**Europäisches Parlament**
2024-2029

**ANGENOMMENE TEXTE**

# P10_TA(2026)0003

## Richtlinie für einen gerechten Übergang in der Arbeitswelt: Schaffung von Arbeitsplätzen und Wiederankurbelung der lokalen Wirtschaft

### Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments vom 20. Januar 2026 mit Empfehlungen an die Kommission zu der Richtlinie für einen gerechten Übergang in der Arbeitswelt: Schaffung von Arbeitsplätzen und Wiederankurbelung der lokalen Wirtschaft (2025/2131(INL))

*Das Europäische Parlament,*

– gestützt auf die Artikel 153 und 225 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV),

– unter Hinweis auf die Stellungnahme des Rechtsausschusses zu der vorgeschlagenen Rechtsgrundlage,

– gestützt auf die Artikel 47 und 55 seiner Geschäftsordnung,

– gestützt auf die Artikel 4, 9, 46, 149, 151, 153, 162, 164, 174 bis 178 und 349 AEUV,

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 11. Dezember 2019 mit dem Titel „Der europäische Grüne Deal“ (COM(2019)0640),

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 4. März 2021 mit dem Titel „Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte“ (COM(2021)0102),

– unter Hinweis auf die Verordnung (EU) 2021/241 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Februar 2021 zur Einrichtung der Aufbau- und Resilienzfazilität[1],

– unter Hinweis auf die Verordnung (EU) 2021/1056 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Juni 2021 zur Einrichtung des

[1] ABl. L 57 vom 18.2.2021, S. 17.

Fonds für einen gerechten Übergang[2],

– unter Hinweis auf die Verordnung (EU) 2021/1057 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Juni 2021 zur Einrichtung des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) und zur Aufhebung der Verordnung (EU) Nr. 1296/2013[3],

– unter Hinweis auf die Verordnung (EU) 2021/691 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. April 2021 über den Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung zugunsten entlassener Arbeitnehmer (EGF) und zur Aufhebung der Verordnung (EU) Nr. 1309/2013[4],

– unter Hinweis auf die Verordnung (EU) 2023/955 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Einrichtung eines Klima-Sozialfonds und zur Änderung der Verordnung (EU) 2021/1060[5],

– unter Hinweis auf die Richtlinie 2003/87/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Oktober 2003 über ein System für den Handel mit Treibhausgasemissionszertifikaten in der Gemeinschaft und zur Änderung der Richtlinie 96/61/EG des Rates[6],

– unter Hinweis auf das Briefing zur Bewertung des europäischen Mehrwerts vom September 2025 mit dem Titel „Richtlinie für einen gerechten Übergang in der Arbeitswelt: Schaffung von Arbeitsplätzen und Wiederankurbelung der lokalen Wirtschaft“,

– unter Hinweis auf seine Entschließung vom 23. November 2023 zur Schaffung von Arbeitsplätzen – gerechter Übergang und nachhaltiges Investieren,

– unter Hinweis auf die Entschließung der Internationalen Arbeitsorganisation zu einem gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle[7],

– unter Hinweis auf den von Enrico Letta am 10. April 2024 vorgelegten Bericht mit dem Titel „Weit mehr als ein Markt“,

– unter Hinweis auf den von Mario Draghi vorgelegten Bericht vom 9. September 2024 über die Zukunft der europäischen Wettbewerbsfähigkeit,

– unter Hinweis auf den Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze,

– unter Hinweis auf seine Entschließung vom 10. September 2025 zur

---

2 ABl. L 231 vom 30.6.2021, S. 1.
3 ABl. L 231 vom 30.6.2021, S. 21.
4 ABl. L 153 vom 3.5.2021, S. 48.
5 ABl. L 130 vom 16.5.2023, S. 1.
6 ABl. L 275 vom 25.10.2003, S. 32.
7 ILC.111/Entschließung V, 16. Juni 2023.

Bedeutung der Kohäsionspolitik bei der Unterstützung des gerechten Übergangs,

– unter Hinweis auf die Empfehlung des Rates zu einem gerechten Übergang zur Klimaneutralität aus dem Jahr 2022,

– unter Hinweis auf die Empfehlung des Rates zu einem gerechten Übergang zur Klimaneutralität aus dem Jahr 2022 und die Kernbotschaften des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz zu ihrer Umsetzung,

– unter Hinweis auf seine Entschließung vom 17. Dezember 2020 zu einem starken sozialen Europa für gerechte Übergänge,

– unter Hinweis auf seine Entschließung vom 9. September 2025 zu der Vergabe öffentlicher Aufträge,

– unter Hinweis auf die politischen Leitlinien für die Europäische Kommission 2024-2029,

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 26. Februar 2025 zum Deal für eine saubere Industrie (COM(2025)0085),

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom Juli 2025 mit dem Titel „Rahmen für staatliche Beihilfen zur Unterstützung des Deals für eine saubere Industrie“ (C/2025/3602),

– unter Hinweis auf die Erklärung von La Hulpe vom 16. April 2024 zur Zukunft der Europäischen Säule sozialer Rechte,

– unter Hinweis auf die Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses des Rates der Europäischen Union vom 6. Juni 2025 zu den Dimensionen der Arbeitsplatzqualität,

– unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 4. Dezember 2024 mit dem Titel „Vorlage eines Legislativvorschlags für einen gerechteren Übergang und EU-Instrumente für einen sozialeren europäischen Grünen Deal“,

– unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A10-0261/2025),

A. in der Erwägung, dass der grüne und der digitale Wandel unterschiedliche tiefgreifende transformative Auswirkungen auf die Volkswirtschaften, Gesellschaften, Regionen und Arbeitsplätze in Europa haben und umfassende sozial- und beschäftigungspolitische Maßnahmen erforderlich machen, damit negative Auswirkungen verhindert werden und der wirtschaftliche, soziale und territoriale Zusammenhalt gefördert wird; in der Erwägung, dass es für den Wohlstand, das Wohlergehen, die Nachhaltigkeit, das Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit Europas auf lange Sicht von

entscheidender Bedeutung ist, dass tatsächlich ein Übergang zu einer klimaneutralen und digitalisierten Wirtschaft erfolgt und die Abhängigkeit im Bereich der Energieversorgung verringert wird; in der Erwägung, dass der Erfolg des grünen und des digitalen Wandels letztlich stark davon abhängen wird, dass der Übergang für die Arbeitnehmer, Unternehmen und Regionen gerecht und inklusiv abläuft und zur sozialen Gerechtigkeit für alle beiträgt, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf die am stärksten benachteiligten Gruppen gelegt werden muss, damit niemand zurückgelassen wird; in der Erwägung, dass ein gerechter Übergang allein Vorteile im Wert von 261 Mrd. EUR pro Jahr mit sich bringen könnte, insbesondere durch die Beseitigung sozialer Ungleichheit und von Unterschieden zwischen den Regionen[8]; in der Erwägung, dass die einzelnen betroffenen Regionen in Abhängigkeit von ihren wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten unterschiedliche Wege einschlagen werden;

B. in der Erwägung, dass die Auswirkungen des grünen und des digitalen Wandels auf die Beschäftigung in der Union asymmetrisch und die sozioökonomischen Auswirkungen in den einzelnen Regionen sehr unterschiedlich sind; in der Erwägung, dass es auch eine räumliche Herausforderung gibt, da die Arbeitsplätze in der modernen, ressourcenschonenden und wettbewerbsfähigen Wirtschaft möglicherweise in anderen Regionen geschaffen werden als in denen, die von Arbeitsplatzverlusten betroffen sind;

C. in der Erwägung, dass die Übergänge so gestaltet werden müssen, dass soziale Inklusion sichergestellt wird, Armut und Ungleichheit verringert werden und das Potenzial zur Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze, zur Förderung der Demokratie am Arbeitsplatz, zum Schutz der Arbeitnehmerrechte und zur Anhebung der Arbeitsnormen in den betroffenen Sektoren genutzt wird;

