



Rat der
Europäischen Union

182057/EU XXVII. GP
Eingelangt am 29/04/24

Brüssel, den 22. März 2024
(OR. en)

8153/24

SOC 233
EMPL 135
EDUC 101
JEUN 66
ECOFIN 357
COMPET 372
MI 363
MIGR 140
DIGIT 92
ENV 365
FISC 61
SAN 198
GENDER 51

ÜBERMITTLUNGSVERMERK

Absender:	Frau Martine DEPREZ, Direktorin, im Auftrag der Generalsekretärin der Europäischen Kommission
Eingangsdatum:	21. März 2024
Empfänger:	Frau Thérèse BLANCHET, Generalsekretärin des Rates der Europäischen Union
Nr. Komm.dok.:	COM(2024) 131 final
Betr.:	MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU: ein Aktionsplan

Die Delegationen erhalten in der Anlage das Dokument COM(2024) 131 final.

Anl.: COM(2024) 131 final



EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 20.3.2024
COM(2024) 131 final

**MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN
RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND
DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN**

Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU: ein Aktionsplan

1. EINFÜHRUNG

Seit fast einem Jahrzehnt ist der Arbeits- und Fachkräftemangel in allen Mitgliedstaaten zunehmend spürbar. Obwohl diese Tendenz durch die COVID-19-Pandemie vorübergehend unterbrochen wurde, nahmen die Engpässe danach wieder stark zu, was auf die wirtschaftliche Erholung in den Mitgliedstaaten, Veränderungen bei der Nachfrage nach Qualifikationen und beim demografischen Gefüge sowie die Folgen der anhaltenden geopolitischen Veränderungen und das Bestreben der EU nach offener strategischer Autonomie zurückzuführen ist. Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist trotz der jüngsten Konjunkturabschwächung nach wie vor hoch. Kürzlich hat die Kommission 42 Berufe ermittelt, die ihrer Ansicht nach EU-weit Mangelberufe sind.¹ Darüber hinaus berichten Unternehmen zunehmend, dass sie nicht die spezifischen Kompetenzen finden, die für die Besetzung ihrer freien Stellen erforderlich sind.²

Der Arbeits- und Fachkräftemangel hat sowohl wirtschaftliche als auch soziale Auswirkungen und stellt eine Herausforderung dar, die dringend angegangen werden muss. Sofern diese Mängel nicht abgemildert werden, besteht die Gefahr, dass die Innovationsfähigkeit und die Attraktivität der EU für Investitionen beeinträchtigt, ihre Wettbewerbsfähigkeit geschwächt und ihr Wachstumspotenzial und die Finanzierung ihres Sozialmodells beeinträchtigt werden. Es besteht auch die Gefahr, dass Ungleichheiten zunehmen und die Menschen hinter dem raschen Wandel zurückbleiben, was sich negativ auf den Zusammenhalt unserer Gesellschaften und die Gesundheit unserer Demokratien auswirkt. Darüber hinaus könnte ein Mangel an Arbeitskräften mit den erforderlichen Kompetenzen den ökologischen und den digitalen Wandel sowie die Wettbewerbsfähigkeit, die Sicherheit und die offene strategische Autonomie der EU in einer Zeit behindern, in der diese gestärkt werden müssen, um die Resilienz der EU zu gewährleisten. Engpässe können zwar in einigen Fällen aufgrund des verstärkten Wettbewerbs zwischen Arbeitgebern um Arbeitskräfte zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und einer besseren Inklusion von Menschen aus unterrepräsentierten Gruppen führen, doch können sie für die Arbeitskräfte in den von ihnen betroffenen Sektoren und Berufen zu einer erhöhten Arbeitsintensität und -belastung führen.

Da die Sozialpartner dem Arbeitsmarkt am nächsten sind, verfügen sie – auch auf sektoraler Ebene – über ein gutes Verständnis der Bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Aus diesem Grund hat Präsidentin von der Leyen zusammen mit dem belgischen EU-Ratsvorsitz am 31. Januar 2024 in Val Duchesse einen Gipfel der Sozialpartner einberufen. Die Erklärung von Val Duchesse³ enthielt eine klare Verpflichtung, durch sozialen Dialog und Tarifverhandlungen mehr Menschen in den Arbeitsmarkt zu bringen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, die Anerkennung von Qualifikationen zu erleichtern und Arbeitskräfte aus dem Ausland zu integrieren.

Die EU fängt nicht bei Null an. Dieser Aktionsplan baut auf den zahlreichen Initiativen auf, einschließlich des laufenden Europäischen Jahres der Kompetenzen, die die EU, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner bereits ins Leben gerufen haben. Er zielt darauf ab, einschlägige Maßnahmen kurz- bis mittelfristig zu steuern, indem konkrete weitere Schritte, insbesondere auf sektoraler Ebene, umgesetzt werden,

¹ Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines EU-Talentpools (COM(2023) 716), der, sofern von den gesetzgebenden Organen vereinbart, den Weg für einen strategischen Ansatz zur Besetzung freier Stellen in Mangelberufen ebnet.

² Flash-Eurobarometer-Umfrage FL529 (2023): European Year of Skills: Skills shortages, recruitment and retention strategies in SMEs. Weitere Einzelheiten siehe Abschnitt 2.2.

³ [Dreigliedrige Erklärung für einen dynamischen europäischen sozialen Dialog, unterzeichnet am 31. Januar 2024 in Val Duchesse.](#)

die die EU, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner ergreifen werden oder sollten, um die Herausforderungen zu bewältigen, die sich aus dem Arbeits- und Fachkräftemangel ergeben. Darüber hinaus ebnet er den Weg für mögliche Maßnahmen oder Initiativen in der Zukunft.

2. HAUPTFAKTOREN FÜR DIE ENGPÄSSE, DIE ROLLE DES SOZIALEN DIALOGS UND WICHTIGE HANDLUNGSFELDER

Der Jahresbericht zur Beschäftigung und sozialen Lage in Europa (ESDE) 2023⁴ mit dem Titel *Addressing labour shortages and skills gaps in the EU (Bewältigung von Arbeitskräftemangel und Qualifikationsdefiziten in der EU)* lieferte umfangreiche Belege und Analysen zum anhaltenden Arbeitskräftemangel und dem sich wandelnden Qualifikationsbedarf in der EU. Dabei wurden die folgenden drei Hauptfaktoren für den Arbeits- und Fachkräftemangel in der gesamten EU ermittelt:

- **Der demografische Wandel, der das Arbeitskräfteangebot verringert und die Nachfrage nach bestimmten Dienstleistungen erhöht.** Zwischen 2009 und 2023 ging die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in der EU von 272 Millionen auf 263 Millionen zurück⁵ und wird bis 2050 voraussichtlich weiter auf 236 Millionen zurückgehen. Parallel dazu nimmt der Pflegebedarf der älteren Bevölkerung zu. Der kombinierte Effekt einer schrumpfenden Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und eines Anstiegs der Nachfrage nach bestimmten Dienstleistungen wie Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege dürfte mittel- bis langfristig erheblich zum Arbeitskräftemangel beitragen.⁶
- **Das erhebliche Beschäftigungswachstum, das vom ökologischen und vom digitalen Wandel erwartet wird, der gestiegene Bedarf an Sicherheit und das Streben nach offener strategischer Autonomie und erhöhter Resilienz mit Auswirkungen auf die auf dem Arbeitsmarkt benötigten Kompetenzen.** Derzeit betrifft der Fachkräftemangel alle Qualifikationsniveaus, akademische und technische Profile und ist insbesondere in Bereichen wie Naturwissenschaften, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik von Bedeutung.
- **Schlechte Arbeitsbedingungen in bestimmten Berufen und Sektoren, die es schwierig machen, freie Stellen zu besetzen und/oder Arbeitskräfte zu halten.** Unangemessene und harte Arbeitsbedingungen wie überdurchschnittliche Arbeitsbelastung und niedrige Löhne sind ein Schlüsselfaktor für den anhaltenden Arbeitskräftemangel in einigen Berufen und Sektoren.

Als Folgemaßnahme zur Erklärung von Val Duchesse holte die Kommission die Standpunkte der europäischen Sozialpartner⁷ zu diesem Aktionsplan ein. Am

⁴ Europäische Kommission (2023), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*.

⁵ Bevölkerung am 1. Januar nach Altersgruppe und Geschlecht, Quelle: Eurostat, *demo_pjangroup*.

⁶ Mitteilung der Kommission „Demografischer Wandel in Europa: ein Instrumentarium zur Bewältigung der Herausforderungen“ (COM(2023) 577 final), Europäische Strategie für Pflege und Betreuung (COM(2022) 440), Berichte über die Auswirkungen des demografischen Wandels (SWD(2023) 21 und COM(2020) 109).

⁷ Die europäischen Sozialpartner sind die Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen auf EU-Ebene, die gemäß den Artikeln 154 und 155 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union am europäischen sozialen Dialog beteiligt sind. In einer Mitteilung der Kommission aus dem Jahr 1993 wurden die Kriterien festgelegt, die die europäischen Sozialpartnerorganisationen erfüllen müssen (KOM(93) 600 endg.). Die Kommission veröffentlicht regelmäßig eine Liste der anerkannten

21. Februar 2024 organisierte sie eine Anhörung mit ihnen. Anschließend informierten die Sozialpartner die Kommission über ihre Absicht, Maßnahmen zu ergreifen, um das Problem des Arbeits- und Fachkräftemangels zu beheben. Die meisten sind einseitig entweder von einer Arbeitgeberorganisation oder einer Gewerkschaft. Auf sektoraler Ebene sind einige auch bilateral, wobei sowohl die zuständige Arbeitgeberorganisation als auch die einschlägigen Gewerkschaften gemeinsam tätig werden. Die Kommission begrüßt diese Maßnahmen, die in den jeweiligen Abschnitten der wichtigsten Politikbereiche, zu denen sie gehören, vorgestellt werden.

Da der soziale Dialog eine Schlüsselrolle bei der Bekämpfung des Arbeits- und Fachkräftemangels spielt, kann der Gipfel von Val Duchesse nur der Beginn eines nachhaltigen und ergebnisorientierten Prozesses zur Bewältigung dieser Herausforderungen sein.

Zu diesem Zweck geht die Kommission wie folgt vor:

- sie wird Mittel bereitstellen, um die Arbeit der Sozialpartner zur Behebung des Arbeits- und Fachkräftemangels zu stärken;⁸
- sie fordert die Sozialpartner auf, operative Projekte vorzulegen, mit denen bestehende und erwartete Engpässe behoben werden können;
- sie fordert die Sozialpartner auf, ihre Bemühungen im Rahmen des sozialen Dialogs auf die spezifischen Sektoren zu konzentrieren, in denen der größte Bedarf besteht.

Aufbauend auf der genannten ESDE-Analyse und den Rückmeldungen der Sozialpartner umfasst dieser Aktionsplan **die folgenden zentralen Politikbereiche mit Handlungsbedarf** auf Ebene der EU, der Mitgliedstaaten, der Regionen und der Sozialpartner:

1. Unterstützung der **Aktivierung** unterrepräsentierter Personen auf dem Arbeitsmarkt;
2. Unterstützung für **Kompetenzen, Aus- und Weiterbildung**;
3. Verbesserung der **Arbeitsbedingungen**;
4. Verbesserung der **Mobilität von Arbeitskräften und Lernenden innerhalb der EU auf einer gerechten Grundlage**;
5. **Anwerbung von Fachkräften aus Drittländern.**

3. WICHTIGE POLITIKBEREICHE FÜR MAßNAHMEN ZUR BEHEBUNG DES ARBEITS- UND FACHKRÄFTEMANGELS

3.1. Unterstützung der Aktivierung unterrepräsentierter Personen auf dem Arbeitsmarkt

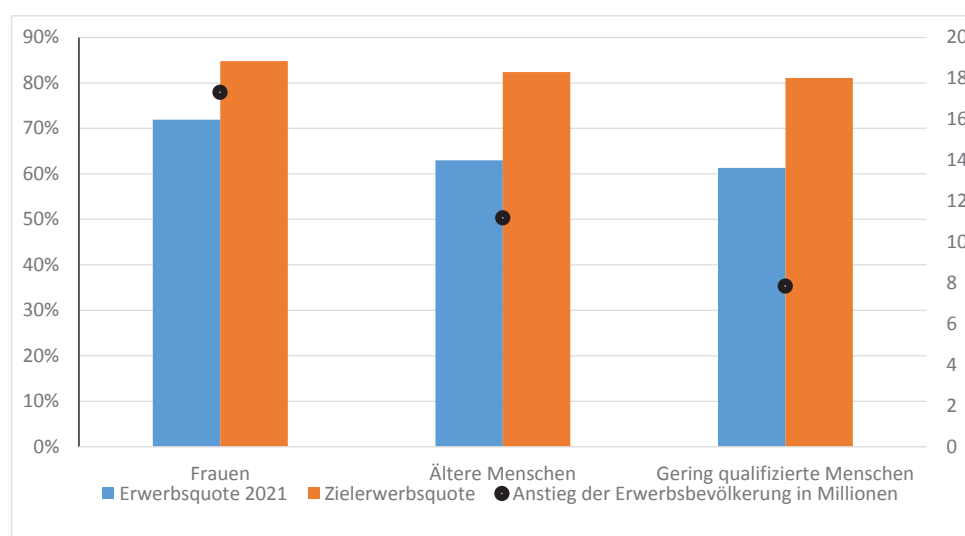
Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung ist von entscheidender Bedeutung, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken. Trotz kontinuierlicher Verbesserungen der

europäischen Sozialpartnerorganisationen. Mit Stand vom September 2023 umfasst die Liste 88 Organisationen.

⁸ Im Rahmen der prärogativen Haushaltslinien für den sozialen Dialog unterstützt die Kommission Projekte der europäischen und nationalen Sozialpartner, indem sie jedes Jahr zwei offene Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen zum sozialen Dialog und zu Informations- und Schulungsmaßnahmen für Arbeitskräfte veröffentlicht. Die Projekte ermöglichen es den Sozialpartnern, Kapazitäten aufzubauen und Wissen in Bereichen auszutauschen, die mit dem Arbeits- und Fachkräftemangel zusammenhängen.

Beschäftigungsquote in der EU bleibt ein erhebliches ungenutztes Potenzial außerhalb des Arbeitsmarktes bestehen. Insgesamt sind 21 % der heutigen Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren nach wie vor nicht erwerbstätig.⁹ Weitere Verbesserungen bei der Erwerbsbeteiligung lassen sich erzielen, indem der Schwerpunkt auf die Bevölkerungsgruppen gelegt wird, die derzeit auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind, insbesondere in ländlichen Gebieten und Küstengebieten sowie in abgelegenen Gebieten und Gebieten in äußerster Randlage.¹⁰ Dazu gehören Frauen, gering qualifizierte Arbeitskräfte (d. h. Personen mit Sekundarbildung oder niedrigerem Bildungsabschluss), ältere Arbeitskräfte, junge Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund¹¹ oder ethnische Minderheiten sowie Menschen mit Behinderungen. Das ungenutzte Potenzial ist bei den ersten drei dieser Gruppen am höchsten. Wenn ihre EU-weite Erwerbsquote auf die der drei Mitgliedstaaten mit den höchsten Erwerbsquoten für diese Gruppen (Abbildung 1) steigen würde, würden bis 2030 jeweils weitere 17, 13 und 11 Millionen Menschen aus jeder Gruppe in den Arbeitsmarkt eintreten.¹²

Abbildung 1: Frauen, ältere Menschen und gering qualifizierte Arbeitskräfte stellen das größte ungenutzte Arbeitskräftepotenzial in der EU dar



Quelle: ESDE 2023.

Anmerkung: Die Zielerwerbsquote (linke Achse) ist die durchschnittliche Erwerbsquote der drei Mitgliedstaaten mit den höchsten Erwerbsquoten für jede dieser Gruppen. Der Anstieg der EU-weiten Erwerbsbevölkerung (rechte Achse) zeigt die potenzielle zusätzliche Anzahl an Erwerbspersonen, wenn die angestrebte Erwerbsquote erreicht würde.

