Amtsblatt
der Europäischen Union

DE
Reihe C

C/2025/765

11.2.2025

Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

Fachdienstleistungen im ökologischen Wandel

(Initiativstellungnahme)

(C/2025/765)

Berichterstatterin: **Violeta JELIĆ**

Ko-Berichterstatter: **Gaetano STELLA**

Beraterin	Vladimíra DRBALOVÁ (für die Berichterstatterin der Gruppe I) Alessio D'AMATO (für den Ko-Berichterstatter der Gruppe III)
Beschluss des Plenums	18.1.2024
Rechtsgrundlage	Artikel 52 Absatz 2 der Geschäftsordnung
Zuständiges Arbeitsorgan	Beratende Kommission für den industriellen Wandel
Annahme im Arbeitsorgan	5.11.2024
Verabschiedung im Plenum	4.12.2024
Plenartagung Nr.	592
Ergebnis der Abstimmung (Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/ Enthaltungen)	197/0/5

1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

1.1. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) begrüßt das in den neuen politischen Leitlinien 2024-2029 angekündigte Vorhaben der Europäischen Kommission, einen Plan für nachhaltigen Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit in Europa aufzustellen, der auf einem neuen „Deal für eine saubere Industrie" (Clean Industrial Deal) und einem gut funktionierenden EU-Binnenmarkt beruhen soll, die beide für einen reibungslosen ökologischen und digitalen Wandel unverzichtbar sind.

1.2. Der EWSA ist sich der grundlegenden Rolle der Fachdienstleistungen beim ökologischen Wandel bewusst, die im „Deal für eine saubere Industrie" anklingt und eine Quelle sowohl von Chancen als auch von Herausforderungen sein kann, insbesondere im Hinblick auf den Qualifikationsbedarf.

1.3. Der EWSA fordert die EU-Organe auf, Maßnahmen zu ergreifen, damit sich die Unternehmen den Veränderungen anpassen können, die sich aus einem so komplexen Prozess wie dem ökologischen Wandel ergeben. Ziel muss es sein, die Unternehmen in Europa zu halten und sich den anspruchsvollen Nachhaltigkeitszielen in der EU zu stellen. Besonderes Augenmerk sollte Familienbetrieben, Kleinstunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen (KKMU) und der Verwirklichung von Wettbewerbszielen gelten.

1.4. Der EWSA ist besorgt darüber, dass der Ökologisierungsprozess aufgrund des Arbeits- und Fachkräftemangels, des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage, des zunehmenden Regelungs-, Verwaltungs- und Kostenaufwands sowie neuer Herausforderungen, die sich aus den raschen Veränderungen in den Lieferketten ergeben, ins Stocken geraten könnte.

1.5. Die neue Vision für eine Union der Kompetenzen muss verwirklicht werden. Die Bildungssysteme müssen konsequent reformiert werden, um die Lehrpläne den Veränderungen in der Arbeitswelt anzupassen, alle einschlägigen Bildungsprogramme (einschließlich MINT) zu unterstützen, eine neue Strategie für die berufliche Aus- und Weiterbildung umzusetzen, die Lehrkräfte zu unterstützen und die Koordinierung auf EU-Ebene zu verbessern.

1.6. Die EU-Organe und die Mitgliedstaaten sollten anerkennen, dass sowohl regulierte als auch nicht regulierte Fachdienstleistungen bei dem ehrgeizigen Plan Europas für eine Rückkehr zur Prosperität eine wesentliche Rolle spielen. Diese Rückkehr muss jedoch mit Umwelt- und Nachhaltigkeitszielen im Einklang stehen und in Abstimmung mit der Wirtschaft die Kompetenzentwicklung vorantreiben. Dabei ist den sich wandelnden Strukturen der Wertschöpfungsketten ausdrücklich Rechnung zu tragen.

1.7. Der EWSA erkennt auch an, dass Bildungsinitiativen sowohl auf europäischer als auch auf einzelstaatlicher Ebene gefördert werden müssen. Dies könnte spezifische finanzielle Anreize für Berufsbildungskurse umfassen, die auf die Ökologisierung von Fachdienstleistungen abzielen. Es könnten auch akademische Lehrgänge auf EU-Ebene eingerichtet werden mit dem Ziel, neue Fachkräfte zu gewinnen oder bereits ausgebildete Fachkräfte im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsziele zu schulen und sowohl die Anpassung als auch die Verbesserung bestehender Kompetenzen und Arbeitsplätze zu fördern (Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme). Mit derartigen Initiativen könnten auch neue Kompetenzen für den ökologischen und den digitalen Wandel geschaffen werden.

