Amtsblatt
der Europäischen Union

DE
Reihe C

C/2025/770

11.2.2025

Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

Arbeits- und Fachkräftemangel im Bereich Transport, Energie und Infrastruktur sowie im digitalen Sektor

(Initiativstellungnahme)

(C/2025/770)

Berichterstatter: **Thomas KATTNIG**

Berater	Simon THEURL
Beschluss des Plenums	15.2.2024
Rechtsgrundlage	Artikel 52 Absatz 2 der Geschäftsordnung
Zuständiges Arbeitsorgan	Fachgruppe Verkehr, Energie, Infrastrukturen, Informationsgesellschaft
Annahme im Arbeitsorgan	26.9.2024
Verabschiedung im Plenum	5.12.2024
Plenartagung Nr.	592
Ergebnis der Abstimmung (Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/ Enthaltungen)	166/1/4

1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

1.1. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) weist auf die zunehmenden Herausforderungen hin, die der Arbeits- und Fachkräftemangel in den Bereichen Verkehr, Energie, Infrastruktur und digitale Technologien mit sich bringt. Diese Branchen sind für den Wohlstand und die ökologische Nachhaltigkeit der EU sowie für den europäischen Grünen Deal und die künftige Wettbewerbsfähigkeit der EU von entscheidender Bedeutung. Darüber hinaus sind qualifizierte Arbeitskräfte und Reformen in den Bereichen Bildung, Gesundheit sowie Betreuung und Pflege von grundlegender Bedeutung, um das Arbeitskräfteangebot zu erhöhen und im Bereich der Bildung die Grundlagen für die Ausbildung von Fachkräften zu schaffen.

1.2. Der EWSA ist der Auffassung, dass weitergehende Maßnahmen erforderlich sind, um einen gerechten Übergang zu gewährleisten. Unter anderem müssen dazu hochwertige Arbeitsplätze gefördert, die Attraktivität der betreffenden Branchen erhöht, die Produktivität gefördert, der Arbeitsmarkt ausgewogener gestaltet und die Arbeitsbedingungen verbessert werden ([1]). Dazu gehören ferner die soziale Aufwärtskonvergenz, eine passende Ausbildung, die Einführung von Auflagen für die Vergabe öffentlicher Mittel, die Stärkung der Tarifverhandlungen sowie von Qualitäts- und Sozialkriterien unter strikter Einhaltung der CSRD-Standards, die Umsetzung des Prinzips „Mensch in Kontrolle“ am Arbeitsplatz ([2]) sowie Bemühungen im Hinblick auf die Beendigung von prekärer Arbeit und ein Verbot unbezahlter Praktika.

1.3. Der EWSA empfiehlt der Kommission, den Arbeits- und Fachkräftebedarf klar zu definieren und qualifizierte Arbeitskräfte als einen Teil der Arbeitskräfte mit besonderen Qualifikationen zu betrachten. Bei der Bestimmung des Arbeits- und Fachkräftemangels müssen eine positive Lohnentwicklung und verbesserte Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden. Der EWSA schlägt ferner vor, die übliche Dauer der Anwerbung von Arbeitskräften durch Unternehmen, wirtschaftliche Schwankungen, kurzfristige Engpässe und die Standpunkte der Sozialpartner bei der Bestimmung des Arbeitskräfte- und Kompetenzbedarfs zu berücksichtigen.

([1]) Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses — Vorlage eines Legislativvorschlags für einen gerechteren Übergang und EU-Instrumente für einen sozialeren europäischen Grünen Deal, (ABl. C, C/2025/772, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj).

([2]) Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses — Arbeitnehmerfreundliche künstliche Intelligenz: Ansätze zur Nutzung des Potenzials und Eindämmung der Risiken von KI bei beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wird diese Frage eingehend behandelt.

1.4. Der EWSA unterstützt die Integration unterrepräsentierter Gruppen in den Arbeitsmarkt, den Erwerb von Qualifikationen, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie eine faire Mobilität innerhalb der EU für Arbeitnehmer und Lernende.