D. in der Erwägung, dass die Arbeitsmärkte in der EU nach wie vor in territorialer Hinsicht untergliedert sind und dass die Arbeitsplatzqualität und die Arbeitsverträge auf eine Zunahme atypischer Formen von Beschäftigung, insbesondere junger Menschen, hinweisen;

E. in der Erwägung, dass im Zuge der Bewältigung des Übergangs zu einer $CO_2$-neutralen Wirtschaft nicht nur der Wechsel auf neue hochwertige Arbeitsplätze in aufstrebenden Branchen unterstützt werden sollte, sondern für die Menschen, insbesondere diejenigen in stärker betroffenen Gebieten, auch bestehende Arbeitsplätze und Branchen erhalten und an nachhaltigere und saubere Wirtschaftszweige und Technologien angepasst werden sollten; in

---

8 https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/774668/EPRS_BRI(2025)774668_EN.pdf.

der Erwägung, dass ein besonderer Schwerpunkt auf die Regionen und Wirtschaftszweige gelegt werden muss, die von fossilen Brennstoffen abhängig sind, da diese so umgestaltet werden müssen, dass sie die Klimaschutzverpflichtungen der Union erfüllen; in der Erwägung, dass alle Menschen – Arbeitnehmer und Arbeitssuchende eingeschlossen – bei der Bewältigung der Übergänge unterstützt werden müssen, um das Verständnis für die Ziele der langfristigen Strategie mit dem Zeithorizont 2050, ihre Akzeptanz und ihre Wirksamkeit zu fördern; in der Erwägung, dass einer Studie von Eurofound[9] zufolge eine breite Einbeziehung der Zivilgesellschaft, der Sozialpartner und der Behörden in den Übergangsprozess von entscheidender Bedeutung dafür ist, dass die Wirtschaftstätigkeit und die wirtschaftlichen Ressourcen Erträge abwerfen und dass diese gerecht verteilt werden, sowie dafür, dass Konflikte bewältigt werden können;

F. in der Erwägung, dass der wirtschaftliche Wandel in Europa eine starke Konzentration auf Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum erfordert; in der Erwägung, dass für angemessene Bedingungen für Unternehmer und Akteure, die Arbeitsplätze schaffen, gesorgt werden muss, damit sie investieren und expandieren können, und dass die Sicherstellung einer effizienten Verwendung der Mittel von wesentlicher Bedeutung dafür ist, dass private Investitionen angezogen werden; in der Erwägung, dass es wichtig ist, dass die Bürgerinnen und Bürger sowohl in städtischen als auch in ländlichen Gebieten in einen gerechten Übergang, bei dem sich Wettbewerbsfähigkeit und Solidarität die Waage halten, einbezogen werden und diesen unterstützen und dass sie darauf vertrauen können, dass ihr Arbeitsplatz, ihr Einkommen und ihre Lebensweise gesichert werden, sodass niemand zurückgelassen wird;

G. in der Erwägung, dass zwar eine Reihe wichtiger legislativer und nichtlegislativer Initiativen auf Unionsebene (insbesondere der Mechanismus für einen gerechten Übergang, der Fonds für einen gerechten Übergang, der EGF, die Union der Kompetenzen, der Klima-Sozialfonds, der ESF+ und die Aufbau- und Resilienzfazilität) darauf ausgerichtet sind bzw. dazu beitragen können, die Auswirkungen des grünen und des digitalen Wandels zu bewältigen und die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, der rechtliche und politische Rahmen jedoch weiterhin lückenhaft ist, wenn es um Störungen an den Arbeitsplätzen oder im Bereich der Arbeitnehmerrechte, des Sozialschutzes, des sozialen Dialogs und von Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten geht; in der Erwägung, dass nur durch Maßnahmen auf Unionsebene ein echter Mehrwert und gleichzeitig eine soziale Aufwärtskonvergenz sichergestellt werden kann, mit denen sich das Versprechen, niemanden zurückzulassen, einhalten lässt, und dass dabei die nationalen

---

9 Eurofound: *Creating a new social contract for the just transition: Is partnership working?* Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, 2024.

Arbeitsmarktmodelle und -traditionen berücksichtigt werden müssen;

H. in der Erwägung, dass der anhaltende Fachkräftemangel dem Draghi-Bericht zufolge ein Hindernis für Innovation, die Einführung von Technologien und die Bemühungen um Dekarbonisierung darstellt, was wiederum das Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit behindert; in der Erwägung, dass fast vier von fünf kleinen und mittleren Unternehmen in der EU von Schwierigkeiten berichten, Arbeitnehmer mit den richtigen Kompetenzen zu finden; in der Erwägung, dass eine Reduzierung der Bildungs- und Ausbildungssysteme, insbesondere im Bereich der Erwachsenenbildung und -ausbildung, zur Folge hat, dass die Arbeitskräfte nicht auf den digitalen und den grünen Wandel vorbereitet werden; in der Erwägung, dass die Teilnahme an der Erwachsenenbildung nach wie vor unzureichend ist, da lediglich 39,5 % der Erwachsenen jährlich an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen[10], was weit unter dem Ziel für 2030 von mindestens 60 % liegt, und dass ungefähr weitere 50 Millionen Arbeitnehmer eine Weiterbildung erhalten müssten, damit dieses Ziel erreicht wird[11];

I. in der Erwägung, dass die EU durch Investitionen in den Aufbau eines hohen Qualifikationsniveaus eine positive Trendwende hin zu mehr Produktivität, höheren Löhnen und größerer wirtschaftlicher Gleichheit fördern kann; in der Erwägung, dass möglicherweise fast 50 % der Erwachsenen eine Weiterbildung oder Umschulung benötigen[12]; in der Erwägung, dass allein im europäischen Energiesektor bis 2030 mindestens 145 000 Fachkräfte benötigt werden[13]; in der Erwägung, dass der Bereich saubere Technologien mit einem Beitrag von 30 % zum EU-Wachstum und mit der Schaffung von Millionen neuen Arbeitsplätzen allein im Jahr 2023 zu den Triebkräften des wirtschaftlichen Wohlstands in Europa gehört[14];

J. in der Erwägung, dass mit den europäischen Strategien für Kompetenzen, Wettbewerbsfähigkeit und Investitionen sowohl für große Unternehmen als auch für KMU Möglichkeiten geschaffen werden sollten und gleichzeitig den nationalen, regionalen und lokalen Bedürfnissen Rechnung getragen werden sollte; in der Erwägung, dass Maßnahmen zur Stärkung der industriellen Kapazitäten, zur Förderung des Unternehmertums und zum Aufbau einer an die lokalen Gegebenheiten angepassten qualifizierten

---

10 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52025DC0090.
11 Draghi-Bericht, S. 43.
12 https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4223#group-downloads.
13 https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/4826f429-0545-11f0-b1a3-01aa75ed71a1.
14 https://www.cedefop.europa.eu/de/news/green-transition-creates-more-jobs-it-destroys.

