

Brüssel, den 2. Oktober 2026
(OR. en)

13806/26

SOC 633
EMPL 367
ECOFIN 1243
EDUC 393

VERMERK

Absender:	Generalsekretariat des Rates
Empfänger:	Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat
Betr.:	Vorrangige Herausforderungen im Beschäftigungsbereich: Kernbotschaften des Beschäftigungsausschusses auf der Grundlage des Jahresberichts über die Leistungen im Beschäftigungsbereich und des Anzeigers für die Leistungen im Beschäftigungsbereich – <i>Billigung</i>

Die Delegationen erhalten in der Anlage die Kernbotschaften des Beschäftigungsausschusses auf der Grundlage des Jahresberichts über die Leistungen im Beschäftigungsbereich (2026) und des Anzeigers für die Leistungen im Beschäftigungsbereich (2026) in der vom Beschäftigungsausschuss abschließend überarbeiteten Fassung vom 25. September 2026 im Hinblick auf ihre Billigung auf der Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 19. Oktober 2026.

Der vollständige Jahresbericht über die Leistungen im Beschäftigungsbereich ist in Dokument 13806/26 ADD 1 wiedergegeben.

Der Anzeiger für die Leistungen im Beschäftigungsbereich ist in Dokument 13806/26 ADD 2 wiedergegeben.

Kernbotschaften des Beschäftigungsausschusses auf der Grundlage des Jahresberichts über die Leistungen im Beschäftigungsbereich (2026) und des Anzeigers für die Leistungen im Beschäftigungsbereich

25. September 2026

1. Der Beschäftigungsausschuss hat gemäß seinem Auftrag nach Artikel 150 AEUV seinen jährlichen Überblick über die Beschäftigungslage in der EU für den Rat erstellt. Dieser Überblick stützt sich auf den Anzeiger für die Leistungen im Beschäftigungsbereich (2026)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 erfasst werden.
2. Die wichtigsten Ergebnisse des diesjährigen Anzeigers für die Leistungen im Beschäftigungsbereich, auf den sich die Gruppe „Indikatoren“ des Beschäftigungsausschusses im Mai 2026 verständigt hat, sind im Jahresbericht über die Leistungen im Beschäftigungsbereich (2026) zusammengefasst. Sie ergänzen die Schlussfolgerungen aus den multilateralen Überwachungstätigkeiten des Beschäftigungsausschusses, einschließlich der im Jahr 2026 vom Beschäftigungsausschuss und dem Ausschuss für Sozialschutz vorgenommenen Überprüfungen zur sozialen Konvergenz im Rahmen für soziale Konvergenz im Europäischen Semester.²

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 \(2026\)](#) für die erste Phase der auf dem Rahmen für soziale Konvergenz beruhenden Analyse und die [Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen](#) vom 21. April 2026 für die zweite Phase der auf dem Rahmen für soziale Konvergenz beruhenden Analyse. Die auf dem Rahmen für soziale Konvergenz beruhenden Länderüberprüfungen wurden am 19./20. Mai 2026 vom Beschäftigungsausschuss und vom Ausschuss für Sozialschutz durchgeführt.