1.5. Viele Unternehmen stehen vor dem Problem, dass von ihnen ausgebildete Arbeitskräfte häufig in konkurrierende Betriebe wechseln. Um Negativanreize zu beseitigen und Unternehmen dabei zu unterstützen, Ausbildung am Arbeitsplatz, z. B. für Lehrlinge, anzubieten, könnten die Mitgliedstaaten dreigliedrig verwaltete Ausbildungsfonds einsetzen, die den Eigenheiten der einzelnen nationalen Systeme Rechnung tragen. Ein solcher Fonds könnte vor allem aus Mitteln von Unternehmen gespeist werden, und die praktischen Modalitäten würden nach Möglichkeit von den Tarifpartnern ausgehandelt. Ausbildende Unternehmen können dann finanzielle Unterstützung erhalten.

1.6. Die EU-Mitgliedstaaten spielen eine wichtige Rolle bei der Deckung der Nachfrage nach Fachkräften. Sie sollten es sich zum Ziel setzen, die Bildungssysteme zu reformieren. Darüber hinaus sollten sich öffentlich finanzierte Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen auf Branchen von wirtschaftlich und gesellschaftlich strategischer Bedeutung konzentrieren, die gemeinsam mit den Sozialpartnern ermittelt werden und mit den im Grünen Deal formulierten EU-Zielen in Einklang stehen.

1.7. Der EWSA betont, dass die Ausbildung von Drittstaatsangehörigen in der EU und die Beschleunigung ihrer Integration in den Arbeitsmarkt der Anwerbung von Fachkräften aus Drittländern vorzuziehen sind.

1.8. Der EWSA schlägt vor, gezielte Programme sowie auf die Lernenden ausgerichtete Beratung und koordinierte Unterstützungsmaßnahmen für Lernende zu entwickeln und zu finanzieren, um unterrepräsentierten und benachteiligten Gruppen den Eintritt in den Arbeitsmarkt zu erleichtern ([3]). Dazu gehören Frauen in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen und ältere Arbeitnehmer.

1.9. Durch die Fokussierung auf grundlegende Kompetenzen und die Bereitstellung eines strategischen MINT-Bildungsplans könnte der Mangel an qualifiziertem Lehrpersonal in Bereichen im Zusammenhang mit Wissenschaft, Technologie, Ingenieurswesen und Mathematik angegangen sowie der Anteil an Mädchen und Frauen in Ausbildungen und Berufen im MINT-Bereich angehoben werden. Außerdem muss der beruflichen Aus- und Weiterbildung, auch durch die vorgeschlagene Europäische Strategie für die berufliche Aus- und Weiterbildung, die ihr gebührende Aufmerksamkeit gewidmet werden, denn sie bereitet die Menschen auf das Arbeitsleben vor und verschafft ihnen die von den Unternehmen nachgefragten Kompetenzen.

1.10. Der EWSA begrüßt die Bemühungen der Kommission, dem Arbeits- und Fachkräftebedarf mit einem Aktionsplan zu begegnen, und fordert die EU-Organe und die Mitgliedstaaten auf, sich in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und unter Berücksichtigung der ausführlichen Anmerkungen und Empfehlungen umfassend zu den folgenden Aspekte zu äußern und bei der Konzipierung und Umsetzung des Aktionsplans dem regionalen Zusammenhalt sowie wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Aspekten Rechnung zu tragen.

2. **Hintergrund**

2.1. Europa steht vor demografischen Veränderungen, die durch eine alternde Bevölkerung und abnehmende Geburtenraten gekennzeichnet sind, was zu einem signifikanten Rückgang des Arbeitskräfteangebots führt ([4]). Zwischen 2009 und 2023 ist die erwerbsfähige Bevölkerung in der EU von 272 Millionen auf 263 Millionen gesunken und wird voraussichtlich weiter abnehmen. Technologische Entwicklungen erfordern neue und spezialisierte Fähigkeiten, insbesondere im Bereich der grünen Technologien und der Digitalisierung. Dennoch haben viele Unternehmen Schwierigkeiten, unternehmensintern Ausbildungs- und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten anzubieten ([5]). Der Anteil der ausbildenden Unternehmen ([6]) schwankt stark zwischen den Mitgliedsländern und sank in der EU-27 von 60,2 % im Jahr 2015 auf 54,9 % im Jahr 2020. Ebenso führt die Situation bei Löhnen und Arbeitsbedingungen ([7]) in einigen Fällen zur Abwanderung von Arbeits- und Fachkräften in attraktivere Jobs in anderen Branchen. Diese Entwicklungen haben bereits in den letzten Jahren in manchen Bereichen zu einem steigenden Arbeits- und Fachkräftebedarf geführt, und es ist damit zu rechnen, dass der Bedarf auch in Zukunft eine Herausforderung für Politik und Unternehmen darstellen wird.