Erwerbsbevölkerung unerlässlich sind, damit Wachstum und Innovation allen Europäerinnen und Europäern zugutekommt;

K. in der Erwägung, dass angemessen finanzierte Systeme für soziale Sicherheit und sozialen Schutz eine Voraussetzung für einen fairen und gerechten Übergang zu Klimaneutralität und für den digitalen Wandel sind; in der Erwägung, dass im Draghi-Bericht des Weiteren betont wird, dass das Produktivitätswachstum und soziale Inklusion mit den Sozialsystemen der Mitgliedstaaten Hand in Hand gehen müssen, die für die Bereitstellung robuster öffentlicher Dienstleistungen, sozialen Schutzes sowie von Wohnraum, Beförderung und Kinderbetreuung während des Übergangs von entscheidender Bedeutung sind; in der Erwägung, dass hochwertige Arbeitsplätze, menschenwürdige Arbeitsbedingungen, der Zugang zum Sozialschutz, der soziale Dialog und Tarifverhandlungen eine entscheidende Rolle dabei spielen, Arbeitskräfte anzuziehen und zu halten, und für die Wettbewerbsfähigkeit der Union und die Demokratie am Arbeitsplatz wichtig sind;

L. in der Erwägung, dass dem Bericht der Kommission zur Beschäftigung und zur sozialen Lage in Europa 2024[15] zufolge Hemmnisse bei der Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Erwachsenenbildung auf Hindernisse wie einen wahrgenommenen Mangel an Notwendigkeit, ein unzureichendes Angebot oder Schwierigkeiten beim Zugang zu einschlägiger hochwertiger Weiterbildung, Terminkonflikte, familiäre Verpflichtungen und finanzielle Zwänge zurückzuführen sind; in der Erwägung, dass die EU im Draghi-Bericht aufgefordert wird, dafür zu sorgen, dass alle Arbeitnehmer ein Recht auf Fortbildung und Umschulung haben, damit sie neue Rollen übernehmen können, wenn ihr Unternehmen neue Technologien einführt, oder gute Arbeitsplätze in neuen Branchen finden[16];

M. in der Erwägung, dass ein integrierter Policy-Mix aus Bildung und Kompetenzentwicklung sowie Finanz- und Industriepolitik ein wesentlicher Faktor für Europas Wettbewerbsfähigkeit, soziale Resilienz und Gerechtigkeit und strategische Autonomie, für Investitionen und für die Schaffung nachhaltiger Arbeitsplätze ist; in der Erwägung, dass der grüne und der digitale Wandel erhebliche Investitionen in Umschulung, Weiterbildung, berufliche Aus- und Weiterbildung und lebenslanges Lernen erforderlich machen, damit Arbeitnehmer mit den erforderlichen berufsspezifischen technischen Fähigkeiten und wesentlichen persönlichen Kompetenzen (Soft Skills) ausgestattet werden; in der Erwägung, dass ältere, gering qualifizierte und weibliche Arbeitskräfte unter Umständen größeren Hindernissen bei der Weiterqualifizierung und im Wettbewerb um

---

15 https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/employment-and-social-developments-europe-2024-upward-social-convergence-eu-and-role-social_en.

16 Draghi-Bericht, S. 23.

neue Arbeitsplätze gegenüberstehen; in der Erwägung, dass Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen daher eng mit den Strategien für einen gerechten Übergang verknüpft werden müssen; in der Erwägung, dass benachteiligte Arbeitnehmer und Gemeinschaften gezielte Unterstützung benötigen, damit sie nicht zurückbleiben;

N. in der Erwägung, dass sich die Mitgliedstaaten und Regionen der EU in wirtschaftlicher Hinsicht weiterhin stark unterscheiden und dass beim BIP seit 2012 erhebliche Unterschiede bestehen, was mit dem jeweiligen Anteil der Industrie am Wirtschaftsleben im Zusammenhang steht;

O. in der Erwägung, dass gemäß dem Letta-Bericht die Freizügigkeit und die „Freiheit zu bleiben“ zwei Seiten derselben Medaille sind und gemeinsam entwickelt werden müssen; in der Erwägung, dass im Letta-Bericht die Ansicht vertreten wird, dass Freizügigkeit frei gewählt und nicht notgedrungen in Anspruch genommen werden sollte, um den Mangel an Arbeitsplätzen in gewissen Regionen auszugleichen; in der Erwägung, dass in dem Bericht betont wird, dass den Bürgerinnen und Bürgern in allen Regionen Möglichkeiten, auch in Form hochwertiger Arbeitsplätze, geboten werden müssen und dass die innerhalb von Ländern und zwischen Ländern bestehende Ungleichheit angegangen werden muss[17]; in der Erwägung, dass sich der grüne Wandel bei unangemessener Gestaltung und unzureichender Unterstützung unverhältnismäßig stark auf gefährdete Regionen in Ost- und Südeuropa auswirken könnte[18], was Arbeitslosigkeitsrisiken und den Verlust von Arbeitsplätzen anbelangt; in der Erwägung, dass vom Kohlebergbau abhängige Gebiete, in denen die Beschäftigungsquoten 10 bis 15 % unter dem EU-Durchschnitt liegen, noch stärker gefährdet sind[19];

P. in der Erwägung, dass mit dem Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze Maßnahmen gefördert werden sollen, mit denen die Mitgliedstaaten und die Industrie dabei unterstützt werden, für menschenwürdige Arbeitsbedingungen, den Zugang zu Weiterbildung und hohe Standards bei der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen und gerechte Übergänge in der Arbeitswelt insbesondere für Arbeitnehmer und Selbstständige sowie Tarifverhandlungen sicherzustellen, um Talente anzuziehen und zur Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Industrie beizutragen; in der Erwägung, dass von der Kommission in diesem Zusammenhang erwartet wird, dass sie mit den Sozialpartnern einen Rahmen zur Unterstützung von Umstrukturierungsprozessen auf Ebene der EU und der Mitgliedstaaten erörtert; in der Erwägung, dass der

---

17 https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/py4s-5ad4.

18 https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/24c7aa49-2451-11ee-94cb-01aa75ed71a1.

19 https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/759354/CASP_STU(2025)759354_EN.pdf.

Schwerpunkt dieses Rahmens auf einem gerechten Übergang, der Antizipation von Veränderungen, einem frühzeitigen Eingreifen bei drohenden Umstrukturierungen und einer verbesserten Unterrichtung und Konsultation liegen soll;

Q. in der Erwägung, dass die administrativen und technischen Kapazitäten lokaler Interessenträger, die an der Gestaltung und Umsetzung des gerechten Übergangs beteiligt sind, gestärkt werden müssen; in der Erwägung, dass die Mitgliedstaaten bei der wirksamen Verwaltung und Verwendung von EU-Mitteln auf lokaler Ebene sowie bei der Bewertung der verschiedenen Auswirkungen der Klimapolitik nach wie vor mit erheblichen Herausforderungen konfrontiert sind; in der Erwägung, dass die Umsetzung des Fonds für einen gerechten Übergang nur langsam voranschreitet, wie eine Auszahlungsquote von nur 32,2 % bis Ende des Jahres 2024 deutlich macht[20]; in der Erwägung, dass die Zahl der durch den Fonds für einen gerechten Übergang geschaffenen Arbeitsplätze nicht ausreicht, um die Zahl der Arbeitsplätze zu kompensieren, die voraussichtlich durch die Umstellung $CO_2$-intensiver Wirtschaftszweige auf sauberere Technologien verloren gehen werden; in der Erwägung, dass KMU das Rückgrat der europäischen Wirtschaft bilden und einen großen Teil der ständigen lokalen Arbeitsplätze schaffen; in der Erwägung, dass besondere Vorkehrungen erforderlich sind, um die Rolle von KMU beim gerechten Übergang zu stärken;

1. betont, dass der erfolgreiche Übergang zu nachhaltigeren Energiequellen, modernisierten Industriezweigen und einer stärker digitalisierten Wirtschaft eine wichtige Rolle für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in der Union auf dem Weltmarkt spielt und zur Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze in der Union führen muss; weist darauf hin, dass dafür gesorgt werden muss, dass Unternehmen und Arbeitnehmer gut dafür gerüstet sind, die Chancen zu nutzen, die sich aus dem Übergang zu neuen und innovativen Lösungen ergeben, und betont die Bedeutung menschenwürdiger Arbeit und Arbeitsplätze, für die Tarifverträge gelten und die unverzichtbar für den sozialen Fortschritt und die Akzeptanz des Übergangs sind; ist der Ansicht, dass ein Rechtsrahmen für den Umgang mit den Herausforderungen und Chancen eines gerechten Übergangs in der Arbeitswelt wichtig ist, um angemessene Mindeststandards sicherzustellen, die sowohl unter Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern für Klarheit und Struktur bei der Antizipation und Bewältigung des Wandels sorgen und letztlich die Widerstands- und Wettbewerbsfähigkeit der Union sowie die soziale Aufwärtskonvergenz und soziale Gerechtigkeit in der Union stärken; betont, dass die Regionen den gerechten Übergang unterstützen können, indem sie sozialen Schutz, wirtschaftliche Diversifizierung und territoriale Koordinierung miteinander

