Amtsblatt
der Europäischen Union

DE
Reihe C

C/2025/4204

20.8.2025

Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

Förderung der legalen und organisierten Arbeitsmigration in die EU

(Initiativstellungnahme)

(C/2025/4204)

Berichterstatter: **Thomas WAGNSONNER**

Berater	Karol ZABAWA (für den Berichterstatter der Gruppe II) Robert PLUMMER (für Gruppe I)
Beschluss des Plenums	5.12.2024
Rechtsgrundlage	Artikel 52 Absatz 2 der Geschäftsordnung
Befassung	Initiativstellungnahme
Zuständiges Arbeitsorgan	Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft
Annahme im Arbeitsorgan	22.5.2025
Verabschiedung im Plenum	18.6.2025
Plenartagung Nr.	597
Ergebnis der Abstimmung (Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/ Enthaltungen)	181/0/4

1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

1.1. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) unterstreicht, dass die Förderung der legalen und organisierten Arbeitsmigration in die EU und die damit zusammenhängenden politischen Maßnahmen und Instrumente der EU auf den Menschenrechten, der Rechtsstaatlichkeit, der Integration von Drittstaatsangehörigen in den Arbeitsmarkt und ihrer Rolle bei der Deckung des Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarfs der EU, der Achtung der gemeinsamen Werte der EU sowie der Einhaltung der für die Migration und die Menschen- und Arbeitnehmerrechte relevanten, verbindlichen internationalen Rechtsinstrumente beruhen müssen ([1]).

1.2. Der EWSA ruft zu einem ausgewogenen Ansatz zwischen der EU und den Herkunftsländern in allen derzeitigen und künftigen Rahmenwerken für Migration auf und betont, dass der **Abwanderung von Fachkräften („Brain Drain“)** vorgebeugt werden muss, indem u. a. durch die EU-Kohäsionspolitik günstige Rahmenbedingungen für Wirtschaftswachstum und hochwertige Arbeitsplätze in den Herkunftsländern geschaffen werden. Der EWSA fordert, die Einbeziehung der Sozialpartner auf beiden Seiten im Einklang mit den nationalen Gegebenheiten und Gepflogenheiten zu institutionalisieren, um Chancen, Risiken und Herausforderungen für die heimischen Arbeitsmärkte zu ermitteln, und diese in einen soliden Überwachungsrahmen für alle bilateralen Arbeitsmigrationsabkommen zu integrieren.

1.2.1. Der Abwanderung von Fachkräften kann durch die Einführung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen vor und nach der Abreise wirksam vorgebeugt werden, wenn in den Herkunftsländern parallel dazu soziale und berufliche Integrations- und Qualifizierungsprogramme zur Stärkung der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung für einen bestimmten Prozentsatz von in ihren Heimatländern verbleibenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angeboten werden. Solche Schulungsprogramme sollten in die EU-Initiative für Fachkräftepartnerschaften und die Mobilitätsprogramme aufgenommen werden. Der EWSA verweist diesbezüglich auf die Fachkräftepartnerschaft zwischen Italien und Ägypten.

([1]) *Improving human rights-based governance of international migration* (siehe S. 15).

1.2.2. Der EWSA fordert, Berufsbildungszentren in den Herkunftsländern stärker zu unterstützen, damit sie Ausbildungen anbieten können, die den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechen und sowohl auf die heimischen als auch auf die EU-Arbeitsmärkte abgestimmt sind. Um sicherzustellen, dass solche Ausbildungen eine nachhaltige Entwicklung fördern und fundiert sind, sollten sie in die nationalen Bildungssysteme integriert werden. Bei der Anwerbung sollten auch marginalisierte Gruppen wie junge Menschen berücksichtigt werden, die weder eine Arbeit haben noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren (NEET), wodurch der Druck auf die Herkunftsländer verringert und gleichzeitig den Bedürfnissen des EU-Arbeitsmarkts wirksam entsprochen werden kann.

1.3. Wirksame Programme für zirkuläre Arbeitsmigration müssen ein funktionierendes Wiedereingliederungssystem umfassen. Programme für zirkuläre Migration ([2]) müssen — unter Berücksichtigung der Neufassung der EU-Richtlinie über eine kombinierte Erlaubnis — die Rechte von Wanderarbeitnehmern und Wanderarbeitnehmerinnen in den Zielländern sichern.

