



Europäischer Wirtschafts-
und Sozialausschuss

STELLUNGNAHME

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten

Vorschlag für einen Beschluss des Rates zu Leitlinien für beschäftigungspolitische
Maßnahmen der Mitgliedstaaten
[COM(2022) 241 final]

SOC/737

Berichterstatlerin: **Mariya MINCHEVA**

www.eesc.europa.eu

DE

Befassung	Rat der Europäischen Union, 14/06/2022
Rechtsgrundlage	Artikel 148 Absatz 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union
Zuständige Fachgruppe	Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft
Annahme in der Fachgruppe	06/09/2022
Verabschiedung im Plenum	22/09/2022
Plenartagung Nr.	572
Ergebnis der Abstimmung (Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/Enthaltungen)	146/0/2

1. **Schlussfolgerungen und Empfehlungen**

- 1.1 Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) hält die vorgeschlagenen Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten für angemessen, da sie auf die dringendsten Probleme auf dem Arbeitsmarkt eingehen.
- 1.2 Der EWSA weist auf die zunehmende Unsicherheit der aktuellen geopolitischen Lage hin. Ihre Auswirkungen auf die künftige Nachfrage dürften die Investitionsentscheidungen der Unternehmen und die Arbeitsplatzsicherheit beeinträchtigen und die Umsetzung von Investitionsplänen sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor verzögern. Angesichts der hohen Inflation, der gestiegenen Energiepreise, die sich erheblich auf die Kaufkraft auswirken, und der erwarteten Rezession ist es umso mehr geboten, eine wettbewerbsfähige Grundlage für nachhaltige Investitionen zu schaffen. Die Mitgliedstaaten sollten auf einen wirklich integrierten Binnenmarkt hinarbeiten und kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in ihrer Entwicklung unterstützen.
- 1.3 In diesen turbulenten Zeiten müssen Schritte unternommen werden, um sowohl die Rolle der Sozialpartner als auch ihre Teilhabe an der Gestaltung und Umsetzung beschäftigungs-, sozial- und wirtschaftspolitischer Reformen und Strategien – u. a. durch den Aufbau ihrer Kapazitäten – zu stärken. Dies ist auch für die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte und der nationalen Aufbau- und Resilienzpläne wichtig. Zivilgesellschaftliche Organisationen in den Bereichen Beschäftigung und Soziales, Bildungsanbieter und Sozialdienstleister, Sozialunternehmen und Wohlfahrtsorganisationen benötigen günstige Rahmenbedingungen für die Erbringung ihrer Dienstleistungen für schutzbedürftige Gruppen.
- 1.4 Da der Arbeitskräftemangel wieder zunimmt, sollten wirksame Maßnahmen ergriffen werden, damit sich die Sozialpartner auf nationaler Ebene mit dem Qualifikationsbedarf befassen. Dafür ist ein auf die einzelnen Sektoren und die lokalen Gegebenheiten zugeschnittenes Vorgehen erforderlich. Aufgrund der rasanten technologischen Entwicklung und des grünen und des digitalen Wandels veralten zuvor erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen immer schneller. Gleichzeitig wird der lebenslange Erwerb relevanter Fähigkeiten und Kompetenzen für Arbeitnehmer und Unternehmen immer wichtiger. Die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU und die legale Arbeitskräftemigration sollten gefördert werden.
- 1.5 Der EWSA hält eine Kombination verschiedener politischer Instrumente und von den Sozialpartnern ausgehandelter Maßnahmen für erforderlich, um die Erwerbstätigenarmut zu verringern. Neben angemessenen Löhnen, einschließlich angemessener Mindestlöhne, können diese politischen Instrumente auch gut konzipierte und befristete finanzielle Anreize umfassen, die von gezielten und wirksamen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen flankiert werden. Die Mitgliedstaaten sollten dazu angehalten und dabei unterstützt werden, diese Instrumente koordiniert umzusetzen.
- 1.6 Gezielte Unterstützung ist vor allem für Langzeitarbeitslose und/oder Nichterwerbstätige wichtig, da sie deren Chancen auf einen Eintritt (bzw. eine Rückkehr) in den Arbeitsmarkt erhöhen und einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz behalten können. Junge Menschen wurden von der Pandemie besonders hart getroffen. Deshalb

sind speziell auf sie ausgerichtete, inklusive und zukunftsorientierte Strategien entscheidend, um sicherzustellen, dass junge Menschen nicht zurückgelassen werden.