1.8. Der EWSA schlägt vor, durch gezielte Maßnahmen die Vernetzung der Fachdienstleistungen zu unterstützen, um den Umfang der damit verbundenen Tätigkeiten zu erweitern, wobei den Besonderheiten der einzelnen Mitgliedstaaten angemessen Rechnung zu tragen ist.

1.9. Der Fachkräftemangel könnte durch die Befolgung der vorgenannten Vorschläge und die Schulung qualifizierter Fachkräfte in Europa behoben werden. Zusätzlich könnten durch politische Maßnahmen und Initiativen Fachkräfte aus Drittstaaten gewonnen werden (so könnte die Initiative „Talentpool" z. B. dazu beitragen, Fachkräfte aus Drittländern zu finden und gleichzeitig den Markt für Fachkräfte aus der EU zu erweitern).

1.10. Der EWSA unterstreicht die große Bedeutung, die die Sozialpartner, Unternehmen für Fachdienstleistungen und weitere einschlägige Organisationen der Zivilgesellschaft für einen erfolgreichen und gerechten ökologischen Wandel haben.

1.11. Der EWSA weist auch auf andere Probleme bei der Erbringung von Fachdienstleistungen hin: Unter anderem gibt es Hindernisse bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen, die beseitigt werden müssen, um die berufliche Mobilität zu fördern und Qualifikationslücken zu schließen. Der EWSA empfiehlt kontinuierliche Anstrengungen in diesem Bereich, auch durch die Erarbeitung von Folgestellungnahmen zu diesen Fragen.

2. **Politischer Hintergrund**

2.1. Auf einer Sondertagung des Rates der EU am 17./18. April 2024 bekannten sich die Staats- und Regierungschefs der EU zu einem neuen Deal für die europäische Wettbewerbsfähigkeit, der in einem vollständig integrierten Binnenmarkt verankert ist. Ziel muss es sein, die Wirtschafts-, Produktions-, Industrie- und Technologiebasis Europas zu stärken, um so die wirtschaftliche Widerstandsfähigkeit und die industrielle Erneuerung der Union sowie ihre globale Wettbewerbsfähigkeit, ihre Technologieführerschaft und ihre Attraktivität als Wirtschaftsstandort zu sichern. In die politischen Leitlinien der Präsidentin der Europäischen Kommission 2024-2029 sind nun konkrete Maßnahmen aufgenommen worden, wobei die langfristigen Ziele der EU im jüngsten Draghi-Bericht ([1]) deutlich herausgestellt werden.

2.2. **Der ökologische Wandel ist bereits in vollem Gange, doch müssen in mehreren Sektoren noch entscheidende Schritte unternommen werden.** Es gibt Belege dafür, dass einige der negativen Auswirkungen europäischer Tätigkeiten auf die Umwelt im Laufe der Zeit zurückgegangen sind, wie aus den Statistiken über CO_2-Emissionen und Materialeffizienz hervorgeht. Ein stabiler Wandel jedoch erfordert zusätzliche Schritte ([2]).

2.3. Der Schwerpunkt sollte darauf liegen, den bestehenden Rechtsrahmen für 2030 möglichst einfach, fair und kosteneffizient umzusetzen. Doch auch der angekündigte **Deal für eine saubere Industrie**, der vom **Gesetz zur Beschleunigung der Dekarbonisierung** zur Unterstützung der Industrien und Unternehmen in der Übergangszeit flankiert wird, bringt sowohl Herausforderungen als auch Chancen mit sich.

2.4. **Die Industrie in Europa muss erhalten bleiben** ([3])**, da sie die Klimalösungen liefern wird, die Europa braucht.** Die Führungsspitzen der EU sind entschlossen, mit den Interessenträgern bei der Entwicklung und Umsetzung einer wirksamen Industriepolitik ([4]) zusammenzuarbeiten, die die CO_2-Emissionen unserer Industrie auf wettbewerbsfähige Weise senkt (Verringerung des Verwaltungs- und Regelungsaufwands), den Wettbewerbsvorteil der Union bei digitalen und sauberen Technologien ausbaut, strategische Lieferketten diversifiziert und sichert und die technisch-industrielle Basis der europäischen Verteidigung stärkt.

