



Straßburg, den 17.1.2023
COM(2023) 32 final

**MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN
RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND
DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN**

Talentschließung in den Regionen Europas

**MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT,
DEN RAT, DEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN
AUSSCHUSS DER REGIONEN**

Talentschließung in den Regionen Europas

1. EINFÜHRUNG

In unseren Gesellschaften und Volkswirtschaften vollzieht sich ein drastischer demografischer Wandel.¹ Insgesamt altert die EU-Bevölkerung, und die Geburtenraten gehen seit den 1960er Jahren stetig zurück. Viele europäische Regionen stehen vor dem Problem der starken Abwanderung junger und gut ausgebildeter Arbeitskräfte.²

Die Kombination dieser demografischen Tendenzen führt zu einem Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter³. Nachdem diese Gruppe zwischen 2015 und 2020 in der EU bereits um 3,5 Millionen Menschen geschrumpft ist, wird mit einem weiteren Schwund in den kommenden Jahren und Jahrzehnten und einem Minus von weiteren 35 Millionen Personen bis 2050 gerechnet.

Diese Entwicklung betrifft die meisten Mitgliedstaaten, jedoch sind einige Regionen sehr viel stärker belastet als andere. Tatsächlich erleiden viele bereits benachteiligte Regionen nach der Erschütterung durch die Corona-Pandemie einen zweiten Schlag, wenn sie ihre besten und intelligentesten Kräfte einbüßen, die ihr Glück andernorts suchen, während sie zugleich niemanden von außerhalb anwerben können.

Ohne entsprechende Gegenmaßnahmen wird dieser Prozess neue und zunehmende territoriale Ungleichheiten erzeugen, da alternde Regionen in puncto Umfang und Qualifikation ihrer Erwerbsbevölkerung zurückbleiben. Die sich ändernde demografische Landschaft in Europa wird die Resilienz und Wettbewerbsfähigkeit der EU insgesamt beeinträchtigen und den Zusammenhalt gefährden. Dies geschieht inmitten eines scharfen weltweiten Wettstreits um Talente und vor dem Hintergrund anderer struktureller Veränderungen, wie dem Übergang zu einer klimaneutralen und resilienten Wirtschaft und dem technologischen Wandel, die die Ungleichheiten zwischen den Regionen ebenfalls vertiefen können.

Daher ist eine schrumpfende Erwerbsbevölkerung zugleich ein demografisches, ein wirtschaftliches und ein gesellschaftliches Phänomen. In einigen Regionen werden die sich daraus ergebenden Herausforderungen durch einen niedrigen und stagnierenden Anteil von Menschen mit Hochschulabschluss zusätzlich verschärft. Das verringert die regionale Fähigkeit, mit den wirtschaftlichen Folgen einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung umzugehen. Besonders betroffen sind ländliche Gebiete, aber auch periphere Regionen, Gebiete in äußerster Randlage⁴ und Regionen im industriellen

¹ Bericht der Europäischen Kommission über die Auswirkungen des demografischen Wandels, 2020 und 2023.

² Dies trifft besonders auf Martinique, Guadeloupe, das kroatische Festland und die Zentral- und Westregion in Litauen zu.

³ Für die Zwecke der vorliegenden Mitteilung sind damit Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren gemeint.

⁴ Die EU-Gebiete in äußerster Randlage liegen im Atlantischen und im Indischen Ozean, in der Karibik und in Lateinamerika. Gezielte Maßnahmen im Einklang mit Artikel 349 AEUV und einer im Mai 2022 angenommenen Sonderstrategie (COM(2022) 198 final) helfen diesen Regionen dabei, mit ihren ständigen Einschränkungen zurechtzukommen.

Wandel leiden unter der Entvölkerung, der Abwanderung insbesondere jüngerer und qualifizierter Arbeitskräfte in wohlhabendere Gegenden, und haben Schwierigkeiten, Talente zu fördern, zu binden und anzuziehen.

Die vorliegende Mitteilung **nimmt Regionen in den Blick, die vor einer Kombination von Herausforderungen stehen: einem starken Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Verbindung mit einem geringen und stagnierenden Anteil von Menschen mit Hochschulabschluss sowie einer erheblichen Abwanderung junger Menschen.**

Diese Regionen stecken in einer Talententwicklungsblockade oder stehen kurz davor. Eine alternde und schrumpfende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und fehlende wirtschaftliche Dynamik führen zu einem Rückgang bei den hoch qualifizierten und jüngeren Arbeitskräften. Darüber hinaus stehen solche Regionen vor erheblichen sozioökonomischen Herausforderungen, wie einem Mangel an wirtschaftlichen Diversifizierungsmöglichkeiten, einer übermäßigen Abhängigkeit von Sektoren, die im Niedergang begriffen sind, und einer geringen Innovationskapazität. Damit eng verbunden sind schwache Arbeitsmärkte, geringere Erwachsenenbildungsquoten, schlechtere soziale Ergebnisse und ein eingeschränkter Zugang zu essenziellen Dienstleistungen.⁵ Das Zusammenspiel dieser Probleme limitiert die Fähigkeit dieser Gebiete ein, eine nachhaltige, wettbewerbsfähige und wissensbasierte Wirtschaft aufzubauen.

Zunehmende territoriale Ungleichheiten aufgrund solcher Talententwicklungsblockaden würden dazu führen, dass immer mehr Menschen und Gemeinschaften das Gefühl haben, auf der Strecke zu bleiben, und bestehenden Tendenzen politischer Unzufriedenheit weiteren Zündstoff bieten.⁶ Das Vertrauen in unsere demokratischen Werte würde sinken und die öffentliche Unterstützung für Reformen, auch im Hinblick auf den ökologischen und den digitalen Wandel, schwinden.

Um der Gefahr zunehmender Talententwicklungsblockaden zu entgehen, müssen sowohl die Nachfrage nach Talenten, insbesondere durch Stimulierung dynamischerer und differenzierterer Wirtschaftschancen, als auch das Fachkräfteangebot gestärkt werden. Dies erfordert Investitionen und Reformen, die unter anderem durch die neue Generation kohäsionspolitischer Programme und die Aufbau- und Resilienzpläne gefördert werden. Die Politik sollte einen umfassenden Satz von Maßnahmen darauf reagieren, die anhand ortsbezogener, auf die lokalen Gegebenheiten zugeschnittener Ansätze ausgearbeitet und umgesetzt, **durch die Kohäsionspolitik gesteuert** und durch sektorale Strategien ergänzt werden. Die betroffenen Regionen sollten auch das unternehmerische Umfeld und die Lebensqualität verbessern, um als Lebens- und Arbeitsmittelpunkt attraktiver zu werden. Das kann ihnen dabei helfen, sich die nötigen Talente für ihre wirtschaftliche Entwicklung zu erhalten, die zunehmend von Wissen und Innovation und folglich von hoch qualifizierten Kräften abhängig ist. Zugleich wird das **Europäische Semester** eine aktive Rolle bei der

⁵ Das schlägt sich in der regionalen Dimension des sozialpolitischen Scoreboards nieder. Das sozialpolitische Scoreboard wird verwendet, um die Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte auf der nationalen und regionalen Ebene zu überwachen.

⁶ „The Geography of EU discontent“ (Geografie der Unzufriedenheit in der EU; Englisch), 2020, https://ec.europa.eu/regional_policy/information-sources/publications/working-papers/2018/the-geography-of-eu-discontent_en

Förderung der nötigen Reformen insbesondere im Arbeitsmarkt- und Bildungssystem spielen, um die Talentedwicklung zu stimulieren.

Diese Mitteilung ist der erste wichtige Beitrag zum von der Kommission vorgeschlagenen Europäischen Jahr der Kompetenzen, das auf die weitere Förderung der Umschulung und Weiterbildung abzielt und sicherstellen soll, dass niemand beim ökologischen und digitalen Wandel und der wirtschaftlichen Erholung auf der Strecke bleibt. Bei diesem Unterfangen wird die territoriale Dimension entscheidend sein, da benachteiligte und abgelegene Gebiete, darunter diejenigen in äußerster Randlage, größeren Herausforderungen gegenüberstehen.

In dieser Mitteilung werden gezielte Maßnahmen zur Förderung, Bindung und Anwerbung von Fachkräften umrissen, mit denen alle Regionen in dynamische, talentbasierte Standorte umgewandelt werden sollen. Solche Maßnahmen erfordern zuallererst die Mobilisierung der nationalen und lokalen Ebene durch Ausnutzung entscheidender regionaler Standortvorteile wie kleine und mittlere Städte, Universitäten, Einrichtungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung, Anbieter von Erwachsenenbildung, Forschungseinrichtungen sowie Unternehmen und kleine Industriecenter, die für langfristiges regionales Wachstum sorgen können. Diese Ziele entsprechen auch der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung.

Zur Stützung der in dieser Mitteilung vorgeschlagenen Maßnahmen wird ein eigener EU-Mechanismus geschaffen, mit dem die Planung und Durchführung gezielter regionaler und territorialer Strategien auf der Grundlage der spezifischen Situation und Standortvorteile einer Region unterstützt wird. Dazu wird auch die ambitionierte Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte und der langfristigen Vision für die ländlichen Gebiete in Europa gemeinsam mit der gezielten Verwendung bestehender EU-Mittel beitragen, deren Einsatz an die demografischen Tendenzen in der EU angepasst werden soll.

2. VIELE EU-REGIONEN SIND FÜR DIE ERSCHLIEBUNG VON TALENTEN, DIE SIE FÜR IHR WACHSTUM BRAUCHEN, SCHLECHT AUFGESTELLT

2.1. Zahlreiche EU-Regionen erleben einen beschleunigten Rückgang ihrer Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und fallen bei der Entwicklung, Anwerbung und/oder Bindung von Facharbeitskräften zurück

Während der Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter weitverbreitet ist und mehr als die Hälfte der Menschen in der EU in Gebieten lebt, die von dieser Entwicklung betroffen sind, kommen in manchen Regionen zu diesem Schwund weitere Strukturprobleme hinzu. Einige Gebiete weisen gegenüber dem EU-Durchschnitt einen erheblich niedrigeren Anteil an Menschen mit Hochschulabschluss auf, und die Wahrscheinlichkeit, dass sich junge Menschen (zwischen 20 und 24 Jahren) für eine Hochschulausbildung entscheiden, ist dort vergleichsweise geringer. Außerdem nimmt der Anteil der Menschen mit Hochschulabschluss in der Altersgruppe zwischen 25 und 64 Jahren auf europäischer Ebene zwar zu, weil die jüngeren Jahrgänge höher gebildet sind als die älteren, doch ist der entsprechende Anstieg in diesen Regionen langsamer verlaufen – eine Tendenz, die sich fortsetzen dürfte. Da der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss rückläufig ist oder stagniert, werden diese Gebiete den Rückgang ihrer Erwerbsbevölkerung nicht durch hoch qualifizierte Arbeitskräfte kompensieren können. Ohne entsprechende Gegenmaßnahmen wird die Talentlücke wachsen und das Wirtschaftsgefälle gegenüber dynamischeren EU-Regionen zunehmen.

In Regionen, die in einer Talententwicklungsblockade stecken, ist auch die Zahl der frühzeitigen Abgänge in der allgemeinen und beruflichen Bildung höher. Die Quote der jungen Menschen, die sich **weder in Ausbildung noch in Beschäftigung** befinden (NEET), ist in diesen Regionen signifikant höher (19 % gegenüber einem EU-Durchschnitt von 13 %). Zu viele junge Menschen haben dort keinen höheren Sekundarschulabschluss und damit nur schlechte Berufsaussichten.

Die Teilnahme an der Erwachsenenbildung ist in Gebieten mit einer Talententwicklungsblockade deutlich geringer (mit einer Quote von 5,6 % gegenüber einem EU-Durchschnitt von 10 %): Weniger Menschen bringen ihre Kompetenzen auf den letzten Stand oder erwerben neue, einschließlich jener, die für den ökologischen und den digitalen Wandel gebraucht werden – sie riskieren, den Anschluss an die schnell wechselnden Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zu verlieren. Innerhalb der Mitgliedstaaten bestehen bei der Erwachsenenbildung große Leistungsunterschiede, wobei die Quoten in den städtischen Gebieten sehr viel höher liegen als in den ländlichen.

Die physischen Zugangsmöglichkeiten zur Bildungsinfrastruktur sind in diesen Regionen ebenfalls geringer. Obwohl es in jeder davon eine oder mehrere Hochschulen gibt, leben weniger Menschen in einem Radius von 45 Fahrminuten von der nächsten Hochschule als in anderen Regionen.

Innerhalb der Mitgliedstaaten bestehen erhebliche Unterschiede insbesondere zwischen den Hauptstadtregionen und anderen Regionen, wobei es auch innerhalb einzelner Regionen Gebietsunterschiede geben kann. In den meisten Mitgliedstaaten zieht die Hauptstadtregion mit ihren Hochschulen, einem großen Angebot an hoch qualifizierten Arbeitsplätzen, Chancen für wirtschaftlichen Aufstieg und einem pulsierenden Kultur- und Gesellschaftsleben viele junge Menschen an. Sie ziehen zum Studium dorthin und finden anschließend schnell eine Stelle. Wenn sie älter werden, ziehen sie vielleicht wieder aus der Hauptstadtregion fort. Die Zirkulation von Talenten ist für alle Seiten ein Gewinn, das funktioniert aber nur, wenn alle Regionen gleichgut aufgestellt sind, um Talente anzuziehen.

2.2. Regionen, aus denen Nachwuchskräfte fortziehen, drohen in eine Talententwicklungsblockade zu geraten

Die Hochschulbildung kann entscheidend zur Dynamik und Attraktivität einer Region beitragen. Es ist jedoch ebenso wichtig, einerseits wirtschaftliche Chancen zu schaffen, damit Fachkräfte zuziehen und bleiben, und andererseits das Arbeitskräfteangebot an die laufenden und künftigen Bedürfnisse des Marktes anzupassen. Fehlende berufliche Aussichten können junge Menschen davon abhalten, in eine Hochschulausbildung zu investieren, und einige könnten ihr berufliches Glück andernorts suchen. In Gebieten, die in einer Talententwicklungsblockade stecken oder hineinzugeraten drohen, liegt die Erwerbslosenquote unter jungen Menschen (15-34 Jahre) bei 14,6 %, deutlich höher als in der Gesamt-EU (11,1 %). Des Weiteren mag der Wegzug junger Menschen dem oder der Einzelnen zwar neue Chancen bieten, er kann aber auch für zusätzliche Spannungen auf dem Arbeitsmarkt sorgen und den Mangel an Arbeitsplätzen in einigen Sektoren verschärfen.

