

Positionspapier 2023/147

Investitionen in Arbeitnehmer*innen, Schulung und hochwertige Arbeitsplätze sind dringend erforderlich, um den angespannten Arbeitsmarkt zu entlasten und den Arbeits- und Fachkräftemangel zu beheben

Dokument in der 26. Sitzung des Exekutivausschusses von industriAll Europe verabschiedet
Thessaloniki, 30. Mai 2023 | 2023/147

Der europäische Arbeitsmarkt wird im Jahr 2023 als extrem angespannt eingeschätzt, d. h. als ein Markt, auf dem die Zahl der offenen Stellen höher ist als die Zahl der Arbeitssuchenden und die Arbeitgeber um Arbeitskräfte konkurrieren. Die Europäische Kommission [gab bekannt](#), dass die Arbeitslosigkeit im Euroraum mit 6,6 % einen historischen Tiefstand erreicht hat, während die Beschäftigungsquote mit 74,4 % einen historischen Höchststand erreicht hat. Diese Zahlen bedürfen einer kritischen Würdigung, da ihnen ein umfassender qualitativer Ansatz fehlt, wie in diesem Papier weiter unten noch ausführlicher erläutert wird. Zusammenfassend lässt sich jedoch sagen, dass die hohe Zahl der offenen Stellen eine Folge der zunehmenden Prekarisierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes ist.

Der europäische Arbeitsmarkt leidet bereits seit Jahrzehnten unter Qualifikationsdefiziten. Seit der Lockerung der COVID-19-Maßnahmen ist die Arbeitsmarktlage jedoch noch angespannter. In der derzeitigen außergewöhnlichen Situation geprägt von einer hohen Inflation in Verbindung mit der Energiekrise und explodierenden Lebenshaltungskosten sowie der grünen und digitalen Transformation ist ein rekordverdächtig angespannter Arbeitsmarkt eine zusätzliche Herausforderung für einen nachhaltigen Aufschwung und ein wettbewerbsfähiges Europa, das hochwertige Arbeitsplätze schafft.

Die Arbeitgeber haben sehr schnell reagiert und Arbeitsmigration als entscheidende Lösung für dieses komplexe Problem gefordert. Ähnlich reagierte die Europäische Kommission mit der Veröffentlichung ihres [Kompetenz- und Talentpakets](#) im April 2022, das sowohl die Mobilität innerhalb der EU als auch die Migration aus Drittländern fördert. Darüber hinaus erklärte die Kommission das Jahr 2023 zum [Europäischen Jahr der Kompetenzen](#) mit Initiativen zur Förderung der Kompetenzentwicklung, wie der „Europäischen Agenda für Kompetenzen“, aber auch der EU-Talentpartnerschaft und des Talentpools, die auf der Migrationspolitik basieren.

Die Gewerkschaften warnen bereits seit Jahrzehnten vor dem zunehmenden Fachkräftemangel und fordern angemessene Maßnahmen in den Bereichen Bildung, Ausbildung/Schulung und lebenslanges Lernen, einschließlich Umschulung und Weiterbildung. IndustriAll European Trade Union und ihre Mitglieder haben das Thema Qualifizierung/ Schulung zu einer zentralen Priorität gemacht, wobei die erste gemeinsame europäische Forderung nach einem individuellen Recht auf Qualifizierung bereits 2005 angenommen wurde. Auf nationaler Ebene haben sich unsere Mitgliedsorganisationen aktiv an berufsbildenden Maßnahmen auf allen Ebenen beteiligt.

Darüber hinaus haben wir eine gute Industriepolitik gefordert, die hochwertige, gewerkschaftlich organisierte Arbeitsplätze schafft, da Qualifizierung/ Schulung nur in einem arbeitsplatzreichen Umfeld auf der Grundlage qualitativ hochwertiger Beschäftigung sinnvoll ist. Die Vereinigten Staaten scheinen dies

verstanden zu haben. Das neue Gesetz der amerikanischen Regierung zur Senkung der Inflation (Inflation Reduction Act - IRA) verknüpft steuerliche Anreize für Unternehmen direkt mit der Verpflichtung zu Schulungen und dem Schaffen von Lehrstellen. In der Zwischenzeit hält sich die EU trotz ihrer Europäischen Agenda für Kompetenzen oder des Europäischen Jahres der Kompetenzen mit bahnbrechenden verbindlichen Initiativen zurück.

Die Behebung des derzeitigen Fachkräftemangels und die Bewältigung des doppelten Strukturwandels erfordern einen umfassenderen Ansatz, der über Schulung und Migration hinausgeht. [Eurofound](#) weist darauf hin, dass in allen Ländern ähnliche Jobprofile fehlen, so dass die Mobilität der Arbeitskräfte das Gesamtproblem nicht lösen wird. Im Gegenteil, es besteht die Gefahr, dass das Problem der [Abwanderung von Fachkräften](#), das die osteuropäischen Mitgliedstaaten und die Länder in der europäischen Nachbarschaft plagt, noch verschärft wird. Fertigkeiten und Kompetenzen werden in allen Ländern gebraucht, da diese der Schlüssel für eine Aufwärtskonvergenz sind. Ansonsten wird sich die bereits große Kluft zwischen den Mitgliedstaaten nur noch weiter vergrößern. Ähnlich verhält es sich auch mit der Migration aus anderen Kontinenten. Unsere Einschätzung stimmt mit der Einschätzung der [OECD](#) und des [IWF](#) überein; beide halten Migration nicht für eine nachhaltige Lösung, und [Eurofound](#) sieht sie nur als kurzfristige Lösung.

