C/2025/5139

28.10.2025

Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

Der Beitrag der Gewerkschaften zur Steigerung der Produktivität

(Initiativstellungnahme)

(C/2025/5139)

Berichterstatter: **Philip VON BROCKDORFF**

Beschluss des Plenums	27.2.2025
Rechtsgrundlage	Artikel 52 Absatz 2 der Geschäftsordnung
Zuständiges Arbeitsorgan	Fachgruppe Wirtschafts- und Währungsunion, wirtschaftlicher und sozialer Zusammenhalt
Annahme im Arbeitsorgan	4.7.2025
Verabschiedung im Plenum	16.7.2025
Plenartagung Nr.	598
Ergebnis der Abstimmung (Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/ Enthaltungen)	156/5/3

1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

1.1. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) empfiehlt nachdrücklich, produktive Investitionen in Kapital, Technologie und Humanressourcen zu tätigen, da diese die Arbeitsproduktivität und das Produktivitätswachstum steigern. Mit der Zeit könnte so ein Produktivitätsniveau erreicht werden, das dem der USA entspricht. Der EWSA weist jedoch darauf hin, dass es sich bei den meisten Unternehmen in der EU um KMU mit begrenzter gewerkschaftlicher Vertretung handelt. Der EWSA spricht sich dafür aus, dass KMU bei der Steigerung ihrer Produktivität von den Regierungen unterstützt werden, beispielsweise durch strategische Beratung und Unterstützung beim Kapazitätsaufbau.

1.2. Gewerkschaften spielen in Bezug auf die Arbeitsproduktivität eine wichtige Rolle, insbesondere im Rahmen von Tarifverhandlungen und/oder brancheninternen Vereinbarungen und vor allem durch die Förderung von Innovationen am Arbeitsplatz, die wiederum zu einem Anstieg der Arbeitsproduktivität führen könnte. In diesem Zusammenhang vertritt der EWSA die Ansicht, dass Tarifverhandlungen und sozialer Dialog auch für die Gestaltung neuer, innovationsfördernder Arbeitsmodelle wie kollaborativer Teamstrukturen, Arbeitszeitflexibilität und gemeinsamer Führungsinitiativen genutzt werden können.

1.3. Der EWSA ist der Auffassung, dass die Gewerkschaften in die Festlegung branchenspezifischer Produktivitätsrichtwerte und Leistungsindikatoren einbezogen werden könnten. Sie könnten sicherstellen, dass die Parameter hochwertige Arbeit, Innovation und nachhaltige Geschäftspraktiken widerspiegeln, anstatt auf kurzfristige Kostensenkungen abzuzielen.

1.4. Der EWSA ermuntert dazu, die Stimme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsplatz auf der Grundlage des Informationsaustausches und ihrer effektiven Anhörung im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten zu stärken, ohne die Entscheidungsfähigkeit der Unternehmen zu beeinträchtigen. Obwohl sich die gemeinsame Leitung bzw. die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern in den Leitungsstrukturen der Unternehmen einiger EU-Länder als wirksam erwiesen hat und anderen als Vorbild dienen könnte, sollte die verantwortungsvolle Führung der Unternehmensleitung, auch in KMU, erhalten bleiben.

1.5. Der EWSA unterstreicht die Rolle der Betriebsräte, die das Potenzial haben, zu höherer Arbeitszufriedenheit, attraktiveren Gehältern und größerer Arbeitsplatzstabilität als in Unternehmen ohne Betriebsrat beizutragen.

1.6. Gewerkschaften fördern die Produktivität und die Geschäftsergebnisse einerseits, indem sie durch die Bereitstellung der notwendigen Informationen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie durch wirksame Konsultationen einen Beitrag der Beschäftigten zu den Entscheidungsfindungsprozessen am Arbeitsplatz ermöglichen und andererseits, indem sie Unternehmen helfen, erfahrene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu halten, die möglicherweise produktiver sind. Somit wird eine Stabilität geschaffen, die notwendig ist, wenn zur Steigerung der Produktivität in die Humanressourcen des Unternehmens sowie in Weiterbildungsmaßnahmen investiert werden soll.