Die wichtigsten Beschäftigungshemmnisse sind für jede unterrepräsentierte Gruppe

- ⁹ Zu den nicht erwerbstätigen jungen Menschen zählen auch diejenigen, die sich in der Ausbildung befinden.
- ¹⁰ Die Regionen in äußerster Randlage der EU leiden unter der höchsten Jugendarbeitslosigkeit in der EU und weisen besonders hohe NEET-Quoten auf.
- ¹¹ Dies gilt sowohl für Drittstaatsangehörige als auch für Staatsangehörige von EU-Mitgliedstaaten, die die Staatsangehörigkeit eines Drittstaats besitzen und EU-Bürgerin oder -Bürger wurden, sowie EU-Bürgerinnen und Bürger mit im Ausland geborenen Eltern.
- ¹² Europäische Kommission (2023), Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023. Diese Zahlen sind nicht kumulativ, da sich die drei Gruppen überschneiden. Bei Frauen und Geringqualifizierten ist dieses Potenzial auf ihren relativ hohen Anteil an der Bevölkerung zurückzuführen, während es bei älteren Arbeitskräften darauf zurückzuführen ist, dass ihre Erwerbsquote im Vergleich zu den leistungsstärksten Ländern relativ gering ist.

unterschiedlich. Frauen haben niedrigere Beschäftigungsquoten und einen deutlich höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung als Männer, was in erster Linie auf die ungleiche Aufteilung unbezahlter Hausarbeit und Betreuungspflichten zurückzuführen ist. Es gibt auch andere strukturelle Hindernisse, wie den Mangel an erschwinglicher und hochwertiger frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung¹³ und Langzeitpflege, die es Eltern und Menschen mit Betreuungs- und Pflegepflichten ermöglichen würden, Vollzeit zu arbeiten, sowie negative Steueranreize, mehr Stunden zu arbeiten. Im Falle von Personen mit Sekundarbildung oder niedrigeren Bildungsabschlüssen umfassen Beschäftigungshemmnisse u. a. die mangelnde Chancengleichheit beim Zugang zu hochwertiger inklusiver Bildung und die Auswirkungen des steigenden Qualifikationsbedarfs. Die Beschäftigung älterer Arbeitskräfte wird oft beeinträchtigt durch starre Rentenregelungen, durch sich rasch verändernde Qualifikationsanforderungen in Verbindung mit einer geringeren Teilnahme an Schulungen und durch Arbeitsbedingungen, die nicht an die spezifischen Bedürfnisse dieser Gruppe angepasst sind, auch in Bezug auf Arbeitsmethoden und Arbeitsplätze. Junge Menschen sind mit einer Segmentierung des Arbeitsmarktes konfrontiert und weisen einen überdurchschnittlich hohen Anteil irregulärer oder befristeter Arbeitsverträge auf. Menschen mit Behinderungen sind mit einem Mangel an angepassten Arbeitsplätzen sowie an inklusiven Einstellungsverfahren und Bildungsangeboten konfrontiert. Für Migranten oder Angehörige ethnischer Minderheiten führen Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage, unzureichende Kompetenzen, Sprachschwierigkeiten, Diskriminierung und schwacher oder fehlender Zugang zu unterstützenden Dienstleistungen zu Herausforderungen bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt.

Die Verbesserung der Erwerbsquoten erfordert daher ein breites Spektrum an maßgeschneiderten Maßnahmen für jede unterrepräsentierte Gruppe, um die spezifischen Ursachen zu beseitigen. Dazu gehören Maßnahmen zur Verbesserung der Unterstützung und der Arbeitsanreize, z. B. Reformen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, Steuerreformen zur Verringerung der Steuer- und Abgabenbelastung für Zweit- und Geringverdiener¹⁴, Reformen der Sozialleistungen¹⁵, die die Anreize für die Integration in den Arbeitsmarkt erhöhen, oder Reformen der Rentensysteme¹⁶. Aktivierungsmaßnahmen sollten durch unterstützende Maßnahmen ergänzt werden, die einen wirksamen Zugang zu hochwertiger und erschwinglicher frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung und Langzeitpflege ermöglichen.

¹³ [Europäische Kommission \(2023\), Personalmangel im Sektor „Frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung“, Kurzbericht](#)

¹⁴ Der Steuerkeil zeigt die Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer an.

¹⁵ Europäische Kommission (2023), Jahresbericht über die Besteuerung 2023.

¹⁶ Europäisches Semester 2023: Länderspezifische Empfehlungen/Empfehlungen der Kommission, Generaldirektion Wirtschaft und Finanzen, 24. Mai 2023.

Polen plant, mehr als 100 000 neue zusätzliche Kinderbetreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren zu schaffen, wofür Mittel aus der Aufbau- und Resilienzfazilität (ARF) und dem ESF+ kombiniert werden.

Ein Beispiel für die Arbeitsmarktaktivierung unterrepräsentierter Gruppen, die aus der Aufbau- und Resilienzfazilität finanziert wird, ist das **italienische Programm für garantierte Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte (GOL)**. Es wird erwartet, dass 3 000 000 Begünstigte unterstützt werden, wobei der Schwerpunkt auf Frauen, Langzeitarbeitslosen, Menschen mit Behinderungen oder Menschen unter 30 oder über 55 Jahren liegt, die mindestens 75 % der unterstützten Personen ausmachen sollten.

Mehrere EU-Initiativen wurden bereits verabschiedet und werden derzeit umgesetzt.

Die Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter¹⁷ umfasst Maßnahmen zur Unterstützung der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, die auf Bereiche wie die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, die Förderung der gleichberechtigten Inanspruchnahme von Urlaub aus familiären Gründen und flexibler Arbeitsregelungen sowie hochwertige frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung und Langzeitpflege ausgerichtet sind, und zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen; die Jugendgarantie¹⁸ und die ALMA-Initiative¹⁹ zielen auf die Jugendarbeitslosigkeit ab; der Schwerpunkt des Pakets zur Erhöhung der Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderungen²⁰ liegt auf der Förderung besserer Arbeitsmarktergebnisse für Menschen mit Behinderungen; der Aktionsplan für Integration und Inklusion 2021-2027²¹ soll die Beschäftigungsaussichten für Menschen mit Migrationshintergrund verbessern. Ein

umfassender Überblick über die laufenden Initiativen findet sich im Anhang.

Beschäftigung und aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sind auch ein zentraler Aspekt der Aufbau- und Resilienzpläne der Mitgliedstaaten und der Programme des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+). Die überwiegende Mehrheit der Mitgliedstaaten fördert im Rahmen ihrer Zusagen zur Umsetzung der verstärkten Jugendgarantie einen schnelleren Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Um eine stärkere Aktivierung von Frauen zu ermöglichen, planen viele Mitgliedstaaten erhebliche Investitionen in die frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung, und mehrere Mitgliedstaaten unterstützen auch die Aktivierung von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt. Darüber hinaus stärken mehrere Mitgliedstaaten die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Arbeitsverwaltungen und

¹⁷ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 (COM(2020) 152 final), die Teil der [Strategien zur Union der Gleichheit](#) ist.

¹⁸ Empfehlung des Rates vom 30. Oktober 2020 zum Thema „Eine Brücke ins Arbeitsleben – Stärkung der Jugendgarantie“ und zur Ersetzung der Empfehlung des Rates vom 22. April 2013 zur Einführung einer Jugendgarantie (2020/C 372/01) (ABl. C 372 vom 4.11.2020, S. 1).

¹⁹ Siehe: ALMA: eine Initiative zur aktiven Inklusion junger Menschen – Beschäftigung, Soziales und Integration – Europäische Kommission (europa.eu).

²⁰ Mitteilung der Kommission „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030“ (COM(2021) 101).

²¹ Mitteilung der Kommission „Aktionsplan für Integration und Inklusion 2021-2027“ (COM(2020) 758).

reformieren die Umsetzung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen durch das Instrument für technische Unterstützung²².

Während das EU-Kernziel, dass bis 2030 mindestens 78 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter erwerbstätig sind, in Reichweite ist, sind auf allen Ebenen weitere Schritte erforderlich, um unterrepräsentierte Gruppen zu aktivieren und, wenn möglich, das Ziel sogar zu übertreffen.

Zu diesem Zweck wird die Kommission

- Projekte im Rahmen der ESF+-Komponente für soziale Innovation zur **Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit**²³ finanzieren und die Stärken und Schwächen dieser Projekte bewerten, um bewährte Verfahren in der gesamten EU zu verbreiten;
- Projekte im Rahmen der ESF+-Komponente für soziale Innovation zur **Aktivierung und Weiterbildung** junger Menschen finanzieren, die weder eine Arbeit haben noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren (NEET);
- Projekte im Rahmen der Thematischen Fazilität des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) finanzieren, um **Initiativen mehrerer Interessengruppen zur Integration von Migranten** in den Arbeitsmarkt zu fördern;
- **die Ursachen unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung** erforschen, um die Hindernisse besser zu verstehen, die unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte, insbesondere Frauen, davon abhalten, in Vollzeit zu arbeiten, und die Möglichkeiten für ein Tätigwerden der EU prüfen;
- **die nationalen Strategien für krankheitsbedingte Fehlzeiten** analysieren und untersuchen, welche Auswirkungen sie auf die Gesundheit und Produktivität der Arbeitskräfte haben, um bewährte Verfahren für Arbeitskräfte und Unternehmen zu ermitteln, unter anderem zur Förderung einer schrittweisen Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längeren krankheitsbedingten Abwesenheiten;
- **die Auswirkungen von Rentenreformen** bewerten, die mehr **Möglichkeiten für einen flexiblen Ruhestand** und für die Kombination von Renteneinkommen mit einem Gehalt schaffen, um eine höhere Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte zu fördern und ein aktiveres und gesünderes Altern zu fördern.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf,

- die **EU-Initiativen zur Aktivierung unterrepräsentierter Gruppen vollständig umzusetzen**, insbesondere die verstärkte Jugendgarantie, die Empfehlung des Rates zur frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung²⁴, die Empfehlung des Rates

²² Das TSI ist ein Instrument, das auf Anfrage der Mitgliedstaaten weiterhin zur Verfügung steht. Verordnung (EU) 2021/240 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Februar 2021 zur Schaffung eines Instruments für technische Unterstützung (ABl. L 57 vom 18.2.2021, S. 1).

²³ Projekte zur vollständigen Beseitigung der Langzeitarbeitslosigkeit funktionieren, indem gezielte Strategien umgesetzt werden, darunter die Schaffung von Arbeitsplätzen, Arbeitsplatzgarantien und Netzen zur Unterstützung von Gemeinschaften, um nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeiten für alle, insbesondere für ältere Menschen, innerhalb der betreffenden Gemeinschaft oder Region zu gewährleisten.

²⁴ Empfehlung des Rates vom 8. Dezember 2022 zu frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung: die Barcelona-Ziele für 2030 (2022/C 484/01). Siehe auch die Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2019 zu hochwertiger frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung (2019/C 189/02).

zur Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt, die Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2021–2030)²⁵, die Empfehlung des Rates für eine angemessene Mindestsicherung zur Gewährleistung einer aktiven Inklusion²⁶, den EU-Aktionsplan für Integration und Inklusion und die Empfehlung des Rates zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma²⁷;

- eine **bessere Koordinierung zwischen den Ministerien und den öffentlichen Arbeitsverwaltungen** zu gewährleisten, einschließlich einer verbesserten Datenerhebung, gezielteren Ausrichtung und Präventivmaßnahmen, um die Wirksamkeit der Aktivierungsmaßnahmen zu verbessern;
- **Steuerreformen umzusetzen**, mit denen die Steuer- und Abgabenbelastung für Zweit- und Geringverdiener verringert wird, und generell die Steuerlast vom Faktor Arbeit und hin zu anderen Einnahmequellen zu verlagern;
- **Reformen der Sozialleistungen anzustreben**, mit denen die Nichterwerbstätigkeit angegangen wird, und ausreichende Unterstützung für arbeitsfähige Personen zu leisten, damit sie schrittweise wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren können.

Die Kommission begrüßt die Absicht der Sozialpartner.

- zu gewährleisten, **dass die Arbeitsplätze tolerant, offen und für alle Menschen zugänglich sind**, unabhängig von Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und sonstigen persönlichen Umständen;²⁸
- **Tarifverhandlungen zu fördern**, um angepasste Lösungen zur Förderung der **Beschäftigung älterer Arbeitskräfte** zu finden;²⁹
- die **Zusammenarbeit der privaten Arbeitsverwaltungen mit den öffentlichen Arbeitsverwaltungen** zu stärken, um die Abstimmung von Stellenangebot und -nachfrage in der gesamten EU zu verbessern;³⁰
- das **Unternehmertum**³¹ durch Förderung von Kompetenzen³² und Unterstützung künftiger Unternehmer bei der Unternehmensgründung zu unterstützen, insbesondere durch Ermutigung von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund, Unternehmer zu werden;³³

²⁵ Mitteilung „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021–2030“ (COM(2021) 101).

²⁶ Empfehlung des Rates vom 30. Januar 2023 für eine angemessene Mindestsicherung zur Gewährleistung einer aktiven Inklusion (2023/C 41/01).

²⁷ Empfehlung des Rates vom 12. März 2021 zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma, (2021/C 93/01).

²⁸ Europäischer Verband der Holzverarbeitenden Industrien (CEI-Bois), Hotels, Restaurants und Cafés in Europa (HOTREC), Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (ETUCE), Europäischer Verband der Arbeitgeber im Bildungswesen (EFEE).

²⁹ SMEunited.

³⁰ World Employment Confederation-Europe (WEC).

³¹ European Chemical Employers Group (ECEG).

³² HOTREC.

³³ SMEunited.

- **unterrepräsentierte Gruppen zu aktivieren**, indem Vielfalt, Gleichstellung, Inklusion und Nichtdiskriminierung unterstützt werden;³⁴
- auf Sektorebene die autonome Vereinbarung „**Women in Rail**“ (**Frauen in der Eisenbahn**) umzusetzen und zu fördern, um die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Belegschaft im Schienenverkehr anzugehen.³⁵

3.2. Unterstützung für Kompetenzen, Aus- und Weiterbildung

Der Fachkräftemangel wird von Unternehmen aller Größen und Sektoren in der EU-Wirtschaft gemeldet, mit besonderen Herausforderungen für KMU. In ihrer Antwort auf eine Eurofound-Umfrage³⁶ gaben viele EU-Unternehmen an, dass mindestens 60 % ihrer neuen Mitarbeiter nicht über die erforderlichen Kompetenzen verfügten. Darüber hinaus gaben in einer kürzlich durchgeführten Eurobarometer-Umfrage (³⁷) fast vier von fünf KMU an, dass es für sie schwierig sei, Arbeitskräfte mit den richtigen Qualifikationen zu finden, und mehr als die Hälfte hielt es für schwierig, qualifizierte Arbeitskräfte zu halten.

Es wird erwartet, dass der Fachkräftemangel mit dem Beschäftigungswachstum und neuen Aufgabenanforderungen, die durch den ökologischen und den digitalen Wandel ausgelöst werden, sowie in Bereichen, in denen die EU Resilienz aufbauen und ihre offene strategische Autonomie sichern muss, zunehmen wird. Bis 2030 sollen 3,5 Millionen³⁸ neue Arbeitsplätze in den Sektoren der erneuerbaren Energien geschaffen werden³⁹. Der Übergang zur Kreislaufwirtschaft wird sich auch auf die Arbeitsmärkte in allen Sektoren auswirken⁴⁰, und die Kompetenzentwicklung ist von entscheidender Bedeutung für die Unterstützung aller Sektoren der blauen Wirtschaft. Ein Fachkräftemangel in diesen Bereichen kann das Wachstum des Technologiesektors für saubere Energie bremsen.⁴¹ Im digitalen Bereich wird der verstärkte Einsatz fortschrittlicher Technologien wie künstlicher Intelligenz (KI) und Big Data neben den zunehmenden Cybersicherheitsrisiken auch den Weiterbildungsbedarf erhöhen.⁴² Bereits

³⁴ Verband der europäischen Sicherheitsdienste (CoESS) und Union Network International (UNI) Europa, wie in ihrer Gemeinsamen Erklärung zu „Diversity, Equality, Inclusion and Non-Discrimination“ dargelegt.

³⁵ Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (GEB) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF).

³⁶ Eurofound, Europäische Unternehmenserhebung 2019.

³⁷ Flash-Eurobarometer-Umfrage FL529 (2023): European Year of Skills: Skills shortages, recruitment and retention strategies in SMEs.

³⁸ Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat „Fortschritte bei der Wettbewerbsfähigkeit im Bereich der Technologien für saubere Energie“ (COM(2023) 652 final).

³⁹ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen „REPowerEU-Plan“ (COM(2022) 230 final).

⁴⁰ Impacts of circular economy policies on the labour market – Amt für Veröffentlichungen der EU.

⁴¹ Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat „Fortschritte bei der Wettbewerbsfähigkeit im Bereich der Technologien für saubere Energie“ (COM(2023) 652 final).

⁴² Investitionen in diese Kompetenzen werden unterstützt durch den Vorschlag der Kommission für ein Gesetz über künstliche Intelligenz, das Politikprogramm 2030 für die digitale Dekade, die Mitteilung der Kommission über die Schließung der Fachkräftelücke im Cybersicherheitsbereich zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit, des Wachstums und der Resilienz der EU, die Empfehlung des Rates für eine bessere Vermittlung digitaler Fähigkeiten und Kompetenzen in der allgemeinen und beruflichen

jetzt haben etwa 63 % der EU-Unternehmen, die IKT-Spezialisten einstellen wollen, Schwierigkeiten bei der Besetzung dieser freien Stellen⁴³ und die Nachfrage wird sich bis 2030 voraussichtlich mehr als verdoppeln⁴⁴. Auch die Verteidigungsindustrie, die für die Sicherheit und den langfristigen Wohlstand der EU von entscheidender Bedeutung ist, ist vom Arbeits- und Fachkräftemangel betroffen, der aufgrund unzureichender Investitionen in neue Verteidigungsprogramme und der Notwendigkeit, mehr junge Talente anzuziehen, in Zukunft zunehmen könnte⁴⁵.

Der steigende Anteil junger Menschen mit sehr geringen Grundkenntnissen erhöht das Risiko künftiger Qualifikationsdefizite. Groß angelegte internationale Erhebungen, darunter die PISA-Studie, liefern deutliche Hinweise darauf, dass es jungen Menschen zunehmend an Grundfertigkeiten in den Bereichen Lese- und Schreibkompetenz, Mathematik und Naturwissenschaften mangelt. Gleichzeitig geht der Anteil junger Menschen mit Spitzenleistungen zurück.⁴⁶ Menschen mit sehr geringen Grundfertigkeiten werden aufgrund ihrer begrenzten Beschäftigungsfähigkeit beim Eintritt in den Arbeitsmarkt vor großen Herausforderungen stehen. Eine Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Bildungssysteme würde dazu beitragen, künftige Qualifikationsdefizite zu verhindern. Die Bekämpfung des zunehmenden Mangels an qualifizierten Lehrkräften wird von entscheidender Bedeutung sein, selbst wenn es darum geht, die Grundkompetenzen und Bildungsergebnisse zu erhalten.