---

20 Mechanismus für einen gerechten Übergang – Leistung 2025, Europäische Kommission.

verbinden, um negative Auswirkungen zu verringern, die lokale Wirtschaft zu stärken und eine inklusive Entwicklung zu fördern;

2. betont, dass die Auswirkungen der Dekarbonisierung auf die Beschäftigung über den Abbau von Stellen in den von fossilen Brennstoffen abhängigen Branchen hinausgehen und weitreichendere Folgen in Form einer Neuausrichtung von Arbeitsplätzen und des allgemeinen Arbeitsmarktübergangs haben werden; begrüßt in diesem Zusammenhang die Ankündigung eines Rechtsakts über hochwertige Arbeitsplätze, mit dem sichergestellt werden soll, dass die Beschäftigungsformen mit den Entwicklungen in der modernen Wirtschaft Schritt halten; betont, dass dieser Rechtsakt sowie die anstehende Überarbeitung des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte und der neue Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze eine Reihe konkreter Maßnahmen umfassen müssen, mit denen die Arbeitsbedingungen, die Gesundheit und Sicherheit, die Demokratie am Arbeitsplatz, die tarifvertragliche Abdeckung sowie die Aus- und Weiterbildung und die Kompetenzen von Arbeitnehmern und Selbstständigen spürbar verbessert werden und die wirksame Durchsetzung der europäischen Rechtsvorschriften in den Bereichen Beschäftigung und Sozialpolitik sichergestellt wird; betont, dass solche Maßnahmen auch eine Möglichkeit sind, Arbeitgeber in der Union, insbesondere KMU, dabei zu unterstützen, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern, indem ein klarer Rahmen, einschließlich praktischer Leitlinien und unterstützender Instrumente, bereitgestellt wird, um den Wandel in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern zu antizipieren und zu bewältigen, sowie in die berufliche Bildung, Weiterbildung und Umschulung von Arbeitnehmern zu investieren, um dem Qualifikations- und Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken, der nicht nur die Produktivität und das Wachstum hemmt, sondern auch die Zukunftsperspektiven der Arbeitnehmer beeinträchtigt;

3. betont, dass bei der Umsetzung der Digitalisierung der Mensch im Mittelpunkt stehen muss und dabei einer übermäßigen Überwachung der Arbeitnehmer vorgebeugt werden muss sowie das Recht auf Nichterreichbarkeit sowie faire Arbeitszeitregelungen sichergestellt werden müssen;

4. betont, dass die Antizipation und das Management von Veränderungen eine entscheidende Rolle dabei spielt, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer wie auch regionale und lokale Behörden und Gemeinschaften den grünen und den digitalen Wandel erfolgreich bewältigen und die durch widrige geopolitische Ereignisse bedingten wirtschaftlichen Herausforderungen wirksam überwinden und in Chancen verwandeln; betont, dass durch vorausschauende Planung im Hinblick auf den Wandel proaktiv Entlassungen verhindert und Arbeitsplätze geschaffen, Unternehmen langfristig widerstandsfähig gemacht und die verfügbaren Ressourcen bestmöglich genutzt werden können; betont, dass solche Pläne Entscheidungen erforderlich machen, von denen anzunehmen

ist, dass sie zu wesentlichen Veränderungen der Arbeitsorganisation führen, und die daher in weitreichender Partnerschaft im Rahmen des sozialen Dialogs und von Kollektivverhandlungen unter uneingeschränkter Achtung des Rechts auf Unterrichtung und Konsultation erarbeitet werden müssen; fordert die Kommission in diesem Zusammenhang auf, die vollständige Umsetzung des in der Richtlinie 2002/14/EG festgelegten Rahmens zu überwachen und durchzusetzen; fordert die Mitgliedstaaten außerdem auf, auf den entsprechenden Ebenen einen sozialen Dialog zur Erleichterung des Arbeitsplatzwechsels zu ermöglichen, insbesondere mit Blick auf Berufszweige, die verschwinden oder erheblich reduziert werden könnten; weist auf die in der Richtlinie (EU) 2019/1023 vorgesehenen Frühwarninstrumente hin und ist der Ansicht, dass sich durch eine Anpassung dieser Instrumente durch Einbeziehung von Umständen, die für den grünen und den digitalen Wandel von Bedeutung sind, sicherstellen ließe, dass sich abzeichnende Veränderungen im Rahmen der Geschäftstätigkeit von Unternehmen deutlicher erkannt werden und besser auf sie reagiert wird; betont, dass Anreize für Unternehmen geschaffen werden müssen, ihre eigenen Übergangspläne zu erarbeiten; betont, dass die Interessenträger und die Zivilgesellschaft nicht erst in einer späten Phase konsultiert werden sollten, sondern bereits in den frühesten Phasen der Übergangsplanung einbezogen werden müssen, damit sie sich sinnvoll beteiligen können;

5. betont, dass der Fachkräftemangel nur dann deutlich verringert werden kann, wenn an der Verfügbarkeit und Zugänglichkeit von Bildungs-, (Re-)Qualifizierungs- und Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten gearbeitet wird und die Arbeitsbedingungen verbessert werden; betont, dass der soziale Dialog zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern über die Modalitäten von Weiterbildungsmöglichkeiten, die auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abgestimmt sind und bei denen die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben geachtet wird, von wesentlicher Bedeutung ist und erleichtert werden sollte[21]; ist der festen Überzeugung, dass durch ein individuelles Recht aller Arbeitnehmer auf Weiterbildung während der Arbeitszeit, durch das die wichtigsten Hindernisse, die der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen entgegenstehen, beseitigt würden, eine hochwertige Weiterqualifizierung oder Umschulung, die Schulung von Mitarbeitern und die Unterstützung der Laufbahnentwicklung sichergestellt werden können, infolgedessen den Arbeitgebern ein vorhersehbares und ständiges Angebot an Fachkräften zur Verfügung stehen würde; betont, dass das finanzielle Hindernis angegangen werden muss, indem dafür gesorgt wird, dass Weiterbildung für Arbeitnehmer kostenlos ist und durch Fördermittel, steuerliche Anreize und Partnerschaften unterstützt wird; betont, dass nationale Einrichtungen und die Sozialpartner für

---

21 Bericht zur Beschäftigung und zur sozialen Lage in Europa 2024, Europäische Kommission, S. 20.

die Weiterbildung der Arbeitnehmer zuständig sind, und hebt deren wesentliche Rolle bei der Durchsetzung des Rechts auf Weiterbildung hervor; fordert die Mitgliedstaaten in diesem Zusammenhang auf, gemeinsam von Arbeitnehmern und ihren Arbeitgebern entwickelten Schulungsprogrammen Priorität einzuräumen und diese zu fördern, damit Weiterqualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen der tatsächlichen Nachfrage entsprechen und zur Laufbahnentwicklung beitragen;