3. Eine wichtige Neuerung im Rahmen des Anzeigers für die Leistungen im Beschäftigungsbereich (2026) ist die Aufnahme des aktualisierten Rahmens für die Überwachung der Arbeitsplatzqualität. Dieser wurde von der Gruppe „Indikatoren“ des Beschäftigungsausschusses entsprechend dem Mandat in der [Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses zu den Dimensionen der Arbeitsplatzqualität](#) ausgearbeitet, die dem Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 19. Juni 2025 vorgelegt wurde. Der Rahmen bietet eine umfassende und dynamische Zusammenstellung von bewährten Indikatoren, die die verschiedenen Dimensionen der Arbeitsplatzqualität, die in der Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses festgestellt werden, abdecken. Dies bedeutet einen wichtigen Schritt hin zu einer umfassenderen Überwachung der Arbeitsmarktergebnisse in der Union, indem Erwägungen in Bezug auf die Qualität der Beschäftigung besser Rechnung getragen wird, wobei auch die Auswirkungen der jüngsten technologischen Entwicklungen und Veränderungen in der Arbeitswelt berücksichtigt werden.
4. Der EU-Arbeitsmarkt zeigte sich 2025 weiterhin resilient. Unterstützt durch das Wachstum des realen BIP um 1,5 % erreichte die Anzahl der Beschäftigten im Alter von 20-64 Jahren im Jahr 2025 197,8 Millionen, was einer Beschäftigungsquote von 76,1 % entspricht. Dies ist der höchste Stand seit dem Beginn der Zeitreihe, was die Union näher an ihr Kernziel von 78 % bis 2030 heranbringt.
5. Die Arbeitsmarktleistung blieb in der gesamten Union weitgehend positiv, wobei die meisten Mitgliedstaaten im Jahr 2025 einen weiteren Anstieg ihrer Beschäftigungsquoten verzeichneten. Längerfristig gesehen verzeichneten alle Mitgliedstaaten Verbesserungen ihrer Beschäftigungsquote im Zeitraum 2020-2025, wenngleich es bei der Größenordnung dieser Zuwächse in den einzelnen Mitgliedstaaten signifikante Unterschiede gab.

6. Die Arbeitsmarktergebnisse unterscheiden sich je nach Altersgruppe. Wenngleich die Beschäftigungsquote der Altersgruppe 30-54 Jahre weiter gestiegen ist und die Quote der älteren Arbeitskräfte (55-64 Jahre) ihren langfristigen Aufwärtstrend fortsetzte, ging die Beschäftigungsquote der Altersgruppe 20-29 Jahre im Jahr 2025 marginal zurück, was unterstreicht, dass weitere Anstrengungen zur Unterstützung beim Eintritt in den Arbeitsmarkt sowie bei Übergängen notwendig sind. Seit 2020 ist die Beschäftigungsquote bei älteren Arbeitskräften um 7,4 Prozentpunkte (bzw. um 23,2 Prozentpunkte seit 2009) gestiegen und liegt damit über dem Beschäftigungswachstum bei jüngeren Arbeitskräften sowie Arbeitskräften im Haupterwerbsalter. Jedoch liegt die Wahrscheinlichkeit von Nichterwerbstätigkeit bei älteren Personen höher als bei anderen Altersgruppen, was – auch im Lichte der demografischen Entwicklungen – kontinuierliche politische Anstrengungen im Sinne der Verlängerung des Arbeitslebens erforderlich macht. Zudem bestehen nach wie vor Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern: im Jahr 2025 lag das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle bei 9,6 Prozentpunkten, wenngleich ein Rückgang von 0,4 Prozentpunkten im Vergleich zu 2024 zu verzeichnen war.
7. Die Erwerbsbeteiligung erreichte im Jahr 2025 in der EU ein neues Rekordhoch von 80,8 % (für die Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen), jedoch zeigen anhaltende Ungleichheiten, besonders zwischen Frauen und Männern (ein Gefälle von 9,8 Prozentpunkten), deutlich, dass nachhaltige politische Maßnahmen kontinuierlich erforderlich sind, um die Hindernisse für die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt anzugehen.
8. Die Gesamtarbeitslosigkeit nahm in der EU im Jahr 2025 leicht zu – 6,0 % gegenüber 5,9 % im Jahr 2024 – und die Jugendarbeitslosigkeit (Altersgruppe 15-29 Jahre) stieg auf 11,7 % an (+0,3 Prozentpunkte im Jahresvergleich). Die Langzeitarbeitslosigkeit blieb mit 1,9 % der Erwerbsbevölkerung unverändert. Die NEET-Quote bei den 15- bis 29-Jährigen ging im Jahr 2025 marginal auf 11,0 % zurück. Jedoch liegt dieser Wert deutlich über dem im Aktionsplan zur Säule sozialer Rechte festgelegten Zielwert von 9 % bis 2030, wodurch hervorgehoben wird, wie wichtig kontinuierliche Bemühungen zur Verbesserung der Beschäftigungsaussichten für junge Menschen sind.
9. Aus dem aktualisierten Rahmen für die Überwachung der Arbeitsplatzqualität des Beschäftigungsausschusses geht hervor, dass in der Union bei den verschiedenen Dimensionen der Arbeitsplatzqualität nach wie vor bedeutende Ungleichheiten bestehen.

