



Brüssel, den 4.12.2025
COM(2025) 944 final

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

Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze

1. STÄRKUNG DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT EUROPAS DURCH HOCHWERTIGE ARBEITSPLÄTZE

Die derzeitigen geopolitischen und geoökonomischen Umwälzungen, der globale Wettbewerb, die Handelsabhängigkeiten und der Wandel der industriellen Basis Europas belasten Wachstum und Stabilität. Während die Unternehmen Schwierigkeiten haben, wettbewerbsfähig zu bleiben, spüren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Auswirkungen globaler Krisen, höherer Lebenshaltungskosten und rascher Veränderungen, die sich auf ihr Leben und ihre berufliche Laufbahn auswirken.

Jahrzehntelang hat sich die einzigartige soziale Marktwirtschaft der EU positiv auf Geschäftsmöglichkeiten und den Arbeitnehmerschutz ausgewirkt. Sie hat sich bei schweren Belastungen – insbesondere durch die COVID-19-Pandemie, die Energiekrise, die Inflation und den Anstieg der Lebenshaltungskosten – als widerstandsfähig erwiesen und Millionen von Unternehmen, Menschen und Arbeitsplätzen geschützt, und die Beschäftigungsquoten sind heute so hoch wie nie zuvor. Die EU muss alles in ihrer Macht Stehende tun, um sicherzustellen, dass sie der beste Ort bleibt, um zu leben, zu arbeiten, zu investieren und Geschäfte zu tätigen.

Strukturelle Veränderungen erfordern strukturelle Lösungen für ein wettbewerbsfähiges und gerechtes Wachstum. Hochwertige Arbeitsplätze sind dafür von zentraler Bedeutung. Wie im Draghi-Bericht über die Wettbewerbsfähigkeit der EU¹ hervorgehoben wird, geht eine höhere Produktivität mit einer besseren Arbeitsplatzqualität und einer höheren Erwerbsbeteiligung einher. Durch einen Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen wird auch der territoriale, wirtschaftliche und soziale Zusammenhalt gestärkt, sodass die Menschen die Möglichkeit haben, ihre „Berechtigung zum Verbleib“ wahrzunehmen und sich in ihren lokalen Gemeinschaften zu entfalten, und die langfristige wirtschaftliche Teilhabe in allen Regionen gefördert wird.

Der **Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze** (im Folgenden „Fahrplan“) ist eine erneuerte Verpflichtung zur Förderung hochwertiger Arbeitsplätze in einer wettbewerbsfähigen Wirtschaft. Er umfasst Initiativen zur Anpassung der Beschäftigungspolitik an die Erfordernisse einer sich rasch wandelnden Wirtschaft, wobei die Grundsätze der europäischen sozialen Marktwirtschaft, des sozialen Fortschritts und der Vollbeschäftigung gewahrt bleiben. Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen spielen dabei eine zentrale Rolle. Wie in dem am 5. März 2025 unterzeichneten Pakt für den europäischen sozialen Dialog² bekräftigt wurde, setzt sich die Kommission weiterhin für die Stärkung des sozialen Dialogs auf allen Ebenen ein.

Beteiligung der europäischen Sozialpartner an der Ausarbeitung des Fahrplans für hochwertige Arbeitsplätze

Zwischen April und Juni 2025 führte die Kommission einen beispiellosen Konsultationsprozess mit den Sozialpartnern auf europäischer und nationaler Ebene durch. Insgesamt wurden im

¹ Draghi, M., [The future of European competitiveness](#), September 2024.

² Europäische Kommission und europäische branchenübergreifende Sozialpartner, [Pact for European Social Dialogue](#), 5. März 2025.

Rahmen der Konsultation rund 200 Organisationen aus der gesamten EU einbezogen, über 100 schriftliche Beiträge eingereicht und mehr als 50 Gespräche in ganz Europa geführt³.

Auf EU-Ebene wurden alle 88 anerkannten europäischen Sozialpartner im Rahmen spezieller Sitzungen, des branchenübergreifenden Ausschusses für den sozialen Dialog und der 44 Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog der EU konsultiert, was zu 11 gemeinsamen und 32 Einzelbeiträgen führte.

Auf nationaler Ebene wurden in allen 27 Mitgliedstaaten Konsultationen zum Thema organisiert.

Es gibt kein universelles Konzept für die Arbeitsplatzqualität. Die Komplexität dieser Herausforderung spiegelt sich in der Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses (EMCO) vom Juni 2025⁴ wider, in der mehrere Dimensionen der Arbeitsplatzqualität behandelt werden, darunter Einkommen, Arbeitsbedingungen, Tarifbindung, Weiterbildung und Umschulung.

Der Schwerpunkt des Fahrplans liegt auf den Bereichen, in denen Maßnahmen der EU am dringendsten erforderlich sind: Schaffung und Erhaltung hochwertiger Arbeitsplätze in der EU, Modernisierung und Gerechtigkeit in der Arbeitswelt. Ziel ist es, eine widerstandsfähige Produktivitätssteigerung zu ermöglichen, indem hochwertige Arbeitsplätze gefördert werden, die Fachkräfte aller Altersgruppen anziehen und halten, insbesondere im Zusammenhang mit dem Klimawandel sowie dem technologischen und dem demografischen Wandel. Angesichts seiner Bedeutung für die Förderung hochwertiger Arbeitsplätze, die Unterstützung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Wandel und die Sicherung der widerstandsfähigen Produktivität Europas wird der Fahrplan den Kompass für Wettbewerbsfähigkeit unterstützen und als Motor für die Wettbewerbsfähigkeit Europas dienen.

In dem Fahrplan werden auch Schlüsselfaktoren für ein unternehmensfreundliches Umfeld hervorgehoben, wie die Durchsetzung bestehender sozialer Rechte, hochwertige Dienstleistungen in allen Regionen, eine angemessene Finanzierung und ein verstärkter sozialer Dialog und Tarifverhandlungen.

2. SCHAFFUNG UND ERHALTUNG HOCHWERTIGER ARBEITSPLÄTZE IN DER EU

In allen Wirtschaftszweigen stehen Unternehmen einem beschleunigten Wandel gegenüber, der durch ein fragmentiertes globales Umfeld und unvorhersehbare handelspolitische Maßnahmen, die die Wertschöpfungsketten bedrohen, weiter verschärft wird. Eine starke und innovative industrielle Basis – unterstützt durch qualifizierte, anpassungsfähige Arbeitskräfte und die Verpflichtung, europäische Produkte zu kaufen – ist von entscheidender Bedeutung, um weltweit wettbewerbsfähig und unabhängig zu bleiben.

³ [EMPL - Library](#) mit Eingaben.

⁴ Rat der Europäischen Union, Vermerk des Beschäftigungsausschusses, [Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses zu den Dimensionen der Arbeitsplatzqualität](#).

Die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze erfordert ein Umfeld, in dem Unternehmen, einschließlich Selbstständiger, Start-ups und kleiner Unternehmen, in der Lage sind, innovativ zu sein, zu wachsen und Investitionen und Talente anzuziehen. Um wettbewerbsfähig zu bleiben und zugleich hohe Arbeitsstandards aufrechtzuerhalten, benötigen Unternehmen einen klaren, verhältnismäßigen und innovationsfreundlichen Rechtsrahmen. Dazu gehören der Abbau von Verwaltungsaufwand, die Verbesserung des Zugangs zu Informationen und unterstützenden Instrumenten sowie die Gewährleistung hoher Sozial- und Beschäftigungsstandards. Die Sozialpartner spielen auch eine Schlüsselrolle bei der Ermittlung praktischer Lösungen, die den Bedürfnissen der Unternehmen in ganz Europa gerecht werden.