([3]) *Monitoring and evaluating lifelong guidance systems across Europe*, https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9196.

([4]) Rückgang des Arbeitskräfteangebots: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANGROUP/default/table?lang=de.

([5]) Berufliche Weiterbildung im Unternehmen: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_01s/default/table?lang=de&category=educ.educ_part.trng_cvt.trng_cvt_00.

([6]) Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, Anteil der ausbildenden Unternehmen an allen Unternehmen, Quelle: Eurostat.

([7]) Zwysen, Wouter: *Labour shortages – turning away from bad jobs*, 2023, ETUI Policy Brief. Online: Labour shortages – turning away from bad jobs | etui.

2.2. Vor diesem Hintergrund präsentierte die Europäische Kommission einen Aktionsplan ([8]), der sich in eine Reihe an Maßnahmen eingliedert, die in der EU-Legislaturperiode 2019 bis 2024 gesetzt wurden, um dem Arbeits- und Fachkräftebedarf zu begegnen. Der Aktionsplan konzentriert sich auf fünf strategische Bereiche: 1) Unterstützung der Aktivierung unterrepräsentierter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt, 2) Unterstützung der Kompetenzentwicklung durch Aus- und Weiterbildung, um den aktuellen und zukünftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden, 3) Verbesserung der Arbeitsbedingungen und attraktivere Gestaltung der Arbeitsplätze, 4) Verbesserung der Mobilität von Arbeitskräften und Lernenden innerhalb der EU, 5) Anwerbung von Talenten aus Drittländern. Dabei wird in dem Aktionsplan die Bedeutung der Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern betont. Der EWSA begrüßt die Stoßrichtung des Aktionsplans, sieht jedoch Bedarf an begrifflicher und konzeptioneller Schärfung sowie einer ausreichenden Bereitstellung finanzieller Mittel.

2.3. In einigen Branchen bestehen Qualifikationsungleichgewichte und ein Arbeitskräftemangel, und diese Tendenzen werden sich weiter verschärfen. In diesem Zusammenhang kommt den Mitgliedstaaten eine wichtige Rolle bei der Bereitstellung einer angemessenen Allgemeinbildung und der Ergreifung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sowie bei der Förderung der Bildung und Integration der Drittstaatsangehörigen zu, die sich bereits im Land befinden. Die Arbeitgeber haben eine ebenso wichtige Funktion in Bezug auf die Verbesserung der Ausbildung am Arbeitsplatz, da sie um Arbeitnehmer konkurrieren, indem sie möglichst attraktive Arbeitsplätze anbieten. Der EWSA ist der Auffassung, dass Unternehmen auch dafür verantwortlich sind, ihren Bedarf an Arbeits- und Fachkräften zu decken, indem sie angemessene und attraktive Arbeitsplätze und arbeitsplatzspezifische Ausbildung und Qualifizierung anbieten. Der EWSA ist zugleich der Auffassung, dass die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner sich verpflichten sollten, die Qualifizierung, einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, mit dem Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt in Einklang zu bringen ([9]). In dieser Hinsicht kommt den Mitgliedstaaten und den Arbeitgebern bei der Finanzierung und Förderung der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen eine wichtige Rolle zu. Eine Stärkung der Sozialpartnerschaft erhöht die Arbeitsplatzqualität in den Betrieben und trägt damit zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs bei.