([1]) Draghi, M., 2024, *The future of European competitiveness.*
([2]) Die Daten sind abrufbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi.
([3]) Antwerp Declaration signatories. Will you join us?
([4]) Schlussfolgerungen des Europäischen Rates vom 18.4.2024: https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12-2024-INIT/de/pdf.

2.5. **Der ökologische Wandel führt auch zu sektoralen Veränderungen und dazu, dass die Branchen für Umweltgüter und Umweltdienstleistungen einen höheren Stellenwert erhalten.** Es gibt Hinweise darauf, dass Beschäftigung und Wertschöpfung in diesen Branchen schneller zunehmen als in der Wirtschaft der EU insgesamt ([5]), wodurch der Weg für neue Fachdienstleistungen (z. B. Umweltaudits) geebnet wird.

2.6. Der europäische Grüne Deal muss vor allem gerecht sein und den möglichen Risiken und Kosten der Klima- und Energiewende Rechnung tragen. Nur mit einem starken Industriegefüge und einem verstärkten, gut strukturierten und kontinuierlichen sozialen Dialog zwischen den Sozialpartnern (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) auf allen Ebenen kann sichergestellt werden, dass der ökologische Wandel gerecht verläuft. In den Übergangsprozess müssen auch Organisationen und Verbände einbezogen werden, die Berufe vertreten, die für die Verwirklichung der Ziele des grünen und des digitalen Wandels von entscheidender Bedeutung sind.

3. Geringe Fortschritte bei Strukturreformen im Dienstleistungssektor

3.1. Der durch die COVID-19-Pandemie verursachte beispiellose Schock für die EU-Wirtschaft erfordert eine Reaktion an allen Fronten, damit sich die Wirtschaft erfolgreich erholen kann. Unter anderem **könnten wirksame und einschneidende Strukturreformen im Dienstleistungssektor die wirtschaftliche Erholung vorantreiben und ihr Nachhaltigkeit verleihen**. Dienstleistungen spielen eine wichtige Rolle in der EU-Wirtschaft, nicht nur im Hinblick auf ihren direkten Beitrag zur Wertschöpfung und Beschäftigung, sondern auch im Hinblick auf ihre Funktion als Glied in den Wertschöpfungsketten und ihre entscheidende Rolle in industriellen Ökosystemen ([6]) und bei der Entwicklung innovativer grüner Lösungen.

3.2. **Die Erklärung von Antwerpen** ([7]) **für einen europäischen Industriedeal ist ein neuer Impuls für Fachdienstleistungen.** Es besteht dringender Bedarf an Klarheit, Berechenbarkeit und Vertrauen in Europa und seine Industriepolitik. Die Unterzeichner fordern **einen umfassenden Aktionsplan, in dem die Wettbewerbsfähigkeit zu den strategischen Prioritäten gehört und der die Voraussetzungen für ein stärkeres wirtschaftliches Engagement in Europa schafft**.

3.3. **Fachdienstleistungen spielen für die Energiewende und den ökologischen Wandel eine entscheidende Rolle**, da sie Fachkenntnisse und hohe Sicherheits- und Qualitätsstandards bei der Entwicklung und Umsetzung nachhaltiger Technologien gewährleisten. Ihre ethischen Werte, ihr Fachwissen und ihr Engagement für die ständige Weiterbildung sind von grundlegender Bedeutung für die Planung und den Aufbau effizienter, umweltfreundlicher Infrastrukturen. Dabei fördern sie Innovation und Integrität in Produktionsprozessen und helfen Unternehmen (insbesondere KKMU) dabei, die rechtlichen und administrativen Herausforderungen zu meistern, die sich aus den neuen Definitionen nachhaltiger Wirtschaftstätigkeiten ergeben. Überdies sind sie wichtig für die Ermittlung der Möglichkeiten zur Finanzierung dieser Tätigkeiten.