In diesem Sinne hat die Kommission vorgeschlagen, die EU-Vorschriften zu vereinfachen und den Verwaltungsaufwand zu verringern, und prüft derzeit, wie Kleinstunternehmen bei der Durchsetzung des EU-Rechts besser unterstützt werden können. Außerdem werden Maßnahmen vorgeschlagen, um Start-ups und Scale-ups den Zugang zu Talenten zu erleichtern und sie bei der Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze zu unterstützen⁵.

Industrie der Zukunft

Der Deal für eine saubere Industrie zielt darauf ab, die Dekarbonisierung und die Kreislaufwirtschaft zu einem Wachstumsmotor für die europäische Industrie, unter anderem für KMU, zu machen. In diesem Zusammenhang haben die strategischen Dialoge der EU mit der Stahl-, Metall-, Chemie- und Automobilindustrie einen wesentlichen Beitrag geleistet, indem strukturelle Herausforderungen wie globale Überkapazitäten, unlautere Handelspraktiken und hohe Energiekosten ermittelt wurden.

Die EU arbeitet zudem an Maßnahmen zur Stärkung der strategischen Kapazitäten der EU, darunter ein Batterie-Booster-Paket, ein Rechtsakt zur beschleunigten Dekarbonisierung der Industrie mit einem ersten Kriterium für die Vergabe öffentlicher Aufträge „Made in Europe“ und ein Netzpaket. Darüber hinaus zielt die Initiative „Choose Europe“ darauf ab, Spitzenwissenschaftler und Innovatoren für die EU zu gewinnen.

Qualifizierte Arbeitskräfte als Impulsgeber für den Arbeitsplatzwechsel

Kompetenzen und hochwertige Arbeitsplätze sind wichtige Impulsgeber für das Wachstum in der EU. In dem kürzlich angenommenen Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zum Humankapital⁶ als Teil des Herbstpakets des Europäischen Semesters wird ausdrücklich die entscheidende Rolle des Humankapitals und einer zukunftsorientierten Bildung und Qualifizierung für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und strategischen Unabhängigkeit, die Stärkung der Vorsorge und die Förderung eines nachhaltigen Wohlstands in der Union hervorgehoben. Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, 1) die rückläufigen Entwicklungen bei den Grundkompetenzen umzukehren, 2) den Bereichen Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik auf allen

⁵ Europäische Kommission, [EU-Start-up- und Scale-up-Strategie](#), 28. Oktober 2025.

⁶ Europäische Kommission, [Council Recommendation on human capital in the European Union](#), 25. November 2025.

Bildungsebenen Vorrang einzuräumen und 3) in Daten zu investieren, um bessere Erkenntnisse über die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zu gewinnen. In diesem Zusammenhang ist es von entscheidender Bedeutung, das Potenzial der mehr als 50 Millionen Menschen in der EU zu nutzen, die nicht erwerbstätig sind – darunter vor allem Frauen. Die vollständige Erschließung dieses Talentpools würde der EU dabei helfen, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Die Union der Kompetenzen legt großen Wert auf die Gleichstellung der Geschlechter, insbesondere in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), und hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2030 eine Million Studentinnen für MINT-Studiengänge zu gewinnen. Wenn ältere Menschen dabei unterstützt werden, ihre Kompetenzen auf den neuesten Stand zu bringen, auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben oder ihre Erfahrungen weiterzugeben, kann der demografische Wandel zu einer Quelle des sozialen Zusammenhalts und des gemeinsamen Wohlstands werden.

Die Kompetenzgarantie wird Arbeitskräften in Wirtschaftszweigen, die von Umstrukturierung oder Risiken betroffen sind, dabei helfen, erwerbstätig zu bleiben, indem sie beim Wechsel in strategische Wachstumsbereiche unterstützt werden. Diese Initiative kann über den Europäischen Fonds für Wettbewerbsfähigkeit gefördert und im Rahmen der Komponente Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) des Europäischen Sozialfonds (ESF+) kofinanziert werden.

Es wird einen wachsenden Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in Wirtschaftsbereichen geben, die im Zusammenhang mit nachhaltigem Produktdesign, Wiederverwendung, Wiederaufarbeitung und Recycling von Materialien sowie mit sauberen Technologien und Bioökonomie stehen. Die Akademie des Neuen Europäischen Bauhauses wird die Weiterbildung und Umschulung im gesamten Bauwesen beschleunigen und Fachkräfte mit den Kompetenzen ausstatten, die für eine klimaneutrale, kreislauforientierte und attraktive bauliche Umwelt erforderlich sind.

Zudem ist es von entscheidender Bedeutung, für mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt zu sorgen, indem die grenzüberschreitende Anerkennung von Kompetenzen erleichtert wird. Die Kommission wird eine Initiative für die Portabilität von Kompetenzen vorschlagen, um die Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen, auch für Drittstaatsangehörige, zu vereinfachen und zu erleichtern, unter anderem durch eine verstärkte Digitalisierung. Die EU wird einen Talentpool einrichten und Fachkräftepartnerschaften stärken, um qualifizierte Drittstaatsangehörige für Mangelberufe zu gewinnen. Die künftige Strategie für eine EU-Visumpolitik wird Maßnahmen zur Erleichterung der Einreise von herausragenden Studierenden, Forschenden und Fachkräften umfassen. Digitale Kompetenzen, einschließlich fortgeschrittener digitaler Kompetenzen, sind für die Wettbewerbsfähigkeit Europas und die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze von zentraler Bedeutung. In der EU herrscht nach wie vor ein erheblicher Mangel an IKT-Fachkräften, und es besteht ein anhaltendes Geschlechtergefälle. Um dem entgegenzuwirken, hat die Kommission im Rahmen des Programms „Digitales Europa“ 400 Mio. EUR in den Ausbau von spezialisierten Hochschulprogrammen, Kurzzeitschulungen und Akademien für digitale Kompetenzen

investiert. Darüber hinaus werden digitale Kompetenzen im Zeitraum 2021-2027 durch Erasmus+ mit Gesamtinvestitionen in Höhe von mehr als 6 Mrd. EUR und durch den ESF+ mit 1,2 Mrd. EUR gefördert. Im Rahmen von NextGenerationEU werden digitale Kompetenzen mit rund 28 Mrd. EUR unterstützt.

Umstrukturierungsrahmen und kollektives Engagement für Vertrauen und Chancen

Rechtzeitige Umstrukturierungsentscheidungen in Verbindung mit Maßnahmen zur Vorbeugung und Minderung von Risiken ermöglichen es Unternehmen, in sich wandelnden Märkten wettbewerbsfähig zu bleiben.

Eine bessere Anwendung des Qualitätsrahmens der EU für die Antizipation von Veränderungen und Umstrukturierungen ist erforderlich. Im Rahmen des Deals für eine saubere Industrie hat sich die Kommission verpflichtet, mit den Sozialpartnern einen Rahmen für gerechte Übergänge, die Antizipation von Veränderungen, ein rascheres Eingreifen sowie die Umsetzung des Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung zu erörtern.

Die Kommission wird eine Studie über die Umstrukturierungspraktiken von Unternehmen durchführen, um zu bewerten, ob und inwieweit die geltenden Vorschriften es Start-ups und Scale-ups sowie innovativen Unternehmen ermöglichen, sich anzupassen und innovativ zu sein.

Eine starke Einbeziehung der Arbeitskräfte auf Unternehmensebene ist das Markenzeichen der europäischen Demokratie am Arbeitsplatz. Sie ist von entscheidender Bedeutung für ein gerechtes Veränderungsmanagement und die Antizipation von Veränderungen. Es ist erforderlich, den EU-Rechtsrahmen⁷ in allen Mitgliedstaaten wirksam umzusetzen. Um die Wirksamkeit der Vorschriften bei der Unterstützung von Arbeitskräften und Unternehmen im Wandel zu bewerten, sammelt die Kommission Erkenntnisse über die Umsetzung der Richtlinien über die Unterrichtung und Anhörung, Massenentlassungen und den Übergang von Unternehmen.

