



Rat der
Europäischen Union

158640/EU XXVII. GP
Eingelangt am 23/10/23

Brüssel, den 13. Oktober 2023
(OR. en)

14191/23

AG 118
EMPL 484
SOC 681
MIGR 338
COH 72
SAN 586

ÜBERMITTLUNGSVERMERK

Absender: Frau Martine DEPREZ, Direktorin, im Auftrag der Generalsekretärin der Europäischen Kommission

Eingangsdatum: 12. Oktober 2023

Empfänger: Frau Thérèse BLANCHET, Generalsekretärin des Rates der Europäischen Union

Nr. Komm.dok.: COM(2023) 577 final

Betr.: MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN
Demografischer Wandel in Europa: ein Instrumentarium zur Bewältigung der Herausforderungen

Die Delegationen erhalten in der Anlage das Dokument COM(2023) 577 final.

Anl.: COM(2023) 577 final

14191/23

GIP.INST

www.parlament.gv.at

DE



EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 11.10.2023
COM(2023) 577 final

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

**Demografischer Wandel in Europa: ein Instrumentarium zur Bewältigung der
Herausforderungen**

DE

DE

1. EINLEITUNG

Die Menschen in Europa leben länger – und gesünder. Die Lebenserwartung ist dank des umfassenden sozialen und wirtschaftlichen Fortschritts in Europa in den letzten Jahrzehnten gestiegen – ein höherer Lebensstandard, der Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung sowie die Fortschritte in der Gesundheitsversorgung und in der Medizin sind Teil dieser Entwicklung. Da die Lebenserwartung steigt, muss Europa eine „Gesellschaft der Langlebigkeit“ aufbauen, in der ältere Menschen wertgeschätzt und der Wohlstand und das Wohlergehen heutiger und künftiger Generationen gleichermaßen gefördert werden.

Jedoch wirkt sich der demografische Wandel unmittelbar auf das Humankapital und die Wettbewerbsfähigkeit der EU aus. Die Alterung der Bevölkerung und die schrumpfende Zahl an Menschen im erwerbsfähigen Alter dürften den Arbeitskräftemangel verschärfen und den Druck auf die öffentlichen Haushalte erhöhen. Die Bevölkerungsalterung dürfte sich zudem tiefgreifend auf Investitionen, Produktivität und unternehmerische Tätigkeit auswirken. Darüber hinaus hat der demografische Wandel Folgen für den sozialen, territorialen und generationenübergreifenden Zusammenhalt unserer demokratischen Gesellschaften, da einige Mitgliedstaaten und Regionen stärker betroffen sind als andere.

In seinen Schlussfolgerungen vom Juni 2023 forderte der Europäische Rat die Kommission auf, ein Instrumentarium zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen und insbesondere ihrer Auswirkungen auf den Wettbewerbsvorteil Europas vorzulegen. Die Bürgerinnen und Bürger erwarten, dass die EU und ihre nationalen Regierungen den demografischen Wandel und seine Folgen gemeinsam angehen. Die einschlägigen politischen Maßnahmen sollten sich an den Grundsätzen der Gleichstellung der Geschlechter und der Generationengerechtigkeit orientieren¹, die örtlichen Gegebenheiten in ländlichen und entlegenen Regionen berücksichtigen und anderen globalen Megatrends wie dem grünen und dem digitalen Wandel Rechnung tragen. Die Größenordnung dieser Aufgabe verlangt nach einem koordinierten ressortübergreifenden Vorgehen, das alle Akteure in Wirtschaft und Gesellschaft demokratisch und inklusiv einbezieht. So können demografische Trends gesteuert werden, um die Resilienz Europas insgesamt zu stärken, wie von Bürgerinnen und Bürgern der EU im Rahmen der Konferenz zur Zukunft Europas hervorgehoben wurde².

Der demografische Wandel wird in erster Linie durch die Lebensentscheidungen bedingt, die einzelne Menschen und Familien treffen. Die EU und ihre Mitgliedstaaten sollten jedoch durch ihre Politik dazu beitragen, dass die Menschen in Europa ihre Wünsche und Ziele verfolgen können. Dazu sollten die öffentlichen Maßnahmen und die Unterstützung auf der entsprechenden Ebene angepasst werden, um

- i. **Familie und bezahlte Arbeit** mit Blick auf die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter besser miteinander vereinbar zu machen, indem insbesondere der Zugang

¹ Generationengerechtigkeit bedeutet Fairness oder Gerechtigkeit zwischen verschiedenen Generationen. Sie kann sich auf Fairness in der Dynamik zwischen Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Senioren sowie zwischen derzeitigen und künftigen Generationen beziehen. Zudem erstreckt sie sich auf mehrere Bereiche und umfasst Themen wie wirtschaftliche oder soziale Gerechtigkeit, den Lebensstandard oder den Klimawandel.

² Konferenz zur Zukunft Europas – Bericht über das endgültige Ergebnis, Mai 2022 (15. Vorschlag: Demografischer Wandel).

zu hochwertiger Kinderbetreuung und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gewährleistet werden;

- ii. **jüngere Generationen** dabei zu unterstützen und sie in die Lage zu versetzen, sich zu entfalten, ihre Kompetenzen zu entwickeln und ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt und zu erschwinglichem Wohnraum zu erleichtern;
- iii. **ältere Generationen** durch Reformen in Verbindung mit einer angemessenen Arbeitsmarkt- und Arbeitsplatzpolitik in ihrer Handlungsfähigkeit zu stärken – mit dem Ziel, ihr Wohlergehen zu erhalten;
- iv. bei Bedarf den Arbeitskräftemangel durch **gesteuerte legale Migration** in Ergänzung der Mobilisierung von Talenten aus der EU anzugehen.

Die EU-Instrumente – Regulierungsinstrumente, politische Rahmen und Finanzierung – sollten wirksam mit nationalen und regionalen Maßnahmen gekoppelt werden, um alle Generationen in die Lage zu versetzen und dabei zu unterstützen, ihre Lebensentscheidungen zu verwirklichen und ihr Potenzial in der Wirtschaft und in der Gesellschaft insgesamt zu entfalten.