Darüber hinaus birgt Arbeitsmigration als kurzfristige Lösung für den Fachkräftemangel ein gewisses Risiko, das durch eine klare Regelung angegangen werden muss. Eine solche Regelung muss die Arbeitsmigrant*innen schützen und gleichen Lohn für gleiche Arbeit gewährleisten. Sie muss auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen, da andernfalls die Gefahr besteht, dass es zu einem Wettlauf nach unten kommt, bei dem Arbeitgeber die Arbeitsmigrant*innen missbrauchen, indem sie ihnen für die gleiche Arbeit, die von Einheimischen geleistet wird, weniger zahlen. Dies könnte leicht verhindert werden, wenn das Recht, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden und Tarifverhandlungen zu führen, in der gesamten EU ordnungsgemäß durchgesetzt würde, so dass Arbeitsmigrant*innen auch von ihrer Gewerkschaft geschützt werden können. Leider werden Arbeitsmigrant*innen jedoch sehr oft daran gehindert, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden, entweder aufgrund nationaler Vorschriften oder durch gewerkschaftsfeindliche Aktivitäten der Arbeitgeber.

Inzwischen weisen immer mehr Institutionen auf die Qualität und Attraktivität von Arbeitsplätzen als Hauptgrund für den Mangel an Arbeitskräften hin. Die [OECD](#) zeigt, dass die zunehmende Zahl offener Stellen mit steigenden Kündigungsquoten verbunden sind und bezeichnet dieses Phänomen als „Great Quit“. In einem angespannten Arbeitsmarkt nimmt die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer*innen zu. Die Arbeitnehmer*innen akzeptieren nicht länger Jobs mit schlechter Bezahlung und schlechten Arbeitsbedingungen, sondern kündigen und suchen nach besseren Möglichkeiten. Auch der [IWF](#) und die [Europäische Kommission](#) empfehlen Lohnsteigerungen und bessere Arbeitsbedingungen als Lösung, um Arbeitskräfte anzuziehen. Eurofound [betont](#), dass die Verbesserung der Jobqualität der Schlüssel zur Behebung des derzeitigen Mangels ist und dass Qualifikationen allein das Problem nicht lösen können. Darüber hinaus weist [CEDEFOP](#) darauf hin, dass alle Branchen mit schlechten Löhnen und Arbeitsbedingungen ein Problem mit Arbeits- und Fachkräftemangel haben. 70 % der Unternehmen berichten über einen Fachkräftemangel, aber nur wenige bringen ihn mit fehlenden Anreizen zur Gewinnung und Bindung von Arbeitnehmer*innen in Verbindung.

Der derzeitige Fachkräftemangel ist nicht nur das Ergebnis von Ausnahmesituationen wie der COVID-19-Krise und der doppelten Transformation. Daher ist es ein Fehler, sich zu sehr auf Migration zu konzentrieren, anstatt nachhaltige Lösungen auf der Grundlage von Investitionen in Schulung und hochwertige Arbeitsplätze zu wählen. Der derzeitige Fachkräftemangel ist das Ergebnis mangelnder strategischer Personalplanung, unzureichender Investitionen in industrielle Produktionskapazitäten, fehlender finanzieller Investitionen in Schulung und des Stellenabbaus. Dies wurde auf der Grundlage

kurzsichtiger Ansichten der Arbeitgeber beschlossen und führte zu einem Verlust von Know-how. Der Fachkräftemangel ist außerdem das Ergebnis des Fehlens einer angemessenen Industriepolitik sowie des Fehlens einer Bildungs- und Ausbildungspolitik, die den Schwerpunkt auf strategische Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung legt und lebenslanges Lernen erleichtert.

IndustriAll Europe ist der Auffassung, dass die Lösung des Fachkräftemangels einen ganzheitlichen Ansatz erfordert, der sich auf Industriepolitik, Beschäftigungs- und Sozialpolitik, aktive Arbeitsmarktpolitik, Bildungs- und Ausbildungspolitik sowie Tarifverhandlungen stützt. In diesem Positionspapier stellen wir unsere datengestützte Analyse der Ursachen für die derzeitige angespannte Arbeitsmarktlage und den Fachkräftemangel vor und schlagen Empfehlungen für politische Entscheidungsträger, Arbeitgeber und Gewerkschaften vor.