1.7. Hohe Fehlzeiten können für Unternehmen und die öffentlichen Finanzen zu erheblichen Kosten führen, und auch hier können Gewerkschaften einen Beitrag zur Lösung dieses Problems leisten. Im Rahmen von Tarifverhandlungen und Zusammenarbeit am Arbeitsplatz können Gewerkschaften dazu beitragen, die Ursachen von Fehlzeiten zu bekämpfen.

1.8. Der EWSA ist der Auffassung, dass Tarifverhandlungen zur Produktivität beitragen können, denn sie fördern ein positives und unterstützendes Arbeitsumfeld, sind ein Ausdruck der Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten und fördern Zusammenarbeit und Innovation, wie zum Beispiel die Anwendung arbeitnehmerzentrierter digitaler Methoden und künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz.

1.9. Der EWSA empfiehlt ferner eine engere Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Unternehmen bei der gemeinsamen Gestaltung und Umsetzung von Aus- und Weiterbildungsprogrammen, insbesondere in Branchen, die sich im technologischen Wandel befinden.

1.10. Gewerkschaften könnten auch eine unterstützende Rolle bei Programmen spielen, mit denen die freiwillige Mobilität von Arbeitssuchenden in Regionen mit Arbeitskräftemangel gefördert wird, unter anderem durch Mobilitätsvereinbarungen, Wohnraumförderung und die Anerkennung von Qualifikationen bei gleichzeitiger Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen.

1.11. Der EWSA bekräftigt, dass der soziale Dialog und Tarifverhandlungen dazu beitragen können, die Produktivität zu steigern und die Löhne zu erhöhen, indem Gewerkschaften gemäß den nationalen Vorschriften und Gepflogenheiten beteiligt und einbezogen werden. Darüber hinaus könnte bei Tarifverhandlungen auch berücksichtigt werden, wie sich produktive Investitionen und neue Technologien auf die Beschäftigten auswirken.

1.12. Schließlich betont der EWSA, dass die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne darauf abzielt, die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Union zu verbessern und Tarifverhandlungen zur Festlegung von Löhnen zu fördern.

2. **Allgemeine Bemerkungen**

2.1. In ihren Berichten kommen Mario Draghi und Enrico Letta unter anderem zu dem Schluss, dass die EU ihren Wettbewerbsvorteil gegenüber den USA und China verliert. Dafür gibt es verschiedene Gründe, aber steigende Kosten – und dazu gehören auch die Löhne – werden als eine der Hauptursachen genannt. Die Inflation und das zunehmend schwierige Wirtschaftsklima waren prägende Faktoren für die Lohnentwicklung seit 2022. Die durch die hohen Energie- und Lebensmittelpreise verursachte Inflationsspitze im Jahr 2022 führte zu einem verzögerten Anstieg der Nominallöhne, was zu erheblichen Verlusten bei den Reallöhnen und der Kaufkraft der Haushalte führte ([1]).

2.2. In den letzten beiden Jahren sind die Nominallöhne in der EU gestiegen, um die höheren Preise teils auszugleichen. Das nominale Arbeitsentgelt je Beschäftigtem stieg im Jahr 2023 um 6,1 % an, im Jahr 2024 verlangsamte sich dieser Anstieg allerdings. Im ersten Quartal 2024 betrug der Anstieg 5,6 % gegenüber dem Vorjahr, verlangsamte sich aber mit dem Nachlassen der Inflation in den folgenden Quartalen des Jahres 2024 weiter ([2]).