- 1.7 Zur Senkung der Nichterwerbsquote müssen arbeitsmarktferne Menschen wieder in die Beschäftigung gebracht werden. Verschiedene Arbeitsformen, Flexibilität und Telearbeit könnten bei angemessener Regulierung durch Rechtsvorschriften oder Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene wichtige Faktoren zur Unterstützung schutzbedürftiger Gruppen bei der Arbeitssuche sein. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen sollten gestärkt werden, u. a. durch die Digitalisierung ihrer Dienste und die Förderung der Zusammenarbeit mit privaten Arbeitsvermittlungen und anderen relevanten Arbeitsmarktakteuren.
- 1.8 Die Mitgliedstaaten, insbesondere jene, die auf dem sozialpolitischen Scoreboard schlecht abschneiden, sollten auch mittels konsequenter Nutzung von EU-Mitteln zur Schaffung günstiger Rahmenbedingungen angehalten werden, um Arbeitgeber zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu veranlassen, oder ggf. Selbstständigkeit zu fördern. Einrichtungen der Sozialwirtschaft sind für die Unterstützung und Umsetzung diesbezüglicher Beschäftigungsprojekte von zentraler Bedeutung.
- 1.9 Das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern muss beseitigt und die tieferen Ursachen dieses Problems sollten angegangen werden. Der Vorschlag für eine Richtlinie über Lohntransparenz, über den derzeit beraten wird, sollte dazu beitragen, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen für gleichwertige Arbeit als eine der Maßnahmen zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu stärken. Gleichzeitig muss den Bedenken hinsichtlich zusätzlicher Belastungen für Unternehmen und insbesondere KMU weiterhin Rechnung getragen werden.
- 1.10 Angesichts der zunehmenden Bevölkerungsalterung, der steigenden Lebenserwartung und der schrumpfenden Erwerbsbevölkerung müssen die Herausforderungen im Zusammenhang mit den Sozial- und Gesundheitssystemen in den Mitgliedstaaten sorgfältig geprüft werden, damit die Altersvorsorge angemessen und finanziell tragfähig bleibt. Es gilt, die Zahl der Erwerbstätigen durch inklusivere Arbeitsmärkte zu erhöhen, unter anderem durch Aktivierung von Gruppen, die derzeit vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen oder dort unterrepräsentiert sind.
- 1.11 Unmittelbar nach Inkrafttreten der Richtlinie über den vorübergehenden Schutz haben die Mitgliedstaaten rasch gehandelt und ihre nationalen Rechtsrahmen angepasst, um ukrainische Flüchtlinge und in der Ukraine lebende Drittstaatsangehörige, die infolge des Krieges nach Europa geflohen sind, unterstützen zu können. Jedwede Engpässe müssen beseitigt werden.

2. **Allgemeine Bemerkungen und Hintergrund**

- 2.1 Das Europäische Semester kehrte im Zyklus 2022 zur umfassenden Koordinierung der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik zurück. Dabei wurden weitere Anpassungen mit Blick auf die Anforderungen an die Umsetzung der Aufbau- und Resilienzfazilität vorgenommen. Die im Mai 2022 veröffentlichten Länderberichte¹ enthalten eine Bewertung der Fortschritte bei der

¹ [Europäisches Semester 2022: Länderberichte](#).

Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte und ihres Aktionsplans, der soziale Ziele und Indikatoren vorgibt. Diese sind integraler Bestandteil des Europäischen Semesters und der nationalen Aufbau- und Resilienzpläne. Der Verweis auf das sozialpolitische Scoreboard macht es möglich, die Umsetzung des Aktionsplans gezielt zu überprüfen. Die länderspezifischen Empfehlungen wurden gestrafft.

