



Brüssel, den 6. November 2025
(OR. en)

14896/25

SOC 725
EMPL 483
EDUC 414
JEUN 220
ECOFIN 1456
COMPET 1110
MI 867
MIGR 405
DIGIT 218
ENV 1151
FISC 299
SAN 699
GENDER 193

VERMERK

Absender: Generalsekretariat des Rates
Empfänger: Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat
Betr.: Kernbotschaften des Beschäftigungsausschusses zur Umsetzung des Aktionsplans zum Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU
– Billigung

Die Delegationen erhalten anbei die Kernbotschaften des Beschäftigungsausschusses zur Umsetzung des Aktionsplans zum Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU, der vom Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner Tagung am 1. Dezember 2025 gebilligt werden soll.

Kernbotschaften zur Umsetzung des Aktionsplans zum Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU

1. EINLEITUNG

Am 11. März 2025 hat die Gruppe „Politische Analyse“ des Beschäftigungsausschusses (EMCO PAG) eine dreigliedrige Sitzung einberufen, in der Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner auf EU-Ebene und der nationalen Sozialpartner aus allen Mitgliedstaaten eingeladen wurden, die Umsetzung des *Aktionsplans zum Arbeits- und Fachkräftemangel*¹ der Kommission zu erörtern. Der am 20. März 2024 als Folgemaßnahme zum *Gipfel der Sozialpartner in Val Duchesse* vom 31. Januar 2024² veröffentlichte Aktionsplan wurde in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern ausgearbeitet, um einen gemeinsamen Rahmen zur Beseitigung der Ursachen des Arbeits- und Fachkräftemangels zu schaffen. Er enthält insbesondere die von der Kommission und den Sozialpartnern eingegangenen Verpflichtungen sowie eine Reihe von an die Mitgliedstaaten gerichteten Aufrufen zum Handeln. Der Rat hat den EMCO in seinen Schlussfolgerungen vom 2. Dezember 2024 zum *Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU*: *Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in der Europäischen Union mobilisieren* ersucht, „den Arbeits- und Fachkräftemangel und die damit verbundenen Herausforderungen in der EU im Rahmen des Europäischen Semesters weiterhin zu überwachen, unter anderem durch thematische Erörterungen unter Einbeziehung der Sozialpartner, um den Austausch von Wissen und bewährten Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten zum Thema der Bewältigung des Arbeits- und Fachkräftemangels zu fördern“³.

¹ „*Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU: ein Aktionsplan*“, veröffentlicht am 20. März 2024.

² Auf dem *Gipfel von Val Duchesse* wurde erörtert, wie die wichtigsten wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Herausforderungen durch eine Stärkung des sozialen Dialogs angegangen werden können.

³ Siehe die auf der Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) vom 2. Dezember 2024 angenommenen *Schlussfolgerungen des Rates*. Im *Aktionsplan* selbst hatte die Kommission den EMCO auch aufgefordert, „einen regelmäßigen dreigliedrigen Austausch über dieses Thema mit Beteiligung der europäischen und nationalen Sozialpartner zu organisieren“.

Die Sitzung der Gruppe „Politische Analyse“ des Beschäftigungsausschusses fand ein Jahr nach der Veröffentlichung des Aktionsplans statt, um eine Bestandsaufnahme der bisher umgesetzten Maßnahmen vorzunehmen – zu einer Zeit, in der die wirtschaftlichen Aussichten der EU durch die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt weiterhin deutlich eingetrübt sind.

Während der gesamten Sitzung betonten die Teilnehmenden, dass ein dreigliedriger Austausch zur rechten Zeit komme, um es den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern zu ermöglichen, sich zu diesem Thema an einem echten sozialen Dialog auf EU-Ebene zu beteiligen. Der Arbeits- und Fachkräftemangel wurde allgemein als kritischer Engpass für das nachhaltige und inklusive Wachstum der EU, ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit und die langfristige Widerstandsfähigkeit ihres Wirtschafts- und Sozialmodells anerkannt, insbesondere angesichts des sich verstärkenden Bevölkerungsrückgangs und der dringenden Erfordernisse des grünen und des digitalen Wandels. Dieser Austausch stützte sich auf die Antworten auf einen Fragebogen, den die Kommission am 20. Dezember 2024 den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern vorgelegt hatte, sowie auf einen von der Kommission ausgearbeiteten Orientierungsvermerk, in dem im Vorfeld der dreigliedrigen Sitzung ein Überblick über den aktuellen Stand gegeben wurde. Während der Sitzung wurde ein thematischer Austausch über bestimmte im Aktionsplan hervorgehobene Politikbereiche organisiert, wobei die Mitgliedstaaten Fallstudien zu einschlägigen politischen Maßnahmen und bewährten Verfahren vorstellten, um die Beratungen zu steuern.⁴