6. betont, dass junge Menschen sinnvoll in die Gestaltung, Durchführung und Überwachung von Maßnahmen für einen fairen und gerechten Übergang einbezogen werden müssen; fordert verstärkte Bemühungen, die Jugendgarantie umzusetzen und eine höhere Zweckbindung durch die Mitgliedstaaten sicherzustellen, die mindestens 15 % ihrer ESF+-Mittel für gezielte Maßnahmen und Strukturreformen aufwenden sollten, mit denen hochwertige Arbeitsplätze für junge Menschen und ihre berufliche Aus- und Weiterbildung, insbesondere durch vergütete, hochwertige Praktika und Berufsausbildungsprogramme, gefördert werden und der Übergang von der Schule ins Berufsleben, die Wiedereingliederung in die allgemeine oder berufliche Bildung und das Beschreiten des zweiten Bildungswegs erleichtert werden;

7. betont, dass die Mitgliedstaaten unter Beteiligung der Regionen Unternehmen und Arbeitnehmer unterstützen müssen, indem sie auf nationaler Ebene Strategien und Maßnahmen für einen gerechten Übergang entwickeln, die auf die lokalen Besonderheiten ausgerichtet sind; betont, dass in solchen nationalen Strategien die Auswirkungen von Übergängen auf Regionen, einzelne Branchen und die jeweiligen Arbeitskräfte ermittelt werden sollten und ein umfassender und bereichsübergreifender Plan zur Abmilderung dieser Auswirkungen festgelegt werden sollte; betont, dass unter Einbeziehung öffentlicher und privater Akteure, der Zivilgesellschaft und der Sozialwirtschaft eine langfristige Vision und Strategie für den lokalen und regionalen wirtschaftlichen Wandel entwickelt werden muss; betont, dass Direktinvestitionen in Innovation und die Steigerung der Attraktivität der Regionen durch die Modernisierung und Bereitstellung hochwertiger, erschwinglicher und zugänglicher Infrastruktur, öffentlicher Dienstleistungen und Einrichtungen erforderlich sind, um Arbeitnehmer zu halten und hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen;

8. hält es für unerlässlich, die wirtschaftliche Lebensfähigkeit europäischer Industrieunternehmen zu fördern und Schließungen und Zwangsentlassungen nach Möglichkeit zu verhindern; betont, dass Unternehmen, insbesondere KMU, unterstützt werden müssen, um Zwangsentlassungen zu verhindern, beispielsweise durch befristete Unterstützungsprogramme zum Schutz von Arbeitsplätzen während Übergängen, um den Verlust strategischer industrieller Kapazitäten und qualifizierter Arbeitskräfte zu verhindern; hält es für wichtig, dass Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz wechseln

müssen, in derselben Region belassen werden, ihnen ausreichend Zeit für ihre Umorientierung eingeräumt wird und ihr persönlicher finanzieller Verlust begrenzt wird; verlangt einen stärkeren Schutz vor ungerechtfertigten Entlassungen und fordert, dass dafür gesorgt wird, dass von Umstrukturierungen betroffene Arbeitnehmer Zugang zu einer angemessenen Entschädigung, zu Umschulungsmöglichkeiten und zu Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Beschäftigungsverhältnis haben;

9. betont, dass die regionalen Prognosen von Eurostat für die 2020er- und 2030er-Jahre auf einen anhaltenden Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in vielen Gebieten hindeuten, insbesondere in Regionen, die bereits von Überalterung und geografischer Mobilität betroffen sind; hebt hervor, dass durch diese Trends das Arbeitskräfteangebot geschwächt und damit die langfristige Entwicklung gefährdet werden könnte, insbesondere in einer Zeit, in der Fachkräfte für den grünen und den digitalen Wandel unverzichtbar sind; betont, wie wichtig das „Recht auf Verbleib“ der Menschen in ihren Regionen oder lokalen Gebieten ist und dass gezielte Strategien für ländliche Gebiete und Randgebiete erforderlich sind; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, ortsbezogene Maßnahmen zu unterstützen, die wirtschaftliche Chancen für Menschen und Unternehmen in ländlichen Regionen eröffnen, private Investitionen anziehen und lokale Arbeitsplätze schaffen; betont, dass solche Strategien notwendig sind, um die wirtschaftlichen Möglichkeiten in ländlichen Gebieten zu stärken, die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze, Innovation und die industrielle Erneuerung vor Ort zu fördern und letztlich sicherzustellen, dass die Bürgerinnen und Bürger ihre Zukunft in ihren Gemeinden gestalten können;

10. weist darauf hin, dass KMU die wichtigsten Akteure im Hinblick auf die Schaffung nachhaltiger lokaler Arbeitsplätze sind; betont, dass ein vereinfachter, verhältnismäßiger und KMU-gerechter Zugang zu Finanzmitteln für den Übergang erleichtert werden muss, indem unter anderem Clustervereinbarungen für den Zugang zu Finanzmitteln und für die Berichtspflichten, digitale zentrale Anlaufstellen und obligatorische technische Unterstützung, um die Konzeption und Konformität von Projekten zu steuern, ermöglicht werden; fordert die Mitgliedstaaten und die regionalen Behörden nachdrücklich auf, Programme zur Unterstützung von Unternehmen in den betroffenen Regionen einzurichten und zu stärken, um Start-up-Unternehmen und KMU dabei zu unterstützen, zu wachsen und erfolgreich zu werden; hebt hervor, dass Investitionsanreize in Verbindung mit sozialen Auflagen dazu beitragen können, Unternehmen in strukturschwache Regionen zu locken und gleichzeitig für eine nachhaltige Entwicklung der lokalen Wirtschaft zu sorgen; betont, dass Unternehmen, insbesondere KMU, dabei unterstützt werden müssen, den Fachkräftemangel in der EU zu beheben, und dass die Umschulung und Weiterbildung gefördert werden müssen, um den Menschen dabei zu helfen, die richtigen

Kompetenzen für hochwertige Arbeitsplätze zu erwerben; fordert die Kommission auf, im Rahmen der künftigen Finanzierung für einen gerechten Übergang eine gezielte Unterstützung für KMU sicherzustellen; fordert die Kommission ferner auf, die Beteiligung von KMU an Programmen für einen gerechten Übergang im Auge zu behalten;

11. hebt hervor, dass die Sozialwirtschaft, insbesondere auf die Arbeitsmarktintegration spezialisierte Sozialunternehmen, eine entscheidende Rolle bei der Sicherstellung inklusiver und gerechter Übergänge spielt; betont, dass Hilfe beim Zugang zu Finanzmitteln, beim Kapazitätsaufbau und bei der technischen Unterstützung erforderlich ist;

12. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, sowohl große als auch kleine Investitionen zu erleichtern und Maßnahmen zu konzipieren, die durch die Verringerung des Verwaltungsaufwands, die Senkung der Kofinanzierungsanforderungen und die Vereinfachung des Zugangs zu Finanzmitteln wirtschaftliche Chancen für den Privatsektor, insbesondere für KMU, unter Wahrung der Arbeitnehmer- und Verbraucherschutzrechte eröffnen; betont, dass solche Investitionen unerlässlich sind, um die industrielle und technologische Basis Europas zu stärken, hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen und die Verfügbarkeit von Fachkräften zu sichern, die an die lokalen Gegebenheiten, Ressourcen und spezifischen Bedürfnisse angepasst sind, damit das regionale Potenzial voll ausgeschöpft und die Wettbewerbsfähigkeit, das nachhaltige Wachstum und die langfristige Wertschöpfung gefördert werden; betont, dass Unternehmer und kleine Unternehmen für Investitionen, Innovation und die Schaffung von Arbeitsplätzen, insbesondere in ländlichen und weniger entwickelten Regionen, von zentraler Bedeutung sind und dass Finanzierungsmöglichkeiten und technische Unterstützung auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sein müssen, damit ihr Potenzial in der grünen und der digitalen Wirtschaft voll ausgeschöpft und nachhaltiges Wachstum und langfristige Wertschöpfung vorangetrieben werden können;