2. DER DEMOGRAFISCHE WANDEL VERÄNDERT UNSERE VOLKSWIRTSCHAFTEN UND GESELLSCHAFTEN

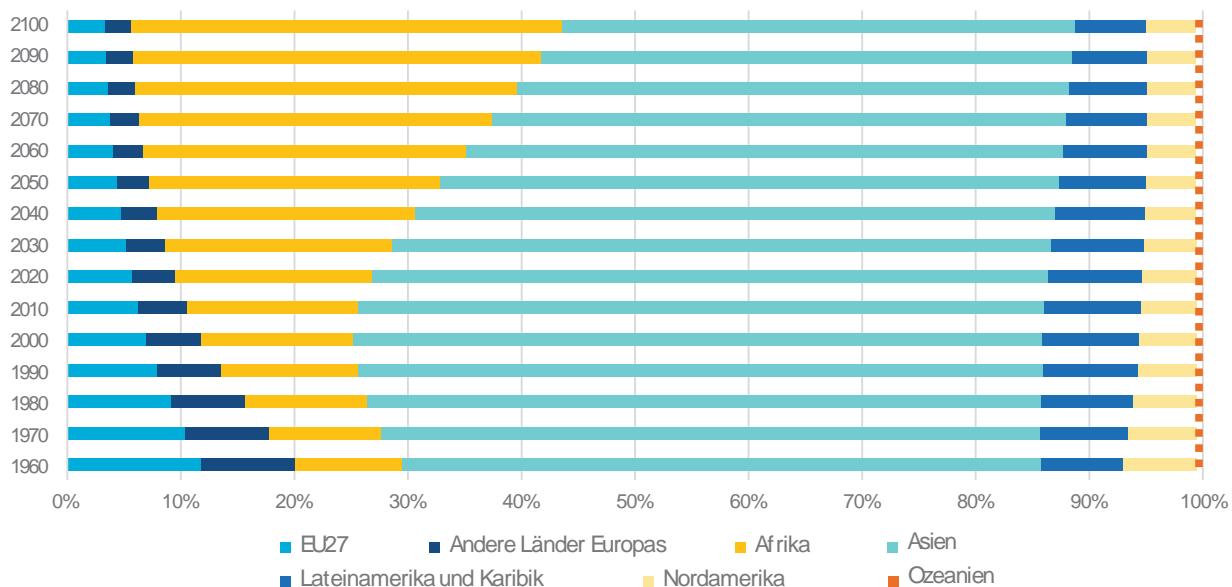
In den kommenden Jahren drohen sich der Rückgang und die fortschreitende Alterung der Bevölkerung in der Union negativ auf die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der EU auszuwirken. Die Weltbevölkerung wird voraussichtlich auch im gesamten 21. Jahrhundert weiter wachsen, während das Altern sich international zu einem immer wichtigeren Trend entwickelt³. Die Richtung und das Tempo des demografischen Wandels unterscheiden sich von Land zu Land; ein großer Teil des weltweiten Bevölkerungswachstums wird in Ländern mit niedrigem Einkommen erwartet. In der EU wird die Bevölkerung durch Alterung und rückläufige Geburtenraten um 2026 ihren Höchststand erreichen und dann in den kommenden Jahrzehnten allmählich schrumpfen. Aller Voraussicht nach wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in der EU zurückgehen (bis zum Jahr 2100 um 57,4 Millionen), während der Altenquotient steigen dürfte (von 33 % auf 60 % bis 2100)⁴. In der Folge wird der Anteil der EU an der Weltbevölkerung weiter sinken (von derzeit 6 % auf unter 4 % im Jahr 2070⁵), was das relative Gewicht des Binnenmarkts in der Weltwirtschaft verringern und den geopolitischen Einfluss der Union mindern könnte.

³ Vereinte Nationen, Hauptabteilung wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten, Abteilung Bevölkerungsfragen, Weltbevölkerungsprognosen 2022.

⁴ Employment and Social Developments in Europe, Annual Review, SWD(2023) 248 final.

⁵ Siehe Bericht über die Auswirkungen des demografischen Wandels, COM(2020) 241 final. The impact of demographic change – in a changing environment, SWD(2023) 21 final.

GESCHÄTZTER UND PROGNOSTIZIERTER ANTEIL DER WELTBEVÖLKERUNG NACH KONTINENT, 1960-2100 (IN %)



Wird der demografische Wandel nicht angegangen, so kann er den Arbeitskräftemangel weiter verschärfen und zu Engpässen in der Wirtschaft führen. Schon jetzt liegt der Arbeitskräftemangel in der EU auf Rekordniveau, wobei der Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter einer von verschiedenen Faktoren ist. In mehreren Mitgliedstaaten und Regionen ist vor allem die Nachfrage nach Fachkräften in den Bereichen MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik), IKT (Informations- und Kommunikationstechnologie), Bauwesen, Pflege sowie Transport (vor allem Lkw- und Busfahrer) hoch⁶. Da die (Mitte der 1940er bis Mitte der 1960er Jahre geborenen) Babyboomer bis Mitte der 2030er Jahre in Ruhestand gehen, wird der Mangel sowohl bei Berufen mit hohem als auch mit niedrigem Qualifikationsniveau voraussichtlich erheblich zunehmen, wenn gegenläufige Trends fehlen. Arbeitsmarktpolitische Aktivierung und Lohnerhöhungen in besonders stark betroffenen Berufen könnten den Arbeitskräftemangel dämpfen. Wenn jedoch die steigenden Arbeitskosten nicht mit Produktivitätssteigerungen einhergehen, können sie sich auch auf die Wettbewerbsfähigkeit der EU-Unternehmen gegenüber Wettbewerbern in anderen großen Volkswirtschaften auswirken.

Der demografische Wandel kann neue Chancen in verschiedenen Sektoren eröffnen, trägt aber auch seinen Teil zu bestimmten Risiken strategischer Abhängigkeiten bei. Die alternde Bevölkerung Europas erhöht das Potenzial der „Silver Economy“ auf 28,1 % des BIP der EU im Jahr 2025⁷. In einer „Gesellschaft der Langlebigkeit“ ergeben sich Chancen in verschiedenen Sektoren und Bereichen wie Technologie, Gesundheit und Pflege, Medizin, Ernährung und

⁶ Employment and Social Developments in Europe, Annual Review, SWD(2023) 248 final.

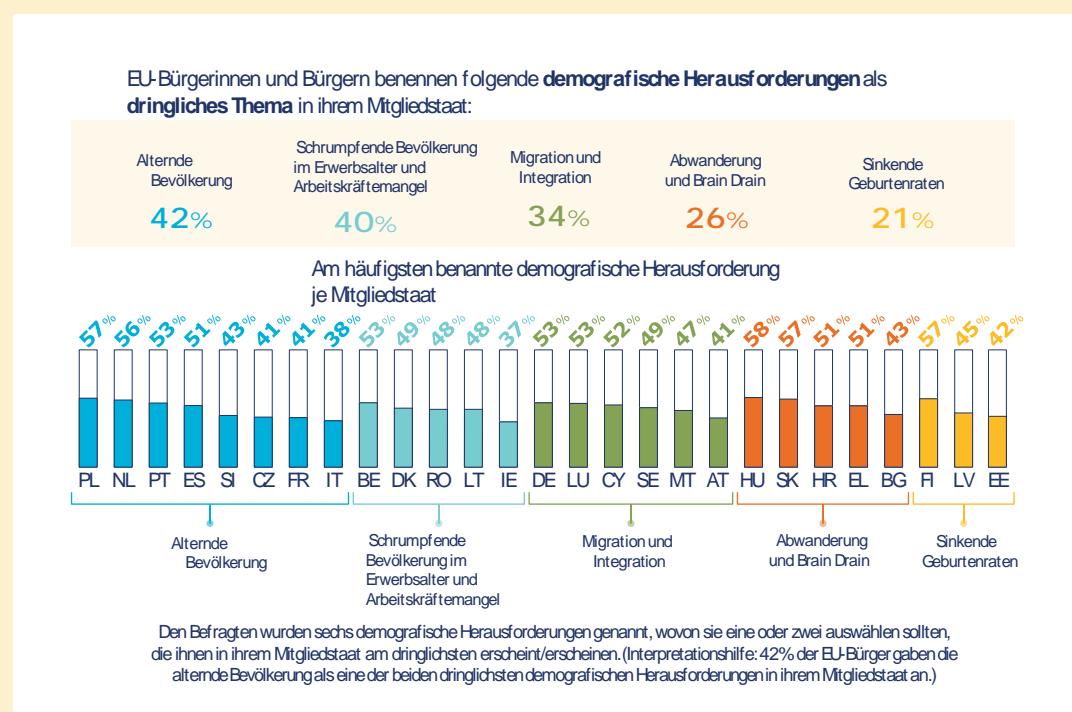
⁷ In einer „Silver Economy“ dient die Wirtschaftstätigkeit den Bedürfnissen von Menschen ab 50 Jahren, beispielsweise durch die angebotenen Produkte und Dienstleistungen sowie die weitere Wirtschaftstätigkeit, die sich aus diesen Ausgaben ergibt. Europäische Kommission (2018), The silver economy – Final report, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Wohlergehen, Bildung und lebenslanges Lernen, Verkehr und Finanzdienstleistungen sowie Sozialwirtschaft. Demografische Veränderungen wirken sich auch auf den Zugang zu bestimmten kritischen Arzneimitteln aus, da die Nachfrage nach Arzneimitteln steigt, die auf altersbedingte Erkrankungen und die geriatrische Versorgung zugeschnitten sind – das beeinflusst die Prioritäten der pharmazeutischen Forschung und Entwicklung. Darüber hinaus kann der Arbeitskräftemangel dem Ziel im Weg stehen, die Produktion vor Ort zu steigern.