⁴ Zu diesen Beiträgen zählten: der Ansatz Italiens zur Schaffung nachhaltiger Migrationswege, das portugiesische Berufsbildungs- und Integrationsprogramm für Migranten und Personen, die internationalen Schutz genießen, im Tourismussektor, die Reform der öffentlichen Arbeitsverwaltung in Frankreich, die darauf abzielt, diejenigen zu aktivieren und zu unterstützen, die am weitesten vom Arbeitsmarkt entfernt sind, das Beschäftigungsprogramm Zyperns für unterrepräsentierte Gruppen, insbesondere Menschen mit Behinderung, der umfassende politische Ansatz Maltas zur Behebung des Arbeits- und Fachkräftemangels, Lettlands Strategien zur Behebung von Engpässen im IKT-Sektor, das neue niederländische Taxonomieinstrument für Kompetenzen „CompetentNL“ und Österreichs Einsatz des Fachkräftebarometers, um den Bedarf auf dem Arbeitsmarkt zu überwachen und darauf zu reagieren.

2. ÜBERBLICK ÜBER DEN ARBEITS- UND FACHKRÄFTEMANGEL

Über Branchen und Berufsfelder hinweg herrscht Arbeitskräftemangel. Ende 2024 blieb der Anteil der Arbeitgeber, laut denen der Arbeitskräftemangel ein produktionshemmender Faktor ist, trotz eines Rückgangs im Vergleich zu 2022 im Dienstleistungssektor (26,8 %), im Baugewerbe (26 %) und in der Industrie (18 %) deutlich über den vor der Pandemie verzeichneten Durchschnittswerten. Der akuteste Mangel wurde in den Berufen im Bau- und Ingenieurwesen, IKT (z. B. Systemanalysten und Softwareentwickler), in der Gesundheitsversorgung (z. B. Allgemeinmediziner, Krankenpflegepersonal und einige Fachärzte), im Verkehr (z. B. Lkw-Fahrer), in den Beherbergungs- und Verpflegungsdienstleistungen (z. B. Köche und Kellner) sowie in anderen Berufen wie Metall- und Maschinenbauarbeiter gemeldet.⁵

Die Hauptursachen des Arbeitskräftemangels unterscheiden sich in den einzelnen Branchen.

In Branchen, die durch ein hohes Durchschnittsalter ihrer Arbeitskräfte gekennzeichnet sind (z. B. Verkehr), ist die Alterung der Bevölkerung eine der Hauptursachen für den Arbeitskräftemangel.⁶ In Branchen, die für den grünen und den digitalen Wandel von entscheidender Bedeutung sind (z. B. MINT-Branchen), führen in erster Linie eine steigende Nachfrage nach neuen Kompetenzen und sich ändernde Qualifikationsanforderungen zu Arbeitskräftemangel.⁷ In anderen Branchen, z. B. in den kontaktintensiven Branchen (z. B. Gesundheitsversorgung und Tourismus), sind unzureichende Arbeitsbedingungen eine wichtige Ursache für den Arbeitskräftemangel.⁶

Gleichzeitig unterscheidet sich der Arbeitskräftemangel auch in den einzelnen

Mitgliedstaaten. Im ersten Quartal 2025 lag die Quote der unbesetzten Stellen in den Niederlanden (4,2 %), Belgien (4,1 %), Österreich (3,6 %) und Malta (3,0 %) über 3 %, während sie in Spanien (0,9 %), Bulgarien (0,9 %), Polen (0,8 %) und Rumänien (0,6 %) unter 1 % lag. Besonders gravierend waren diese Engpässe im Dienstleistungssektor in Belgien (5 %), den Niederlanden (4,4 %) und Österreich (4,4 %). Am höchsten waren sie im Baugewerbe in den Niederlanden (7,5 %) und Belgien (6,1 %). Darüber hinaus blieben die Engpässe in der Industrie in den Niederlanden (4,1 %), Belgien (3,3 %) und Österreich (3,2 %) am höchsten.⁸

⁵ Siehe die [Konjunkturumfragen bei Unternehmern und Verbrauchern](#) der Kommission.

⁶ Siehe Europäische Kommission (2023), [Entwicklungen in den Bereichen Beschäftigung und Soziales in Europa](#), Jahresbericht 2023.

⁷ Siehe [Europäische Erhebung zu Qualifikationen und Stellen \(European skills and jobs survey – ESJS\)](#) des Cedefop.