Darüber hinaus billigte der Rat die Kernbotschaften zur Umsetzung der Empfehlung des Rates von 2022 zur Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität⁸. Die neue Europäische Beobachtungsstelle für einen gerechten Übergang, die Anfang 2026 ihre Arbeit aufnehmen soll, wird die Faktengrundlage stärken und einen aktiven Dialog mit den wichtigsten Interessenträgern über Aspekte des gerechten Übergangs gewährleisten.

Reformen und Investitionen zur Förderung hochwertiger Arbeitsplätze

⁷ [Richtlinie 2002/14/EG](#) vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft; [Richtlinie 98/59/EG](#) vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen; [Richtlinie 2001/23/EG](#) vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen; Richtlinie 2009/38/EG, geändert durch die Richtlinie 2025/[noch zu veröffentlichen] über einen Europäischen Betriebsrat.

⁸ [Empfehlung des Rates](#) vom 16. Juni 2022 zur Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität (2022/C 243/04).

Reformen und Investitionen zur Förderung einer hochwertigen Beschäftigung erfordern gemeinsame Anstrengungen der EU und der Mitgliedstaaten. Auf der Grundlage der Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses (EMCO) vom Juni 2025 zu den Dimensionen der Arbeitsplatzqualität arbeitete die Kommission gemeinsam mit den beratenden Ausschüssen des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) an einem aktualisierten Überwachungsrahmen mit Indikatoren für jede Dimension der Arbeitsplatzqualität, der ab dem laufenden Zyklus des Europäischen Semesters 2025-2026 umgesetzt wird. Dieser Überwachungsrahmen könnte die Entwicklung eines Kernziels zur Verfolgung der Fortschritte bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der gesamten EU unterstützen.

Da die öffentlichen Behörden rund 15 % des BIP der Union verwenden, kann die Vergabe öffentlicher Aufträge ein wirksames Instrument sein, um hochwertige Arbeitsplätze zu fördern, nachhaltiges Wachstum zu begünstigen und zugleich die strategischen politischen Ziele der EU voranzubringen. Die Richtlinien über die öffentliche Auftragsvergabe von 2014 enthalten die Verpflichtung, die Einhaltung der sozial-, arbeits- und umweltrechtlichen Vorschriften bei der Ausführung öffentlicher Aufträge durch eine Generalklausel sicherzustellen. Öffentliche Auftraggeber können einen Wirtschaftsteilnehmer von der Teilnahme an einem öffentlichen Vergabeverfahren ausschließen, wenn der öffentliche Auftraggeber nachweisen kann, dass der Wirtschaftsteilnehmer gegen geltende umwelt-, sozial- oder arbeitsrechtliche Verpflichtungen verstoßen hat.

Darüber hinaus bieten die Richtlinien unverbindliche Instrumente zur Unterstützung einer sozial verantwortlichen Vergabe öffentlicher Aufträge, wie z. B. vorbehaltene Aufträge (z. B. für Sozialunternehmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt) oder die Vergabe von Punkten im Rahmen des besten Preis-Leistungs-Verhältnisses für die Erfüllung sozialer Kriterien.

Allerdings ist der Preis nach wie vor ein weitverbreitetes alleiniges Zuschlagskriterium in der EU. Im Rahmen der für 2026 angekündigten Überarbeitung der Richtlinien der EU über die Vergabe öffentlicher Aufträge wird die Kommission prüfen, wie eine sozial verantwortliche Vergabe öffentlicher Aufträge, einschließlich einer breiteren Anwendung des besten Preis-Leistungs-Verhältnisses und von Tarifverhandlungen, besser gefördert werden kann.

Die Beihilfenvorschriften können der Industrie bessere Anreize bieten, dauerhafte und hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen und in Kompetenzen zu investieren. Im Rahmen der laufenden Überarbeitung der Allgemeinen Gruppenfreistellungsverordnung (AGVO) wird die Kommission prüfen, ob und inwieweit diese aktualisiert werden sollte, insbesondere in Bezug auf die Vorschriften über Beihilfen für Sozialunternehmen, Ausbildung und Beschäftigung sowie die Einstellung benachteiligter Arbeitskräfte. Die Kommission wird spezielle Leitlinien ausarbeiten, um die Mitgliedstaaten bei der Gestaltung staatlicher Beihilfemaßnahmen für soziale Unterstützung und soziale Investitionen zu unterstützen, und sie ist bestrebt, den Verwaltungsaufwand sowohl für Unternehmen als auch für die Mitgliedstaaten erheblich zu verringern.

Unternehmen, insbesondere KMU, Start-ups und Scale-ups, benötigen ein innovationsfreundliches Umfeld, das es ihnen ermöglicht, zu wachsen und Investitionen anzuziehen. Um den Verwaltungsaufwand weiter zu minimieren, dient ein neuer KMU- und Wettbewerbsfähigkeits-Check als strengerer Filter für neue Initiativen der Kommission. Die Prüfung umfasst eine Bewertung der erwarteten Auswirkungen auf die Kostenunterschiede im Vergleich zu internationalen Wettbewerbern.

Steuer- und Rentenreformen können wesentlich dazu beitragen, die Erwerbsbeteiligung weiter zu erhöhen und den Sozialschutz zu stärken. Zusatzrenten können beispielsweise die Altersvorsorge von Arbeitskräften verbessern, insbesondere von mobilen Arbeitskräften und Arbeitskräften in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Die EU-Start-up- und Scale-up-Strategie zielt darauf ab, den Umgang mit Mitarbeiteraktioptionen zu verbessern und Start-ups dabei zu helfen, Spitzentalente anzuziehen und zu halten sowie hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen. Gleichzeitig ist es wichtig, steuerliche Hindernisse für Grenzgänger, die Fernarbeit leisten, zu beseitigen, um das Wachstum von Start-ups und Scale-ups zu fördern, wobei die Arbeit an einer entsprechenden Empfehlung noch nicht abgeschlossen ist.

Erleichterung des Übergangs in einer sich wandelnden Weltwirtschaft

Mit dem Europäischen Instrument zur vorübergehenden **Unterstützung bei der Minderung von Arbeitslosigkeitsrisiken in einer Notlage (SURE)** wurden erhebliche Finanzmittel mobilisiert, um Arbeitsplätze und Unternehmen unter den besonderen Umständen der COVID-19-Pandemie zu schützen. Im Jahr 2020 wurden rund 32 Millionen Menschen und mehr als 2,5 Millionen Unternehmen durch Kurzarbeitsregelungen und ähnliche Maßnahmen unterstützt, insbesondere KMU in den am stärksten betroffenen Wirtschaftszweigen. Die Mitgliedstaaten konnten damit zudem einen plötzlichen Anstieg der beschäftigungsbezogenen Ausgaben für die Erhaltung von Arbeitsplätzen bewältigen, wobei die Zinseinsparungen schätzungsweise 9 Mrd. EUR betragen.

Im Rahmen des nächsten Mehrjährigen Finanzrahmens für den Zeitraum 2028-2034 hat die Kommission die Einführung eines neuen **außerordentlichen und befristeten Mechanismus** vorgeschlagen, um auf die Folgen schwerer Krisen, Notlagen oder ernsthafter Bedrohungen, die die Union oder ihre Mitgliedstaaten betreffen, reagieren zu können. Ein Beschluss über die Aktivierung dieses Mechanismus wird vom Rat der EU nach Zustimmung des Europäischen Parlaments gefasst. Im Falle seiner Aktivierung werden Darlehen bereitgestellt, die durch EU-Anleihen finanziert und durch eine jährliche Garantie aus dem EU-Haushalt in Höhe von bis zu 0,25 % des BNE der EU abgesichert werden.