Der demografische Wandel verschärft das Produktivitätsproblem. Eine höhere Produktivität, die zum Teil auf Innovation und Automatisierung (z. B. den Einsatz von Robotik und künstlicher Intelligenz) zurückzuführen ist, sowie die Akkumulation von Löhnen in Verbindung mit diesen Entwicklungen könnten eine „Langlebigkeitsdividende“ darstellen, die zum Ausgleich des Rückgangs der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter beiträgt. Ein kontinuierlicher Produktivitätszuwachs kann sich jedoch als schwierig erweisen, insbesondere da angesichts der vergleichsweise niedrigen Sparquoten älterer Generationen die Ressourcen eher in den Konsum als in produktive Investitionen gelenkt werden. Zudem besteht für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tendenziell eher die Notwendigkeit, ihre Kompetenzen auf den neuesten Stand zu bringen. Darüber hinaus schränkt die Alterung der Bevölkerung die unternehmerische Tätigkeit ein, da ältere Kohorten seltener ein neues Unternehmen gründen und die Unternehmensübertragung zwischen den Generationen komplexer und seltener wird.

Wie sehen die Europäerinnen und Europäer den demografischen Wandel und seine Folgen?

Neuen Eurobarometer-Umfrageergebnissen zufolge sind sieben von zehn Europäern der Ansicht, dass die demografischen Entwicklungen den langfristigen wirtschaftlichen Wohlstand und die Wettbewerbsfähigkeit der EU gefährden.



Die Mehrheit der Europäerinnen und Europäer (51 %) ist der Auffassung, dass die

Bewältigung des demografischen Wandels sowohl für die EU als auch für die Mitgliedstaaten eine **politische Priorität bleiben** sollte, und eine große Mehrheit – 85 % – stimmt zu, dass dies eine **enge Zusammenarbeit aller Regierungsebenen erfordert**.

Auf die Frage nach politischen Lösungen sind die von den Bürgerinnen und Bürgern bevorzugten Maßnahmen zum Umgang mit der Bevölkerungsalterung angemessene **Renten**, die für **künftige Generationen** bezahlbar bleiben (49 %), und hochwertige und erschwingliche **Gesundheitsdienste** (49 %). Am Arbeitsmarkt halten die Bürgerinnen und Bürger Maßnahmen gegen die **Jugendarbeitslosigkeit** für am wirksamsten (61 %), gefolgt von Maßnahmen zur **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben** (48 %)⁸.

Eine alternde Bevölkerung übt einen größeren Druck auf die öffentlichen Haushalte aus. Der Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bewirkt eine Verringerung der Einnahmen aus Einkommensteuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Angesichts der Alterung der Bevölkerung dürften die Ausgaben für Gesundheitsversorgung, Langzeitpflege und Renten voraussichtlich von 24,6 % des BIP im Jahr 2019 auf fast 27 % im Jahr 2040 steigen⁹. Der daraus resultierende Druck auf die öffentlichen Haushalte könnte den haushaltspolitischen Spielraum für Investitionen in andere politische Prioritäten wie den grünen und den digitalen Wandel verringern. Darüber hinaus braucht eine alternde Gesellschaft Investitionen in angepasste Lösungen für Mobilität und Infrastruktur¹⁰, die der gesamten Bevölkerung zugutekommen und sich umweltfreundlich und digital orientiert umsetzen lassen.

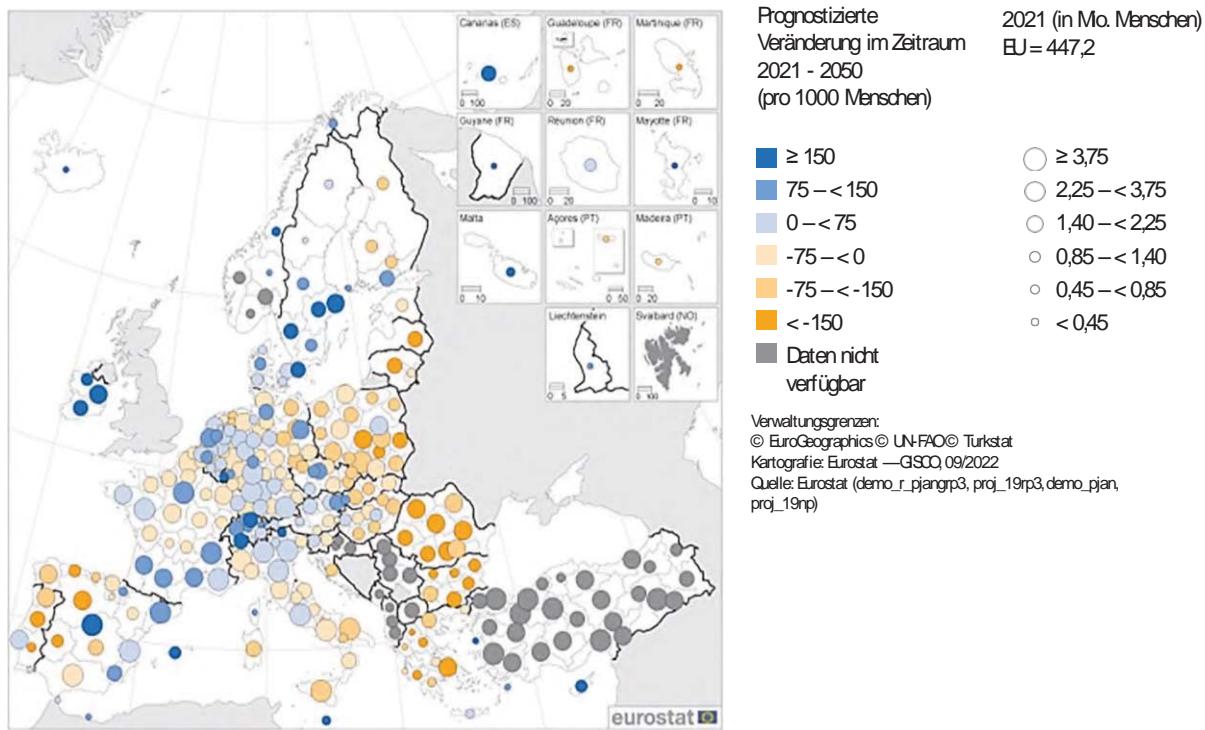
Der demografische Wandel in der EU und andere Megatrends wie der grüne und der digitale Wandel beeinflussen sich gegenseitig. CO₂-Emissionen hängen eng mit dem Einkommensniveau, aber auch mit dem Alter der Verbraucherinnen und Verbraucher zusammen. Ältere Menschen, die in absoluten Zahlen weniger konsumieren, leben in der Regel in kleineren Haushalten und haben einen höheren Energieverbrauch, was zu höheren Pro-Kopf-Emissionen führt. Zudem wohnen sie verstärkt in ländlichen Gebieten, in denen die Abhängigkeit vom Auto größer ist. Da der Anteil älterer Menschen an der Bevölkerung zunimmt, wird geschätzt, dass im Jahr 2060 bis zu 39 % der Emissionen von Seniorinnen und Senioren über 65 Jahren verursacht werden. Gleichzeitig wirken sich der Klimawandel und die Luftverschmutzung negativ auf die Sterblichkeits- und Morbiditätsrate der Bevölkerung aus, wobei besonders schutzbedürftige Gruppen – darunter ältere Menschen – besonders betroffen sind. Auch die Klimakrise und die Umweltzerstörung können bei der Entscheidung eine Rolle spielen, ob jemand Kinder haben möchte oder nicht. Technologie kann im Zuge des digitalen Wandels Gesundheit und Langzeitpflege kosteneffizienter machen und den Zugang zu Dienstleistungen sowie deren Qualität verbessern – und dies auch in ländlichen und entlegenen Regionen sowie für Menschen mit Behinderungen oder eingeschränkter Mobilität. Eine schlechte digitale Infrastruktur und ein niedriges digitales Kompetenzniveau können jedoch die Kluft zwischen Regionen, Gruppen und Generationen verschärfen.