⁸ Siehe die NACE-Klassifizierung von Eurostat: [jvs_q_nace2](#).

Der Fachkräftemangel ist eine ebenso dringliche Angelegenheit und birgt die Gefahr, dass die Fähigkeit der EU, Innovationen zu entwickeln, ihre Wirtschaft zu modernisieren und auf geopolitische und technologische Veränderungen zu reagieren, eingeschränkt wird. Mehr als drei Viertel der EU-Unternehmen (77 %) berichten, dass der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften ein Hindernis für langfristige Investitionen darstellt, was wiederum Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen könnte. Darüber hinaus haben fast zwei Drittel der KMU (63 %) Schwierigkeiten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den richtigen Qualifikationen zu finden, insbesondere mittlere (68 %) und kleine Unternehmen (65 %).⁹ Fast die Hälfte der KMU (45 %) gibt ferner an, dass der Fachkräftemangel ihre Bemühungen zur Einführung oder Nutzung digitaler Technologien behindert, und vier von zehn KMU (39 %) führen an, dass dieser Mangel Schwierigkeiten bei der Umstellung auf nachhaltige Geschäftspraktiken mit sich bringe.¹⁰

3. AKTUELLE POLITISCHE MAßNAHMEN

3.1. Maßnahmen zur Förderung einer höheren Erwerbsbeteiligung

In der gesamten EU intensivieren die Mitgliedstaaten ihre Anstrengungen zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung, insbesondere unterrepräsentierter Gruppen. Viele Mitgliedstaaten haben ihre Unterstützung für junge Menschen im Einklang mit der *verstärkten Jugendgarantie*¹¹ und unter Berücksichtigung der Hindernisse, mit denen junge Menschen in ländlichen, abgelegenen oder benachteiligten städtischen Gebieten konfrontiert sind, verstärkt, während andere im Einklang mit dem *Paket zur Erhöhung der Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderungen*¹² und der *Empfehlung des Rates zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma*¹³ maßgeschneiderte Maßnahmen für schutzbedürftige Menschen wie Menschen mit Behinderung oder Angehörige einer Minderheit Priorität eingeräumt haben. Mehrere von ihnen berichteten auch über Schritte zur Verbesserung des Zugangs zu erschwinglicher und hochwertiger Kinderbetreuung – ein entscheidender Faktor bei der Förderung der Beschäftigung von Frauen und Eltern mit Kleinkindern. In diesem Zusammenhang bekräftigten die Teilnehmenden, wie wichtig es ist, die Jugend in den Mittelpunkt der Arbeitsmarktpolitik zu stellen, und hoben die Gleichstellung der Geschlechter als Schlüsselfaktor hervor, der eng mit dem Zugang zu Betreuungs- und Pflegediensten und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben verbunden ist.

⁹ Siehe die [*Investitionsumfrage der EIB 2024*](#) der Europäischen Investitionsbank sowie das [*Flash Eurobarometer 537*](#).

¹⁰ Siehe das [*Flash Eurobarometer 529*](#).

¹¹ [Empfehlung des Rates vom 30. Oktober 2020](#) zum Thema „Eine Brücke ins Arbeitsleben – Stärkung der Jugendgarantie“.

¹² Siehe das [*Paket zur Erhöhung der Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderungen*](#) der Kommission.

¹³ [Empfehlung des Rates vom 12. März 2021](#) zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma.

Auch die Bemühungen um eine bessere Gestaltung und Umsetzung einer aktiven Arbeitsmarktpolitik gewinnen in ganz Europa an Dynamik, was auf einen Übergang zu stärker integrierten und auf den Menschen ausgerichteten Unterstützungssystemen hindeutet. Immer mehr Mitgliedstaaten haben die Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV) und anderen Teilen der nationalen Verwaltung ausgebaut, unter anderem durch einen besseren Datenaustausch und eine größere Verwaltungskapazität. Diese Reformen wurden durch digitale Instrumente unterstützt, jedoch berichteten einige Mitgliedstaaten auch eine Rückkehr zur persönlichen Beratung, die als wirksamer erachtet wird, um die schutzbedürftigsten Menschen zu erreichen. Einige Teilnehmende würdigten den Wert solcher Reformen und forderten weitere Fortschritte auf dem Weg zu umfassenden, auf den Menschen ausgerichteten Unterstützungssystemen.