Die Mobilität junger Menschen wird durch verschiedene Faktoren beeinflusst: Erwerbsmöglichkeiten, Gehälter, Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit, Standort und in ihrem Umfeld verfügbare Dienstleistungen sowie Vertrauen in die Institutionen.

So gesehen sind die Löhne und Gehälter, die Einkommen und die wirtschaftlichen Aufstiegschancen in Regionen, die in einer Talententwicklungsblockade stecken, deutlich geringer als in der übrigen EU (das Arbeitnehmerentgelt (in KKS) liegt dort bei 82 % des EU-Durchschnitts). Die Qualität der Institutionen ist ebenfalls geringer – im Europäischen Index für Regierungsqualität (European Quality of Government Index) kommen diese Regionen auf nur rund 60 % des EU-Mittelwerts.

Ohne integrierte Strategie zur Förderung von Talenten und zur Schaffung neuer Entwicklungschancen könnten sich Regionen mit hohen Abwanderungsquoten junger Menschen in einer ähnlichen strukturellen Situation wiederfinden wie Regionen mit einem langsamen, aber zunehmend schnelleren Rückgang ihrer Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und einem stagnierenden Anteil von Hochschulabsolventen.

2.3. Regionen, die in einer Talententwicklungsblockade stecken oder hineinzugeraten drohen

Die Talententwicklungsblockade ist vieldimensional und birgt ein erhebliches Risiko für den langfristigen Wohlstand von Regionen.

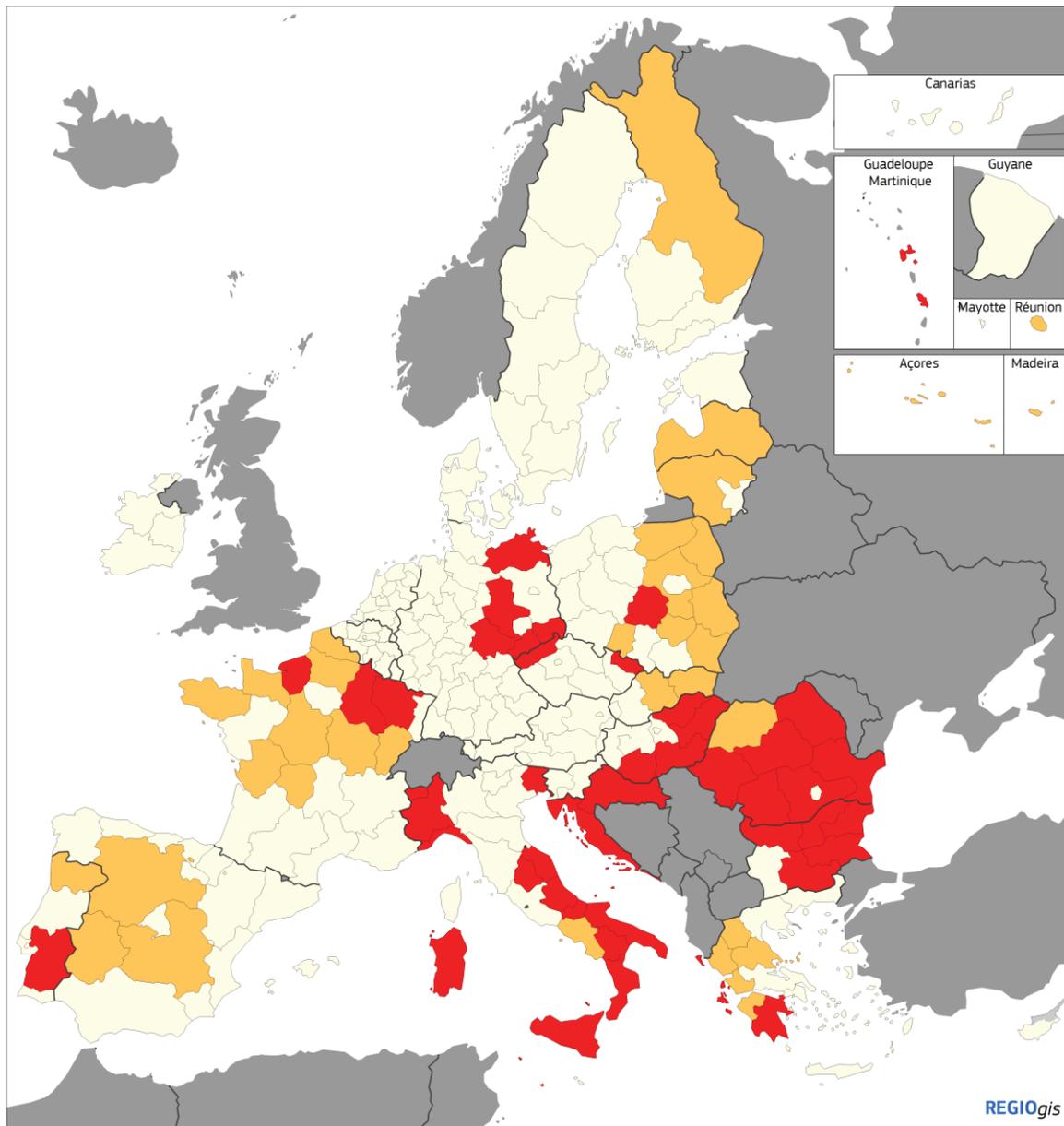
Die Karte zeigt (in Rot) 46 Regionen, die in ihrer Talententwicklung blockiert sind. Diese Regionen waren zwischen 2015 und 2020 einem beschleunigten Rückgang ihrer Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und niedrigen und stagnierenden Zahlen bei den Menschen mit Hochschulabschluss ausgesetzt. Auf diese Gruppe von Regionen entfallen 16 % der EU-Bevölkerung. Die meisten dieser Regionen sind bei einem mittleren Pro-Kopf-BIP von 64 % des EU-Durchschnitts eher gering entwickelt. Sie sind auch ländlicher als die übrige EU, wobei 31 % der Bevölkerung dort im ländlichen Raum leben, gegenüber 21 % im EU-Durchschnitt.

Auf der Karte ist außerdem eine zweite Gruppe von 36 Regionen (in Gelb) dargestellt, die Gefahr laufen, in eine Talententwicklungsblockade zu geraten, weil sie stark von der Abwanderung ihrer 15- bis 39-Jährigen betroffen sind (ein Rückgang von mehr als 2 je tausend Einwohner im Jahr, gegenüber einem Zuwachs von 5,3 je tausend Einwohner im EU-Durchschnitt). Auf diese Gruppe entfallen 13 % der EU-Bevölkerung.

Gemeinsam stehen diese beiden Gruppen von Regionen⁷ damit für knapp 30 % der EU-Bevölkerung⁸.

⁷ Einige Regionen mit schwindender Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und einem Rückstand bei den Menschen mit Hochschulabschluss können auch von einer Nettoabwanderung der 15- bis 39-Jährigen betroffen sein.

⁸ Es kann auch in anderen Regionen Gebiete mit denselben Problemen geben, aber die können aufgrund der unzureichenden Granularität der verfügbaren Regionalstatistiken nicht erfasst werden.



Regions in a talent development trap and regions at risk of falling in a talent development trap

Category

- Shrinking working-age population and lagging level of tertiary education
- Net out-migration of people aged 15-39
- Other regions

Source: DG REGIO based on Eurostat data
(demo_r_d2jan, demo_r_magec, lfst_r_lfsd2pop)

0 500 km

© EuroGeographics Association for the administrative boundaries

Die Kombination der verschiedenen oben angeführten Faktoren in diesen Regionen führt zu einer Abwärtsspirale, die das langfristige Wachstum hemmt und beeinträchtigt. Als Gegenmaßnahme ist eine umfassende Ressourcen- und Anreizstrategie nötig, um diesen Teufelskreis zu durchbrechen und eine größere wirtschaftliche Dynamik zu erzeugen.

3. STÄRKUNG VON TALENTNACHFRAGE UND -ANGEBOT ZUR VERMEIDUNG VON ENTWICKLUNGSBLOCKADEN

Um einer Talententwicklungsblockade zu entgehen oder aus ihr herauszukommen, müssen solche Regionen Wege zur Stimulierung sowohl des Angebots von als auch der Nachfrage nach Talenten suchen und sie zugleich an die sich wandelnden Ansprüche ihrer Volkswirtschaften anpassen. Dazu gehören auch die Behebung von Unzulänglichkeiten in ihren Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Ausbildungs- und Erwachsenenbildungssystemen und die Verbesserung der Innovationsleistung und der Leistungen der öffentlichen Verwaltung sowie des Unternehmensumfelds und des Niveaus von und des Zugangs zu Dienstleistungen. Alle EU-Regionen und Gebiete, die unter einer sinkenden Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter leiden und willens sind, ihre Attraktivität zu steigern und Talente besser zu entwickeln, anzuziehen und zu binden, werden von einer neuen, speziellen EU-Initiative profitieren: dem Talentförderungsmechanismus (Talent Booster Mechanism). Zusätzlich werden Regionen, die in einer Talententwicklungsblockade stecken oder hineinzugeraten drohen, von besonderen Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen dieses Mechanismus profitieren (siehe Punkt 3.5).

3.1. Freisetzung der Talententwicklung mithilfe ortsbezogener Maßnahmen

3.1.1. *Unterstützung der wirtschaftlichen Wiederbelebung und besserer Zugang zu Dienstleistungen*

Die Wiederbelebung von Regionen erfordert eine Ausdifferenzierung ihres wirtschaftlichen Gefüges bei gleichzeitiger Verbesserung des Zugangs zu Dienstleistungen im Rahmen ortsbasierter Strategien. Als Katalysator für ortsbezogene Maßnahmen bietet die EU-Kohäsionspolitik in Synergie mit dem Bereich der ländlichen Entwicklung der Gemeinsamen Agrarpolitik diesen Regionen einen integrierten strategischen Rahmen für die Planung langfristiger Investitionen durch eine effiziente Governance und die Einbeziehung lokaler Akteure.⁹ Angesichts der demografischen Ungleichheiten auf der subnationalen Ebene ist die Einbeziehung der regionalen und lokalen Behörden in die Festlegung und Umsetzung der Finanzierungsprioritäten im Rahmen der kohäsionspolitischen Programme für 2021-2027 entscheidend für den Erfolg dieser Strategien.

Diese **ortsbezogenen Strategien zur Unterstützung der wirtschaftlichen Wiederbelebung von Regionen, die in einer Talententwicklungsblockade stecken,** können auch dazu beitragen, **den durch die Klimaziele angetriebenen rapiden industriellen Wandel zu bewältigen.** Ohne wirtschaftliche Dynamik und die richtige Kompetenzgrundlage, mit der die Ansiedlung vielversprechender Unternehmen begünstigt wird, werden die Wachstumschancen und Vorteile aus dem **ökologischen und digitalen Wandel** der Entwicklung dieser Regionen nicht umfassend zugutekommen. Da diese Übergänge Innovationen und neue Technologien erfordern und Arbeitskräfte sich neu qualifizieren und den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit wechseln werden, wird die

⁹ Eines der fünf kohäsionspolitischen Ziele für 2021-2027 lautet, Europa durch die Förderung der nachhaltigen und integrierten Entwicklung von Gebieten und lokalen Initiativen jeder Art bürgernäher zu machen. Zur Umsetzung integrierter Entwicklungsstrategien kann auf der lokalen Ebene ein spezieller Satz territorialer Instrumente eingerichtet werden.

Fähigkeit, eine gute Kompetenzgrundlage aufrechtzuerhalten und Ausbildungsmöglichkeiten anzubieten, von besonderer Bedeutung sein.¹⁰

Durch die verschiedenen Säulen des Mechanismus für einen gerechten Übergang, die andere kohäsionspolitische Instrumente ergänzen, wird die Entwicklung und Umsetzung umfassender Strategien in den betroffenen Gebieten unterstützt und die Diversifizierung ihres wirtschaftlichen Gefüges sowie die Weiterbildung und Umschulung von Arbeitskräften ermöglicht und somit ihre Dynamik und Attraktivität gesteigert.

Auf der lokalen Ebene befähigt ein von der Basis ausgehender, ortsbezogener Ansatz – der von den im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik mit LEADER gegründeten und nunmehr durch den ELER, den EMFAF und die kohäsionspolitischen Fonds geförderten Lokalen Aktionsgruppen (LAG) entwickelt wird – die örtlichen Gemeinschaften, Strategien und Projekte mit Revitalisierungspotenzial für die jeweiligen Gebiete auszuarbeiten. So bereiten beispielsweise durch den EMFAF geförderte LAG in Gebieten, in denen Fischerei und Aquakultur wichtige Tätigkeiten sind, integrierte Strategien gegen den Einkommens- und Beschäftigungsrückgang von Fischereigemeinden vor und setzen sie um.

Finnland: In **Lapland** haben LAG zwischen 2017 und 2020 ein Einstellungs- und Ausbildungsprogramm in der Fischerei finanziert, um frischen Wind in diesen alternden Sektor im Gebiet um den Lokka- und den Porttipahta-Stausee zu bringen. Dadurch haben zahlreiche junge Menschen diesen Beruf ergriffen und sind in der Region tätig geworden. Dank dem Projekt wurden auch neue Investitionen in die Hafен- und Verarbeitungsinfrastruktur getätigt (neben anderer Entwicklungsförderung), und es ist mit weiteren Investitionen in diesem Bereich zu rechnen. Diese neuen Fischereibetriebe haben den örtlichen Fischereisektor mit ihren frischen Ideen und der Tatkraft, mit der sie sich entwickeln, wiederbelebt.

Zu den Wirtschaftssektoren, mit denen sich die sozioökonomischen Bedingungen in Regionen mit einer Talententwicklungsblockade verbessern lassen, gehört die **Seniorenwirtschaft**.

Spanien: Kastilien und León hat als schnell alternde Region ein Modell namens „Atención en Red“ („Betreuung im Netz“) auf den Weg gebracht, das eine Alternative zur Heimpflege bietet und auf neuen Technologien fußt, die in der Sozial- und Gesundheitsbetreuung eingesetzt werden können. Damit sollen namentlich ältere Menschen in die Lage versetzt werden, ihre Lebensplanung mit einem Höchstmaß an Autonomie und Lebensqualität dort zu verwirklichen, wo sie leben möchten. Mit diesem Modell wird der soziale Zusammenhalt begünstigt, die örtliche Beschäftigung gefördert und die Bevölkerung im Ort gehalten, indem insbesondere Gesundheitspersonal durch günstige Arbeitsbedingungen angezogen wird.