Eine Strategie für nachhaltiges Wachstum erfordert die Mobilisierung öffentlichen und privaten Kapitals für produktive Investitionen zum Nutzen der Bürgerinnen und Bürger, der Unternehmen und einer widerstandsfähigen Wirtschaft. Dazu gehört beispielsweise die verstärkte Inanspruchnahme von Zusatzrenten, um ein angemessenes Einkommen nach der Pensionierung sicherzustellen. Dadurch können das Wirtschaftswachstum und die Wettbewerbsfähigkeit der EU gefördert werden, indem langfristiges Kapital mobilisiert und in die Wirtschaft geleitet wird.

3. MODERNISIERUNG: FÖRDERUNG HOCHWERTIGER ARBEITSPLÄTZE BEI GLEICHZEITIGER STÄRKUNG DIGITALER INNOVATIONEN

Die Digitalisierung ist für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit in der EU von entscheidender Bedeutung. Sie kann die Arbeitsproduktivität steigern, die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz verbessern und dazu beitragen, den Arbeitskräftemangel zu beheben. Die meisten Europäerinnen und Europäer bewerten digitale Technologien, einschließlich KI, positiv für ihre Arbeitsplätze und Lebensqualität, einschließlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Wie in der Strategie „KI anwenden“⁹ dargelegt, ist die Mehrheit der europäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (67 %) der Ansicht, dass Künstliche Intelligenz ihnen dabei hilft, ihre Aufgaben schneller zu erledigen. Allerdings fordern 84 % ein umsichtiges Management, um die Privatsphäre zu schützen und Transparenz zu gewährleisten, während 77 % betonen, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertretungen in die Gestaltung und Nutzung von Technologien am Arbeitsplatz einbezogen werden müssen¹⁰.

Verantwortungsvoller Einsatz eines algorithmischen Managements

Unter **algorithmischem Management (AM)** versteht man im Allgemeinen den Einsatz automatisierter Beobachtungssysteme und automatisierter Entscheidungssysteme, die durch Algorithmen gesteuert werden und Funktionen ersetzen, die üblicherweise von Führungskräften wahrgenommen werden, wie das Zuweisen von Aufgaben, die Preisgestaltung bei einzelnen Aufträgen, die Festlegung der Arbeitszeiten, das Erteilen von Anweisungen, die Bewertung der geleisteten Arbeit, das Schaffen von Anreizen oder die Anwendung von Benachteiligungen.

KI und AM können die Effizienz und die Arbeitsplatzqualität verbessern, sodass sich die Arbeitskräfte auf höherwertige Aufgaben konzentrieren können, und die Sicherheit am Arbeitsplatz erhöhen. Zugleich ist ein wirksamer Schutz vor Diskriminierung, Datenschutzverletzungen oder vor übermäßiger Überwachung und psychosozialen Risiken von entscheidender Bedeutung, um eine vertrauenswürdige und breite Akzeptanz von KI in der Arbeitswelt zu gewährleisten.

Die Verordnung über künstliche Intelligenz¹¹ und die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)¹² bieten einen umfassenden Rahmen für die Regulierung digitaler Technologien am Arbeitsplatz. Obgleich sich nicht alle AM-Systeme auf KI stützen, werden KI-Systeme, die im Zusammenhang mit der Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen eingesetzt werden, in der Verordnung über künstliche Intelligenz als „Hochrisiko“-KI-Systeme eingestuft, darunter KI-Systeme, die für Entscheidungen, die die Bedingungen von

⁹ [Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat, Strategie „KI anwenden“, COM/2025/723 final](#), 8. Oktober 2025.

¹⁰ Europäische Kommission, [Eurobarometer-Sonderumfrage SP554: Artificial Intelligence and the future of work](#).

¹¹ [Verordnung \(EU\) 2024/1689](#) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz.

¹² [Verordnung \(EU\) 2016/679](#) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung).

Arbeitsverhältnissen beeinflussen, die Zuweisung von Aufgaben sowie die Beobachtung und Bewertung der Leistung verwendet werden.

Mit der Richtlinie zur Plattformarbeit werden Transparenz, Fairness, Aufsicht durch Menschen, Sicherheit sowie Unterrichtung und Anhörung in der Plattformarbeit verbessert; sie schafft auch Rechtssicherheit für digitale Arbeitsplattformen, die ihre Arbeit in der gesamten EU organisieren.

Gemäß den EU-Vorschriften über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer¹³ müssen Arbeitnehmervertreter in Entscheidungen einbezogen werden, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation mit sich bringen können, einschließlich der Einführung von AM-Systemen.

Der Weg in die Zukunft muss von zwei sich gegenseitig verstärkenden Zielen geleitet werden: Unterstützung und Ermöglichung der Einführung von KI-Instrumenten am Arbeitsplatz und Schutz der Arbeitnehmer vor potenziellen Risiken, die sich aus der Nutzung von AM ergeben. Die KI-Verordnung und die DSGVO bieten wesentliche und maßgebliche horizontale Rahmen, die umgesetzt und durchgesetzt werden müssen. Beide Rechtsakte hindern die Mitgliedstaaten oder die Union nicht daran, günstigere oder konkretere Vorschriften für die Nutzung solcher Systeme zum besseren Schutz der Arbeitnehmer beizubehalten oder einzuführen. In einer Reihe von Mitgliedstaaten und Wirtschaftszweigen haben die Sozialpartner spezifische Vorschriften in Tarifverträgen angenommen, die angewendet werden.

Alle EU-Maßnahmen würden sich auf die wirksame Umsetzung und Durchsetzung der bestehenden Schutzmaßnahmen der EU für Arbeitskräfte in allen Mitgliedstaaten, auf die Schaffung von mehr Klarheit über diese Schutzmaßnahmen und erforderlichenfalls auf die Prüfung gezielter ergänzender Maßnahmen, die nicht unter die geltenden Vorschriften fallen, konzentrieren. Dabei müssten ein klarer Mehrwert, die Kohärenz mit dem Rechtsrahmen, die Vermeidung von Doppelarbeit und die Förderung gleicher Wettbewerbsbedingungen in der gesamten EU gewährleistet werden. Ein weiterer Aspekt wäre die Vereinfachung hinsichtlich des Verwaltungsaufwands für Arbeitskräfte und Unternehmen.

Anpassung unserer Arbeitsweise an die digitale Realität – Recht auf Nichterreichbarkeit und Telearbeit

Digitale Werkzeuge bei der Arbeit bieten Flexibilität und tragen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bei, können aber auch eine Kultur der ständigen Verfügbarkeit fördern, in der die Arbeitskräfte dazu aufgefordert werden oder sich gedrängt fühlen, jederzeit verfügbar zu sein. Insgesamt können Arbeitsintensivierung und arbeitsbedingter Stress das Wohlbefinden der Arbeitnehmer beeinträchtigen und letztlich die Produktivität verringern und die öffentlichen Ausgaben erhöhen¹⁴.

¹³ [Richtlinie 2002/14/EG](#) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft.

¹⁴ Fernandez Macias, E., Gonzalez Vazquez, I., Torrejon Perez, S. und Nurski, L., [Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations](#), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, 2025.

Im Jahr 2024 arbeitete jeder fünfte Europäer zumindest teilweise von zu Hause aus.

Auch die Präferenz für Telearbeit nimmt zu. Eine Eurofound-Umfrage aus dem Jahr 2024 ergab, dass mehr als 50 % der Befragten es bevorzugen, mehrmals pro Woche von zu Hause aus zu arbeiten, und 24 % möchten ausschließlich von zu Hause aus arbeiten. Telearbeiter stoßen jedoch häufig auf Unklarheiten hinsichtlich der geltenden Vorschriften und ihrer Arbeitsbedingungen während der Telearbeit, auch in grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen, in Bezug auf die Sozialversicherung und die Besteuerung. Die Arbeitgeber haben zudem Schwierigkeiten mit der Führung verstreuter Teams.

