



Rat der  
Europäischen Union

192592/EU XXVII. GP  
Eingelangt am 12/07/24

Brüssel, den 5. Juli 2024  
(OR. en)

11630/24

SOC 507  
EMPL 312  
EDUC 246  
JEUN 206  
ECOFIN 766  
COMPET 770  
MI 679  
MIGR 307  
DIGIT 174  
ENV 769  
FISC 157  
SAN 446  
GENDER 185

#### VERMERK

---

Absender:	Vorsitz
Empfänger:	Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat
Betr.:	Europäisches Semester 2024: Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU – Orientierungsaussprache

---

Die Delegationen erhalten anbei einen Orientierungsvermerk des Vorsitzes zum oben genannten Thema im Hinblick auf die Orientierungsaussprache auf der Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 16. Juli 2024.

**Europäisches Semester 2024: Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU***Orientierungsaussprache***Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU**

Statistische Daten zeigen, dass etwa 80 % der Arbeitgeber in der EU angeben, dass sie es schwierig finden, Arbeitnehmer mit den geeigneten Kompetenzen und Qualifikationen zu finden. Zudem entspricht die Qualifikation bei einem von drei Arbeitnehmern in der EU nicht der Beschäftigung, wobei 17 % überqualifiziert und 13 % unterqualifiziert sind.<sup>1</sup> Mangel besteht insbesondere in Sektoren, in denen die Arbeitsplatzqualität niedrig ist<sup>2</sup>, und in Berufen, in denen nicht typischerweise Tertiärbildung erforderlich ist<sup>3</sup>.

Anhaltender Arbeitskräftemangel führt dazu, dass die Quote der unbesetzten Stellen in der EU hoch ist, wobei diese im zweiten Quartal 2022 ein Rekordhoch von 3 % erreichte und bis zum ersten Quartal 2024 auf 2,6 % zurückging.<sup>4</sup> Die Quote der unbesetzten Stellen liegt nach wie vor in einigen Mitgliedstaaten trotz des jüngsten Konjunkturrückgangs aufgrund der Probleme bei den Lieferketten und des Inflationsdrucks besonders hoch. Daraus geht hervor, dass Arbeitskräftemangel nach wie vor ein strukturelles Problem für die Arbeitsmärkte der EU in der Zeit nach der COVID-19-Pandemie darstellt.

Der zunehmende Arbeitskräftemangel hat nicht zur (Wieder-)Beschäftigung von Personen, die dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, oder von Personen am Randes des Arbeitsmarktes geführt. Daher sind gezielte Interventionen erforderlich, um das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial in der Bevölkerung der Union im erwerbsfähigen Alter zu mobilisieren, wobei der Schwerpunkt insbesondere auf jenen Gruppen liegt, die auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind; zudem bedarf es ergänzender Anstrengungen zur (Wieder-)Beschäftigung arbeitsloser Personen sowie im Hinblick auf Unterstützung für "Job-to-Job"-Wechsel aus Sektoren mit rückläufiger Entwicklung in expandierende Sektoren. Diese Maßnahmen müssen über eine aktive Arbeitsmarktpolitik hinausgehen, und Hindernisse bei der Teilhabe am Arbeitsmarkt sowie bei der Ausbildung – auch Hindernisse im Zusammenhang mit Infrastrukturen und Diensten im Bereich der Pflege und Betreuung, Rehabilitation und Arbeitsplatzanpassung – müssen angegangen werden.

---

<sup>1</sup> Daten auf der Grundlage der Europäischen Unternehmenserhebung 2019, Eurofound, 2019.

<sup>2</sup> Maßnahmen zur Behebung des Arbeitskräftemangels: Lehren für die künftige Politik – Eurofound-Bericht, 2023.

<sup>3</sup> Labour shortages and surpluses 2023 (Arbeitskräftemangel und Arbeitskräfteüberschuss 2023) EURES-Bericht, Europäischen Arbeitsbehörde, 2. Mai 2024.

<sup>4</sup> Eurostat-Statistik zu den unbesetzten Stellen: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job\\_vacancy\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics).

Im Fokus von Interventionen zur Integration arbeitsloser Personen in den Arbeitsmarkt stehen tendenziell Verbesserungen beim Zusammenführen von Arbeitsuchenden und Stellenangeboten, die Förderung von Mobilität und das Anbieten von Maßnahmen im Sinne der Ausbildung und Arbeitserfahrung sowie andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. Jedoch bedarf es zur Unterstützung der Integration unterbeschäftigter Arbeitskräfte sowie jener, die zwar verfügbar wären, jedoch keine Arbeit suchen, eines umfassenderen und ganzheitlichen Ansatzes, bei dem die Gründe der Nichterwerbstätigkeit angegangen werden.

Der Aktionsplan der Europäischen Kommission zum Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU<sup>5</sup> zielt darauf ab, einschlägige Maßnahmen kurz- bis mittelfristig zu steuern, die die Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner ergreifen werden oder sollten, um die Herausforderungen zu bewältigen, die sich aus dem Arbeits- und Fachkräftemangel ergeben. Unter anderem wird darin hervorgehoben, dass die Verbesserung der Erwerbsquoten ein breites Spektrum an maßgeschneiderten Maßnahmen für jede unterrepräsentierte Gruppe, erfordert, um die spezifischen Ursachen der Nichterwerbstätigkeit im Arbeitsmarkt zu beseitigen.