Im Rahmen des europäischen Bildungsraums⁴⁷ fördert die EU im Einklang mit dem ersten Grundsatz der europäischen Säule sozialer Rechte die Entwicklung einer hochwertigen und inklusiven Bildung, die Chancengleichheit von frühester Kindheit an bietet. Bildungsausgaben sind mit hohen Renditen verbunden, insbesondere wenn sie mit Reformen kombiniert werden, die die Bildungssysteme flexibler machen und den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes besser gerecht werden.⁴⁸ Die allgemeine und berufliche Erstausbildung sollte die Kompetenzen vermitteln, die für eine sich verändernde Arbeitswelt angesichts des technologischen Wandels und der Automatisierung erforderlich sind, darunter digitale, unternehmerische, soziale, ökologische und staatsbürgerliche Kompetenzen. Die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen der oberen Sekundarstufe und der Tertiärbildung, einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, und Arbeitsmarktakteuren erhöht die Arbeitsmarktrelevanz der Bildung.

Bildung, das Programm „Digitales Europa“, das KI-Innovationspaket und einige Projekte der Zentren der beruflichen Exzellenz.

⁴³ EU-Erhebung zur IKT-Nutzung und zum elektronischen Handel in Unternehmen.

⁴⁴ Europäische Kommission (2023), Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023.

⁴⁵ Joint Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on a new European Defence Industrial Strategy (JOIN(2024) 10 final).

⁴⁶ Den jüngsten PISA-Daten zufolge stieg der Anteil junger Menschen (im Alter von 15 Jahren), die über ein sehr niedriges Niveau dieser Grundkenntnisse verfügen, in Mathematik von 22,9 % im Jahr 2018 auf 29,5 % im Jahr 2022 (<https://www.oecd.org/publication/pisa-2022-results/>).

⁴⁷ Mitteilung der Kommission über die Vollendung des europäischen Bildungsraums bis 2025 (COM(2020) 625 final) und Entschließung des Rates vom 26. Februar 2021 zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung mit Blick auf den europäischen Bildungsraum und darüber hinaus (2021-2030) (2021/C 66/01).

⁴⁸ Europäische Kommission, Generaldirektion Bildung, Jugend, Sport und Kultur, Europäisches Expertennetzwerk Bildungsökonomik, Algan, Y., Brunello, G., Goreichy, E., Hristova, A., (2021), „Boosting social and economic resilience in Europe by investment in education“. EENEE Analytical Report No. 42, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Während der gesamten beruflichen Laufbahn ist die Weiterbildung der Arbeitskräfte von entscheidender Bedeutung, um dem sich wandelnden Kompetenzbedarf gerecht zu werden. Zu diesem Zweck haben sich die Mitgliedstaaten verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um das Kernziel des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte⁴⁹ im Bereich der Erwachsenenbildung zu erreichen, wonach bis 2030 jährlich mindestens 60 % aller Erwachsenen an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

Mehrere EU-Initiativen tragen bereits zur Behebung des Fachkräftemangels bei, ihre Umsetzung, auch mit einem sektoralen Ansatz, muss jedoch verstärkt werden. Die Europäische Kompetenzagenda⁵⁰ ist der strategische Rahmen der EU, um dem Bedarf an Weiterbildung und Umschulung gerecht zu werden. In ihrem Rahmen wurden zwölf Maßnahmen eingeleitet, um den digitalen und den ökologischen Wandel voranzubringen, einen gerechten Aufschwung zu fördern, die Wettbewerbsfähigkeit zu gewährleisten und die Resilienz zu stärken. Sie sind alle bereits vorhanden, darunter die Initiativen zu individuellen Lernkonten⁵¹, Microcredentials⁵², Weiterbildungspfade für gering qualifizierte Erwachsene⁵³ und zur beruflichen Aus- und Weiterbildung⁵⁴. In der Mitteilung über Talenterschließung in den Regionen Europas⁵⁵ wird ein politischer Rahmen vorgeschlagen, der darauf abzielt, alle Regionen attraktiv zu machen, auch durch Weiterbildung und Umschulung. Damit wird das schwierige Phänomen der Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte, von dem einige Regionen Europas betroffen sind, angegangen. Der Schwerpunkt sollte nun auf ihrer Umsetzung liegen, um sicherzustellen, dass sie den bestehenden Fachkräftemangel beheben können. Im Rahmen des Kompetenzpakts wurden 20 sektorale Partnerschaften mit der Zusage eingerichtet, mehr als 10 Millionen Menschen weiterzubilden. Es muss sichergestellt werden, dass die bestehenden Verpflichtungen wirksam erfüllt werden, unter anderem durch die Zuweisung ausreichender finanzieller Mittel für diese Programme, wobei das weitere Engagement weiter gefördert werden muss. Mehrere EU-Kompetenzakademien wurden gegründet, um dem Fachkräftemangel in Schlüsselsektoren zu begegnen. Die aus dem ESF+ finanzierte Akademie der Europäischen Batterie-Allianz⁵⁶ hat bereits direkte Schulungen für rund 50 000 Arbeitskräfte durchgeführt, von denen mehr als 100 000 indirekt profitierten. Zusätzliche Kompetenzakademien, wie die Akademie für Cyber-Kompetenzen, die

⁴⁹ Mitteilung der Kommission, Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte (COM(2021) 102).

⁵⁰ Mitteilung der Kommission vom 1. Juli 2020 über die europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz (COM(2020) 0274 final).

⁵¹ Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 zu individuellen Lernkonten (2022/C 243/03).

⁵² Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit (2022/C 243/02).

⁵³ Empfehlung des Rates vom 19. Dezember 2016 für Weiterbildungspfade: Neue Chancen für Erwachsene (2016/C 484/01).

⁵⁴ Empfehlung des Rates vom 24. November 2020 zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz (2020/C 417/01).

⁵⁵ Mitteilung der Kommission „Talenterschließung in den Regionen Europas“ (COM(2023) 32 final).

⁵⁶ Die Europäische Batterie-Allianz (EBA) wurde im Oktober 2017 von der Europäischen Kommission ins Leben gerufen, um die EU in der nachhaltigen Batterietechnologie weltweit führend zu machen. Der vom Europäischen Innovations- und Technologieinstitut (EIT) koordinierten Allianz gehören 700 Mitglieder aus der Industrie an. Die Akademie der Europäischen Batterie-Allianz wurde im Rahmen der EBA eingerichtet, um den Fachkräftemangel in der europäischen Batterie-Wertschöpfungskette zu beheben, und soll bis 2025 800 000 Arbeitskräfte ausbilden. Das EIT wird auch die Europäische Fotovoltaikakademie verwalten, die 2024 ins Leben gerufen werden soll. Der EIT-Campus konsolidiert das Portfolio von Initiativen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung zu einer zentralen Anlaufstelle, die flexible Lernpfade für die Weiterqualifizierung von Lernenden und Unternehmen bietet.

Akademie des Neuen Europäischen Bauhauses für den Bausektor und die auf der Grundlage der Netto-Null-Industrie-Verordnung⁵⁷ eingerichteten Akademien werden groß angelegte Schulungsmaßnahmen unterstützen, um den digitalen und den ökologischen Wandel zu unterstützen, insbesondere in Bereichen, die unter anderem mit Wasserstoff, Solarenergie, Rohstoffen und Wind zusammenhängen. Das laufende Europäische Jahr der Kompetenzen zeigt deutlich, wie all diese Maßnahmen zur Behebung des Arbeits- und Fachkräftemangels beitragen können.

Weiterbildungsmaßnahmen, die aus der Aufbau- und Resilienzfazilität und dem ESF+ in **Griechenland** finanziert werden, werden unter anderem digitale und grüne Kompetenzen für mehr als eine halbe Million Begünstigte fördern. Der Investition ging eine Reform des Systems des lebenslangen Lernens voraus, um die Arbeitsmarktrelevanz der angebotenen Ausbildung sicherzustellen.

In seinem Aufbau- und Resilienzplan hat **Lettland** individuelle Lernkonten eingerichtet, die bereits 3 500 Erwachsene unterstützen.

Portugal unterstützte mindestens 100 000 Erwachsene bei der Anhebung ihres Qualifikationsniveaus auf der Grundlage der Mittel aus der Aufbau- und Resilienzfazilität.

Die Verbesserung der Datenerhebung über den Arbeits- und Fachkräftemangel ist für bessere politische Maßnahmen von entscheidender Bedeutung. Die wichtigsten Datenquellen für Daten zum Arbeits- und Fachkräftemangel auf EU-Ebene sind die Statistiken von Eurostat über offene Stellen und erhebungsbasierte Quellen wie die EU-Erhebungen bei Unternehmen und Verbrauchern, die Erhebungen der europäischen Arbeitsverwaltungen (EURES), die Erhebungen über Qualifikationsdefizite und Prognosen des Cedefop sowie neue Datenquellen wie das Web Intelligence Hub von Eurostat⁵⁸. Dennoch sind weitere Anstrengungen erforderlich, um gemeinsame Maßnahmen zur Verbesserung der Verfügbarkeit und Erfassung von Daten, auch zum demografischen Wandel, zu ergreifen.

Die Maßnahmen und Investitionen der Mitgliedstaaten zur Behebung des Arbeits- und Fachkräftemangels erhalten umfangreiche Unterstützung aus dem EU-Haushalt (65 Mrd. EUR). Der ESF+

unterstützt insbesondere die berufliche Aus- und Weiterbildung, die Lehrlingsausbildung, das lebenslange Lernen und berufliche Übergänge. Mit der Aufbau- und Resilienzfazilität werden Reformen und Investitionen der Mitgliedstaaten im Bereich Bildung und Kompetenzen im weiteren Sinne unterstützt, beispielsweise durch Reformen zur Verbesserung der Erfassung von Daten über Kompetenzen, der Entwicklung und der Governance, einschließlich der Anerkennung von Qualifikationen. Darüber hinaus steht technische Unterstützung für nationale Reformen zur Verbesserung der Qualität und Finanzierung der Erwachsenenbildung zur Verfügung.

Trotz der zahlreichen Initiativen der EU, der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner muss die Umsetzung intensiviert und das Potenzial der EU-Finanzmittel besser genutzt werden, um das EU-Ziel zu erreichen, dass bis 2030 mindestens 60 % aller Erwachsenen jährlich an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, und um

⁵⁷ Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Schaffung eines Rahmens für Maßnahmen zur Stärkung des europäischen Ökosystems der Fertigung von Netto-Null-Technologieprodukten (Netto-Null-Industrie-Verordnung) (COM(2023) 161 final).

⁵⁸ Eurostat [Job vacancy statistics](#), [Web Intelligence Hub und Skills-OVATE](#).

Grundsatz 1 der Säule sozialer Rechte über allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen Realität werden zu lassen.

Zu diesem Zweck wird die Kommission

- **die Einrichtung und Umsetzung neuer sektoraler und regionaler Kompetenzpartnerschaften** im Rahmen des Kompetenzpakts⁵⁹ fördern und die Einrichtung und Förderung der Arbeit aller **Kompetenzakademien** im Bereich Netto-Null-Technologien und Cyberkompetenzen, unter anderem durch die **Blueprint-Allianzen**, unterstützen. Die Kommission wird auch Unterstützungsdienste für die Mitglieder des Pakts mit Informationen über verfügbare Mittel für Weiterbildung und Umschulung bereitstellen;
- **mehr Zentren der beruflichen Exzellenz**⁶⁰ mit dem Ziel kofinanzieren, bis 2027 mindestens 100 Projekte durchzuführen, um europäische und regionale Strategien für Entwicklung, Innovation und intelligente Spezialisierung zu unterstützen;
- mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern zusammenarbeiten, um 2025 eine **neue Erklärung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung** im Zusammenhang mit dem Kopenhagen-Prozess⁶¹ anzunehmen, um die politischen Maßnahmen und Reformen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung weiter an die neuen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und die Auswirkungen der technologischen Entwicklung wie künstliche Intelligenz anzupassen;
- **die Erfassung von Daten über Kompetenzen** in enger Abstimmung mit den EU-Agenturen (Eurofound, Europäische Arbeitsbehörde und Cedefop) **verbessern**, um den Umfang harmonisierter und vergleichbarer Informationen über den Arbeits- und Fachkräftemangel auf EU-Ebene zu erweitern.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf,

- unter Einbeziehung der Sozialpartner und der einschlägigen Interessenträger die **Initiativen der Europäischen Kompetenzagenda vollständig umzusetzen** und auf einen sektorspezifischen Ansatz zu drängen, mit dem die dringendsten Engpässe in der EU angegangen werden. Insbesondere sollten die Mitgliedstaaten Programme einrichten, um Erwachsenen individuelle Lernkonten zur Verfügung zu stellen, die Entwicklung, Umsetzung und Anerkennung von Microcredentials zu unterstützen, die nationalen Umsetzungspläne im Anschluss an die Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung von 2020 durchzuführen, die im Bewertungsbericht⁶² über die Empfehlung des Rates für Weiterbildungspfade

⁵⁹ In diesem Zusammenhang werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, nationale oder regionale Kompetenzpakete im Agrar- und Lebensmittelsektor ins Leben zu rufen, um die Umsetzung der im Rahmen der groß angelegten Partnerschaft entwickelten Weiterbildungs- und Umschulungsstrategie auf EU-Ebene zu fördern, die Instrumente bestmöglich auszurichten und an die lokalen Besonderheiten des Agrarsektors anzupassen.

⁶⁰ Zentren der beruflichen Exzellenz (CoVE) werden aus Netzwerken von Partnern gebildet, die lokale „Kompetenzökosysteme“ entwickeln, um jungen Menschen und Erwachsenen hochwertige berufliche Kompetenzen zu vermitteln; sie tragen zu regionaler Entwicklung, Innovation, Industrieclustern, Strategien für intelligente Spezialisierung und sozialer Inklusion bei.

⁶¹ Mit der Kopenhagener Erklärung von 2002 wurde die europäische Strategie für eine verstärkte Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ins Leben gerufen, die gemeinhin als „Kopenhagen-Prozess“ bezeichnet wird. Der Kopenhagen-Prozess bietet eine dreigliedrige Plattform zur Intensivierung, Ergänzung und Operationalisierung der Berufsbildungspolitik der EU durch eine Reihe von Erklärungen. Die derzeitige Erklärung von Osnabrück läuft Ende 2025 aus.

⁶² Bericht der Kommission an den Rat: Bewertung der Empfehlung des Rates vom 19. Dezember 2016 für Weiterbildungspfade: Neue Chancen für Erwachsene (COM(2023) 439).

aufgezeigten Lücken zu schließen und die Empfehlungen des Rates zur allgemeinen und beruflichen digitalen Bildung umzusetzen;

- die Umsetzung von **Kompetenzpartnerschaften** im Rahmen des Kompetenzpakts und die Einrichtung der **Kompetenzakademien** für eine klimaneutrale Industrie zu unterstützen, unter anderem durch die Bereitstellung ausreichender Finanzmittel;
- umfassende und maßgeschneiderte **nationale Kompetenzstrategien** unter Einbeziehung der einschlägigen Interessenträger, einschließlich der Sozialpartner, die auf die nationalen Gegebenheiten zugeschnitten sind, auszuarbeiten und umzusetzen;
- **Arbeitsmarktanalysen**, die Erfassung von Daten über Kompetenzen und Prognosen zu entwickeln und die Erkenntnisse, die sie bieten, zu nutzen, um die Lehrpläne zu überarbeiten, wobei der Schwerpunkt auf Sektoren mit Fachkräftemangel liegen sollte;
- **die Lehrpläne** in der allgemeinen und beruflichen Erstausbildung anzupassen, um die Fähigkeiten und Kompetenzen zu stärken, die die Studierenden in **die Lage versetzen, besser auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes einzugehen**, und zwar mit Unterstützung der Kommission bei der Erleichterung des Austauschs und der Verbreitung bewährter Verfahren, der Werdegang-Nachverfolgung und – im Einvernehmen mit den Mitgliedstaaten – der Überwachung nationaler Reformen⁶³.

Die Kommission begrüßt die Absicht der Sozialpartner,

- **Maßnahmen zur Förderung von Weiterqualifizierung und Umschulung im Rahmen des sozialen Dialogs**⁶⁴ zu entwickeln und umzusetzen, die Anerkennung von Kompetenzen zu unterstützen und die Ermittlung von mangelnden Fachkräften⁶⁵ anhand deren Informationen und der Erfassung von Daten über Kompetenzen zu unterstützen;
- zur **Aktualisierung von Lehrplänen und Qualifikationen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung** beizutragen und das Berufsbildungsangebot an den Kompetenzbedarf des Arbeitsmarkts anzupassen, mithilfe der Erfassung von Daten über Kompetenzen und Informationen, die ihnen zur Verfügung stehen;⁶⁶
- die **Lehrlingsausbildung**⁶⁷ und Partnerschaften zwischen Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern⁶⁸ zu fördern, **die Berufsbildungsrahmen** durch die Einrichtung branchenspezifischer Ausbildungszentren⁶⁹ zu **stärken**, Coaching, Mentoring, Peer-Learning und unternehmerische Kompetenzen⁷⁰ zu unterstützen und die Entwicklung zukunftssicherer, ökologischer und digitaler Kompetenzen zu unterstützen⁷¹;

⁶³ Beispielsweise im Zusammenhang mit dem Lernlabor.

⁶⁴ Interessenvertretung des Einzel-, Groß- und Außenhandels in der EU (EuroCommerce), Europäischer Arbeitgeberverband der Metall-, Maschinenbau- und Technologieindustrie (CEEMET).

⁶⁵ HOTREC.

