

Brüssel, den 2. Oktober 2025
(OR. en)

13296/1/25
REV 1

SOC 627
EMPL 413
ECOFIN 1254
EDUC 364

I/A-PUNKT-VERMERK

Absender:	Generalsekretariat des Rates
Empfänger:	Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat
Betr.:	Kernbotschaften des Beschäftigungsausschusses auf der Grundlage des Jahresberichts über die Leistungen im Beschäftigungsbereich und des Anzeigers für die Leistungen im Beschäftigungsbereich (2025) – Billigung

Die Delegationen erhalten in der Anlage die Kernbotschaften des Beschäftigungsausschusses auf der Grundlage des Jahresberichts über die Leistungen im Beschäftigungsbereich 2025 und des Anzeigers für die Leistungen im Beschäftigungsbereich 2025 in der vom Beschäftigungsausschuss abschließend überarbeiteten Fassung vom 25. September 2025 im Hinblick auf ihre Billigung auf der Tagung des Rates am 17. Oktober 2025.

Der vollständige Jahresbericht ist in Dokument 13296/25 + ADD 1 enthalten.

Der Anzeiger für die Leistungen im Beschäftigungsbereich ist in Dokument 13296/25 + ADD 2 enthalten.

Kernbotschaften des Beschäftigungsausschusses auf der Grundlage des Jahresberichts über die Leistungen im Beschäftigungsbereich 2025 und des Anzeigers für die Leistungen im Beschäftigungsbereich

1. Der Beschäftigungsausschuss hat gemäß seinem Auftrag nach Artikel 150 AEUV einen jährlichen Überblick über die Beschäftigungslage in der EU für den Rat erstellt. Dieser Überblick stützt sich auf den Anzeiger für die Leistungen im Beschäftigungsbereich 2025⁽¹⁾, mit dem die Fortschritte in Richtung der Kernziele der EU und der nationalen Ziele für 2030 in Bezug auf Beschäftigung und Erwachsenenbildung überwacht und in dem die vorrangigen Herausforderungen im Beschäftigungsbereich und gute Arbeitsmarktergebnisse in der gesamten EU sowie in den einzelnen Mitgliedstaaten auf einen Blick erfasst werden.
2. Die wichtigsten Ergebnisse des diesjährigen Anzeigers für die Leistungen im Beschäftigungsbereich, auf den sich die Gruppe „Indikatoren“ des Beschäftigungsausschusses im Mai verständigt hat, sind im Jahresbericht über die Leistungen im Beschäftigungsbereich 2025 zusammengefasst. Diese Ergebnisse ergänzen die Schlussfolgerungen aus der multilateralen Überwachung durch den Beschäftigungsausschuss hinsichtlich der Umsetzung der länderspezifischen Empfehlungen und anderer Empfehlungen des Rates, die für den Auftrag des Ausschusses im Rahmen des Europäischen Semesters von Bedeutung sind, einschließlich der Schlussfolgerungen der 2025 vom Beschäftigungsausschuss und dem Ausschuss für Sozialschutz vorgenommenen Überprüfungen zur sozialen Konvergenz, die sich auf die von der Kommission gemäß dem Rahmen für soziale Konvergenz durchgeführte Analyse der sozialen Aufwärtskonvergenz² stützt.

¹ Der Anzeiger für die Leistungen im Beschäftigungsbereich stützt sich auf die Ergebnisse des Gemeinsamen Bewertungsrahmens. Dabei handelt es sich um ein indikatorgestütztes Bewertungsinstrument, das vom Beschäftigungsausschuss zusammen mit dem Ausschuss für Sozialschutz und der Europäischen Kommission entwickelt wurde und mit dem allgemeine und spezifische Politikbereiche im Rahmen der beschäftigungspolitischen Leitlinien abgedeckt werden sollen; Ziel ist es, die vorrangigen Herausforderungen und guten Arbeitsmarktergebnisse in diesen Bereichen zu ermitteln und die Mitgliedstaaten bei der Festlegung ihrer Prioritäten zu unterstützen.

