Rat der
Europäischen Union

Brüssel, den 15. November 2024
(OR. en)

15463/24

SOC 822
EMPL 561
EDUC 413
JEUN 274
ECOFIN 1277
COMPET 1092
MI 916
MIGR 404
DIGIT 224
ENV 1097
FISC 219
SAN 643
GENDER 246

VERMERK

Absender:	Generalsekretariat des Rates
Empfänger:	Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat
Betr.:	Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates zum Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU: Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in der Europäischen Union mobilisieren – Billigung

1. Der Vorsitz hat einen Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU: Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in der Europäischen Union mobilisieren“ erarbeitet.

2. Die Schlussfolgerungen wurden von der Gruppe „Sozialfragen“ am 8. Juli, am 17. September und am 21. Oktober 2024 geprüft. Nach einer informellen schriftlichen Konsultation wurde eine grundsätzliche Einigung über den Wortlaut (siehe Anlage) erzielt.

3. Der Ausschuss der Ständigen Vertreter wird ersucht, den beiliegenden Entwurf von Schlussfolgerungen dem Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) zur Billigung auf seiner Tagung am 2. Dezember 2024 zu übermitteln.

ANLAGE

Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU:
Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in der Europäischen Union mobilisieren
Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates

IN ANERKENNUNG DES FOLGENDEN:

1. Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist ein ernstzunehmendes Hindernis für nachhaltiges und inklusives Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit sowie den grünen und den digitalen Wandel in der EU. Ferner kann der Arbeits- und Fachkräftemangel, obwohl er die einzelnen Sektoren und die Mitgliedstaaten in unterschiedlichem Maße betrifft, auch die allgemeine Resilienz der EU und ihr Bestreben, ihre offene strategische Autonomie und ihre Sicherheit zu verbessern, beeinträchtigen.[1] Es ist wichtig, die Ursachen des anhaltenden Mangels sorgfältig zu analysieren, um die besten Wege zu seiner Bewältigung zu finden.

2. Wenn die Herausforderungen des Arbeits- und Fachkräftemangels angegangen werden, wird die Kapazität der EU für Innovation und ihre Attraktivität für Investitionen steigen, wird ihre industrielle Basis gestärkt und wird ihre Wettbewerbsfähigkeit verbessert. Dies wird auch dazu beitragen, die Sozialschutzsysteme der EU und den sozialen Zusammenhalt insgesamt zu erhalten.[2]

---

[1] Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU: ein Aktionsplan (Dok. 8153/24, S. 23).

[2] Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU: ein Aktionsplan (Dok. 8153/24, S. 23).

3. Auf der Grundlage umfangreicher Erkenntnisse und Analysen im Rahmen des Berichts zur Beschäftigung und zur sozialen Lage in Europa aus dem Jahr 2023 mit dem Titel „Addressing labour shortages and skills gaps in the EU“ (Bewältigung des Arbeitskräftemangels und der Kompetenzdefizite in der EU)[3] wurden im Aktionsplan der Europäischen Kommission zum Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU drei Hauptfaktoren für den Arbeits- und Fachkräftemangel in der gesamten Europäischen Union ermittelt: 1. der demografische Wandel, der das Arbeitskräfteangebot verringert und die Nachfrage nach bestimmten Dienstleistungen erhöht, 2. das erhebliche Beschäftigungswachstum, das vom ökologischen und vom digitalen Wandel erwartet wird, der gestiegene Bedarf an Sicherheit und das Streben nach offener strategischer Autonomie und erhöhter Resilienz mit Auswirkungen auf die auf dem Arbeitsmarkt benötigten Kompetenzen und 3. schlechte Arbeitsbedingungen in bestimmten Berufen und Sektoren, die es schwierig machen, freie Stellen zu besetzen und/oder Arbeitskräfte zu halten.[4]

4. Um den ungedeckten Bedarf an Arbeitskräften und Kompetenzen anzugehen, sollten mit entsprechenden Maßnahmen – zusätzlich zu Maßnahmen, mit denen Arbeitslose angesprochen werden sollen – auch unterbeschäftigte Arbeitskräfte, unter anderem unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte, sowie Personen im erwerbsfähigen Alter, die dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, insbesondere Gruppen, die auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind, angesprochen werden, auch durch Bereitstellung von Möglichkeiten zur Weiterbildung und Umschulung in Bereichen, in denen Arbeitsmarktbedarf festgestellt worden ist.