Parallel dazu haben sich Steuer- und Sozialleistungsreformen als Schlüsselinstrumente zur Förderung der Erwerbsbeteiligung herausgebildet. Viele Mitgliedstaaten haben Änderungen eingeführt, um negative Arbeitsanreize zu verringern, insbesondere für Geringverdienende, Zweitverdienende und andere unterrepräsentierte Gruppen. Dazu gehören Anpassungen der Steuerklassen, Steuerbefreiungen und Sozialleistungsstrukturen. Einige Teilnehmende betonten jedoch, dass solche Reformen nur dann in vollem Umfang wirksam sein können, wenn sie mit einer besseren Arbeitsplatzqualität einhergehen. In diesem Zusammenhang betonten die Arbeitnehmerorganisationen die Bedeutung fairer Löhne, angemessener Arbeitsbedingungen und stabiler Beschäftigungsverhältnisse für die Behebung des anhaltenden Arbeits- und Fachkräftemangels.

Die Kommission hat die Anstrengung der Mitgliedstaaten weiter unterstützt und kommt ihren Verpflichtungen im Rahmen des Aktionsplans nach. Im Rahmen der Komponente „Soziale Innovation“ des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) hat sie in Projekte investiert, um junge Menschen, die weder arbeiten noch eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren (not in education, employment or training – NEET), zu aktivieren und weiterzuqualifizieren, die Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt zu fördern und die Langzeitarbeitslosigkeit zu bekämpfen.¹⁴ In der jüngsten Analyse auf EU-Ebene, die von den Dienststellen der Kommission in Auftrag gegeben wurde, wurden auch Maßnahmen zur Förderung der Kombination von Arbeit und Ruhestand untersucht, um die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zu erhöhen.¹⁵

¹⁴ Siehe die [Website des ESF+](#).

¹⁵ Siehe den [ESPAN-Bericht über flexible Ruhestandsregelungen – Eine Analyse der politischen Maßnahmen in 28 europäischen Ländern](#).

Die Sozialpartner haben ebenfalls Fortschritte bei ihren Verpflichtungen erzielt. Mehrere nationale Sozialpartner berichteten über ihre Beteiligung an Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte, unter anderem durch finanzielle Anreize, flexible Ruhestandsregelungen und Zugang zu Weiterbildungen. Andere unterstützten unternehmerische Initiativen, wobei der Schwerpunkt auf jungen Menschen, Frauen und schutzbedürftigen Gruppen lag. In einigen Fällen berichteten die Sozialpartner über ihre Rolle bei der Förderung einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Arbeitsverwaltungen, unter anderem durch gemeinsame Initiativen in den Bereichen Arbeitsvermittlung, Aus- und Weiterbildung und Berufsberatung. Diese Beiträge bestätigen die wichtige Rolle der Sozialpartner bei der Förderung inklusiver und resilenter Arbeitsmärkte und bei der Abstimmung der nationalen Anstrengungen auf die Prioritäten der EU.

3.2. Maßnahmen zur Förderung von Weiterqualifizierung und Umschulung

In den Bereichen Kompetenzen, allgemeine und berufliche Bildung werden in der gesamten EU erhebliche politische Anstrengungen unternommen, um das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage anzugehen. Die meisten Mitgliedstaaten haben nationale Kompetenzstrategien überarbeitet oder verabschiedet, um zukunftsfähige Arbeitskräfte aufzubauen, wobei grüne, digitale und grundlegende Kompetenzen zunehmend berücksichtigt werden. Reformen der Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Überarbeitungen der Lehrpläne für die allgemeine und berufliche Bildung werden immer häufiger durchgeführt; dies wird oft durch den ESF+, die Aufbau- und Resilienzfazilität und das Instrument für technische Unterstützung unterstützt. Um das Berufsbildungsangebot besser mit dem sich wandelnden Arbeitsmarktbedarf in Einklang zu bringen, stärken viele Länder ihre Systeme zur Erfassung von Daten über Kompetenzen, investieren in Instrumente wie Big Data und KI zur Erstellung von Prognosen und erweitern die Berufsbildungsangebote im Einklang mit dem grünen und dem digitalen Wandel. Einige Mitgliedstaaten machen auch Fortschritte bei der Umsetzung von Kompetenzpartnerschaften im Rahmen des *Kompetenzpakts*¹⁶ und bei der Einrichtung von „Netto-Null-Industrie“-Kompetenzakademien¹⁷, wobei viele ebenfalls ihre Anstrengungen zur Unterstützung der Entwicklung von Microcredentials und individuellen Lernkonten fortsetzen.

¹⁶ Der [Kompetenzpakt](#) ist eine der Leitaktionen der Europäischen Kompetenzagenda.