4. Die Schlüsselrolle des Dienstleistungssektors bei der Bildung grüner Lieferketten und der Neupositionierung von Wertschöpfungsketten

4.1. Im derzeitigen wirtschaftlichen Umfeld Europas sind erhebliche Veränderungen in der Dynamik der Lieferketten des verarbeitenden Gewerbes zu beobachten. Diese Änderungen dürften dazu beitragen, Wertschöpfungsketten neu zu positionieren und Rückverlagerungen zu fördern. Das bedeutet, dass Unternehmen zunehmend erwägen, Produktion und Dienstleistungen, die zuvor in Drittstaaten ausgelagert wurden, wieder in die EU zurückzuholen. Fachdienstleistungen ([8]) bieten Unternehmen die notwendige Unterstützung, um diese Herausforderungen zu bewältigen.

4.2. **Darüber hinaus kann der laufende Wandel für KKMU besonders relevant sein**, da sie aufgrund der Herausforderungen des ökologischen Wandels, einschließlich der Einhaltung von Pflichten, die eigentlich mit Blick auf größere Unternehmen konzipiert wurden, Kapazitäten aufbauen müssen, um Umwelt- und Nachhaltigkeitsprobleme zu bewältigen. Diese Interaktion zwischen KMU und Fachkräften kann es Unternehmen ermöglichen, wettbewerbsfähiger, innovativer und widerstandsfähiger zu werden. Die Verfügbarkeit von Finanzierungsquellen, finanziellen Anreizen/Zuschüssen, Hilfe bei der Suche nach potenziellen Märkten und Unterstützung bei der Entwicklung neuer Produkte, Dienstleistungen und Verfahren sowie bei Vermarktung und Vertrieb sind für den Übergang zu einer ressourceneffizienten Zukunft entscheidend ([9]). Diese grünen Beratungsdienste mit ihrem Fachwissen bieten KMU einen wichtigen Markt für neue professionelle Dienstleistungen. Sie müssen daher weiterentwickelt und gefördert werden.

([5]) Eurostat-Daten 2000-2021: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Environmental_economy_%E2%80%93_statistics_on_employment_and_growth.
([6]) COM(2021) 385 final zur Bestandsaufnahme und Aktualisierung der Reformempfehlungen für die Berufsreglementierung von 2017.
([7]) Industriegipfel der EU, 20.2.2024: https://antwerp-declaration.eu/pdf/declaration.pdf.
([8]) Dazu gehören sozialmedizinische, technische, wirtschaftliche und juristische sowie branchenübergreifende Berufe.
([9]) Flash-Eurobarometer 498, März 2022: https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2287.

4.3. Fortschritte im Dienstleistungssektor wirken sich somit auch spürbar positiv auf die EU-Industrie aus ([10]). Rund 38 % der gesamten Wertschöpfung, die in der Nachfrage des verarbeitenden Gewerbes in der EU enthalten ist, wird durch Dienstleistungen generiert ([11]). Diese Dienstleistungen werden auch inner- und außerhalb der EU gehandelt ([12]), was sich auf die Beschäftigung auswirken und zum Verlust von Arbeitsplätzen führen kann. Auch die Besonderheiten der einzelnen Mitgliedstaaten müssen berücksichtigt werden, da für Klein- und Kleinstunternehmen die Nähe zu den Erbringern von Fachdienstleistungen ein nachfragebestimmender Faktor ist. Dies zeigt, wie dringend notwendig Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen sind, die sich auch an kleinere Anbieter von Fachdienstleistungen richten.

4.4. Die gemeldeten Daten deuten darauf hin, dass es **für Fachdienstleister in den Bereichen Technik, Recht und Wirtschaft erhebliche Möglichkeiten gibt, das Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit nachhaltiger Lieferketten zu verbessern**. Dies ist Teil des potenziellen (immateriellen) Mehrwerts, den Fachdienstleistungen für den ökologischen Wandel mit sich bringen. Auch die Fachdienstleistungen selbst können unmittelbar zur Emissionsminderung beitragen. Die Emissionen können durch eine Verringerung des Geschäftsreiseverkehrs um etwa 10 %, durch die Versorgung von Büros mit Strom und Wärme aus erneuerbaren Energien um 30-40 % und durch den verstärkten Einsatz umweltfreundlicher Verkehrsmittel (Kraftstoff aus erneuerbaren Energien, Elektrofahrzeuge usw.) um weitere 15 % gesenkt werden ([13]).