Im Januar 2021 nahm das Europäische Parlament gemäß Artikel 225 AEUV eine Entschließung zum Recht auf Nichterreichbarkeit und Telearbeit an, in der legislative Maßnahmen der EU gefordert wurden. Nachdem die Verhandlungen der europäischen branchenübergreifenden Sozialpartner im Zeitraum 2022-2023 über eine überarbeitete Vereinbarung in diesen Bereichen erfolglos geblieben waren, führte die Kommission im Zeitraum 2024-2025 eine förmliche zweistufige Konsultation der Sozialpartner durch.

Die vollständige Umsetzung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch die Mitgliedstaaten wird Arbeitsbedingungen gewährleisten, die Eltern und pflegenden Angehörigen die Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Berufsleben erleichtern.

4. GERECHT, SICHER UND GLEICHGESTELLT: DAS RÜCKGRAT WIDERSTANDSFÄHIGER ARBEITSPLÄTZE IN EUROPA

Die strengen Arbeitsschutznormen der EU schützen die Arbeitnehmer und die organisierte Mobilität der Arbeitskräfte, um Vertrauen aufzubauen, Talente zu mobilisieren, die Gleichstellung zu fördern und Diskriminierung und Missbrauch zu verhindern. Doch die Arbeitswelt verändert sich und damit auch der Druck auf unsere Systeme.

Förderung der körperlichen und geistigen Gesundheit am Arbeitsplatz

Der Schutz der Arbeitnehmer vor Verletzungen, Krankheiten und Todesfällen ist für die Arbeitsplatzqualität von zentraler Bedeutung. Trotz Fortschritten sterben in der EU jedes Jahr mehr als 170 000 Menschen an arbeitsbedingten Erkrankungen, erleiden rund 3 300 tödliche Verletzungen und mehr als 220 000 schwere Unfälle ohne Todesfolge, die zu einer Abwesenheit von mehr als drei Monaten oder einer dauerhaften

Sozialpartner: In dem von UNI Europa entwickelten Leitfaden „The Right to Disconnect“ (Das Recht auf Nichterreichbarkeit) werden bewährte Verfahren auf der Grundlage nationaler Vorschriften über die Nichterreichbarkeit festgelegt.

Mit der von den Sozialpartnern der zentralen Verwaltungsbehörden erzielten Rahmenvereinbarung über Digitalisierung von 2022 soll sichergestellt werden, dass der digitale Wandel im öffentlichen Sektor inklusiv ist, den Menschen in den Mittelpunkt stellt und die Arbeitnehmerrechte achtet.

Arbeitsunfähigkeit führen¹⁵. Der Schutz der Gesundheit umfasst sowohl physische als auch psychische Aspekte und erfordert einen geschlechtsspezifischen Ansatz.

Entschlossene politische Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind eine soziale und wirtschaftliche Notwendigkeit. Sie führen zu geringeren Fehlzeiten, ermöglichen ein längeres Erwerbsleben und bewirken eine Steigerung der Produktivität¹⁶. Die gesellschaftlichen Kosten von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen belaufen sich auf rund 3,3 % des BIP der EU, während jeder in die Prävention investierte Euro eine Rendite von mehr als zwei Euro erbringt¹⁷.

Es ist wichtig, dass die EU-Rechtsvorschriften im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz weiterhin an die neuen Gegebenheiten angepasst werden. Bis Mitte 2026 wird die Kommission über die Umsetzung der Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und der damit verbundenen Richtlinien Bericht erstatten. Die Richtlinie über Karzinogene, Mutagene oder reproduktionstoxische Stoffe wird derzeit zum sechsten Mal überarbeitet. In Absprache mit den Sozialpartnern wird die Kommission auch die Arbeitsstättenrichtlinie und die Bildschirmgeräte richtlinie¹⁸ überprüfen, um die Arbeitsschutzmaßnahmen an modernen Arbeitsplätzen – einschließlich Telearbeit – und die digitalen Instrumente zu aktualisieren und insbesondere psychosoziale und ergonomische Risiken sowie die Risiken für Arbeitnehmer mit Behinderungen besser zu berücksichtigen.

Jede dritte Frau in der EU hat am Arbeitsplatz sexuelle Belästigung erfahren, wobei dieser Anteil bei Frauen im Alter von 18 bis 29 Jahren sogar 41,6 % beträgt. Es gibt laufende Initiativen wie das Tool der EU-OSHA zur interaktiven Online-Gefährdungsbeurteilung zu sexueller Belästigung und Gewalt durch Dritte. Auch die Sozialpartner ergreifen wichtige Maßnahmen, darunter die Aktualisierung der sektorübergreifenden Leitlinien in diesem Bereich im Jahr 2025.

Eine stärkere Sensibilisierung für arbeitsbedingte Risiken und eine bessere Erforschung dieser Risiken führen zu fundierteren politischen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität. Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) veröffentlichte im Jahr 2023 den Leitfaden „Heat at Work – Guidance for Workplaces“¹⁹ (Hitze am Arbeitsplatz – Leitlinien für Arbeitsplätze). Im Zeitraum 2026-2028 wird sie eine Kampagne für gesunde Arbeitsplätze zum Thema psychische Gesundheit und psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz durchführen.

¹⁵ EU-OSHA (2023), Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023, [Eurostat-Daten](#) und [Eurostat-Daten](#).

¹⁶ EU-OSHA, [Gute Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen bei der Arbeit bedeuten geschäftlichen Erfolg](#).

¹⁷ ISSA, Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health, [Final report 2013](#).

¹⁸ [Richtlinie 89/654/EWG](#) vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten; [Richtlinie 90/270/EWG](#) vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten.

¹⁹ OSH-Wiki, [Heat at work – guidance for workplaces](#), 1. Juni 2023.

Angemessene Löhne zum Schutz der Arbeitnehmer, zur Entwicklung des Humankapitals und zur Behebung des Arbeitskräftemangels

Angemessene Löhne kommen sowohl Arbeitnehmern als auch Unternehmen zugute.

Sie fördern soziale Gerechtigkeit und eine produktive und inklusive Wirtschaft. Sie stützen die Kaufkraft der Arbeitnehmer und helfen dabei, Lohnungleichheit und Armut trotz Erwerbstätigkeit zu verringern, die Binnennachfrage zu steigern und Arbeitsanreize zu stärken. Die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU hat zu einer gerechteren Lohnfestsetzung beigetragen. Seit ihrer Annahme hat sich die Kluft zwischen den Mindestlöhnen und den Durchschnittslöhnen in den Mitgliedstaaten verringert. Wichtig ist, dass die Richtlinie auch dazu beigetragen hat, die Kluft zwischen den höchsten und den niedrigsten Mindestlöhnen in den Mitgliedstaaten zu verringern, was zu einer größeren Lohnkonvergenz in ganz Europa geführt hat.

Die **Situation junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt muss verbessert werden**, insbesondere im Hinblick auf prekäre Beschäftigungsverhältnisse, atypische Beschäftigungsformen und die informelle Wirtschaft. Hochwertige Arbeitsplätze sind für die Generationengerechtigkeit von entscheidender Bedeutung.

Dennoch war im Jahr 2024 nach wie vor fast jeder zwölfte Arbeitnehmer von Erwerbstätigenarmut betroffen, wobei geringqualifizierte Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte und Alleinerziehende unverhältnismäßig stark betroffen waren. Darüber hinaus ist es weiterhin von entscheidender Bedeutung, gegen die Unterbewertung von Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, vorzugehen und die Lohntransparenz zu fördern, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen, indem die Richtlinie über Lohntransparenz fristgerecht umgesetzt wird.