⁶⁶ ECEG.

⁶⁷ HOTREC.

⁶⁸ SMEunited, CEI-Bois.

⁶⁹ CoESS.

⁷⁰ HOTREC, SMEunited.

⁷¹ SGI Europe, ECEG, Europäische Binnenschifffahrts Union und Europäische Schifferorganisation, ETF in See- und Binnenwasserstraßen.

- auf sektoraler Ebene weiter bei den Microcredentials und der **Schulung von Langzeitpflegekräften** in Bezug auf die Bereitstellung einer stärker personenzentrierten Pflege und bei den Kompetenzen, die für die Digitalisierung von Diensten erforderlich sind, auf der Grundlage des Projekts „Care4Skills“⁷², zusammenzuarbeiten;
- bis Ende des ersten Quartals 2024 eine **gemeinsame Erklärung zur Behebung des Fach- und Arbeitskräftemangels** vorzulegen und das Europäische Netzwerk der öffentlichen Arbeitsverwaltungen als Forum für den Dialog, das wechselseitige Lernen und das Benchmarking politischer Maßnahmen zur Behebung des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage zu nutzen;⁷³
- den sozialen Dialog und Tarifverhandlungen zu nutzen, um den Mangel an Fach- und Arbeitskräften im Gast- und Freizeitgewerbe anzugehen, indem Beschäftigungsbedingungen ausgehandelt, allgemeine und berufliche Bildung gefördert und ein Schutzrahmen für die Mobilität von Wanderarbeitskräften aus Drittländern geschaffen werden;⁷⁴
- **EU-Finanzierungsmöglichkeiten** zur Unterstützung von Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen weiter zu mobilisieren.⁷⁵

3.3. Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Die Förderung fairer Arbeitsbedingungen kann dazu beitragen, den Arbeitskräftemangel in bestimmten Sektoren oder Berufen zu beheben. Dies gilt insbesondere für einige Berufe, die mehr manuelle Fertigkeiten und ein niedrigeres Bildungsniveau erfordern, oder in Berufen mit höheren Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, die durch eine hohe Arbeitsbelastung⁷⁶ und/oder niedrige Löhne⁷⁷ gekennzeichnet sind.

Angemessene Löhne, einschließlich Mindestlöhne, können dazu beitragen, den Arbeitskräftemangel in bestimmten Sektoren zu verringern, wobei auch die Lebenshaltungskosten und das Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage von Arbeitskräften über geografische Standorte hinweg zu berücksichtigen sind. **Gesundheit und Sicherheit** am Arbeitsplatz, angepasste Arbeitsplätze, **Ausbildungs- und Laufbahntwicklungsmöglichkeiten**, Zugang zu angemessenem Sozialschutz, angemessene Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, einschließlich **des Rechts auf Nichterreichbarkeit** und die Annahme flexibler Arbeitsregelungen, spielen alle eine Rolle bei der Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und können somit dazu beitragen, den

⁷² Im Kompetenzpakt enthaltenes Projekt. Gemeinsames Engagement des Verbands der europäischen sozialen Arbeitgeber (FESE) und des Europäischen Gewerkschaftsverbands für den öffentlichen Dienst (EGÖD).

⁷³ UNI-Europa und WEC.

⁷⁴ HOTREC und Europäische Föderation der Gewerkschaften für Ernährung, Landwirtschaft und Tourismus (EFFAT).

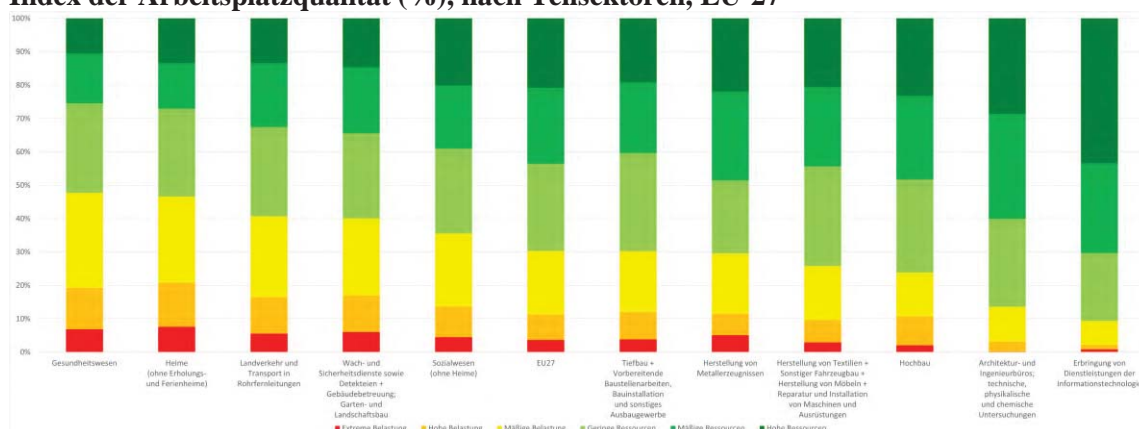
⁷⁵ ECEG, gemeinsames Engagement von FESE und EGÖD.

⁷⁶ Die Arbeitsbelastung ist eine Form psychosozialen Stresses, der am Arbeitsplatz auftritt, wenn die Arbeitskräfte mehr Bedürfnisse haben, als ihnen Ressourcen zur Verfügung stehen (siehe Job strain index der OECD).

⁷⁷ Europäische Kommission (2023), Employment and Social Developments in Europe – Annual Review 2023, und Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2021 von Eurofound. Mehr als 40 % der Reinigungskräfte, Köche und Pflegekräfte sowie mehr als 30 % der Bauarbeiter und Fahrer berichten über große finanzielle Schwierigkeiten. Fast die Hälfte der Beschäftigten im Gesundheitswesen, in der stationären Pflege und im Verkehrssektor ist von einer hohen Arbeitsbelastung betroffen.

Arbeitskräftemangel zu verringern. Eine Verringerung der **Arbeitsbelastung** könnte auch dazu beitragen, Arbeitskräfte in einigen Branchen anzuziehen und zu halten (Abbildung 2).

Abbildung 2 – Am höchsten war die Arbeitsbelastung bei Beschäftigten im Gesundheitswesen, in der stationären Pflege und im Verkehrssektor
Index der Arbeitsplatzqualität (%), nach Teilsektoren, EU-27



Quelle: Europäische Kommission (2023), Beschäftigung und soziale Lage in Europa (2023) auf der Grundlage der Telefonumfrage zur Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2021 von Eurofound.

Die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf den Arbeitskräftemangel sind je nach Sektor und Standort unterschiedlich, weshalb ein Ansatz erforderlich ist, der den Herausforderungen entspricht. Laut Eurofound berichten mehr als 40 % der Reinigungskräfte, Köche und Pflegekräfte sowie mehr als 30 % der Bauarbeiter und Fahrer über große finanzielle Schwierigkeiten⁷⁸. Fast die Hälfte der Beschäftigten im Gesundheitswesen, in der stationären Pflege und im Verkehrssektor ist von einer hohen Arbeitsbelastung betroffen⁷⁹. Der Mangel im Gesundheitswesen und in der stationären Pflege, insbesondere bei Gesundheits- und Krankenpflegern und Fachkräften der medizinischen Grundversorgung, ist in erster Linie auf die hohe Arbeitsbelastung und unzureichende Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen, einschließlich des Risikos von Gewalt am Arbeitsplatz, zurückzuführen.⁸⁰ Die COVID-19-Krise hat dies noch verstärkt.⁸¹ In ländlichen Gebieten können die geringe Attraktivität der Lebensbedingungen und der schlechte Zugang zu Dienstleistungen diese Engpässe noch verschärfen.⁸² Auch in der Landwirtschaft tätige Arbeitskräfte berichten über hohe Arbeitsbelastung, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken sowie finanzielle Sorgen.⁸³ In diesem Sektor ist ein gewisser Arbeits- und Fachkräftemangel auch auf prekäre Beschäftigungsverhältnisse und die mangelnde Einhaltung grundlegender Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheitsstandards zurückzuführen.⁸⁴ Der Verkehrssektor ist mit einem Mangel an Fahrern konfrontiert, was

⁷⁸ [Eurofound, Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen \(2021\)](#)

⁷⁹ [Eurofound, Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen \(2021\)](#)

⁸⁰ Europäische Kommission (2023): Jährlicher Bericht 2023 zur Beschäftigung und zur sozialen Lage in Europa.

⁸¹ Europäische Kommission (2023): Jährlicher Bericht 2023 zur Beschäftigung und zur sozialen Lage in Europa.

⁸² Europäische Strategie für Pflege und Betreuung (COM(2022) 440).

⁸³ „The future of agriculture in Europe and its impact on Occupational Safety and Health (OSH)“, Bericht der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2021.

⁸⁴ „The future of agriculture in Europe and its impact on Occupational Safety and Health (OSH)“, Bericht der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2021.

zum Teil auf lange Arbeitszeiten⁸⁵ und die mangelhafte Durchsetzung von Arbeits- und Sicherheitsstandards zurückzuführen ist⁸⁶.

Spaniens Aufbau- und Resilienzplan enthält eine Reform zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen. Um dem Mangel an Pflegekräften und Ärzten entgegenzuwirken, wird diese Reform den Einsatz befristeter Verträge verringern, den Einsatz von Fachkräften in abgelegenen Regionen fördern sowie ihr Arbeitsumfeld und ihre Arbeitsbedingungen verbessern.

In **Slowenien** wurde durch einen neu ausgehandelten Tarifvertrag in der Papierindustrie ein höherer Grundlohn festgelegt, wodurch die Beschäftigung in diesem Sektor attraktiver wurde.

Um die Ausbildung in Sektoren zu fördern, die von Arbeitskräftemangel betroffen sind, enthält der **slowakische** Aufbau- und Resilienzplan eine Maßnahme, mit der mindestens 60 % der Lehrkräfte in der Primar- und unteren Sekundarstufe Schulungen erhalten sollen, während in den **Niederlanden** Tarifverhandlungen im Automobilsektor dazu beitragen, Arbeitskräfte zu halten, indem ihnen die Möglichkeit geboten wird, neue Kompetenzen zu erwerben.

Tarifverhandlungen spielen eine Schlüsselrolle bei der Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen. Ein gut funktionierender sozialer Dialog und Tarifverhandlungen sind die wirksamsten Mittel zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und somit zur Verringerung des Arbeitskräftemangels. Ebenso sollten die Sozialpartner zu neuen oder verbesserten Rechtsvorschriften über Arbeitsbedingungen konsultiert werden, um ihre Wirkung zu maximieren.

In den letzten Jahren hat die EU zahlreiche Initiativen ergriffen, um faire Arbeitsbedingungen und angemessene Löhne zu fördern. Dazu gehören die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU⁸⁷, die Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen⁸⁸, der strategische Rahmen für

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021-2027⁸⁹ sowie der Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (siehe Anhang).

Um die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern, sind zusätzliche Maßnahmen erforderlich, um das EU-Arbeitsrecht zu stärken und vollständig durchzusetzen und die Tarifverhandlungen zu stärken.

Zu diesem Zweck wird die Kommission

⁸⁵ Internationaler Beschäftigungs- und Sozialausblick 2023 der IAO zum Wert der wesentlichen Arbeit.

⁸⁶ Europäische Kommission (2023): Jährlicher Bericht 2023 zur Beschäftigung und zur sozialen Lage in Europa.

⁸⁷ Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union.

⁸⁸ Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union.

⁸⁹ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 10. März 2022 zu einem neuen strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für die Zeit nach 2020 (einschließlich eines besseren Schutzes von Arbeitnehmern vor einer Gefährdung durch schädliche Stoffe, Stress bei der Arbeit und repetitive Bewegungen) (2021/2165(INI)).

- einen Vorschlag für einen **verstärkten Qualitätsrahmen für Praktika** zur Verbesserung der Möglichkeiten für junge Menschen, Berufserfahrung zu sammeln, ihre Kompetenzen und den Zugang zum Arbeitsmarkt zu verbessern, annehmen;
- als Folgemaßnahme zu dem Initiativbericht des Europäischen Parlaments über das Recht auf Nichterreichbarkeit und Telearbeit⁹⁰ die erste Stufe der Konsultation der Sozialpartner einleiten, um eine **Initiative zur Telearbeit und zum Recht auf Nichterreichbarkeit vorzuschlagen**, mit der die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben von Arbeitskräften vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt sowie ihre körperliche und geistige Gesundheit und damit ihre allgemeine Arbeitsplatzqualität gewährleistet wird;
- im dritten Quartal 2024 einen Vorschlag zur **sechsten Änderung der Richtlinie über Karzinogene, Mutagene und reproduktionstoxische Stoffe**⁹¹ annehmen, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitskräfte zu verbessern, indem fünf relevante Stoffe oder Stoffgruppen aufgenommen werden;
- **die Auswirkungen von Digitalisierungs- und Automatisierungstechnologien, einschließlich künstlicher Intelligenz**, auf die Arbeitsmärkte analysieren und die potenzielle künftige Notwendigkeit, den Einsatz von Algorithmen in der Arbeitswelt zu regulieren⁹², bewerten;
- eine Umfrage zur **psychischen Gesundheit der Arbeitskräfte** im Gesundheitswesen durchführen und Leitlinien zum Schutz ihrer psychischen Gesundheit⁹³ im Rahmen des Programms EU4Health vorlegen;
- einen Peer-Review mit den Mitgliedstaaten über ihre Gesetzgebungs- und Durchsetzungskonzepte zur Bewältigung **psychosozialer Risiken** am Arbeitsplatz in den Mitgliedstaaten durchführen, um mittelfristig eine mögliche Initiative auf EU-Ebene in Erwägung zu ziehen, vorbehaltlich ihrer Ergebnisse und der Beiträge der Sozialpartner;
- auf sektoraler Ebene eine Nachverfolgung des legislativen Initiativberichts des Europäischen Parlaments über die **soziale und berufliche Situation von Künstlern und Arbeitskräften in der Kultur- und Kreativbranche** durchführen. In diesem Zusammenhang beabsichtigt die Kommission, mehrere Initiativen auf den Weg zu bringen, wie z. B. die Stärkung der Um- und Durchsetzung bestehender Vorschriften und die Ermittlung etwaiger Regelungslücken, die durch andere Initiativen und Vorschläge weiter verfolgt werden müssten;
- eine **Empfehlung des Rates zu attraktiven und nachhaltigen Laufbahnen in der Hochschulbildung** vorschlagen, um attraktivere Arbeitsbedingungen im Hochschulsektor und eine bessere Governance zu fördern;

⁹⁰ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 21. Januar 2021 mit Empfehlungen an die Kommission zum Recht auf Nichterreichbarkeit (2019/2181(INL)).

⁹¹ Richtlinie (EU) 2022/431 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 9. März 2022 zur Änderung der Richtlinie 2004/37/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit (ABl. L 88 vom 16.3.2022, S. 1).

⁹² Als Folgemaßnahme zu der eingegangenen Verpflichtung in der Mitteilung der Kommission „Bessere Arbeitsbedingungen für ein stärkeres soziales Europa: die Vorteile der Digitalisierung für die Zukunft der Arbeit in vollem Umfang nutzen“ (COM(2021) 761 final).

⁹³ Mitteilung von 2023 über eine umfassende Herangehensweise im Bereich der psychischen Gesundheit.

- eine partizipative **Arbeitsmarktkonferenz am 23. April 2024 mit einschlägigen Interessenträgern im Verkehrssektor** organisieren, der besonders vom Arbeitskräftemangel betroffen ist, und so den Austausch bewährter Verfahren und Lösungen begünstigen.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf,

- die **EU-Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vollständig umzusetzen** und dabei insbesondere auf die ordnungsgemäße und fristgerechte Umsetzung der Richtlinie über angemessene Mindestlöhne und der EU-Richtlinien über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Bezug auf die Aktualisierung der Richtlinie über Asbest am Arbeitsplatz⁹⁴, der Richtlinie über Karzinogene, Mutagene und reproduktionstoxische Stoffe (fünfte Änderung) und der Richtlinie über chemische Arbeitsstoffe⁹⁵ zu achten;
- die wirksame **Durchsetzung des Arbeitsrechts** zu gewährleisten und damit den Prozess der Arbeitsaufsicht zu erleichtern, indem die Verfahren für Arbeitskräfte zur Aufdeckung und Meldung von Missbrauch verkürzt, die Sanktionen verschärft und die Unternehmen daran gehindert werden, sich Sanktionen zu entziehen, wobei gleichzeitig versucht wird, den Verwaltungsaufwand, insbesondere für KMU, so gering wie möglich zu halten;
- die Empfehlung des Rates zur **Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität** umzusetzen, auch im Zusammenhang mit der künftigen Beobachtungsstelle für einen gerechten Übergang, und darauf einschlägige Maßnahmen folgen zu lassen, auch darüber, wie **attraktive Arbeitsbedingungen in grünen Sektoren geschaffen werden können**;
- auf sektoraler Ebene Strategien zur **Anwerbung und Bindung von Pflegekräften** durch Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Mentoring junger Fachkräfte mit Unterstützung des Programms EU4Health zu entwickeln.

Die Kommission begrüßt die Absicht der Sozialpartner,

- **schlechte Arbeitsbedingungen durch Tarifverhandlungen** in Sektoren zu bekämpfen, die durch unzureichende Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind, wie Gesundheitsversorgung, Langzeitpflege, **Verkehr**, Bauwesen, Landwirtschaft (z. B. Saisonarbeiter) und Bildung;⁹⁶
- Verhandlungen über die Aktualisierung der sektorübergreifenden Leitlinien **zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung durch Dritte** im Zusammenhang mit der Arbeit im **Gesundheitswesen** aufzunehmen;⁹⁷
- die **Arbeitsbedingungen im Bildungssektor** durch Tarifverhandlungen auf allen Ebenen, Gewährleistung wettbewerbsfähiger Gehälter, Förderung des

⁹⁴ Richtlinie 2009/148/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 30. November 2009 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (ABl. L 330 vom 16.12.2009, S. 28).