1.4. Es ist von wesentlicher Bedeutung, gleiche Rechte für Wanderarbeitnehmer aus Drittländern unabhängig von ihrem Qualifikationsniveau zu fördern. Mit den Maßnahmen sollte ihr Schutz während des gesamten Migrationszyklus verbessert werden, etwa durch die Bereitstellung von leicht verständlichen und zugänglichen Informationen vor der Abreise und nach der Ankunft, Beratung und Schulung sowie durch den Zugang zu Rechtsmitteln, d. h. zu Beschwerden und einer Entschädigung. Rechte wie Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen und Zugang zu Gesundheitsversorgung, Wohnraum sowie allgemeiner und beruflicher Bildung in den Zielländern sind sicherzustellen. Auch die Arbeitgeber müssen bei der Anwerbung von Drittstaatsangehörigen angemessen informiert werden.

1.5. Durch internationale Kompetenz- und Mobilitätspartnerschaften können die heimischen Arbeitsmärkte gestärkt, Arbeitsangebot und -nachfrage aufeinander abgestimmt, der Kompetenztransfer auf allen Ebenen gewährleistet sowie die qualifizierte Zuwanderung („Brain Gain“) maximiert werden. Zugleich wirken sie der Abwanderung von Fachkräften („Brain Drain“) entgegen und stärken die Wettbewerbsfähigkeit und das Wachstum sowohl der Herkunfts- als auch der Zielländer.

1.5.1. Der EWSA weist darauf hin, dass in den Verhandlungen über Fachkräftepartnerschaften ([3]) ein gemeinsamer Rahmen fehlt und sie nicht transparent genug sind. Der EWSA fordert die Kommission daher auf, einen Aktionsplan vorzulegen, in dem die nächsten Schritte für die Fachkräftepartnerschaften, die aus den laufenden und früheren Projekten zu ziehenden Lehren sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Kohärenz und zur Erleichterung einer reibungslosen Mobilität dargelegt werden. Er unterstreicht ferner die Bedeutung robuster, klarer und verbindlicher Identifizierungs-, Auswahl- und Bewertungskriterien, die die Menschen- und Arbeitnehmerrechte in den Partnerländern im Hinblick auf aktuelle und künftige Fachkräftepartnerschaften unterstützen.

1.6. Der EWSA begrüßt die Mitteilung über eine „Union der Kompetenzen“ ([4]), insbesondere die Einrichtung von „Multipurpose Legal Gateway Offices“ (multifunktionale Stellen für legale Wege in den europäischen Arbeitsmarkt) sowie die Zusage, die Anerkennung der Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen zu verbessern. Der EWSA fordert die Kommission auf, die Gelegenheit zu ergreifen und bei der Vorlage des Vorschlags für eine Strategie für eine EU-Visumpolitik und der Überarbeitung des Aktionsplans für Integration und Inklusion alle Qualifikationsniveaus zu berücksichtigen.

1.7. Um sicherzustellen, dass die Einstellung von Wanderarbeitnehmern fair und ethisch vertretbar ist, sollten die Verfahren mit den allgemeinen Grundsätzen und operativen Leitlinien der IAO für faire Einstellungsverfahren ([5]) sowie mit der Initiative für faire Einstellungsverfahren ([6]) im Einklang stehen. Der EWSA schlägt vor zu prüfen, in wie weit die Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht und die Mechanismen für die gesamtschuldnerische Haftung privater Arbeits- und Personalvermittlungsagenturen gestärkt werden müssen, und stellt fest, dass sich die Mitglieder der World Employment Confederation einem Verhaltenskodex ([7]) verpflichten, mit dem ethische und berufliche Standards in den Arbeitsvermittlungen gefördert werden. Der EWSA fordert einen starken Schutz schutzbedürftiger Gruppen (wie Frauen, junge Arbeitnehmer, Arbeitnehmer mit Behinderungen) und schlägt vor, das Erfordernis spezifischer Maßnahmen für betrugsanfällige Branchen und solche Branchen abzuwägen, in denen ein hohes Risiko für eine Ausbeutung von Arbeitskräften besteht.