Um sicherzustellen, dass Verbesserungen bei der Angemessenheit der Löhne und Gehälter mit Wettbewerbsfähigkeit einhergehen, ist eine Steigerung der Produktivität unerlässlich. In den letzten zehn Jahren verzeichneten jedoch viele EU-Länder eine anhaltend schwache Zunahme der Arbeitsproduktivität, was das Potenzial für höhere Löhne einschränkte, sodass die durchschnittlichen realen Arbeitnehmerentgelte nur um etwa 0,5 % jährlich stiegen. Mit Blick auf die Zukunft bietet der wirtschaftliche Wandel, insbesondere der digitale Wandel, die Chance, Innovation und Produktivität zu steigern, um mehr Spielraum für Lohnwachstum und einen angemessenen Lebensstandard für alle Generationen zu schaffen.

Sozialpartner: Im Rahmen des von den EU-Sozialpartnern im Bauwesen gemeinsam durchgeführten Projekts SIDE-CIC wird die Verwendung von Sozialausweisen gefördert, um die Transparenz zu erhöhen, die Rechte und Qualifikationen der Arbeitskräfte zu überwachen und Möglichkeiten zu erkunden, wie diese Instrumente besser zwischen Unternehmen und Ländern vernetzt werden können.

Gut funktionierende Tarifverhandlungen stellen sicher, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von angemessenen Löhnen profitieren, und können die Inanspruchnahme von Zusatzrentensystemen fördern. Die Kommission wird weiterhin die Angemessenheit der Löhne und den sozialen Dialog in der gesamten EU fördern. Dazu gehört auch die Überwachung der ordnungsgemäßen Umsetzung der Richtlinie,

einschließlich der Anforderung, dass Mitgliedstaaten mit einer Abdeckung von weniger als 80 % einen förderlichen Rahmen für Tarifverhandlungen und einen Aktionsplan zu deren Stärkung aufstellen.

Bekämpfung der Ausbeutung von Arbeitskräften

Wie im Letta-Bericht hervorgehoben wird, sollte die EU gegen Praktiken der **Unterauftragsvergabe** oder der Vermittlung von Arbeitskräften vorgehen, die **zu Ausbeutung und Missbrauch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern führen** können²⁰. Die Vergabe von Unteraufträgen ist ein rechtmäßiges Geschäftsmodell. Durch die Vergabe von Unteraufträgen erhalten Unternehmen Zugang zu spezialisiertem Fachwissen und können sich rasch anpassen, um den sich wandelnden Bedürfnissen der Unternehmen gerecht zu werden und wettbewerbsfähig zu bleiben. Trotz des starken Schutzrahmens der EU sind einige Arbeitnehmer jedoch nach wie vor von Missbrauch betroffen. Wirtschaftszweige wie Bauwesen, **Verkehr**, Landwirtschaft und Haushaltsdienstleistungen sind davon stärker betroffen.

Bessere und stärker koordinierte Anstrengungen sind nach wie vor unerlässlich. Um wirksam gegen Missbrauch vorgehen zu können, müssen die Bemühungen um die Durchsetzung der einschlägigen Rechtsvorschriften verstärkt, die Transparenz der nationalen Systeme (Präqualifikationssystem, nationale Register oder Zertifizierungssystem) ohne unnötigen zusätzlichen Aufwand erhöht und die Systeme für die Haftung von Arbeitgebern bei Verstößen gegen die Arbeitnehmerrechte bewertet werden. Darüber hinaus kann die Europäische Arbeitsbehörde (ELA) den Austausch nationaler Verfahren, Studien und Durchsetzungsmaßnahmen weiter unterstützen.

Die Zuverlässigkeit von Unterauftragnehmern kann im Rahmen der Vergabe öffentlicher Aufträge überprüft werden. Die Richtlinien über die öffentliche Auftragsvergabe von 2014 enthalten Bestimmungen zur Vermeidung oder Abschwächung nachteiliger sozialer Auswirkungen während der Auftragsausführung. Die Kommission hat eine Überprüfung der Richtlinien im Jahr 2026 angekündigt und zur Vorbereitung im Oktober 2025 eine Bewertung veröffentlicht, in der unter anderem die Frage der Unterauftragsvergabe, einschließlich der Zuständigkeiten und Qualifikationen der Auftragnehmer, und die Transparenz in den Lieferketten geprüft werden. **Darüber hinaus müssen die Aufdeckung und Verhinderung der Ausbeutung von Arbeitskräften, insbesondere in Bezug auf Arbeitnehmer aus Drittstaaten, einschließlich des Menschenhandels, verbessert werden.** Mit der **Richtlinie über Sanktionen gegen Arbeitgeber** und der **Richtlinie über Saisonarbeiter** wurden klare Vorschriften über Haftung und Sanktionen eingeführt, darunter auch Maßnahmen zur verstärkten Durchsetzung und zum besseren Schutz der Rechte von Drittstaatsangehörigen, die häufig aufgrund ihres illegalen Status in besonderem Maße missbräuchlichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein könnten, insbesondere in Wirtschaftszweigen wie Bauwesen, **Verkehr**, Haushaltsdienstleistungen und Landwirtschaft.

²⁰ Letta E., [Much more than a market report](#), 2024.

Die bevorstehende **Überarbeitung des Mandats der ELA** könnte dazu beitragen, die Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Missbrauch der Arbeitsbedingungen von Drittstaatsangehörigen weiter zu bewältigen. Die ELA und die nationalen Aufsichtsbehörden könnten auch die Anstrengungen zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit verstärken und die Zusammenarbeit mit den Strafverfolgungsbehörden intensivieren.

Förderung einer gerechten Mobilität der Arbeitskräfte

Mehrere Wirtschaftszweige mit hoher Mobilität stehen vor besonderen Herausforderungen. Dies gilt beispielsweise für Beschäftigte im Verkehrssektor. Mit der Umsetzung des EU-Mobilitätspakets I für den Straßenverkehr werden sowohl der soziale Schutz der Kraftfahrer als auch die Freiheit der Unternehmen, grenzüberschreitende Verkehrsdienste anzubieten, gewährleistet. Im Bericht der Kommission über die Verfügbarkeit geeigneter Ruheeinrichtungen für Fahrer und über die Verfügbarkeit gesicherter Parkeinrichtungen wird untersucht, wie diese Verfügbarkeit erhöht werden kann²¹. Die Kommission prüft derzeit Möglichkeiten zur Modernisierung der Vorschriften für die Qualifikation und Ausbildung von Bus- und Lkw-Fahrern, um die Ausbildung zweckmäßiger und attraktiver zu gestalten.

Die Überprüfung der Verordnung über Luftverkehrsdienste wird sich auf das reibungslose Funktionieren des Binnenmarkts für Luftverkehrsdienste konzentrieren und zugleich die Herausforderungen bei der Durchsetzung des Arbeitsrechts für mobiles fliegendes Personal angehen.

In der Kultur- und Kreativbranche sind Künstler und andere hochmobile Fachkräfte, die mit diesen Tätigkeiten in Verbindung stehen, häufig von prekären Arbeits- und Sozialbedingungen betroffen. Die Kommission hat einen Kulturkompass für Europa²² veröffentlicht, in dem eine künftige EU-Künstlercharta angekündigt wird, in der Grundprinzipien, Leitlinien und Verpflichtungen für faire Arbeitsbedingungen in der Branche dargelegt werden.

Um die Investitionen in Forschung und Entwicklung zu stärken und den Austausch von Wissen und Talenten zu fördern, wird die Kommission einen Rechtsakt über den Europäischen Forschungsraum vorlegen, um die fünfte Freiheit der Union für Forschung und Innovation zu festigen, die Laufbahnen und Arbeitsbedingungen von Forschenden zu verbessern und die Attraktivität der EU als Standort zu steigern.