Ein anderer wichtiger Wirtschaftszweig ist für viele der betroffenen Regionen der Tourismus. Im Bericht zum Übergangspfad für den **Tourismus**¹¹ wird die Notwendigkeit gut durchgeplanter Strategien betont, die die ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen des Tourismus berücksichtigen und die lokalen Gemeinschaften einbinden. Solche Strategien können neue Chancen bieten und zum Wohlergehen der

¹⁰ Siehe: Europäische Kommission (2019), Europäischer Beschäftigungs- und Sozialbericht, Kapitel 5.

¹¹ <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/49498/attachments/1/translations/en/renditions/native>

Gemeinschaften vor Ort beitragen. Das EU-Tourismus-Dashboard¹², mit dem der grüne und der digitale Wandel sowie die sozioökonomischen Resilienzfaktoren von Fremdenverkehrsaktivitäten in Europa überwacht werden, zeigt die großen Unterschiede, die hier zwischen einzelnen Regionen bestehen.

Der gleichberechtigte Zugang zu **hochwertigen Dienstleistungen und qualitativer Infrastruktur**, wie frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung, allgemeine und berufliche Bildung, Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege, bezahlbarer Wohnraum und Kulturangebote, öffentlicher Verkehr, Energieversorgung sowie Internetzugang **spielt eine Schlüsselrolle im weltweiten Wettbewerb um die Förderung, die Anwerbung und die Bindung von Talenten.**

Die Corona-Pandemie hatte Einfluss auf die Entscheidung von Menschen darüber, wo sie leben möchten. Sie hat auch die Größe und den Standort von Büros und Arbeitsräumen verändert. Das kann die Attraktivität von Regionen mit niedrigeren Immobilienpreisen und einer besseren Lebensqualität steigern und diesen Regionen neue Chancen eröffnen. Sie werden allerdings die richtige Infrastruktur und einen guten Zugang zu Dienstleistungen bieten müssen, **denn das sind Schlüsselfaktoren, wenn Menschen die Entscheidung treffen, zu bleiben oder in eine andere Region zu ziehen.**

So gesehen stehen insbesondere weniger entwickelte Regionen mit einer Talententwicklungsblockade in einer angespannten Haushaltslage vor schweren Entscheidungen. Ihre Steuereinnahmen sinken entsprechend dem Rückgang ihrer Bevölkerung und Wirtschaftstätigkeit, während sie zugleich mit steigenden Ausgaben für Dienste zur Unterstützung einer alternden Bevölkerung konfrontiert sind.

Die Verbesserung der digitalen Konnektivität von Regionen, die in einer Talententwicklungsblockade festsitzen, ist ausschlaggebend, damit sie die durch den digitalen Wandel gebotenen Vorteile voll ausschöpfen zu können. Bislang haben Haushalte in diesen Regionen eher keinen eigenen Breitbandanschluss, und der Anteil der Bevölkerung mit Hochgeschwindigkeitsbreitbandanschluss liegt deutlich unter dem anderer Regionen.

Eine bessere Breitbandanbindung erzeugt in diesen Regionen zusätzliche wirtschaftliche Chancen für Unternehmen und für die Telearbeit. Sie schafft auch zusätzliche Möglichkeiten für den Fernunterricht in der allgemeinen und beruflichen Bildung und könnte so zu einer Schließung der Kompetenzlücke beitragen.

Zahlreiche EU-Finanzierungsinstrumente und insbesondere die Kohäsionspolitik, die Politik für die Entwicklung des ländlichen Raums und die Aufbau- und Resilienzpolitik können Investitionen fördern, die für den Ausbau von Hochgeschwindigkeits- und 5G-Netzen nötig sind – insbesondere in ländlichen und abgelegenen Gebieten, in denen die geringe Bevölkerungsdichte zu einem Marktversagen führen kann, das ein öffentliches Eingreifen rechtfertigt.

Rumänien: Mit dem aus dem EFRE geförderte „RO-NET“-Projekt wurde die Breitbandversorgung durch den Ausbau der Infrastruktur erweitert, um Menschen in den sogenannten „weißen Flecken“, in denen es keinen Zugang zu elektronischen Kommunikationsnetzen gibt und auch keine privaten Investitionen vorgesehen sind,

¹² <https://tourism-dashboard.ec.europa.eu/?lng=de&ctx=tourism>

Internetanschluss zu bieten. Durch Schließung der Lücke zwischen den städtischen Gebieten und dem von der Entvölkerung betroffenen ländlichen Raum tragen diese Investitionen zur Verbesserung der Lebensqualität der Bevölkerung und zur Steigerung der Attraktivität dieser Regionen bei.

Zur Ergänzung der öffentlichen Investitionen können **geeignete Regulierungsmaßnahmen** ergriffen werden, die auf einen angemessenen Zugang aller zu Grunddienstleistungen abzielen.

In **Frankreich** wird die Gründung neuer Apotheken durch die Genehmigungsverfahren reguliert. Neue Apotheken können in sozial benachteiligten Gebieten (Wiederbelebung ländlicher Gebiete und prioritärer Stadtbezirke) oder auf Grundlage demografischer Kriterien (Bevölkerungswachstum) eröffnet werden. Damit soll ein gleichberechtigter Zugang zu Apotheken in allen Gebieten sichergestellt werden, insbesondere für Menschen in sozialen oder wirtschaftlichen Schwierigkeiten.

Die durch die Interreg-Programme geförderte grenzüberschreitende Zusammenarbeit trägt zur Attraktivitätssteigerung von Grenzregionen bei, die in einer Talententwicklungsblockade stecken. Die Bündelung von Personal, Ausrüstung und Infrastruktur und die Verfügbarkeit grenzübergreifend funktionierender digitaler öffentlicher Dienste¹³ kann den Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen verbessern und zusätzliche Jobchancen in einem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt eröffnen.

Ergänzend zu der Überwindung rechtlicher und verwaltungstechnischer Hürden aufgrund der Existenz von Grenzen können technische Hindernisse durch Sicherstellung der Interoperabilität digitaler öffentlicher Dienste beseitigt werden.¹⁴ Dadurch würden Interaktionen zwischen Interessenträgern aus benachbarten Regionen gestärkt und folglich die Berufsaussichten auf der jeweils anderen Seite der Grenze verbessert, wodurch Grenzgebiete mehr Fachkräfte binden könnten.

Deutschland/Polen: Im Rahmen des Kooperationsprogramms Interreg V-A Polen-Deutschland/Sachsen wurde ein auf den gemeinsamen Arbeitsmarkt zugeschnittener grenzüberschreitender Lehrplan erstellt, der die Zusammenarbeit zwischen Hochschuleinrichtungen stärken und den Zugang zu Berufsbildungseinrichtungen verbessern soll, vor allem in Bereichen, die bei den örtlichen und regionalen Unternehmen besonders gefragt sind.

3.1.2. Stimulierung dynamischer Innovationsökosysteme durch intelligente Spezialisierungsstrategien sowie technische und soziale Innovation

Ein Grund für den geringen Anteil an hoch qualifizierten Fachkräften ist in Regionen mit einer Talententwicklungsblockade **die regionale Wirtschaftsstruktur. Neue wirtschaftliche Perspektiven und die damit einhergehenden Jobchancen für hoch qualifizierte Fachkräfte sind eine Voraussetzung dafür, dass Menschen mit Hochschulabschluss in diesen Gebieten bleiben.**

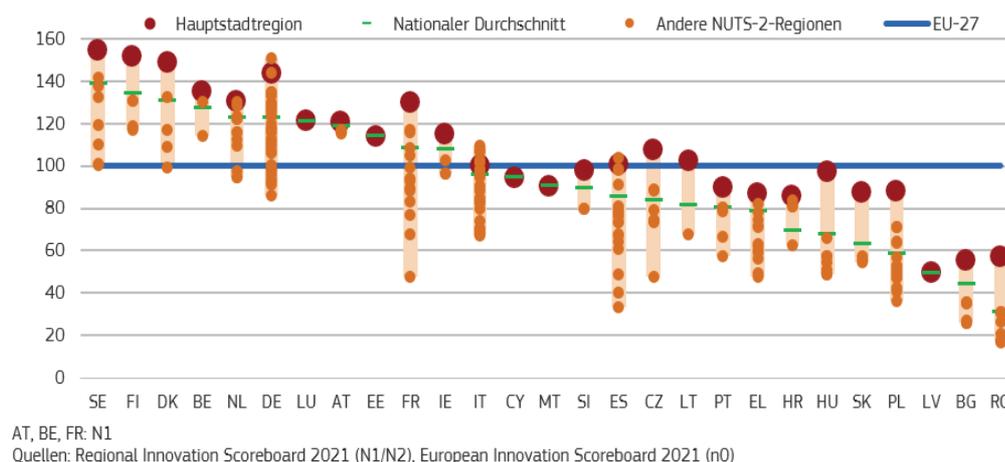
¹³ Siehe den Vorschlag für ein Gesetz für ein interoperables Europa (COM(2022) 720 final) und die zugehörige Mitteilung (COM(2022) 710 final).

¹⁴ Siehe den Vorschlag für ein Gesetz für ein interoperables Europa (COM(2022) 720 final) und die zugehörige Mitteilung (COM(2022) 710 final).

Darüber hinaus ist eine Steigerung der Produktivität nötig, um die Folgen des Schrumpfens der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter abzufedern. Dafür ist Innovation entscheidend. Die Innovationsleistung von Regionen, die in einer Talententwicklungsblockade stecken oder hineinzugeraten drohen, liegt weit unter dem EU-Durchschnitt.¹⁵

Erhebliche Lücken und Ungleichheiten in der Innovationskapazität bestehen zwischen hauptstädtischen und anderen Regionen.

Innovationsleistung von EU-Regionen 2021



Maßnahmen zur Behebung von Schwächen in der Verbreitung und Übernahme neuer Ideen und Technologien und zur Förderung einer breit aufgestellten Innovation werden, wie auch die Anerkennung und Förderung von Spitzenleistungen, dafür sorgen, dass diese Regionen produktiver werden, bessere Arbeitschancen bieten und die Vorteile einer zunehmend wissensintensiven Wirtschaft genießen.

Diese Regionen sollten dementsprechend ortsbezogene Innovationsstrategien umsetzen und die Wirkung der durch die Kohäsionspolitik und die Aufbau- und Resilienzfähigkeit für ihre Mitgliedstaaten verfügbaren Mittel optimieren. Innovation sollte in einem umfassenden Sinn verstanden werden, der auch die Produktionsprozesse und die Vermarktung einschließlich digitalem Marketing und Digitalisierung von Dienstleistungen einschließt. Sie kann die Geschäfts- und Beschäftigungsmöglichkeiten in neuen und wachsenden Branchen, aber auch in traditionellen Sektoren wie Landwirtschaft und Tourismus ankurbeln. Diese Strategien tragen unmittelbar zur Aufwertung regionaler Wirtschaftssysteme bei, indem sie das unternehmerische Engagement und die Schaffung hoch qualifizierter Arbeitsplätze stimulieren, Qualifikationsungleichgewichte angehen und letztlich durch neue wettbewerbsintensive und attraktive Zentren den Talentgewinn für diese Regionen fördern.

Um die Innovation in Regionen mit einer Talententwicklungsblockade zu stärken, steht eine Reihe von Instrumenten auf EU-Ebene zu Verfügung.

¹⁵ Regionaler Innovationsanzeiger 2021.

Kohäsionspolitisch gesteuerte **Strategien für intelligente Spezialisierung (S3)**¹⁶ priorisieren Investitionen auf der Grundlage örtlicher Standortvorteile, begünstigen den Übergang zu einer wissens- und innovationsbasierten Wirtschaft und stärken die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren in Innovationsökosystemen (Verwaltungen, Universitäten, Unternehmen, Berufsbildungseinrichtungen) auf allen Regierungs- und Verwaltungsebenen.

Das Europäische Innovations- und Technologieinstitut (EIT) setzt durch seine **Wissens- und Innovationsgemeinschaften (KIC)** einen ortsbezogenen Innovationsansatz um, indem es die S3 durch Einbeziehung örtlicher Akteure aus dem Bildungs-, Unternehmens- und Forschungssektor einbindet.¹⁷ Das **Regionale Innovationsschema des EIT (EIT RIS)** fördert insbesondere die Innovationsleistung von Regionen, die bei der Innovation mittelmäßig oder unterdurchschnittlich abschneiden. Bis heute gibt es mehr als 90 regionale EIT-Zentren in 18 RIS-Ländern, die überwiegend in Regionen mit einer Talententwicklungsblockade angesiedelt sind. Dort erleichtern sie das Engagement lokaler Partner bei der Unterstützung örtlicher Innovatoren und tragen zur Sensibilisierung in Bezug auf die lokalen, regionalen und nationalen Behörden wie auch zur Talentförderung bei.

Eine rezente Studie zu den Mobilitätsströmen Forschender im Zusammenhang mit den Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen hat ergeben, dass die Mobilität von Spitzenforschenden in erster Linie von Faktoren angetrieben wird, die unmittelbar mit ihren Möglichkeiten zusammenhängen, Spitzenforschung zu treiben und ihre Kompetenzen zu entwickeln – das heißt mit der Gelegenheit, mit führenden Forschenden zusammenzuarbeiten, mit der Qualität der Forschungsinfrastruktur sowie dem Weiterbildungsangebot.

In der neuen **Europäischen Innovationsagenda**¹⁸ wird die Initiative „**Talente im Bereich technologieintensive Innovation**“ vorgestellt, eine **Vorzeigeinitiative** zur Bewältigung des Fachkräftemangels in Deep-Tech-Branchen, die alle Regionen in Europa einbezieht. Unter der Koordination durch das EIT wird sie über einen Zeitraum von drei Jahren in allen Mitgliedstaaten auf Deep-Tech-Fachkräfte zielen und 2023 ein „innovatives Praktikumsprogramm“ starten, sodass mehr als 600 Forschende und Hochschulabsolventen – auch aus Regionen mit einer Talententwicklungsblockade – in EIC- und EIT-Partnerunternehmen Erfahrungen in der Innovation sammeln können. Fachkräfte in Bereichen wie Datenwissenschaft, künstliche Intelligenz, Cybersicherheit und Quantenforschung erhalten eine Fortbildung im Rahmen des Programms „Digitales Europa“. Durch diese Initiative werden weniger innovative mit innovativeren Regionen an einen Tisch gebracht, um die Zusammenarbeit beim Aufbau neuer EU-Wertschöpfungsketten durch eine bessere Nutzung der Standortvorteile der einzelnen Regionen zu vereinfachen. Die Schaffung vernetzter regionaler Räume für technologieintensive Innovation in der EU wird die Bindung und die Heranbildung von Fachkräften ermöglichen. Mit der Initiative wird die wichtige Rolle der Berufsbildung für die Innovation und Regionalentwicklung insbesondere durch die Einrichtung von

¹⁶ Intelligente Spezialisierung ist ein ortsbezogener Ansatz, der sich durch die Ermittlung strategischer Interventionsbereiche auf der Grundlage der Analyse sowohl der Stärken als auch des Potenzials der Wirtschaft auszeichnet.