1.8. Die EU muss alle verfügbaren Arbeitskräfte aktivieren und gleichzeitig die Migrationspolitik verbessern, um zusätzlich Fachkräfte anzuwerben und zu binden. Der EWSA fordert, der Aktivierung einheimischer Arbeitskräfte in der EU Vorrang einzuräumen, um den langfristigen Bedarf des Arbeitsmarkts zu decken und dem Arbeitskräftemangel zu begegnen, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf bislang nicht ausreichend aktivierte Gruppen wie junge Menschen, Menschen mit Behinderungen, Frauen sowie Flüchtlinge und Migranten gelegt werden sollte, räumt aber zugleich ein, dass das Interesse von Unternehmen, dringend zu besetzende freie Stellen mit Migranten zu besetzen, in bestimmten Fällen gewahrt werden muss.

([2]) Definition des Begriffs „zirkuläre Migration“.
([3]) *Talent Partnerships*, Europäische Kommission.
([4]) COM(2025) 90 final.
([5]) ILO, *General principles and operational guidelines for fair recruitment*.
([6]) ILO, *Fair Recruitment Initiative*.
([7]) World Employment Confederation, *Code of Conduct*.

2. **Hintergrund**

2.1. Gegenstand dieser Stellungnahme ist ausschließlich die Analyse der Arbeitsmigration von Arbeitnehmern aus Drittländern. Saisonarbeiter und entsandte Arbeitnehmer sind davon ebenso ausgenommen wie Studierende und Forschende. Der Schwerpunkt liegt auf der auswärtigen Dimension der Arbeitsmigration, wobei die Auswirkungen der derzeitigen Politik und der Rechtsvorschriften auf Drittländer und Wanderarbeitnehmer bewertet werden. Die Stellungnahme stützt sich auf mehrere bereits verabschiedete EWSA-Stellungnahmen, zuletzt SOC/794 ([8]), SOC/786 ([9]) und SOC/733 ([10]).

2.2. Im Arbeitsprogramm 2025 der Kommission ([11]) wird nicht ausreichend auf die legale und organisierte Arbeitsmigration eingegangen, stattdessen liegt der Fokus ausschließlich auf dem Thema Migration im Kontext der europäischen Verteidigung und Sicherheit. Der EWSA betont, dass die Arbeitsmigration getrennt von der Sicherheitsagenda behandelt werden muss.

2.3. In der im März 2025 veröffentlichten Mitteilung „Die Union der Kompetenzen“ wird betont, wie wichtig es ist, Fachkräfte aus Drittländern anzuwerben und zu binden, indem die Anerkennung von Qualifikationen verbessert und die Zusammenarbeit mit Partnerländern verstärkt wird. Der EWSA begrüßt die Mitteilung, insbesondere die Einrichtung von „Multipurpose Legal Gateway Offices“ (multifunktionale Stellen für legale Wege in den europäischen Arbeitsmarkt) in den Partnerländern sowie die Zusage, die Anerkennung der Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen zu verbessern, die neue Strategie für die Visumpolitik und die Überarbeitung des EU-Aktionsplans für Integration und Inklusion. Der EWSA fordert die Kommission auf, in ihrem Vorschlag für eine Strategie für eine EU-Visumpolitik und bei der Überarbeitung des Aktionsplans für Integration und Inklusion alle Qualifikationsniveaus zu berücksichtigen und spezifische Maßnahmen zur Vorbeugung der Abwanderung von Fachkräften vorzusehen.

2.4. Das neue Migrations- und Asylpaket ([12]) zielt darauf ab, legale Migration und legale Zugangswege in die EU zu regeln sowie maßgeschneiderte und für beide Seiten vorteilhafte Partnerschaften mit Drittländern aufzubauen (siehe SOC/649 ([13])). Ein solcher Rahmen für eine bessere Koordinierung der einschlägigen EU-Politiken mit Drittländern muss auf Rechtsstaatlichkeit, der Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen und ihrer Rolle bei der Deckung des Arbeits- und Qualifikationsbedarfs der EU und der Einhaltung verbindlicher internationaler Rechtsinstrumente, die für die Migration sowie die Menschen- und Arbeitnehmerrechte relevant sind, beruhen.