2.4. In den Debatten über den Arbeitskräftemangel in den Mitgliedstaaten fehlt es häufig an realen Daten und standardisierten Definitionen. Erhebungen und Prognosen zum Thema Arbeitskräfte und Qualifikationen sind nur dann verlässlich und repräsentativ, wenn sie auf soliden Methoden beruhen und tatsächliche Trends und Herausforderungen aufzeigen. So lässt sich vermeiden, dass nur die Perspektive Einzelner dargestellt wird, etwa wenn nur die offenen Stellen oder Umfragen bei Unternehmen zugrunde gelegt werden ([10]). Um die öffentlichen Ausgaben für die Arbeitsmarktpolitik oder sonstige staatliche Maßnahmen zu rechtfertigen und aufstocken zu können, müssen die Begriffe „Arbeitsnachfrage" und „Kompetenznachfrage" klar definiert werden, den Nutzen für die Öffentlichkeit widerspiegeln, gemeinsam mit den Sozialpartnern ermittelt werden und sich auf strukturelle Ungleichgewichte konzentrieren ([11]). Politisch-strategische Zielsetzungen, wie das Erreichen der Ziele des europäischen Grünen Deals ([12]), können in diesem Zusammenhang Grundlage für staatliche Maßnahmen sein. Darüber hinaus ermöglichen klar definierte politische Ziele Rechts- und Planungssicherheit im Interesse einer exakten Einschätzung des künftigen Bedarfs an Fachkräften.

2.5. Die Erhebung von Arbeits- und Fachkräftebedarf und ein daraus abgeleitetes Missverhältnis sind komplex und führen aufgrund unterschiedlicher Definitionen, Methoden und Daten zu abweichenden Ergebnissen. In verschiedenen Studien wird in den Sektoren Transport, Energie, Infrastruktur und digitale Technologien ein starker Bedarf an Arbeits- und Fachkräften attestiert ([13]). Die Qualifikationsprognose des Cedefop für 2035 deutet darauf hin, dass der Arbeitskräftemangel in hochqualifizierten naturwissenschaftlichen und ingenieurstechnischen Berufen sowie bei Bauarbeitern in den kommenden zehn Jahren weiterhin erheblich sein wird ([14]). Ebenso lässt sich aus gesetzlich verankerten Vorhaben auf nationaler Ebene bereits ein Bedarf an Arbeitskräften in den genannten Bereichen ableiten. Der EWSA betont die besondere strategische und gesellschaftliche Bedeutung dieser Bereiche für die Umsetzung der Ziele der EU, wie sie im europäischen Grünen Deal formuliert sind.

2.6. Ein Missverhältnis lässt sich zwischen Tätigkeiten entlang von Typ und Niveau der Qualifikationen feststellen ([15]). Dabei spielen Geschlechterunterschiede eine wesentliche Rolle, und es gibt auch regionale Missverhältnisse. Ein Missverhältnis bei höher ausgebildeten Arbeitskräften war entlang der mittleren Ausbildungen (ISCED 3-4) zu verzeichnen, wobei ein Überschuss bei Hochschulabschlüssen (z. B. Bachelor) auf einen Mangel bei handwerklichen Berufen (Lehrberufen) stößt, also der Bereich, in dem Unternehmen ausbilden sollten.

([8]) Europäische Kommission, Aktionsplan zur Behebung des Arbeits- und Fachkräftemangels.
([9]) Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses — Fachdienstleistungen im ökologischen Wande, (ABl. C, C/2025/765, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/765/oj).
([10]) *Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs?*, https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6220.
([11]) D. h. länger anhaltende Angebotsüberschüsse bei bestimmten Tätigkeiten bei einem gleichzeitigen länger anhaltenden Bedarf bei anderen Tätigkeiten.
([12]) Der europäische Grüne Deal, Europäische Kommission: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_de.
([13]) Maßnahmen zur Behebung des Arbeitskräftemangels: Lehren für die künftige Politik, Eurofound (2023): https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/2023/massnahmen-zur-behebung-des-arbeitskraeftemangels-lehren-fuer-die-kuenftige.
([14]) https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-forecast.
([15]) EURES (2022): Bericht über Arbeitskräftemangel und Arbeitskräfteüberschuss. Online: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf.