5. Die aktuellen und die prognostizierten demografischen Trends und strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt machen deutlich, wie wichtig flexible Arbeitsregelungen und inklusive Beschäftigungsmöglichkeiten, gute Arbeitsbedingungen sowie Maßnahmen zur Ausbildung und Kompetenzentwicklung sind, um Arbeitskräfte zu halten und mehr Menschen nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren;

---

[3] Bericht zur Beschäftigung und zur sozialen Lage in Europa 2023: „Addressing labour shortages and skills gaps“ (Bewältigung des Arbeitskräftemangels und der Kompetenzdefizite).

[4] Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU: ein Aktionsplan (Dok. 8153/24, S. 2).

IN KENNTNIS DES FOLGENDEN:

6. Eines der Kernziele[5] des Aktionsplans zur Europäischen Säule sozialer Rechte[6] besteht darin, bis 2030 in der EU eine Beschäftigungsquote von mindestens 78 % zu erreichen. Obwohl dieses Ziel in Reichweite ist, sind weitere Schritte auf allen Ebenen erforderlich, um unterrepräsentierte Gruppen zu erreichen und mehr Menschen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt zu motivieren.

7. Die politischen Instrumente, die im Demografie-Instrumentarium, das von der Kommission im Oktober 2023 angenommen wurde, enthalten sind, stehen den Mitgliedstaaten zur Bewältigung des demografischen Wandels und seiner Auswirkungen zur Verfügung. Das Demografie-Instrumentarium enthält ein umfassendes Konzept für die Bewältigung des demografischen Wandels, das sich auf vier Säulen stützt: 1. Familie und bezahlte Arbeit mit Blick auf die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter besser miteinander vereinbar zu machen, indem insbesondere der Zugang zu hochwertiger Kinderbetreuung und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gewährleistet werden; 2. jüngere Generationen dabei zu unterstützen und sie in die Lage zu versetzen, sich zu entfalten, ihre Kompetenzen zu entwickeln und ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt und zu erschwinglichem Wohnraum zu erleichtern; 3. ältere Generationen durch Reformen in Verbindung mit einer angemessenen Arbeitsmarkt- und Arbeitsplatzpolitik in ihrer Handlungsfähigkeit zu stärken, mit dem Ziel, ihr Wohlergehen zu erhalten; 4. bei Bedarf den Arbeitskräftemangel durch gesteuerte legale Migration in Ergänzung der Mobilisierung von Talenten aus der Union anzugehen.[7] In den Schlussfolgerungen des Rates vom 12. Dezember 2023 begrüßten die Mitgliedstaaten diesen Ansatz zur Bewältigung des demografischen Wandels und betonten, dass weitere Maßnahmen erforderlich sind, indem kontinuierliche Anstrengungen unternommen werden, um dem demografischen Wandel und seinen Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit, das Humankapital und die Gleichstellung Rechnung zu tragen.[8]

---

5 Die beiden weiteren Kernziele sind: i) Mindestens 60 % aller Erwachsenen sollen jedes Jahr an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, und ii) die Zahl der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Menschen soll bis 2030 um mindestens 15 Millionen verringert werden.

6 Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte (Dok. 6649/21, S. 6).

7 Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Demografischer Wandel in Europa: ein Instrumentarium zur Bewältigung der Herausforderungen (Dok. 14191/23, S. 1).