10. Was adäquates Einkommen und faires Entgelt angeht, so variiert die Quote des Risikos von Armut trotz Erwerbstätigkeit in der EU signifikant, zwischen 3,1 % in Finnland und 11,8 % in Bulgarien im Jahr 2025, wobei in der gesamten EU 8,3 % der Beschäftigten von Armut trotz Erwerbstätigkeit betroffen waren. Alleinverdienerhaushalte sind im Allgemeinen eher von Armut trotz Erwerbstätigkeit betroffen; dies zeigt deutlich die Rolle der Haushaltszusammensetzung und insbesondere die Vorteile mehrerer Einkommensquellen und geteilter Haushaltsausgaben.
11. Die Arbeitsplatz- und Laufbahnsicherheit variiert ebenfalls stark zwischen den Mitgliedstaaten. Unfreiwillige befristete und Teilzeitbeschäftigung deuten auf anhaltende Arbeitsmarktsegmentierung in einigen Ländern hin. Im Jahr 2025 waren 49,9 % der Teilzeitbeschäftigten im Alter von 15-64 Jahren in der EU unfreiwillig aufgrund von befristeten Verträgen beschäftigt (gegenüber 49,6 % im Jahr 2024), wobei der Anteil der unfreiwillig befristeten Beschäftigungsverhältnisse zwischen 13,9 % in den Niederlanden und 94,4 % in Zypern lag. Zudem waren 17,8 % der Teilzeitbeschäftigten im Alter von 15-64 Jahren in der EU im Jahr 2025 unfreiwillig teilzeitbeschäftigt (gegenüber 18,3 % im Jahr 2024), wobei die entsprechenden Anteile zwischen 2,2 % in den Niederlanden und 62,3 % in Rumänien lagen. Frauen sind unter den unfreiwillig befristet Beschäftigten überrepräsentiert. Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und wirksame Arbeitsvermittlungsdienste, die Übergänge in höherwertige Arbeitsplätze fördern, Anreize für Arbeitgeber, unbefristete Vollzeitbeschäftigung sowie angemessenen Zugang zu Sozialschutz und Lernmöglichkeiten anzubieten, können dazu beitragen, die Segmentierung des Arbeitsmarktes zu verringern und die Qualität der Arbeitsplätze insgesamt zu verbessern.

12. Zwischen den Mitgliedstaaten bestehen erhebliche Unterschiede bei der Häufigkeit langer und atypischer Arbeitszeiten, was zum Teil auch auf Unterschiede bei der sektoralen Spezialisierung zurückzuführen ist. Darüber hinaus unterstreichen das geschlechtsspezifische Beschäftigungs- und Entgeltgefälle sowie die Unterschiede bei den Ergebnissen im Bereich der Beschäftigung zwischen Personen, die im Inland geboren wurden, und Personen, die außerhalb der EU geboren wurden, nach wie vor die Bedeutung politischer Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und inklusiven Arbeitsmärkten. Eine weitere wichtige Dimension umfasst Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Im Jahr 2023 gab es in der EU 3298 tödliche Arbeitsunfälle (1,63 tödliche Unfälle pro 100.000 Beschäftigte im Jahr 2023), was einem Anstieg um 12 Todesfälle im Vergleich zum Vorjahr entspricht.³ Weitere Anstrengungen zur Verringerung der Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle sind nach wie vor von entscheidender Bedeutung.
13. Die Förderung hochwertiger Arbeitsplätze ist von entscheidender Bedeutung, um das Produktivitätswachstum, die Erwerbsbeteiligung, den sozialen Zusammenhalt und die soziale Aufwärtskonvergenz zu unterstützen. Aus den Ergebnissen des aktualisierten Rahmens für die Überwachung der Arbeitsplatzqualität geht insgesamt klar hervor, wie wichtig gezielte und nachhaltige politische Maßnahmen sind, um anhaltende Herausforderungen bei der Arbeitsplatzqualität anzugehen und stärker inklusive Arbeitsmärkte in der gesamten Union zu fördern.
14. Für die kommenden Jahre wird ein moderates Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum erwartet. In der Frühjahrsprognose 2026 der Europäischen Kommission wird eine Verlangsamung des Wachstums des realen BIP in der EU von 1,5 % im Jahr 2025 auf 1,1 % im Jahr 2026 und danach eine Beschleunigung auf 1,4 % im Jahr 2027 prognostiziert. Beim Beschäftigungswachstum wird im Jahr 2026 ein Rückgang von 0,5 % auf 0,3 % und für 2027 eine Stabilisierung bei 0,4 % erwartet. Trotz der Auswirkungen des jüngsten Energiepreisschocks im Zusammenhang mit dem Konflikt im Nahen Osten wird eine relativ stabile Arbeitslosenquote in der EU – bei rund 6 % – für den gesamten Vorhersagezeitraum prognostiziert.

