt sich auf Sparten, in denen es einen Mangel an Fachkräften gibt. Die zugehörige Liste zählt insgesamt 42 Berufe auf. Für das Gesundheitswesen sind hier insbesondere Krankenpflegefachkräfte genannt. Das ist grundsätzlich vor dem Hintergrund des deutlichen Fachkräftemangels in der Pflege sehr nachvollziehbar. Wünschenswert wäre gewesen, wenn auch Pflegehelferinnen und -helfer Berücksichtigung gefunden hätten, die eine wichtige Funktion in der Teamstruktur der Krankenpflege innehaben.

Ein EU-Talentpool bietet ergänzend zu vorhandenen Maßnahmen, großes Potenzial, um den Matching-Prozess von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden aus Drittstaaten zu vereinfachen. Zum einen kann der Talentpool dazu beitragen, die internationale Mobilität und die Entwicklung von Kompetenzen zu beidseitigem Nutzen zu fördern. Positiv hervorzuheben ist auch, dass der EU-Talentpool genutzt werden könnte, um gravierende Personallücken sichtbar zu machen.

Die dabei genannte Zielvorgabe bis 2030 eine Steigerung der Mobilitätserfahrung auf mindestens 25 Prozent bei Hochschulabsolventinnen und -absolventen, mindestens 20 Prozent bei Lernenden mit

geringeren Chancen und mindestens 15 Prozent bei Auszubildenden zu erreichen, ist als ambitioniert zu betrachten. Außerdem kann ein Talentpool potentiellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Transparenz und Schutz vor Ausbeutung bieten, indem rechtzeitig vor dem konkreten Einstellungsprozess relevante Informationen über die Plattform zur Verfügung gestellt werden (bspw. zu Visa-Regelungen, Arbeitserlaubnissen und Weiterbildungsregelungen). Die Formulierung von zusätzlichen Bestimmungen zur Überprüfung von Arbeitgebern, die den Pool nutzen, ist sinnvollerweise Aufgabe der Mitgliedsstaaten. Die Teilnahme am Talentpool soll für die Mitgliedstaaten freiwillig sein. Zudem sind keine Änderungen an den Bedingungen für den Erwerb eines Arbeitsvisums vorgesehen. Interessierte sollen im Talentpool Informationen über Einstellungs- und Migrationsverfahren im jeweiligen Mitgliedstaat bekommen. Aus Sicht der deutschen Krankenhäuser ist es als angemessen zu bewerten, dass die Teilnahme am Talentpool für die Mitgliedstaaten freiwillig ist.

Die im Verordnungsvorschlag vorgesehene Möglichkeit für teilnehmende Mitgliedstaaten, beschleunigte Einwanderungsverfahren einzuführen, hat mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung in Deutschland zwar bereits seinen Anfang gefunden – ein Austausch zu bewährten Verfahren zwischen den Mitgliedsstaaten ist dennoch als positiv und unterstützenswert hervorzuheben (VO-E, ErwG 31). Dass die Behörden der teilnehmenden Mitgliedsstaaten angemessen vertreten sein sollen, indem jeweils eine Vertretungsinstanz der Beschäftigungsbehörden und eine Vertretungsinstanz der Einwanderungsbehörden aus den Mitgliedsstaaten benannt werden, ist ein weiterer positiver Aspekt (VO-E, ErwG 8). Auf diese Weise kann auch ein Austausch zu Rahmenbedingungen für die künftigen Arbeitskräfte stattfinden. Es darf in diesem Zusammenhang nicht vergessen werden, dass Arbeitnehmende aus Drittstaaten dieselben Rechte haben müssen, wie ihre Kolleginnen und Kollegen aus der EU.

Entwicklungspotential des Verordnungsvorschlags und weiterer gesetzlicher Handlungsbedarf

Aus Sicht der deutschen Krankenhäuser ist die Erleichterung der Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten zu befürworten und mit oben benannten Rahmenbedingungen zu stärken. Flankiert werden muss dies u.a. mit gezielten, von den Mitgliedstaaten finanzierten, Sprachförderprogrammen. Der genaue Ablauf des Anwerbungsprozess im EU-Talentpool sollte zudem möglichst klar und einheitlich definiert werden, um Transparenz für die Arbeitnehmenden zu bieten und keine Konkurrenz zwischen den Mitgliedsstaaten aufkommen zu lassen.