5. **Kompetenzaufbau für den grünen und den digitalen Wandel**

5.1. Die Umstellung auf eine grüne Wirtschaft hat wie alle tiefgreifenden Veränderungen erhebliche Auswirkungen auf Beschäftigung und Kompetenzen. Diese Veränderungen machen es notwendig, genau zu beobachten, zu antizipieren und zu sensibilisieren, die Schulungsangebote anzupassen, Übergänge auf dem Arbeitsmarkt zu erleichtern und lokal zu handeln.

5.2. Die ehrgeizigen Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele der EU werden neue Berufsfelder eröffnen und bestehende Berufe verändern. **Dieser Prozess wird sich sicherlich auch auf die Bedingungen für die Weiterentwicklung der Fachdienstleistungen auswirken.** Weiterbildung und Umschulung, lebenslanges Lernen sowie soziale und multidisziplinäre Kompetenzen sind ausschlaggebend dafür, dass Unternehmen über ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte verfügen, um ihren sich wandelnden Bedürfnissen gerecht zu werden. Die Aufgaben der vorhandenen Fachkräfte und die Entwicklung der erforderlichen Kompetenzen müssen angesprochen werden. Die Überarbeitung der Europäischen Klassifikation der Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO) umfasst 571 grüne Kompetenzen, Querschnittskompetenzen und Wissenskonzepte, die der Definition grüner Kompetenzen des Cedefop ([14]) entsprechen. Es sind gezielte Anstrengungen erforderlich, um eine Korrelation zwischen bestehenden Nachhaltigkeitsanforderungen und beruflichen Fertigkeiten und Arbeitsplätzen herzustellen, und das wird nicht einfach sein.

5.3. Die Digitalisierung kann bestehende Berufsprofile erweitern, interdisziplinäre Zusammenarbeit mit anderen Berufen verstärken und ausgehend von den im Römischen Manifest ([15]) genannten Kriterien die Entstehung neuer Berufe im Sinne eines sich weiterentwickelnden Systems begünstigen. Zudem wird die Digitalisierung die anhaltende Kommerzialisierung von Fachdienstleistungen verstärken und traditionelle Berufsbilder verändern. Vor allem **können der digitale und der ökologische Wandel als „zweifacher Wandel" betrachtet werden**, da sie Hand in Hand gehen und sich gegenseitig verstärken können.

5.4. **Mehr Effizienz und Koordinierung beim Einsatz von EU-Mitteln sowie Investitionen in Bildung und Kompetenzen** auf nationaler Ebene ([16]) (z. B. zur Unterstützung von Maßnahmen im Rahmen des **Kompetenzpakts, von Akademien für Netto-Null-Kompetenzen und großangelegten Kompetenzpartnerschaften**) können dazu beitragen, die allgemeine und berufliche Bildung mit dem Qualifikationsbedarf in Einklang zu bringen. Es ist wichtig, die Rolle und das Profil der beruflichen Aus- und Weiterbildung weiter zu stärken, um die Menschen bereits frühzeitig in Grund-, Management-, fachübergreifenden und MINT-Kompetenzen zu schulen. Die berufliche Aus- und Weiterbildung muss auch einen höheren Stellenwert erhalten und als Motor für Produktivität und Innovation anerkannt werden.

([10]) COM(2021) 385 final zur Bestandsaufnahme und Aktualisierung der Reformempfehlungen für die Berufsreglementierung von 2017.
([11]) COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT 2023 Annual Single Market Report: Single Market at 30.
([12]) Quelle für den Handel der EU mit Drittländern: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_international_trade_in_other_business_services. Quelle für Daten über den Handel innerhalb der EU: Eurostat-Datenbank über den internationalen Warenhandel. Folgende Kategorien werden berücksichtigt: „Dienstleistungen: Finanzdienstleistungen"; „Dienstleistungen: Fachdienstleistungen und Managementberatungsleistungen"; „Dienstleistungen: Technische Dienstleistungen, Handelsleistungen und sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen"; abrufbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/web/international-trade-in-goods/database.
([13]) Weltwirtschaftsforum, *Net-Zero Challenge: The Supply Chain Opportunity*, Januar 2021, S. 39, abrufbar unter: https://www.weforum.org/publications/net-zero-challenge-the-supply-chain-opportunity/.
([14]) Cedefop (2012), *Green skills and environmental awareness in vocational education and training*, Amt für Veröffentlichungen, Luxemburg: https://www.cedefop.europa.eu/files/5524_en.pdf. Grüne Kompetenzen können definiert werden als „Kenntnisse, Fähigkeiten, Werte und Einstellungen, die erforderlich sind, um in einer Gesellschaft leben, sie weiterentwickeln und voranbringen zu können, die die negativen Auswirkungen menschlichen Handelns auf die Umwelt verringert". Zu den grünen Kompetenzen gehören Kenntnisse über Energieaudits (im Zusammenhang mit Informationskompetenzen) und Kompetenzen zur Schulung des Personals über Recyclingprogramme oder gefährliche Abfälle (im Bereich Kommunikation, Zusammenarbeit und Kreativität). Grünes Wissen bezieht sich auf nachhaltige Installationsmaterialien und Emissionsnormen (im Bereich Technik, Fertigung und Bau). Siehe dazu (auch zur Klassifizierungsmethode): https://esco.ec.europa.eu/de/about-esco/publications/publication/green-skills-and-knowledge-concepts-labelling-esco.
([15]) Eine neue Vision für Europa: https://www.romemanifesto.eu/?lang=de/.
([16]) *Jahresbericht 2024 über den Binnenmarkt und die Wettbewerbsfähigkeit*.