³ Stichtag für diese Daten ist der 30. April 2026. Aus einer am 21. August 2026 veröffentlichten Aktualisierung von Eurostat geht hervor, dass es im Jahr 2023 3322 tödliche Arbeitsunfälle gab, also 36 mehr als im Jahr 2022.

15. Was die Überwachung der EU-Kernziele angeht, so ist die EU im Allgemeinen auf gutem Weg, ihr Beschäftigungsziel für 2030 zu erreichen, wobei die Beschäftigungsquote (Altersgruppe 20-64 Jahre) im Jahr 2025 76,1 % erreicht hat und damit nur 1,9 % Prozentpunkte unterhalb des EU-Kernziels von 78 % liegt. Die Fortschritte hin zum Kernziel für 2030 im Bereich der Kompetenzen sind jedoch nach wie vor unzureichend; dies stellt ein erhebliches Risiko für die Zukunft dar, insbesondere angesichts des Arbeits- und Fachkräftemangels, des demografischen Wandels und des gedämpften Produktivitätswachstums. Die Teilnahme Erwachsener am Lernen in den zurückliegenden zwölf Monaten ist zwischen 2016 und 2022 nur moderat angestiegen, und zwar um 2,9 Prozentpunkte (anhand der Daten aus der Erhebung über die Erwachsenenbildung, einschließlich begleiteter Ausbildung am Arbeitsplatz), von 43,7 % auf 46,6 %. Damit liegt die EU 13,4 Prozentpunkte unter ihrem Kernziel von 60 % bis 2030. Kontinuierliche Anstrengungen zur Stärkung des Humankapitals, insbesondere durch eine stärkere Beteiligung am lebenslangen Lernen und eine bessere Abstimmung zwischen Bildung und dem Bedarf des Arbeitsmarkts, werden von entscheidender Bedeutung sein, um die Arbeitsmarktanpassung, die Wettbewerbsfähigkeit und die Resilienz zu unterstützen.
16. Aus den Daten aus dem Jahr 2025 geht hervor, dass sieben Mitgliedstaaten (die Slowakei, Irland, die Niederlande, Estland, Zypern, Tschechien und Polen) ihre nationalen Beschäftigungsziele für 2030 bereits übertroffen haben, während 16 Mitgliedstaaten Beschäftigungsquoten verzeichnen, die über dem EU-Kernziel von 78 % liegen. Obwohl die meisten Mitgliedstaaten ein niedrigeres durchschnittliches jährliches Beschäftigungswachstum, als im Zeitraum vor der Krise (2013-2019) zu beobachten war, benötigen würden, um ihre nationalen Ziele für 2030 zu erreichen (unter anderem unter Berücksichtigung der prognostizierten demografischen Entwicklungen), sieht sich eine Reihe von Mitgliedstaaten nach wie vor mit einem anspruchsvolleren Pfad zur Verwirklichung ihrer Ziele konfrontiert.