8 Schlussfolgerungen des Rates zur Bewältigung des demografischen Wandels in Europa (Dok. 16754/23, S. 2).

8. Der Rat der Europäischen Union, die Europäische Kommission und die europäischen Sozialpartner sind entschlossen, Maßnahmen zu ergreifen, um die Ursachen des Arbeits- und Fachkräftemangels anzugehen – im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten, jedoch in enger Zusammenarbeit, wie aus der Dreigliedrigen Erklärung von Val Duchesse für einen dynamischen europäischen sozialen Dialog vom 31. Januar 2024 hervorgeht.[9]

9. Der Aktionsplan der Europäischen Kommission zum Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU vom 20. März 2024 zielt darauf ab, einschlägige Maßnahmen kurz- bis mittelfristig zu steuern, indem konkrete weitere Schritte für die EU, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner umgesetzt werden, um die Herausforderungen zu bewältigen, die sich aus dem Arbeits- und Fachkräftemangel ergeben[10];

UNTER HERVORHEBUNG DES FOLGENDEN:

10. Ein gut funktionierender Arbeitsmarkt und gute Arbeitsbedingungen sind wesentliche Bestandteile eines nachhaltigen und inklusiven Wachstums. Damit kann gewährleistet werden, dass der Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen und den Bedürfnissen der Arbeitskräfte entsprochen wird, Beschäftigung gefördert wird, Produktivität gesteigert wird, hochwertige Beschäftigungsmöglichkeiten angeboten werden und Beschäftigte und Arbeitsuchende durch ein Gleichgewicht zwischen Sicherheit und Flexibilität bei der Anpassung an Veränderungen unterstützt werden.

11. Investitionen in die Kompetenzen der Arbeitskräfte sind in allen Phasen des Lebenszyklus einer Person von entscheidender Bedeutung, um in Bezug auf Quantität wie auch Qualität von Arbeitsplätzen bessere Arbeitsmarktergebnisse zu erzielen. Dies wird im Draghi-Bericht anerkannt, der vor Kurzem veröffentlicht wurde; darin wird auch die Bedeutung von Kompetenzen und Ausbildung hervorgehoben und betont, dass die EU zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und der Produktivität ihren Ansatz in Bezug auf Kompetenzen neu bewerten muss. Aus dem Bericht geht hervor, dass es einer zukunftsorientierten Strategie bedarf, bei der der Schwerpunkt auf dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel liegt, die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung besser auf die sich verändernde Nachfrage nach Kompetenzen reagieren müssen und besondere Aufmerksamkeit der Erwachsenenbildung gelten sollte, die für die kontinuierliche Aktualisierung der Kompetenzen der Arbeitskräfte entscheidend ist.

---

[9] Dok. 5687/24.

[10] Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU: ein Aktionsplan (Dok. 8153/24, S. 1).

12. Technologische Veränderungen, Automatisierung, Digitalisierung, künstliche Intelligenz und der grüne Wandel wirken sich bereits jetzt signifikant auf die Arbeitswelt aus, unter anderem auf die Beschäftigungsmöglichkeiten sowie die Struktur und den Inhalt von Berufen, den Kompetenzbedarf, die Qualität der Arbeit und die Produktivität, und das wird auch in den kommenden Jahren so sein.

13. Unter den Faktoren, die dem Arbeitskräftemangel zugrunde liegen, sind individuelle Merkmale, beispielsweise das Alter und der höchste Bildungsabschluss einer Person, signifikante Prädiktoren für die Wahrscheinlichkeit einer Teilhabe am Arbeitsmarkt. Bei diesen Merkmalen als Determinanten der Erwerbsbeteiligung, zeigen sich in den verschiedenen Mitgliedstaaten ähnliche Muster.[11]

14. Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer ist eine der Grundfreiheiten der Bürgerinnen und Bürger der EU und stellt einen beträchtlichen Mehrwert für den Binnenmarkt dar. Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU spielt eine wichtige Rolle bei der Bewältigung des Arbeits- und Fachkräftemangels in bestimmten Sektoren und Gebieten in der EU. Im Letta-Bericht[12] wird jedoch auch festgestellt, dass eine signifikante Anzahl hochqualifizierter Arbeitskräfte und junger Menschen bestimmte Regionen und Länder verlässt, um Beschäftigungs- und Bildungsmöglichkeiten anderswo zu suchen; dies kann zu einem Phänomen führen, das häufig als „Braindrain“ bezeichnet wird. In Kombination mit demografischen Entwicklungen kann dies zu einem drastischen Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in einigen Regionen führen, wodurch die wirtschaftliche Kapazität dieser Regionen letztlich beeinträchtigt wird.