2.3. Die Anhebung der Tariflöhne war ein wichtiger Motor für diese Lohndynamik und erwartungsgemäß notwendig, um die Kaufkraftverluste auszugleichen (siehe Ziffer 2.1). Tariflöhne sind natürlich das Ergebnis von Tarifverhandlungen und Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Laut dem *European Economic Forecast* der Europäischen Kommission vom Herbst 2024 wird das nominale Arbeitsentgelt je Beschäftigtem im Jahr 2025 voraussichtlich um 3,5 % steigen. Dies liegt über dem zwischen 2013 und 2019 verzeichneten durchschnittlichen Anstieg von rund 1,8 % und spiegelt die legitime Forderung der Gewerkschaften wider, die hohen Inflationsraten der Jahre 2022 und 2023 auszugleichen ([3]). Für das Jahr 2025 wird aufgrund der Verlangsamung der Inflation und eines sehr schwierigen wirtschaftlichen Umfeldes ein Zuwachs deutlich unter dem Niveau von 2023 (6,1 %) erwartet.

([1]) *Labour Market and Wage Developments in Europe*, Jahresbericht 2024, Europäische Kommission: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([2]) *Labour Market and Wage Developments in Europe*, Jahresbericht 2024, Europäische Kommission: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([3]) Gleichzeitig hat die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt einen Aufwärtsdruck auf die Löhne ausgeübt.

2.4. Es sei darauf hingewiesen, dass trotz des starken Anstiegs der Nominallöhne im Jahr 2023 und unter Berücksichtigung der erheblichen Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten die durchschnittlichen Reallöhne ([4]) im Jahr 2024 um 1,1 % unter dem Niveau von vor der COVID-19-Pandemie lagen. In Italien, Griechenland (das einen niedrigen Nominallohnanstieg verzeichnete) sowie in Tschechien (das mit einer sehr hohen Inflation konfrontiert war), Deutschland, Frankreich und Finnland war die Lücke bei den Reallohnzuwächsen (in %) im Vergleich zu deren Niveau von vor der Pandemie (2019) besonders groß ([5]). Im Jahr 2025 dürfte sich das Wachstum von Nominallohn und Reallohn aneinander annähern, was bedeutet, dass die Erhöhung der Arbeitnehmerentgelte den inflationsbedingten Preiserhöhungen entsprechen sollte.

2.5. Der Anteil des Arbeitseinkommens am BIP lag in der EU 2004 bei 58,9 % und erreichte 2009 einen Höchststand von 60 %. Im Jahr 2021 ging der Anteil auf 57 % zurück, den Tiefststand seit 2004 ([6]). Dies wird durch den Jahresbericht 2024 der Kommission *Labour market and wage developments in Europe* ([7]) bestätigt, in dem diese zu dem Schluss kommt, dass der Anteil des Arbeitseinkommens in den letzten zwei Jahrzehnten vor dem Hintergrund von Konjunkturschwankungen zurückgegangen ist (wenn auch nicht sehr stark). Das Arbeitseinkommen ist der Teil des nationalen Einkommens, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Entgelt erhalten. Dieser Rückgang dürfte auf Konjunkturschwankungen in den EU-Volkswirtschaften zurückzuführen sein. Grund dafür ist, dass Löhne und Beschäftigungszahlen aufgrund der starren Arbeitsmarktstrukturen Zeit benötigen, um sich an Konjunkturschwankungen anzupassen. Der Anteil des Arbeitseinkommens am BIP steigt in Rezessionen tendenziell an und fällt wieder, wenn sich die Wirtschaft erholt. Dies zeigte sich auch während der großen Rezession von 2009 und der Wirtschaftskrise des Jahres 2020 nach dem Ausbruch von COVID-19.