¹⁷ Im Einklang mit der [Netto-Null-Industrie-Verordnung](#) bieten die Fachakademien Aus- und Weiterbildungen zu Netto-Null-Technologien an.

Die Kommission macht stetige Fortschritte bei der Erfüllung ihrer Verpflichtungen im Rahmen des Aktionsplans. Seit der Aktionsplan verabschiedet wurde, ist die Kommission neue *regionale Kompetenzpartnerschaften*¹⁸ eingegangen und bereitet eine erhebliche Investition in *Zentren der beruflichen Exzellenz* vor, mit denen das Ziel der EU, bis 2027 100 Zentren zu finanzieren, gestärkt wird.¹⁹ Am 5. März 2025 hat die Kommission ihre Initiative zum Aufbau einer *Union der Kompetenzen* vorgestellt, die darauf abzielt, allen Menschen Möglichkeiten für lebenslanges Lernen zu bieten und die Unterstützung der nationalen Systeme auf EU-Ebene zu straffen.²⁰ Die Initiative umfasst auch Maßnahmen zur Stärkung der *EU-Kompetenzakademien* und zur Förderung einer engeren Zusammenarbeit mit Bildungsanbietern, Unternehmen und Sozialpartnern.

Die Sozialpartner sind nach wie vor wichtige Akteure bei der Verwirklichung von kompetenzbezogenen Zielen. Sie arbeiten gemeinsam mit Berufsbildungsanbietern, Einrichtungen der beruflichen Bildung und Arbeitgebern zusammen, um die Weiterqualifizierung und Umschulung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – auch solcher in schutzbedürftigen Situationen – zu unterstützen und die Qualität und Zugänglichkeit von Lehrlingsausbildungen zu verbessern. Mehrere Organisationen haben dazu beigetragen, Mangelberufe zu ermitteln und gemeinsame Ansätze für MINT-Qualifikationen voranzubringen. Auf nationaler Ebene beteiligen sich die Sozialpartner auch an der Modernisierung der Berufsbildungssysteme und der Abstimmung des Berufsbildungsangebots auf den branchenspezifischen Kompetenzbedarf und spielen gleichzeitig weiterhin eine Rolle bei der Umsetzung von EU-Programmen zur Förderung des lebenslangen Lernens.

Mit Blick auf die Zukunft haben sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerorganisationen verstärkte Maßnahmen auf nationaler und EU-Ebene zur Antizipation und Prognose des Kompetenzbedarfs gefordert. Die Arbeitnehmervertreter betonten ferner, dass die Bildungsreform nicht ausschließlich von der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt getragen werden sollte, und betonten die Bedeutung des Rechts auf Berufsbildung und der Schaffung von Anreizen für Arbeitgeber, in ihre Belegschaft zu investieren. Die Teilnehmenden begrüßten im Großen und Ganzen die Gründung der *Union der Kompetenzen* als rechtzeitigen und strategischen Schritt nach vorn, der dazu beitragen kann, gemeinsame Ziele in konkrete Ergebnisse umzusetzen und sicherzustellen, dass die Arbeitskräfte in Europa für die Zukunft gerüstet sind.

¹⁸ Eine Liste regionaler Kompetenzpartnerschaften ist [online verfügbar](#).

¹⁹ Weitere Informationen über die Zentren der beruflichen Exzellenz sind [online verfügbar](#).

²⁰ Siehe die [Mitteilung zur Union der Kompetenzen](#).

3.3. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Anstrengungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen haben in der gesamten EU wieder an Dynamik gewonnen, wobei Regierungen, Institutionen und Sozialpartner eine zunehmend proaktive Rolle spielen. Viele Mitgliedstaaten haben Fortschritte bei der Umsetzung der jüngsten EU-Richtlinien über Arbeitsbedingungen erzielt, wobei die meisten von ihnen die *Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU*²¹ umgesetzt haben und viele von ihnen bei anderen voranschreiten, unter anderem bei der über Asbest, Diisocyanate und Blei²². Gleichzeitig haben die nationalen Behörden Schritte unternommen, um die Durchsetzung des Arbeitsrechts zu stärken, z. B. durch die Verbesserung der Arbeitsaufsicht, die Erhöhung der Strafen für Verstöße und durch Investitionen in digitale Instrumente. Darüber hinaus wurden Anstrengungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Arbeitsplätzen im Zusammenhang mit dem grünen Wandel berichtet, häufig als Teil umfassenderer Strategien zur Umsetzung der *Empfehlung des Rates zur Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität*.²³ Insgesamt kommen diese Entwicklungen zu einer Zeit, in der die Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger an eine angemessene und sinnvolle Beschäftigung zunehmen und die Arbeitsplatzqualität zu einem wesentlichen Faktor wird, um Arbeit attraktiver zu machen, insbesondere in Branchen, die anfällig für einen Arbeits- und Fachkräftemangel sind.