¹⁷ Gemäß der Definition im Europäischen Innovationsanzeiger.

¹⁸ COM(2022) 332 final.

Zentren der beruflichen Exzellenz¹⁹ anerkannt, welche durch Erasmus+ mit zusätzlichen Mitteln aus der Aufbau- und Resilienzfazilität und den kohäsionspolitischen Fonds gefördert werden.

Westgriechenland: Die durch die Kohäsionspolitik geförderte Initiative „ReBrain“ zielt auf die Unterstützung des digitalen Umbaus des Wirtschaftssystems, wobei der Schwerpunkt auf der Umschulung und Weiterbildung des wissenschaftlichen Potenzials der Region und der Förderung eines innovationsgesteuerten Wachstums liegt. Durch einen regionalen Mechanismus zur Feststellung des Arbeitsmarktbedarfs sollen beschäftigungspolitische Maßnahmen verbessert und Qualifikationsungleichgewichte abgebaut werden.

Die Allianzen für Innovation von Erasmus+ werden den Aufbau unternehmerischer Kompetenzen fördern, mit besonderem Gewicht auf technologieintensiven Kompetenzen, damit studentische Unternehmerinnen und Unternehmer aus Regionen, die in einer Talententwicklungsblockade stecken, ihre Geschäftsideen umsetzen können, wie dies in der europäischen Hochschulstrategie angekündigt wurde.

Im Programm Horizont Europa ermöglichen die EFR-Stipendien im Rahmen der Marie-Sklódowska-Curie-Maßnahme Spitzenforschenden, die nicht durch die Marie-Sklódowska-Curie-Maßnahme gefördert werden konnten, ein Forschungsstipendium in einem Ausweitungsland²⁰, wodurch eine ausgewogenere Mobilität Hochqualifizierter in Richtung dieser Länder gefördert werden soll. Die „Stipendien für Ausweitungsländer“ (Widening Fellowships), ihr Vorgänger im Rahmen von Horizont 2020, hatten erheblichen positiven Einfluss auf die Mobilität von Fachkräften in Richtung dieser Länder und halfen diesen, erfahrene Forschende zurückzugewinnen und Talente im Land zu halten.

Zusätzlich sollte die Fazilität für Politikunterstützung von Horizont Europa – ein bedarfsgesteuertes Instrument für die Mitgliedstaaten – dabei helfen, einige bereits ausgesprochene Empfehlungen für die Verbesserung der Funktionsweise der Forschungs- und Innovationssysteme in mehreren Mitgliedstaaten umzusetzen. Das ist besonders wichtig für Regionen, die in einer Talententwicklungsblockade stecken, vor allem in Rumänien, Griechenland und Kroatien.

Deutschland: In Sachsen ist der Simul+ InnovationHub eine Plattform für die innovative Regionalentwicklung, die Bürgerinnen und Bürger mit Akteuren aus der Forschung, der Wirtschaft und der regionalen und lokalen Verwaltung zusammenbringt. Dort verbinden sich Wissen, Kompetenzen und Ressourcen, um den demografischen Wandel, das Kompetenzgefälle und örtliche Ungleichheiten anzugehen. Der Hub fußt auf drei Säulen: dem Wissenstransfer, einem Wettbewerb für innovative Ideen und der Förderung von Modellprojekten. Simul+ bringt Menschen aus ganz Sachsen an einen Tisch, damit sie Ideen entwickeln und sich darüber austauschen, wie sie ihre Region für Fachkräfte attraktiv und lebenswert machen können.

KMU und andere Unternehmen in diesen Regionen können in puncto Innovation und Digitalisierung von der Unterstützung durch Zentren für digitale Innovation profitieren.

¹⁹ Zentren der beruflichen Exzellenz sind länderübergreifende Kooperationsnetze, mit denen Innovation und Exzellenz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung vorangebracht werden sollen.

²⁰ Bulgarien, Estland, Griechenland, Kroatien, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Portugal, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn und Zypern.

3.1.3. Wiederbelebung ländlicher Gebiete

Der ländliche Raum leidet besonders unter der doppelten Belastung durch den Bevölkerungsrückgang und eine unzureichende Entwicklung von Talenten.

Als Folge der langfristigen Vision für die ländlichen Gebiete in der EU wurde ein umfassendes Maßnahmenpaket lanciert. In einem **EU-Aktionsplan für den ländlichen Raum** wurden konkrete Gebiete festgelegt, in denen Maßnahmen zum Humankapital zu ergreifen sind, die diese Gebiete und die entsprechenden Gemeinschaften bis 2040 stärker, besser vernetzt, resilienter und wohlhabender machen sollen. Die Umsetzung des Plans wird ländliche Gebiete für Fachkräfte attraktiver machen, indem er neue Gelegenheiten für die Ansiedlung innovativer Unternehmen schafft, den Zugang zu hochqualitativen Arbeitsplätzen eröffnet, neue und bessere Kompetenzen, eine verbesserte Infrastruktur sowie bessere Dienstleistungen fördert, sodass sie die Vorteile ihrer wirtschaftlichen Diversifizierung nutzen können.

- Die **Plattform für die Wiederbelebung des ländlichen Raums** bietet den Behörden in den von Bevölkerungsrückgang, Überalterung und einem Mangel an wirtschaftlichen Möglichkeiten betroffenen ländlichen Gebieten Informationen und bewährte Verfahren in Bezug auf Instrumente und Strategien gegen den Fachkräfteschwund.
- **Gezielte Aufforderungen** für Projekte in ländlichen Gebieten werden im Rahmen von **Horizont Europa** (Forschung und Innovation für ländliche Gemeinschaften) ergehen, und es wird Unterstützung für Ausbildung und Wissensaustausch angeboten, um die Verbreitung und Übernahme von Innovationen zu beschleunigen – etwa durch das „Kompetenz- und Schulungszentrum für Innovation im ländlichen Raum“, das durch das RURALITIES-Projekt eingerichtet wurde. Ein europäisches Forum für Start-up-Dörfer, das zu einem besseren Verständnis für die Bedürfnisse ländlicher Start-ups beitragen soll, wurde im Rahmen der Leitinitiative ebenfalls ins Leben gerufen.
- Bei der Initiative „**Digitale Zukunft im ländlichen Raum**“ spielt das Humankapital eine zentrale Rolle. Sie zielt auf Kompetenzen, die für den digitalen Wandel im ländlichen Raum erforderlich sind, wie unter anderem digitale und unternehmerische Kompetenzen.
- Mit der Initiative zu **Unternehmertum und Sozialwirtschaft in ländlichen Gebieten** werden innovative Umfelder im ländlichen Raum unterstützt, indem Unternehmerinnen und Unternehmer ermutigt und gestärkt werden.

Zusätzlich zur Vision für die ländlichen Gebiete wird die Zusammenarbeit im Bereich der Mehrebenen-Governance im Rahmen der Territorialen Agenda 2030 Kleinstädte und Dörfer in ihrer wichtigen Rolle bei der Entwicklung der integrierten Raumplanung fördern und die Kooperation zwischen einzelnen Gebieten stärken. Das Ziel wird es sein, kleine Orte so zu erhalten oder zu entwickeln, dass sie als Lebens- und Arbeitsmittelpunkt für junge Menschen attraktiv sind.

Darüber hinaus werden durch die Kohäsionspolitik geförderte integrierte Entwicklungsmaßnahmen auf der lokalen Ebene zum Fortschritt in ländlichen Gebieten beitragen und Verbindungen zwischen Stadt und Land beleben. Damit können Wirtschaftstätigkeiten angezogen, kann das digitale Gefälle ausgeglichen, das

Bildungsangebot erweitert, der Zugang zu Infrastrukturen, Diensten und Kultureinrichtungen verbessert und die Lebensqualität angehoben werden, wodurch die ländlichen Gebiete Fachkräfte gewinnen und binden können.

3.1.4. Verbesserung der öffentlichen Verwaltung

Die Qualität und Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung ist ein Schlüsselfaktor, wenn eine Region für Investoren attraktiv sein soll.

Schlechtes Verwaltungsgebaren, insbesondere Korruption, wie auch mangelnde Achtung der Rechtsstaatlichkeit, untergraben das Wachstumspotenzial, aber auch das Vertrauen der Investoren und Wirtschaftsteilnehmer, und sind bekanntermaßen ein Faktor, der Einfluss auf die Entscheidung hat, einer Region den Rücken zu kehren. Regionen, die in die Qualität ihrer Verwaltung investieren, werden im Gegensatz dazu Strategien zur Wachstumsförderung eher effizient und wirkungsvoll umsetzen.

Daher sollten Regionen, die in einer Talententwicklungsblockade stecken, die Qualität ihrer öffentlichen Verwaltung²¹ weiter verbessern, indem sie unter anderem die Möglichkeiten des Instruments für technische Unterstützung nutzen.

In **Bulgarien** hat die Region **Seweroistotschen** (Nordostbulgarien) einen regionalen Entwicklungsplan ausgearbeitet und umgesetzt, der konkrete soziale und wirtschaftliche Verbesserungen gebracht hat. Insbesondere bei den Unternehmensgründungen lag die Region über dem EU-Durchschnitt. Sie hat auch die Qualität ihrer Verwaltung stetig verbessert. Dadurch stieg die Beschäftigungsquote im letzten Jahrzehnt um 10,6 %, gegenüber einem Anstieg im EU-Durchschnitt von 4,4 %.

3.2. Mehr Effektivität im Bildungssektor und Arbeitsmarkt

Regionen, die in einer Talententwicklungsblockade stecken, leisten nicht genug für die Ausbildung und Anwerbung der Fachkräfte, die sie für ihre nachhaltige Entwicklung brauchen. Das gilt insbesondere in Bezug auf die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, die Kompetenzentwicklung, die Integration in den Arbeitsmarkt und die Arbeitsbedingungen. Es müssen mehr Menschen in den Arbeitsmarkt integriert werden, während neue Wirtschaftschancen eröffnet werden und die Produktivität angekurbelt wird.

Die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte und ihres Aktionsplans ist ausschlaggebend nicht nur für die Erreichung der Kernziele für 2030 in Bezug auf Beschäftigung, Kompetenzen und Armut, sondern auch für die soziale und wirtschaftliche Konvergenz zwischen und innerhalb von Regionen. Um soziale und wirtschaftliche Resilienz zu erzielen, ist die Umsetzung der Strategien für die Union der Gleichheit²² entscheidend. Die aktive Beteiligung der regionalen und lokalen Behörden an der Umsetzung der zwanzig Grundsätze der Säule entsprechend ihren jeweiligen Besonderheiten ist wesentlich für ihren Erfolg.

²¹ Siehe Kapitel 7 des 8. Kohäsionsberichts – COM(2022) 34 final.

²² Die Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025, der EU-Aktionsplan gegen Rassismus 2020–2025, der strategische Rahmen der EU für Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma 2020–2030, die LGBTIQ-Strategie, die Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021–2030 und die EU-Strategie zur Bekämpfung von Antisemitismus.

Das Europäische Semester ist das wichtigste Instrument zur Überwachung der Umsetzung der Säule auf nationaler und regionaler Ebene. Im Rahmen des letzten Europäischen Semesters hat die Kommission länderspezifische Empfehlungen für die Bereiche Bildung, Kompetenzen und berufliche Aus- und Weiterbildung sowie Chancengleichheit und Erwerbsbeteiligung für fast alle Mitgliedstaaten abgegeben. Auf diesem Wege gab das Semester die Richtung für die kohäsionspolitische Finanzierung (EFRE, ESF+, Kohäsionsfonds und Fonds für einen gerechten Übergang) im Programmplanungszeitraum 2021–2027 im Hinblick auf eine Verringerung der regionalen Ungleichheiten vor.

Vor allem der ESF+ wird Menschen in allen Lebensphasen unterstützen und zu allen Kompetenzbelangen intervenieren, von der Bedarfsprognose, insbesondere aufgrund des grünen und des digitalen Wandels, bis hin zur Beseitigung von Qualifikationsungleichgewichten. Er wird auch die Gestaltung dieser Übergänge unterstützen, indem Arbeitsvermittlungen modernisiert und die Belastbarkeit der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung verbessert wird.

3.2.1. Stärkung der Effektivität von Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung

Die Förderung der Ausbildung und der Teilnahme von Erwachsenen am lebenslangen Lernen führt zu einer Steigerung der Produktivität und trägt somit zur Wettbewerbsfähigkeit dieser Regionen besonders im Hinblick auf den grünen und den digitalen Wandel bei.

Die Teilnahme an der Erwachsenenbildung ist eine starke Triebkraft für das Fachkräfteangebot (wobei das EU-Ziel die Beteiligung von 60 % der Erwachsenen an jährlichen Fortbildungskursen bis 2030 vorsieht), insbesondere vor dem Hintergrund eines technologischen Umfelds in raschem Wandel sowie der Digitalisierung und der grünen Wende, bei denen die Kompetenzen der Beschäftigten stets auf dem letzten Stand sein müssen.

Dazu leistet auch die berufliche Aus- und Weiterbildung einen entscheidenden Beitrag, und die Empfehlung des Rates aus dem Jahr 2020 zu diesem Thema²³ legt die wichtigsten Grundsätze fest, mit denen sichergestellt werden soll, dass sich die Berufsbildung schnell an den Bedarf des Marktes anpasst und jungen Menschen wie auch Erwachsenen hochwertige Lernangebote bietet. Darin wird großes Gewicht auf eine gesteigerte Flexibilität der beruflichen Aus- und Weiterbildung, mehr Möglichkeiten für das Lernen am Arbeitsplatz, Berufspraktika und eine bessere Qualitätssicherung gelegt. Der Rat hat außerdem das Ziel der „Verwirklichung von lebenslangem Lernen und Mobilität für alle“ als strategische Priorität festgelegt.²⁴ Um die Leistungsunterschiede zwischen Lernenden abzubauen, verwirklichen die Mitgliedstaaten eine beträchtliche Zahl an Reformen und Investitionen im Wege der Aufbau- und Resilienzfähigkeit und des ESF+.