Jenseits der Rhetorik: Die Realität des Arbeits- und Fachkräftemangels in Europa

Die Arbeitgeber sprechen gerne von „Arbeitskräftemangel“ und behaupten, dass auf dem europäischen Arbeitsmarkt nicht genügend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, um ihre offenen Stellen zu besetzen, und dass Zuwanderung notwendig ist. Ein genauerer Blick auf die verfügbaren Daten zeigt jedoch, dass das Hauptproblem nicht die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte ist. Das Problem ist vielmehr die Zahl der Arbeitnehmer*innen mit den richtigen Qualifikationen und vor allem die Bereitschaft, für den Lohn und unter den Bedingungen zu arbeiten, die die Arbeitgeber derzeit anbieten. Daher sollte man das, was wir erleben, besser als „Fachkräftemangel“ und einen Mangel an qualitativ hochwertigen und attraktiven offenen Stellen bezeichnen.

Was in den meisten Debatten über den derzeit angespannten Arbeitsmarkt fehlt, sind Qualitätsindikatoren¹. Wir beobachten eine explosionsartige Zunahme von unattraktiven, schlechten und sogar prekären Stellenangeboten. Am stärksten gestiegen ist die Zahl der Stellen mit dem niedrigsten Stundenlohn, zu un-soziablen Stunden (nachts oder samstags-sonntags), mit geringer Autonomie, hohem Druck und übermäßiger Flexibilität². Diese Tätigkeiten werden in der Regel von geringer qualifizierten, jüngeren Arbeitnehmer*innen und Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund ausgeübt (allesamt gefährdete Gruppen), und ihre Erwerbsbeteiligung hat im vergangenen Jahr tatsächlich zugenommen³. Es ist keine Überraschung, dass die meisten Arbeitnehmer*innen solche Bedingungen nicht akzeptieren. Die Arbeitgeber müssen in die Attraktivität und Qualität der Arbeitsplätze investieren und dürfen nicht auf Sozialdumping setzen.

Die zunehmende Prekarität spiegelt sich am besten in der Situation junger Menschen auf dem europäischen Arbeitsmarkt wider. Seit der Finanzkrise 2008-2009 ist die Jugendarbeitslosigkeit explodiert, und sie hält auch auf dem heutigen Rekordarbeitsmarkt weiter an. Die Jugendarbeitslosigkeit [liegt](#) im EU-Durchschnitt bei 13 % und ist in vielen Mitgliedstaaten dramatisch [hoch](#), so in Griechenland (28,6 %), Spanien (26,9 %), Italien (24 %), Rumänien (22,7 %), der Slowakei (19,5 %) und Frankreich (17 %). Noch besorgniserregender ist die [Zahl](#) der jungen Menschen, die weder in Beschäftigung noch in Ausbildung sind (NEET), die im EU-Durchschnitt bei 13,1 % liegt.

Es ist falsch zu behaupten, dass junge Menschen nicht arbeiten wollen, denn die „Glücklichen“, die eine Beschäftigung gefunden haben, [berichten](#) von prekären Bedingungen: 47 % der jungen

¹ Das ETUI-[Benchmarking](#) (2023) bietet eine Vielzahl von Qualitätsindikatoren, einschließlich Unterbeschäftigung usw.

² Basierend auf der EU-Arbeitskräfteerhebung (2019), verknüpft auf Länderebene mit Eurostat.

³ Basierend auf der Verdienststrukturerhebung (2018), die auf der Ebene der Länder und Sektoren mit Eurostat-Daten verknüpft ist.

Arbeitnehmer*innen haben einen befristeten Vertrag, verglichen mit 10 % der Arbeitnehmer*innen insgesamt; 1 von 10 jungen Beschäftigten hat unfreiwillig einen befristeten Vertrag; 31 % der jungen Beschäftigten (insbesondere Frauen) haben einen Teilzeitjob, um über die Runden zu kommen. Das Problem liegt vielmehr in der Attraktivität und Qualität der Arbeitsplätze.

Ein weiteres Indiz dafür, dass die derzeitige angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt auf eine Zunahme von qualitativ minderwertigen und unattraktiven offenen Stellen zurückzuführen ist, ist die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden. Entgegen den meisten Erwartungen liegt die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden den [Berichten](#) zufolge immer noch unter dem Niveau vor der Pandemie. Auf der anderen Seite haben wir eine rekordverdächtig hohe Zahl von Erwerbstätigen und einen rekordverdächtig niedrigen Prozentsatz an Arbeitslosen. Dies bedeutet vermutlich, dass viele Arbeitnehmer*innen derzeit nicht in Vollzeit arbeiten und von den Arbeitgebern aus Kostengründen in anderer Weise beschäftigt werden. Die Daten von CEDEFOP zu [unfreiwilliger Teilzeitarbeit](#) und zu unterbeschäftigten Arbeitnehmer*innen belegen diesen Punkt.

Ein weiterer Widerspruch besteht darin, dass die Arbeitgeber auf Arbeitsmigration drängen, während sie gleichzeitig massive Entlassungen in den kommenden Monaten planen. Im [Technologiesektor](#) ist dieser beunruhigende Trend bereits zu beobachten. Die öffentliche Politik ist erneut gefragt. Es gilt Sozialdumping zu verhindern und gleichen Lohn für gleiche Arbeit sowie die Achtung von Tarifverträgen und arbeitsrechtlichen Vorschriften zu gewährleisten.