2.6. Es ist auch wichtig zu untersuchen, wie die erwartete Lohndynamik kurzfristig mit dem Inflationsdruck korreliert. Der Kommission zufolge hat die Lohndynamik keinen Inflationsdruck verursacht. Gleichwohl bestehen weiterhin Bedenken hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit in einigen Mitgliedstaaten, auch in Mittel- und Osteuropa, weshalb die Auswirkungen von Lohnerhöhungen auf die Wettbewerbsfähigkeit auf Mikroebene bewertet werden müssen. Natürlich kann nicht ausgeschlossen werden, dass Unternehmen ihre Preise anpassen, um einen Teil der jüngsten Lohnerhöhungen zu decken. Auf dem Höhepunkt der Energiekrise verzeichneten die Unternehmen jedoch höhere Stückgewinne ([8]), die als Puffer für einen möglichen Inflationsdruck durch Lohnerhöhungen dienten. Die Unternehmensgewinne stiegen in manchen Branchen mit der Energiekrise erheblich an, und zwar von 51,3 % im Jahr 2021 auf 53,2 % des BIP im Jahr 2022 ([9]). Allerdings begannen sie 2023 wieder zu fallen und dürften 2024 weiter zurückgehen, wenngleich sie nach wie vor hoch bleiben.

2.7. Schlussendlich ergibt eine Analyse der Kostenwettbewerbsfähigkeit anhand der Lohnstückkosten (Verhältnis des Nominallohns zur Produktivität), dass die Lohnstückkosten in der EU praktisch genauso stark gestiegen sind wie in den USA, nämlich etwa um 15–17 %. Bei der Frage der Wettbewerbsfähigkeit geht es nicht so sehr um die Kosten bzw. die Arbeitskosten als einen Teil davon, sondern darum, dass die Produktivität in der EU im Vergleich zu den USA langsamer steigt (0,7 % in der EU zwischen 2019 und 2023; 6,4 % in den USA). Gleichzeitig ist das nominale Arbeitsentgelt in der EU zwischen 2019 und 2023 um 15,9 % gewachsen und in den Vereinigten Staaten um 20,5 %.

3. **Allgemeine Bemerkungen und Empfehlungen**

3.1. Wenn die Produktivität in der EU mindestens genauso schnell wie in den USA wachsen soll (siehe Ziffer 2.5), muss die EU massiv in Kapital, Technologie und Humanressourcen investieren. Gleichzeitig sollte auch die Arbeitsproduktivität gesteigert werden ([10]), die hauptsächlich von Investitionen in Kapital, technologischem Fortschritt und Humanressourcen abhängt. Während die Arbeitsproduktivität 2025 mit 0,9 % strukturell niedrig bleiben dürfte ([11]), könnte eine Steigerung der Produktivität ([12]) weiteren Spielraum für eine nachhaltige Erhöhung der Löhne in der EU schaffen (durch eine verbesserte Arbeitsproduktivität). Wie in Abschnitt 2 gezeigt, können sowohl Produktivität als auch Löhne ohne negative Auswirkung auf die Wettbewerbsfähigkeit gleichzeitig steigen.

([4]) Der Reallohn gibt die Kaufkraft des Einkommens wieder. Unter dem Nominallohn („Barlohn“) versteht man einfach den Geldwert eines Lohns, während Reallöhne Nominallöhne sind, die an die Preisinflation angepasst werden, da diese die Kaufkraft der Nominallöhne schmälert.

([5]) *Labour Market and Wage Developments in Europe*, Jahresbericht 2024, Europäische Kommission: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([6]) https://www.euronews.com/business/2024/04/19/workers-slice-of-the-gdp-pie-how-do-income-shares-compare-across-europe.

([7]) *Labour Market and Wage Developments in Europe*, Jahresbericht 2024, Europäische Kommission.

([8]) Stückgewinne sind eine Art, die Unternehmensgewinne auszudrücken. Sie ergeben sich aus der Differenz zwischen der Bruttowertschöpfung und dem Arbeitnehmerentgelt. Diese Definition umfasst den Bruttobetriebsüberschuss und das Selbstständigeneinkommen je Einheit des realen BIP.

([9]) *Labour Market and Wage Developments in Europe*, Jahresbericht 2024, Europäische Kommission: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([10]) Die Arbeitsproduktivität ist eine Messgröße, bei der das gesamtwirtschaftliche Produktionsergebnis ins Verhältnis zu dem dafür erforderlichen Arbeitsvolumen gesetzt wird.