⁹⁵ Richtlinie 98/24/EG des Rates vom 7. April 1998 zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (ABl. L 131 vom 5.5.1998, S. 11).

⁹⁶ CoESS, GÖD, ETF, Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB), ETUCE, EFEE, FESE und IndustriAll Europe.

⁹⁷ EGÖD und Europäische Arbeitgebervereinigung für Kliniken und Gesundheitswesen (HOSPEEM).

Wohlergehens, Risikominderung und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie Investitionen in die berufliche Entwicklung zu verbessern;⁹⁸

- Empfehlungen zur **Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Sozialdiensten**, auch im **Langzeitpflegesektor**, im Rahmen des IWorCon⁹⁹-Projekts auszuarbeiten;¹⁰⁰
- gemeinsam auf einen **europäischen Rahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Fahrer aus Drittländern hinzuarbeiten**;¹⁰¹
- die **Globale Fahrercharta zur Verbesserung der Behandlung von Fahrern an Lieferorten** und zur Verbesserung der **Gesundheits- und Sicherheitsstandards für Lkw-Fahrer**, auch zum Zeitpunkt des Be- und Entladens, zu unterstützen.¹⁰²

3.4. Verbesserung der Mobilität von Arbeitskräften und Lernenden innerhalb der EU auf einer gerechten Grundlage

Eine faire Arbeitskräftemobilität kann dazu beitragen, Engpässe zu beheben, die in einigen Ländern oder Regionen besonders akut sind, während sie in anderen weniger verbreitet sind. Im Jahr 2023 lebten fast 10,7 Millionen EU-Bürgerinnen und -Bürger im Alter zwischen 15 und 64 Jahren in einem anderen EU-Mitgliedstaat als ihrem Herkunftsmitgliedstaat.¹⁰³ Mehr als 7,5 Millionen waren auf dem Arbeitsmarkt aktiv, was etwa 3,6 % der gesamten Erwerbsbevölkerung in der EU entspricht.¹⁰⁴ Die Europäische Arbeitsbehörde (ELA) wurde eingerichtet, um sicherzustellen, dass das Recht auf Freizügigkeit der Arbeitskräfte fair und wirksam durchgesetzt wird, indem der Zugang zu Informationen, der Aufbau von Kapazitäten und die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten sowie eine wirksame Anwendung und Durchsetzung des EU-Rechts in diesem Bereich erleichtert werden. Seit 2021 verwaltet die ELA auch das Netzwerk der Europäischen Arbeitsverwaltungen (EURES), um die grenzüberschreitende Abstimmung von Stellenangeboten zu erleichtern. Dieser Übergang war jedoch mit einer Reihe von Herausforderungen verbunden, und bislang ist die Zahl der EURES-Nutzer geringer als in den vergangenen Jahren.

In diesem Zusammenhang stellt die Koordinierung der sozialen Sicherheit in der EU sicher, dass Personen, die in einen anderen Mitgliedstaat umziehen, weiterhin sozialversichert sind. Ein Übergang zu stärker digital integrierten Systemen der sozialen Sicherheit kann die Mobilität von Arbeitskräften und Lernenden erleichtern. Dies kann dazu beitragen, Hindernisse für die Mobilität von Arbeitskräften und zu Lernzwecken abzubauen und Arbeitskräften und Lernenden die Ausübung ihrer Sozialversicherungsrechte in anderen EU-Ländern zu erleichtern. Sie könnte den EU-Bürgerinnen und -Bürgern auch einen leichteren Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten in der gesamten EU ermöglichen. Zu den bisherigen Schritten zur Digitalisierung der

⁹⁸ ETUCE und EFEE.

⁹⁹ IWorCon soll die Arbeitsbedingungen im Sozialdienstleistungssektor verbessern, um dessen Attraktivität zu erhöhen.

¹⁰⁰ FESE und EGÖD.

¹⁰¹ Internationale Straßentransport-Union (IRU) und die ETF.

¹⁰² IRU.

¹⁰³ Bevölkerung am 1. Januar 2022. Quelle: Eurostat, Bevölkerungs- und Migrationsstatistik.

¹⁰⁴ Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung. Darüber hinaus gab es 2021 1,7 Millionen Grenzgänger und 3,6 Millionen entsandte Arbeitskräfte in der EU (Jahresbericht über die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU 2022).

Koordinierung der sozialen Sicherheit gehören die Einrichtung des elektronischen Austauschs von Informationen der sozialen Sicherheit (EESSI) und der Start der Initiative „Europäischer Sozialversicherungspass“ (ESSPASS), bei der digitale Lösungen für die Überprüfung der Sozialversicherungsansprüche von Personen in anderen EU-Ländern untersucht werden.¹⁰⁵ Die Unternehmen haben festgestellt, dass die im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Entsendung von Arbeitskräften erforderliche Meldung einen erheblichen Verwaltungsaufwand darstellt. Die Kommission hat darauf reagiert, indem sie die Einigung auf ein gemeinsames Formular für die Meldung entsandter Arbeitskräfte für interessierte Mitgliedstaaten erleichtert und Optionen für die Einrichtung eines gemeinsamen elektronischen Portals für solche Meldungen prüft.

Der grenzüberschreitende Zugang zu reglementierten Berufen wird durch eine EU-Richtlinie geregelt, die die gegenseitige Anerkennung von Berufsqualifikationen durch die Mitgliedstaaten unterstützt.¹⁰⁶ Die Richtlinie umfasst derzeit einen Mechanismus, der es Bürgerinnen und Bürgern ermöglicht, einen reglementierten Beruf in einem anderen Mitgliedstaat auszuüben. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass die Anerkennungsverfahren verbessert werden können, um sie zur Förderung der Mobilität in der EU einfacher und schneller zu gestalten.

Eine größere Lernmobilität hat das Potenzial, den Fachkräftemangel zu verringern, indem die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer verbessert wird, unter anderem durch die Stärkung ihrer Sprachkenntnisse und Querschnittskompetenzen oder als Sprungbrett auf dem Weg zu einer Arbeitserfahrung in einem anderen Land¹⁰⁷. Um eine größere Mobilität zu Lernzwecken zu erreichen, müssen Hindernisse wie Verwaltungsaufwand, Sprachbarrieren, teilweise unzureichende finanzielle Unterstützung und fehlende automatische Anerkennung von Qualifikationen beseitigt werden¹⁰⁸. Diese Hindernisse können besonders für Lernende mit geringeren Chancen oder aus benachteiligten sozioökonomischen Verhältnissen bedeutsam sein.

Der Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zu „Europa in Bewegung“¹⁰⁹ enthält ehrgeizige Ziele für die Lernmobilität bis 2030. Dazu gehören der Anteil der Absolventinnen und Absolventen, die an Lernmobilität teilnehmen, in der Hochschulbildung (25 %) und der beruflichen Bildung (15 %). Insbesondere die Mobilität von Auszubildenden und anderen Lernenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung erfordert verstärkte Anstrengungen. Die weitere Integration der Lernmobilität in die Lehrpläne der allgemeinen und beruflichen Bildung, Sensibilisierung, verbessertes Erlernen von Sprachen und die automatische Anerkennung von Lernergebnissen dürften den Weg für die Verwirklichung dieser Ziele ebnen. Der Vorschlag enthält auch eine Quote für die Teilnahme unterprivilegierter Studierender (20 %) und spezielle Grundsätze zur

¹⁰⁵ Mitteilung der Kommission vom 6. September 2023 „Digitalisierung der Koordinierung der sozialen Sicherheit: Erleichterung der Freizügigkeit im Binnenmarkt“ (COM(2023) 501).

¹⁰⁶ Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. L 255 vom 30.9.2005, S. 22).

¹⁰⁷ Commission staff working document accompanying the proposal for a Council Recommendation ‘Europe on the move’ – learning mobility opportunities for everyone (SWD(2023) 719).

¹⁰⁸ Wie im Bericht 2023 über die Umsetzung der Empfehlung des Rates von 2018 zur automatischen Anerkennung hervorgehoben wird, sind weitere Anstrengungen erforderlich, um die automatische Anerkennung von Qualifikationen und Lernzeiten im Ausland sowohl für den Hochschul- als auch den Sekundarbereich zu erreichen.

¹⁰⁹ Vorschlag für eine Empfehlung des Rates vom 17. November 2023 „Europa in Bewegung“ – Lernmobilität für alle“ (COM(2023) 719 final).

Förderung der Mobilität von Auszubildenden, die sich mit besonderen Hindernissen konfrontiert sehen.

All diese Schritte stehen auch im Einklang mit den Bemühungen der Kommission, die bestehenden Vorschriften zu vereinfachen und den Verwaltungsaufwand für Unternehmen zu verringern¹¹⁰.

Um die Mobilität von Arbeitskräften und Lernenden innerhalb der EU auf einer gerechten Grundlage weiter zu verbessern, sind zusätzliche Maßnahmen erforderlich.

Zu diesem Zweck wird die Kommission

- in Zusammenarbeit mit der ELA zusätzliche Synergien zwischen EURES und EUROPASS für bessere Dienstleistungen für die Mitgliedstaaten, Arbeitsuchende und Arbeitgeber schaffen, das EURES-Potenzial voll ausschöpfen und die Zahl der grenzüberschreitenden Praktika erhöhen;
- die zeitnahe Vereinbarung und umfassende Einführung eines gemeinsamen **elektronischen Formats für die Meldung entsandter Arbeitskräfte** fördern, ergänzt durch die Entwicklung eines digitalen mehrsprachigen Portals, über das Unternehmen Entsendemeldungen für Mitgliedstaaten einreichen können, die beschließen, dieses Instrument zu nutzen, was dazu beitragen wird, den Verwaltungsaufwand zu verringern;
- die ELA auffordern, eng mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern an einem **Instrument zu arbeiten, das die Berechnung der Vergütung entsandter Arbeitskräfte erleichtert**;
- die Empfehlungen für die Mitgliedstaaten, wie der **Zugang zu reglementierten Berufen** reformiert werden kann¹¹¹, aktualisieren;
- die Möglichkeit einer umfassenderen Reform des EU-Systems für die **Anerkennung von Qualifikationen und die Validierung von Kompetenzen** prüfen, um sicherzustellen, dass der bestehende Rechtsrahmen, die bestehenden Instrumente und Systeme zukunftssicher und ehrgeizig sind und zu einem gut funktionierenden Binnenmarkt beitragen;
- die **Mobilität von Auszubildenden** durch die Europäische Ausbildungsallianz und das **Instrumentarium** für die Mobilität von Auszubildenden¹¹² sowie durch spezielle transnationale **Erprobungsprojekte** im Rahmen von Erasmus+ zu diesem Thema¹¹³ weiter fördern;
- ein **Hochschulpaket** vorschlagen, das eine Initiative für ein Konzept für einen europäischen Abschluss und einen Vorschlag für eine Empfehlung des Rates über ein europäisches Qualitätssicherungs- und Anerkennungssystem in der Hochschulbildung umfasst, um die Mobilität von Studierenden weiter zu erleichtern, indem die verbleibenden Hindernisse für die automatische Anerkennung von Qualifikationen und Lernzeiten im Ausland beseitigt werden.

¹¹⁰ Wie im Arbeitsprogramm der Kommission für 2024 angekündigt, [online](#) abrufbar.

¹¹¹ die früheren Leitlinien in der Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen über Reformempfehlungen für die Berufsreglementierung (COM(2021) 385 final) aktualisieren;

¹¹² EAfA-Toolkit für die Mobilität von Auszubildenden.

¹¹³ Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen zur politischen Erprobung im Rahmen von Erasmus+ für Unterstützungsstrukturen und -netze für die Mobilität von Auszubildenden.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf,

- den Vorschlag für eine **Empfehlung des Rates „Europa in Bewegung“ – Lernmobilität für alle**“ zügig anzunehmen und anschließend umzusetzen;
- die Zahl der **konzertierten und gemeinsamen Kontrollen mit der ELA** zu erhöhen und die notwendigen Folgemaßnahmen sicherzustellen;
- weiter die **Digitalisierung der Koordinierung der sozialen Sicherheit zu unterstützen**, insbesondere durch den Abschluss der Umsetzung der EESSI bis spätestens Dezember 2024 und die uneingeschränkte Beteiligung an den ESSPASS-Pilotaktivitäten;
- **das gemeinsame Formular für die elektronische Meldung** der Entsendung von Arbeitskräften im Binnenmarkt zu nutzen;
- **Fortschritte bei der Umsetzung der im Zusammenhang mit dem europäischen Bildungsraum angenommenen Empfehlungen des Rates zu erzielen** und mit der Europäischen Kommission und Interessenträgern im Hinblick auf die künftige Integration des europäischen Abschlusses in die nationalen Qualifikationsrahmen zusammenzuarbeiten;
- im Einklang mit den Schlussfolgerungen des Rates von 2023 zu weiteren Schritten zur **Verwirklichung der automatischen gegenseitigen Anerkennung in der akademischen und beruflichen Bildung** Schritte zu unternehmen, um die verbleibenden Hindernisse für die automatische Anerkennung zu beseitigen.

Die Kommission begrüßt die Absicht der Sozialpartner,

- gemeinsam mit der Kommission und den Mitgliedstaaten eine Reihe **vorrangiger reglementierter Berufe zu ermitteln, bei denen der Mangel am größten ist**, um die Mobilität der Arbeitskräfte in diesen Berufen zu fördern;¹¹⁴
- die **transnationale Mobilität für Auszubildende und junge Fachkräfte** durch die Schaffung von Partnerschaften zwischen Berufsbildungsanbietern und KMU auf der Grundlage des Fachkräftebedarfs der Unternehmen zu fördern;¹¹⁵
- die **Beseitigung von Hindernissen für die Mobilität von Fachkräften**, wie z. B. Wettbewerbsverbote in Arbeitsverträgen, zu unterstützen;¹¹⁶
- auf sektoraler Ebene mit der Kommission an einer **künftigen Empfehlung des Rates der EU zu grenzüberschreitenden Hintergrundüberprüfungen von Sicherheitspersonal** zusammenzuarbeiten;¹¹⁷
- die **Lernmobilität** im Rahmen **traditioneller schulischer Rahmenbedingungen** zu unterstützen.¹¹⁸

¹¹⁴ BusinessEurope.

¹¹⁵ SMEunited.

¹¹⁶ Eurocadres.

¹¹⁷ Verband der Europäischen Sicherheitsdienste.

¹¹⁸ HOTREC.

3.5. Anwerbung von Fachkräften aus Drittländern

Ergänzend zu den Bemühungen, Talente aus der Union zu erschließen, kommt auch einer geordneten Mobilität aus Drittländern eine wichtige Rolle bei der Bewältigung des Arbeits- und Fachkräftemangels zu. Im Hinblick auf ihre Attraktivität als Ziel für Talente aus der ganzen Welt liegt die EU jedoch unter ihren Möglichkeiten. Die Möglichkeit einer genauen Besetzung von Stellenangeboten und die Gewährleistung gleicher und fairer Arbeitsbedingungen für Drittstaatsangehörige können dazu beitragen, Fachkräfte aus Drittländern anzuwerben. Der kürzlich im Rahmen des Pakets für Kompetenz- und Fachkräftemobilität¹¹⁹ vorgeschlagene EU-Talentpool¹²⁰ soll die Einstellung von Arbeitsuchenden aus Drittländern in EU-weiten Mangelberufen auf allen Qualifikationsebenen erleichtern. Sobald er eingerichtet ist, wird dies die erste EU-weite Online-Plattform sein, die allen Drittstaatsangehörigen offensteht, die legal in der Union arbeiten möchten, und auf der die teilnehmenden Mitgliedstaaten Stellenangebote von Arbeitgebern mit Sitz in ihrem Hoheitsgebiet registrieren. Sie kann somit die Bestimmungen über die Freizügigkeit natürlicher Personen in den Freihandelsabkommen der EU ergänzen, die auch die Erbringung von Dienstleistungen durch Fachkräfte aus Drittländern mit hohem Qualifikationsniveau erleichtern. Darüber hinaus wird der EU-Talentpool zusätzlich zu dem Schutz für Wanderarbeitskräfte, der in der Neufassung der Richtlinie über die kombinierte Erlaubnis¹²¹ vorgesehen ist (z. B. Verfahrensgarantien oder besondere Rechte, die aufgrund dieser Erlaubnis gewährt werden), integrierte Schutzmaßnahmen umfassen, um ausbeuterische und unlautere Praktiken zu vermeiden, indem darauf hingewiesen wird, dass Drittstaatsangehörige, die über den EU-Talentpool eingestellt werden, dieselben Rechte und Pflichten haben werden wie EU-Arbeitskräfte, auch in Bezug auf die Einhaltung der EU-Rechtsvorschriften und -Grundsätze, zur Gewährleistung einer reibungslosen Integration in die lokalen Gemeinschaften.

¹¹⁹ Mitteilung der Kommission vom 15. November 2023 über Kompetenz- und Fachkräftemobilität (COM(2023) 715 final).

¹²⁰ Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines EU-Talentpools (COM(2023) 716).

¹²¹ Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten (Neufassung) (COM(2022) 655 final).