⁸ Flash Eurobarometer 534, Demographic change in Europe (Erhebungen: 1.9 – 14.9.2023).

⁹ Europäische Kommission (2021): The 2021 Ageing Report, Economic & Budgetary Projections for the EU Member States.

¹⁰ Siehe Final Report of the High-Level Group on the Future of Social Protection and of the Welfare State in the EU (2023).

BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG 2021-2050



Es besteht die Gefahr, dass das territoriale Gefälle in und zwischen den Mitgliedstaaten zunimmt. Einige Regionen stehen infolge einer alternden Bevölkerung, eines geringen und stagnierenden Anteils von Hochschulabsolventinnen und -absolventen und der Abwanderung junger, ausgebildeter Menschen vor einer mehrfachen Herausforderung. Dies birgt das Risiko einer Blockade bei der Talententwicklung, die ihre Kapazitäten zum Aufbau nachhaltiger, wettbewerbsfähiger und wissensbasierter Volkswirtschaften einschränkt¹¹. Durch den demografischen Wandel und den Strukturwandel sind viele weniger entwickelte und ländliche Regionen zunehmend mit Arbeitskräftemangel und Qualifikationsdefiziten konfrontiert – ebenso wie mit einer geringen regionalen Wettbewerbsfähigkeit und weniger ausgeprägten Fähigkeit, Investitionen anzuziehen, wobei in einigen Ländern eine Kluft zwischen Stadt und Land besteht¹². Solche territorialen Unterschiede untergraben auch den sozialen Zusammenhalt und das Vertrauen in demokratische Institutionen und Prozesse in Europa¹³.

¹¹ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Talentschließung in den Regionen Europas (COM(2023) 32 final).

¹² Cohesion in Europe towards 2050, 8th report on economic, social, and territorial cohesion (SWD(2022) 24 final).

¹³ Europäische Kommission (2021), The Demographic Landscape of EU Territories, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

3. POLITISCHE INSTRUMENTE: DEN DEMOKRATISCHEN WANDEL ANGEHEN UND BEWÄLTIGEN

Die politischen Entscheidungsträger auf allen Ebenen müssen ein Umfeld schaffen, das es den Menschen in der gesamten Union ermöglicht, ihre Lebensentscheidungen zu verwirklichen und ihr Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang zu bringen. Ergänzend zu diesen Bemühungen können legale Migration und die wirksame Integration von Drittstaatsangehörigen, die sich rechtmäßig in der EU aufhalten, dazu beitragen, den Druck auf dem Arbeitsmarkt zu verringern und Innovation und Unternehmertum zusätzlich anzukurbeln. Es stehen bereits umfassende politische Instrumente der EU zur Verfügung, um die Mitgliedstaaten beim Umgang mit dem demografischen Wandel und seinen Auswirkungen zu unterstützen. Das in dieser Mitteilung vorgestellte Instrumentarium baut auf bewährte, vielversprechende Verfahren aus der gesamten Union auf und ergänzt Maßnahmen auf nationaler Ebene. Es berücksichtigt, dass die territoriale Dimension des demografischen Wandels mitbedacht werden muss, insbesondere in Regionen, die mit Bevölkerungsrückgang und einer beträchtlichen Abwanderung junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ins Ausland („Brain Drain“) konfrontiert sind.

