



Die [Europäischen Chemie-Arbeitgeber \(ECEG\)](#) schlagen die folgenden Empfehlungen für die Legislaturperiode 2024- 2029 vor. Wir glauben, dass Maßnahmen zu den unten genannten Punkten die chemische Industrie der EU und damit den gesamten EU-Arbeitsmarkt stärken werden.

1. **MINT:** Unser Sektor rechnet bis 2030<sup>1</sup> mit einem Arbeitskräftemangel in Höhe von 11 %. Derzeit hat nur jeder fünfte Hochschulabsolvent in der EU einen MINT-Abschluss. Das sind weniger als zwei Millionen MINT-Absolventen pro Jahr<sup>2</sup>. In einer [gemeinsamen Erklärung](#) haben die europäischen Sozialpartner ECEG und IndustriAll Europe konkrete Vorschläge und Aktionspunkte sowohl für die nationale als auch für die EU-Ebene ausgearbeitet, um die Zahl der MINT-Absolventen in der EU zu erhöhen.
2. **Mangel an qualifizierten Arbeitskräften:** Dem Chemiesektor mangelt es derzeit an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften. Ein Beispiel zeigt sich im derzeitigen EU-weiten Mangel an hochqualifizierten Schweißern. Viele Unternehmen in der EU sind dadurch gezwungen, auf mobile Schweißteams zurückzugreifen, die zwischen Standorten in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten pendeln, um Wartungsarbeiten durchzuführen. Mögliche Lösungen zu dieser Problematik stehen in engem Zusammenhang mit dem nächsten Punkt, der Entsendung von Arbeitnehmenden.
3. **Grenzüberschreitende Mobilität:** Die Entsendung von Arbeitnehmenden innerhalb des Binnenmarktes bringt viele Herausforderungen mit sich. Die Anwendung des **EU-weiten A1-Formulars**, einschließlich des Mangels an notwendigen Informationen über die Entsendung, stellt erhebliche praktische Hindernisse dar. Diese wiederum verursachen einen hohen Verwaltungsaufwand für grenzüberschreitende kurzfristige Entsendungen. Das [ECEG-Positionspapier](#) schlägt konkrete Lösungen vor, wie das A1-Formular in eine elektronische Anmeldung integriert werden kann und eine benutzerfreundliche EU-weite Anwendung zur Vereinfachung der grenzüberschreitenden Beschäftigung gelingt. Da mobiles Arbeiten EU-weit zunimmt, brauchen Unternehmen und Arbeitnehmende zudem Rechtssicherheit für das grenzüberschreitende mobile Arbeiten.

---

<sup>1</sup> "The Talent Strategy to support a Thriving Chemical Industry towards 2050", Korn Ferry (2018)

<sup>2</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tertiary\\_education\\_statistics#Graduates](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tertiary_education_statistics#Graduates)

4. Verfügbare Instrumente zur **grenzüberschreitenden Anerkennung von Qualifikationen** wie der [Europäische Qualifikationsrahmen \(EQR\)](#) werden nach wie vor nicht ausreichend genutzt und bleiben dadurch hinter ihrem eigentlichen Potenzial zurück. Die nationalen Behörden müssen mehr tun, um dieses Instrument in der Branche und der Öffentlichkeit bekannt zu machen und seine Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.
5. **Demographischer Wandel:** Das von der EU finanzierte [ECEG-Projekt zum demografischen Wandel](#) im Chemiesektor zeigt, dass die Zahl der 55- bis 64-jährigen Arbeitnehmenden in allen Mitgliedstaaten zunimmt. Die bevorstehende Pensionierungswelle stellt eine große Herausforderung für die Unternehmen dar. Für viele hochqualifizierte Berufe wie Toxikologen werden Engpässe vorausgesagt, da die Zahl der in den Ruhestand gehenden Fachleute nicht durch neue Absolventen ausgeglichen werden kann. In der Chemiebranche wird daher eine verstärkte Arbeitskräftemobilität aus Drittländern als ein wichtiger Lösungsansatz angesehen. So könnten wichtige qualifizierte und hochqualifizierte Arbeitskräfte und Fachleute gewonnen werden. Wir schlagen daher vor, die Vorschriften zu vereinfachen und die Neufassung der Richtlinie über die Erteilung einer kombinierten Erlaubnis und der Richtlinie über die langfristige Aufenthaltsberechtigung abzuschließen.
6. **Umschulung, Weiterbildung und Ausbildung:** Es gibt eine große Diskrepanz zwischen den EU-Mitgliedstaaten, wenn es um die Bereitstellung von beruflicher Aus- und Weiterbildung und von Mitteln für Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen geht. Wir plädieren dafür, Ausbildungsfonds zu schaffen, beispielsweise über den Forschungs- und Umstrukturierungsfonds (RRF) oder sektorspezifische nationale Fonds.
7. **Regulatorische Belastung:** Die chemische Industrie muss eine Vielzahl von Rechtsvorschriften einhalten. Dazu kommen zahlreiche neue Gesetze, die in der kommenden Legislaturperiode fertiggestellt und auf nationaler Ebene umgesetzt werden müssen. Gleichzeitig arbeiten die Unternehmen an Lösungen, um die Klimaziele für 2050 zu erreichen. Unsere Branche braucht eine „Atempause“ in Form einer vereinfachten Regulierungslast im Binnenmarkt. Wir unterstützen nachdrücklich die Zusage der Kommissionspräsidentin von der Leyen, einen Wettbewerbscheck zur EU-Regulierung einzuführen und den Aufwand der Berichtspflichten um 25 % zu verringern.

Die ECEG bringt ihre Bereitschaft zum Ausdruck, mit den neuen Mitgliedern des Europäischen Parlaments konstruktiv zusammenzuarbeiten und sich über die genannten Themen auszutauschen. Hauptziel ist, die Wettbewerbsfähigkeit von europäischen Unternehmen zu sichern und die Sozialpartnerschaft auf allen Ebenen zu respektieren.

For more information, please contact:  
Emma Argutyan, Director General  
[e.argutyan@eceg.org](mailto:e.argutyan@eceg.org).

About ECEG  
ECEG, the European Chemical Employers Group, founded in 2002, is a recognised European Sectoral Social Partner, representing the chemicals, pharmaceuticals, rubber and plastics industries in Europe. Our sector provides approximately 3.3 million direct jobs in more than 94.000 enterprises.