Im November 2023 haben **Estland, Lettland und Litauen** das Projekt „Digital Explorers 2“ gestartet, das von der Kommission über die Migrationspartnerschaftsfazilität unterstützt wird. Das Projekt erleichtert den Austausch von Fachkräften und Wissen zwischen der EU und Drittländern. In den nächsten zweieinhalb Jahren werden IKT-Fachkräfte aus Nigeria, Kenia und Armenien in baltischen Unternehmen und Start-up-Unternehmen arbeiten.

Fachkräftepartnerschaften können auch legale Wege in die EU verbessern und gleichzeitig die Partnerländer strategisch in die Migrationssteuerung einbeziehen, insbesondere indem sie zur Verringerung der irregulären Migration beitragen und Anreize für Partner zur Zusammenarbeit bei der Rückführung und Rückübernahme schaffen. Bislang wurden Fachkräftepartnerschaften mit Marokko, Tunesien, Ägypten, Pakistan und Bangladesch geschlossen.¹²² Diese Partnerschaften bieten einen politischen und finanziellen Rahmen, um die Zusammenarbeit zwischen der Europäischen Union, den Mitgliedstaaten und wichtigen Partnerländern in Bezug auf Mobilität und Kompetenzentwicklung auf für beide Seiten vorteilhafte Weise zu stärken. Die Programme und Initiativen der Kommission¹²³, die sich auf die Mobilität von Migranten aus

Partnerländern zwecks Studium, Arbeit oder Ausbildung in der EU konzentrieren, tragen zu Fachkräftepartnerschaften bei, die auf dem Grundsatz des beiderseitigen Vorteils sowohl für die Herkunfts- als auch für die Zielländer beruhen. Darüber hinaus unterstützt die EU im Rahmen der umfassenden Global Gateway-Initiative die technische und berufliche Aus- und Weiterbildung sowie den Aufbau von Kompetenzen in Partnerländern.¹²⁴

Die Validierung von Kompetenzen und die Anerkennung von Qualifikationen spielen auch eine Schlüsselrolle bei der Anwerbung von Fachkräften aus Drittländern. Langsame oder komplexe Verfahren zur Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen können die Beschäftigungsmöglichkeiten für Drittstaatsangehörige einschränken und ein Fehlanreiz für Arbeitgeber sein. Wie im Paket für Kompetenz- und Fachkräftemobilität¹²⁵ dargelegt, erfordert die Situation des Arbeitsmarktes „Skills-first“-Ansätze, die die tatsächlichen Fähigkeiten anerkennen. Die Empfehlung der Kommission zur Anerkennung von Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen¹²⁶, die ebenfalls als Teil des Pakets für Kompetenz- und Fachkräftemobilität angenommen wurde, enthält Beratung für die Mitgliedstaaten, wie die Validierung von Kompetenzen und die Anerkennung von außerhalb der EU erworbenen Qualifikationen vereinfacht und beschleunigt werden

¹²² Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen „Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern“ (COM(2022) 657 final).

¹²³ Die Initiative der Kommission für einen ganzheitlichen Ansatz für Arbeitsmigration und Mobilität in Nordafrika (Towards a holistic approach to labour migration and mobility in North of Africa, THAMM) ist ein Beispiel für ein Programm, das den Aufbau von Fachkräftepartnerschaften unterstützt, indem die Steuerung der Arbeitsmigration in der Region gestärkt und Mobilitätsprogramme von Marokko, Tunesien und Ägypten nach Europa eingerichtet werden.

¹²⁴ Gemeinsame Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss, den Ausschuss der Regionen und die Europäische Investitionsbank „Global Gateway“ (JOIN(2021) 30).

¹²⁵ Mitteilung der Kommission vom 15. November 2023 über Kompetenz- und Fachkräftemobilität (COM(2023) 715).

¹²⁶ Empfehlung der Kommission vom 15. November 2023 zur Anerkennung der Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen (C(2023) 7700 final).

können, um den Zugang zu reglementierten Berufen und Lernprogrammen sowie zu Visa oder Arbeits- und Aufenthaltserlaubnissen zu erleichtern.

Zur weiteren Anwerbung von Fachkräften aus Drittländern, um den Mangel in der EU zu beheben, sind zusätzliche Maßnahmen erforderlich, um eine wirksame Abstimmung von Stellenangebot und -nachfrage und -integration sowie gleiche und faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Zu diesem Zweck wird die Kommission

- prüfen, wie **Drittländer bei der Entwicklung von Lehrplänen und Schulungsmodulen** weiter unterstützt werden können, auch im Rahmen von Fachkräftepartnerschaften und durch die Unterstützung der EU-Finanzierungsprogramme;
- **den EU-Talentpool einrichten**, nachdem er von den beiden gesetzgebenden Organen angenommen wurde, um die internationale Anwerbung von Drittstaatsangehörigen mit Wohnsitz außerhalb der EU zu erleichtern;
- die **Zusammenarbeit im Bereich Kompetenzen und legale Wege** mit Partnerländern außerhalb der EU intensivieren, unter anderem durch die Stärkung und Erkundung neuer Fachkräftepartnerschaften im Rahmen der strategischen und umfassenden Zusammenarbeit bei der Migrationssteuerung und anderer einschlägiger Kooperationsinitiativen, wobei gleichzeitig die Abwanderung hochqualifizierter Kräfte verhindert und in eine Zuwanderung in den Partnerländern umgewandelt wird;
- ihre **Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern** in Fragen der legalen Migration und der Beschäftigung über die **Plattform für Arbeitsmigration** intensivieren.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf,

- sich weiter **an Fachkräftepartnerschaften zu beteiligen**, um legale Migrationswege zu verbessern, indem gegebenenfalls mit EU-Mitteln neue Mobilitätsprogramme auf den Weg gebracht werden und gemeinsam vereinbarte Fahrpläne für Fachkräftepartnerschaften umgesetzt werden;
- **eine Willkommenskultur aufzubauen** und eine wirksame Integrationspolitik für die Arbeitskräfte – und ihre Familien – in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung, Beschäftigung, Gesundheit und Wohnraum im Einklang mit dem EU-Aktionsplan für Integration und Inklusion¹²⁷ unter Beachtung der gemeinsamen europäischen Werte vorzusehen;
- die überarbeitete **Richtlinie über die Blaue Karte EU**¹²⁸ zügig und vollständig umzusetzen und die zusätzliche Flexibilität, die in der Neufassung der **Richtlinie über die kombinierte Erlaubnis** vorgesehen ist, umfassend zu nutzen, um die Einwanderungsverfahren nach ihrem Inkrafttreten zu vereinfachen;

¹²⁷ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen „Aktionsplan für Integration und Inklusion 2021–2027“ (COM(2020) 758 final).

¹²⁸ 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 und zur Aufhebung der Richtlinie 2009/50/EG des Rates (ABl. L 382 vom 28.10.2021, S. 1).

- **die nationalen und EU-Rechtsvorschriften** zur Bekämpfung der Ausbeutung der Arbeitskraft von Wanderarbeitskräften **konsequent durchzusetzen** und ihre Gleichbehandlung im Einklang mit der Richtlinie über Sanktionen gegen Arbeitgeber¹²⁹ und dem verstärkten Schutz gemäß der Neufassung der Richtlinie über die kombinierte Erlaubnis zu gewährleisten.

Die Kommission begrüßt die Absicht der Sozialpartner,

- mit ihrem Fachwissen weiter zur **Einrichtung des EU-Talentpools** beizutragen;¹³⁰
- **faire und menschenwürdige Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung für Wanderarbeitskräfte** sicherzustellen und dabei Diskriminierung zu vermeiden und die Gleichbehandlung mit EU-Bürgerinnen und -Bürgern und faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten;¹³¹
- die gemeinsame Arbeit mit dem Ziel einer fairen **Behandlung von Fahrern aus Drittländern** fortzusetzen und zur Schaffung eines transparenten und harmonisierten EU-Rahmens zur Erleichterung der Anerkennung beruflicher Fähigkeiten und Qualifikationen aus Drittländern beizutragen.¹³²

4. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die wirksame Umsetzung dieses Aktionsplans erfordert einen politikfeldübergreifenden Ansatz – auf EU-Ebene, auf Ebene der Mitgliedstaaten und in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern. Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist ein ernstzunehmendes Hindernis für nachhaltiges und inklusives Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit sowie den ökologischen und den digitalen Wandel in der EU. Er kann auch die allgemeine Resilienz der EU und ihr Bestreben, ihre offene strategische Autonomie und ihre Sicherheit zu verbessern, beeinträchtigen. Der Mangel setzt sich durch den demografischen Wandel, die Veränderungen des Qualifikationsbedarfs auf dem Arbeitsmarkt und bisweilen schlechte Arbeitsbedingungen fort. Er unterscheidet sich je nach Sektor, Beruf und Region, weshalb unterschiedliche politische Maßnahmen erforderlich sind. Zahlreiche Aktivitäten sind bereits im Gange, und bei vielen EU-Initiativen besteht die Herausforderung in ihrer wirksamen Umsetzung vor Ort und auf sektoraler Ebene. Die Kommission ist entschlossen, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner bei der wirksamen Nutzung der verfügbaren Mittel und Instrumente zu diesem Zweck zu unterstützen.

Weitere konzertierte Maßnahmen der Kommission, der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner sind erforderlich, um dem Arbeits- und Fachkräftemangel zu begegnen. Dies steht im Einklang mit der Erklärung von Val Duchesse, in der sich die Kommission, der belgische EU-Ratsvorsitz und die Sozialpartner verpflichtet haben, Maßnahmen zu ergreifen, um die Ursachen des Arbeits- und Fachkräftemangels in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich, jedoch in enger Zusammenarbeit zu beseitigen. Daher enthält dieser Aktionsplan eine Reihe von Maßnahmen, die die Kommission ergreifen wird und zu deren Umsetzung die Mitgliedstaaten aufgefordert werden. Ferner werden darin eine Reihe von Schlüsselmaßnahmen hervorgehoben, die die Sozialpartner im Anschluss

¹²⁹ Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen (ABl. L 168 vom 30.6.2009, S. 24).

¹³⁰ BusinessEurope, ECEG, HOTREC und SMEunited.

¹³¹ Europäischer Verband unabhängiger Gewerkschaften (CESI), EGB und IndustriAll.

¹³² IRU.

an den Gipfel von Val Duchesse zu ergreifen beabsichtigen, um den Arbeits- und Fachkräftemangel anzugehen.

Umfassende Maßnahmen werden von zentraler Bedeutung sein, um das Wachstumspotenzial der EU zu erschließen und ihre politischen Prioritäten voranzubringen. Durch die Verringerung des Arbeits- und Fachkräftemangels wird die Attraktivität der EU für Innovation und Investitionen steigen, ihre industrielle Basis gestärkt und ihre Wettbewerbsfähigkeit sichergestellt. Dies wird auch dazu beitragen, die Sozialschutzsysteme der EU und den sozialen Zusammenhalt insgesamt zu erhalten. Die Fortschritte bei der Umsetzung dieses Aktionsplans werden im Rahmen des Europäischen Semesters überwacht, insbesondere durch Beiträge zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien und den entsprechenden länderspezifischen Empfehlungen. Die Kommission wird den Beschäftigungsausschuss und den Ausschuss für Sozialschutz ersuchen, einen regelmäßigen dreigliedrigen Austausch über dieses Thema mit Beteiligung der europäischen und nationalen Sozialpartner zu organisieren. Auf diese Weise wird die Kommission weiterhin die gemeinsamen Anstrengungen zur Behebung des Arbeits- und Fachkräftemangels in der EU fördern.

In den letzten fünf Jahren hat die Kommission ein breites Spektrum von Maßnahmen und Instrumenten zur Bekämpfung des Arbeits- und Fachkräftemangels eingeführt, die meisten davon im Rahmen des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte und des Europäischen Semesters.

1. AKTIVIERUNGSMABNAHMEN

- Mit der **Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**¹³³ werden die bestehenden rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen der EU modernisiert, um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige besser zu unterstützen, eine gerechtere Aufteilung des Elternurlaubs zwischen Männern und Frauen zu fördern und der Unterrepräsentation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.
- Mit der **gestärkten Jugendgarantie**¹³⁴ verpflichten sich alle Mitgliedstaaten, sicherzustellen, dass allen **jungen Menschen unter 30 Jahren** innerhalb von vier Monaten, nachdem sie arbeitslos geworden sind oder die Schule verlassen haben, eine hochwertige Beschäftigung, Weiterbildung oder ein hochwertiger Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angeboten wird.
- In der **Empfehlung zur Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt**¹³⁵ werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, dafür zu sorgen, dass Langzeitarbeitslose bei einer Arbeitsverwaltung gemeldet sind und ihnen allerspätestens nach 18 Monaten der Arbeitslosigkeit eine umfassende individuelle Bestandsaufnahme zur Ermittlung ihrer Bedürfnisse sowie eine Wiedereingliederungsvereinbarung angeboten wird.
- Die **Empfehlung des Rates für eine angemessene Mindestsicherung zur Gewährleistung einer aktiven Inklusion** zielt darauf ab, ein hohes Beschäftigungsniveau zu erreichen, indem eine angemessene Einkommensunterstützung, ein wirksamer Zugang zu Dienstleistungen und die Integration arbeitsfähiger Personen in den Arbeitsmarkt im Einklang mit dem Ansatz der aktiven Inklusion gefördert werden.
- Ziel der **Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung**¹³⁶ ist es, hochwertige, erschwingliche und zugängliche Betreuungs- und Pflegedienste in der gesamten EU zu gewährleisten und die Situation sowohl für Pflegende (beruflich oder informell) als auch Pflegebedürftige zu verbessern. Die Strategie wird flankiert von einer

¹³³ Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.

¹³⁴ Empfehlung des Rates vom 30. Oktober 2020 zum Thema „Eine Brücke ins Arbeitsleben – Stärkung der Jugendgarantie“ und zur Ersetzung der Empfehlung des Rates vom 22. April 2013 zur Einführung einer Jugendgarantie (2020/C 372/01).

¹³⁵ Empfehlung des Rates vom 15. Februar 2016 zur Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt (ABl. C 67).

¹³⁶ Mitteilung der Kommission zur Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung (COM(2022) 440 final).

Empfehlung des Rates über den Zugang zu erschwinglicher und hochwertiger Langzeitpflege, mit der ein Rahmen für politische Reformen und Investitionen in den Mitgliedstaaten geschaffen wird, sowie von der **Empfehlung des Rates zu frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung**¹³⁷, in der die Mitgliedstaaten aufgefordert werden, die Teilnahme an diesen Dienstleistungen zu erhöhen. Sie knüpft an die ursprünglichen „Barcelona-Ziele“ an, die 2002 vom Europäischen Rat festgelegt wurden, und ergänzt die **Empfehlung des Rates zu hochwertiger frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung**¹³⁸.

- Mit dem **Paket zur Erhöhung der Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderungen**, das Teil der Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030¹³⁹ ist, soll die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Rahmen des gerechten ökologischen und digitalen Wandels gefördert werden.
- Die Initiative **ALMA** (Aim, Learn, Master, Achieve – Anvisieren, Lernen, Meistern, Ankommen) ist als Initiative zur Stärkung der sozialen Teilhabe benachteiligter junger Menschen im Alter von 18 bis 29 Jahren konzipiert, die weder eine Arbeit haben noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren (NEET).
- Das **Instrumentarium zur Bewältigung des demografischen Wandels**¹⁴⁰ enthält ein umfassendes Konzept für den demografischen Wandel, das sich auf vier Säulen stützt: Erleichterung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Eltern, Befähigung junger Menschen, Förderung eines gesunden und aktiven Alterns und Anwerbung von Talenten aus Drittländern.
- Der **Aktionsplan für die Sozialwirtschaft**¹⁴¹ enthält spezifische Maßnahmen zur Stärkung der Sozialwirtschaft, einschließlich Einrichtungen wie Sozialunternehmen im Bereich der Arbeitsmarktintegration, die benachteiligte Gruppen sozial und professionell integrieren. Diese Verpflichtung wird auch durch die **Empfehlung des Rates zur Entwicklung der Rahmenbedingungen für die Sozialwirtschaft**¹⁴² bekräftigt.
- Die 2020 und 2021 von der Kommission angenommenen **Strategien der Union der Gleichheit**¹⁴³ zielen darauf ab, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass alle Menschen unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung in der Gesellschaft

¹³⁷ Empfehlung des Rates vom 8. Dezember 2022 zu frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung: die Barcelona-Ziele für 2030 (2022/C 484/01).

¹³⁸ Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2019 zu hochwertiger frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung (2019/C 189/02).

¹³⁹ Mitteilung der Kommission „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030“ (COM(2021) 101).

¹⁴⁰ Mitteilung der Kommission „Demografischer Wandel in Europa: ein Instrumentarium zur Bewältigung der Herausforderungen“ (COM(2023) 577 final).

¹⁴¹ Mitteilung der Kommission „Aufbau einer Wirtschaft im Dienste der Menschen: ein Aktionsplan für die Sozialwirtschaft“ (COM(2021) 778 final).

¹⁴² Empfehlung des Rates vom 27. November 2023 zur Entwicklung der Rahmenbedingungen für die Sozialwirtschaft (C/2023/1344).

¹⁴³ Hierzu gehören die Europäische Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025, die Strategie für die Gleichstellung von LGBTIQ-Personen 2020-2025, der strategische EU-Rahmen für die Roma 2020-2030, der EU-Aktionsplan gegen Rassismus 2020-2025, die Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030.

leben, erfolgreich sein und führen können. Alle Strategien umfassen konkrete Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitsmarktaktivierung.