DEMOGRAFISCHER WANDEL: EIN UMFASSENDES VORGEHEN

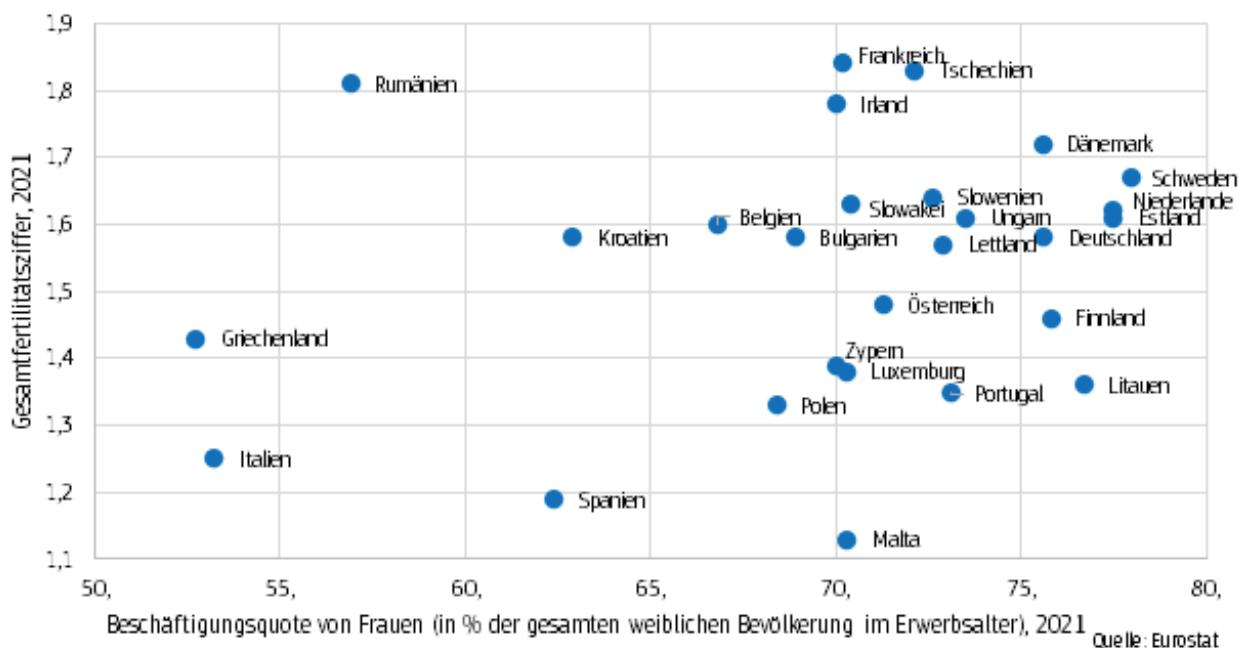


3.1. Familienleben und bezahlte Arbeit in Einklang bringen

Jede und jeder sollte dabei unterstützt werden, sich sowohl für Karriere als auch für Familie zu entscheiden. Die Entscheidung für Kinder ist eine ganz private. Solche Entscheidungen können jedoch auch von der Lebensqualität, der Verfügbarkeit von Betreuung und Wohnraum sowie von Beschäftigungsmöglichkeiten und einem angemessenen Einkommen

beeinflusst werden. Bei jungen Menschen ist ein zunehmender Trend zu beobachten, die Entscheidung über eine Familiengründung aufzuschieben oder die Familiengröße zu begrenzen. Auf Nachfrage geben viele von ihnen – insbesondere hoch qualifizierte Frauen – an, dass sie eigentlich gern mehr Kinder hätten, als sie tatsächlich haben. Die Lücke zwischen der tatsächlichen und der gewünschten Familiengröße erklärt sich u. a. dadurch, dass es schwierig ist, Arbeit und Betreuungspflichten miteinander in Einklang zu bringen; hinzu kommen anhaltende geschlechtsspezifische Ungleichheiten sowie wirtschaftliche und soziale Unsicherheit im Zusammenhang mit Beschäftigungsaussichten, Lebenshaltungskosten und Wohnen.

BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN UND FERTILITÄTSRATEN VON FRAUEN IN DER EU



Um das Beschäftigungsziel der EU für 2030 zu erreichen¹⁴, müssen wir im Vergleich zu 2019 mindestens die Halbierung des geschlechtsspezifischen Beschäftigungsgefülls anstreben. Eine der wirksamsten Maßnahmen gegen die negativen Konsequenzen der Bevölkerungsalterung könnte eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen sein¹⁵. Ungeachtet der Verbesserungen in den vergangenen Jahrzehnten liegt die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt weiter unter der von Männern. In der EU bleibt die Beschäftigungsquote von Frauen 10,7 Prozentpunkte geringer als die von Männern; zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten schwankt die Differenz dabei beträchtlich (in Rumänien liegt sie bei 20,1 Prozentpunkten, in Litauen bei 1,4 Prozentpunkten).¹⁶ Einige Mitgliedstaaten wie **Schweden und Dänemark** können relativ hohe Beschäftigungsquoten von über 75 Prozent bei Frauen verbuchen (zusammen mit unterdurchschnittlichen geschlechtsspezifischen

¹⁴ Beim Sozialgipfel in Porto im Jahr 2021 unterstützten die EU-Staats- und Regierungschefs unter anderem das Kernziel des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte für 2030 mit Blick auf eine Beschäftigung von mindestens 78 % der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren bis 2030.

¹⁵ Europäische Kommission (2019), Demographic Scenarios for the EU: Migration, population and education, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

¹⁶ Siehe sozialpolitisches Scoreboard zur europäischen Säule sozialer Rechte.

Unterschieden bei der Beschäftigung), während ihre Geburtenraten im EU-Vergleich ebenfalls relativ hoch sind. Allerdings arbeiten Frauen in fast allen Mitgliedstaaten, einschließlich der oben genannten, häufiger als Männer in Teilzeit, und das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist nach wie vor groß, insbesondere bei Müttern, wobei es erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten gibt¹⁷.

Unbezahlte Pflege- und Betreuungspflichten hindern schätzungsweise 7,7 Millionen Frauen in der EU am Eintritt in den Arbeitsmarkt. Derweil sind im Vergleich dazu Schätzungen zufolge nur 450 000 Männer betroffen¹⁸. Die Erwerbsbeteiligung von Müttern mit Säuglingen ist in den letzten zwei Jahrzehnten sogar zurückgegangen¹⁹, was sich häufig auf Jahre hinaus auf ihre berufliche Laufbahn und ihr Einkommen auswirkt. Auch die Intensität der Betreuung und Pflege ist von Bedeutung: Nur 35 % der informellen Pflegenden und Betreuenden, die wöchentlich mehr als 40 Stunden in derartige Aufgaben investieren, sind erwerbstätig (gegenüber 71 % der Personen, die weniger als zehn Stunden leisten)²⁰. Frauen sind in vielen Mangelberufen, z. B. im IKT-Bereich, nach wie vor stark unterrepräsentiert. Dies verschärft den Arbeitskräftemangel und erhöht den Altenquotienten, da sowohl jetzt als auch in Zukunft weniger Menschen erwerbstätig sind bzw. sein werden. Ein weiterer Anstieg des Pflegebedarfs aufgrund des Alterns kann Frauen unverhältnismäßig stark treffen, da die Last der informellen Pflege und Betreuung nach wie vor ungleich verteilt ist.

Erschwingliche, zugängliche und hochwertige Kinderbetreuung ermöglicht es Eltern, Berufs- und Familienleben miteinander in Einklang zu bringen. In der EU-Kinderrechtsstrategie²¹ wird unterstrichen, dass der Zugang zu inklusiver und hochwertiger Bildung ohne Segregation gewährleistet werden sollte. 2022 erhielten nur gut ein Drittel der Kinder unter drei Jahren (35,7 %) in der EU eine formelle frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung (FBBE), wobei erhebliche Unterschiede in den und zwischen den Ländern bestehen und Kinder aus benachteiligten Verhältnissen deutlich seltener davon profitieren. Lediglich neun Mitgliedstaaten haben das überarbeitete Barcelona-Ziel einer FBBE-Beteiligungsquote von 45 % bis 2030 erreicht. Nur in **Dänemark** ist die nahezu vollzeitliche Kinderbetreuung für die Mehrheit aller Kinder unter drei Jahren Realität. Der Ausbau bezahlbarer und hochwertiger Betreuungs- und Pflegedienste, wie etwa im Aufbau- und Resilienzplan **Portugals** festgeschrieben, kann sich positiv auf die Beschäftigung von Frauen

Kroatien will seinem Aufbau- und Resilienzplan zufolge die FBBE durch Investitionen in Höhe von rund 215 Mio. EUR ausbauen. Ziel ist es, allen Kindern über vier Jahren einen Platz in der FBBE zu bieten und durch Investitionen in Bau- und Renovierungsarbeiten 22 500 neue Plätze zu schaffen und so regionale Ungleichheiten zu verringern.

¹⁷ 2021 lag der Bruttostundenverdienst von Frauen durchschnittlich 12,7 % unter dem von Männern; am höchsten war das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der EU in Estland (20,5 %) und am niedrigsten in Luxemburg (-0,2 %).