- 2.2 2021 waren die im Anhang des Beschlusses (EU) 2020/1512 enthaltenen Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten ohne jedwede Änderungen übernommen worden. 2022 hat die Europäische Kommission nun eine Reihe von Änderungen vorgeschlagen, die den jüngsten politischen Initiativen Rechnung tragen und mit denen neue Elemente im Zusammenhang mit der russischen Invasion in der Ukraine hinzugefügt werden. Der EWSA begrüßt, dass sich die Kommission auf das Umfeld nach der COVID-19-Pandemie konzentriert und nachhaltiges Wachstum sicherstellen möchte.
- 2.3 Der Krieg in der Ukraine hat Versorgungsunterbrechungen und die Unsicherheit weiter verschärft. Die EU-Wirtschaft ist auch indirekt von der COVID-19-bedingten Gesundheitslage in anderen Regionen betroffen. Den Wirtschaftsprognosen für die EU zufolge ist nun insbesondere im Jahr 2022 mit einem geringeren Wachstum und einer höheren Inflation zu rechnen.² Die Unternehmen (und deren Wettbewerbsfähigkeit) und die Haushalte (und deren Kaufkraft) geraten durch die hohen Inflationsraten und den starken Anstieg der Energie- und Gaspreise weiter unter Druck. Dies wird zwangsläufig die Fähigkeit einiger Unternehmen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze beeinträchtigen und die Sozialsysteme in den kommenden Monaten vor Probleme stellen. Daher sind gezielte Maßnahmen zur Unterstützung von Arbeitsmarktübergängen erforderlich.
- 2.4 Die Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten sollte nicht nur darauf abzielen, Inklusion und Fairness zu gewährleisten, sondern auch den wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen Rechnung tragen. Die Auswirkungen der Arbeitsmarktpolitik sind sorgfältig zu prüfen. Es gilt sicherzustellen, dass sie zu einem nachhaltigen Aufschwung führt – und nicht zu niedrigeren Beschäftigungsquoten, qualitativ schlechteren Arbeitsplätzen und geringerer Kaufkraft. Dem Arbeits- und Fachkräftemangel sollte mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Anschließend sollten spezifische politische Empfehlungen und Initiativen im Einklang mit dem Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte vorgeschlagen werden.

3. **Besondere Bemerkungen**

3.1 **Leitlinie 5: Ankurbelung der Nachfrage nach Arbeitskräften**

- 3.1.1 Nachhaltiges Wachstum, die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze und die Erwerbsbeteiligung (auch von älteren und jüngeren Menschen, Frauen, arbeitsmarktfernen Menschen, Nichterwerbstätigen usw.) sind nach wie vor wichtige wirtschaftliche und soziale Herausforderungen in Europa. Diesbezüglich ist die Wettbewerbsgrundlage für Investitionen zu gewährleisten, wobei das Potenzial des grünen und des digitalen Wandels ausgeschöpft werden muss. Der EWSA unterstützt die Aufforderung der Europäischen Kommission an die

² [European Economic Forecast, Spring 2022.](#)

Mitgliedstaaten, ein Unternehmensumfeld zu schaffen, mit dem verantwortungsvolles Unternehmertum und echte Selbständigkeit gefördert, Bürokratie abgebaut, ein wirklich integrierter und gut funktionierender Binnenmarkt angestrebt und KMU beim Wachstum unterstützt werden können. Der EWSA empfiehlt nachdrücklich, dass Kleinunternehmen auch weiterhin unter Leitlinie 5 fallen.

- 3.1.2 Die Nachfrage nach Arbeitskräften in der gesamten EU kann durch folgende Maßnahmen gesteigert werden: Erhöhung der Investitionen, insbesondere der produktiven Investitionen in Schlüsselsektoren der Wirtschaft; Verringerung der Belastung durch die Besteuerung des Faktors Arbeit, ohne den Sozialschutz zu schwächen und die Einkünfte für tragfähige Sozialsysteme zu schmälern; verstärkte Bekämpfung von Steuerhinterziehung, Steuerbetrug und Schattenwirtschaft; Ermöglichung vielfältiger, durch den Gesetzgeber oder tariflich regulierter Arbeitsformen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei gleichzeitiger Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den neuen Arbeitsformen, damit sie für die Arbeitnehmer attraktiv sind.
- 3.1.3 Die zunehmende Unsicherheit der geopolitischen Lage und ihre Auswirkungen auf die künftige Nachfrage dürften sich auf die Investitionsentscheidungen der Unternehmen und die Arbeitsplatzsicherheit auswirken und die Umsetzung von Investitionsplänen sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor verzögern. Aufgrund der Inflation sinken die Wachstumsraten und werden die Reallöhne voraussichtlich fallen, jedoch im nächsten Jahr wieder leicht ansteigen. Der EWSA nimmt die Auffassung der Kommission zur Kenntnis, dass in einigen Branchen bei Lohnvereinbarungen Sorgen über die Arbeitsplatzsicherheit weiterhin stärker ins Gewicht fallen werden als Lohnerhöhungen³. Die Inflation übt Druck auf Lohnsteigerungen und die Kaufkraft aus. Um eine sehr gefährliche Lohn-Preis-Spirale zu vermeiden und die Produktivität zu steigern, müssen die Sozialpartner ausreichend Spielraum haben, um die Tarifbindung und -praktiken auf Branchen- und Unternehmensebene zu verbessern. Dort könnten konkrete Maßnahmen ergriffen werden.
- 3.1.4 Gleichzeitig sind strukturelle Arbeitsmarktmaßnahmen erforderlich, um hochwertige Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. Die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU und die legale Arbeitskräftemigration sollten gefördert werden. Der EWSA erwartet, dass das Paket „Legale Migration – Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern“ der Kommission vom 27. April 2022 eine wichtige Unterstützung für den EU-Arbeitsmarkt sein wird.
- 3.1.5 Der EWSA begrüßt sowohl die Hervorhebung der Kreislaufwirtschaft als Sektor mit Potenzial für neue Arbeitsplätze als auch das Unterstützungsangebot für Branchen und Regionen, die aufgrund ihrer sektoralen Spezialisierung bzw. der regionalen Konzentration bestimmter Branchen besonders stark vom grünen Wandel betroffen sind.
- 3.1.6 Der EWSA verweist auch auf die auf der 110. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz angenommene EntschlieÙung über die Aufnahme des Grundsatzes einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung in die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation. Er betont zudem, dass ständig in die Kultur der Verhütung von Unfällen, Berufskrankheiten und Risiken am Arbeitsplatz investiert werden muss.