2.5. Die Kommission hat das Paket zur Kompetenz- und Fachkräftemobilität ([14]) sowie die Mitteilung über Kompetenz- und Fachkräftemobilität ([15]) vorgelegt, mit dem Ziel einer Neufassung der Richtlinie über eine kombinierte Erlaubnis ([16]) und der Richtlinie über den langfristigen Aufenthalt ([17]) sowie der Entwicklung von Fachkräftepartnerschaften mit wichtigen Partnerländern und der Einrichtung eines EU-Talentpools ([18]).

([8]) Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses — Wirksame Integration von Drittstaatsangehörigen in den EU-Arbeitsmarkt — Sachstand und Rechtslage (Initiativstellungnahme) (ABl. C, C/2025/764, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/764/oj).

([9]) Stellungnahme des Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss — Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über Kompetenz- und Fachkräftemobilität (COM(2023) 715 final) — Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines EU-Talentpools (COM(2023) 716 final — 2023/0404 (COD)) — Vorschlag für eine Empfehlung des Rates Europa in Bewegung — Lernmobilität für alle (COM(2023) 719 final) — Empfehlung der Kommission zur Anerkennung der Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen (C(2023) 7700 final) (ABl. C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

([10]) Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen (COM(2022) 650 final) — zum Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten (COM(2022) 655 final) — zur Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen — Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern (COM(2022) 657 final) (ABl. C 75 vom 28.2.2023, S. 136).

([11]) COM(2025) 45 final.

([12]) Verordnung (EU) 2024/1351 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Mai 2024 über Asyl- und Migrationsmanagement, zur Änderung der Verordnungen (EU) 2021/1147 und (EU) 2021/1060 und zur Aufhebung der Verordnung (EU) Nr. 604/2013 (ABl. L, 2024/1351, 22.5.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1351/oj).

([13]) Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zur „Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen — Ein neues Migrations- und Asylpaket“ (COM(2020) 609 final) (ABl. C 123 vom 9.4.2021, S. 15).

([14]) COM(2022) 657 final.

([15]) COM(2023) 715 final.

([16]) Richtlinie (EU) 2024/1233 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. April 2024 über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten (Neufassung) (ABl. L, 2024/1233, 30.4.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj).

([17]) COM(2022) 650 final.

([18]) COM(2023) 716 final.

2.6. Der EWSA begrüßt die Annahme der Neufassung der Richtlinie über eine kombinierte Erlaubnis und fordert, diese vollumfänglich und zeitnah umzusetzen.

2.7. Die Neufassung der Richtlinie über den langfristigen Aufenthalt liegt derzeit zur ersten Lesung im Plenum des Parlaments vor. Der EWSA fordert die EU-Organe auf, zu einer Einigung über diese Richtlinie zu gelangen, und spricht sich dafür aus, den Zeitraum, der für die Erlangung der Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten erforderlich ist, zu verkürzen, wie es das Parlament in seiner Entschließung zu Politik und Gesetzgebung für legale Migration gefordert hat ([19]).

2.8. Der EWSA begrüßt den EU-Talentpool und bekräftigt die Notwendigkeit, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Talentpool alle Informationen zur Verfügung zu stellen, die sie benötigen, um eine Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis sowie Zugang zu Gesundheitsversorgung, Wohnraum und Weiterbildung in den Zielländern zu erhalten. Es ist auch wichtig, dass Arbeitgeber Zugang zu den notwendigen Informationen über die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen und die damit verbundenen Visaverfahren haben.

2.9. Internationale Modelle für Kompetenz- und Mobilitätspartnerschaften können zur Entwicklung inländischer Arbeitsmärkte, zur Gewährleistung der Balance zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage und zur Maximierung der qualifizierten Zuwanderung („Brain Gain“) beitragen und zugleich die Problematik der Abwanderung von Fachkräften („Brain Drain“) angehen sowie Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum stärken.

2.10. Fachkräftepartnerschaften sind ein zentrales Instrument des neuen Migrationspakets und sollen einen Rahmen für eine verstärkte Zusammenarbeit bei der Fachkräfte- und Kompetenzmobilität zwischen der EU und ihren Mitgliedstaaten sowie ausgewählten Partnerländern, insbesondere Entwicklungsländern, schaffen ([20]). Dieser Rahmen soll Mobilitätsprogramme für Arbeit und Ausbildung mit dem Aufbau von Kapazitäten und Investitionen in Humankapital, der Kompetenzentwicklung, beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie arbeitsbasierten Austauschprogrammen kombinieren. Fachkräftepartnerschaften sollten sowohl den Bildungssystemen als auch der wirtschaftlichen Entwicklung in den Partnerländern zugutekommen und dem Fachkräftemangel in Wirtschaftssektoren der Mitgliedstaaten abhelfen. Außerdem können sie die gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen der beteiligten Mitgliedstaaten und Drittländer fördern.