¹⁸ Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (2020), Gender inequalities in care and consequences for the labour market.

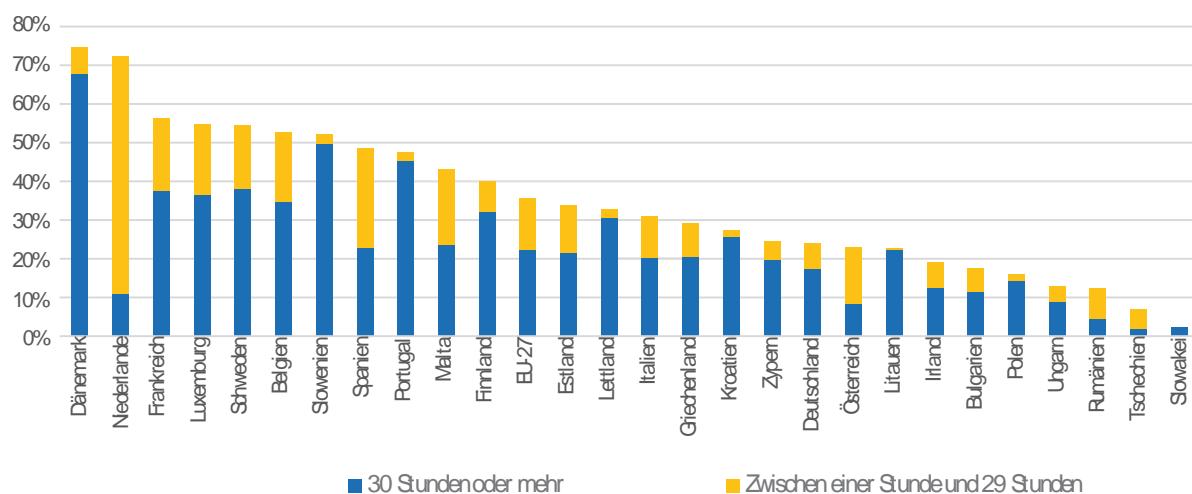
¹⁹ Employment and Social Developments in Europe, Annual Review, SWD(2023) 248 final.

²⁰ Van der Ende, M. u. a. (2021), Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

²¹ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – EU-Kinderrechtsstrategie (COM(2021) 142 final).

auswirken, insbesondere in Ländern, in denen die Erwerbsbeteiligung von Frauen derzeit niedrig und der Anteil der formellen Betreuung und Pflege gering ist. Ländliche und entlegene Regionen mit einer geringen Verfügbarkeit von Pflege- und Betreuungsdiensten würden vom Ausbau der sozialen Infrastruktur erheblich profitieren. Eine zugängliche, bezahlbare und hochwertige Kinderbetreuung wiederum ermöglicht es Paaren, eine Familie zu gründen und gleichzeitig aktiv zu bleiben, um ein unabhängiges Einkommen zu erzielen und die berufliche Laufbahn fortzusetzen.

KINDER IN FORMELLER KINDERBETREUUNG (ANTEIL DER KINDER UNTER DREI JAHREN IN %)



Flexible Arbeitsregelungen und Strategien für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben können die Betreuungslast für Frauen verringern. Erfahrungen aus den Mitgliedstaaten zeigen, dass verschiedene Maßnahmen langfristige Auswirkungen auf eine Neugewichtung der Betreuungslast zwischen Eltern haben können – dazu zählen flexible Arbeitsmuster, adäquate Urlaubsrechte, insbesondere Vaterschaftsurlaub und nicht übertragbarer angemessen vergüteter Elternurlaub, in Kombination mit Maßnahmen, um die Inanspruchnahme zu fördern. Väter in der EU haben Anspruch auf mindestens zehn Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub und vier Monate bezahlten Elternurlaub, doch wurden diese Rechte bisher auf unterschiedliche Weise umgesetzt. So bieten beispielsweise **Spanien** und **Finnland** vergleichsweise langen Vaterschaftsurlaub an²². Jedoch nehmen Väter im Allgemeinen den Elternurlaub selten in Anspruch. Der Urlaub für pflegende Angehörige, der z. B. in den **Niederlanden** großzügig gewährt wird, kann Personen mit Betreuungspflichten für andere abhängige Angehörige helfen, auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben. Flexible Arbeitsregelungen können dazu beitragen, die Arbeitszeit mit den familiären Pflichten in Einklang zu bringen, einschließlich einer zwischen den Geschlechtern ausgewogenen Teilzeitbeschäftigung. Auch der Einsatz von Telearbeit, soweit möglich und unter den richtigen Bedingungen, kann zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen.

²² Europäische Kommission (2022), The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States: A long way ahead, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Gezielte Steuer- und Sozialeistungsreformen können sicherstellen, dass sich Erwerbsarbeit lohnt. Im Schnitt verliert eine geringverdienende alleinstehende Mutter, die eine Erwerbstätigkeit in der EU aufnimmt, rund zwei Drittel ihres Bruttoverdienstes – was auf eine Kombination aus Kosten für die Kinderbetreuung, entzogenen Leistungen und Steuern zurückzuführen ist.²³ Gut konzipierte Steuer- und Sozialeistungssysteme gewährleisten, dass sowohl Einzelpersonen als auch Familien bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit finanziell besser dastehen, indem beispielsweise negative Steueranreize für Zweitverdiener beseitigt werden. Die Senkung der Einkommensteuer oder die Einführung/Ausweitung von Einkommensteuergutschriften für Geringverdiener können dazu beitragen, Menschen in eine Erwerbstätigkeit zu bringen und gleichzeitig die Progression der direkten Steuern zu wahren, um die Finanzierung des Sozialschutzes und öffentlicher Investitionen zu sichern. Kindergeld kann die Familiengründung vorübergehend unterstützen. Dabei ist jedoch eine gezielte Konzeption wichtig, wie dies etwa mit dem „flexiblen Betreuungsgeld“ in Finnland angestrebt wird, damit Frauen nicht von der Aufnahme bezahlter Arbeit abgehalten werden.

Wichtige Instrumente auf EU-Ebene:

- Mit der **Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**²⁴ wurden das Recht auf bezahlten Vaterschafts- und Elternurlaub, das Recht auf Urlaub für pflegende Angehörige und das Recht auf die Beantragung flexibler Arbeitsregelungen für alle Arbeitnehmer mit Kindern (mindestens bis zum Alter von acht Jahren) eingeführt.
- Weitere rechtliche Schutzmaßnahmen umfassen insbesondere die **Mutterschutzrichtlinie**²⁵ (Mindestanspruch auf Mutterschaftsurlaub und Kündigungsschutz während dieses Urlaubs) und die **Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen**²⁶ (Kündigungsschutz während des Vaterschafts- und Adoptionsurlaubs).
- In der **Empfehlung des Rates zu frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung**²⁷ werden die Mitgliedstaaten dazu angehalten, die Inanspruchnahme der einschlägigen Angebote durch Festlegung ehrgeiziger Ziele zu erhöhen; darüber hinaus wird die Bereitstellung hochwertiger, erschwinglicher und zugänglicher Angebote unterstützt, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der Inklusion von Kindern aus benachteiligten Verhältnissen liegt.
- Die **Erklärung zu Frauen im Digitalbereich** verpflichtet die Mitgliedstaaten, die Teilnahme von Frauen an der digitalen Welt zu erhöhen und mit dem öffentlichen und dem privaten Sektor sowie der Zivilgesellschaft zusammenzuarbeiten, um die Gleichstellung im Technologiebereich zu erreichen.