---

[11] Bericht zur Beschäftigung und zur sozialen Lage in Europa 2023: „Addressing labour shortages and skills gaps“ (Bewältigung des Arbeitskräftemangels und der Kompetenzdefizite) (S. 67).

[12] Enrico Letta: Weit mehr als ein Markt (S. 93).

15. Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung ist von entscheidender Bedeutung, um dem Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Trotz kontinuierlicher Verbesserungen der Beschäftigungsquote in der EU bleibt ein erhebliches Potenzial außerhalb des Arbeitsmarkts ungenutzt.[13] Weitere Verbesserungen bei der Erwerbsbeteiligung könnten auch durch Aktivierung von Personen im erwerbsfähigen Alter erreicht werden, die dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, insbesondere Gruppen, die derzeit auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind, (einschließlich beispielsweise Frauen, gering qualifizierte Arbeitskräfte, ältere Arbeitskräfte, junge Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund oder Angehörige ethnischer Minderheiten sowie Menschen mit Behinderungen[14]); hierfür wären Maßnahmen zur Beseitigung individueller und struktureller Hindernisse bei der Teilhabe am Arbeitsmarkt erforderlich.

16. Um die Herausforderungen des Arbeitskräftemangels zu bewältigen, muss besondere Aufmerksamkeit darauf gerichtet werden, die Arbeitsmarktintegration junger Menschen zu verbessern, unter anderem indem gezielte Beratungs- und Unterstützungsdienste und Hilfestellung beim Übergang von der allgemeinen und beruflichen Bildung in die Beschäftigung sowie Möglichkeiten für hochwertige Ausbildungsstellen und zum Lernen am Arbeitsplatz angeboten und dabei angemessene Arbeitsbedingungen gewährleistet werden. Solidarität zwischen den Generationen, beispielsweise Nutzung des Potenzials, Kompetenzen und Wissen zwischen älteren und jüngeren Arbeitskräften weiterzugeben, wenn vorhanden, ist ebenfalls wichtig, um die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu erleichtern.

17. Frauen haben niedrigere Beschäftigungsquoten und einen deutlich höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung als Männer, was in erster Linie auf die ungleiche Aufteilung unbezahlter Pflege-, Betreuungs- und Hausarbeit zwischen Frauen und Männern zurückzuführen ist. Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Beseitigung von Geschlechterstereotypen ist von entscheidender Bedeutung, um den Arbeitskräftemangel zu bewältigen; zudem wird damit ein Beitrag zur Geschlechtergleichstellung geleistet.

18. Für Menschen mit Migrationshintergrund oder Angehörige ethnischer Minderheiten könnten Missverhältnisse zwischen Kompetenzangebot und -nachfrage, Sprachschwierigkeiten, Diskriminierung und schwacher oder fehlender Zugang zu unterstützenden Diensten zu Herausforderungen bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt führen. Diese Herausforderungen anzugehen, könnte zu einer Verbesserung der Integration dieser Menschen in den Arbeitsmarkt führen und dazu beitragen, den Arbeitskräftemangel in verschiedenen Sektoren zu bewältigen.

---

[13] Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU: ein Aktionsplan (Dok. 8153/24, S. 3).

[14] Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU: ein Aktionsplan (Dok. 8153/24, S. 3).