Die Realität vor Ort in der Industrie

In allen [OECD](#)-Ländern stieg die Zahl der offenen Stellen vor allem im verarbeitenden Gewerbe, im Dienstleistungssektor und im Baugewerbe. Die größten Engpässe meldeten die Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes in Osteuropa. Die nord- und westeuropäischen Länder meldeten ebenfalls Engpässe im verarbeitenden Gewerbe, jedoch hauptsächlich im Dienstleistungssektor. Die südeuropäischen Länder meldeten eine weniger ernste Situation (9 % der Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes gaben an, dass der Arbeitskräftemangel zur Einschränkung der Produktion führt). Insgesamt meldeten die Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes im zweiten Quartal 2022 8,5 % mehr unbesetzte Stellen als vor der Pandemie.

Eine genauere Analyse der verschiedenen Sektoren des verarbeitenden Gewerbes ergibt ein gemischtes Bild. Die Arbeitgeber [berichten](#) über Schwierigkeiten, die Arbeitnehmer*innen länger im Erwerbsleben zu halten, vor allem in den Sektoren Textil-, Nicht-Metall- und Metallerzeugung. Die geringsten Probleme, die Beschäftigten im Erwerbsleben zu halten, werden aus den Sektoren Chemie, Bergbau und Energie [gemeldet](#). Auch hier machen die Attraktivität und die Qualität der Arbeitsplätze den Unterschied aus. Der Textilsektor ist beispielsweise berüchtigt für seinen niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, schlechte Löhne und Arbeitsbedingungen (vor allem für Frauen), während es im Chemie- und Energiesektor gute Tarifverträge gibt, die hohe Löhne und gute Bedingungen (einschließlich des Rechts auf Weiterbildung) gewährleisten.

Die von den Arbeitgebern bevorzugte „einfache Lösung“, nämlich Zuwanderung, anstatt in qualitativ hochwertige Beschäftigung und Schulung in der gesamten EU zu investieren, wird die wachsende Kluft zwischen den EU-Ländern nur vergrößern. Die Eurofound-[Umfrage](#) zeigt, dass die Arbeitgeber in Rumänien, Ungarn, der Tschechischen Republik und der Slowakei die größten Schwierigkeiten haben, Arbeitskräfte in den Industriesektoren zu halten. Dies sind Länder mit besonders hoher innergemeinschaftlicher Mobilität. Die geringsten Schwierigkeiten werden dagegen aus Schweden, Dänemark, Finnland, Luxemburg und Irland gemeldet.

Außerdem wird [berichtet](#), dass in allen Ländern ähnliche Profile mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus (Anlagen-, Maschinenbediener, MINT-Fachleute usw.) fehlen, so dass Migration keine nachhaltige Lösung darstellt.

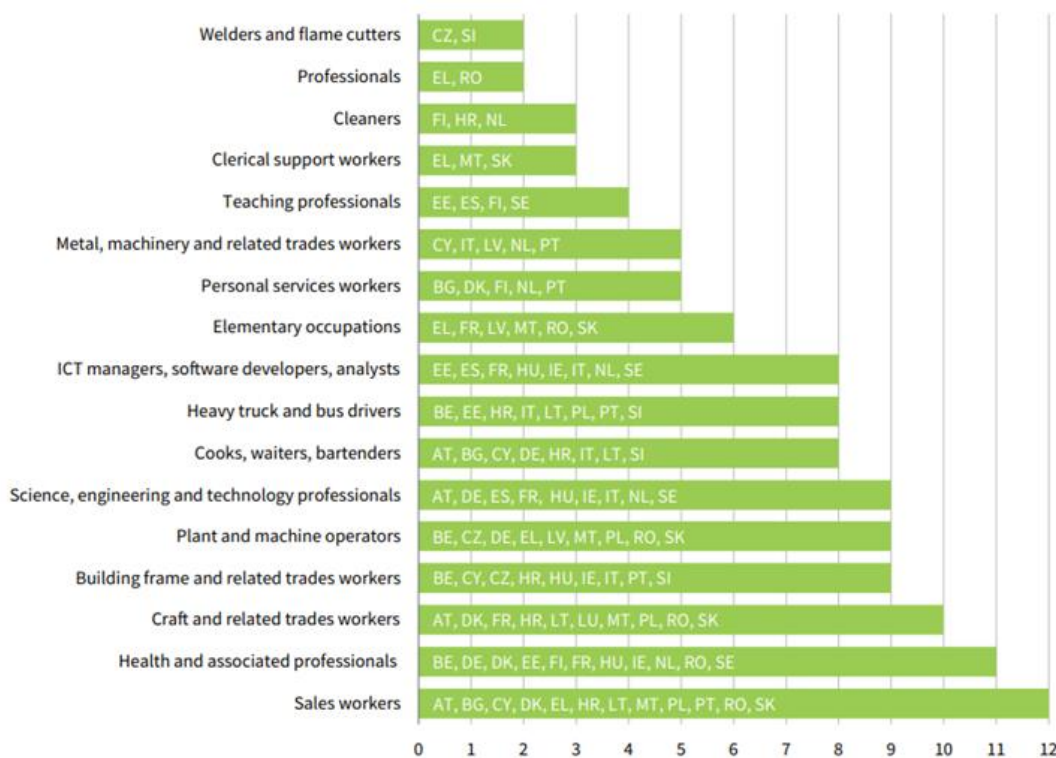


Abbildung 1.: Anzahl der Länder, die einen Mangel in verschiedenen Berufen melden. Quelle: Eurofound. Bekämpfung des Arbeitskräftemangels in den EU-Mitgliedstaaten (2021)