³ [Spring 2022 Economic Forecast: Russian invasion tests EU economic resilience.](#)

- 3.1.7 Der EWSA sieht in angemessenen, entweder gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Mindestlöhnen ein wertvolles Instrument zur Bekämpfung der Erwerbstätigenarmut. Sie allein sind jedoch nicht ausreichend, es bedarf einer Kombination verschiedener politischer Instrumente. Diese politischen Instrumente können gut konzipierte und befristete finanzielle Anreize und ggf. eine Neugestaltung der Umverteilungswirkung des Steuersystems usw. umfassen. Finanzinstrumente sollten mit gezielten und wirksamen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen kombiniert werden, da Geringqualifizierte einem höheren Erwerbstätigenarmutrisiko ausgesetzt sind als Hochqualifizierte (19 % gegenüber 4,9 %)⁴. Die Mitgliedstaaten sollten dazu angehalten und dabei unterstützt werden, diese Instrumente koordiniert umzusetzen.
- 3.1.8 Die Autonomie der Sozialpartner und ihr Recht, auf freiwilliger Basis Tarifverhandlungen zu führen, sollten geachtet werden. Tarifverhandlungen und eine bessere tarifvertragliche Abdeckung bleiben das beste Instrument, um bei der Lohnfestsetzung ein angemessenes Gleichgewicht bezüglich der Fairness und der Anpassung der Löhne an Produktivitätsentwicklungen, der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Sozialabgaben zu finden. Auch mit Blick auf gesetzliche Mindestlöhne ist eine wirksame Einbeziehung der Sozialpartner wichtig, um unter Berücksichtigung der jeweiligen nationalen Gegebenheiten geeignete Strategien zur Förderung einer sozioökonomischen Aufwärtskonvergenz zu finden. Bei einer geringen tarifvertraglichen Abdeckung sollten die Mitgliedstaaten bestrebt sein, günstige Bedingungen für die Sozialpartner anzustreben, damit diese sie dann verbessern können.
- 3.1.9 Die Einbeziehung der Sozialpartner hat sich während der COVID-19-Krise als äußerst hilfreich erwiesen. In diesen turbulenten Zeiten müssen Schritte unternommen werden, um sowohl die Rolle der Sozialpartner als auch ihre Teilhabe an der Gestaltung und Umsetzung beschäftigungs-, sozial- und wirtschaftspolitischer Reformen und Strategien – u. a. durch den Aufbau ihrer Kapazitäten – zu stärken. Dies ist auch für die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte und der nationalen Aufbau- und Resilienzpläne wichtig. Die Rolle der zivilgesellschaftlichen Organisationen in ihren jeweiligen Tätigkeitsbereichen ist ebenfalls zu berücksichtigen.

3.2 **Leitlinie 6: Verbesserung des Arbeitskräfteangebots und des Zugangs zu Beschäftigung sowie des lebenslangen Erwerbs von Fähigkeiten und Kompetenzen**

- 3.2.1 Der EWSA begrüßt die Titeländerung der Leitlinie, um das Konzept des lebenslangen Lernens aufzunehmen. Aufgrund des raschen technologischen Wandels und des grünen und des digitalen Wandels veralten zuvor erworbene Kompetenzen und Fähigkeiten immer schneller. Der lebenslange Erwerb relevanter Fähigkeiten und Kompetenzen wird sowohl für Arbeitnehmer als auch für Unternehmen immer wichtiger. Deshalb ist es notwendig, die gemeinsame Verantwortung für lebenslanges Lernen am Arbeitsplatz zu bestimmen.