Die oben aufgezeigten Prioritäten müssen besonders effizient in Regionen umgesetzt werden, die in einer Talententwicklungsblockade stecken.

²³ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32020H1202\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32020H1202(01))

²⁴ Entschließung des Rates zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung mit Blick auf den europäischen Bildungsraum und darüber hinaus (2021–2030) (ABl. C 66 vom 26.2.2021, S. 1) – [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32021G0226(01)).

3.2.2. Verbesserte Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Während die regionalen Beschäftigungsquoten auf EU-Ebene seit einem Jahrzehnt konvergieren, haben Regionen mit einer Talententwicklungsblockade geringere Beschäftigungsquoten und höhere Arbeitslosenquoten als der Rest der EU, und sie konnten dieses Gefälle im letzten Jahrzehnt mit wenigen Ausnahmen auch nicht ausgleichen. Mehr Beschäftigung für unterrepräsentierte Gruppen, insbesondere Frauen, jüngere und ältere Menschen sowie Menschen mit Behinderungen, würde zu einem Abbau dieses Gefälles beitragen. In Regionen, in denen Roma einen großen Anteil an der jüngeren Bevölkerung stellen, ist es wichtig, auch Anreize für deren Beschäftigung zu bieten.

Ein bedeutendes brachliegendes Potenzial für die Steigerung der Beschäftigungsquoten in diesen Regionen liegt in der Erhöhung der **Frauenbeschäftigungsquote** (die in den betroffenen Regionen mit 59 % unter dem EU-Durchschnitt von 66 % liegt), da Frauen im erwerbsfähigen Alter mit höherer Wahrscheinlichkeit von dort wegziehen als Männer. Die EU hat sich verpflichtet, das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle bis 2030 im Rahmen des **Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte** zumindest zu halbieren. In dieser Hinsicht sind bezahlter Familien- und Betreuungsurlaub, hochqualitative frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung sowie die Verringerung des geschlechtsspezifischen Einkommensgefälles für diese Regionen wichtige Wege zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen.

Es gibt zahlreiche Initiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen, insbesondere im technologischen Bereich, wo sie noch stärker unterrepräsentiert sind:

- So werden von Frauen geführte Start-ups in der Frühphase weiterhin durch ein Programm für unternehmerische Initiative und Führungsqualitäten von Frauen unterstützt, indem das Budget der Ausschreibung „**WomenTech EU**“ aufgestockt wurde. Andere entsprechende EU-Initiativen wie „Women4Cyber“ und potenziell auch nationale Beschleunigungsprogramme werden zu einem schnelleren Wachstum frauengeführter Unternehmen in Regionen beitragen, die in einer Talententwicklungsblockade stecken.
- Das **durch Erasmus+ finanzierte Projekt E-STEAM** unterstützt Hochschulausbildung und Arbeitsmarktbeteiligung, insbesondere in den MINT-Fächern (Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften und Technologie), und kann in diesen Regionen zu Synergien zwischen Schulen und Arbeitsmarkt beitragen, mit denen eine kreative und sinnvolle Teilnahme von Mädchen an der MINT-Ausbildung (durch ein Mentoring-Programm) gefördert werden kann.
- Darüber hinaus stärkt die Maßnahme „**Girls go Circular**“, die durch das Europäische Innovations- und Technologieinstitut und Wissens- und Innovationsgemeinschaften im Rahmen des Aktionsplans für digitale Bildung 2021-2027 durchgeführt wird, die digitalen und unternehmerischen Kompetenzen von Mädchen, um sie in einer positiven Einstellung zu einer beruflichen Laufbahn in diesem Bereich zu bestärken.

Die Förderung der Beschäftigung älterer Menschen²⁵, deren Beschäftigungsquote in den betroffenen Regionen mit 54 % unter dem EU-Durchschnitt von 59 % liegt, ist ebenfalls wichtig für die Milderung des Fachkräfte- und Arbeitsmangels. Insbesondere in Regionen, die in einer Talententwicklungsblockade stecken, sind motivierende Jobchancen für ältere Menschen entscheidend, u. a. durch flexible Teilzeitarbeit, Gelegenheiten zum lebenslangen Lernen und Mentoring-Partnerschaften. Ältere Menschen sind für die Jüngeren eine Quelle des Wissens und können ihnen Fertigkeiten vermitteln. Ein weiterer Schlüsselaspekt ist in dieser Beziehung auch der Beitrag älterer Mitglieder der Gesellschaft zu ehrenamtlichen Tätigkeiten.

Daneben sind gute Beschäftigungs- und Lernmöglichkeiten für junge Menschen ebenfalls entscheidend, um Nachwuchskräfte in Regionen zu halten, denen eine Talententwicklungsblockade droht. Auf EU-Ebene liefert die verstärkte Jugendgarantie den politischen Rahmen und wird dabei durch Maßnahmen wie die Europäische Ausbildungsallianz (EAfA)²⁶ und die ALMA-Initiative²⁷ unterstützt. Der ESF+ und die Aufbau- und Resilienzfazilität tragen durch Investitionen von fast 22 Mrd. EUR für den Zeitraum 2021 bis 2027 in die Jugendbeschäftigung und die Integration junger Arbeitsuchender zu diesen Zielen bei.

3.2.3. Investitionen in Umschulung und Weiterbildung zur Behebung von Qualifikationsungleichgewichten und Arbeitskräftemangel

Der EU-Arbeitsmarkt ist in seiner Gesamtheit seit einigen Jahren mit einem zunehmenden Arbeitskräftemangel konfrontiert, und der könnte sich im Zusammenhang mit dem beschleunigten Übergang zur Klimaneutralität noch verschärfen, wenn die Kompetenzen nicht den sich ändernden Ansprüchen des Arbeitsmarktes angepasst werden. Allerdings ist dieser Mangel in der EU nicht gleichmäßig verteilt, und einige Sektoren und Regionen stehen hier vor besonders großen Herausforderungen.

Regionen, in denen ein starker Arbeitskräfte- und Kompetenzmangel herrscht, könnten im Wettbewerb zurückfallen und als Standorte für Investitionen unattraktiv werden. Daher müssen Umschulung und Weiterbildung in diesen Regionen besonders forciert werden.

Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung sowie das lebenslange Lernen zeigen aber nur dann Wirkung, wenn sie sich auf jene Kompetenzen konzentrieren, die auf dem örtlichen Arbeitsmarkt jetzt und in Zukunft gebraucht werden. Das unterstreicht die Bedeutung einer guten Kompetenzdatenanalyse und der engen Zusammenarbeit zwischen lokalen und regionalen Behörden, Organisationen der Sozialpartner, öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlungen, örtlichen Unternehmen und Anbietern von allgemeiner und beruflicher Bildung. Damit wird sichergestellt, dass sich die gemeinsam unternommenen Anstrengungen in den Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie des lebenslangen Lernens auf die richtigen Kompetenzen konzentrieren, die in einer bestimmten Region benötigt werden.

²⁵ Zwischen 55 und 64 Jahre alte Menschen.

²⁶ Europäische Ausbildungsallianz – Beschäftigung, Soziales und Integration – Europäische Kommission (europa.eu).

²⁷ ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve) – Beschäftigung, Soziales und Integration – Europäische Kommission (europa.eu).

Regionale und lokale Behörden und andere Verwaltungseinrichtungen können in Gebieten, die in einer Talententwicklungsblockade stecken, eine Hauptrolle beim Angebot von Berufsberatung, Ausbildungsmöglichkeiten und Sensibilisierungsmaßnahmen spielen. In seiner Empfehlung für Weiterbildungspfade fordert der Rat die nationalen und regionalen Behörden auf, dafür zu sorgen, dass Erwachsene mit einem geringen Kompetenz- und Qualifikationsniveau Zugang zu „Weiterbildungspfaden“ erhalten, um ihre Fähigkeiten zu entwickeln und Aussicht auf eine Qualifikation zu haben. Diese Pfade sollten durch Bewertung der Kompetenzen, Bereitstellung eines maßgeschneiderten, flexiblen und hochwertigen Lernangebots sowie Validierung und Anerkennung der erworbenen Kompetenzen Unterstützung anbieten und durch Sensibilisierungs- und Orientierungsmaßnahmen sowie Schulungen des Lehrpersonals flankiert werden.

Im Rahmen des Europäischen Pakts für Kompetenzen unterstützt die Kommission gegenwärtig 14 groß angelegte Partnerschaften²⁸ in verschiedenen europäischen Industrieökosystemen und hilft ihnen dabei, Arbeitskräften die Kompetenzen zu vermitteln, die nötig sind, um erfolgreich den Übergang hin zu einer klimaneutralen und digitalen Wirtschaft zu meistern. Bislang haben sich mehr als 1000 Mitglieder angeschlossen, darunter große multinationale Konzerne, KMU, örtliche Ausbildungsanbieter und Handelskammern. Gemeinsam haben sie zugesagt, die Weiterbildung von sechs Millionen Menschen voranzubringen. Rund 50 regionale und lokale Behörden, die im Rahmen des Pakts kooperieren, arbeiten bereits an Lösungen für die Weiterbildung und Umschulung in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, den Sozialpartnern sowie Anbietern der allgemeinen und beruflichen Bildung. Die Kommission ruft alle Regionen und insbesondere diejenigen mit einer Entwicklungsblockade auf, sich dem Pakt anzuschließen und mithilfe einer speziellen Unterstützungsstelle örtliche Kompetenzpartnerschaften zu bilden.²⁹

Der Vorschlag der Kommission, 2023 zum Europäischen Jahr der Kompetenzen zu machen, wird greifbare Maßnahmen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen und zur Ausschöpfung des ganzen Potenzials des grünen und des digitalen Wandels auf sozial faire und gerechte Weise fördern. Im Rahmen dieses Jahres werden Maßnahmen für und Investitionen in Kompetenzen gefördert, um den Arbeitskräftemangel in der EU mit besser ausgebildeten und anpassungsfähigeren Arbeitskräften zu bekämpfen.³⁰ Dies ist für Regionen mit einer Talententwicklungsblockade eine gute Gelegenheit, zu ermitteln, was Unternehmen und Erwerbstätige davon abhält, sich auf produktivere und zukunftsfähigere Branchen

²⁸ Allianz für Kompetenzen im Automobilsektor – Kompetenzpartnerschaft für Mikroelektronik – Kompetenzpartnerschaft in der Luftfahrt-, Raumfahrt- und Verteidigungsindustrie – Kompetenzpakt für die erneuerbaren Offshore-Energien – Weiterbildung von Arbeitskräften im Schiffbau und der Schifffahrtstechnik – Textil-, Bekleidungs-, Leder- und Schuhindustrie – Kompetenzpartnerschaft im Tourismusökosystem – Kompetenzpartnerschaft in der Bauwirtschaft – Kompetenzpartnerschaft im Agrar- und Lebensmittelökosystem – Kompetenzpartnerschaft im Ökosystem der Kultur- und Kreativwirtschaft – Kompetenzpartnerschaft im Ökosystem der Nachbarschafts- und Sozialwirtschaft – Kompetenzpartnerschaft im digitalen Ökosystem – Kompetenzpartnerschaft für das Ökosystem des Einzelhandels.

²⁹ Pakt für Kompetenzen – Beschäftigung, Soziales und Integration – Europäische Kommission (europa.eu).

³⁰ Durch das Europäische Jahr werden auch die Ziele des Aktionsplans für die europäische Säule sozialer Rechte einen Schub erhalten, bis 2030 eine Beschäftigungsquote von 78 % und eine jährliche Beteiligung von Erwachsenen an Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen von 60 % zu erreichen.

auszurichten. Das kann insbesondere in strukturschwachen Gebieten, in denen das Pro-Kopf-BIP durch hohe Beschäftigungsanteile in Sektoren mit geringer Produktivität auf niedrigem Niveau gehalten wird, ein wichtiger Schritt sein.

Die EU ist insbesondere mit einer Kluft bei den digitalen Kompetenzen konfrontiert, die weiter wachsen wird, wenn nichts dagegen unternommen wird. Schon jetzt erfordern 90 % der Arbeitsplätze ein gewisses Maß an digitalen Kompetenzen, und Millionen Unternehmen haben Schwierigkeiten, digital qualifizierte Arbeitskräfte zu finden, vor allem IKT-Fachkräfte. Gegen diese Missstände sind im *Politikprogramm „Weg in die digitale Dekade“* zwei wichtige Ziele formuliert. Das erste lautet, die Zahl der Erwachsenen mit digitalen Grundkompetenzen von heute 54 % bis 2030 auf 80 % zu erhöhen. Das zweite lautet, bis 2030 auf 20 Millionen IKT-Fachkräfte in Beschäftigungsverhältnissen zu kommen und dabei den Zugang von Frauen zu diesem Bereich zu fördern und die Zahl der IKT-Absolventinnen und -Absolventen zu erhöhen. Die Mitgliedstaaten haben die Aufbau- und Resilienzfähigkeit genutzt, um ihre Erwachsenenbildungssysteme zu reformieren und bedeutende Mittel für die Verbesserung der und den Zugang zur Umschulung und Weiterbildung einzusetzen.

Zypern: Um seine großen Qualifikationsungleichgewichte anzugehen, hat Zypern einen nationalen Plan zur Weiterbildung und Umschulung von mindestens 25 600 Menschen ausgearbeitet, die in arbeitsmarktrelevanten Programmen für Arbeitslose und Nichterwerbstätige digitale Kompetenzen, solche im Zusammenhang mit der blauen und grünen Wirtschaft sowie unternehmerische Kompetenzen erwerben sollen.

Hochschuleinrichtungen kommt bei der Vermeidung von Qualifikationsungleichgewichten und -engpässen eine Schlüsselrolle zu. Im Juni 2022 wurde eine Empfehlung des Rates über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit angenommen. Durch die umgehenden Folgemaßnahmen werden Hochschul- und Berufsbildungseinrichtungen zur Unterstützung des lebenslangen Lernens eingesetzt und so die berufliche Umschulung und Weiterbildung mitgestaltet, um neue und sich abzeichnende Bedürfnisse in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt zu befriedigen.