([11]) *Labour Market and Wage Developments in Europe*, Jahresbericht 2024, Europäische Kommission: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([12]) Die Auswirkungen des Innovationsabsorptionsvermögens können Dienstleistungsunternehmen nachhaltige Wettbewerbsvorteile verschaffen.

3.2. Belegt wird dies in der Studie von Genz et al. (2019) ([13]). Darin wird gezeigt, dass die Investitionen von Unternehmen in digitale Technologien einen positiven Einfluss auf die Löhne der Mitarbeitenden hatten. Dies gilt sowohl für den Bereich der wissensintensiven Fertigung (z. B. Automobilindustrie und Maschinenbau) wie für nicht wissensintensive Dienstleistungen (z. B. Großhandel und Gastronomie). Der Hauptfaktor für die Steigerung der Arbeitsproduktivität sind demnach Investitionen durch Unternehmen. Wenn Unternehmen nicht genug in Produktinnovation oder eine höhere Produktivität investieren, wird es ihnen nicht gelingen, in der Wertschöpfungskette aufzusteigen und wettbewerbsfähig zu bleiben ([14]).

3.3. Bei der Steigerung der Produktivität spielen Regierungen eine Schlüsselrolle – einerseits durch öffentliche Ausgaben in Technologie, Sachkapital und Humanressourcen und andererseits durch Förderprogramme zur Steigerung der Produktivität in kleinen und mittleren Unternehmen mit begrenzter gewerkschaftlicher Vertretung. Die Gewerkschaften spielen eine wichtige Rolle in Bezug auf die Arbeitsproduktivität, insbesondere im Rahmen von Tarifverhandlungen und/oder brancheninternen Vereinbarungen. Solche Vereinbarungen betreffen nämlich nicht nur die Löhne, sondern auch andere wichtige Aspekte des Arbeitslebens. Sie können auch Einfluss auf die Unternehmenspolitik nehmen, indem sie sie in Richtung von Wirtschaftstätigkeiten mit höherer Wertschöpfung lenken. Darüber hinaus bündeln Gewerkschaften als Vertretung bei Tarifverhandlungen und durch die Organisation von kollektiven Maßnahmen die Stimmen der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Auf diese Weise könnten sie die Arbeitsmarktdynamik prägen und wettbewerbsfähige Märkte fördern. Im Rahmen von Verhandlungen können Gewerkschaften Unternehmensstrategien unterstützen, indem sie die Interessen der Unternehmen mit denen der Arbeitnehmer in Einklang bringen und dazu insbesondere Innovationen am Arbeitsplatz fördern, was wiederum die Arbeitsproduktivität erhöht. In diesem Zusammenhang vertritt der EWSA die Auffassung, dass der soziale Dialog auf die Gestaltung neuer, innovationsfördernder Arbeitsmodelle wie kollaborativer Teamstrukturen, Arbeitszeitflexibilität und gemeinsamer Führungsinitiativen ausgeweitet werden könnte. Gewerkschaften könnten sich dafür einsetzen, diese Arbeitsmodelle auf inklusive Art und Weise zu erproben.

3.4. Der EWSA ist der Auffassung, dass die Gewerkschaften in die Festlegung branchenspezifischer Produktivitätsrichtwerte und Leistungsindikatoren einbezogen werden könnten. Sie könnten sicherstellen, dass die Parameter hochwertige Arbeit, Innovation und nachhaltige Geschäftspraktiken widerspiegeln, anstatt auf kurzfristige Kostensenkungen abzuzielen. Ein Rahmen zur Bewertung der Produktivität könnte Aspekte wie die Bildungsrendite und den nach Branchen aufgeschlüsselten Output je geleisteter Arbeitsstunde umfassen.