- Die **europäischen Bürgerforen** haben den Zweck, den Bürgerinnen und Bürgern auf der Grundlage der Konferenz zur Zukunft Europas eine Stimme zu geben.
- In der **EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025**¹⁴⁴ sind die politischen Ziele und Maßnahmen festgelegt, um einem geschlechtergerechten Europa bis 2025 entscheidend näher zu kommen. Angestrebt wird eine Union, in der Frauen und Männer, Mädchen und Jungen in all ihrer Vielfalt ihr Leben frei gestalten können, die gleichen Chancen haben, sich zu entfalten, in der sie an unserer europäischen Gesellschaft teilhaben und diese führen können. Zu den einschlägigen laufenden Initiativen gehören die Umsetzung der Vorschriften zur Entgelttransparenz¹⁴⁵, der Barcelona-Ziele für 2030 im Bereich der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung¹⁴⁶ und der Vorschriften zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben¹⁴⁷.
- Die **EU-Plattform der Chartas der Vielfalt** fördert Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz.
- In der **Empfehlung des Rates zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma**¹⁴⁸ verpflichten sich die Mitgliedstaaten, Antiziganismus zu bekämpfen und die Lage der Roma, unter anderem in den Bereichen Beschäftigung und Bildung, zu verbessern.
- Mit dem **Instrument für technische Unterstützung** werden die Mitgliedstaaten auf Anfrage dabei unterstützt, das Arbeitskräfteangebot weiter zu erhöhen, indem die Kapazitäten der öffentlichen Arbeitsverwaltungen gestärkt und die Umsetzung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen reformiert werden, beispielsweise im Rahmen der TSI-Leitinitiative 2023 „Youth FIRST“, oder die Sozial- und Gesundheitsversorgung besser koordiniert und integriert werden, im Rahmen der TSI-Leitinitiative 2023 zu personenzentrierter integrierter Pflege.
- In der Mitteilung **„Die Menschen in den Mittelpunkt stellen – nachhaltiges und inklusives Wachstum sichern – das Potenzial der Gebiete in äußerster Randlage der EU erschließen“**¹⁴⁹ werden die Mitgliedstaaten und die Gebiete in äußerster

¹⁴⁴ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Eine Union der Gleichheit: Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 (COM(2020) 152).

¹⁴⁵ Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen.

¹⁴⁶ Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2019 zu hochwertiger frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung (ST/9014/2019/INIT).

¹⁴⁷ Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.

¹⁴⁸ Empfehlung des Rates vom 12. März 2021 zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma (2021/C 93/01, ST/6070/2021/INIT).

¹⁴⁹ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen „Die Menschen in den Mittelpunkt stellen – nachhaltiges und inklusives Wachstum sichern – das Potenzial der Gebiete in äußerster Randlage der EU erschließen“ (COM(2022) 198 final).

Randlage aufgefordert, den Kompetenzbedarf zu ermitteln, Beschäftigte in der Tourismusbranche umzuschulen sowie grüne und digitale Kompetenzen zu fördern.

2. KOMPETENZMAßNAHMEN

- Die **Europäische Kompetenzagenda 2020**¹⁵⁰ ist die Strategie der Kommission für die allgemeine und berufliche Bildung mit 12 Maßnahmen zur Förderung des digitalen und ökologischen Wandels, zur Förderung eines gerechten Aufschwungs, zur Gewährleistung der Wettbewerbsfähigkeit und zur Stärkung der Resilienz. Sie schließt Folgendes ein:
 - die **Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung**, in der die wichtigsten Grundsätze festgelegt werden, um sicherzustellen, dass die berufliche Aus- und Weiterbildung rasch an die Erfordernisse des Arbeitsmarkts angepasst werden und jungen Menschen und Erwachsenen hochwertige Lernmöglichkeiten bietet;
 - den **Kompetenzpakt**, der öffentliche und private Organisationen, einschließlich Arbeitgeber und Gewerkschaften, zusammenbringt, um konkrete Maßnahmen zur Weiterbildung und Umschulung von Menschen in Europa zu ergreifen;
 - die **Blaupause zu branchenspezifischen Kompetenzallianzen**, in denen wichtige Interessenträger aus industriellen Ökosystemen zusammenkommen, um Erkenntnisse über Kompetenzen und eine branchenspezifische Kompetenzstrategie zur Behebung des Fachkräftemangels zu nutzen;
 - die **Entschließung des Rates zu einer neuen europäischen Agenda für die Erwachsenenbildung 2021-2030**, in der hervorgehoben wird, dass die Beteiligung Erwachsener am formalen, nichtformalen und informellen Lernen erheblich erhöht werden muss;
 - die **Empfehlung des Rates zu individuellen Lernkonten**, in der empfohlen wird, dass die Mitgliedstaaten die Einrichtung individueller Lernkonten in Erwägung ziehen, um Einzelpersonen in die Lage zu versetzen und zu befähigen, an arbeitsmarktrelevanten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und ihnen den Zugang zu oder den Verbleib in Beschäftigung zu erleichtern, sowie günstige Rahmenbedingungen zu schaffen;
 - die **Empfehlung des Rates zu Microcredentials**, in der den Mitgliedstaaten empfohlen wird, einen europäischen Ansatz für Microcredentials zu verfolgen und insbesondere eine gemeinsame EU-Definition, EU-Standards und zentrale Grundsätze für die Gestaltung und Ausstellung von Microcredentials anzuwenden. „Microcredentials“ dokumentieren die Lernergebnisse, die Lernende im Rahmen einer weniger umfangreichen Lerneinheit erzielt haben.
- Das Hauptziel des **Europäischen Jahres der Kompetenzen** (Mai 2023 bis Mai 2024) besteht darin, ein Bewusstsein zu bilden und ein breites Spektrum von Akteuren zu mobilisieren, um der Weiterbildung und Umschulung neue Impulse zu geben, um vier Hauptziele zu erreichen: Investitionen, Förderung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen, Abstimmung der Ziele, Wünsche und Kompetenzen der Menschen auf Arbeitsmarktchancen und Anwerbung von Fachkräften aus Drittländern. Im Rahmen des Europäischen Jahres der Kompetenzen wurden die Mitteilung „Talentschließung

¹⁵⁰ Mitteilung der Kommission vom 1. Juli 2020 „Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz“ (COM(2020) 0274 final).

in den Regionen Europas“¹⁵¹ (einschließlich des Talentförderungsmechanismus) und die Vorschläge der Kommission für Empfehlungen des Rates für eine hochwertige, inklusive und zugängliche digitale allgemeine und berufliche Bildung vorgelegt.

- In der **Empfehlung des Rates von 2023 zu den Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche allgemeine und berufliche digitale Bildung** werden die EU-Länder aufgefordert, den allgemeinen Zugang zu inklusiver und hochwertiger digitaler allgemeiner und beruflicher Bildung sicherzustellen, in der **Empfehlung des Rates von 2023 zur Verbesserung der Vermittlung digitaler Fähigkeiten und Kompetenzen in der allgemeinen und beruflichen Bildung** werden die EU-Länder aufgefordert, digitale Kompetenzen in allen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung kohärent bereitzustellen.
 - Die **Empfehlung des Rates von 2022 über Wege zum schulischen Erfolg** zielt darauf ab, bessere Bildungsergebnisse für alle Lernenden zu fördern, unabhängig von ihrem sozioökonomischen, kulturellen oder persönlichen Hintergrund, wodurch die inklusive Dimension der Bildung gestärkt wird.
 - Entwicklung von Schlüsselkompetenzen im Einklang mit der **Empfehlung des Rates von 2018 zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen**. Inzwischen haben sich die Kompetenzanforderungen geändert, da mehr Arbeitsplätze automatisiert sind, Technologien in allen Arbeits- und Lebensbereichen eine größere Rolle spielen und unternehmerische und soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz für die Resilienz und die Anpassungsfähigkeit immer wichtiger werden.
 - Die **Empfehlung des Rates von 2022 zum Lernen für den ökologischen Wandel und die nachhaltige Entwicklung** unterstützt die EU-Mitgliedstaaten in ihren Bemühungen, Lernende und Pädagogen mit den Kenntnissen, Fähigkeiten und Einstellungen auszustatten, die für eine grünere und nachhaltigere Wirtschaft und Gesellschaft erforderlich sind.
- Die „**Net-Zero-Industry**“-Akademien im Rahmen der Netto-Null-Industrie-Verordnung¹⁵² zielen darauf ab, Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme in strategischen Industriezweigen für die Energiewende wie Rohstoffe, Wasserstoff, Solar- und Windtechnologien einzuführen.
- Mit dem **Programm „Digitales Europa“** wird die Entwicklung von Bildungs- und Ausbildungsprogrammen (z. B. Bachelor- und Masterstudiengängen) im Bereich Spitzentechnologien unterstützt, um Exzellenz in Hochschuleinrichtungen zu unterstützen, diese zu einer weltweit führenden Rolle bei der Ausbildung von Digitalspezialisten zu machen, die Kapazitäten des Ausbildungsangebots für fortgeschrittene Technologien zu erhöhen und digitale Talente (sowohl Studierende als auch Lehrkräfte) zu fördern und anzuziehen.
- Der **Aktionsplan für digitale Bildung 2021-2027**, der eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung der Entwicklung digitaler Kompetenzen enthält.

¹⁵¹ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Talenterschließung in den Regionen Europas (COM(2023) 32 final).

¹⁵² Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Schaffung eines Rahmens für Maßnahmen zur Stärkung des europäischen Ökosystems der Fertigung von Netto-Null-Technologieprodukten (Netto-Null-Industrie-Verordnung) (COM(2023) 161).

- Die Kommission hat **eine neue europäische Innovationsagenda** angenommen, die Europa an die Spitze der aufstrebenden technologieintensiven Innovations- und Start-up-Szene bringen soll. Ziel ist es, Europa bei der Entwicklung neuartiger Technologien zur Bewältigung dringender gesellschaftlicher Probleme zu unterstützen und diese auf dem Markt bereitzustellen. Eine der fünf Leitinitiativen konzentriert sich auf Talente und Kompetenzen sowie auf die Förderung, Gewinnung und Bindung von Talenten, wobei durch eine Reihe von Initiativen das Wachstum und die Mobilität wichtiger technologieintensiver Kompetenzen innerhalb der EU und in die EU sichergestellt werden.
- In der **Europäischen Hochschulstrategie** wird betont, wie wichtig Umschulung und Weiterbildung sind, auch für den grünen und den digitalen Wandel. Sie fördert die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und mit industriellen Ökosystemen.
- Der **Europäische Fonds für die Anpassung an die Globalisierung zugunsten entlassener Arbeitnehmer** (EGF) 2021-2027 ist ein besonderes EU-Instrument, um die Solidarität der EU mit europäischen Arbeitnehmern oder Selbstständigen, die aufgrund von Umstrukturierungen entlassen wurden, zum Ausdruck zu bringen und ihnen dabei zu helfen, neue Arbeitsplätze zu finden, auch durch Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen.
- Der **Talentförderungsmechanismus** unterstützt die Regionen der EU dabei, Talente zu gewinnen, zu entwickeln und zu binden und die Auswirkungen des demografischen Wandels zu bewältigen. In diesem Zusammenhang ist die Talenterschließungsplattform ein Katalysator für die Zusammenarbeit und ermöglicht den Austausch von Ideen, Wissen und Ressourcen.
- Die von der Kommission im April 2023 ins Leben gerufene **Akademie für Cyberkompetenzen** zielt darauf ab, bestehende Initiativen zu Cyberkompetenzen zusammenzuführen und ihre Koordinierung zu verbessern, um die Fachkräftelücke im Bereich der Cybersicherheit zu schließen. Ihre vier Säulen zielen auf Folgendes ab: i) die Festlegung eines gemeinsamen europäischen Konzepts für die Ausbildung im Bereich der Cybersicherheit, ii) die Gewährleistung einer besseren Kanalisierung von Finanzierungsmöglichkeiten für kompetenzbezogene Tätigkeiten, iii) die Förderung der Einbeziehung der Interessenträger bei der Schließung des Qualifikationsdefizits im Bereich der Cybersicherheit, einschließlich Maßnahmen zur Verbesserung der ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern, und iv) die Entwicklung einer Methodik zur Überwachung der erzielten Fortschritte.
- Das **Instrument für technische Unterstützung** unterstützt die Mitgliedstaaten auf Anfrage bei der Konzeption und Umsetzung von Strukturreformen zur Förderung der Weiterbildung und Umschulung der Bevölkerung, z. B. durch die TSI-Leitinitiative 2024 zu Kompetenzen und die TSI-Leitinitiative 2023 zu digitalen Kompetenzen für Arbeitskräfte im Gesundheitswesen. Im Jahr 2025 wird das Instrument für technische Unterstützung weiterhin aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Kompetenzreformen vor dem Hintergrund demografischer, sozioökonomischer und technologischer Herausforderungen unterstützen.
- Die Kommission hat zwei neue Pilotinitiativen angekündigt, die darauf abzielen, Talente und das Interesse am Raumfahrtsektor zu fördern: ein **Praktikumsprogramm** für Studierende und Hochschulabsolventen und das **Sommerlager CASSINI**, das an 14- bis 18-Jährige gerichtet ist. Diese Initiativen ergänzen das **Projekt SpaceSUITE**, das durch die **groß angelegte Kompetenzpartnerschaft Space4GEO** unterstützt wird.

und darauf abzielt, die Wettbewerbsfähigkeit der EU-Raumfahrtindustrie durch Kompetenzentwicklung und lebenslanges Lernen zu fördern.

- In der kürzlich veröffentlichten **Strategie für die europäische Verteidigungsindustrie** kündigte die Kommission an, dass sie Maßnahmen zur Verbesserung der Mobilität der Arbeitskräfte und zur Unterstützung der verteidigungsbezogenen Bildung prüfen wird, insbesondere durch die Möglichkeiten, die die EU-Programme für die Verteidigungsindustrie bieten, die Zusammenarbeit zwischen Bildungsanbietern, einschließlich des **Europäischen Sicherheits- und Verteidigungskollegs**. Die Mitgliedstaaten können sich auch auf den europäischen Kompetenzrahmen für Nachhaltigkeit GreenComp stützen, in dem die Kompetenzen festgelegt sind, die alle Lernenden in Bezug auf Umwelt und Nachhaltigkeit entwickeln müssen, sowie den gemeinsamen Finanzkompetenzrahmen der EU und der OECD für Erwachsene sowie für Kinder und Jugendliche, in dem die Kompetenzen und Einstellungen dargelegt werden, die die Menschen in die Lage versetzen, fundierte Entscheidungen über ihre Finanzen zu treffen.
- Darüber hinaus führt das Europäische Innovations- und Technologieinstitut (EIT) aktiv die **Initiative „Talente im Bereich technologieintensive Innovation“** durch, um bis 2025 eine Million Menschen in technologieintensiven Bereichen weiterzubilden. Der Schwerpunkt liegt auf der Förderung modernster Technologien und einer nachhaltigen Kultur des Unternehmertums und der Innovation in der allgemeinen und beruflichen Bildung.
- Die **Akademie des Neuen Europäischen Bauhauses** wird die Weiterbildung und Umschulung im Bausektor beschleunigen, um den Übergang von einer auf extraktiven, mineralischen und fossilen Kohlenwasserstoffen basierenden Bauwirtschaft zu einer regenerativen Bioökonomie und einem Kreislaufsystem der Materialwiederverwendung zu unterstützen.

3. MAßNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN

- Mit der **Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU**¹⁵³ wird ein gemeinsamer europäischer Rahmen geschaffen, um einen angemessenen Mindestlohnschutz zu gewährleisten und Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung zu fördern.
- Der Vorschlag der Kommission für eine **Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit**¹⁵⁴ zielt darauf ab, die Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten zu verbessern.
- In der **Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen**¹⁵⁵ sind neue materielle Rechte für alle europäischen Arbeitskräfte vorgesehen, insbesondere für Arbeitskräfte in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Gleichzeitig werden die

¹⁵³ Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union.

¹⁵⁴ Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (COM(2021) 762).

¹⁵⁵ Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union.

Informationen, die sie über ihr Arbeitsverhältnis erhalten sollen, gestärkt und sie in die Lage versetzt, ihre Rechte besser zu verteidigen.

- Im **strategischen Rahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021-2027**¹⁵⁶ sind die wichtigsten Prioritäten und Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitskräfte am Arbeitsplatz festgelegt.
- Ein Schlüsselement der **Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung**¹⁵⁷, der **Empfehlung des Rates über den Zugang zu hochwertiger Langzeitpflege** und der **Empfehlung des Rates zur frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung** ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Pflegendende.
- Die **Empfehlung über den Zugang von Arbeitnehmern und Selbstständigen zum Sozialschutz**¹⁵⁸ zielt darauf ab, den Zugang zum Sozialschutz für alle, insbesondere für Arbeitskräfte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen und Selbstständige, zu gewährleisten.
- Mit der **gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) 2023–2027** wurde ein **Mechanismus der sozialen Konditionalität eingeführt**, mit dem Zahlungen an Landwirte an die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen der EU über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie an die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, die Erbringung von landwirtschaftlichen Betriebsberatungsdiensten im Bereich der Arbeitsbedingungen zu unterstützen, und an die Möglichkeit, sektorale Investitionen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu unterstützen, geknüpft werden.
- Die **Empfehlung der Kommission über Maßnahmen zur Bewältigung der Auswirkungen der Automatisierung und Digitalisierung auf die Beschäftigten im Verkehrssektor**¹⁵⁹.
- Die **Mitteilung der Kommission über eine umfassende Herangehensweise im Bereich der psychischen Gesundheit**¹⁶⁰ umfasst eine Leitinitiative, die sich mit den Kompetenzen von Angehörigen der Gesundheitsberufe befasst, und eine Leitinitiative, die sich mit der psychischen Gesundheit der Fachkräfte im Gesundheitswesen befasst.
- Das **Mobilitätspaket I** umfasst ein breites Spektrum von Initiativen zur Bewältigung der wichtigsten Herausforderungen im Bereich **Verkehr** und Mobilität in Europa. Neben anderen Vorteilen verbessert das Paket die Arbeitsbedingungen im Straßenverkehrssektor erheblich.
- Die **Empfehlung des Rates für einen europäischen Rahmen zur Gewinnung und Bindung von Talenten in den Bereichen Forschung, Innovation und Unternehmertum in Europa** unterstützt die Arbeit, die darauf abzielt, in Europa Talente in den Bereichen Forschung, Innovation und Unternehmertum anzuziehen und

¹⁵⁶ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 10. März 2022 zu einem neuen strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für die Zeit nach 2020 (einschließlich eines besseren Schutzes von Arbeitnehmern vor einer Gefährdung durch schädliche Stoffe, Stress bei der Arbeit und repetitive Bewegungen) (2021/2165(INI)).