Die *Europäischen Hochschulallianzen* und die im Rahmen von Erasmus+ ausgewählten Zentren der beruflichen Exzellenz werden ebenfalls als Drehscheiben für die Aus- und Weiterbildung Erwachsener, darunter auch beruflich tätiger, in hochgradigen und zukunftsweisenden Kompetenzen dienen und so Unternehmen helfen, die an einem Fachkräftemangel leiden.

Spanien: Um die wirtschaftlichen Aussichten der Agrar- und Nahrungsmittelindustrie in der **Region Andalusien**, einem der vielversprechenden Entwicklungsgebiete der regionalen Strategien für intelligente Spezialisierung (S3), zu verbessern, hat die Universität Córdoba einen Masterstudiengang in digitaler Umwandlung des Land- und Forstwirtschaftssektors ins Leben gerufen. Damit geht sie auf die festgestellten Engpässe bei der Motivierung zu Innovation und Digitalisierung in der Agrar- und Nahrungsmittelwertschöpfungskette ein, nachdem ein Mangel an geeigneten Berufsprofilen in diesem Sektor erkannt wurde. Eine große Zahl an Fachkräften absolvierte den Studiengang und kann jetzt den digitalen Wandel in ländlichen Gebieten erleichtern, unterstützen und fördern und zum Einsatz von Technologien wie Sensoren, dem Internet der Dinge, Cloud-Computing, der Nahrungsmittelindustrie 4.0, künstlicher Intelligenz oder der Präzisionslandwirtschaft motivieren. Nach der erfolgreichen

Durchführung des Masterstudiengangs übernahm auch die Universität Sevilla dieses Modell.

3.2.4. Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen, damit Talente sich entfalten können

Die Attraktivität von Regionen, denen eine Talententwicklungsblockade droht, beruht letztlich auf ihrer Fähigkeit, Fachwissen anzuerkennen und zu belohnen.

Angemessene Mindestlöhne sind entscheidend für einen Wettbewerb auf der Grundlage hoher Sozialstandards im Binnenmarkt, der zu Produktivitätsverbesserungen anregt und die soziale und wirtschaftliche Konvergenz dieser Regionen fördert. In diesem Zusammenhang ist die neue Richtlinie über angemessene Mindestlöhne von besonderer Bedeutung, weil sie einen Rahmen für die Sicherstellung angemessener gesetzlicher Mindestlöhne schafft, mit dem Lohntarifverhandlungen gefördert werden und der Zugang von Arbeitskräften zum Mindestlohnschutz verbessert wird.

Eine stärkere Einbeziehung der Sozialpartner in Regionen, die in einer Talententwicklungsblockade stecken, ist besonders wertvoll für die Schaffung besserer Arbeitsbedingungen, die angemessene Entlohnung sowie die Bekämpfung von Kompetenz- und Arbeitskräftemangel.

Diese Konvergenz wird durch die Kohäsionspolitik und geeignete Reformen unterstützt, die zur Schließung der Lohnlücke und zur Attraktivitätssteigerung von Regionen beitragen, die in einer Talententwicklungsblockade stecken.

3.3. Stärkung der Fachkräftemobilität und Ermunterung von Arbeitskräften, in ihre Heimatregion zurückzukehren

Der wachsende Arbeitsmarktbedarf kann langfristig nicht nur durch die Mobilisierung der heimischen Arbeitskräfte gedeckt werden. Regionen, die in einer Talententwicklungsblockade stecken oder denen eine droht, sollten die Mobilität innerhalb der EU nutzen, um junge Menschen aus anderen EU-Regionen oder Mitgliedstaaten anzuwerben. Während oftmals die Abwanderung junger Menschen im Fokus steht, konzentrieren sich zu wenige Regionen darauf, für attraktive Chancen für heimkehrende Arbeitskräfte zu sorgen.

Als Strategie zur Anwerbung von Talenten aus anderen Mitgliedstaaten setzen einige Regionen auch auf die Diaspora und bemühen sich, ausgewanderte Fachkräfte zur Rückkehr an ihre Heimatorte zu ermutigen, damit sie ihre Herkunftsregionen unterstützen. So haben Mitgliedstaaten wie Bulgarien, Portugal und Griechenland spezifische Programme zur Vertiefung der Kontakte mit Forschenden aus ihrer internationalen wissenschaftlichen Diaspora ins Leben gerufen, mit denen sie ihre Attraktivität insgesamt steigern, aber auch ihre eigenen Staatsangehörigen zurückholen wollen.

Rumänien: Das aus dem ESF kofinanzierte Diaspora-Start-up-Programm bietet Beihilfen zur Unterstützung städtischer Kleinunternehmen an, die von Rumäninnen und Rumänen gegründet werden, welche in ihre Heimat zurückkehren.

Dennoch sollten Strategien zur Wiederanwerbung von Talenten in erster Linie auf strukturellen Faktoren zur Steigerung der Attraktivität aufbauen und sich auf Unternehmertum und Kompetenzen sowie die auf dem Arbeitsmarkt am stärksten nachgefragten Berufsabschlüsse konzentrieren. Die Regionen sollten daher eine

umfassende langfristige Strategie entwickeln, um die wirtschaftliche Diversifizierung und Innovation zu fördern, und dazu die lokalen und regionalen Behörden, den Privatsektor, Arbeitsvermittlungs- und Ausbildungszentren, Forschungs- und Hochschuleinrichtungen sowie Berufsbildungseinrichtungen einbinden.

3.4. Förderung der legalen Migration und Integration in die EU

Die Kommission verfolgt eine ehrgeizige und nachhaltige Politik zur legalen Migration in die EU. Damit die Union im weltweiten Wettbewerb nicht zurückfällt, tragen die Richtlinie für Studierende und Forschende³¹ und die neugefasste Richtlinie über die Blaue Karte³² dazu bei, EU-Regionen für hoch qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten attraktiver zu machen, und erleichtern deren Mobilität innerhalb der EU durch vereinfachte Verfahren.

Die Kommission hat auch vorgeschlagen, die Zusammenarbeit mit ausgewählten Partnerländern zu intensivieren, unter anderem durch Lancierung der im Migrations- und Asylpaket 2020 angekündigten Fachkräftepartnerschaften. Diese maßgeschneiderten Partnerschaften mit Drittländern stärken die legalen Wege in die EU und binden die Partnerländer strategisch in das Migrationsmanagement ein. Mit den Fachkräftepartnerschaften soll ein umfassender politischer Rahmen gesteckt und Finanzierung bereitgestellt werden, um der internationalen Mobilität zum beiderseitigen Nutzen durch die bessere Abstimmung des Arbeitsmarktbedarfs in der EU mit dem Fachkräfteangebot aus ihren Partnerländern einen Schub zu verleihen, ohne dabei die Gefahren durch die Abwanderung Hochqualifizierter aus den Augen zu verlieren. Außerdem wird ein EU-Talentpool geschaffen, um Fachkräfte von außerhalb der EU mit möglichen Arbeitgebern in den EU-Mitgliedstaaten zusammenzubringen.

Die Bemühungen im Zusammenhang mit der legalen Migration in die EU müssen um wirkungsvolle Maßnahmen zur Integration ergänzt werden, damit sie effektive und nachhaltige Ergebnisse zeitigen. Wie im Aktionsplan für Integration und Inklusion³³ betont wird, ist die lokale Ebene entscheidend für effektive Integrationsmaßnahmen für Migrantinnen und Migranten, unter anderem im Wege der Zusammenarbeit mit lokalen und regionalen Behörden und zivilgesellschaftlichen Organisationen.

Sämtliche Akteure (Mitgliedstaaten, lokale und regionale Behörden, Sozialpartner, Nichtregierungsorganisationen, der Privatsektor und die Aufnahmegesellschaft) sollten alles tun, um die Fähigkeit von Regionen, neue Fachkräfte anzuwerben und Drittstaatsangehörige auf ihrem Gebiet zu integrieren, zu stärken.

³¹ Richtlinie (EU) 2016/801 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Mai 2016 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zu Forschungs- oder Studienzwecken, zur Absolvierung eines Praktikums, zur Teilnahme an einem Freiwilligendienst, Schüleraustauschprogrammen oder Bildungsvorhaben und zur Ausübung einer Au-pair-Tätigkeit.

³² Richtlinie (EU) 2021/1883 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Oktober 2021 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung und zur Aufhebung der Richtlinie 2009/50/EG des Rates.

³³ COM(2020) 758 final vom 24.11.2020.

3.5. Unterstützung für die Regionen durch einen neuen, speziellen EU-Mechanismus: den Talentförderungsmechanismus

Zusätzlich zu diesen bereits bestehenden oder angekündigten EU-Initiativen und -Maßnahmen wird die Kommission 2023 einen neuen, speziellen, auf acht Säulen aufbauenden Mechanismus einrichten, um Talente in Regionen zu fördern, die in einer Talententwicklungsblockade stecken oder in eine hineinzugeraten drohen. Im Rahmen des Mechanismus wird ein eigenes Portal eingerichtet, damit Regionen und Interessenträger umfassenden Zugang zu allen Säulen erhalten.

1. Ein **neues Pilotprojekt** soll **Regionen, die in einer Talententwicklungsblockade stecken**, dabei helfen, maßgeschneiderte und umfassende Strategien auszuarbeiten, mit denen Fachkräfte ausgebildet, angeworben und gebunden werden können. Das wird durch die spezielle technische Unterstützung ausgewählter Regionen, gepaart mit weiter gefassten Maßnahmen zu Sensibilisierung und Kapazitätsaufbau erfolgen.
2. Eine **neue Initiative** „Intelligente Anpassung der Regionen an den demografischen Übergang“ soll Regionen, denen eine Talententwicklungsblockade droht, dabei unterstützen, mithilfe maßgeschneiderter ortsbezogener Maßnahmen, die sich auf die nötigen Investitionen und Reformen konzentrieren, neue Ansätze für den demografischen Wandel und die Talententwicklung auszuarbeiten.
3. Das **Instrument für technische Unterstützung** wird den Mitgliedstaaten auch weiterhin die Möglichkeit bieten, Reformen auf der nationalen und regionalen Ebene zu planen und durchzuführen. Im Zuge der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen für 2023 wird sich die Kommission weiterhin bemühen, den regionalen Behörden Unterstützung anzubieten, damit sie Hindernisse für ihre regionale Entwicklung überwinden können.
4. **Direkte finanzielle Unterstützung** wird im Rahmen der bestehenden Instrumente angeboten.

Um zu Innovationen anzuregen und hoch qualifizierte Arbeitsplätze zu schaffen, werden Regionen, die sich schwertun, Fachkräfte zu halten und anzuwerben, bei den Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen durch das **Instrument für Interregionale Innovationsinvestitionen (I3)** berücksichtigt. Mit diesem aus dem EFRE finanzierten EU-Instrument sollen Anreize für Innovationsökosysteme unter Einbeziehung mehrerer EU-Regionen geschaffen werden, indem Beratung und finanzielle Unterstützung für Innovationsprojekte im Bereich der intelligenten Spezialisierung bereitgestellt werden. **Im Rahmen seines neuen Aktionsbereichs „Kapazitätsaufbau“ wird es insbesondere dazu beitragen, neue Ansätze zu erproben, und es soll die Fähigkeit von Regionen mit einer Talententwicklungsblockade stimulieren, hoch qualifizierte Kräfte anzuwerben.**

Auch bei den Maßnahmen und Instrumenten von EU und Mitgliedstaaten sollen Regionen, die in einer Talententwicklungsblockade stecken, stärker berücksichtigt werden. Die für Anfang 2025 geplante **Halbzeitbewertung der kohäsionspolitischen Programme der Förderperiode 2021–2027**, die sich an den 2024 angenommenen länderspezifischen Empfehlungen orientieren wird, bietet Gelegenheit zu einer Bestandsaufnahme in diesen Regionen und, soweit erforderlich, zur Anpassung der Zuweisung der kohäsionspolitischen Mittel.

5. Als Teil der **Europäischen Stadtinitiative** – eines umfassenden, aus dem EFRE finanzierten Instruments zur Unterstützung von Städten jeglicher Größe beim Aufbau von Kapazitäten und Wissen, der Unterstützung von Innovationen und der Entwicklung übertragbarer und skalierbarer innovativer Lösungen für städtische Probleme von Relevanz für die EU – wird die Kommission darüber hinaus in ihrer Aufforderung 2023 zur Einreichung von Vorschlägen für innovative Maßnahmen, mit denen ortsbezogene Lösungen unter Federführung der Städte erprobt werden sollen, **Herausforderungen schrumpfender Städte angehen, wie die Schwierigkeit, Talente zu entwickeln, zu binden und anzuwerben.**
6. **Das Aufzeigen von EU-Initiativen kann die Talententwicklung unterstützen.** Der Mechanismus wird interessierten Regionen Informationen über EU-Maßnahmen in den Bereichen Forschung und Innovation, Ausbildung, Bildung und Jugendmobilität, Cluster-Politik und digitale Innovation bieten, mit denen die regionale Attraktivität verbessert und das Kompetenzniveau gesteigert werden kann.
7. **Erfahrungsaustausch und Verbreitung bewährter Verfahren:** Eine Vielzahl bewährter Verfahren, die bereits in einigen Regionen angewandt werden, könnten anderen als Inspirationsquelle dienen. Die Regionen können thematische und regionale Arbeitsgruppen einrichten, um spezifische berufliche oder territoriale Herausforderungen gezielter angehen zu können. Die Verbreitung bewährter Verfahren wird auch auf den Ergebnissen bestehender Plattformen aufbauen, wie der territorialen Plattform für einen gerechten Übergang oder der Plattform für die Wiederbelebung des ländlichen Raums, die sich an Regionen und Gebiete mit gemeinsamen Herausforderungen wenden.
8. **Zusätzliche analytische Kenntnisse,** um evidenzbasierte Maßnahmen in den Bereichen Regionalentwicklung und Migration zu unterstützen und die Politikgestaltung zu erleichtern: Die Arbeit der Gemeinsamen Forschungsstelle und des regionalen sozialpolitischen Scoreboards wird fortgesetzt. Die Kommission (Eurostat) wird die Mitgliedstaaten außerdem auffordern, umfassendere Daten zu den Bevölkerungsbewegungen innerhalb der EU, insbesondere den regionalen Migrationsströmen, aufgeschlüsselt nach Alter und Geschlecht bereitzustellen. Darüber hinaus werden Daten zu den Standorten von wesentlichen Diensten wie Bildung und Gesundheitsversorgung innerhalb der EU erhoben, um Interessenträgern wertvolle Forschungsergebnisse und Informationen darüber zu liefern, wie sie die größten Herausforderungen für den sozialen Zusammenhalt und den gerechten Übergang angehen können.