3.5. Wenn an einem Arbeitsplatz die Beschäftigten eine starke Stimme haben und sich in die Unternehmensführung einbringen können ([15]), sinkt generell die Fluktuation der Arbeitskräfte, was die damit verbundenen Kosten für die Unternehmen verringert. Gleichzeitig wird sichergestellt, dass die Arbeitnehmenden im Verhältnis zu ihrer Leistung bezahlt werden. Tarifverhandlungen können dazu beitragen, Marktversagen zu korrigieren, Einkommensungleichheiten zu beheben und das Wirtschaftswachstum zu unterstützen.

3.6. In einigen Untersuchungen wird festgestellt, dass der positive Zusammenhang zwischen Produktivität einerseits und einer aktiven Beteiligung der Beschäftigten andererseits noch ausgeprägter ist, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein direktes Mitspracherecht bei Unternehmensentscheidungen haben ([16]). Der Beitrag der Beschäftigten zu Entscheidungsprozessen kann sich klar positiv auf die Produktivität der Unternehmen auswirken. Dies scheint auch dann der Fall zu sein, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Standpunkte auf anderen Wegen äußern, z. B. durch eine Form der Unternehmensbeteiligung, die dazu führt, dass sich ihre Interessen mit jenen des Unternehmens decken. Unternehmen sollten das Interesse ihrer Mitarbeitenden an den Möglichkeiten der Arbeitnehmervertretung durch Informationsaustausch und effektive Konsultation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anfachen. So könnten sie ihre Produktivität steigern und gleichzeitig die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer voranbringen.

3.7. Auch die Rolle der Betriebsräte darf nicht unterschätzt werden. Aus einer Studie von Eurofound ([17]) geht hervor, dass die Beschäftigten in Unternehmen mit Betriebsräten zufriedener sind, mehr verdienen und eine größere Arbeitsplatzstabilität genießen als Mitarbeitende in Unternehmen ohne Betriebsräte. Diese Erkenntnisse sprechen ganz klar für das europäische Sozialmodell, bei dem die Einbindung von Vertretern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Sozialpartnerschaft und hohe Standards in Bezug auf die Arbeitsbedingungen eine entscheidende Rolle spielen.

([13]) Genz, S., Janser, M. und Lehmer, F. (2019), *The impact of investments in new digital technologies on wages — Worker-level evidence from Germany*, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Vol. 239, No. 3, Seiten 483–521, https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/jbnst-2017-0161/html.

([14]) Siehe Financial Times vom 20. März 2025, *Italy's paper hub loses its story, page by page*.

([15]) Die Internationale Arbeitsorganisation hält die Mitgliedstaaten dazu an, die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Unternehmensführung zu fördern.

([16]) Kate Bahn, Joe Peck, *How Unions Can Increase Firm Productivity and Strengthen Economic Growth*, 6. September 2023.

([17]) https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2006/positive-effects-works-councils-working-conditions.

3.8. Gewerkschaften fördern die Produktivität und die Geschäftsergebnisse nicht nur, indem sie die Beteiligung der Beschäftigten an Entscheidungsfindungsprozessen am Arbeitsplatz ermöglichen, sondern auch, indem sie Unternehmen helfen, erfahrene Arbeitskräfte zu halten, die möglicherweise produktiver sind. Die Wahrscheinlichkeit, dass gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz verlassen, ist geringer. Somit wird eine Stabilität geschaffen, die notwendig ist, wenn zur Steigerung der Produktivität in die Humanressourcen des Unternehmens sowie in Weiterbildungsmaßnahmen investiert werden soll.

3.9. Hohe Fehlzeiten ([18]) können für Unternehmen und die öffentlichen Finanzen zu erheblichen Kosten führen, und auch hier können Gewerkschaften einen Beitrag zur Lösung dieses Problems leisten. Im Rahmen von Tarifverhandlungen und Zusammenarbeit am Arbeitsplatz können Gewerkschaften dazu beitragen, die Ursachen von Fehlzeiten zu bekämpfen.

3.10. Tarifverhandlungen können zur Produktivität beitragen. Sie fördern ein positives und unterstützendes Arbeitsumfeld, sind ein Ausdruck der Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten und fördern Zusammenarbeit und Innovation, wie zum Beispiel die Anwendung arbeitnehmerzentrierter digitaler Methoden und künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz. All dies ist äußerst wichtig, insbesondere in einem sehr schwierigen wirtschaftlichen Umfeld.