2.7. Die Verfügbarkeit von Frauen für den Arbeitsmarkt steht in Zusammenhang mit mangelnden Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Menschen, nur zwei Bereiche, die neben vielen anderen grundlegend für die Erwerbsbeteiligung von Frauen sind, wie etwa Traditionen und Gewohnheiten, die oft zu Gewalt und Belästigung führen, z. B. in öffentlichen Verkehrsmitteln, die nötige Unterstützung der Familie usw ([16]). Der EWSA empfiehlt EU-weite Kampagnen zur Förderung eines gleichberechtigten Zugangs zur Arbeit, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in vorrangig von Frauen ausgeübten Berufen und zur Erhöhung der Beteiligung von Männern in diesen Branchen sowie Kampagnen, mit denen Frauen zum Studium, zur Ausbildung und zur Bewerbung für eine hochqualifizierte Arbeit in Branchen mit Fachkräftemangel (MINT) motiviert werden sollen ([17]), insbesondere angesichts der Tatsache, dass unter den Absolventen von MINT-Fächern fast doppelt so viele Männer wie Frauen sind, wie im Bericht Draghi festgestellt wurde ([18]).

2.8. Der EWSA fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Dynamik des Europäischen Jahres der Jugend 2022 und des Europäischen Jahres der Qualifikationen aufrechtzuerhalten, indem sie junge Menschen dazu ermutigen, in den Sektoren Transport, Energie, Infrastruktur sowie im digitalen Sektor tätig zu werden. Zudem erachtet er es für dringend notwendig, die bestehende Ausbildung in den Schlüsselqualifikationen für diese Sektoren entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu verfeinern und auf die besonderen Anforderungen abzustimmen.

3. **Allgemeine Bemerkungen**

Stärkere Einbeziehung der Sozialpartner

3.1. Der EWSA unterstreicht die Notwendigkeit ehrgeizigerer und umfassenderer Maßnahmen sowohl auf Ebene der EU als auch der Mitgliedstaaten, um den Mangel an Arbeitskräften und Qualifikationen wirksam zu bekämpfen. Die Verbesserung des sozialen Dialogs über die Qualifikationspolitik im Einklang mit der dreigliedrigen Erklärung von Barcelona ([19]) und der Erklärung von Val Duchesse ([20]) soll diese Maßnahmen unterstützen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

3.2. Der EWSA ist der Auffassung, dass weitergehende Maßnahmen erforderlich sind, um einen gerechten Übergang zu gewährleisten. Unter anderem müssen dazu hochwertige Arbeitsplätze gefördert, die Attraktivität der betreffenden Branchen erhöht, die Produktivität gefördert, der Arbeitsmarkt ausgewogener gestaltet und die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Dazu gehören ferner die soziale Aufwärtskonvergenz, eine passende Ausbildung, die Einführung von Auflagen für die Vergabe öffentlicher Mittel, die Stärkung der Tarifverhandlungen sowie von Qualitäts- und Sozialkriterien unter strikter Einhaltung der CSRD-Standards, die Umsetzung des Prinzips „Mensch in Kontrolle“ am Arbeitsplatz ([21]) und Bemühungen um die Beendigung von prekärer Arbeit und das Verbot unbezahlter Praktika.

Bedarfserhebung

3.3. Der EWSA unterstreicht die Notwendigkeit einer möglichst einheitlichen Definition der Begriffe Arbeits- und Fachkräftebedarf durch Eurostat und betont, wie wichtig es ist, Erhebungen sowie andere Arten von Daten zur Erfassung von Daten über Kompetenzen zu nutzen ([22]). Der EWSA schlägt vor, die Indikatoren der Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD) in diesem Zusammenhang bestmöglich zu nutzen, insbesondere diejenigen, die sich auf die Lohnentwicklung, die Lohngleichstellung von Männern und Frauen im Unternehmen und Frauenförderungspläne beziehen. Weitere Indikatoren, die berücksichtigt werden können, sind die Bereitschaft von Unternehmen, Arbeitskräfte anzustellen, die von öffentlichen Arbeitsverwaltungen und verwandten Einrichtungen ausgebildet werden, die normale Rekrutierungsdauer und die Vakanzzeiten der offenen Stellen. Aus Online-Stellenanzeigen gewonnene große Datenmengen können genutzt werden, um die Kompetenztrends in den für den ökologischen Wandel entscheidenden Berufen und Branchen, wie etwa erneuerbare Energien, in Echtzeit zu erfassen ([23]).