3. **Allgemeine Bemerkungen**

3.1. Der EWSA weist darauf hin, dass das EU-System für legale Arbeitsmigration laut der Eignungsprüfung der einschlägigen EU-Rechtsvorschriften ([21]) inhärente Mängel aufweist. So gibt es in diesem Bereich unterschiedliche Rechtsrahmen auf nationaler und auf EU-Ebene, Lücken und Überschneidungen im jeweiligen Anwendungsbereich der Richtlinien sowie vielschichtige und teils restriktive Rechts- und Verwaltungsverfahren. Die Unterschiede bei den Anerkennungs- und Visumverfahren, die zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand, langwierigen Verfahren und hohen Kosten für alle Beteiligten führen, sind ein weiteres Hindernis und stellen vor allem KMU vor erhebliche Probleme.

3.2. Der EWSA begrüßt die Bemühungen zur Förderung der legalen und organisierten Arbeitsmigration in die EU und unterstreicht, dass die Begrifflichkeiten weiter vereinheitlicht, die Konzepte geklärt, die Verfahren, Visaregelungen und Genehmigungssysteme gestrafft sowie zügige und transparente Anforderungen und Verfahren gewährleistet werden müssen. Hierbei ist die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten zu achten, insbesondere in Bezug auf die Frage, wie viele Drittstaatsangehörige einreisen dürfen.

3.3. Die EU muss alle verfügbaren Arbeitskräfte aktivieren und gleichzeitig die Migrationspolitik verbessern, um zusätzlich Fachkräfte anzuwerben und zu binden. Der EWSA fordert, der Aktivierung inländischer Arbeitskräfte in der EU Vorrang einzuräumen, um den langfristigen Arbeitsmarktbedarf und den derzeitigen Arbeits- und Fachkräftemangel zu decken, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf bislang nicht ausreichend aktivierten Gruppen wie jungen Menschen, Frauen, Menschen mit Behinderungen sowie Flüchtlingen und Migranten liegen sollte.

3.4. Der EWSA ruft zu einem ausgewogenen Ansatz bei der Förderung der legalen Arbeitsmigration auf, bei dem die Risiken und Vorteile für Drittländer sowie das Risiko einer Abwanderung von Fachkräften berücksichtigt werden. Der EWSA fordert Maßnahmen zur Abfederung der negativen Auswirkungen auf die Entwicklungsländer, die durch die Arbeitsmigration qualifizierte Arbeitskräfte verlieren, etwa Strategien zur Stärkung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in den Herkunftsländern sowie die Schaffung förderlicher Bedingungen für Wirtschaftswachstum, die Stärkung von Investitionen, die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze und die Förderung der menschlichen Entwicklung in den Entwicklungsländern ([22]). Darüber hinaus betont der EWSA, wie wichtig kohärente nationale Maßnahmen in den Herkunftsländern in den Bereichen Arbeitsmigration, Beschäftigung und Bildung sind, um die zirkuläre Arbeitsmigration zu fördern und sicherzustellen, dass die Arbeitsmigration eine nachhaltige Entwicklung fördert und allen Beteiligten zugutekommt.

([19]) Entschließung des Europäischen Parlaments mit Empfehlungen an die Kommission zu Politik und Gesetzgebung für legale Migration (2020/2255(INL)).
([20]) Derzeit Bangladesch, Ägypten, Marokko, Pakistan und Tunesien (Nigeria und Senegal in Prüfung).
([21]) *Legal Migration Fitness Check*.
([22]) ILO R195 — Empfehlung betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004 (Nr. 195), Art. 21.