Darüber hinaus wird die Kommission im Jahr 2026 ein Paket für eine faire Mobilität der Arbeitskräfte veröffentlichen. Mit diesem Paket werden die EU-Vorschriften und -Verfahren zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit modernisiert und vereinfacht, wobei das Potenzial der Digitalisierung genutzt wird, unter anderem um die vorübergehende grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen zu erleichtern und zugleich die Arbeitnehmerrechte zu schützen. Das Paket wird die ELA stärken, und die Verfahren im Rahmen der Koordinierung der sozialen Sicherheit mit dem Europäischen

²¹ [EUR-Lex - 52025DC0703 - DE - EUR-Lex.](#)

²² Europäische Kommission, [Culture Compass for Europe.](#)

Sozialversicherungspass werden digitalisiert. Die Kommission wird auch Möglichkeiten prüfen, wie die Anerkennung von Qualifikationen für EU-Bürgerinnen und -Bürger und Drittstaatsangehörige erleichtert und beschleunigt werden kann, um die Attraktivität der EU für globale Talente zu steigern.

Im Zusammenhang mit der Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb der EU ergeben sich Herausforderungen bei der Durchsetzung aufgrund der zunehmenden Entsendung von Drittstaatsangehörigen und der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen durch Leiharbeitsunternehmen und Arbeitsvermittler, auch in langen und komplexen Unterauftragsketten. Als Folgemaßnahme zum Bericht über die Entsendung von Arbeitnehmern²³ aus dem Jahr 2024 untersuchen die ELA und die Kommission diese Herausforderungen, um die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zu verbessern und nationale Maßnahmen zu unterstützen.

Gewährleistung von Gerechtigkeit und Flexibilität für Selbstständige

Hochwertige Arbeitsplätze für Selbstständige sind für ein inklusives Wirtschaftswachstum von entscheidender Bedeutung. Selbstständige und Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen sollten unter vergleichbaren Bedingungen wie Arbeitnehmer Zugang zu angemessenen Sozialleistungen, Informationen, Schulungen und Gesundheitsversorgung haben. Dies kann erreicht werden, indem die Leitlinien, die den Mitgliedstaaten durch die Empfehlungen des Rates von 2019 und 2003 zum Sozialschutz und zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für Selbstständige zur Verfügung gestellt wurden, ordnungsgemäß umgesetzt werden. Darüber hinaus sollten Selbstständigen und Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, wie von der Kommission empfohlen²⁴, die gleichen Möglichkeiten und Leistungen gewährt werden wie Arbeitnehmern, um im Rahmen einer automatischen Mitgliedschaft in Zusatzrentensysteme einzutreten.

Tarifverhandlungen für Selbstständige können dazu beitragen, ihre Arbeitsbedingungen und ihre wirtschaftliche Sicherheit zu verbessern. In den 2022 angenommenen Leitlinien zur Anwendung des EU-Wettbewerbsrechts auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbständigen werden die Bedingungen präzisiert, unter denen sie Tarifverhandlungen führen können, ohne gegen das EU-Wettbewerbsrecht zu verstoßen.

5. ERLEICHTERENDE FAKTOREN: ERHALTUNG UND FÖRDERUNG HOCHWERTIGER ARBEITSPLÄTZE

Durch die Förderung eines wettbewerbsfähigen Arbeitsmarkts, in dem die Arbeitnehmerrechte gewahrt sowie der soziale Dialog und Tarifverhandlungen gefördert werden, kann die EU Talente anziehen und halten, neue Chancen erschließen und sicherstellen, dass Arbeitnehmer und Unternehmen in vollem Umfang vom Binnenmarkt profitieren. Eine angemessene Finanzierung und hochwertige öffentliche Dienstleistungen

²³ [Richtlinie \(EU\) 2018/957](#) vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen.

²⁴ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=PI_COM:C\(2025\)9300](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=PI_COM:C(2025)9300).

sind ebenfalls von entscheidender Bedeutung, um hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen und zu erhalten.

Wirksame Durchsetzung der EU-Rechtsvorschriften

Die Wahrung der Arbeitnehmerrechte ist ein zentrales Element gerechter und wettbewerbsfähiger Arbeitsmärkte und Teil des EU-Besitzstands. Die Durchsetzung ist in den Mitgliedstaaten nach wie vor uneinheitlich. Um die Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte zu verbessern, müssen die ordnungsgemäße Umsetzung überwacht, Beschwerden wirksam bearbeitet und ein ständiger Dialog mit den nationalen Behörden und den Sozialpartnern geführt werden.

Es sind Initiativen erforderlich, um sicherzustellen, dass die sozialen Rechte der EU in der Praxis verwirklicht werden. Durch die Entwicklung von Instrumenten und Leitlinien zu den Arbeitnehmerrechten in der EU können die Durchsetzung gestärkt, das Bewusstsein geschärft und Verwaltungskapazitäten aufgebaut werden, weshalb die Kommission eng mit den EU-Agenturen, wie der ELA und der EU-OSHA, zusammenarbeiten wird, um diese Instrumente und Leitlinien auf der Grundlage bewährter Beispiele, wie den Tools der EU-OSHA zur interaktiven Online-Gefährdungsbeurteilung, zu entwickeln. Arbeitsaufsichtsmaßnahmen tragen dazu bei, rechtswidrige Praktiken zu verhindern, und neue Technologien wie KI werden untersucht, um sie gezielter und wirksamer zu gestalten.

Es ist auch von entscheidender Bedeutung, die Arbeitsplatzqualität in der gesamten EU zu überwachen. Die Verfolgung der Fortschritte ist eine gemeinsame Aufgabe der Kommission, der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner der EU. Die von den EU-Agenturen bereitgestellten Instrumente und Daten liefern wertvolle Erkenntnisse. Zugleich wird die Trendbeobachtung mithilfe des Gemeinsamen Bewertungsrahmens des EMCO und des Europäischen Semesters, auch anhand solider demografischer und territorialer Daten, als Richtschnur für eine faktengestützte Politikgestaltung dienen.

Das Engagement der EU für den sozialen Dialog, unsere kollektive Stärke und unser Wettbewerbsvorteil

Der soziale Dialog, einschließlich Tarifverhandlungen, ist für die Qualität der Arbeitsplätze von entscheidender Bedeutung. Durch ihn wird sichergestellt, dass sich die Politik für Arbeitnehmer an die sich wandelnden wirtschaftlichen, technologischen und sozialen Gegebenheiten anpassen und dazu beitragen kann, die Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen zu erhalten.

In vielen Mitgliedstaaten stehen der soziale Dialog und Tarifverhandlungen unter Druck. Die Tarifbindung ist in 19 von 27 Mitgliedstaaten rückläufig. So lag sie im Jahr 2005 bei rund 77 %, während sie im Jahr 2024 nur noch 66 % betrug²⁵. Während 80 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU Zugang zu einer Form der kollektiven Vertretung haben, um ihre Ansichten zu äußern, fehlt es vielen an formellen Möglichkeiten zur Mitbestimmung. Nach wie vor bestehen erhebliche sektorale Unterschiede: 56 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landwirtschaft sind nicht vertreten,

²⁵ OECD/AIAS ICTWSS-Datenbank, [Kurzdossier, Statistischer Anhang \(September 2025\)](#).

gegenüber 11 % oder weniger in den Bereichen öffentliche Verwaltung, Bildung und Finanzdienstleistungen²⁶. Die Kommission wird den sozialen Dialog und Tarifverhandlungen weiterhin durch EU-Rechtsvorschriften, politische Maßnahmen sowie administrative und finanzielle Mittel fördern. Sie unterstützt den EMCO bei seiner Arbeit zur Verbesserung der Datenerhebung zum sozialen Dialog und zum Austausch bewährter Verfahren, um das Lernen voneinander zu fördern, und trägt damit zur Umsetzung der Empfehlung des Rates von 2023 zur Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union bei. Wenn Tarifverhandlungen durch soziale Konditionalitäten bei der öffentlichen Finanzierung gefördert werden, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Unterstützung für die Industrie profitieren.