²¹ [Richtlinie \(EU\) 2022/2041 vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union.](#)

²² [Richtlinie \(EU\) 2024/869 vom 13. März 2024](#) zur Änderung der Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates und der Richtlinie 98/24/EG des Rates hinsichtlich der Grenzwerte für Blei und seine anorganischen Verbindungen sowie für Diisocyanate.

²³ [Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022](#) zur Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität.

Die Kommission hat mehr als die Hälfte ihrer Verpflichtungen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen im Rahmen des Aktionsplans erfüllt und macht bei den übrigen

Verpflichtungen Fortschritte. Zu den wichtigsten Initiativen, die auf der dreigliedrigen Sitzung vorgestellt wurden, gehörten der Vorschlag für eine *Empfehlung des Rates zu attraktiven und nachhaltigen Laufbahnen in der Hochschulbildung*²⁴, ein Vorschlag für einen *verstärkten Qualitätsrahmen für Praktika*²⁵ und die laufenden Vorbereitungen für eine mögliche Gesetzgebungsinitiative zur Telearbeit und zum Recht auf Nichterreichbarkeit.²⁶ Die Kommission hat auch das kollegiale Lernen von Konzepten der Mitgliedstaaten zum Umgang mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz²⁷ erleichtert und bereitet weitere legislative Maßnahmen vor, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser vor der Exposition gegenüber gefährlichen Stoffen zu schützen.²⁸ Darüber hinaus unterstützt sie Anstrengungen zur Bewältigung von Herausforderungen im Bereich der psychischen Gesundheit in Branchen wie der Gesundheitsversorgung, in denen die Arbeitsbedingungen nach wie vor durch hohen Druck gekennzeichnet sind.

Auch die Sozialpartner haben im Einklang mit ihren Verpflichtungen im Rahmen des Aktionsplans wichtige Beiträge geleistet. Gewerkschaftsorganisationen haben Maßnahmen zur Angleichung der nationalen Verfahren an die EU-Rechtsvorschriften über Lohntransparenz, angemessene Mindestlöhne sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gemeldet. Mehrere Initiativen zielen auch darauf ab, Diskriminierung am Arbeitsplatz zu verhindern, die Gleichbehandlung zu fördern und ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, insbesondere für Menschen mit Behinderung. Auf Arbeitgeberseite haben die Organisationen der Sozialpartner Kampagnen für Vielfalt und Inklusion gestartet, Tarifverhandlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorangebracht und Maßnahmen zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit und von Belästigung am Arbeitsplatz ergriffen. Zusammengenommen veranschaulichen diese Maßnahmen, wie der soziale Dialog nicht nur zur Einhaltung der Vorschriften, sondern auch zur Innovation in Beschäftigungspraktiken beitragen kann.

²⁴ [Empfehlung des Rates vom 25. November 2024](#) zu attraktiven und nachhaltigen Laufbahnen in der Hochschulbildung.

²⁵ Wird aktuell vom Rat und dem Europäischen Parlament [ausgehandelt](#).

²⁶ Die Kommission [konsultiert die Sozialpartner](#).

²⁷ Siehe die [Peer-Review zu den Gesetzgebungs- und Durchsetzungskonzepten zum Umgang mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz in den Mitgliedstaaten](#).

²⁸ Am 18. Juli [schlug](#) die Kommission strengere Schutzmaßnahmen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor, die gefährlichen Stoffen ausgesetzt sind.

Trotz dieser Fortschritte wiesen einige Teilnehmende auf anhaltende Herausforderungen bei der vollständigen Umsetzung und Durchführung der EU-Richtlinien in allen Mitgliedstaaten hin. Die Arbeitnehmerorganisationen forderten nachhaltige Anstrengungen, um sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von starken Schutzmechanismen und angemessenen Arbeitsbedingungen profitieren können, und betonten, dass kontinuierliche Investitionen – auch über EU-Instrumente wie die Aufbau- und Resilienzfazilität (ARF) – nach wie vor von entscheidender Bedeutung sind, um eine wirksame Durchsetzung und Einhaltung des Arbeitsrechts zu unterstützen.