3.4.1. Der EWSA fordert eine institutionalisierte Einbindung der zivilgesellschaftlichen Organisationen und der Sozialpartner in der EU, in den Mitgliedstaaten und in den Partnerländern im Einklang mit den nationalen Gegebenheiten und Gepflogenheiten, um Chancen, Risiken und Herausforderungen für die heimischen Arbeitsmärkte zu ermitteln und die Zusammenarbeit mit den Ländern gezielt in jenen Sektoren fortzusetzen, in denen sich die Nachfrage nach Arbeitskräften in den Zielländern und das Angebot an Arbeitskräften in den Herkunftsländern ergänzen. Ein angemessener und robuster Überwachungsrahmen, der Raum für zivilgesellschaftliche Organisationen und die Sozialpartner vorsieht, ist bei allen bilateralen Arbeitsmigrationsabkommen wichtig.

3.4.2. Berufsbildungsmaßnahmen vor und nach der Ausreise, einschließlich Schulungsprogrammen für soziale und berufliche Integration und Kompetenzentwicklung in den Herkunftsländern, können der Abwanderung von Fachkräften wirksam vorbeugen. Diese Programme müssten einen bestimmten Anteil von in den jeweiligen Herkunftsländern verbleibenden Arbeitnehmern aufnehmen, um die soziale und wirtschaftliche Entwicklung im Einklang mit globalen Kompetenzpartnerschaften ([23]) und der Skills Mobility Partnership der IOM ([24]) zu fördern. Bei der Anwerbung sollten auch marginalisierte Gruppen wie NEET berücksichtigt werden. Mit diesem Ansatz wird die Belastung der Herkunftsländer verringert, die Migration mit einer nachhaltigen Entwicklung in Einklang gebracht und gleichzeitig den Bedürfnissen des EU-Arbeitsmarkts Rechnung getragen.

3.4.3. Der EWSA fordert eine stärkere Unterstützung von Berufsbildungszentren in den Herkunftsländern, damit sie relevante, hochwertige Ausbildungen anbieten können, die den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechen und die Menschen auf den heimischen und den EU-Arbeitsmarkt vorbereiten. Diese Unterstützung sollte in die nationalen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung integriert werden, wodurch sich langfristige Entwicklungsvorteile erzielen lassen.

3.5. Zur Gewährleistung einer fairen und ethisch vertretbaren Anwerbung von Wanderarbeitnehmern sollten die Verfahren mit den Allgemeinen Grundsätzen und operativen Leitlinien der IAO für faire Anwerbung sowie mit deren Initiative für faire Anwerbung im Einklang stehen. Die Anwerbung sollte so erfolgen, dass die Menschenrechte sowie die einschlägigen internationalen Arbeitsnormen gewahrt, geschützt und eingehalten werden.

3.6. Wirksame Programme für zirkuläre Arbeitsmigration müssen ein funktionierendes Wiedereingliederungssystem umfassen, wie in der Stellungnahme SOC/694 dargelegt wird ([25]). Zirkuläre Migrationsprogramme müssen die Rechte von Wanderarbeitnehmern im Herkunftsland sichern, insbesondere in Bezug auf Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, wenn diese zwischen ihrem Herkunftsland und dem Zielland wechseln. Dabei ist die Neufassung der EU-Richtlinie über eine kombinierte Erlaubnis zu berücksichtigen.

3.7. Der EWSA betont, dass internationale Anwerbungspraktiken in einem EU-Mitgliedstaat fair und ethisch vertretbar auf der Grundlage der Gleichbehandlung durchgeführt werden müssen, und fordert, die Risiken im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping zu bewerten. Die Förderung der legalen und organisierten Arbeitsmigration in die EU darf nicht zu schlechteren Arbeitsbedingungen und/oder niedrigeren Löhnen führen.

3.8. Um Überqualifikation ([26]) zu vermeiden, die Mobilität von Fachkräften zu erleichtern, die Chancen für Arbeitsuchende zu verbessern und Wanderarbeitnehmern menschenwürdige Arbeit zu gewährleisten, müssen die Qualifikationssysteme transparent und leicht verständlich sein. Die Anerkennung von Qualifikationen sollte durch den Aufbau einer operativen Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Stellen in den Ziel- und den Herkunftsländern sowie durch die Auflage von Programmen zur Kompetenzentwicklung auf der Grundlage von Arbeitsplatzanforderungen unterstützt werden. Die rechtzeitige Bereitstellung von Informationen und eine gezielte Stellenvermittlung, wie im Falle des EU-Talentpools, würden Wanderarbeitnehmern und Arbeitgebern erheblich helfen.