² Siehe den [Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2025](#) für die erste Phase der auf dem Rahmen für soziale Konvergenz beruhenden Analyse und die [Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen](#) vom 11. April für die zweite Phase der auf dem Rahmen für soziale Konvergenz beruhenden Analyse. Die auf dem Rahmen für soziale Konvergenz beruhenden Länderüberprüfungen wurden am 13. Mai 2025 vom Beschäftigungsausschuss und vom Ausschuss für Sozialschutz durchgeführt.

3. Der Anzeiger für die Leistungen im Beschäftigungsbereich enthält eine Analyse der wichtigsten Arbeitsmarktindikatoren unter Verwendung der jüngsten jährlichen Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung 2024 und der Berichte über die Fortschritte bei der Verwirklichung der Ziele für 2030 unter Verwendung der von der Gruppe „Indikatoren“ des Beschäftigungsausschusses in den Jahren 2022 bzw. 2024 gebilligten methodischen Ansätze. Darüber hinaus enthält der Bericht eine thematische Analyse sowie eine Zusammenfassung der vorrangigen Herausforderungen im Beschäftigungsbereich und der guten Arbeitsmarktergebnisse in der gesamten EU und für jeden Mitgliedstaat, die zur Ermittlung der wichtigsten Prioritäten der EU für die kommenden Jahre beitragen. Darüber hinaus werden auch „zu beobachtende Trends“ und „aktuelle positive Trends“ ermittelt, die einer Reihe von Mitgliedstaaten gemeinsam sind, wobei der horizontale Aspekt der Veränderungen in den Mitgliedstaaten stärker in den Mittelpunkt gerückt wird.
4. Der EU-Arbeitsmarkt zeigte sich 2024 weiterhin widerstandsfähig. Trotz eines moderaten BIP-Wachstums wurden in der EU-Wirtschaft im Jahr 2024 im Vergleich zu 2023 1,73 Millionen Arbeitsplätze geschaffen, was auf eine anhaltende Zunahme der Beschäftigung zurückzuführen ist. Die Beschäftigungsquote in der EU (für die 20- bis 64-Jährigen) stieg von 75,3 % im Jahr 2023 auf 75,8 % im Jahr 2024. Dies ist die höchste verzeichnete Rate seit Beginn der Zeitreihe im Jahr 2009. Damit stieg der Anteil nun im vierten Jahr in Folge an, nachdem 2020 aufgrund der COVID-19-Pandemie ein Rückgang auf 71,7 % stattgefunden hatte.
5. Betrachtet man die Aufschlüsselung nach Altersgruppen, so blieb die Beschäftigungsquote bei jungen Menschen im Alter von 20 bis 29 Jahren in der EU im Jahr 2024 mit 66,0 % stabil, während die Quote der 30- bis 54-Jährigen geringfügig um 0,4 Prozentpunkte auf 83,4 % gestiegen ist. Gleichzeitig setzte die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer (55-64 Jahre) ihren langfristigen Aufwärtstrend fort: Sie ist 2024 gegenüber 2023 um 1,3 Prozentpunkte auf 65,2 % und seit 2009 um insgesamt 22,0 Prozentpunkte angestiegen.
6. Im Jahr 2024 verringerte sich das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle in der EU, definiert als die Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen im Alter von 20 bis 64 Jahren, gegenüber 2023 leicht, um 0,2 Prozentpunkte, auf 10,0 Prozentpunkte. Das Gefälle ist jedoch nach wie vor hoch, was deutlich macht, dass kontinuierliche politische Anstrengungen erforderlich sind, wenn die EU das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle gegenüber 2019 mindestens um die Hälfte reduzieren und ihr Kernziel einer Beschäftigungsquote von 78 % bis 2030 erreichen soll.