13. stellt fest, dass es an konkreten aufgeschlüsselten Daten über die Anzahl der Arbeitsplätze mangelt, die durch den grünen und den digitalen Wandel verloren gehen, geschaffen werden oder davon betroffen sind; betont, dass es wichtig ist, Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und Trends im Hinblick auf den Qualifikationsbedarf zu prognostizieren, um wirksame politische Maßnahmen zu ergreifen und rechtzeitig reagieren zu können; betont, dass bewährte Verfahren ermittelt und gefördert werden müssen und ein Austausch darüber stattfinden muss; fordert, dass die Erhebung einschlägiger Daten und die Analyse der Auswirkungen von Übergangsmaßnahmen konsolidiert werden; betont, dass Indikatoren für Energie- und Mobilitätsarmut systematisch in die Überwachungsstrukturen für einen gerechten Übergang integriert werden sollten, damit

Finanzierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen in erster Linie auf schutzbedürftige Haushalte ausgerichtet sind;

14. spricht sich für Renovierungsprogramme auf Gemeindeebene aus, die ganze Stadtteile oder Dörfer umfassen, Kosten senken, den Zusammenhalt stärken und den Übergang beschleunigen;

15. bedauert, dass der Vorschlag für den Mehrjährigen Finanzrahmen 2028-2034 kein eigenständiges Instrument für den gerechten Übergang enthält; betont, dass weiterhin zweckgebundene Mittel erforderlich sind, um die betroffenen Regionen bei der Bewältigung der Herausforderungen zu unterstützen, die sich aus dem grünen Wandel ergeben; fordert daher eine Erweiterung und Aufstockung des Fonds für einen gerechten Übergang für den Programmplanungszeitraum nach 2027, um sicherzustellen, dass er nach dem Grundsatz der geteilten Mittelverwaltung und dem Partnerschaftsprinzip im Rahmen der Kohäsionspolitik und mit aufgestockten Haushaltsmitteln verwaltet wird; betont, dass mit dem neuen Fonds Arbeitgeber dabei unterstützt werden sollten, das Recht der Arbeitnehmer auf Aus- und Weiterbildung sowie die Einführung von Übergangsplänen auf Unternehmensebene zu gewährleisten; hebt hervor, dass die Aus- und Weiterbildung von hoher Qualität und auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts abgestimmt sein und zu Qualifikationen oder Referenzen führen sollte, die durch transparente und eindeutige Zertifizierungssysteme validiert werden, die eine gegenseitige Anerkennung zwischen den Mitgliedstaaten ermöglichen; fordert nachdrücklich, dass die Finanzierung im Zusammenhang mit dem Übergang an soziale Bedingungen zur Förderung der Inklusion geknüpft sein sollte;

16. weist darauf hin, dass der Fonds für einen gerechten Übergang trotz seiner transformativen Ambitionen bei der Verwirklichung seiner Ziele vor erheblichen Herausforderungen stand, insbesondere bei der Sicherung gerechter Ergebnisse und des Zugangs zum Fonds für KMU[22]; fordert einen vereinfachten Zugang zum Fonds für einen gerechten Übergang für KMU, indem technische Unterstützung bereitgestellt und der Verwaltungsaufwand verringert wird;

17. betont, wie wichtig die Entwicklung sowohl von grundlegenden als auch von fortgeschrittenen digitalen Kompetenzen für Arbeitnehmer ist; betont, wie wichtig es ist, den Bürgerinnen und Bürgern grundlegende digitale Kompetenzen, Datenbewusstsein und den sicheren Umgang mit Online-Tools zu vermitteln, damit sie beschäftigungs- und anpassungsfähig bleiben, und gleichzeitig fortgeschrittenere Kompetenzen zu fördern;

---

22 Just Transition in the World of Work (Gerechter Übergang in der Arbeitswelt), Wissenschaftlicher Dienst des Europäischen Parlaments, September 2025: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/774668/EPRS_BRI(2025)774668_EN.pdf.

18. betont, dass die Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung die Relevanz ihrer beruflichen Bildung erhöhen müssen, um den Anforderungen eines wettbewerbsfähigen Arbeitsmarktes gerecht zu werden, und Lernende, Ausbilder und Lehrkräfte mit den einschlägigen Kenntnissen und Fähigkeiten darauf vorbereiten müssen, den gerechten Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und einer Gesellschaft für alle aktiv mitzugestalten; betont, dass eine wirksame Aus- und Weiterbildung von der Verfügbarkeit von Lehrkräften und Ausbildern abhängt, die über aktuelle Kenntnisse in den Bereichen nachhaltige und grüne Wirtschaft, Energieeffizienz sowie grüne und digitale Technologien verfügen; betont, dass ihre Rolle bei der Förderung der richtigen Fähigkeiten und Kompetenzen sowohl für die jüngere als auch für die ältere Generation von Arbeitnehmern und eine geeignete Umschulung und Weiterbildung der vom grünen Wandel betroffenen Personen von entscheidender Bedeutung ist; betont, dass die allgemeine und berufliche Bildung solcher Lehrkräfte und Ausbilder daher bei jeder Kompetenzstrategie auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene Priorität haben sollte;

19. betont, dass direkte öffentliche und private Investitionen in saubere Infrastruktur, Projekte im Bereich Energie aus erneuerbaren Quellen und Tätigkeiten auf dem Gebiet der Kreislaufwirtschaft erforderlich sind, um die lokale Wirtschaft wiederzubeleben und zur Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze beizutragen; betont, dass regionale Vermögenswerte mobilisiert werden müssen, indem in Wirtschaftszweige investiert wird, in denen die Regionen bereits über Stärken oder komparative Vorteile verfügen; ist der Ansicht, dass regionale Spezialisierung die Grundlage für grüne Industriecluster bilden kann; betont, dass die Unterstützung von Forschung und Innovation und die Förderung der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen neue nachhaltige Geschäftsmodelle vorantreiben können;

20. betont, dass ein kohärenter, integrierter Policy-Mix erforderlich ist, um die Ziele des gerechten Übergangs zu erreichen; fordert, dass bei den Klima- und Industriemaßnahmen der EU den Inklusions-, Sozialschutz- und Kompetenzziele Rechnung getragen wird; betont, dass dafür gesorgt werden muss, dass europäische und nationale Mittel eingesetzt werden, um den grünen und den digitalen Wandel zu erleichtern, unter anderem durch die Förderung des sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen; fordert, dass die EU-Finanzierung und die staatlichen Beihilfen der Mitgliedstaaten im Einklang mit einer europäischen Industriepolitik stehen, mit dem Ziel, hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen, Tarifverhandlungen zu fördern, die Achtung der Arbeitnehmerrechte und -standards in der EU sicherzustellen, die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen zu verbessern und für bessere Arbeitsbedingungen zu sorgen;

21. fordert die Mitgliedstaaten auf, eine ausreichende Finanzierung für

hochwertige Kompetenzen und Berufsbildungsprogramme als langfristige Investition in die Produktivität von Arbeitnehmern und Unternehmen, das Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen; fordert die Mitgliedstaaten auf, mit Unterstützung der Kommission bestehende Unionsinstrumente strategisch zu nutzen, um die Union der Kompetenzen – insbesondere die Kompetenzgarantie – umzusetzen; fordert die Mitgliedstaaten auf, die Einnahmen aus nationalen Emissionshandelssystemen stärker für die Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmern und die Verlagerung von Arbeit zu verwenden, insbesondere für Arbeitnehmer in Regionen mit hohem $CO_2$-Ausstoß; fordert die Kommission auf, Leitlinien zu der Frage zu sondieren und herauszugeben, wie die Aus- und Weiterbildung sowie die Umschulung von Arbeitnehmern – insbesondere im Hinblick auf das Recht auf Aus- und Weiterbildung für einzelne Arbeitnehmer – im Rahmen öffentlich-privater Partnerschaften zwischen Mitgliedstaaten und Unternehmen finanziert werden können;