3.9. Der EWSA ruft dazu auf, die Verfahren für die Anerkennung der Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen zu straffen. Ihre Qualifikationen sollten unabhängig davon, ob sie Nachweise dafür erbringen können oder nicht, schnell und transparent bewertet und anerkannt werden. Diese Verfahren sollten in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern auf nationaler Ebene sowie mit den einschlägigen internationalen und europäischen Akteuren unter Berücksichtigung der bestehenden nationalen Verfahren und der Empfehlung der Europäischen Kommission zur Anerkennung von Qualifikationen aus Drittländern erarbeitet werden.

([23]) https://gsp.cgdev.org/.
([24]) IOM Skills Mobility Partnerships.
([25]) Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zur „Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat — Die EU-Strategie für freiwillige Rückkehr und Wiedereingliederung“ (COM(2021) 120 final) (ABl. C 517 vom 22.12.2021, S. 86).
([26]) Überqualifiziert ist eine Person, die über eine in Bezug auf Art, Niveau oder Berufserfahrung höhere Qualifikation verfügt, als ihr derzeitiger Arbeitsplatz erfordert.

3.10. Es ist von wesentlicher Bedeutung, gleiche Rechte für Wanderarbeitnehmer aus Drittländern unabhängig von ihrem Qualifikationsniveau zu fördern. Dazu gehören die Verbesserung der Dienstleistungen zum Schutz von Wanderarbeitnehmern während des gesamten Migrationszyklus, die Bereitstellung von leicht verständlichen Informationen in einem gut zugänglichen Format vor der Abreise und nach der Ankunft, Beratung und Schulung sowie der Zugang zu Rechtsmitteln, wie z. B. die Möglichkeit, Beschwerde einzulegen und eine Entschädigung zu erhalten, sowie die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen. Um zu einem unter den Mitgliedstaaten stärker koordinierten horizontalen Ansatz zu gelangen und gleichzeitig den nationalen Zuständigkeiten Rechnung zu tragen, fordert der EWSA die Kommission auf, zu erwägen, in allen Programmen für legale Arbeitsmobilität angemessene Grundprinzipien festzulegen, die Arbeitsbedingungen und Löhne, die allgemeine und berufliche Bildung, den Zugang zu Waren und Dienstleistungen sowie insbesondere zu angemessenem Wohnraum und sozialer Sicherheit umfassen.

3.11. Der EWSA unterstreicht die Bedeutung des sozialen Zusammenhalts und der Inklusion als wichtige Faktoren für die Schaffung einer Begrüßungskultur und der Voraussetzungen für vielfältige und friedliche Gesellschaften.

4. **Besondere Bemerkungen**

4.1. Den **Fachkräftepartnerschaften** fehlt derzeit ein geeigneter gemeinsamer Rahmen, die Verhandlungen sind nicht transparent genug und es gibt keine Bewertungsmechanismen und -instrumente, mit denen teilnehmende Länder ausgemacht werden können. Um diese Probleme anzugehen und einen fragmentierten Rahmen zu vermeiden, fordert der EWSA die Kommission auf, einen Aktionsplan vorzulegen, in dem die künftigen Schritte dargelegt werden. Dieser Plan sollte den Lehren Rechnung tragen, die aus den laufenden und bereits durchgeführten Projekten zu ziehen sind, sowie Vorschläge für politische Maßnahmen enthalten, die die Kohärenz stärken und die Mobilität erleichtern.

4.1.1. Der EWSA unterstreicht das Bekenntnis der EU zur Wahrung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte in ihren Außenbeziehungen. Ausschlaggebend ist, dass die Zusammenarbeit mit Partnerländern bei derzeitigen und künftigen Fachkräftepartnerschaften und anderen Mobilitätsprogrammen klare und verbindliche Bewertungs- und Auswahlkriterien einschließt, deren Schwerpunkt auf den Menschen- und Arbeitnehmerrechten in den Partnerländern liegt.

4.1.2. Alle einschlägigen Interessenträger, darunter die zivilgesellschaftlichen Organisationen und die Sozialpartner, müssen nach Maßgabe der nationalen Gegebenheiten und Gepflogenheiten strukturell und kontinuierlich in ein genau definiertes Überwachungs-, Risikominderungs- und Qualitätssicherungsverfahren eingebunden werden. Zentrale Anlaufstellen auf nationaler Ebene und auf die Beratung von Wanderarbeitnehmern spezialisierte Netze, die eine gesicherte EU-Förderung erhalten, könnten eine Schlüsselrolle bei der Bereitstellung von Informationen und Beratung für Drittstaatsangehörige spielen.