17. Um den Pfad zur Verwirklichung der Beschäftigungsziele für 2030 zu verstehen, ist es nach wie vor von entscheidender Bedeutung, die Ergebnisse bei den unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen zu untersuchen. Analysen zeigen beträchtliches ungenutztes Arbeitsmarktpotenzial bei Geringqualifizierten (Frauen und Männern) für eine erhebliche Anzahl von Mitgliedstaaten; gleichzeitig müssen Mitgliedstaaten für eine allgemeine Anhebung der Kompetenzniveaus sorgen. Auch bei den Beschäftigungsquoten bei älteren Arbeitskräften (55-64 Jahre), jungen Menschen (20-29 Jahre) und Drittstaatsangehörigen (20-64 Jahre) gibt es in einer Reihe von Mitgliedstaaten noch breiten Spielraum für Verbesserungen. Eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung bei unterrepräsentierten Gruppen stellt – angesichts des prognostizierten Rückgangs der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in zahlreichen Mitgliedstaaten in den kommenden Jahrzehnten – sowohl ein soziales Ziel als auch eine wirtschaftliche Notwendigkeit dar.
18. Im Anzeiger für die Leistungen im Beschäftigungsbereich (2026) wird auf einige anhaltende Herausforderungen im Bereich der Beschäftigung in der gesamten Union hingewiesen, die kontinuierliche Überwachung und politische Aufmerksamkeit erfordern. Die Erwerbsbeteiligung stellt nach wie vor die am weitesten verbreitete Herausforderung dar, insbesondere bei jungen Menschen, Drittstaatsangehörigen und Menschen mit Migrationshintergrund, älteren Arbeitskräften und Geringqualifizierten. Zugleich geben das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften und das lebenslange Lernen immer mehr Anlass zu Besorgnis, was auf das anhaltende Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage, den Arbeits- und Fachkräftemangel sowie Schwachstellen im System für die Prognose des Qualifikationsbedarfs zurückzuführen ist. Zudem bestehen im Zusammenhang mit den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung nach wie vor erhebliche Herausforderungen in Bezug auf Chancenungleichheit im Bildungswesen in Verbindung mit dem sozioökonomischen und Migrationshintergrund, die Häufigkeit von Schulabgängen ohne Abschluss bzw. Ausbildungsabbrüchen sowie das Niveau bei den Grundkompetenzen.

19. Mehrere Mitgliedstaaten stehen weiterhin vor Herausforderungen im Zusammenhang mit der Angemessenheit ihrer Sozialschutzsysteme sowie mit deren Ausrichtung auf die Beschäftigung, darunter Armut trotz Erwerbstätigkeit, Negativanreize für die Erwerbsbeteiligung sowie Angemessenheit der Leistungen bei Arbeitslosigkeit. Arbeitsmarktsegmentierung, die Wirksamkeit aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und das Funktionieren öffentlicher Arbeitsvermittlungsstellen geben – neben anhaltendem geschlechtsspezifischem Gefälle bei der Beschäftigung und beim Entgelt – nach wie vor Anlass zu großer Besorgnis. Ferner wird durch zunehmende Herausforderungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie mit Lohnfestsetzungsmechanismen – unter anderem beim Zugang zu erschwinglichen, hochwertigen Pflege- und Betreuungsdiensten, beim Deckungsgrad von Tarifverträgen und beim sozialen Dialog – deutlich, wie wichtig kontinuierliche Anstrengungen sind, um inklusive und gut funktionierende Arbeitsmärkte in der gesamten Union zu fördern.
20. In der Analyse werden auch gemeinsame „aktuelle positive Trends“ und „zu beobachtende negative Trends“ in der EU im Bereich der Beschäftigung ermittelt. Insbesondere werden im Anzeiger für die Leistungen im Beschäftigungsbereich einige positive Entwicklungen für den Zeitraum 2024-25 hervorgehoben. Dazu gehören insbesondere ein erheblicher Anstieg der Beschäftigungsquote bei älteren Arbeitskräften (55-64 Jahre) in 14 Mitgliedstaaten sowie ein Anstieg der Gesamtbeschäftigung und ein Rückgang des geschlechtsspezifischen Entgeltgefälles, die jeweils in 11 Mitgliedstaaten zu beobachten sind. Was die Entwicklungen im Zeitraum 2022-25 angeht, so umfassen die positiven Trends unter anderem einen Anstieg bei der Beschäftigungsquote bei älteren Arbeitskräften (55-64 Jahre) in 23 Mitgliedstaaten sowie einen Anstieg beim lebenslangen Lernen⁴ in 18 Mitgliedstaaten und beim Bildungsniveau in 16 Mitgliedstaaten. Zugleich werden im Anzeiger für die Leistungen im Beschäftigungsbereich einige negative Trends festgestellt: Insbesondere ist vor allem eine Verschlechterung (also ein Anstieg) bei den nominalen Lohnstückkosten⁵ in 20 Mitgliedstaaten in jüngster Zeit sowie in allen Mitgliedstaaten in den vergangenen drei Jahren zu beobachten. Weitere zu beobachtende Trends betreffen eine Verschlechterung beim Anteil der Neueinstellungen im Zeitraum 2022-25.