7. Die Erwerbsquote (d. h. der prozentuale Anteil der Erwerbspersonen im Alter von 20 bis 64 Jahren im Verhältnis zur vergleichbaren Bevölkerung insgesamt) ist im Jahr 2024 in der EU erneut gestiegen und hat einen neuen Höchststand von 80,4 % (ein Anstieg von 0,4 Prozentpunkten gegenüber 2023) erreicht.
8. Die Arbeitslosenquote der 15- bis 74-Jährigen ging in der EU im Jahr 2024 geringfügig (um 0,2 Prozentpunkte) zurück und erreichte mit 5,9 %, dem niedrigsten Stand seit 2009, ein neues Rekordtief. Darüber hinaus sank die Langzeitarbeitslosenquote in der EU (in Prozent der Erwerbsbevölkerung) im Jahr 2024 von 2,1 % im Jahr 2023 und 2,4 % im Jahr 2022 weiter auf 1,9 %, während auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtarbeitslosigkeit zurückging (von 35,0 % im Jahr 2023 und 38,5 % im Jahr 2022 auf 32,2 % im Jahr 2024). Trotz des Rückgangs bei der Langzeitarbeitslosigkeit ist diese in einigen Mitgliedstaaten nach wie vor fest verankert, was die Gefahr der Verschlechterung der Qualifikationen, Armut und sozialer Ausgrenzung verschärft.
9. Die Arbeitslosenquote bei jungen Menschen in der EU im Alter von 15 bis 29 Jahren stieg im Jahr 2024 gegenüber dem Vorjahr geringfügig (um 0,2 Prozentpunkte) und liegt mit 11,4 % deutlich über der Gesamtarbeitslosenquote, weshalb sie nach wie vor eine große Herausforderung darstellt. Der Anteil der 15- bis 29-Jährigen, die weder arbeiten noch eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren (NEET), ging 2024 im Jahresvergleich weiter zurück, wenn auch geringfügig um 0,2 Prozentpunkte auf 11,0 %. Gemäß dem Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte sollte die EU bestrebt sein, die NEET-Quote der 15- bis 29-Jährigen von 12,6 % im Jahr 2019 auf 9 % im Jahr 2030 zu senken, indem sie insbesondere deren Beschäftigungsaussichten verbessert und auf diese Weise auch dazu beiträgt, das Ziel einer Beschäftigungsquote von 78 % bis 2030 zu erreichen.
10. Umfragen deuten auf eine künftige Verlangsamung bei Personaleinstellungen und beim Lohnwachstum hin. Der Beschäftigungserwartungsindikator der Europäischen Kommission, in dem die Beschäftigungspläne von Führungskräften zusammengefasst sind, ist seit Herbst letzten Jahres leicht zurückgegangen. Der Frühjahrsprognose 2025 der Kommission zufolge soll das Beschäftigungswachstum in der EU von einer jährlichen Wachstumsrate von 0,8 % im Jahr 2024 (1,0 % im Euro-Währungsgebiet) auf 0,5 % in diesem und im nächsten Jahr, sowohl in der EU als auch im Euro-Währungsgebiet, zurückgehen. Die Arbeitslosenquote dürfte sich in diesem Jahr stabilisieren und 2026 ein neues Rekordtief erreichen.