([16]) ABl. C 443 vom 22.11.2022, S. 63.
([17]) Vgl. Stellungnahmen ABl. C 429 vom 11.12.2020, S. 77; ABl. C 100 vom 16.3.2023, S. 16, ABl. C 75 vom 28.2.2023, S. 56 und ABl. C 443 vom 22.11.2022, S. 63.
([18]) Bericht von Mario Draghi The future of European competitiveness, Teil A, Kapitel 2, S. 35, September 2024.
([19]) Dreigliedrige Erklärung von Barcelona, Europäisches Jahr der Kompetenzen.
([20]) Gipfeltreffen der Sozialpartner in Val Duchesse (europa.eu).
([21]) In der EWSA-Stellungnahme „Arbeitnehmerfreundliche künstliche Intelligenz: Ansätze zur Nutzung des Potenzials und Eindämmung der Risiken von KI bei beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen“ wird diese Frage eingehend behandelt.
([22]) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9190.
([23]) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9197.

Unternehmen in ihrer Selbstverantwortung stärken

3.4. Viele Unternehmen stehen vor dem Problem, dass von ihnen ausgebildete Arbeitskräfte häufig in konkurrierende Betriebe wechseln. Um Negativanreize zu beseitigen und Unternehmen dabei zu unterstützen, Ausbildung am Arbeitsplatz, z. B. für Lehrlinge, anzubieten, könnten die Mitgliedstaaten dreigliedrig verwaltete Ausbildungsfonds einsetzen, die den Eigenheiten der einzelnen nationalen Systeme Rechnung tragen. Ein solcher Fonds könnte vor allem aus Mitteln von Unternehmen gespeist werden, und die praktischen Modalitäten würden nach Möglichkeit von den Tarifpartnern ausgehandelt. Ausbildende Unternehmen können dann finanzielle Unterstützung erhalten.

Bildungspolitik als Grundlage für Qualifizierung

3.5. Der EWSA begrüßt die Zielsetzung der Europäischen Kommission im Aktionsplan, die Entwicklung von Fähigkeiten durch Bildung und Ausbildung zu unterstützen. Die Grundlagen für die Befähigung, eine Fachausbildung zu absolvieren, werden im Bildungssystem gelegt. Der EWSA empfiehlt, bildungspolitische Maßnahmen, die bereits bei der Elementarbildung ansetzen, um Dropout zu vermeiden und Chancengleichheit herzustellen, durch die EU zu fördern.

3.6. Der EWSA hebt hervor, dass Maßnahmen zur Erhöhung der Bildungsmobilität einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung der Bildungsstandards leisten können. Zwar trägt der EU-Talentpool bereits dazu bei, über Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren, hat jedoch in Bezug auf die tatsächliche Bereitstellung von Möglichkeiten der Arbeitsmigration für Wanderarbeitnehmer über Qualifikationsniveaus und Branchen hinweg nach wie vor nur eine sehr begrenzte Wirkung. Der EWSA empfiehlt, das Angebot um Informationen zur Antragstellung für Stipendien sowie diesbezügliche Unterstützung zu erweitern und Maßnahmen zur Eindämmung von Scheinentsendungen zu ergreifen, damit die rechtlichen Anforderungen für die grenzüberschreitende Entsendung von Arbeitnehmern nicht umgangen werden können. Darüber hinaus empfiehlt der EWSA der Europäischen Kommission, vermehrt europäische Qualifizierungsstipendien für Beschäftigte und Arbeitssuchende bereitzustellen, die auf Weiterbildung und Umschulung ausgerichtet sind, und so deren Aufstiegsmöglichkeiten zu verbessern. Darüber hinaus sollten die derzeitigen Zugangshindernisse aufgrund nationaler Visumvorschriften durch Bemühungen um die Einführung eines einheitlichen Einreiserechts beseitigt werden. Daher gilt es auch, verstärkt auf die Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen hinzuarbeiten, die im Ausland und/oder in nichtformalen und informellen Lernumgebungen erworben wurden ([24]).