22. weist darauf hin, wie wichtig die durchgängige Berücksichtigung von Menschen mit Behinderungen und ein intersektionaler Ansatz für junge, ältere, gering qualifizierte und weibliche Arbeitnehmer bei allen politischen Maßnahmen zur Bewältigung des grünen und des digitalen Wandels, etwa bei der Bereitstellung angemessener Vorkehrungen in der allgemeinen und beruflichen Bildung, sind;

23. weist auf die Rolle hin, die der EGF bei der Unterstützung von Arbeitnehmern spielt, die während des verbleibenden Programmplanungszeitraums vom grünen und vom digitalen Wandel betroffen sind, und fordert die Mitgliedstaaten auf, den Fonds mit Unterstützung der Kommission in vollem Umfang zu nutzen; begrüßt das Ziel der vorgeschlagenen Überarbeitung des derzeitigen EGF, das Genehmigungsverfahren für Anträge zu beschleunigen und Arbeitnehmer, die von einem bevorstehenden Stellenabbau betroffen sind, zusätzlich und proaktiv zu unterstützen; betont jedoch, wie wichtig es ist, dass Unternehmen, die sich in einer Umstrukturierung befinden und einen Antrag auf Unterstützung aus dem Fonds stellen möchten, dies in enger Abstimmung mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern tun, wobei dies auch für die Ausarbeitung des individuellen Maßnahmenpakets gilt; stellt mit Besorgnis fest, dass im Vorschlag für den Mehrjährigen Finanzrahmen 2028-2034 die Einstellung des EGF vorgesehen ist; betont, wie wichtig aktive Arbeitsmarkt- und Sozialschutzmaßnahmen für die Wiedereingliederung entlassener Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt nach größeren Umstrukturierungen sind; fordert die Kommission auf, dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer, die von größeren Umstrukturierungen betroffen sind oder dadurch ihren Arbeitsplatz verloren haben, im nächsten mehrjährigen Finanzrahmen weiterhin gezielte Unterstützung erhalten;

24. weist darauf hin, dass für ein hohes Maß an Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für Arbeitnehmer gesorgt werden muss;

betont, wie wichtig es ist, sich im Kontext des grünen und des digitalen Wandels proaktiv mit den sich wandelnden Risiken hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Bezug auf Arbeitsaufgaben, Arbeitsmuster und Arbeitsplätze auseinanderzusetzen, insbesondere mit ökologischen und psychosozialen Risiken; fordert die Kommission auf, eine umfassende Überprüfung des derzeitigen strategischen Rahmens für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und des bestehenden Rechtsrahmens für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz vorzunehmen, um verbleibende Lücken zu ermitteln und sicherzustellen, dass der EU-Besitzstand weiterhin zweckmäßig bleibt und in die Gestaltung des strategischen Rahmens für die Zeit nach 2027 einfließen kann;

25. betont, dass Veränderungen am Arbeitsplatz und Umstrukturierungen während des grünen und des digitalen Wandels psychosoziale Risiken wie Stress, Unsicherheit und die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes mit sich bringen können; hebt hervor, dass die psychische Gesundheit und das psychosoziale Wohlergehen der Arbeitnehmer bei Übergängen geschützt werden müssen, unter anderem durch Bewertungen der Risiken am Arbeitsplatz und Unterstützungsdienste; fordert, dass Programme zur Unterstützung der psychischen Gesundheit, einschließlich Beratung, Stressbewältigung und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, in die Übergangspläne auf Unternehmensebene integriert werden;

26. betont, wie wichtig es ist, Arbeitnehmer bei der Stärkung ihrer transformativen, grundlegenden und kognitiven Kompetenzen wie kreatives und kritisches Denken, Vorausschau, Resilienz, Flexibilität und Agilität, Motivation und Selbstbewusstsein, Neugier und lebenslanges Lernen zu unterstützen – und zwar in der Erkenntnis, dass es wichtig ist, dass sich Arbeitnehmer an schwierige Arbeitsbedingungen anpassen können, selbstwirksam sind und neue Lösungen entwickeln können, die der grüne und der digitale Wandel erfordern;

27. begrüßt die politische Kurzanalyse des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung zur Erstellung einer europäischen Qualifikationskarte, mit der die Transparenz, Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit von Qualifikationen in ganz Europa gestärkt werden; betont, dass eine solche Karte über eine akademische Übung hinausgehen und als praktisches Instrument für Wettbewerbsfähigkeit, Arbeitsmarktrelevanz und Mobilität dienen muss; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass der Europäische Qualifikationsrahmen eng mit den wirtschaftlichen Erfordernissen, der Industriepolitik und Investitionen in Qualifikationen verknüpft wird, und das derzeitige Qualifikationsdefizit auf regionaler Ebene gründlich und systematisch zu erfassen sowie den künftigen Qualifikationsbedarf vorherzusagen; betont, dass diese Erfassung eine Folgenabschätzung umfassen und zu sektoralen und territorialen

Maßnahmen führen sollte, damit das Potenzial des grünen Wandels in allen Regionen ausgeschöpft wird;

28. betont, dass robuste soziale Sicherheitsnetze und Sozialschutzsysteme von wesentlicher Bedeutung sind, um in Übergangsphasen Arbeitnehmer zu unterstützen und für den sozialen Zusammenhalt zu sorgen; fordert die Mitgliedstaaten auf, in Absprache mit den Sozialpartnern und einschlägigen Organisationen der Zivilgesellschaft ihre Sozialschutzsysteme und grundlegenden öffentlichen Dienstleistungen zu modernisieren und zu stärken und gleichzeitig ihre langfristige Tragfähigkeit sicherzustellen, ohne die finanzielle Belastung für KMU zu erhöhen, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf Gesundheitsversorgung, Verkehr, Bildung, Maßnahmen zur sozialen Inklusion, Einkommensunterstützung und erschwinglichem Wohnraum sowie auf der Unterstützung gemeinnütziger Anbieter sozialer Dienstleistungen liegen sollte, um die Widerstandsfähigkeit angesichts dramatischer Einschnitte sicherzustellen, die sich aus dem grünen und dem digitalen Wandel ergeben und sich auf den Arbeitsmarkt auswirken, und um dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer, die von Arbeitsplatzverlusten betroffen sind, ihren Lebensstandard so weit wie möglich aufrechterhalten können;

29. fordert die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, die Empfehlung des Rates zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige vollständig umzusetzen; fordert die Kommission auf, die Risiken und Fortschritte bei der Durchführung solcher Maßnahmen anhand des sozialpolitischen Scoreboards und des Rahmens für soziale Konvergenz zu überwachen; betont, dass die Angebote der nationalen öffentlichen Arbeitsverwaltungen den sich wandelnden Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt Rechnung tragen müssen, um Menschen, die aufgrund von Übergängen den Arbeitsplatz wechseln, zu unterstützen und ihnen den Wechsel zu erleichtern;

30. betont, dass gezielten Maßnahmen zur Unterstützung der Menschen, die am stärksten vom grünen und vom digitalen Wandel betroffen sind, insbesondere derjenigen, die sich in einer prekären Lage befinden, große Bedeutung zukommt; betont, dass aktive Unterstützung und frühzeitige Interventionen erforderlich sind, um zu verhindern, dass Menschen in prekären Situationen in Langzeitarbeitslosigkeit geraten oder zu entmutigten Arbeitnehmern werden; fordert die Mitgliedstaaten auf, die aktive Unterstützung für hochwertige Arbeitsplätze erheblich zu verstärken, insbesondere durch die Förderung des Zugangs zu und der Erhaltung von hochwertigen Arbeitsplätzen, des Unternehmertums und der Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze; hebt die Rolle von Programmen zur Arbeitsmarktintegration, gezielten Beschaffungsmaßnahmen und lokalen öffentlichen Bauvorhaben bei der Schaffung von Übergangsarbeitsplätzen hervor; betont, dass die Kapazitäten der lokalen und regionalen Gebietskörperschaften

aufgebaut werden müssen, um Investitionen erfolgreich zu mobilisieren, bei der Entwicklung und Umsetzung sozialer Unterstützungsprogramme mit den Zielgruppen zusammenzuarbeiten und Verteilungseffekte zu messen;