11. Was die Überwachung der Fortschritte bei der Verwirklichung der Kernziele der EU betrifft, so ist die EU nach wie vor auf gutem Weg, ihr Kernziel in Bezug auf die Beschäftigungsquote bis 2030 zu erreichen, während bei der Verwirklichung des Kernziels im Bereich der Erwachsenenbildung begrenzte Fortschritte zu verzeichnen waren.
12. Durch die günstige Arbeitsmarktlage im Jahr 2024 näherte sich die EU ihrem Beschäftigungsziel für 2030 mit einer Quote von nur 2,2 Prozentpunkten unter dem Zielwert von 78 % an. Auf der Grundlage der Daten aus dem Jahr 2024 der jährlichen Arbeitskräfteerhebung der EU haben sieben Mitgliedstaaten (die Slowakei, Irland, die Niederlande, Estland, Dänemark, Tschechien und Polen) – gegenüber fünf im Vorjahr – ihre nationalen Ziele für 2030 bereits übertroffen. Ferner verzeichneten sechs Mitgliedstaaten im Jahr 2024 ein Beschäftigungswachstum, das über ihrer durchschnittlichen jährlichen Quote vor COVID-19 (in den Jahren 2013-2019) lag. Darüber hinaus wäre in den meisten Mitgliedstaaten aufgrund des prognostizierten Bevölkerungsrückgangs ein geringeres jährliches Mindestbeschäftigungswachstum als in der Zeit vor der Krise erforderlich, um die nationalen Ziele zu erreichen.
13. Um den Zielpfad zur Verwirklichung der Ziele für 2030 zu verstehen, ist es wichtig, die Ergebnisse für die verschiedenen Bevölkerungsgruppen zu untersuchen. Dadurch können diejenigen Gruppen, die unterdurchschnittliche Leistungen aufweisen und in Bezug auf welche politische Interventionen die größte Wirkung erzielen können, ermittelt werden. Diese Analyse zeigt, dass durch die Steigerung der Beschäftigungsquote verschiedener Gruppen mögliche Fortschritte zu erwarten sind, wobei in einer erheblichen Zahl von Mitgliedstaaten insbesondere in der Gruppe der Geringqualifizierten (Frauen und Männer) Spielraum für Verbesserungen besteht, wenn die Mitgliedstaaten die Qualifikationsniveaus erhöhen. Auch bei der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer (55-64 Jahre), junger Menschen (20-29 Jahre) und Drittstaatenangehöriger (20-64 Jahre) gibt es in einer Reihe von Mitgliedstaaten noch Spielraum für Verbesserungen.³ Die Förderung der erfolgreichen Eingliederung von derzeit unterrepräsentierten Gruppen in den Arbeitsmarkt könnte dazu beitragen, die Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Arbeitskräfteangebot auszugleichen.

³ Das Potenzial für jeden Mitgliedstaat und jede Untergruppe wird anhand der Differenz zwischen der spezifischen Beschäftigungsquote und der jeweiligen durchschnittlichen Beschäftigungsquote in der EU (oder des Durchschnitts der drei höchsten Beschäftigungsquoten in der EU für diese Bevölkerungsgruppe) ermittelt. Die nationale Beschäftigungsquote wird auch als Prozentsatz der Referenzquote ausgedrückt.