Qualifizierung im Bereich der Arbeitsmarktpolitik

3.7. Der EWSA ist der Auffassung, dass die im Bericht von Mario Draghi ([25]) erläuterte Erfassung von Daten über Kompetenzen, also zuverlässige, detaillierte und vergleichbare Informationen über Qualifikationsbedarf, vorhandene Kompetenzen und gewünschte Ströme innerhalb und zwischen den Mitgliedstaaten, verbessert werden muss, um Investitionen stärker nachfrageorientiert lenken und Lücken erkennen und schließen zu können.

3.8. Um bei der KI-Entwicklung in der EU nicht in Rückstand zu geraten, brauchen wir eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit innerhalb der Union und müssen es Forschern, Unternehmern und Institutionen ermöglichen, wirksamer zusammenzuarbeiten, um die EU in die Lage zu versetzen, die Abschottung zwischen Disziplinen und Branchen abzubauen und so die Entwicklung neuer Kompetenzen für die KI-Wende zu fördern. Dies erfordert die Einführung einer fünften Freiheit, wie von Enrico Letta in seinem Bericht gefordert ([26]).

3.9. Der EWSA hebt die Rolle der Arbeitsmarktpolitik ([27]) hervor, da diese bei der Ausbildung von jungen Menschen vor oder zu Beginn ihres Berufslebens ansetzen kann und somit einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs leistet. Darüber hinaus kann eine aktive Arbeitsmarktpolitik spezifische Maßnahmen im Bereich der Aus-, Um- und Weiterqualifizierung sowie attraktive Möglichkeiten im Bereich des Quereinstiegs schaffen. Eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg sind die aktive Einbeziehung der Sozialpartner, des Berufsbildungssektors und gegebenenfalls der regionalen Akteure ([28]).

([24]) Stellungnahme des EWSA „Paket zur Mobilität von Fachkräften“, ABl. C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.
([25]) Bericht von Mario Draghi The future of European competitiveness, Teil A, Kapitel 2, S. 35, September 2024.
([26]) Bericht von Enrico Letta über die Zukunft des Binnenmarkts, April 2024.
([27]) ABl. C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj.
([28]) https://www.cedefop.europa.eu/en/landing-page/EYS2023/message2.html.

3.10. Der EWSA weist darauf hin, dass die schnelle Vermittlung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt in Widerspruch zu hochwertigen Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Arbeitspolitik steht. Um dem Fachkräftebedarf auch in Zukunft zu begegnen, ist eine Austarierung der Zielsetzungen der Arbeitsmarktpolitik weg von der schnellen Vermittlung hin zu langfristigen Qualifizierungen notwendig. Der EWSA fordert die Europäische Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf, die Strategien für die Erwachsenenbildung auszubauen und so sicherzustellen, dass alle Erwachsenen ein Recht auf eine hochwertige und inklusive Erwachsenenbildung für Lebenskompetenzen haben und das Ziel, dass jährlich 60 % der Erwachsenen an einschlägigen Bildungsangeboten teilnehmen, erfüllt oder gar übertroffen werden kann. [...] Es ist außerdem wichtig, dass Investitionen, notwendige Reformen und ein wirksamer sozialer Dialog zur Förderung der Kompetenzentwicklung im Einklang mit dem ersten Grundsatz der Europäischen Säule sozialer Rechte (Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen) in das Europäische Semester eingebettet werden.

3.11. Der EWSA erkennt das mögliche Potential der Europäischen Jugendgarantie an, weist jedoch auf den Handlungsbedarf hin, dieses auch tatsächlich zu entfalten. Die Europäische Kommission sollte die Umsetzung der Jugendgarantie durch die Mitgliedsländer überwachen und auf das Einhalten von Standards prüfen, eine ausreichende Finanzierung sicherstellen und die Sozialpartner und öffentlichen Arbeitsverwaltungen der Mitgliedsländer bei der Umsetzung stärker einbeziehen.