Die Industriebranchen [melden](#) die größten Schwierigkeiten bei der Suche nach Fachkräften, was darauf hindeutet, dass das Problem nicht der Arbeitskräftemangel, sondern der Mangel an Qualifikationen ist. [Eurofound](#) berichtete, dass im Jahr 2020 55 % der Unternehmen, die IKT-Fachleute einstellten oder einzustellen versuchten, über Schwierigkeiten bei der Besetzung solcher Stellen berichteten.

Mit der grundsätzlichen Ausnahme von MINT-Fachkräften gibt es viele Engpässe bei Stellen, die keine hohe Qualifikation, sondern mittlere Qualifikationen erfordern. Dabei handelt es sich zumeist um technische Fertigkeiten, die durch Schulungen erlernt werden können, auch durch Berufsausbildung oder duale Studiengänge, vor allem aber durch Schulungen am Arbeitsplatz.

Das Hauptproblem ist auch hier die mangelnde Bereitschaft der Arbeitgeber, angemessen in Ausbildung/Schulung und hochwertige Arbeitsplätze zu investieren. Selbst in Ländern mit einer langen Tradition wie Deutschland [berichten](#) die Gewerkschaften, dass „noch nie so wenig Unternehmen ausgebildet haben wie heute“. Leider erwarten die meisten Unternehmen heute kostenlose Lösungen durch die öffentliche Hand und weigern sich, in ihre eigenen Arbeitskräfte zu investieren.

Ähnlich verhält es sich mit dem Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage. Die Arbeitgeber führen häufig das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage als Hauptproblem an und vergessen dabei, dass eine Lösung für dieses Problem darin besteht, dass sie in die Ausbildung/Schulung am Arbeitsplatz investieren. Die rasche Innovation der Unternehmen ist zwar von entscheidender Bedeutung, aber es ist nicht möglich (und manche würden sogar sagen: wünschenswert), vom öffentlichen Bildungssystem zu erwarten, dass es sich sofort an die täglichen Bedürfnisse der

Unternehmen anpasst. [CEDEFOP](#) vertritt ebenfalls die Ansicht, dass ein Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage normal ist, da die Arbeitnehmer*innen nicht jedes Detail kennen können, wenn sie eine neue Stelle antreten. Daher müssen die Unternehmen mehr in ihre eigenen Arbeitskräfte investieren.

Öffentliche Maßnahmen, ein starker sozialer Dialog und Tarifverhandlungen können das Problem lösen. Europa braucht soziale Konditionalitäten für öffentliche Mittel und Steueranreize, so wie im US Inflation Reduction Act. Dieser sieht für Unternehmen, die öffentliche Unterstützung erhalten, Ausbildungs-/Schulungsverpflichtungen, die Achtung von Tarifverträgen und das Schaffen von Lehrstellen vor. Darüber hinaus sehen wir, dass in Ländern, in denen die Sozialpartner in gutem Glauben zusammenarbeiten, so wie in [Schweden](#), wegweisende Tarifverträge in Gesetze umgesetzt werden, um sicherzustellen, dass sowohl öffentliche als auch private Akteure mit den Sozialpartnern zusammenarbeiten, um den Qualifikationsbedarf zu decken. In den Niederlanden haben sich die Sozialpartner in den Metallbranchen kürzlich ebenfalls zusammengeschlossen, um den Fachkräftemangel zu bekämpfen. Wir brauchen mehr Beispiele wie diese.

Die Gefahren mangelnder Investitionen in Qualifikationen: Beeinträchtigung von Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit

Wenn wir uns auf Migration konzentrieren, anstatt in hochwertige Arbeitsplätze und Schulungen zu investieren, werden Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit Europas beeinträchtigt und der grüne und digitale Wandel gefährdet. Die doppelte Transformation findet in allen Ländern Europas gleichzeitig statt, daher kann Migration allein die Qualifikationsherausforderung nicht angehen.

Es wird erwartet, dass sich die Ökologisierung massiv auf die Beschäftigung in den Industriesektoren auswirken wird, wie unten dargestellt.