14. Auf der Grundlage der neuesten verfügbaren Zahlen aus der Erhebung über die Erwachsenenbildung stieg die Beteiligungsquote an der Erwachsenenbildung (ausgenommen begleitete Ausbildung am Arbeitsplatz) in der EU in den vorangegangenen zwölf Monaten von 37,4 % im Jahr 2016 auf 39,5 % im Jahr 2022 an⁴. Im Einklang mit dem Ehrgeiz, der erforderlich ist, damit Europa wettbewerbsfähig, innovativ und inklusiv bleiben und im Kontext der bevorstehenden großen Veränderungen gedeihen kann, müssen auf EU-Ebene weitere bedeutende Fortschritte erzielt werden, um das Ziel für 2030 in Bezug auf die Erwachsenenbildung zu erreichen. Insgesamt ist für die Erreichung des EU-Kernziels von 60 % bis 2030 noch ein Anstieg um 20,5 Prozentpunkte erforderlich. Zu diesem Zweck müssen strukturelle Herausforderungen – unter anderem in Bereichen wie aktive Arbeitsmarktpolitik, allgemeine und berufliche Bildung, Kompetenzen und lebenslanges Lernen – angegangen werden.
15. Die Teilnahme an der Erwachsenenbildung ist je nach Gruppe sehr unterschiedlich, wobei die Beteiligung von Geringqualifizierten, älteren Erwachsenen und Nichterwerbstätigen geringer ist, was deutlich macht, dass ein inklusiverer Zugang zu Lernmöglichkeiten gefördert werden muss, um die Kompetenzen der Arbeitskräfte in der EU auf dem neuesten Stand zu halten. Während im Jahr 2022 58,9 % der hochqualifizierten Erwachsenen an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, haben dies bei den Geringqualifizierten nur 18,4 % getan. Darüber hinaus haben 49,5 % der jungen Menschen (im Alter von 25 bis 34 Jahren) an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen, gegenüber nur 29,9 % in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen. Nennenswert ist, dass 2022 nur 26,8 % der Arbeitslosen und 23,7 % der Nichterwerbstätigen gegenüber 44,7 % der Erwerbstätigen an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben.
16. Was die thematischen Prioritäten für die Mitgliedstaaten betrifft, so deutet die Lektüre des Anzeigers für die Leistungen im Beschäftigungsbereich 2025 auf eine Reihe vorrangiger beschäftigungspolitischer Herausforderungen hin, die in den kommenden Jahren weiterer Überwachung bedürfen. Im Bereich der Erwerbsbeteiligung werden Herausforderungen ermittelt, insbesondere für bestimmte Gruppen wie Drittstaatsangehörige, junge Menschen, ältere Menschen und Geringqualifizierte. In den Bereichen des Qualifikationsangebots und des lebenslangen Lernens betreffen die Herausforderungen vor allem das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage, Qualifikations- und Arbeitskräftemangel, Schwächen in Bezug auf das Bildungsniveau der Bevölkerung, niedrige Teilnahmequoten an Weiterbildung und das Fehlen einer integrierten Strategie für lebenslanges Lernen. In Bezug auf die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung stellen die Abhängigkeit der Bildungsergebnisse von den sozioökonomischen Verhältnissen und vom Migrationshintergrund, die mit Blick auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes unzureichende Bereitstellung von allgemeinen und beruflichen Bildungsmöglichkeiten sowie die Häufigkeit von frühen Abgängen von der allgemeinen und beruflichen Bildung die größten Herausforderungen dar.

⁴ In Bezug auf die Überwachung der Fortschritte bei der Erreichung der Kernziele und der nationalen Ziele im Bereich der Erwachsenenbildung für 2030 hat sich die Gruppe „Indikatoren“ darauf geeinigt, weiterhin die Erhebung über die Erwachsenenbildung (ausgenommen „begleitete Ausbildung am Arbeitsplatz“) als Datenquelle für die Messung der Beteiligung Erwachsener an Weiterbildungsmaßnahmen in den letzten zwölf Monaten zu nutzen und einen Übergang zu den Daten aus der Arbeitskräfteerhebung im Jahr 2025 nach einer weiteren Bewertung der Unterschiede zwischen den Daten aus der Erhebung über die Erwachsenenbildung und jenen aus der Arbeitskräfteerhebung in Erwägung zu ziehen.