Arbeitskräfteangebot erhöhen

3.12. Der EWSA unterstützt die Integration der besonders Arbeitsmarktfernen in den Arbeitsmarkt. Er ist jedoch der Auffassung, dass beim Konzept der Nichterwerbstätigkeit auch strukturelle Faktoren wie die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen, älteren Menschen und Langzeitarbeitslosen berücksichtigt werden sollten. Darüber hinaus werden oft diejenigen übersehen, die teilweise arbeitsfähig sind. Das Konzept der Teilhabe und Integration gibt hingegen den strukturellen Hindernissen Bedeutung, die einer raschen Integration in den Arbeitsmarkt im Weg stehen. Dazu zählen das Fehlen der nachgefragten Qualifizierungen ebenso wie beispielsweise arbeits- und altersbedingte gesundheitliche Einschränkungen, finanzielle Zwänge, das Fehlen von Kompetenzen im Bereich der Berufsberatung, mangelndes Wissen um das eigene Kompetenzpotenzial, Misstrauen in die Institutionen sowie ein eingeschränkter Zugang zu Informationen. Eine auf Teilhabe ausgerichtete Arbeitsmarktpolitik nimmt sich der Problematik von Einstellungsdiskriminierung, alternsgerechtem Arbeiten, behindertengerechten Arbeitsplätzen, notwendiger Infrastruktur wie Kinderbetreuungsplätzen und dergleichen an, um eine Arbeitsmarktintegration zu unterstützen.

3.13. Der EWSA sieht im alternsgerechten Arbeiten und in einer Reduktion von Krankenständen und Dropout weitere wesentliche Maßnahmen, um das Angebot an Arbeitskräften vor dem Hintergrund einer alternden Bevölkerung zu erhöhen.

3.14. Neben der Qualifizierung von Arbeitskräften sieht der Aktionsplan der Europäischen Kommission auch Maßnahmen vor, die auf eine Erhöhung des Arbeitskräfteangebotes abzielen. Der EWSA begrüßt Maßnahmen, die auf eine nachhaltige Teilhabe am Arbeitsmarkt abzielen. Neben der bestmöglichen Nutzung des Talentpools empfiehlt der EWSA, das Potential an Arbeits- und Fachkräften unter den Drittstaatsangehörigen, die sich bereits in der EU befinden, stärker auszuschöpfen. Hierfür müssen Möglichkeiten zum Wechsel vom Verfahren für Menschen, die internationalen Schutz beantragen, (z. B. Asylverfahren), in einen neu zu schaffenden europäischen Facharbeiteraufenthaltstitel geschaffen werden ([29]). Zusätzlich sind Investitionen in Bildung und Qualifizierung nötig, eine seriöse Abklärung der vorhandenen Qualifikationen sowie die Sicherstellung einer vereinheitlichten Nostrifizierung. Nicht zuletzt müssen Menschen, die ein Asylverfahren durchlaufen, die Möglichkeit erhalten, am Arbeitsmarkt und an Bildungsmaßnahmen in den Bereichen teilzunehmen, in denen nach den hier festgelegten Kriterien ein Ausbildungsbedarf festgestellt wurde, anstatt viel zu lange im Asylverfahren festzusitzen, wie es derzeit allzu oft der Fall ist.

3.15. Für junge Asylwerberinnen und Asylwerber sowie Asylberechtigte muss die Möglichkeit einer beruflichen Erstausbildung mit der Perspektive auf einen langfristigen Aufenthalt nach Abschluss der Ausbildung gefördert werden.

([29]) Hinterberger (2023): Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU – 978-3-7489-1279-8 | Nomos Online-Shop (nomos-shop.de).

3.16. Eine gute und rasche Vermittlung der notwendigen Sprachkenntnisse, ein Aufschließen auf den Basisbildungsstandard der Aufnahmeländer sowie die Möglichkeit zur weiteren Fachausbildung sollten mittels europäischer Mittel in allen Mitgliedstaaten sichergestellt werden.

Brüssel, den 5. Dezember 2024

Der Präsident
des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
Oliver RÖPKE