⁴ Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2022.

- 3.2.2 Der EWSA begrüßt den vorgeschlagenen Ansatz, umfassende Unterstützungsmaßnahmen anzubieten, damit die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt besser bewältigt werden können. Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten⁵ sind von entscheidender Bedeutung, um mit den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt Schritt halten zu können, und müssen während des gesamten Berufslebens gewährleistet und zugänglich sein (Grundsatz 1 der europäischen Säule sozialer Rechte). Der Mangel an Motivation für die Teilnahme an Schulungen ist jedoch nach wie ein ernstes Problem, für das Lösungen gesucht werden müssen. Den Sozialpartnern kommt bei der Bewertung des Kompetenzbedarfs besondere Bedeutung zu. Ausbildungsfonds sind für die Finanzierung arbeitsbezogener Schulungen wichtig. Bewährte nationale Verfahren sollten gefördert und zwischen den Mitgliedstaaten ausgetauscht werden.⁶
- 3.2.3 Gezielte Unterstützung ist vor allem für Langzeitarbeitslose und/oder Nichterwerbstätige wichtig, da sie deren Chancen auf einen Eintritt (bzw. eine Rückkehr) in den Arbeitsmarkt erhöhen und einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz behalten können. Die Mitgliedstaaten sollten ermutigt werden, den Zeitraum der Arbeitslosigkeit von 18 Monaten der Arbeitslosigkeit, der für die Kontaktaufnahme zu Langzeitarbeitslosen festgelegt wurde, zu verkürzen. Dringend erforderlich sind gezielte Maßnahmen, um junge Menschen für bestimmte Berufe zu gewinnen.
- 3.2.4 Nach einem Rückgang während der COVID-19-Krise nimmt der Arbeitskräftemangel wieder zu.⁷ Das Fehlen zuverlässiger Kompetenzprognosen ist für Arbeitgeber in der gesamten EU ein enormes Problem. Investitionen in eine eng an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes ausgerichtete Erwachsenenbildung und Kompetenzentwicklung können für die wirtschaftliche Erholung und den Aufbau eines sozialen Europas maßgeblich sein.
- 3.2.5 Dies gilt auch mit Blick auf die Menschen, die vor dem Krieg in der Ukraine fliehen. Neben Sprachkursen sind Maßnahmen zur Erleichterung der Anerkennung bereits erworbener und für die Integration in den Arbeitsmarkt notwendiger Qualifikationen erforderlich. Daher begrüßt der EWSA die Leitlinien der Kommission für den Zugang zum Arbeitsmarkt, die berufliche Aus- und Weiterbildung und die Erwachsenenbildung für Menschen, die vor dem Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine fliehen⁸.
- 3.2.6 Die für die Umsetzung der REPowerEU-Initiative erforderlichen Investitionen werden eng mit dem Bedarf an ausgebildeten Arbeitskräften verbunden sein. Bezüglich individueller Lernkonten⁹ bekräftigt der EWSA seinen Standpunkt, dass die Entscheidung darüber, ob diese ein Instrument für die Bereitstellung und Finanzierung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sein sollten, vollständig Sache der Mitgliedstaaten bleiben muss. In jedem Fall muss der Zugang zu anerkannten und validierten Ausbildungskursen durch

⁵ Siehe auch ABS-Studie [The work of the future: ensuring lifelong learning and training of employees](#).

⁶ EWSA-Stellungnahme [„Paket ‚Lernen und Beschäftigungsfähigkeit‘“](#), Abl. C 323, vom 26.8.2022, S. 62.

⁷ Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2022.

⁸ [C\(2022\) 4050 final](#).

⁹ [Empfehlung des Rates zu individuellen Lernkonten](#).

individuelle Lernkonten unterstützt werden. Die Rolle der Sozialpartner bei der Gestaltung und/oder Verwaltung einschlägiger Ausbildungsfonds ist äußerst wichtig.