31. betont, dass – aufbauend auf den positiven Erfahrungen mit SURE – Kurzarbeitsregelungen gefördert und Arbeitnehmer, die von Übergängen betroffen sind, gezielt unterstützt werden müssen; fordert die Kommission auf, einen verstärkten SURE-Mechanismus vorzuschlagen, der auf den ökologischen und digitalen Wandel abzielt, da die Unterstützung solcher befristeten Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigung in Krisenzeiten die öffentlichen Ausgaben für beschäftigungspolitische Maßnahmen und Maßnahmen für einen gerechten Übergang stabilisieren kann, mit denen die unmittelbaren Auswirkungen des notwendigen Wandels der EU-Wirtschaft auf die Arbeitsplätze im Einklang mit den Zielen eines gerechten Übergangs abgemildert werden sollen;

32. betont, dass die Auswirkungen auf die Beschäftigung je nach Region und Bevölkerungsgruppe unterschiedlich ausfallen werden; betont in diesem Zusammenhang, dass die Bürgerinnen und Bürger und Interessenträger vor Ort, einschließlich einschlägiger Unternehmen der Zivilgesellschaft, einbezogen und in die Lage versetzt werden müssen, aktiv am Übergang mitzuwirken; betont, dass die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften direkt in die Gestaltung, Auswahl und Überwachung von Projekten einbezogen werden sollten, damit die Finanzierung den spezifischen lokalen Bedürfnissen Rechnung trägt und die Diversifizierung der regionalen Wirtschaft unterstützt; stellt fest, dass Behörden bei der Bewältigung des Übergangs strategische Konsultationen der Sozialpartner vornehmen und mit diesen zusammenarbeiten müssen; betont, dass eine konstruktive Beteiligung sichergestellt werden kann, indem Sozialpartner, KMU, die Zivilgesellschaft, die Sozialwirtschaft und junge Menschen in regionalen Koordinierungsgremien frühzeitig konsultiert und ihnen klare Mandate und Stimmrechte erteilt werden;

33. hebt hervor, dass Tarifverhandlungen für faire Löhne, soziale Gerechtigkeit und Demokratie am Arbeitsplatz von zentraler Bedeutung sind, ihr Deckungsgrad jedoch nach wie vor ungleich ist; weist auf die Verpflichtung der Mitgliedstaaten mit einer tarifvertraglichen Abdeckung von weniger als 80 % hin, nationale Aktionspläne mit klaren Zeitplänen und spezifischen Maßnahmen zur Erhöhung der Abdeckung aufzustellen; fordert die Kommission auf, den Mitgliedstaaten Leitlinien und Unterstützung zur Verfügung zu stellen, um die Tarifverhandlungssysteme zu stärken, insbesondere auf sektoraler Ebene und unter vollständiger Einbeziehung der Sozialpartner; betont, dass die EU und die Mitgliedstaaten die Finanzierung des Kapazitätsaufbaus der Sozialpartner, insbesondere auf regionaler Ebene, im Rahmen der Umsetzung der Empfehlung des Rates zur Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur

Klimaneutralität unterstützen sollten, um einen strukturierten sozialen Dialog und Tarifverhandlungen über Übergangspläne auf Unternehmensebene zu führen;

34. vertritt die Auffassung, dass die finanziellen Auswirkungen des verlangten Vorschlags durch bestehende Mittelzuweisungen abzudecken sind;

35. beauftragt seine Präsidentin, diese Entschließung und die als Anlage beigefügten Empfehlungen der Kommission und dem Rat zu übermitteln.

## ANLAGE ZUR ENTSCHLIESSUNG:
## EMPFEHLUNGEN ZUM INHALT DES VERLANGTEN VORSCHLAGS

### Eine Unionsrichtlinie für einen gerechten Übergang in der Arbeitswelt: Schaffung von Arbeitsplätzen und Wiederankurbelung der lokalen Wirtschaft

Das Europäische Parlament ist der Auffassung, dass die Kommission die folgenden Grundsätze und Ziele berücksichtigen sollte:

### *Empfehlung 1: Allgemeines Ziel des Vorschlags*

Das allgemeine Ziel des Vorschlags sollte darin bestehen, einen Unionsrahmen für politische Maßnahmen zu schaffen, die in den vom grünen und vom digitalen Wandel betroffenen Regionen umgesetzt werden können, um für einen sozial gerechten und inklusiven Übergang und die Schaffung und den Schutz hochwertiger Arbeitsplätze zu sorgen.

### *Empfehlung 2: Form des Vorschlags*

Da ein umfassendes Maßnahmenpaket erforderlich ist, um dieses Ziel zu erreichen, sollte der Vorschlag Aspekte aus folgenden Bereichen umfassen:

(a) Arbeitsbedingungen,
(b) berufliche Eingliederung der vom Arbeitsmarkt ausgeschlossenen Personen,
(c) Information und Konsultation der Arbeitnehmer,
(d) Verbesserung des Arbeitsumfelds zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer.

### *Empfehlung 3: Gegenstand des Vorschlags*

Der Vorschlag sollte sich auf folgende politische Maßnahmen konzentrieren:

(a) Schaffung eines speziellen Rahmens für die Antizipation und Bewältigung des Wandels in Regionen und Sektoren, die mit Veränderungen konfrontiert sind, auf der Grundlage der Grundsätze der verbindlichen und zeitnahen Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern und ihren Vertretern, des sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen,

(b) Sicherstellung der wirksamen Anwendung des Rechts der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter auf Unterrichtung und Anhörung im Zusammenhang mit Veränderungen, wie in der Richtlinie 2002/14/EG und in nationalen Bestimmungen festgelegt,

(c) Einführung eines individuellen Rechts auf Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit,

(d) Festlegung nationaler Strategien für einen gerechten Übergang mit besonderem Schwerpunkt auf der Entwicklung langfristiger Visionen für die lokale Wirtschaft und die Arbeitskräfte in allen betroffenen Regionen und Sektoren, die unter konstruktiver Einbeziehung der Sozialpartner und lokaler Akteure auszuarbeiten und umzusetzen sind,

(e) Entwicklung von Programmen zur Unterstützung von Unternehmen, insbesondere KMU und lokale Akteure, um die Schaffung von Arbeitsplätzen vor Ort zu fördern,
(f) Sicherstellung der Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage im Hinblick auf qualifiziertes Personal durch die kombinierte Nutzung von Arbeitsmarktdaten, die verstärkte Zusammenarbeit lokaler Akteure und der Sozialpartner mit Anbietern von Aus- und Weiterbildung sowie die Förderung von Übergangsplänen auf Unternehmensebene,
(g) Entwicklung einer Überwachungsstruktur zur strategischen Vorausschau im Hinblick auf die Auswirkungen des Übergangs und die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt.

***Empfehlung 4: Um- und Durchsetzung***

1. Der Vorschlag sollte dem Recht der Mitgliedstaaten Rechnung tragen, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren Tarifverträgen zu fördern oder zuzulassen, und sollte nicht als Rechtfertigung für eine Senkung des allgemeinen Schutzniveaus dienen, das den Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten bereits gewährt wird.

2. Der Vorschlag sollte die Autonomie der Sozialpartner achten, einschließlich des Rechts, Tarifverträge auszuhandeln und abzuschließen, und es ihnen ermöglichen, auf gemeinsamen Antrag mit seiner Umsetzung betraut zu werden, sofern das nationale System jederzeit gewährleisten kann, dass die mit dem Vorschlag angestrebten Ergebnisse erzielt werden.