3.4. Maßnahmen zur Erleichterung der Mobilität der Arbeitskräfte und zur Anwerbung von Talenten von außerhalb der EU

Angesichts des zunehmenden demografischen Drucks und des zunehmenden Wettbewerbs um globale Talente entwickeln sich die Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb der EU und die Anwerbung internationaler Talente zu zentralen Politikbereichen, in denen Maßnahmen zu ergreifen sind, um den Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel in der gesamten Union zu beheben. Die meisten Mitgliedstaaten bringen Bemühungen um die Umsetzung der *Empfehlung des Rates „Europa in Bewegung“* voran, wobei die Lernmobilität in allen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung zunehmend unterstützt wird.²⁹ Viele haben Schritte unternommen, um die gegenseitige Anerkennung von Berufsqualifikationen zu erleichtern, unter anderem durch Gesetzesreformen. Die Teilnehmenden stellten jedoch fest, dass die Fortschritte nach wie vor uneinheitlich sind, und forderten eine schnellere Umsetzung, um spürbare Fortschritte in der Praxis zu erzielen.

Auch die Digitalisierung der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit schreitet voran, wobei eine große Gruppe von Mitgliedstaaten den *Elektronischen Austausch von Informationen der sozialen Sicherheit (EESSI)*³⁰ vollständig umgesetzt hat, während andere die Entwicklung des *Europäischen Sozialversicherungspasses (ESSPASS)*³¹ erproben oder beobachten. Parallel dazu nehmen gemeinsame Kontrollen mit der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) immer weiter zu, was größere Investitionen in die grenzüberschreitende Zusammenarbeit widerspiegelt. Diese Bemühungen tragen zu einer vereinfachten Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und einer besseren Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte bei.

²⁹ [Empfehlung des Rates vom 13. Mai 2024 „Europa in Bewegung“](#) – Lernmobilität für alle.

³⁰ [EESSI](#) ist ein dezentrales IT-System, das den Sozialversicherungsträgern in der gesamten EU einen schnelleren und sichereren Austausch von Informationen im Zusammenhang mit den verschiedenen oben genannten Zweigen ermöglicht.

³¹ [ESSPASS](#) ist ein Projekt, das es Einzelpersonen erleichtern soll, ihre Sozialversicherungsansprüche wahrzunehmen, wenn sie sich in einem anderen europäischen Land aufhalten.

Die Kommission hat einen erheblichen Teil ihrer Verpflichtungen im Rahmen des Aktionsplans in diesem Bereich umgesetzt und macht Fortschritte in Bezug auf den übrigen Teil. Zu den jüngsten Initiativen gehören ein Paket zum europäischen Hochschulabschluss, mit dem Hindernisse für die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und im Ausland absolvierten Lernzeiten beseitigt werden sollen³², und ein Vorschlag zur Straffung der Entsendeverfahren durch ein gemeinsames digitales Meldeformular.³³ Darüber hinaus leitet die ELA ein Pilotprojekt ein, um die Berechnung der Entlohnung entsandter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erleichtern. Im Bereich der legalen Migration verstärkt die Kommission *Fachkräftepartnerschaften* mit ausgewählten Partnerländern³⁴ und verbessert die *EU-Plattform für Arbeitsmigration*, wodurch sie den Mitgliedstaaten konkrete Unterstützung bei der Deckung ihres Arbeitsmarktbedarfs liefert.³⁵

Die Sozialpartner tragen aktiv zur Mobilität der Arbeitskräfte und zu einer fairen Migration bei. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen beobachten den Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel in Schlüsselbereichen und unterstützen die Mobilität hin zu stark nachgefragten Berufen. Sie fördern auch die Mobilität durch Erasmus+ und EURES, vereinfachen die Verwaltungsverfahren und arbeiten an der Beseitigung rechtlicher und praktischer Hindernisse für qualifizierte Arbeitskräfte. In mehreren Ländern sind die Sozialpartner an Reformen beteiligt, die die Einstellung von Arbeitskräften von außerhalb der EU erleichtern, darunter die Unterstützung von *Fachkräftepartnerschaften*, die Initiative „EU-Talentpool“ und Schulungsprogramme im Zusammenhang mit Migrationswegen.

Die Gewährleistung fairer und angemessener Bedingungen für Wanderarbeitskräfte bleibt eine gemeinsame Priorität. Mehrere Mitgliedstaaten verbessern Berufsberatungsdienste im Rahmen umfassenderer Integrationsprogramme, die auch Sprachkurse und eine verstärkte Arbeitsaufsicht umfassen, um die Ausbeutung von Arbeitskräften zu verhindern. Parallel dazu haben die Sozialpartner ihre Bemühungen zur Aufrechterhaltung fairer Arbeitsbedingungen und zur Unterstützung der Integration von Wanderarbeitskräften in den Arbeitsmarkt intensiviert. Die Teilnehmenden betonten, dass eine gut gesteuerte und faire legale Migration nicht nur eine Notwendigkeit für den Arbeitsmarkt ist, sondern auch eine strategische Investition in den sozialen Zusammenhalt, globale Partnerschaften und langfristigen Wohlstand.