Die Gewährleistung der Autonomie und Vertragsfreiheit der Sozialpartner ist von wesentlicher Bedeutung. Den Sozialpartnern auf europäischer und nationaler Ebene sowie in den Bewerberländern werden weiterhin EU-Mittel zur Verfügung stehen, um ihre Kapazitäten für ein sinnvolles Engagement und den Abschluss von Vereinbarungen zu stärken, insbesondere durch den EU-Haushalt.

Von der Politik zur Praxis: EU-Mittel für die Arbeitsplatzqualität

Die EU-Finanzierung spielt eine entscheidende Rolle, wenn politische Maßnahmen in konkrete Ergebnisse umgesetzt werden sollen. Mit einem Budget von 141,3 Mrd. EUR für den Zeitraum 2021-2027 ist der ESF+ das wichtigste Finanzierungsinstrument der EU für Investitionen in die Menschen. Mit dem Finanzierungsfenster „Soziale Investitionen und Kompetenzen“ des Programms „InvestEU“ werden soziale Investitionen, insbesondere in Kleinstunternehmen, Bildung und soziale Infrastruktur, durch Haushaltsgarantien unterstützt. NextGenerationEU fördert direkte Investitionen in Kompetenzen sowie strukturelle Arbeitsmarktreformen, die den Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen verbessern, wobei die Mitgliedstaaten 40,6 Mrd. EUR für diese Maßnahmen bereitstellen. Der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und der Talentförderungsmechanismus unterstützen schutzbedürftige Arbeitnehmer in benachteiligten Gebieten, die Digitalisierung und einen gerechten Übergang über den Fonds für einen gerechten Übergang.

Die im nächsten mehrjährigen Finanzrahmen vorgeschlagenen nationalen und regionalen Partnerschaftspläne zielen darauf ab, erhebliche Investitionen in die Förderung hochwertiger Arbeitsplätze zu lenken, beispielsweise in den Bereichen Kompetenzentwicklung, Gesundheitsschutz und digitale Wegbereiter. Die Kommission schlägt vor, dass mindestens 14 % der Mittel aller nationalen und regionalen Partnerschaftspläne (ausgenommen zweckgebundene Beträge für die Landwirtschaft und den Klima-Sozialfonds) für soziale Ziele verwendet werden, um bei der Finanzierung von ESF-Maßnahmen weiterhin ehrgeizige Ziele zu verfolgen. Darüber hinaus wird der Europäische Fonds für Wettbewerbsfähigkeit Investitionen in die Kompetenzentwicklung, insbesondere in strategischen Sektoren, unterstützen.

²⁶ Eurofound, [Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection](#), 30. Januar 2024.

Sektorspezifische Instrumente ermöglichen ebenfalls hochwertige Arbeitsplätze. Die Landwirtschaft und die Fischerei stehen vor Herausforderungen für die Arbeitskräfte, wie z. B. der Anwerbung junger Landwirte und Fischer, der Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen und der Beseitigung geschlechtsspezifischer Unterschiede. Die Kommission hat eine Vision für Landwirtschaft und Ernährung angenommen und eine einfachere, gezielte GAP für die Zeit nach 2027 vorgeschlagen, die Maßnahmen wie soziale Konditionalität zur Förderung guter Arbeitsbedingungen und die Unterstützung von Vertretungsdiensten für landwirtschaftliche Betriebe umfasst. Die Vision 2040 für Fischerei und Aquakultur des Pakts für die Meere und die Strategie für den Generationswechsel in der blauen Wirtschaft fördern eine florierende blaue Wirtschaft und unterstützen das Wohlergehen der in Küstengebieten lebenden Menschen.

Hochwertige Dienstleistungen für alle und in allen Regionen

Hochwertige Dienstleistungen sind eine wesentliche Voraussetzung für Beschäftigung und den Wandel auf dem Arbeitsmarkt. Durch die Bereitstellung zugänglicher frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung, Langzeitpflege und Gesundheitsversorgung werden Millionen von Arbeitnehmern – insbesondere Frauen – in die Lage versetzt, einer bezahlten Arbeit nachzugehen und sich beruflich weiterzuentwickeln. Starke Gesundheitssysteme mit entsprechendem Personal im Gesundheitswesen spielen eine entscheidende Rolle für die Gesundheit und das Wohlergehen der Bevölkerung.

Der Gesundheits- und Pflegesektor ermöglicht Millionen von Menschen, Eltern, Pflegekräften und Arbeitnehmern in allen Wirtschaftszweigen die uneingeschränkte Teilhabe am Arbeitsmarkt. Die Kommission arbeitet an einem kohärenteren Rahmen zur Bewältigung der Herausforderungen für die Arbeitskräfte in der Langzeitpflege und beabsichtigt, 2027 einen Europäischen Deal für Pflege und Betreuung vorzulegen. Darüber hinaus stärkt die EU durch EU4Health die Widerstandsfähigkeit der Gesundheitssysteme, indem sie die Personalplanung, die Bindung von Pflegekräften und den digitalen Wandel unterstützt.

Regionen und lokale Gemeinschaften sind für hochwertige Arbeitsplätze von zentraler Bedeutung. Von den 26 bis 27 Millionen Menschen, die im öffentlichen Sektor arbeiten, sind etwa 17 bis 19 Millionen auf lokaler und regionaler Ebene beschäftigt²⁷. Diese Tätigkeiten umfassen Verwaltung, allgemeine und berufliche Bildung, öffentliche Dienstleistungen, Gesundheitsversorgung, Sozialfürsorge, **Verkehr** und Notdienste. Die Förderung hochwertiger Arbeitsplätze in diesen Bereichen fördert die Attraktivität und Entwicklung der Regionen.

6. NÄCHSTE SCHRITTE

Hochwertige Arbeitsplätze beruhen auf zahlreichen politischen Maßnahmen. Sie sind ein wichtiger Baustein des europäischen Sozialmodells und der europäischen Säule sozialer Rechte und entscheidend für die Anziehung und Bindung von Talenten in Europa.

²⁷ OECD, [Subnational Public Employment in OECD and EU Countries](#), November 2024.

Wie Präsidentin von der Leyen in ihrer Rede zur Lage der Union im September 2025 angekündigt hat, **wird die Kommission einen Rechtsakt für hochwertige Arbeitsplätze vorschlagen**, um die Maßnahmen des Fahrplans zu ergänzen und ihre Wirkung zu verstärken.

Im Einklang mit Artikel 154 Absatz 2 AEUV leitet die Kommission die **erste Phase der Konsultation der europäischen Sozialpartner** ein, um deren Ansichten über die mögliche Ausrichtung von EU-Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen einzuholen. Dies wird die im Oktober 2025 abgeschlossene zweistufige Konsultation zum Recht auf Nichterreichbarkeit und Telearbeit ergänzen. Der Rechtsakt für hochwertige Arbeitsplätze kann von nichtlegislativen Initiativen begleitet werden und wird der Vielfalt der nationalen Systeme Rechnung tragen. Dadurch wird den Sozialpartnern genügend Spielraum für die Umsetzung eingeräumt und ihre Autonomie und Vertragsfreiheit gewahrt, während der Verwaltungsaufwand für die Unternehmen im Bemühen um Konsolidierung und Vereinfachung minimiert wird.

Der Rechtsakt für hochwertige Arbeitsplätze wird zusammen mit dem übrigen sozialen Besitzstand der EU sicherstellen, dass die Arbeitswelt mit der modernen Wirtschaft Schritt halten kann. Das Wachstum der EU-Wirtschaft erfordert einen modernen Arbeitsmarkt, der gleichzeitig die Gewinnung von Fachkräften, Mobilität, ein flexibles, aber solides Fundament an Kompetenzen und ein vertrauensvolles Umfeld sicherstellt, in dem sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschützt fühlen und ihr bestmögliches Potenzial entfalten können, was somit zur Widerstandsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der EU beiträgt.