4. SCHLUSSFOLGERUNG

Um das Versprechen der EU einzuhalten, keinen Menschen und keinen Ort zurückzulassen, müssen Regionen, die in einer Talententwicklungsblockade stecken oder hineinzugeraten drohen, resilienter und attraktiver gemacht werden. Diese Blockade ist nicht unausweichlich und kann wirkungsvoll bekämpft werden, wie die Erfolge verschiedener Regionen bestätigen, die in dieser Mitteilung hervorgehoben werden.

Ein umfassender, strategischer und gezielter Ansatz ist entscheidend, um sämtliche Faktoren anzugehen und die relevanten Akteure und Verwaltungsebenen zu mobilisieren. Auf diesen verschiedenen Ebenen tätig zu werden ist entscheidend, dennoch wird zunehmend deutlich, dass auf europäischer Ebene Kapazitäten aufgebaut werden müssen, um Daten und Expertenwissen als Anleitung zu den geeigneten Lösungen zu sammeln und zu bewerten.

Da die Lage in den Regionen, die in einer Talententwicklungsblockade stecken, uneinheitlich ist, unterscheiden sich auch die Lösungen, die vorangebracht werden müssen. Zur Stärkung ihrer wirtschaftlichen Dynamik und zur Verbesserung ihrer Lebensqualität müssen maßgeschneiderte ortsbezogene Strategien und Maßnahmen entworfen und umgesetzt werden, die einen differenzierten Ansatz möglich machen und ihre jeweiligen Schwächen ebenso behandeln, wie sie ihre komparativen Vorteile fördern.

Als erster wichtiger Beitrag zu dem von ihr vorgeschlagenen Europäischen Jahr der Kompetenzen wird die Kommission durch den neuen Talentförderungsmechanismus Regionen, die in einer Talententwicklungsblockade stecken, gezielt Hilfestellung leisten und Wissen anbieten, damit sie solche maßgeschneiderten Strategien planen und zum Erfolg führen können. Das wird ihnen die einzigartige Gelegenheit bieten, ihr Entwicklungspotenzial freizusetzen, indem sie die von ihnen benötigten Talente erschließen und so zur Überwindung ihrer strukturellen Schwächen beitragen. Da Wissen und Kompetenzen die wahren Motoren für künftiges Wirtschaftswachstum und Entwicklung sind, werden diese Regionen weiter am Ball bleiben, Investitionen anlocken und als wohlhabende und innovative Orte florieren, in denen Menschen gern leben und arbeiten.



EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Straßburg, den 17.1.2023

COM(2023) 32 final

ANNEX

ANHANG

der

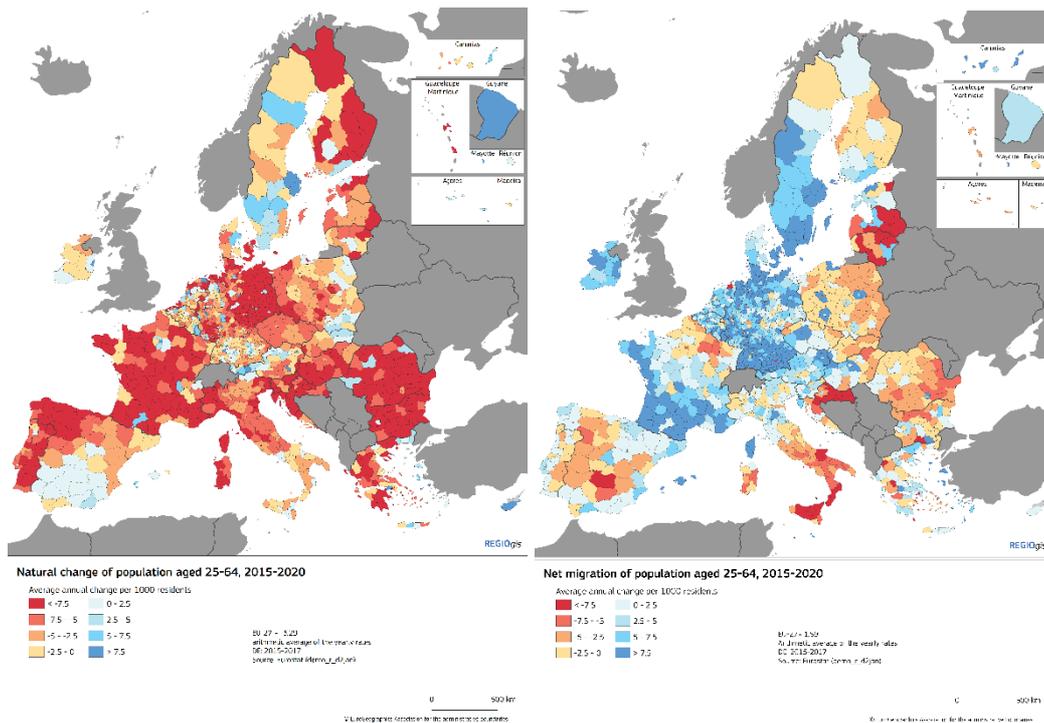
**MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN
RAT, DEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS
DER REGIONEN**

Talenterschließung in den Regionen Europas

ANHANG

1. Der demografische Wandel in der EU

	EU	Schrumpfende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und geringere Hochschulbildung	Nettoabwanderung 15- bis 39-Jähriger	Andere Regionen	Quellen
Bevölkerung 2020 in Millionen	447	74	59	315	(demo_r_pjanaggr3)
Bevölkerungsanteil 2020	100 %	16 %	13 %	70 %	(demo_r_pjanaggr3)
Anzahl der NUTS-2-Regionen	240	46	36	158	NUTS-Verordnung



2. Regionen mit einer Kombination aus einem Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und unzureichender Talententwicklung sowie Regionen mit einer Nettoabwanderung der 15- bis 39-Jährigen

Die nachstehenden NUTS-2-Regionen wurden anhand folgender Kriterien ausgewählt:

Schrumpfende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und geringere Hochschulbildung:

- Durchschnittliche jährliche Bevölkerungsentwicklung der 25- bis 64-Jährigen von unter -7,5 je 1000 Einwohner zwischen dem 1. Januar 2015 und dem 1. Januar 2020
- Anteil der 25- bis 64-Jährigen mit Hochschulabschluss 2020 unter dem EU-Durchschnitt
- Der Anteil der 25- bis 64-Jährigen mit Hochschulabschluss stieg um weniger als die Hälfte des Anstiegs in der EU, d. h. 2,2 Prozentpunkte.

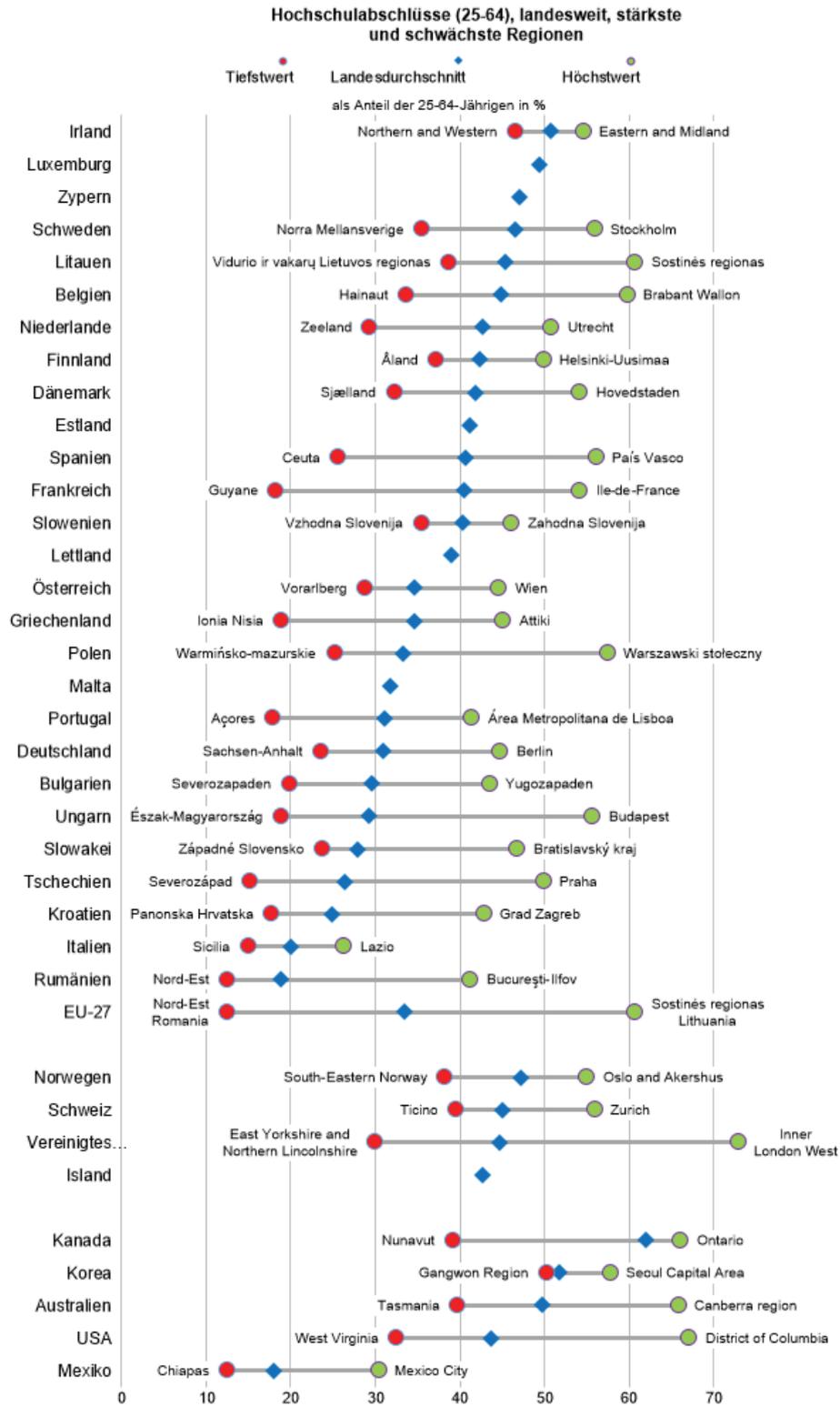
Nettoabwanderung 15- bis 39-Jähriger:

- Durchschnittliche jährliche rohe Netto-Migrationsrate der 15- bis 39-jährigen Bevölkerung von unter -2 je 1000 Einwohner zwischen dem 1. Januar 2015 und dem 1. Januar 2020

NUTS-Code	Schrumpfende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und geringere Hochschulbildung	NUTS-Code	Nettoabwanderung 15- bis 39-Jähriger
BG31	Северозападен (Severozapaden)	EL53	Δυτική Μακεδονία (Dytiki Makedonia)
BG32	Северен централен (Severen tsentralen)	EL54	Ήπειρος (Ipeiros)
BG33	Североизточен (Severoiztochen)	EL61	Θεσσαλία (Thessalia)
BG34	Югоизточен (Yugoiztochen)	EL63	Δυτική Ελλάδα (Dytiki Ellada)
BG42	Южен централен (Yuzhen tsentralen)	ES41	Castilla y León
CZ04	Severozápad	ES42	Castilla-La Mancha
CZ08	Moravskoslezsko	ES43	Extremadura
DE80	Mecklenburg-Vorpommern	ES63	Ciudad Autónoma de Ceuta
DED2	Dresden	ES64	Ciudad Autónoma de Melilla
DED4	Chemnitz	FI1D	Pohjois- ja Itä-Suomi
DEE0	Sachsen-Anhalt	FRB0	Centre - Val de Loire
DEG0	Thüringen	FRC1	Bourgogne
EL62	Ιόνια Νησιά (Ionia Nisia)	FRC2	Franche-Comté
EL65	Πελοπόννησος (Peloponnisos)	FRD1	Basse-Normandie
FRD2	Haute-Normandie	FRE1	Nord-Pas de Calais
FRF2	Champagne-Ardenne	FRE2	Picardie
FRF3	Lorraine	FRH0	Bretagne
FRY1	Guadeloupe	FRI2	Limousin
FRY2	Martinique	FRI3	Poitou-Charentes

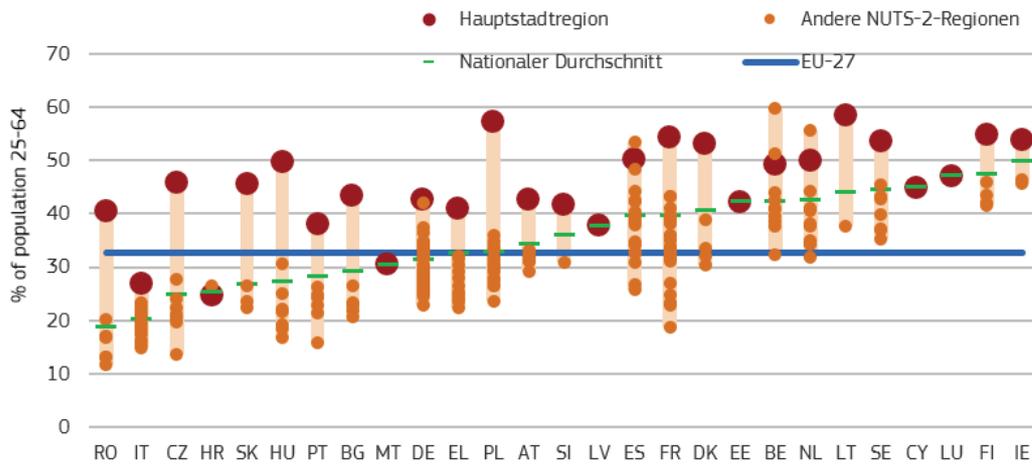
HR03	Jadranska Hrvatska	FRY4	La Réunion
HR04	Kontinentalna Hrvatska	ITF3	Campania
HU23	Dél-Dunántúl	LT02	Vidurio ir vakarų Lietuvos regionas
HU31	Észak-Magyarország	LV00	Latvija
HU32	Észak-Alföld	PL52	Opolskie
HU33	Dél-Alföld	PL62	Warmińsko-mazurskie
ITC1	Piemonte	PL72	Świętokrzyskie
ITC2	Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	PL81	Lubelskie
ITC3	Liguria	PL82	Podkarpackie
ITF1	Abruzzo	PL84	Podlaskie
ITF2	Molise	PL92	Mazowiecki regionalny
ITF4	Puglia	PT11	Norte
ITF5	Basilicata	PT20	Região Autónoma dos Açores
ITF6	Calabria	PT30	Região Autónoma da Madeira
ITG1	Sicilia	RO11	Nord-Vest
ITG2	Sardegna	SK03	Stredné Slovensko
ITH4	Friuli-Venezia Giulia	SK04	Východné Slovensko
ITI2	Umbria		
ITI3	Marche		
PL71	Łódzkie		
PT18	Alentejo		
RO12	Centru		
RO21	Nord-Est		
RO22	Sud-Est		
RO31	Sud - Muntenia		
RO41	Sud-Vest Oltenia		
RO42	Vest		