17. In manchen Ländern bestehen Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Funktionieren der Arbeitslosenunterstützung und/oder den Auswirkungen der Steuer- und Sozialleistungssysteme auf die Erwerbsbeteiligung (z. B. Niedriglohnfallen, Arbeitslosigkeitsfallen, Nichterwerbstätigkeitsfallen). Ferner ist die Segmentierung des Arbeitsmarktes in mehreren Mitgliedstaaten nach wie vor ein Problem. Im Bereich der aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen werden zusätzliche Herausforderungen, wie z. B. das Funktionieren der öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV) und die hohen Langzeitarbeitslosigkeitsraten, ermittelt. Im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Hauptproblem das Fortbestehen des geschlechtsspezifischen Beschäftigungsgefälles sowie Lohngefälles, während im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben die Bereitstellung und Inanspruchnahme von Betreuungsmöglichkeiten zu den vorrangigen Themen gehören.
18. In der Analyse werden auch gemeinsame „aktuelle positive Trends“ und „zu beobachtende negative Trends“ in der EU ermittelt. Insbesondere werden im Anzeiger für die Leistungen im Beschäftigungsbereich eine Reihe positiver Entwicklungen für den Zeitraum 2023-2024 hervorgehoben, wie z. B. ein Anstieg der Beschäftigungsquote bei älteren Arbeitnehmern in 17 Mitgliedstaaten und ein in 15 Mitgliedstaaten zu beobachtender Anstieg des Anteils der Erwachsenen (im Alter von 30 bis 34 Jahren) mit mittlerem oder hohem Bildungsniveau und mit Hochschulbildung oder gleichwertigen Bildungsabschlüssen. Darüber hinaus ist in 13 Mitgliedstaaten ein Anstieg der Beschäftigungsquote (bei den 20 bis 64-Jährigen) und der Gesamtbeschäftigung sowie ein Rückgang des geschlechtsspezifischen Beschäftigungsgefälles zu beobachten. Im Anzeiger für die Leistungen im Beschäftigungsbereich wird zudem eine Reihe negativer Trends für den Zeitraum 2023-2024 ermittelt, darunter eine Verschlechterung (d. h. ein Anstieg) bei den nominalen Lohnstückkosten⁵ in 23 Mitgliedstaaten sowie ein Rückgang des Anteils der Neueinstellungen in 14 Mitgliedstaaten.
19. Die jüngsten Arbeiten des Beschäftigungsausschusses zur multilateralen Überwachung zeigen, dass die Mitgliedstaaten Reformen in den Politikbereichen durchgeführt haben, die im Anzeiger für die Leistungen im Beschäftigungsbereich als vorrangig eingestuft wurden. Dennoch bestehen nach wie vor erhebliche Herausforderungen; dies kam auch in den länderspezifischen Empfehlungen 2025 zum Ausdruck, die – in Abkehr von dem 2022 eingeführten Grundsatz der „Knappheit“ – umfassender waren als in den Vorjahren.

⁵ Der Indikator „nominale Lohnstückkosten“ wurde im Gemeinsamen Bewertungsrahmen in einem wirtschaftlichen Kontext eingeführt, in dem das Hauptaugenmerk auf dem Rückgang der Kostenwettbewerbsfähigkeit der EU und der Mitgliedstaaten gerichtet war. In den letzten Jahren wurden jedoch auch andere Faktoren berücksichtigt, wie die Rolle und die Auswirkungen angemessener Löhne auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz, die Kompetenzentwicklung, die Produktivität und das Wirtschaftswachstum.

20. Wirksame aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sind nach wie vor von entscheidender Bedeutung, insbesondere vor dem Hintergrund des hohen Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels und der Notwendigkeit, die Langzeitarbeitslosigkeit zu bekämpfen. Außerdem werden Maßnahmen zur Verbesserung der Integration von jungen Menschen, die weder arbeiten noch eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren (NEET), sowie von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt eingeführt, auch durch die weitere Umsetzung der verstärkten Jugendgarantie und durch Anreize und Informationskampagnen für Arbeitgeber. Zwar werden in den Mitgliedstaaten die Bemühungen um eine gezieltere Ausrichtung der aktiven Arbeitsmarktpolitik, unter anderem durch Beschäftigungsbeihilfen, intensiviert und die Kapazitäten und die Erbringung von Dienstleistungen der ÖAV gestärkt, doch es besteht noch Verbesserungspotenzial. Auch geschlechtsspezifische Unterschiede sind zu beobachten, wobei die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen an Aktivierungsmaßnahmen teilnehmen, geringer ist. Daher sind weitere Anstrengungen erforderlich, um die Reichweite aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, insbesondere vor dem Hintergrund des grünen und des digitalen Wandels und der Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt zu erhöhen.
21. Die Mitgliedstaaten ergreifen Maßnahmen zur Verbesserung von Fähigkeiten und Kompetenzen und zur Bewältigung spezifischer Herausforderungen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung. Mehrere Mitgliedstaaten haben umfassende Reformen eingeleitet, darunter zur Modernisierung von Lehrplänen und zur Stärkung des Lehrerberufs, deren Auswirkungen jedoch noch abzuwarten bleiben. Darüber hinaus werden Maßnahmen umgesetzt, um die Verfügbarkeit von Weiterbildungs- und Umschulungsprogrammen weiter auszubauen, die gezielte Unterstützung für Arbeitsuchende zu verbessern und die Lehrpläne für die berufliche Aus- und Weiterbildung an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes anzupassen. In vielen Fällen jedoch müssen diese Anstrengungen noch intensiviert und die politischen Maßnahmen verstärkt werden, um die Mobilität der Arbeitskräfte zu fördern, ergänzend zu Fachkräften aus der EU qualifizierte Drittstaatsangehörige anzuziehen, die Verschlechterung der grundlegenden und digitalen Kompetenzen anzugehen und, soweit erforderlich, dem zunehmenden Lehrkräftemangel entgegenzuwirken.