5.5. **Die Förderung von Partnerschaften kann zu Skaleneffekten führen, die die Wettbewerbsfähigkeit von Fachdienstleistern steigern würden.** Dies dürfte insbesondere für die Tätigkeit von KMU, Familienbetrieben und Kleinstunternehmen von Bedeutung sein: Hier könnte die Automatisierung bestimmter Arbeitsplätze die Entwicklung spezifischer Kompetenzen behindern. Die Sozialpartner und Berufsverbände (insbesondere die Arbeitgeber) sind für die Gestaltung und Umsetzung der beruflichen Aus- und Weiterbildung von wesentlicher Bedeutung. MINT- und unternehmerische Laufbahnen und Fächer sollten auch unter jungen Menschen, insbesondere Frauen und Mädchen, gefördert werden. Generell sollten die nationalen Entscheidungsträger auf allen Ebenen Investitionen in eine gute Berufsberatung große Bedeutung beimessen. Auch Instrumente auf EU-Ebene, wie z. B. gemeinsame Ausbildungsrahmen, könnten für bestimmte Berufe und Bereiche wie das Ingenieurwesen sehr nützlich sein.

5.6. **Eine Neugestaltung der Hochschullehrgänge zur Erlangung von Berufsqualifikationen ist unverzichtbar**, um berufliche Fähigkeiten und Bildungsprogramme besser aufeinander abzustimmen. Durch die Einbeziehung von Fachleuten in die inhaltliche Gestaltung der Ausbildungsgänge können die Kurse interdisziplinärer und gleichzeitig offener für die Dynamik der Gesellschaft und des Marktes ausgelegt werden. Darüber hinaus ist es entscheidend, die angewandte Forschung, beispielsweise durch Industriepromotionen, zu fördern, um hochspezialisierte Berufsprofile zu entwickeln. Die Angleichung der universitären Bildungsprogramme in den Mitgliedstaaten und ihre Koordinierung auf europäischer Ebene könnte dazu beitragen, das Wissen, die Bildung und die Qualifikationen junger Fachkräfte zu verbessern. Gleiches gilt für die Initiativen der Europäischen Kommission, die im März 2024 vorgestellt wurden ([17]). Die Entwicklung eines Europäischen Hochschulnetzes könnte in dieser Hinsicht ebenfalls von Nutzen sein. Unter besonderer Berücksichtigung der Chancengleichheit sollte Menschen mit Behinderungen und besonderen Bedürfnissen erhöhte Aufmerksamkeit zuteilwerden, sodass niemand zurückgelassen wird.