³² [Mitteilung über ein Konzept für einen europäischen Hochschulabschluss](#).

³³ Der Vorschlag wird aktuell vom Rat und dem Europäischen Parlament [ausgehandelt](#).

³⁴ In dem neuen [Migrations- und Asylpaket](#) wurden [Fachkräftepartnerschaften](#) angekündigt.

³⁵ Die [Plattform für Arbeitsmigration](#), ein Ergebnis des [Pakets zu qualifizierten Arbeitskräften](#), wurde im Januar 2023 in Betrieb genommen.

4. FAZIT

Obwohl sich der Arbeits- und Fachkräftemangel seit seinem Höchststand im Jahr 2022 leicht verringert hat, liegt er in den meisten Mitgliedstaaten nach wie vor auf einem historisch hohen Niveau und betrifft nach wie vor Unternehmen aller Größen und Branchen. Wenn diese Engpässe nicht behoben werden, besteht die Gefahr, dass durch sie die Innovationskraft der EU untergraben wird, Investitionen ausgebremst werden und sowohl die Wettbewerbsfähigkeit der EU als auch die Grundlagen ihres Sozialmodells geschwächt werden. Sie stellen auch eine unmittelbare Bedrohung für die erfolgreiche Umsetzung des grünen und des digitalen Wandels dar, der auf Arbeitskräfte angewiesen ist, die mit den richtigen Kompetenzen ausgestattet sind. Wie Mario Draghi in seinem *Bericht über die Zukunft der europäischen Wettbewerbsfähigkeit* hervorgehoben hat, ist die Steigerung des Angebots an relevanten Kompetenzen für die Stärkung der langfristigen Wettbewerbsfähigkeit der EU von entscheidender Bedeutung.³⁶

Ein Jahr nach der Annahme des Aktionsplans sind zwar weitere Anstrengungen in mehreren Schlüsselbereichen erforderlich, ein gutes Voranschreiten der Umsetzung kann jedoch attestiert werden; so hat die Kommission – ab Juli – mehr als die Hälfte der eingegangenen Verpflichtungen erfüllt. Die meisten Mitgliedstaaten haben Initiativen gemeldet, die mit den im Aktionsplan enthaltenen Aufrufen zum Handeln im Einklang stehen. Die Kommission schreitet auch bei ihren verbleibenden Verpflichtungen voran. Die Sozialpartner, einschließlich ihrer nationalen Partnerorganisationen, haben ebenfalls erhebliche Fortschritte bei der Erfüllung aller in ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Verpflichtungen erzielt. Gleichzeitig betonten die Teilnehmenden im Großen und Ganzen, dass die Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Erleichterung einer fairen Mobilität innerhalb der EU und zur Anwerbung von Talenten von außerhalb der EU intensiviert werden müssen. Angesichts des anhaltenden Missverhältnisses zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und des Arbeitskräftebedarfs bekundeten die Teilnehmenden großes Interesse daran, dass der dreigliedrige Austausch über die Umsetzung des Aktionsplans fortgesetzt wird. Sie betonten ferner, wie wichtig es ist, das Reformtempo beizubehalten und zu beschleunigen, um wirksame und nachhaltige politische Maßnahmen umzusetzen.

³⁶

[Die Zukunft der europäischen Wettbewerbsfähigkeit: Bericht von Mario Draghi.](#)

Durch das Zusammenbringen der Mitgliedstaaten, der Kommission sowie der Sozialpartner auf EU- und nationaler Ebene bekräftigte die Gruppe „Politische Analyse“ des Beschäftigungsausschusses den strategischen Wert des dreigliedrigen Dialogs als Eckpfeiler des Sozialmodells der EU. Er bot eine strukturierte Plattform für Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, um direkt mit den politischen Entscheidungsträgern auf nationaler und EU-Ebene in Kontakt zu treten und so einen konstruktiven Austausch über gemeinsame Prioritäten zu ermöglichen. Der Ausschuss wird weiterhin Möglichkeiten zur Stärkung der gemeinsamen Verantwortung für gemeinsame Ziele fördern und konkrete Beispiele für Fortschritte aufzeigen und gleichzeitig Bereiche ermitteln, in denen weitere gemeinsame Anstrengungen erforderlich sind.