19. Menschen mit Behinderungen sind oft damit konfrontiert, dass angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz[15] sowie inklusive Einstellungsverfahren fehlen und Barrierefreiheit in der allgemeinen und beruflichen Bildung mangelhaft ist. Diese Herausforderungen anzugehen, könnte zu einer Verbesserung der Erwerbsbeteiligung dieser Gruppe führen und dadurch dazu beitragen, dieses ungenutzte Arbeitskräftepotenzial der Europäischen Union zu mobilisieren.

20. Unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der älteren Generationen sollten auch gezielte Maßnahmen erarbeitet werden, um ältere Arbeitskräfte im Sinne eines längeren Erwerbslebens oder der Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Solche gezielten Maßnahmen könnten beispielsweise Gesundheitsförderung, Investitionen in die Gesundheitsversorgung und Möglichkeiten zur Weiterbildung und Umschulung umfassen, zusätzlich zu Anreizen innerhalb der Rentensysteme für ein längeres Erwerbsleben sowie flexibleren Arbeitszeitregelungen und hochwertigen Arbeitsbedingungen; ferner sollte gegen Diskriminierung aus Altersgründen vorgegangen werden.

21. Um Beschäftigungsquoten zu erhöhen und zu verhindern, dass Arbeitskräftemangel dauerhaft wird, ist es auch wichtig, angesichts der technologischen Veränderungen, die bereits im Gange oder zu erwarten sind, die Beschäftigungsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und Aktivität der Arbeitskräfte aufrechtzuerhalten und zu unterstützen und die Lern- und Anpassungskapazität der Unternehmen zu fördern.

22. Es muss unterstrichen werden, wie wichtig es ist, dass Ausbildung und Kompetenzen von Arbeitskräften weiterentwickelt werden. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die allgemeine und berufliche Bildung dem Bedarf des Arbeitsmarkts entspricht und für alle zur Verfügung steht und Einrichtungen und Anbieter der allgemeinen und beruflichen Bildung in der Lage sind, rasch und angemessen auf Entwicklungen zu reagieren.

23. Den Unternehmen und den Sozialpartnern kommt eine wichtige Rolle dabei zu, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zu benennen, die für eine Beschäftigung erforderlich sind, insbesondere im Kontext des grünen und des digitalen Wandels; dies erfordert die Entwicklung und Unterstützung von Kommunikation und aktiver Zusammenarbeit zwischen Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung und Arbeitgebern; zudem kommt ihnen eine wichtige Rolle für die Verbesserung schlechter Arbeitsbedingungen in bestimmten Sektoren und Berufen zu.

---

[15] Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Artikel 27 Buchstabe i.

24. Faire und angemessene Arbeitsbedingungen – darunter insbesondere angemessenes Entgelt, gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit, flexible Arbeitsregelungen und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, ein gutes Arbeitsumfeld, die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen am Arbeitsplatz, Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz und hochwertige Beschäftigung sowie Zugang zu angemessenem Sozialschutz – spielen eine wichtige Rolle bei der Erhaltung des physischen und psychischen Wohlbefindens der Beschäftigten, auch im Sinne eines längeren Erwerbslebens, und sie sind entscheidende Faktoren bei der Steigerung der Produktivität und der Wettbewerbsfähigkeit.

25. Um die Inklusion benachteiligter Gruppen in der Beschäftigung auf solider Basis zu gewährleisten, müssen Maßnahmen zur Hilfestellung bei der Arbeitsuche sowie zur Umschulung verbessert werden, gegebenenfalls unter Verwendung digitaler Lösungen. Die Arbeitsaufsicht auf nationaler Ebene – möglicherweise auch mit Unterstützung der Europäischen Arbeitsbehörde im Kontext grenzüberschreitender Situationen – spielt eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung aller Formen von illegaler Beschäftigung und Ungleichbehandlung, von denen benachteiligte Gruppen betroffen sein können, sowie bei der Förderung angemessener Arbeitsbedingungen.