3. Interregionale Unterschiede bei Bildungsabschlüssen



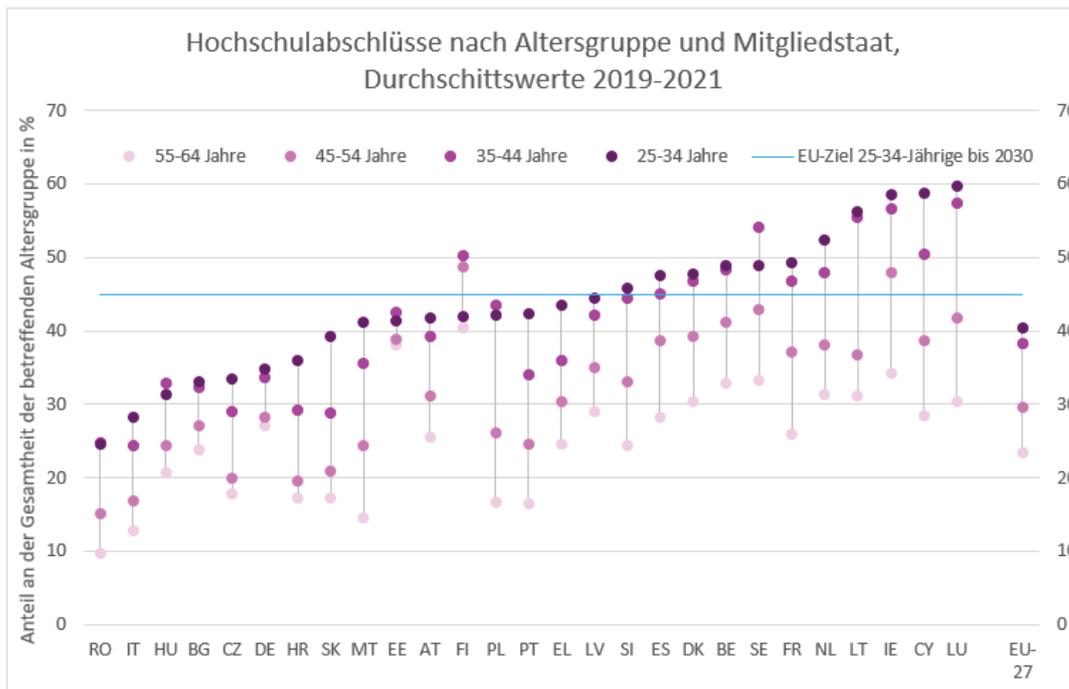
Quelle: EDAT_LFSE_04 and OECD

Regionale Unterschiede bei den Anteilen der 25-64-Jährigen mit Hochschulabschluss (ISCED 5-8) 2020



Rangfolge der MS nach nationalem Durchschnitt.
 Quelle: Eurostat [edat_lfse_04], Berechnungen der

4. Kohortenstruktur bei Personen mit Hochschulabschluss



5. Merkmale der am stärksten betroffenen Regionen

Natürliche Veränderungen sind vorherrschend

Jährliche Veränderung der 25-64-jährigen Bevölkerung je 1000 Einwohner	EU	Schrumpfende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und geringere Hochschulbildung	Abwanderung 15- bis 39-Jähriger	Andere Regionen
2015-2019				
Bevölkerungsveränderung	-1,7	-10,3	-5,8	+1,1
Natürliche Bevölkerungsentwicklung	-3,3	-7,7	-4,4	-2,1
Nettomigrationsrate	+1,6	-2,6	-1,4	+3,2
2020-2024				
Bevölkerungsveränderung	-3,8	-10,3	-8,1	-1,7
Natürliche Bevölkerungsentwicklung	-6,1	-10,6	-7,5	-4,9
Nettomigrationsrate	+2,3	+0,3	-0,6	+3,3
2025-2029				
Bevölkerungsveränderung	-5,4	-9,3	-8,5	-4,1
Natürliche Bevölkerungsentwicklung	-7,4	-10,3	-8,0	-6,8
Nettomigrationsrate	+2,0	+1,0	-0,6	+2,7

Überwiegend ländliche und intermediäre Regionen

	EU	Schrumpfende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und geringere Hochschulbildung	Nettoabwanderung 15- bis 39-Jähriger	Andere Regionen	Quellen
Bevölkerungsanteil in städtischen Regionen 2020 (in % der Gesamtbevölkerung)	40	17	17	50	(demo_r_pjanaggr3)
Bevölkerungsanteil in intermediären Regionen 2020 (in % der Gesamtbevölkerung)	39	51	42	35	(demo_r_pjanaggr3)
Bevölkerungsanteil in ländlichen Regionen 2020 (in % der Gesamtbevölkerung)	21	31	41	15	(demo_r_pjanaggr3)

Überdurchschnittliche, wenn auch abnehmende Bedeutung der Landwirtschaft

	EU	Schrumpfende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und geringere Hochschulbildung	Nettoabwanderung 15- bis 39-Jähriger	Andere Regionen	Quellen
Beschäftigungsanteil im Sektor A (Land- und Forstwirtschaft und Fischerei) in %, 2018	4,7	11,7	8,9	2,7	JRC-ARDECO-Datenbank auf Grundlage der regionalen Volkswirtschaftlichen

Veränderung des Beschäftigungsanteils im Sektor A (Land- und Forstwirtschaft und Fischerei) in Prozentpunkten, 2010-2018	-1,2	-2,9	-2,5	-0,4	Gesamtrechnungen von Eurostat
Beschäftigungsanteil im Sektor B-E (Industrie) in %, 2018	16,2	19,5	16,9	15,4	
Veränderung des Beschäftigungsanteils im Sektor B-E (Industrie) in Prozentpunkten, 2010-2018	-0,4	0,3	0,4	-0,6	

Weniger attraktive Vergütungen und Entwicklungsstand

	EU	Schrumpfende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und geringere Hochschulbildung	Nettoabw änderung 15- bis 39- Jähriger	Andere Region en	Quellen
Durchschnittliches Arbeitnehmerentgelt (in KKS), Index EU27=100, 2019	100,0	81,5	82,0	105,8	(nama_10r_2coe, nama_10r_2emhrw)
Veränderung des durchschnittlichen Arbeitnehmerentgelts (in KKS), 2010-2019	0,0	0,7	-0,5	-0,3	(nama_10r_2coe, nama_10r_2emhrw)
Verfügbares Haushaltseinkommen pro Kopf (in KKS), Index EU27=100, 2019	100	81	83	108	(nama_10r_2hhinc)
Index der Veränderung des verfügbaren Haushaltseinkommens pro Kopf (in KKS), 2010-2019	0,0	4,5	1,0	-1,9	(nama_10r_2hhinc)
BIP pro Kopf (in KKS), Index EU27=100, 2020	100	69	70	113	(nama_10r_2gdp, nama_10r_3popgdp)
Index der Veränderung des BIP pro Kopf (in KKS) 2010-2020	0,0	2,5	0,5	-1,4	(nama_10r_2gdp, nama_10r_3popgdp)
Bevölkerungsanteil in weniger entwickelten Regionen 2020	27,7	65,1	62,0	12,5	(demo_r_pjanaggr3)

Potenzial zur Erhöhung der Beschäftigungsquoten

	EU	Schrumpfende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und geringere Hochschulbildung	Nettoabwanderung 15- bis 39-Jähriger	Andere Regionen	Quellen
Beschäftigungsquote (% der 20- bis 64-Jährigen) 2020	72	67	67	74	(lfst_r_lfsd2pwc)
Veränderung der Beschäftigungsquote (20- bis 64-Jährige) (in Prozentpunkten) 2010-2020	4,4	4,5	4,3	4,2	(lfst_r_lfsd2pwc)
Arbeitslosenquote (% der 15- bis 74-jährigen Erwerbsbevölkerung) 2020	7,1	7,5	9,2	6,7	(lfst_r_lfsd2pwc)
Veränderung der Arbeitslosenquote (15- bis 74-Jährige) (in Prozentpunkten) 2010-2020	-2,8	-2,6	-3,3	-2,7	(lfst_r_lfsd2pwc)
Beschäftigungsquote der 25- bis 64-Jährigen mit Hochschulabschluss 2020 in %	85,3	83,7	83,8	85,7	(lfst_r_lfe2eedu, lfst_r_lfsd2pop)
Arbeitslosenquote (% der 15- bis 34-jährigen Erwerbsbevölkerung) 2020	11,1	13,0	14,6	10,2	(lfst_r_lfp2act, lfst_r_lfe2emp, lfst_r_lfu3pers)
Veränderung der Arbeitslosenquote (15- bis 34-Jährige) (in Prozentpunkten) 2010-2020	-3,4	-2,6		-3,3	(lfst_r_lfp2act, lfst_r_lfe2emp, lfst_r_lfu3pers)
Veränderung Beschäftigungsquote der 25- bis 64-Jährigen mit Hochschulabschluss 2015-2020 in Prozentpunkten	1,5	2,3	2,0	1,2	(lfst_r_lfe2eedu, lfst_r_lfsd2pop)
Anteil hoch qualifizierter Arbeitsplätze in %, 2020	43	33	37	45	(Ad-hoc-Extraktion aus der AKE)
Veränderung des Anteils hoch qualifizierter Arbeitsplätze in Prozentpunkten 2015-2020	1,5	0,1	2,6	1,5	(Ad-hoc-Extraktion aus der AKE)
Beschäftigungsquote älterer Menschen (% der 55- bis 64-Jährigen) 2020	59,6	54,7	52,0	62,2	(lfst_r_lfsd2pwc)

Größere geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Beschäftigung

	EU	Schrumpfende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und geringere Hochschulbildung	Nettoabwanderung 15- bis 39-Jähriger	Andere Regionen	Quellen
Zahl der 25- bis 64-jährigen Männer je 100 Frauen im selben Alter, 2020	99,6	101,2	99,0	99,4	(demo_r_d2jan)
Beschäftigungsquote von Frauen zwischen	66	59	61	69	(lfst_r_lfsd2pwc)

20 und 64 Jahren, 2020					
Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Beschäftigungsquote (20- bis 64-Jährige) (in Prozentpunkten) 2020	12	16	13	10	(lfst_r_lfsd2pwc)
Arbeitslosenquote Frauen 2020	7,4	7,8	9,6	7,0	(lfst_r_lfsd2pwc)
Anteil der 25- bis 64-jährigen Frauen mit Hochschulabschluss 2020	35,1	21,4	26,8	39,2	(lfst_r_lfsd2pop)

Leistungsschwächeres Bildungssystem

	EU	Schrumpfende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und geringere Hochschulbildung	Nettoabwanderung 15- bis 39-Jähriger	Andere Regionen	Quellen
Personen mit Hochschulabschluss (% der der 25- bis 64-Jährigen) 2020	33	21	29	36	(lfst_r_lfsd2pop)
Veränderung des Anteils der Personen mit Hochschulabschluss 2010-2020 in Prozentpunkten	8	4	8	9	(lfst_r_lfsd2pop)
Prognostizierte Veränderung des Anteils der Personen mit Hochschulabschluss 2020-2030 in Prozentpunkten	6	4	6	6	REGIO-Berechnungen auf Grundlage der AKE
Personen mit Hochschulabschluss (% der 25- bis 34-Jährigen), Durchschnitt 2018-2020	39	26	37	43	(lfst_r_lfsd2pop)
Hochschüler/innen oder Personen mit Hochschulabschluss (% der der 20- bis 24-Jährigen), Durchschnitt 2018-2020	47	41	48	49	(lfst_r_lfsd2pop)
Personen, die 45 Autominuten von einer Hochschule entfernt wohnen, in % 2016	88	78	79	92	REGIO-Berechnungen auf Grundlage von ETER-Daten

	EU	Schrumpfende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und geringere Hochschulbildung	Nettoabwanderung 15- bis 39-Jähriger	Andere Regionen	Quellen
Frühe Schul- oder Ausbildungsabgänge (% der 18- 24-Jährigen), Durchschnitt 2018-2020	10	13	10	9	(edat_lfse_16,lfst_r_lfsd2pop)
Anteil junger Menschen, die weder in Arbeit noch in Ausbildung sind (NEET) (% der 15- bis 29-Jährigen), Durchschnitt 2018-2020	13	19	17	11	(edat_lfse_22,lfst_r_lfsd2pop)
Teilnahme an einer Schulung (oder Bildungsmaßnahme) in den letzten vier Wochen (% der 25- bis 64-Jährigen), Durchschnitt 2018-2020	10	6	9	11	(trng_lfse_04,lfst_r_lfsd2pop)
Personen mit mindestens höherem Sekundarschulabschluss (% der 20- bis 24-Jährigen), Durchschnitt 2018-2020	84	83	86	83	(lfst_r_lfsd2pop)

Digitale Kluft

	EU	Schrumpfende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und geringere Hochschulbildung	Nettoabwanderung 15- bis 39-Jähriger	Andere Regionen	Quellen
Anteil der Bevölkerung in Haushalten mit Breitbandanschluss in %, 2020	89	82	86	92	(isoc_r_broad_h)
Veränderung des Anteils der Bevölkerung in Haushalten mit Breitbandanschluss 2015-2020 in Prozentpunkten	13	15	14	12	(isoc_r_broad_h)
Anteil der Bevölkerung in Gebieten mit durchschnittlich mindestens 100 Mbit/s getesteter Breitbandgeschwindigkeit in %, 2020	43	26	40	48	REGIO-Berechnungen auf Grundlage von Daten von Ookla für Good™

Mindere Qualität der öffentlichen Verwaltung

	EU	Schrumpfende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und geringere Hochschulbildung	Nettoabwanderung 15- bis 39-Jähriger	Andere Regionen	Quellen
Regionaler Innovationsanzeiger 2021	100	60	71	115	RIS2021
Europäischer Index für Regierungsqualität 2021	100	65	85	107	Studie über die Qualität der Regierungsarbeit
Qualität	100	61	88	108	
Unparteilichkeit	100	67	86	106	
Korruption	100	70	84	106	