Der Vorschlag der Kommission sieht vor, dass die EU-weite Plattform ein breites Spektrum an Instrumenten und Dienstleistungen zur Erleichterung der Anwerbung bereitstellt. Hier gilt es zu verdeutlichen, welche Instrumente und Dienstleistungen bereitgestellt werden, nach welchen Kriterien diese geregelt sind und wie diese finanziert werden. Dies ist besonders vor dem Hintergrund bereits bestehender Verfahren in den Mitgliedsstaaten und der Tatsache, dass der EU-Talentpool auf bestehenden Anwerbeinstrumenten aufbauen soll, von Bedeutung. Etwa um sicherzustellen, dass die Interoperabilität zwischen diesen Instrumenten gewährleistet ist. Eine bestmögliche Einheitlichkeit in den mit dem EU-Talentpool angewendeten Verfahren und Anwerbeinstrumenten sollte gewährleistet sein, um die Idee des EU-Talentpools nicht hinfällig werden zu lassen. Ein Chancen-Gleichgewicht zwischen den sich beteiligenden Mitgliedsstaaten sollte zudem sichergestellt werden – dies gilt gerade vor dem Hintergrund der freiwilligen Beteiligung.

Nicht zuletzt ist konkret festzulegen, wie Arbeitnehmende vor Ort die notwendige Unterstützung erhalten. Unterstützungsbedarf gibt es aus Sicht der deutschen Krankenhäuser insbesondere hinsichtlich Wohnraums, Sprachförderung und interkulturellem Management. Hier könnten Empfehlungen der Kommission an die Mitgliedstaaten, insbesondere aber in Verbindung mit einer Finanzierung für die Umsetzung entsprechender Maßnahmen in den Arbeitsstätten sinnvoll sein. Mit Blick auf die sprachliche Qualifikation ist aus Sicht der deutschen Krankenhäuser zudem für ein Mindestniveau von B2 zu plädieren.

Besonderen Wert und dringenden Klärungsbedarf benötigt das Thema des Einbezugs von Personalvermittlungsagenturen bei der Anwerbung von Fachkräften aus Drittstaaten. Der EU-Talentpool und die weiteren Aktivitäten der Kommission zur Kompetenz- und Fachkräftemobilität sind aus Sicht der deutschen Krankenhäuser eine große Chance, um Fachkräften von Personalvermittlungsagenturen unabhängige Zugangswege zum europäischen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Ergänzende Regelungen, inwieweit Personalvermittlungsagenturen einbezogen werden dürfen und falls ein Einbezug notwendig erscheint, welche Vorgaben dafür seitens der Agenturen eingehalten werden müssen, wären entsprechend begrüßenswert.

Weiterer Klärung bedarf darüber hinaus die genaue finanzielle Ausgestaltung des EU-Talentpools. Die Mitgliedsstaaten, welche sich beteiligen, tragen Kosten unter anderem zum Aufbau und zur Verwaltung einer IT-Systemarchitektur, die ein solcher Talentpool mit seinen Anforderungen bedarf. Die Absicht auf bestehenden IT-Strukturen, wie zum Beispiel dem EURES-Portal aufzubauen, ist sinnvoll. Dennoch bedarf es Regelungen, die greifen, wenn Mitgliedsstaaten ihre Beteiligung am EU-Talentpool beenden und sich somit die Kosten für die verbleibenden beteiligten Mitgliedsstaaten gegebenenfalls erhöhen. Im Falle eines Austritts eines Mitgliedstaates muss ferner geklärt werden, wie mit bereits begonnenen individuellen Anwerbungsprozessen zu verfahren ist.

Weiteren gesetzlichen Handlungsbedarf sehen die deutschen Krankenhäuser außerdem bei den Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikation und zum Erwerb eines Arbeitsvisums. In diesem Zusammenhang könnten Abkommen zur automatischen Anerkennung von Bildungsabschlüssen zwischen der EU und einzelnen Drittstaaten bei der Bekämpfung von Fachkräftemangel eine wichtige Rolle spielen. Ebenso ist eine Reduktion bürokratischer Hürden angebracht und notwendig, da administrative Hindernisse neben sprachlichen Hürden einer der Haupthemmnisse bei der Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten sind.

Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG)

Bundesverband der Krankenhausträger
in der Bundesrepublik Deutschland

Wegelystraße 3
10623 Berlin

c/o HOPE
Avenue Marnix 30
B-1000 Bruxelles

Tel. (030) 3 98 01-0

E-Mail europa@dkgev.de

EU-Transparenzregister: 80248698067-50



DEUTSCHE
KRANKENHAUS
GESELLSCHAFT