3.2.7 Der EWSA teilt die Auffassung, dass das allgemeine Qualifikationsniveau in allen Mitgliedstaaten angehoben werden muss. Dies gilt insbesondere für die ersten Stufen im Bildungsweg, aber auch für sämtliche Phasen des Berufslebens. Wie im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2022¹⁰ zu Recht festgestellt, hat sich der positive Trend des Rückgangs der Quote der frühen Schulabgänger verlangsamt und ist zwischen 2015 und 2020 nur um 1,1 Prozentpunkte gesunken. Besonders wichtig ist es, die Systeme der Mitgliedstaaten für die berufliche Aus- und Weiterbildung am Arbeitsplatz und die Arbeitsmarktrelevanz der tertiären Bildung zu verbessern. Ebenso muss die Zahl der Absolventen – insbesondere weiblicher – von MINT-Programmen sowohl in der beruflichen Aus- und Weiterbildung als auch in der tertiären Bildung erhöht werden.

3.2.8 Die Pandemie hat junge Menschen besonders hart getroffen: sie gehören zu den von der Wirtschafts- und Sozialkrise im Gefolge der Pandemie am stärksten beeinträchtigten Gruppen. Die COVID-19-Krise hat eine Dekade der Fortschritte bei der Beschäftigung junger Menschen zunichtegemacht. Um sich angemessen auf den Wandel der Arbeitswelt (Globalisierung, Klimakrise, demografischer Wandel und technologischer Fortschritt) vorzubereiten, müssen die Staaten und Institutionen die Auswirkungen jedes einzelnen Megatrends berücksichtigen. Speziell auf junge Menschen ausgerichtete, inklusive und zukunftsorientierte Maßnahmen sind entscheidend, um sicherzustellen, dass junge Menschen nicht zurückgelassen werden.¹¹

3.2.9 Das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern ist in der EU weiterhin ein Problem. Dieses Gefälle ist von Land zu Land sehr unterschiedlich, und seine Ursachen müssen beseitigt werden. Hierzu zählen die Segregation auf den Arbeitsmärkten und im Bildungswesen, Geschlechterstereotypen, der mangelnde Zugang zu Kinderbetreuungs- und sonstigen Pflege- und Betreuungseinrichtungen und die ungleiche Verteilung von Haushalts- und Pflege- und Betreuungspflichten. Es gilt, sämtliche Formen von Lohndiskriminierung (auch altersbedingter) zu beseitigen. Der Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Richtlinie über Lohntransparenz, der derzeit erörtert wird, sollte die Mitgliedstaaten dabei unterstützen, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen für gleichwertige Arbeit als eine der Maßnahmen zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu stärken. Gleichzeitig muss er den Bedenken hinsichtlich zusätzlicher Belastungen für Unternehmen und insbesondere KMU Rechnung tragen.

3.3 **Leitlinie 7: Verbesserung der Funktionsweise der Arbeitsmärkte und der Wirksamkeit des sozialen Dialogs**

3.3.1 Um die Funktionsweise der Arbeitsmärkte zu verbessern, müssen die Aufgaben und Zuständigkeiten der verschiedenen Akteure (öffentliche Arbeitsverwaltungen und Sozialdienste) neu geordnet werden. Es muss geprüft werden, ob Partnerschaften eingerichtet werden können zwischen sozialen Diensten (Aktivierung arbeitsmarktferner Personen und deren Vorbereitung

¹⁰ Annahme durch den Rat am 14. März 2022.

¹¹ Der EWSA erarbeitet derzeit einen Informationsbericht über die „[Gleichbehandlung junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt](#)“.

auf Schulungsprogramme), öffentlichen Arbeitsverwaltungen (maßgeschneiderte aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen mit Mechanismen zur Arbeitsplatzzerhaltung und Orientierungs- und Beratungsdiensten) und privaten Arbeitsvermittlungen (gemeinsame und/oder ergänzende Maßnahmen, z. B. gemeinsame Datenbank für offene Stellen). Die Effizienz der Strategien muss bewertet und diese müssen ggf. überdacht und neu gestaltet werden. Die Kapazitäten der öffentlichen Arbeitsverwaltungen sollten, u. a. durch die Digitalisierung ihrer Dienste, verbessert werden. Die Zusammenarbeit mit privaten Arbeitsvermittlungen und anderen relevanten Arbeitsmarktakteuren sollte ebenfalls gefördert werden.

3.3.2 Den Sozialpartnern kommt dabei eine Schlüsselrolle zu, insbesondere auf den lokalen Arbeitsmärkten und in Branchen, die sich im Wandel befinden. Dort können sie zu reibungslosen Übergängen zwischen Branchen, Arbeitsplätzen und/oder Berufen beitragen. Auch die Organisationen der Zivilgesellschaft spielen eine wichtige Rolle, da sie über spezifisches Fachwissen in verschiedenen Beschäftigungsformen (insbesondere für schutzbedürftige Gruppen) und sozialen Fragen verfügen. Zudem erbringen sie Dienstleistungen von allgemeinem Interesse in den Bereichen Bildung und Soziales.