¹⁵⁷ Mitteilung der Kommission zur Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung (SWD(2022) 440 final).

¹⁵⁸ Empfehlung des Rates vom 8. November 2019 zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige (2019/C 387/01).

¹⁵⁹ EUR-Lex – 32024H0236 – DE - EUR-Lex (europa.eu).

¹⁶⁰ Mitteilung der Kommission über eine umfassende Herangehensweise im Bereich der psychischen Gesundheit (COM(2023) 298 final).

zu halten, sowie den neu geschaffenen Europäischen Kompetenzrahmen für Forschende (ResearchComp).

- Die **Netto-Null-Industrie-Plattform**, ein **Instrument der Netto-Null-Industrie-Verordnung**, zielt darauf ab, Karriereaussichten und hochwertige Arbeitsbedingungen in Arbeitsplätzen in mit Netto-Null-Technologien verbundenen Industriezweigen zu fördern.

4. MAßNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER MOBILITÄT INNERHALB DER EU

- Die 2019 gegründete **Europäische Arbeitsbehörde** soll sicherstellen, dass die Arbeitskräftemobilität gerecht und wirksam durchgesetzt wird, indem sie den Zugang zu Informationen, den Kapazitätsaufbau und die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten erleichtert und die wirksame Anwendung und Durchsetzung des Unionsrechts in diesem Bereich unterstützt.
- Die Einführung und Umsetzung eines **gemeinsamen Formulars für die Meldung der Entsendung von Arbeitskräften** und die Einrichtung eines gemeinsamen elektronischen Portals für solche Meldungen.
- **EURES** erleichtert die grenzüberschreitende Abstimmung von Stellenangeboten und sorgt für die Operationalisierung der Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsverwaltungen in verschiedenen Mitgliedstaaten. Im Rahmen der „**EURES Targeted Mobility Schemes**“ unterstützt die Kommission Partnerschaften, die bestimmten Gruppen von Arbeitskräften dabei helfen, sich für die Arbeitskräftemobilität zu entscheiden.
- **Europass** als Plattform hilft den Nutzern, ihre Karriere zu verwalten. Sie ermöglicht es, Kompetenzen und Arbeitserfahrungen zu dokumentieren, ein persönliches Profil (einschließlich Lebensläufen und Begleitschreiben) zu erstellen, Kompetenzen zu verwalten und digitale Zertifikate zu speichern, um sich für Schulungen oder Arbeitsplätze in der gesamten EU zu bewerben.
- Die **europäische Klassifizierung für Fähigkeiten/Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO)** ist eine mehrsprachige Klassifikation, die standardisierte Beschreibungen von 3008 Berufen und 13 890 Kompetenz- und Wissenskonzepten enthält. Sie wird von öffentlichen und privaten Organisationen in der gesamten EU für die Abstimmung von Stellenangeboten, die Entwicklung von Lehrplänen, Berufsberatung, die Erfassung von Daten über Kompetenzen und Arbeitsmarktanalysen genutzt.
- Der **Europäische Qualifikationsrahmen (EQR)** ist ein Instrument für Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen.
- **Europäische digitale Zertifikate** werden in Europa zunehmend genutzt. Sie können sofort überprüft werden und erleichtern die Abstimmung zwischen qualifizierten Arbeitskräften und Arbeitsplätzen sowie Einstellungs- und Anerkennungsverfahren.
- In dem im November 2023 angenommenen Vorschlag für eine Empfehlung des Rates „**Europa in Bewegung**“ – **Lernmobilität für alle** werden konkrete Ziele für den Anteil der Absolventinnen und Absolventen festgelegt, die Lernerfahrungen im Ausland gemacht haben sollten.
- Die **Überarbeitung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 über Vorschriften zur Koordinierung der sozialen Sicherheit** (noch nicht abgeschlossen).

5. MAßNAHMEN ZUR ANWERBUNG VON FACHKRÄFTEN AUS DEM AUSLAND

- **Fachkräftepartnerschaften** bieten im Einklang mit dem Migrations- und Asylpaket einen Rahmen für die Stärkung der Zusammenarbeit zwischen der Europäischen Union, den Mitgliedstaaten und wichtigen Partnerländern bei Mobilität und Kompetenzentwicklung auf für beide Seiten vorteilhafte Weise. Sie wurden mit Marokko, Tunesien, Ägypten, Pakistan und Bangladesch vereinbart. Mit EU-Mitteln aus dem Instrument „NDICI/Europa in der Welt“ und dem Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds können Initiativen zur Erleichterung der Beschäftigung oder der Lernmobilität in der EU im Rahmen von Fachkräftepartnerschaften auf der Grundlage des Grundsatzes der zirkulären Vorteile unterstützt werden. Programme und Initiativen der Europäischen Kommission, die sich auf die Mobilität von Staatsangehörigen aus Partnerländern zu Studien-, Arbeits- oder Ausbildungszwecken in der EU konzentrieren, tragen zu Fachkräftepartnerschaften bei, unter anderem durch die Unterstützung der Partnerländer beim Kapazitätsaufbau in Bereichen wie der Erfassung von Daten über den Arbeitsmarkt und Kompetenzen, berufliche Aus- und Weiterbildung, Integration zurückkehrender Migranten und Mobilisierung der Diaspora.
- Die **Plattform für Arbeitsmigration** erleichtert die Zusammenarbeit zwischen der Kommission und Vertretern der Mitgliedstaaten mit Fachwissen in der Migrations- und Beschäftigungspolitik, um gemeinsame Herausforderungen wie den Arbeitskräftemangel zu erörtern und den Informationsaustausch zu verbessern. Sie wird notwendig sein, um die wirksame Umsetzung von Initiativen auf EU-Ebene in den Bereichen legale Migration und Beschäftigung zu unterstützen. Dadurch wird auch ein kontinuierlicher und regelmäßiger Austausch mit den Sozialpartnern sichergestellt, die in der Plattform vertreten sind.
- Das **Paket für Kompetenz- und Fachkräftemobilität**, das an die Rede von Präsidentin von der Leyen zur Lage der Union 2022 anschließt, enthält eine Reihe von Initiativen, die darauf abzielen, die EU für Fachkräfte aus Drittländern attraktiver zu machen. Neben dem **EU-Talentpool** und der **Empfehlung „Europa in Bewegung“ zur Lernmobilität** umfasst es auch die **Empfehlung der Kommission zur Anerkennung der Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen**, in der die Mitgliedstaaten aufgefordert werden, die Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen zu vereinfachen und zu beschleunigen.
- Im **Aktionsplan für Integration und Inklusion 2021-2027** werden konkrete Maßnahmen vorgeschlagen, um die Mitgliedstaaten und andere einschlägige Interessenträger bei der Bewältigung integrationsbezogener Herausforderungen für Migranten und EU-Bürgerinnen und -Bürger mit Migrationshintergrund zu unterstützen.
- Die **überarbeitete Richtlinie über die Blaue Karte** wird die Einstellung hochqualifizierter Arbeitskräfte in der EU erleichtern, indem effizientere Vorschriften eingeführt werden, darunter flexiblere Zulassungsbedingungen, verbesserte Rechte und die Möglichkeit, leichter zwischen den EU-Mitgliedstaaten zu wechseln und zu arbeiten.
- Der **Vorschlag für eine Neufassung der Richtlinie über langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige** wird nach seiner Annahme dazu beitragen, ein wirksameres, kohärenteres und gerechteres System zur Erlangung der Rechtsstellung eines in der EU langfristig Aufenthaltsberechtigten zu schaffen.

- Die **Neufassung der Richtlinie über die kombinierte Erlaubnis**, über die die beiden gesetzgebenden Organe im Dezember 2023 eine politische Einigung erzielt haben, wird dazu beitragen, die Einstellung von Drittstaatsangehörigen zu erleichtern, indem das Verfahren der kombinierten Erlaubnis gestrafft und gleichzeitig für Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus Drittstaaten wirksamer gestaltet wird.
- Mit der Leitinitiative des Instruments für technische Unterstützung 2023 zur Integration von Migranten und Anwerbung von Fachkräften können die Mitgliedstaaten auch Reformen zur Anwerbung und Integration von Migranten unterstützen, um den Arbeitskräftemangel zu beheben.
- Bewertung der Qualifikationen und Kompetenzen von **Bus- und LKW-Fahrern** aus mehreren Drittländern und Vergleich mit den entsprechenden Anforderungen in der EU, um die Mitgliedstaaten bei der Straffung der erforderlichen ergänzenden Qualifikationen in der EU zu unterstützen.

6. FONDS ZUR BEHEBUNG DES ARBEITS- UND FACHKRÄFTEMANGELS

Aus dem EU-Haushalt und NextGenerationEU werden beträchtliche Mittel für **Qualifizierung, Umschulung und Weiterbildung** bereitgestellt, darunter:

- der **Europäische Sozialfonds Plus (ESF+)** ist das wichtigste Instrument der EU für Investitionen in Menschen, das zur Beschäftigungs-, Sozial-, Bildungs- und Kompetenzpolitik in der EU sowie zu Strukturreformen in diesen Bereichen beiträgt. Da im Zeitraum 2021-2027 Mittel in Höhe von 43,3 Mrd. EUR (fast ein Drittel des gesamten ESF+) für Kompetenzen vorgesehen sind, leistet er eine wichtige Unterstützung für Qualifizierung, Umschulung und Weiterbildung¹⁶¹.
- die **Aufbau- und Resilienzfazilität (ARF)**, die unter anderem zu acht Schlüsselbereichen beiträgt: Erwachsenenbildung; grüne Kompetenzen und Arbeitsplätze; Humankapital in der Digitalisierung, Unterstützung der Beschäftigung außerhalb der Jugend und Schaffung von Arbeitsplätzen; Förderung der Jugendbeschäftigung und Schaffung von Arbeitsplätzen; Modernisierung der Arbeitsmarkteinrichtungen; frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung sowie allgemeine, berufliche und Hochschulbildung (diese acht Bereiche haben geschätzte Kosten in Höhe von 94,4 Mrd. EUR für Reformen und Investitionen, d. h. etwa 15 % der gesamten ARF-Finanzausstattung zu Preisen von 2022). Mit diesen Maßnahmen sollen einige der Herausforderungen in Bezug auf Qualität, Gerechtigkeit und Arbeitsmarktrelevanz der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in der gesamten EU angegangen werden, auch im Hinblick auf die Behebung des Fachkräftemangels¹⁶².
- **Erasmus+** (26,2 Mrd. EUR), mit dem auch die Entwicklung von Lernenden, Personal und Einrichtungen in der Erwachsenenbildung und der beruflichen Aus- und Weiterbildung unterstützt wird.

¹⁶¹ Weitere Informationen finden Sie unter https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance_en.

¹⁶² Zu den Maßnahmen gehören unter anderem die Schaffung zusätzlicher Studienplätze in der Hochschulbildung in Studienbereichen mit hoher Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, die Überarbeitung der Lehrpläne in der Schul- und Hochschulbildung, die Unterstützung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie Maßnahmen der Erwachsenenbildung zur Erleichterung des ökologischen und des digitalen Wandels.

- **InvestEU** (4,9 Mrd. EUR), ein Finanzinstrument, mit dem im Zeitraum 2021-2027 öffentliche und private Investitionen durch Garantien mobilisiert werden sollen; sein Finanzierungsfenster „Soziale Investitionen und Kompetenzen“ deckt sowohl die Nachfrage- als auch die Angebotsseite von Kompetenzen ab.
- Aus den **prärogativen Haushaltslinien für den sozialen Dialog** werden Mittel bereitgestellt, um die Arbeit der Sozialpartner im Bereich des Arbeits- und Fachkräftemangels zu unterstützen, und zwar durch zwei Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen für den sozialen Dialog (Schulungs- und Informationsmaßnahmen für Arbeitnehmerorganisationen und Unterstützung des sozialen Dialogs).

Der ESF+ ist eines der wichtigsten Finanzierungsinstrumente für die Umsetzung der politischen Prioritäten der Union, einschließlich des ökologischen und des digitalen Wandels, der Resilienz und der Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte. Vor dem Hintergrund des Arbeits- und Fachkräftemangels ist es wichtig, sowohl in die Menschen zu investieren, die sich bereits auf dem Arbeitsmarkt befinden, als auch die Menschen, die am Rande des Arbeitsmarktes stehen und somit das ungenutzte Potenzial darstellen, in die Erwerbsbevölkerung zu integrieren. Ausgehend von den 20 Grundsätzen der europäischen Säule sozialer Rechte konzentriert sich die ESF+-Finanzierung daher auf folgende Ziele¹⁶³:

- soziale Inklusion: aktive Inklusion, gleichberechtigter Zugang zu hochwertigen Dienstleistungen und Modernisierung der Sozialschutzsysteme, sozioökonomische Integration von Drittstaatsangehörigen, sozioökonomische Integration marginalisierter Gemeinschaften wie Roma, soziale Integration von Menschen, die von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht sind, sowie Bekämpfung materieller Deprivation.
- Bildung und Kompetenzen: bessere Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung auf allen Ebenen, gleichberechtigter Zugang zu hochwertiger allgemeiner und beruflicher Bildung, Weiterbildung, Umschulung und lebenslangem Lernen für alle.
- Beschäftigung: Zugang zu hochwertiger Beschäftigung für alle, einschließlich Jugendbeschäftigung, Modernisierung der Arbeitsmarkteinrichtungen und -dienste, ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, Anpassung von Arbeitskräften, Unternehmen und Unternehmern an den Wandel.

Weitere Programme zur Förderung der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Kompetenzentwicklung sind der Europäische Fonds für die Anpassung an die Globalisierung zugunsten entlassener Arbeitnehmer, der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)¹⁶⁴, der Fonds für einen gerechten Übergang, das Europäische Solidaritätskorps, das Programm für die Umwelt- und Klimapolitik (LIFE), der Europäische Meeres-, Fischerei- und Aquakulturfonds (EMFAF), der Modernisierungsfonds, das Programm EU4Health, das Instrument für technische Unterstützung und das Instrument für Nachbarschaft, Entwicklungszusammenarbeit und

¹⁶³ Weitere Daten zu den Kohäsionsfonds: https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion_overview/21-27.

¹⁶⁴ Im Zeitraum 2021-2027 werden aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) rund 8,4 Mrd. EUR zur Unterstützung der Kompetenzentwicklung sowie der allgemeinen und beruflichen Bildung bereitgestellt, um die Beschäftigungsfähigkeit und die Kompetenzen zu verbessern, um den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts besser gerecht zu werden, insbesondere im Zusammenhang mit Strategien für intelligente Spezialisierung, industriellem Wandel und Unternehmertum.

internationale Zusammenarbeit. Zudem ergänzen sektorspezifische Maßnahmen und Programme die Bemühungen der EU um Weiterbildung und Umschulung.¹⁶⁵

Die oben genannten Regelungen unterstützen auch **Aktivierungsmaßnahmen** und Maßnahmen zur **Verbesserung der Arbeitsbedingungen**. Der ESF+ bietet beispielsweise wesentliche Unterstützung bei der Beseitigung von Beschäftigungshemmnissen, einschließlich der Förderung zugänglicher, erschwinglicher und hochwertiger frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung, mit der die Europäische Strategie für Pflege und Betreuung und die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben umgesetzt werden. In den nationalen ESF+-Programmen wird das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle angegangen und die Beschäftigung junger Menschen als Priorität vorgesehen. Mitgliedstaaten mit überdurchschnittlich hohen Anteilen junger Menschen, die weder eine Arbeit haben noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren, sollten mindestens 12,5 % ihrer ESF+-Mittel in gezielte Maßnahmen zur Unterstützung junger Menschen investieren. ESF+-Investitionen sorgen für mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen, ältere Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit niedrigerem Bildungsniveau, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken.

In den letzten Jahren wurde auch im Rahmen verschiedener EU-Finanzierungsinstrumente wie dem Europäischen Sozialfonds+ (insgesamt 9,6 Mrd. EUR, einschließlich eines EU-Beitrags in Höhe von 5,8 Mrd. EUR), der Kohäsionspolitik, dem Mechanismus für einen gerechten Übergang, der Aufbau- und Resilienzfazilität (1,5 Mrd. EUR), aber auch dem REPowerEU-Programm erhebliche finanzielle Unterstützung bereitgestellt, um Arbeitsplätze und Kompetenzen für den **ökologischen Wandel** zu fördern.

¹⁶⁵ Im Agrarsektor beispielsweise werden im Rahmen der GAP 2023–2027 rund 2 Mrd. EUR für die Weiterbildung und Umschulung von Landwirten, Forstwirten und landwirtschaftlichen Beratern durch gezielte Unterstützung für Wissensaustausch, Beratung und Schulung ausgegeben.