22. Es besteht eine umfassende Bereitschaft, institutionelle Faktoren wie Steuer- und Beschäftigungsschutzvorschriften anzugehen, die häufig die Segmentierung des Arbeitsmarktes begünstigen, und Anreize für den Übergang zu unbefristeten Arbeitsverträgen zu schaffen. Ferner werden Maßnahmen ergriffen, um neue Arbeitsformen, etwa hybrides Arbeiten und Telearbeit, in die Rechtsvorschriften zu integrieren. In vielen Mitgliedstaaten besteht nach wie vor großer Verbesserungsbedarf bei der Verlagerung der Besteuerung vom Faktor Arbeit auf andere Bemessungsgrundlagen und bei der Überprüfung der Gestaltung der Steuer- und Sozialleistungssysteme, um die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen und Anreize für längere Arbeitszeiten zu schaffen. Die Gestaltung der Steuer- und Sozialleistungssysteme muss in vielen EU-Ländern noch verbessert werden; dort bestehen nach wie vor erhebliche negative Arbeitsanreize für Nichterwerbstätige, Arbeitslose, Geringverdiener und Zweitverdiener. Ferner ist unter anderem diese mangelhafte Gestaltung für geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt ursächlich und hat einen starken Einfluss auf die Berufswahl innerhalb der Haushalte, insbesondere der Zweitverdiener.
23. Das Europäische Semester ist nach wie vor ein wirksames Koordinierungsinstrument, um nachhaltiges und integratives Wirtschaftswachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung, angemessenen Sozialschutz und soziale Inklusion zu fördern. Der Zyklus 2025 war ferner bedeutsam als das erste Jahr der Umsetzung des neuen EU-Rahmens für die wirtschaftspolitische Steuerung, in dem die soziale und wirtschaftliche Widerstandsfähigkeit, darunter die Europäische Säule sozialer Rechte, als eine der gemeinsamen Prioritäten der Union betrachtet wird. Angesichts der in der Frühjahrsprognose 2025 der Kommission festgestellten Abwärtsrisiken sollte der Schwerpunkt des Zyklus des Europäischen Semesters 2026 weiterhin auf der Bewältigung aktueller und neuer Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt liegen. In dessen Rahmen sollten auch der grüne und der digitale Wandel unterstützt, auf die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt reagiert und zu dem übergeordneten Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit der EU zu stärken, beigetragen werden.

24. Der Beschäftigungsausschuss sieht der bevorstehenden Initiative für einen Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze erwartungsvoll entgegen und ersucht die Kommission, ihre Stellungnahme zu den Dimensionen der Arbeitsplatzqualität, die dem Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) im Juni 2025 vorgelegt wurde, bei der Ausarbeitung des Fahrplans für hochwertige Arbeitsplätze und des neuen Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte zu berücksichtigen. Die Gruppe „Indikatoren“ des Beschäftigungsausschusses aktualisiert derzeit den bestehenden Rahmen für die Überwachung der Arbeitsplatzqualität, um bis zum ersten Quartal 2026 die am besten geeigneten Indikatoren zur Bewertung der relevanten politischen Dimensionen zu ermitteln. Im Einklang mit diesem Rahmen sollte eine systematischere Überwachung der Arbeitsplatzqualität in den nächsten Zyklus des Europäischen Semesters integriert werden.
-