⁴ Der Indikator „Lebenslanges Lernen“ ist der Prozentsatz bei Erwachsenen (25-64 Jahre), die an Bildung und Weiterbildung teilnehmen (EU LFS, Referenzzeitraum; letzte 4 Wochen, Eurostat-Code: trng_lfse_01).

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

21. Aus den jüngsten multilateralen Überwachungstätigkeiten des Beschäftigungsausschusses geht hervor, dass die Mitgliedstaaten als Reaktion auf die vom Anzeiger für die Leistungen im Beschäftigungsbereich festgestellten gemeinsamen Herausforderungen ein breites Spektrum von Maßnahmen ergreifen. Dazu gehören unter anderem Reformen im Bereich der aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, der allgemeinen und beruflichen Bildung, der Besteuerung des Faktors Arbeit und des sozialen Dialogs. Jedoch befinden sich zahlreiche Maßnahmen noch in einer frühen Phase der Umsetzung, und anhaltende Überwachung und Evaluierung wird erforderlich sein, um ihre Wirksamkeit umfassend zu bewerten, um festzustellen, ob sie die beabsichtigten Begünstigten erreichen, und um evidenzbasierte politische Anpassungen zu unterstützen. Vor diesem Hintergrund können Maßnahmen des gemeinsamen Erkenntniserwerbs auf EU-Ebene und EU-Finanzierungsinstrumente eine wichtige ergänzende Rolle bei der Unterstützung der Gestaltung politischer Interventionen spielen, wodurch die Umsetzung erleichtert wird und langfristige Arbeitsmarktergebnisse in allen Politikbereichen verbessert werden.
22. Die Mitgliedstaaten stärken ihre aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unter anderem durch eine verbesserte Unterstützung bei der Arbeitsuche, Berufsberatung und eine stärker integrierte Erbringung von Dienstleistungen, insbesondere durch umstrukturierte öffentliche Arbeitsverwaltungen und zentrale Anlaufstellen. Eine verbesserte Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Ausbildungsanbietern, unterstützt durch eine solide Erfassung von Daten über Kompetenzen, ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, sicherzustellen, dass die Kompetenzentwicklung sowohl dem derzeitigen Mangel als auch der künftigen Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt gerecht wird. Kontinuierliche Anstrengungen sind erforderlich, um Arbeitsmarktübergänge zu erleichtern, den Arbeits- und Fachkräftemangel anzugehen und die Beteiligung von Gruppen, die zurzeit auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