26. Bei der Verfolgung dieser Ziele ist es eine wichtige horizontale Priorität, die Kapazität von Arbeitsvermittlungsdiensten dafür zu stärken, im Dienste der Wirtschaft zu wirken und zeitgerechte und gezielte Beschäftigungsförderung zu betreiben, sowie die Kapazitäten anderer Dienste dafür zu stärken, ungenutztes Arbeitskräftepotenzial dahin gehend zu aktivieren, den Eintritt in den Arbeitsmarkt und Übergänge innerhalb des Arbeitsmarkts zu erleichtern und Kompetenzangebot und -nachfrage auf dem EU-Arbeitsmarkt unter vollständiger Nutzung der Analysetätigkeit der relevanten EU-Agenturen und des EURES-Netzes besser zusammenzuführen. Dies bedeutet auch, dass eine Verstärkung des Umfangs und der Wirksamkeit aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen erforderlich ist, und zwar durch gezieltere Ausrichtung, größere Reichweite und bessere Inanspruchnahme solcher Maßnahmen sowie deren bessere Verknüpfung mit Sozialdiensten und Jugenddiensten, Ausbildungen, Bildungsanbietern, Beschäftigten und Arbeitgebern. Dienste im Bereich der Beschäftigung und soziale Dienste in einem Ansatz aktiver Inklusion miteinander zu kombinieren, ist von entscheidender Bedeutung, um diese unterrepräsentierten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen.

27. Sozialer Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen, auf allen Ebenen ist ein wichtiges Instrument, um die Herausforderungen anzugehen, die sich aus dem Arbeits- und Fachkräftemangel ergeben,

ERSUCHT DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION DIE MITGLIEDSTAATEN, im Einklang mit ihren Zuständigkeiten, unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten und unter Achtung der Rolle und der Autonomie der Sozialpartner

28. weiterhin inklusive und umfassende beschäftigungs-, kompetenz- und sozialpolitische Maßnahmen zu erarbeiten, mit denen der Eintritt in den Arbeitsmarkt, Übergänge innerhalb des Arbeitsmarkts sowie das Verbleiben in einer Beschäftigung gefördert und Beschäftigte, Arbeitsuchende und Arbeitgeber, insbesondere durch verstärkte Möglichkeiten zur Weiterbildung und Umschulung sowie zu lebenslangem Lernen, bei der Anpassung an den sich verändernden Bedarf des Arbeitsmarkts, beispielsweise an den Arbeits- und Fachkräftemangel, vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des grünen und des digitalen Wandels unterstützt werden sollen;

29. Maßnahmen umzusetzen, um den Zugang junger Menschen zum Arbeitsmarkt und die Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt zu fördern, wobei besondere Aufmerksamkeit auf die Aktivierung, Weiterbildung und Umschulung junger Menschen, die weder arbeiten noch eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren (NEET), sowie auf die diesbezügliche weitere Verbesserung der Umsetzung der verstärkten Jugendgarantie gerichtet werden sollte;

30. danach zu streben, die besonderen Bedürfnisse älterer Arbeitskräfte weiter zu untersuchen und anzugehen, um die entsprechenden Beschäftigungshindernisse abzubauen, damit ältere Arbeitskräfte dem Arbeitsmarkt länger und bei guter Gesundheit zur Verfügung stehen oder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren können;

31. die Nutzung des Arbeitsmarktpotenzials von Frauen anzustreben, indem das Geschlechtergefälle bei der Beschäftigung und beim Entgelt angegangen und gegen Geschlechterstereotypen vorgegangen wird, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie eine ausgeglichene Aufteilung von Pflege- und Betreuungsaufgaben und Hausarbeit zwischen Frauen und Männern gefördert und informelle Pflege- und Betreuungspersonen unterstützt werden, insbesondere durch Gewährleistung des Zugangs zu hochwertiger und erschwinglicher frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung, durch Dienste im Bereich der ambulanten Versorgung, Pflege und Betreuung sowie durch Langzeitpflegedienste für ältere Menschen, im Hinblick darauf, Geschlechtergleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern;