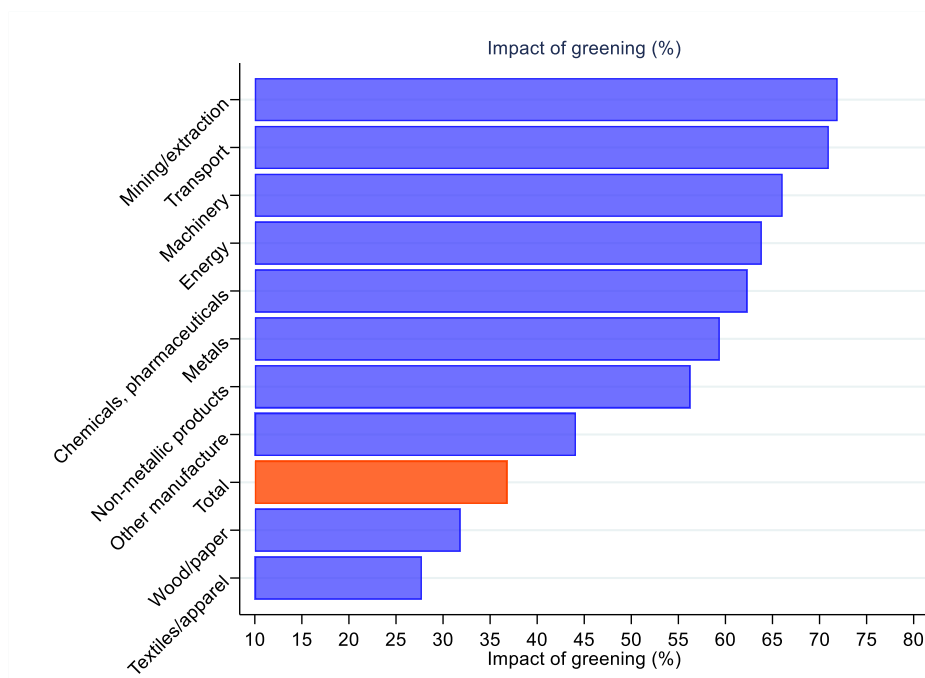


Abbildung 2. Auswirkungen der Ökologisierung auf die Berufe. Quelle: ETWCS 2021

Die Herausforderung ist gewaltig. Die Veränderungen in der Automobilherstellung sind bezeichnend für das, was der europäischen Industrie im Hinblick auf den grünen und digitalen Strukturwandel bevorsteht: das Entstehen völlig neuer Berufsprofile und die Notwendigkeit, die Ausbildungsprogramme massiv zu intensivieren, um den wachsenden Anforderungen gerecht zu werden. Nach Angaben der European Battery Alliance werden 800.000 um- bzw. weitergebildete Arbeitskräfte benötigt, um die ehrgeizigen Ziele der EU im Batteriebereich zu erreichen, während BCG-Forschungen für die Europäische Plattform für Elektromobilität davon ausgehen, dass bis 2030 2,4 Millionen Arbeitnehmer*innen in der Automobilindustrie umgeschult werden müssen.

Der Fachkräftemangel kann sich als Achillesferse des grünen Übergangs erweisen, es sei denn, die politischen Entscheidungsträger und die Arbeitgeber übernehmen ihre Verantwortung und gehen über die Rhetorik in Bezug auf Schulungen und Qualifikationen hinaus zu konkreten Maßnahmen über. Wir sehen bereits die Folgen unzureichender öffentlicher Maßnahmen zur Gewährleistung eines gerechten Strukturwandels. Der jüngste [jährliche Investitionsbericht](#) der Europäischen Investitionsbank warnt davor, dass es der EU derzeit an den für den Übergang zu sauberen Technologien erforderlichen Qualifikationen mangelt. Dem Bericht zufolge gaben rund 85 % der Unternehmen an, dass ein Mangel an Fachkräften die Investitionen behindert. Es ist enttäuschend zu lesen, dass Unternehmen ohne Anstoß von außen nicht in Qualifikationsmaßnahmen investieren. Daher sind soziale Auflagen, die öffentliche Mittel oder steuerliche Anreize mit dem Thema Schulung verknüpfen, unerlässlich. Die USA haben Europa mit ihrem IRA gezeigt, dass dies möglich ist.

Der Verzicht auf soziale Konditionalitäten in öffentlichen Finanzierungssystemen wird die Situation nur verschlimmern, wie die heutige paradoxe Situation in der Industrie deutlich zeigt. Hunderttausende Arbeitnehmer*innen in Europa befinden sich derzeit aufgrund der Energiepreiskrise und der Probleme in der Lieferkette in Kurzarbeit. Dies ist verlorene Zeit für die Arbeitnehmer*innen und ihre Industrien - ein SURE 2.0-Plan muss verbindliche Bedingungen für Umschulung/ Qualifizierung enthalten. SURE hat sich während der Pandemie bewährt und 2,5 Millionen Unternehmen dabei geholfen, 31 Millionen Arbeitnehmer*innen bis 2020 zu halten, so ein Bericht aus dem letzten Jahr. Die heutige Zeit reduzierter Aktivität oder Produktion sollte für Umschulung und Höherqualifizierung der Arbeitskräfte genutzt werden.