23. Die Mitgliedstaaten ergreifen Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs zu Möglichkeiten der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung, der Langzeitpflege und des lebenslangen Lernens und erkennen die Bedeutung dieser Maßnahmen für die Erwerbsbeteiligung – insbesondere für Frauen –, für Bildungsergebnisse, für die Entwicklung von Kompetenzen für die Zukunft und für die soziale Inklusion an. Jedoch bestehen in einigen Mitgliedstaaten nach wie vor Lücken bei der Verfügbarkeit, der Zugänglichkeit und der Inanspruchnahme dieser Dienstleistungen, insbesondere für benachteiligte Gruppen. Die Bevölkerungsalterung und der zunehmende Pflegebedarf werden in den kommenden Jahren kontinuierliche Anstrengungen erfordern, wobei die jeweilige Situation auf nationaler Ebene zu berücksichtigen ist.
24. Die Mitgliedstaaten ergreifen zudem Maßnahmen zur Modernisierung ihrer Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, einschlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, zur Steigerung der Beteiligung im MINT-Bereich und zur Bewältigung des Lehrkräftemangels, die sämtlich als Bereiche ermittelt wurden, die verstärkte Aufmerksamkeit der Politik erfordern. Weitere Fortschritte sind notwendig, um die Arbeitsmarktsegmentierung anzugehen und sicherzustellen, dass durch die Besteuerung des Faktors Arbeit inklusive Arbeitsmarktergebnisse gefördert werden. Kontinuierliche Anstrengungen werden erforderlich sein, um sicherzustellen, dass die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, die Arbeitsmarkteinrichtungen und die steuerlichen Rahmen besser ausgestattet sind, um auf sich verändernden Arbeitsmarktbeford und auf den technologischen Wandel zu reagieren.
25. Gut funktionierende Systeme für den sozialen Dialog und Tarifverhandlungen sind nach wie vor von entscheidender Bedeutung für eine wirksame arbeitsmarktpolitische Steuerung. Die substanzielle und rechtzeitige Einbeziehung der Sozialpartner trägt ebenfalls zur Verbesserung der Qualität, Legitimität und Wirksamkeit von Reformen bei, wobei es zudem erleichtert wird, zu gewährleisten, dass politische Maßnahmen den Bedürfnissen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gerecht werden. Kontinuierliche Anstrengungen zur Stärkung des sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen werden daher in der gesamten Union weiterhin wichtig sein.

26. Der Zyklus des Europäischen Semesters 2026 hat die starke Integration wirtschafts-, beschäftigungs-, kompetenz- und sozialpolitischer Maßnahmen bestätigt, wobei Humankapital und sozialer Zusammenhalt als wichtige horizontale Erfolgsfaktoren für Produktivitätswachstum und nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung anerkannt werden. Mit der erstmaligen Vorlage einer Empfehlung zum Humankapital, die von der Kommission im November 2025 vorgeschlagen wurde, ist ein erneuerter politischer Rahmen für die Stärkung der Entwicklung des Humankapitals geschaffen worden, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der Bewältigung des Arbeits- und Fachkräftemangels, der Verstärkung der Grundkompetenzen, der Ausweitung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Unterstützung von Arbeitsmarktübergängen liegt.
27. Die erhöhte Aufmerksamkeit, die der Arbeitsplatzqualität im gesamten Zyklus 2026 zukommt – unter anderem durch die Aufnahme des aktualisierten Rahmens für die Überwachung der Arbeitsplatzqualität in den Anzeiger für die Leistungen im Beschäftigungsbereich sowie durch die spezifische Analyse im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht, in den Länderberichten, den entsprechenden länderspezifischen Empfehlungen und im Jahresbericht über die Leistungen im Beschäftigungsbereich – zeigt eine wachsende Anerkennung der Tatsache, dass hochwertige Arbeitsplätze für die Erwerbsbeteiligung, die Produktivität, die Wettbewerbsfähigkeit und für soziale Aufwärtskonvergenz von entscheidender Bedeutung sind.
28. Künftige Semesterzyklen sollten weiterhin den Zusammenhängen zwischen Arbeitsmarktleistung, hochwertiger Beschäftigung, Kompetenzen und sozialpolitischen Maßnahmen sowie der Wettbewerbsfähigkeit der Union im Rahmen ihrer sozialen Marktwirtschaft intensive Aufmerksamkeit widmen. Die Mitteilung der Kommission zur Europäischen Säule sozialer Rechte, die am 22. Juli 2026 angenommen wurde, wird weiter in die Beratungen über die künftigen beschäftigungs- und sozialpolitischen Prioritäten auf EU-Ebene einfließen.
-