²³ Siehe OECD (2022), Net childcare costs in EU countries, 2021.

²⁴ Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.

²⁵ Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz.

²⁶ Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung).

²⁷ Empfehlung des Rates vom 8. Dezember 2022 zu frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung: die Barcelona-Ziele für 2030 (2022/C 484/01).

Die wichtigsten nächsten Schritte:

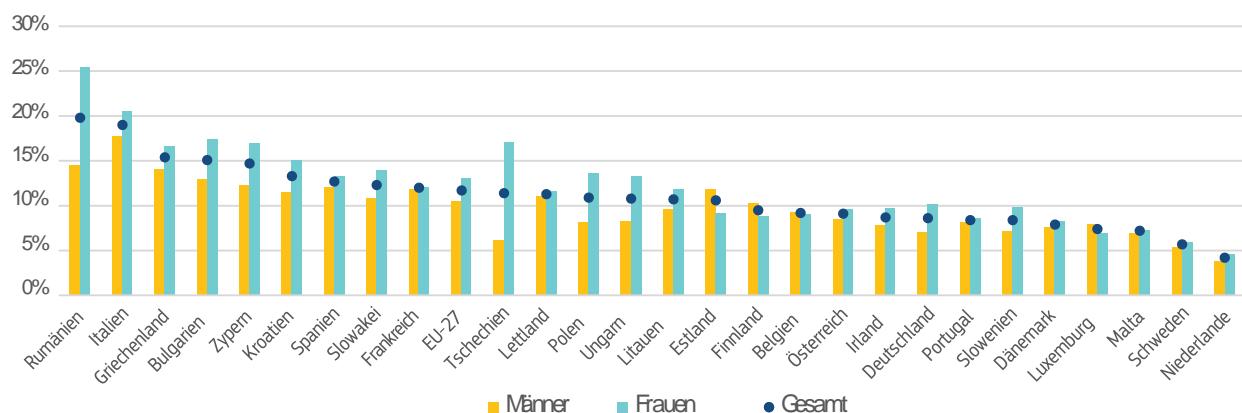
- Die Überprüfung der **Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** im Jahr 2027 wird Gelegenheit zur Bewertung bieten, ob die Vorschriften angesichts der sich weiterentwickelnden Arbeitsabläufe noch angemessen sind.
- Im Rahmen ihrer Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter wird die Kommission eine **Kampagne zu den Rechten betreffend die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** organisieren, um berufstätige Eltern und pflegende Angehörige für ihre Rechte zu sensibilisieren, und im Rahmen des **Programms „Bürgerinnen und Bürger, Gleichstellung, Rechte und Werte“** eine Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen für Projekte veröffentlichen, die darauf abzielen, familienfreundliche Arbeitszeitregelungen zu fördern und den Wert der Pflege anzuerkennen.
- Die Mitgliedstaaten sollen die Kommission bis Juni 2024 über die Maßnahmen unterrichten, die im Rahmen der **Empfehlung des Rates zu frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung** umgesetzt werden bzw. wurden oder geplant sind, um die für 2030 vereinbarten Ziele zu erreichen.

3.2. Jüngere Generationen unterstützen und ihnen ermöglichen, sich zu entfalten

Das Potenzial junger Menschen in Europa ist noch nicht voll ausgeschöpft. 2022 befand sich mehr als jeder zehnte 15- bis 29-Jährige in der EU weder in Beschäftigung noch in Bildung oder Ausbildung (NEET)²⁸; bei jungen Frauen lag der Anteil bei 13,1 %, bei außerhalb der EU Geborenen bei 20 % und bei 16- bis 24-jährigen Roma bei 56 %. Bei diesem Phänomen zeigen sich erhebliche territoriale Unterschiede innerhalb der EU, wobei die NEET-Quoten in den südlichen und östlichen Regionen der EU sowie in den französischen Gebieten in äußerster Randlage besonders hoch sind. In einigen dieser Regionen waren mehr als ein Viertel aller Jugendlichen und jungen Erwachsenen betroffen. Junge Menschen aus benachteiligten Verhältnissen, die z. B. Eltern mit niedrigem Bildungsniveau haben, weisen in der Schule tendenziell schlechtere Leistungen auf und sind einem höheren Risiko des vorzeitigen Schulabbruchs ausgesetzt. Wenn junge Menschen weder eine Schule besuchen noch einer Arbeit nachgehen, können sie keine Erfahrungen sammeln und nicht am Arbeitsplatz ausgebildet werden, was ihre langfristigen Beschäftigungsaussichten beeinträchtigen kann. Dies führt zu einer Verschlechterung der Abhängigkeitsquoten der erwerbstätigen im Vergleich zur nicht erwerbstätigen Bevölkerung.

²⁸ Siehe sozialpolitisches Scoreboard zur europäischen Säule sozialer Rechte

**JUNGE MENSCHEN IM ALTER VON 15-29 JAHREN, DIE WEDER ARBEITEN NOCH EINE SCHULE BESUCHEN ODER EINE AUSBILDUNG ABSOLVIEREN,
2022**



Die Stärkung der Handlungsfähigkeit junger Menschen beginnt mit der Förderung eines günstigen Umfelds für alle Kinder. Kinder müssen geschützt, unterstützt und in ihrer Handlungsfähigkeit gestärkt werden. Besonders wichtig ist dies in den prägenden Jahren des Lebens eines Kindes. Neben der Aufstockung des Einkommens der Eltern zählen zu den wichtigsten politischen Lösungen die Gewährleistung des Zugangs zu inklusiven und hochwertigen Angeboten für Kinder, insbesondere in den Bereichen frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung, Grundbildung (einschließlich schulischer Aktivitäten), Gesundheitsversorgung und Ernährung. So investiert **Bulgarien** beispielsweise 245 Mio. EUR aus der Aufbau- und Resilienzfazilität (ARF) in die Modernisierung von Lehrmitteln und das verstärkte Erlernen von MINT-Fächern in Schulen, indem es ein nationales MINT-Zentrum und drei regionale MINT-Zentren sowie mehr als 2200 MINT-Laboratorien und Hightech-Klassen einrichtet. Junge Menschen, die aus einem oder mehreren Gründen schutzbedürftig sind, z. B. Schulabbrecher oder Jugendliche mit Behinderungen oder gesundheitlichen Problemen, sollten maßgeschneiderte Unterstützung erhalten.