3.11. Der EWSA empfiehlt ferner eine engere Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Unternehmen bei der gemeinsamen Gestaltung und Umsetzung von Aus- und Weiterbildungsprogrammen, insbesondere in Branchen, die sich im technologischen Wandel befinden. Durch ihre Einbeziehung wird sichergestellt, dass die Qualifikationen der Beschäftigten den Bedürfnissen der Unternehmen und den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt entsprechen. Auf einem Arbeitsmarkt mit alternder Erwerbsbevölkerung ist dies besonders relevant. Legale Migration leistet ihren Beitrag zur Behebung des Arbeitskräftemangels, zur Schließung von Qualifikationslücken und zur Ankurbelung des Wirtschaftswachstums. Es müssen jedoch in allen Mitgliedstaaten angemessene Arbeitsbedingungen sichergestellt werden.

3.12. Gewerkschaften könnten auch eine unterstützende Rolle bei Programmen spielen, mit denen die freiwillige Mobilität von Arbeitssuchenden in Regionen mit Arbeitskräftemangel gefördert wird, unter anderem durch Mobilitätsvereinbarungen, Wohnraumförderung und die Anerkennung von Qualifikationen bei gleichzeitiger Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen.

3.13. Dass Gewerkschaften einen deutlichen positiven Einfluss auf Löhne haben, steht außer Frage. Beschäftigte mit niedrigerem formalem Bildungsniveau sind besonders stark in den Gewerkschaften vertreten. Dies trägt zur Ankurbelung der Wirtschaft bei, da Beschäftigte mit niedrigerem Einkommen tendenziell einen höheren Anteil ihres Einkommens für Konsum ausgeben. Neben den positiven Auswirkungen innerhalb der Unternehmen, wie höhere Produktivität und geringere Personalfluktuation, kommt dieser makroökonomische Effekt letztlich auch den Unternehmen zugute, da sie an den Gewinnen einer höheren Produktivität und eines höheren Wirtschaftswachstums teilhaben können. Anstatt davon auszugehen, dass die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich im Widerspruch zu den Unternehmensinteressen stehen, sollten Unternehmen daran arbeiten, diese Interessen im Rahmen von Tarifverhandlungen zusammenzubringen. So können die Unternehmensergebnisse verbessert, und die Wirtschaft insgesamt kann gestärkt werden. Der EWSA bekräftigt, dass die Beteiligung von Gewerkschaften im Rahmen von sozialem Dialog und Tarifverhandlungen dazu beitragen kann, die Produktivität zu steigern und die Löhne zu erhöhen. Darüber hinaus könnte bei Tarifverhandlungen auch berücksichtigt werden, wie sich produktive Investitionen und neue Technologien auf die Beschäftigten, auf deren Weiterbildung und Kompetenzentwicklung, auf Entwicklungen in der Industrie, auf die Senkung von Fehlzeiten, auf die Lebensqualität und allgemein auf die Arbeitsbedingungen auswirken.

3.14. Schließlich betont der EWSA, dass die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne darauf abzielt, die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Union zu verbessern und Tarifverhandlungen zur Festlegung von Löhnen zu fördern. Wie bereits erwähnt, können Tarifverhandlungen, die mit Unternehmensstrategien in Einklang stehen, dazu beitragen, die Arbeitsproduktivität zu steigern, und Innovationen am Arbeitsplatz ermöglichen. Sie können auch die Umschulung von (insbesondere älteren) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterstützen und deren Produktivität steigern.

Brüssel, den 16. Juli 2025

Der Präsident
des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
Oliver RÖPKE

([18]) Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes haben deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Jahr 2023 durchschnittlich 15,1 Tage Krankheitsurlaub genommen, was einem Anstieg um 4 Tage gegenüber 2021 entspricht.