32. den Fokus darauf zu richten, bessere Arbeitsmarktergebnisse für Menschen mit Behinderung zu fördern;

33. die relevanten EU-Finanzierungsinstrumente vollständig auszuschöpfen, insbesondere den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+), um Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung zu unterstützen und zu finanzieren;

34. weiterhin Instrumente zur Überwachung und Prognostizierung von Kompetenzen im Sinne einer Antizipation des künftigen Kompetenzbedarfs auf dem Arbeitsmarkt zu entwickeln;

35. die Rolle von Strategien und Diensten im Bereich der lebensbegleitenden Berufsberatung im Sinne der individuellen Förderung der Arbeitskräfte und der Unterstützung der Arbeitgeber zu fördern, damit deren laufbahnbezogene Entscheidungen auf der Grundlage hochwertiger Berufsinformationen und Kompetenzprognosen getroffen werden;

36. Arbeitsvermittlungsdienste weiter zu stärken, damit diese die Arbeitskräftereserve in allen Altersgruppen in der EU erfassen, erreichen und aktivieren können, auch durch Unterstützung des Lernens am Arbeitsplatz;

37. Anstrengungen zu unternehmen, um den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern, insbesondere indem psychische Gesundheit, psychosoziale Risiken bei der Arbeit und das Wohlbefinden der Beschäftigten thematisiert werden;

38. faire und angemessene Arbeitsbedingungen sowie stabile Beschäftigung zu fördern;

39. den sozialen Dialog weiterhin zu stärken und unter Achtung der Rolle und der Autonomie der Sozialpartner wirksame Kollektivverhandlungen zu ermöglichen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Herausforderungen anzugehen, die sich aus dem Arbeits- und Fachkräftemangel ergeben;

ERSUCHT DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION DIE MITGLIEDSTAATEN UND DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION, im Einklang mit ihren Zuständigkeiten, unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten und unter Achtung der Rolle und der Autonomie der Sozialpartner

40. Politikkohärenz auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene zu fördern, um die Herausforderungen, die sich aus dem Arbeits- und Fachkräftemangel ergeben, auf kohärente und nachhaltige Weise anzugehen;

41. in enger Zusammenarbeit mit einschlägigen Agenturen der EU Arbeitskräfte- und Kompetenzprognosen sowie Datenerhebung und -analyse zu verbessern, um das Spektrum vergleichbarer Daten zum Arbeits- und Fachkräftemangel auf EU-Ebene und auf nationaler und regionaler Ebene zu verbreitern. Sofern angemessen, sollten diese Daten öffentlich sein;

42. das Potenzial neuer Technologien und neuer Arbeitsformen bei der Schaffung von Chancen zur Teilhabe und Inklusion auf dem Arbeitsmarkt weiter zu erforschen und dabei die entsprechenden Risiken zu mindern und für faire und hochwertige Arbeitsbedingungen sowie für angemessenen Sozialschutz zu sorgen;

ERSUCHT DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION DEN BESCHÄFTIGUNGSAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS FÜR SOZIALSCHUTZ,

43. den Arbeits- und Fachkräftemangel und die damit verbundenen Herausforderungen in der EU im Rahmen des Europäischen Semesters weiterhin zu überwachen, unter anderem durch thematische Erörterungen unter Einbeziehung der Sozialpartner, um den Austausch von Wissen und bewährten Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten zum Thema der Bewältigung des Arbeits- und Fachkräftemangels zu fördern;

44. bei der Wahrnehmung ihrer Überwachungsaufgaben besonderes Augenmerk auf die potenziellen Auswirkungen der Arbeitsmarktpolitik und anderer Maßnahmen auf die Aktivierung der Arbeitsmarktreserve zu richten;

45. die Auswirkungen der Digitalisierung und der Automatisierungstechnologien, einschließlich der künstlichen Intelligenz und des grünen Wandels, auf den Arbeitsmarkt, insbesondere auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, zu analysieren und weiter zu erforschen.