3.3.3 Die Nichterwerbsquote ist in der gesamten EU immer noch relativ hoch.¹² Nun gilt es, arbeitsmarktfremde Menschen wieder in die Beschäftigung zu bringen. Verschiedene Arbeitsformen, Flexibilität und Telearbeit sind bei angemessener Regulierung auf nationaler Ebene durch Rechtsvorschriften oder Tarifverhandlungen, die faire Arbeitsbedingungen gewährleisten, wichtige Faktoren zur Unterstützung insbesondere schutzbedürftiger Gruppen bei der Arbeitssuche. Soziale Infrastrukturen und Dienste wie Kinderbetreuung oder Langzeitpflege ermöglichen es Menschen mit Betreuungs- und Pflegepflichten, den Eintritt in den Arbeitsmarkt zu erwägen.

3.3.4 Die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern ist Voraussetzung, um faire, transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen mit einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Rechten und Pflichten zu fördern. Der EWSA teilt die Auffassung, dass Beschäftigungsverhältnisse mit informellen und unsicheren Arbeitsbedingungen verhindert werden sollten. Dies betrifft auch die Plattformarbeit, für die derzeit über einen Richtlinienvorschlag verhandelt wird. Nach Auffassung des EWSA sollten sämtliche Maßnahmen zur Regulierung neuer Arbeitsmodelle wie etwa der Plattformarbeit auf der jeweils entsprechenden europäischen bzw. nationalen Ebene flexible Arbeitsregelungen regulieren und zugleich die grundlegenden Garantien für einen angemessenen Arbeitnehmerschutz vorsehen. Auch hier ist der wichtigen Funktion der Sozialpartner Rechnung zu tragen.

3.4 **Leitlinie 8: Förderung von Chancengleichheit für alle, Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung der Armut**

3.4.1 Die Förderung der Chancengleichheit aller sowie inklusiver Arbeitsmärkte ist gerade jetzt, da sich Europa in einer Reihe von Krisen befindet, besonders wichtig. Dies gilt sowohl im

¹² Die höchste Nichterwerbsquote ist in Italien zu verzeichnen (über 37 % im Jahr 2021). Auch Kroatien, Rumänien, Griechenland und Belgien weisen Nichterwerbsquoten von über 30 % auf. Weitere Daten zur nicht erwerbstätigen Bevölkerung in Europa sind [hier](#) verfügbar.

Hinblick auf das im Aktionsplan für die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte festgelegte Ziel, dass 78 % der Erwerbsbevölkerung einer Beschäftigung nachgehen, als auch für die Bewältigung des Arbeitskräftemangels. Dies gilt zudem für alle auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentierten Menschen, aber auch angesichts der großen Zahl von Menschen, die vor dem Krieg in der Ukraine geflohen sind. Unmittelbar nach Inkrafttreten der Richtlinie über den vorübergehenden Schutz haben die Mitgliedstaaten rasch gehandelt und ihre nationalen Rechtsrahmen angepasst, um ukrainische Flüchtlinge und in der Ukraine lebende Drittstaatsangehörige, die infolge des Krieges nach Europa geflohen sind, unterstützen zu können. Jedwede Engpässe müssen beseitigt werden.