4.1.3. Der Aufbau einer systemischen Zusammenarbeit zwischen dem nationalen Bildungswesen und dem Arbeitsmarkt ist entscheidend wichtig. Die Akteure der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Kompetenzentwicklung, einschließlich der Sozialpartner in Herkunftsländern, müssen stärker unterstützt und so in die Lage versetzt werden, die Schulungsmaßnahmen besser auf den Arbeitsmarkt auszurichten, den Bedarf auf dem Arbeitsmarkt und den Arbeitskräftemangel präziser zu bewerten und darüber Bericht zu erstatten sowie Instrumente für den Dialog zu schaffen.

4.1.4. Der EWSA ruft dazu auf, bewährte Verfahren für internationale Partnerschaften im Bereich der Arbeitskräftemobilität zu analysieren, und verweist diesbezüglich auf die Fachkräftepartnerschaft zwischen Italien und Ägypten ([27]).

4.2. Die Teilnahme am EU-Talentpool und die Anwerbung im Rahmen einer Fachkräftepartnerschaft sollten für Arbeitsuchende aus Drittländern nicht mit einem Kostenaufwand verbunden sein. Arbeitgeber sollten weder Vermittlungsgebühren noch Kosten für Reise, Arbeitsmittel und Unterkunft in Rechnung stellen. Der EWSA schlägt vor zu prüfen, in wie weit die Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht und die Mechanismen für die gesamtschuldnerische Haftung privater Arbeits- und Personalvermittlungsagenturen gestärkt werden müssen, und stellt fest, dass sich die Mitglieder der World Employment Confederation einem Verhaltenskodex verpflichten, mit dem ethische und berufliche Standards in den Arbeitsvermittlungen gefördert werden.

4.3. Der EWSA fordert einen starken Schutz besonders schutzbedürftiger Gruppen (wie Frauen, junge Arbeitnehmer, Arbeitnehmer mit Behinderungen) sowie eine Bewertung der Notwendigkeit spezifischer Maßnahmen für betrugsanfällige Branchen und solche, in denen ein hohes Risiko für eine Ausbeutung von Arbeitskräften besteht.

4.4. Der EWSA stellt fest, dass die Neufassung der Richtlinie über eine kombinierte Erlaubnis, insbesondere die Bestimmung über den Wechsel des Arbeitgebers, dem Einzelnen mehr Freiheit gibt und gleichzeitig die Vermittlung von Arbeitsplätzen unterstützt. Wenn ein Inhaber einer kombinierten Erlaubnis nach zwei Jahren seinen Arbeitsplatz verliert, bleiben ihm sechs Monate, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden, damit er den Anspruch auf eine Verlängerung seiner Erlaubnis nicht verliert. Wanderarbeitnehmer sollten jedoch nicht übermäßig an einen bestimmten Arbeitgeber gebunden sein. Werden Arbeitnehmer im Rahmen eines EU- oder nationalen Programms für Arbeitsmigration angeworben, sollten sie einen bevorzugten Zugang zu öffentlichen Arbeitsverwaltungen haben.

([27]) Siehe Anlage zu SOC/824-EESC-2025-00142-00-00 (nur auf EN).

4.5. Der EWSA fordert, für Arbeitsmigranten, die im Rahmen eines Programms für Arbeitsmobilität angeworben werden, die Möglichkeit der Familienzusammenführung in Betracht zu ziehen.

4.6. Der EWSA weist darauf hin, dass die Richtlinie über die Blaue Karte keine Maßnahmen zur Bekämpfung der Abwanderung von Fachkräften aus Entwicklungsländern umfasst.

4.7. Die Vorteile legaler Arbeitsmigrationsmodelle für Partnerländer sollten sich nicht auf Geldüberweisungen ins Heimatland beschränken. Der EWSA fordert einen umfassenden und kohärenten Ansatz, der sowohl den Interessen der EU als auch jenen ihrer Partnerländer Rechnung trägt.

Brüssel, den 18. Juni 2025

Der Präsident
des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
Oliver RÖPKE