Die Arbeitgeber sollten eine Verantwortung und ein natürliches Interesse daran haben, in eine qualifizierte Belegschaft zu investieren. Wie in unserem [Manifest für einen gerechten Strukturwandel](#) dargelegt, brauchen wir einen EU-Rechtsrahmen für die Antizipation und Bewältigung des gerechten Übergangs, der die entscheidende Rolle anerkennt, die Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer*innen sowie Tarifverhandlungen bei der Antizipation des Wandels und der Veränderung des Qualifikationsbedarfs spielen. Ein solcher EU-Rechtsrahmen muss sicherstellen, dass die Antizipation des Qualifikationsbedarfs durch eine strategische Qualifikations- und Arbeitsplatzplanung in jedem Unternehmen, jeder Region und jedem Sektor gestärkt wird, und zwar unter umfassender Einbeziehung der Sozialpartner, der Berufsbildungsanbieter und der Behörden, die am besten in der Lage sind, strukturelle Veränderungen zu begleiten.

Der digitale Wandel wird hauptsächlich von Unternehmen vorangetrieben, die in neue Technologien investieren, um enorme Produktivitätssteigerungen zu erzielen. Die Digitalisierung kann sowohl eine Reaktion auf den Fachkräftemangel als auch eine Triebfeder für diesen sein. Wie der [OECD-Ausblick zur digitalen Wirtschaft 2020](#) jedoch feststellt, hängt der Erfolg von Unternehmen im digitalen Zeitalter von Arbeitnehmer*innen mit guten digitalen Fähigkeiten ab, was Investitionen in Bildung, Schulung und

lebenslanges Lernen erfordert. Es liegt in der Verantwortung der Arbeitgeber, allen Arbeitnehmer*innen am Arbeitsplatz den Zugang zur Weiterbildung zu erleichtern.

Darüber hinaus wird die Anwendung von Künstlicher Intelligenz (KI) und fortschrittlicher Robotik am Arbeitsplatz von einigen als Lösung für den Fachkräftemangel angesehen. Dies ist jedoch kein Allheilmittel zur Lösung des Problems und birgt auch einige Risiken für die Qualität der Arbeitsplätze, da es zu einer Abwertung der Aufgaben der Arbeitnehmer*innen und zu Dequalifizierung kommen kann. Im Hinblick auf den digitalen Wandel müssen die Arbeitgeber Arbeitnehmer*innen, die heute Tätigkeiten ausüben, die morgen von KI übernommen werden könnten, angemessen schulen und weiterbilden. Sie können sich nicht diejenigen herauspicken, die sie in die Ausbildung/ Schulung schicken, und diejenigen beiseite lassen, die diese am dringendsten benötigen. Sie müssen die Kosten für die Weiter- und Neuqualifizierung tragen. Insbesondere im Hinblick auf die digitalen Kompetenzen haben die Arbeitgeber in der [EU-Sozialpartnervereinbarung zur Digitalisierung](#) bereits ihre Verantwortung für die Übernahme der Schulungskosten anerkannt. In der sich rasch wandelnden digitalen Industrie ist es von entscheidender Bedeutung, den Qualifikations- und Schulungsbedarf kontinuierlich zu antizipieren und zu managen, um zu verhindern, dass der Mangel an Qualifikationen die Investitionen der Unternehmen behindert.

In der heutigen Zeit, in der die meisten EU-Akteure panisch nach einer angemessenen Antwort auf den US-IRA suchen und sich dabei auf Subventionen und Wettbewerbsfähigkeit konzentrieren, fällt auf, dass die Qualifikationsherausforderung im Industrieplan für den Grünen Deal nur durch weiche Maßnahmen angegangen wird. Die USA haben diesen Fehler in ihrem IRA nicht begangen. Sie haben erkannt, dass die Wettbewerbsfähigkeit auf qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen und qualifizierten Arbeitskräften beruht, und daher öffentliche Subventionen und Steueranreize mit der Verpflichtung der Unternehmen verknüpft, in diese Bereiche zu investieren. In Europa sehen wir keine direkte Verknüpfung zwischen öffentlicher Unterstützung und Ausbildungs-/Schulungspflichten oder der Schaffung von hochwertigen Arbeitsplätzen, obwohl die EU-eigene Stiftung Eurofound auf die negativen Folgen für die Wettbewerbsfähigkeit hinweist. Engpässe führen nicht nur zu einer geringeren Produktivität und einem geringeren Wachstumspotenzial, sondern sind auch ausländischen Direktinvestitionen abträglich, schwächen die globale Wettbewerbsfähigkeit, senken die Innovationskraft und führen zu Herausforderungen bei der Umsetzung öffentlicher Investitionsprogramme. Sie wirken sich außerdem negativ auf die Arbeitnehmer*innen aus, führen zu erhöhter Arbeitsintensität und Stress und erschweren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Es gibt Lösungen: Unsere Forderungen!