In dem Aktionsplan werden Frauen, gering qualifizierte Arbeitskräfte, ältere Arbeitskräfte, junge Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund oder ethnische Minderheiten sowie Menschen mit Behinderungen als Bevölkerungsgruppen anerkannt, die derzeit auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind.

Im Rahmen dieser Orientierungsaussprache werden die Ministerinnen und Minister ersucht, besonderes Augenmerk auf die Herausforderungen zu richten, mit denen junge Menschen und ältere Arbeitskräfte in Bezug auf die Teilhabe am Arbeitsmarkt konfrontiert sind.

Wenngleich bereits Fortschritte erzielt worden sind, sind nachhaltige Anstrengungen erforderlich, um die strukturellen Herausforderungen zu überwinden, die junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt zurückhalten, insbesondere im Kontext eines weitverbreiteten Arbeits- und Fachkräftemangels.

---

<sup>5</sup> Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU: ein Aktionsplan (Dok. 8153/24).

Junge Menschen, die weder arbeiten noch eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren, (NEET) stellen eine ungenutzte Quelle von Talenten und Innovationen dar, deren Erschließung zum grünen und zum digitalen Wandel beitragen und die wirtschaftliche und gesellschaftliche Dynamik steigern kann. Im Jahr 2022 lag die Quote der arbeitslosen NEET in der EU bei 4,3 %, während die Quote der inaktiven NEET mit 7,4 % deutlich höher war.<sup>6</sup> Für die Gestaltung gezielter politischer Interventionen ist es wichtig, die Ursachen zu verstehen, die der Nichterwerbstätigkeit junger NEET zugrunde liegen. Die verstärkte Jugendgarantie enthält Maßnahmen, die dazu beitragen, NEET zu erreichen, indem ihnen, nachdem sie arbeitslos geworden sind oder die formale Bildung beendet haben, eine Beschäftigung, eine Weiterbildung, ein Ausbildungsplatz oder ein Praktikumsplatz von guter Qualität angeboten wird.

Die Bevölkerungsalterung wird sich voraussichtlich auf das Arbeitskräfteangebot auswirken und zu einem Rückgang der Erwerbsbevölkerung führen, wobei gleichzeitig der Arbeits- und Fachkräftemangel in der Union weiter zunehmen könnte. In diesem Zusammenhang spielt eine längere und gesündere Lebensarbeitszeit eine wichtige Rolle sowohl bei der Förderung des Arbeitskräfteangebots und der Sicherung der finanziellen Tragfähigkeit der Sozialschutzsysteme als auch für die Gewährleistung des sozialen Zusammenhalts, der Solidarität und des Wissenstransfers zwischen den Generationen.<sup>7</sup>

Ältere Arbeitnehmer sind auf dem Arbeitsmarkt aktiver als je zuvor, aber es gibt noch Raum für Verbesserungen, insbesondere in Bezug auf Frauen. Der Fokus muss stärker auf nachhaltige Arbeit gerichtet werden, wobei diese als das Zusammenspiel von Lebens- und Arbeitsbedingungen definiert ist, die so gestaltet sind, dass die Menschen dabei unterstützt werden, während der gesamten Spanne eines längeren Arbeitslebens erwerbstätig zu sein und es zu bleiben<sup>8</sup>.

Das Bewusstsein für die Notwendigkeit frühzeitiger Interventionen hat in den letzten Jahren zugenommen, und einige Länder bieten gezielte Maßnahmen zur Unterstützung von Ausbildungsmaßnahmen nicht nur für arbeitslose ältere Arbeitskräfte sondern auch für ältere Arbeitskräfte an, die mit Veränderungen am Arbeitsplatz und/oder Entlassung konfrontiert sind, um ihnen den Übergang zu neuen Aufgaben für denselben Arbeitgeber oder einen nahtlosen „Job-to-Job“-Wechsel zu ermöglichen. Anreize im Renten- bzw. Pensionssystem für ein längeres Arbeitsleben und für eine Kombination von Rente bzw. Pension mit Erwerbseinkommen sowie flexible Arbeitsregelungen können es ebenfalls erleichtern, ältere Arbeitskräfte zu halten.

---

<sup>6</sup> Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2024 (ST 6073/24, S. 117).

<sup>7</sup> Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2024 (ST 6073/24, S. 22).

<sup>8</sup> Sustainable work over the life course (Nachhaltige Arbeit während des gesamten Lebens): Eurofound-Konzeptpapier, 2015, S. 2.

*Vor diesem Hintergrund werden die Ministerinnen und Minister ersucht, einen Meinungsaustausch über folgende Fragen zu führen:*

- *Worin bestehen die wichtigsten Herausforderungen, die sich kurz- bis mittelfristig aus dem Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel in Ihrem Mitgliedstaat ergeben? Welche der im Aktionsplan der Europäischen Kommission zur Bekämpfung des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels in der EU geforderten Maßnahmen sind für Ihren Mitgliedstaat die relevantesten?*
- *Welche beschäftigungspolitischen Maßnahmen können dazu beitragen, ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in der Europäischen Union zu mobilisieren? Wie könnten Synergien zwischen den Ressourcen des öffentlichen und des privaten Sektors geschaffen werden, um die politischen Maßnahmen im Sinne der Aktivierung zu erleichtern?*
- *Gibt es in Ihrem Mitgliedstaat gezielte Maßnahmen, um eine höhere Erwerbsbeteiligung junger Menschen, die am Anfang ihrer Laufbahn stehen, zu fördern und ältere Menschen zu ermutigen, auf dem Arbeitsmarkt zu verbleiben?*

---