6. Maßnahmen gegen Kompetenzdefizite

6.1. Die Neukonzipierung von Kompetenzen für den ökologischen Wandel ist eine systemische Herausforderung. Es gibt Anhaltspunkte ([18]) dafür, dass der ökologische Wandel unabhängig von den technischen Merkmalen der betroffenen Branchen beträchtliche Umschulungsmaßnahmen erforderlich machen wird. Dies hängt insgesamt mit der Notwendigkeit zusammen, „grüne" Berufe klar zu identifizieren und Bildung auf verschiedenen Ebenen (z. B. Hochschulbildung, berufsbegleitendes und lebenslanges Lernen) anzubieten, um Qualifikationslücken zu schließen und Bemühungen zur Anwendung in größerem Maßstab zu erleichtern – sowohl auf der Angebotsseite (EU-Ebene oder berufliche Partnerschaften auf lokaler Ebene) als auch auf der Nachfrageseite (z. B. kleine Unternehmen, Netze oder regionale Partnerschaften). In einigen Berufen, einschließlich MINT-Berufen, dürfte die Gleichstellung der Geschlechter ein besonders wichtiger Faktor der Politikgestaltung sein. Im Zuge des ökologischen Wandels entstehen auch neue Berufe (CO_2-Beauftragte, CCUS-Fachleute, Klimaanwälte, Fachkräfte für ESG-Zertifizierung und Wirtschaftsprüfer usw.). Der Bildungssektor muss der Nachfrage nach diesen neuen Berufen Rechnung tragen. Er sollte ermutigt werden, neue Lehrpläne zu erarbeiten oder bestehende Lehrpläne zu modernisieren, um dieser Nachfrage gerecht zu werden. **Insgesamt sollten Qualifikationsdefizite durch speziell konzipierte Maßnahmen angegangen werden und nicht durch Pauschallösungen.**

6.2. Europa muss attraktiv und offen sein für Talente und Fachdienstleister sowohl aus anderen Mitgliedstaaten als auch aus Drittländern. Der Vorschlag der Kommission für eine Talentpool-Verordnung ([19]) (zum Aufbau der ersten gemeinsamen IT-Plattform für Arbeitgeber und Arbeitsuchende aus Drittländern) kann ebenfalls ein gutes Instrument sein, um Fachdienstleister aus Drittländern zu gewinnen. Um die steigende Nachfrage an umgeschulten Arbeitskräften und neuen Kompetenzen zu befriedigen, muss jedoch der Qualität der Aus- und Weiterbildung sowie der Neuordnung strategischer Wertschöpfungsketten im Einklang mit dem grünen Wandel Rechnung getragen werden.

6.3. Der laufende Wandel bringt noch weitere Herausforderungen mit sich, die auch bestehende Fragen im Zusammenhang mit der Erbringung von Fachdienstleistungen betreffen können. Dazu gehören auch Hindernisse für die Anerkennung von Qualifikationen, die beseitigt werden müssen, um die berufliche Mobilität zu fördern und den Fachkräftemangel zu verringern ([20]). Dies wird in der 2013 überarbeiteten Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen ([21]) und in einem Sonderbericht des Europäischen Rechnungshofs über die Anerkennung von Berufsqualifikationen ([22]) (2024) behandelt. **Dies wirft neue Fragen auf, die im Zusammenhang mit dem ökologischen Wandel weiter behandelt werden müssen.**

([17]) Hochschulpaket: https://education.ec.europa.eu/news/commission-presents-a-blueprint-for-a-european-degree.
([18]) https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/2f2543c2-c4b5-11ee-95d9-01aa75ed71a1.
([19]) Vorschlag für eine Verordnung zur Einrichtung eines EU-Talentpools: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52023PC0716&qid=1725641886676.
([20]) Rede von Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen zur Lage der Union 2022.
([21]) ABl. L 354 vom 28.12.2013, S. 132, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L:2013:354:TOC Directive 2013/55/EU.
([22]) https://www.eca.europa.eu/ECAPublications/SR-2024-10/SR-2024-10_DE.pdf.

7. **Zusammenhänge mit Stellungnahmen, die derzeit erarbeitet werden**

Diese Stellungnahme wurde in enger Abstimmung mit der Stellungnahme TEN/836 „Bewältigung des Arbeits- und Fachkräftemangels im Bereich Transport, Energie, Infrastruktur und im digitalen Sektor“ erarbeitet. Die beiden Stellungnahmen ergänzen einander, insbesondere in ihrem gemeinsamen Ziel, einen Beitrag zur Umsetzung des Aktionsplans zur Behebung des Arbeits- und Fachkräftemangels ([23]) und zur Beseitigung des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage im Rahmen des grünen und des digitalen Wandels zu leisten.

Brüssel, den 4. Dezember 2024

Der Präsident
des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
Oliver RÖPKE

([23]) Kommission legt Aktionsplan zur Behebung des Arbeits- und Fachkräftemangels vor – Beschäftigung, Soziales und Integration – Europäische Kommission.