Allgemeine Forderungen:

- Ein individuelles Recht auf Schulung, das kollektiv ausgehandelt und vorzugsweise durch einen Tarifvertrag garantiert wird, um den Zugang zur Schulung/ Weiterbildung für ALLE zu sichern, unabhängig von Alter (jung/älter), Geschlecht, Beschäftigungsstatus (Arbeiter*in/Angestellte*r), Art des Vertrags (unbefristet, prekär);
- Hochwertige Schulung, die zu Qualifikationen führt, die validiert (Qualitätssicherung) und anerkannt sind (dank eines zwischen den Mitgliedstaaten vergleichbaren Qualifikationsrahmens);

- Verpflichtung zur Ausarbeitung von Qualifikationsprognosen auf sektoraler/ regionaler Ebene (z. B. lokale Qualifikationsbeobachtungsstellen) und auf Unternehmensebene (z. B. strategische Qualifikationsplanung, einschließlich Berufsberatung);
- Umfangreiche öffentliche und private Investitionen in die berufliche Aus- und Weiterbildung (VET); berufsbezogene Aus- und Weiterbildung (zur Anpassung an den Beruf), die für die Arbeitnehmer*innen kostenlos ist und während der Arbeitszeit angeboten wird;
- Vollständige Einbeziehung der Gewerkschaften (und der Sozialpartner im weiteren Sinne) in alle qualifikationsbezogenen Initiativen/ Strategien auf betrieblicher, lokaler, sektoraler und nationaler Ebene;
- Flankierende industrie- und beschäftigungspolitische Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Umschulung und Weiterbildung zu hochwertigen/ nachhaltigen Arbeitsplätzen in florierenden Branchen führen.

Forderungen an die politischen Entscheidungsträger*innen:

- Festlegen sozialer Konditionalitäten, die alle öffentlichen Fördermöglichkeiten und Steueranreize auf nationaler und/oder EU-Ebene mit dem Schaffen von hochwertigen Arbeitsplätzen, dem Achten von Tarifverhandlungen und Gewerkschaftsrechten sowie Schulung verknüpfen;
- Sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer*innen unabhängig von ihrem Alter, Geschlecht, Beschäftigungsstatus oder der Art ihrer Arbeitsvertrages Zugang zu Qualifizierung und Schulung haben;
- Entwickeln nationaler, regionaler und lokaler Qualifizierungsstrategien unter umfassender Einbeziehung der Gewerkschaften, auch in die Gestaltung und Umsetzung von Schulungsprogrammen;
- Ausschöpfen aller Möglichkeiten der EU-Finanzierung, um die öffentlichen Mittel für lebenslanges Lernen tragfähig aufzustocken;
- Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern auf allen relevanten Ebenen, um die Ziele des Aktionsplans der Europäischen Säule sozialer Rechte bis 2030 zu erreichen (mindestens 60 % aller Erwachsenen sollten jedes Jahr an einer Schulung teilnehmen, und mindestens 80 % der 16- bis 74-Jährigen sollten über digitale Grundkenntnisse verfügen);
- Sicherstellen, dass die Sozialschutzsysteme und die Beschäftigungspolitik angemessen gestaltet sind, um den Übergang von einem Arbeitsplatz zum anderen zu erleichtern, auch branchenübergreifend, indem angemessene Regelungen, Einkommenssicherheit, Berufsberatung und Betreuungsdienste angeboten werden (im Einklang mit der Empfehlung des Rates zur Gewährleistung eines fairen Übergangs zur Klimaneutralität);

- Bekämpfen der Ausbeutung von Arbeitsmigrant*innen durch das Sicherstellen gleicher Behandlung für gleiche Arbeit, der Einbeziehung der Gewerkschaften sowohl in den Herkunfts- als auch in den Zielländern auf den relevanten Ebenen und der Gewährleistung, dass Mindestanforderungen und Qualitätsstandards für private Arbeitsvermittler gemäß dem IAO-Übereinkommen C181 festgelegt werden.
- Sicherstellen eines klaren und vergleichbaren Systems zur Anerkennung von Fertigkeiten/Qualifikationen, um die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Arbeitsmigrant*innen zu gewährleisten.

Forderungen an die Arbeitgeber:

- Investitionen in Arbeitnehmer*innen, Personalplanung sowie berufliche Bildung: Angebot von qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen und Aufstockung der Finanzmittel sowie Verbesserung des Zugang zu berufsbegleitender Weiterbildung;
- Sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer*innen mit den erforderlichen Fertigkeiten ausgestattet sind, um mit den sich verändernden Industrien zurechtzukommen, und zwar durch qualitativ hochwertige, kostenfreie Schulungen während der Arbeitszeit;
- Beteiligung am sozialen Dialog und an Tarifverhandlungen auf allen Unternehmens- und Branchenebenen, um die Vermittlung von Qualifikationen und ein angemessenes Schulungsprogramm für alle Arbeitnehmer*innen sicherzustellen;
- Sicherstellen, dass Zeiten verringerter Arbeitsbelastung für Schulungen insbesondere im Vorgriff auf den doppelten Übergang genutzt werden, aber auch für andere relevante Schulungen;
- Sicherstellen der Validierung von formaler und nicht-formaler Schulung durch Qualifikationen und konkrete Formen der Vergütung;
- Einsatz für Reindustrialisierung.