- 3.4.2 Es bedarf eines maßgeschneiderten Konzepts für verschiedene schutzbedürftige Gruppen (d. h. ältere Arbeitnehmer, (junge) Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Betreuungs- und Pflegepflichten, Langzeitarbeitslose und Menschen mit lückenhafter Erwerbsbiografie, Personen, die weder arbeiten noch eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren (NEET), Migranten usw.). Den Beschäftigungsunterschieden zwischen ländlichen und städtischen Gebieten sollte ebenfalls Rechnung getragen werden. Die EU-Mittel sollten als Hebel eingesetzt werden, um die Mitgliedstaaten, insbesondere jene, die auf dem sozialpolitischen Scoreboard schlechter abschneiden, zu ermutigen, Arbeitgeber durch Anreize zu veranlassen, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit zu fördern. Gute Arbeit ist das beste Mittel zur Armutsbekämpfung und zur Wahrung der Menschenwürde.
- 3.4.3 Befristete Sozialleistungen und Einkommensbeihilfen sollten so lange wie notwendig gezahlt werden, um Arbeitslose oder Geringverdiener zu neuen und besseren Beschäftigungsmöglichkeiten zu führen. Lohnergänzungsleistungen¹³ können zusammen mit strukturellen Maßnahmen die Eingliederung schutzbedürftiger Gruppen in den Arbeitsmarkt erleichtern, sollten jedoch als Übergangsmaßnahme zur Soforthilfe und ergänzend eingesetzt werden, da vielmehr eine angemessene Lohnpolitik, die einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht, gefördert und unterstützt werden sollte.
- 3.4.4 Sozialwirtschaftliche Unternehmen sind wichtig, insbesondere als Arbeitsplatz für Berufseinsteiger aus den schwächsten Bevölkerungsgruppen und für die Erbringung von Dienstleistungen auf regionaler Ebene. Der EWSA begrüßt den EU-Aktionsplan für die Sozialwirtschaft und fordert die Kommission auf, Initiativen zur Bewertung der besten Projekte auf nationaler Ebene vorzusehen.
- 3.4.5 Der Schwerpunkt auf Kinder wird besonders begrüßt. Kinderarmut sollte durch umfassende und integrierte Maßnahmen bekämpft und die Umsetzung der Garantie für Kinder sollte gefördert werden. Der Ausschuss stimmt voll und ganz zu, dass das Angebot erschwinglicher, zugänglicher und hochwertiger Dienstleistungen wie frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung, außerschulische Betreuung, allgemeine Bildung, Berufsbildung, Wohnraum sowie Gesundheitsdienste und Langzeitpflege, entscheidende Voraussetzungen sind, um Kinderarmut zu verringern und Chancengleichheit zu gewährleisten. Der wirksame Zugang zu hochwertigen,

¹³ Die OECD definiert Lohnergänzungsleistungen als dauerhafte Steuergutschriften, Steuervergünstigungen oder gleichwertige Systeme für arbeitsbedingte Leistungen, die dem doppelten Zweck dienen, Erwerbstätigenarmut zu verringern und die Arbeitsanreize für einkommensschwache Arbeitnehmer zu erhöhen.

auf individuelle Bedürfnisse zugeschnittenen sozialen Dienstleistungen sollte generell verbessert werden. Die COVID-19-Krise hat ein Schlaglicht auf dieses Thema geworfen, nach Ende der Pandemie darf es nicht in Vergessenheit geraten.

- 3.4.6 Gleichzeitig erschweren der grüne Wandel im Zuge der Energiewende und insbesondere der jüngste Anstieg der Energiepreise das Leben für schutzbedürftige Gruppen zusätzlich.¹⁴ Trotz politischer Zusagen bleibt noch viel zu tun, um die Energiearmut zu bekämpfen und sicherzustellen, dass die ergriffenen Maßnahmen zielgerichtet und wirksam sind.
- 3.4.7 Die zunehmende Bevölkerungsalterung und die gestiegene Lebenserwartung führt gepaart mit der schrumpfenden Erwerbsbevölkerung dazu, dass immer mehr ältere Menschen finanziell abhängig sein werden, wenn es uns nicht gelingt, die Erwerbsbevölkerung durch integrativere Arbeitsmärkte auszuweiten und dabei auch Gruppen zu aktivieren, die derzeit vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen bzw. dort unterrepräsentiert sind. Die Probleme der Sozial- und Gesundheitssysteme der Mitgliedstaaten müssen durch entsprechende Maßnahmen bewältigt werden. Angemessene und finanziell tragfähige Rentensysteme für alle sind in allen Mitgliedstaaten eine zentrale politische Herausforderung. Der EWSA begrüßt den von der Kommission vorgeschlagenen umfassenden Ansatz für die Chancengleichheit von Männern und Frauen beim Erwerb von Rentenansprüchen. Notwendig sind Strategien für aktives Altern, um die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zu fördern und das geschlechtsspezifische Rentengefälle zu verringern. Der EWSA betont, dass fragmentierte Beschäftigungszeiten während des aktiven Arbeitslebens der Menschen vermieden werden müssen, um die Sozialversicherungssysteme durch regelmäßige Beiträge zu unterstützen und sicherzustellen, dass die Menschen im Ruhestand auch Anspruch auf angemessene Rentenbezüge haben.

Brüssel, den 22. September 2022

Christa Schweng
Präsidentin des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

¹⁴ Siehe auch EWSA-Stellungnahme „Klima-Sozialfonds“ [ABl. C 152, vom 6.4.2022, S. 158.](#)