Die Förderung des Zugangs junger Menschen zu hochwertigen Arbeitsplätzen, erschwinglichem Wohnraum und einem angemessenen Lebensstandard ist für ihre langfristigen Perspektiven von entscheidender Bedeutung. Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung sind wesentlich, um junge Menschen zu mobilisieren und sie mit Grundkompetenzen sowie mit zukunftssicheren Fähigkeiten auszustatten, die beispielsweise für den grünen und den digitalen Wandel erforderlich sind. So wurden in **Italien** im Rahmen der Initiative „Schule 4.0“ 100 000 Klassenzimmer in innovative Lernräume umgewandelt. Wie in der strategischen Vorausschau 2023 betont wird, benötigt die EU zur Bewältigung des demografischen Wandels robuste Instrumente für eine detaillierte Prognose der Qualifikationsanforderungen und des Personalbedarfs in Schlüsselsektoren. Darüber hinaus kommt mit Blick auf einen reibungslosen Übergang von der Schule ins Berufsleben der Jugendarbeit eine wichtige Rolle zu. So werden in **Slowenien** beispielsweise lokale „Jugendbotschafter“ eingesetzt, die Gleichaltrige über die Möglichkeiten im Rahmen der Jugendgarantie informieren. Auch hochwertige Praktika und eine hochwertige berufliche Bildung, einschließlich der Lehrlingsausbildung, spielen eine wichtige Rolle für einen reibungslosen Übergang. Eine zeitlich begrenzte Lernmobilität zwischen Regionen und Ländern kann die Chancen junger Menschen verbessern. Neben der Verbesserung der Integration in den

Arbeitsmarkt werden die Möglichkeiten junger Menschen, eine Familie zu gründen, durch den Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen (einschließlich Dienstleistungen im Bereich der psychischen Gesundheit) und zu erschwinglichem, energieeffizientem Wohnraum bestimmt. So gibt es in **Ungarn** beispielsweise einen Familien-Wohnbauzuschuss in Form einer nicht rückzahlbaren staatlichen Beihilfe, die Familien, einschließlich gleichgeschlechtlichen Paaren, die mindestens ein Kind erziehen, für den Kauf oder den Ausbau einer Wohnung oder eines Hauses gewährt wird. Um der Abwanderung aus ländlichen Gebieten Einhalt zu gebieten, ist für Familien in kleineren Ansiedlungen ein Wohnbauzuschuss für den ländlichen Raum vorgesehen. Regionen, die von einer Blockade bei der Talententwicklung betroffen (oder bedroht) sind, benötigen gezielte, ortsbegrenzte Unterstützung für die Wiederbelebung der Wirtschaft, Bildungsmöglichkeiten und einen besseren Zugang zu Dienstleistungen und Wohnraum.

Wichtige Instrumente auf EU-Ebene:

- Im Rahmen der EU-Kinderrechtsstrategie soll mit der **Europäischen Garantie für Kinder**²⁹ soziale Ausgrenzung dadurch bekämpft werden, dass der effektive Zugang bedürftiger Kinder zu wichtigen Leistungen, einschließlich kostenloser frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung, garantiert wird.
- Im Rahmen des **europäischen Bildungsraums** werden sieben Ziele für 2025 und 2030 festgelegt³⁰, unter anderem in Bezug auf die Teilnahme an frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung, den frühzeitigen Schulabbruch und schlechte Leistungen von Schülerinnen und Schülern.
- Das **Paket zur Förderung der Jugendbeschäftigung**³¹ stärkt die **Jugendgarantie**³² und verbessert die Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt, unter anderem durch die Stärkung der Kompetenzen für den digitalen und den grünen Wandel.
- Die **Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung** zielt darauf ab, die berufliche Aus- und Weiterbildung zu modernisieren und neue Impulse für die Lehrlingsausbildung und den Europäischen Rahmen für hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung zu geben.
- Die **Initiative ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve – Anvisieren, Lernen, Meistern, Ankommen)** ist ein länderübergreifendes Mobilitätsprogramm, mit dem junge Menschen und NEETs bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt werden.
- Im Rahmen des **Programms „Digitales Europa“** werden spezielle Bildungsprogramme im Bereich der fortgeschrittenen digitalen Kompetenzen sowie der Aufbau digitaler Kompetenzen bei jungen Menschen, insbesondere Mädchen, unterstützt, z. B. im Rahmen der **EU-Programmierwoche**.
- Die **Strategie für nachhaltige und intelligente Mobilität** unterstützt die Entwicklung intelligenter Mobilitätslösungen, die dazu beitragen, Bevölkerungsschwund zu verhindern und jungen Menschen den Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen (Gesundheit,

²⁹ Empfehlung (EU) 2021/1004 des Rates vom 14. Juni 2021 zur Einführung einer Europäischen Garantie für Kinder.

³⁰ Weitere Informationen finden sich in der 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) 2021/C 66/01).

³¹ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Förderung der Jugendbeschäftigung: eine Brücke ins Arbeitsleben für die nächste Generation“ (COM(2020) 276 final).

³² Empfehlung des Rates vom 30. Oktober 2020 zum Thema „Eine Brücke ins Arbeitsleben – Stärkung der Jugendgarantie“ und zur Ersetzung der Empfehlung des Rates vom 22. April 2013 zur Einführung einer Jugendgarantie (2020/C 372/01).

Bildung) und Beschäftigung zu ermöglichen.

- Die **Strategie für eine Renovierungswelle**³³ zielt darauf ab, die jährlichen Quoten der energetischen Renovierungen in den nächsten zehn Jahren zu verdoppeln. Ziel der **Initiative für bezahlbaren Wohnraum** ist es, den Zugang zu erschwinglichem Wohnraum durch Bereitstellung von technischen und innovativen Kapazitäten für lokale Projekte zu verbessern.
- Der **Talentförderungsmechanismus** unterstützt die Regionen der EU dabei, Talente zu entwickeln, zu binden und zu gewinnen und die Auswirkungen des demografischen Wandels zu bewältigen.
- Der **EU-OECD/INFE-Finanzkompetenzrahmen für Kinder und Jugendliche in der Europäischen Union** soll dazu beitragen, deren Finanzwissen zu verbessern, damit sie – auch im weiteren Verlauf ihres Lebens – die für sie besten finanziellen Entscheidungen treffen können.

Die wichtigsten nächsten Schritte:

- Anfang 2024 wird die Kommission den **Qualitätsrahmen für Praktika** aktualisieren, der den Übergang junger Menschen von der Ausbildung oder Arbeitslosigkeit ins Erwerbsleben durch die Absolvierung hochwertiger Praktika erleichtern soll.
- Im Rahmen der **Europäischen Garantie für Kinder** haben 24 Mitgliedstaaten nationale Aktionspläne vorgelegt. Die Mitgliedstaaten werden alle zwei Jahre (ab März 2024) über ihre Fortschritte bei der Umsetzung Bericht erstatten. 2026 wird die Kommission die Gesamtfortschritte überprüfen.
- 2023 wird der **Europäische Bildungsraum** zur Halbzeit einem Reflexionsprozess unterzogen, um seine Umsetzung voranzubringen. Im Jahr 2025 wird die Kommission einen Abschlussbericht zum Europäischen Bildungsraum veröffentlichen.
- Die Kommission überwacht die Fortschritte bei der Verwirklichung der in der **Europäischen Kompetenzagenda für 2025 festgelegten Ziele**.
- Die jüngsten Vorschläge der Kommission für **Empfehlungen des Rates** werden, sofern sie von den Mitgliedstaaten gebilligt werden, die nationalen Behörden und den Sektor der allgemeinen und beruflichen Bildung dabei unterstützen, eine hochwertige, inklusive und zugängliche **digitale allgemeine und berufliche Bildung** bereitzustellen, um die **digitalen Kompetenzen** der europäischen Bürgerinnen und Bürger zu stärken.

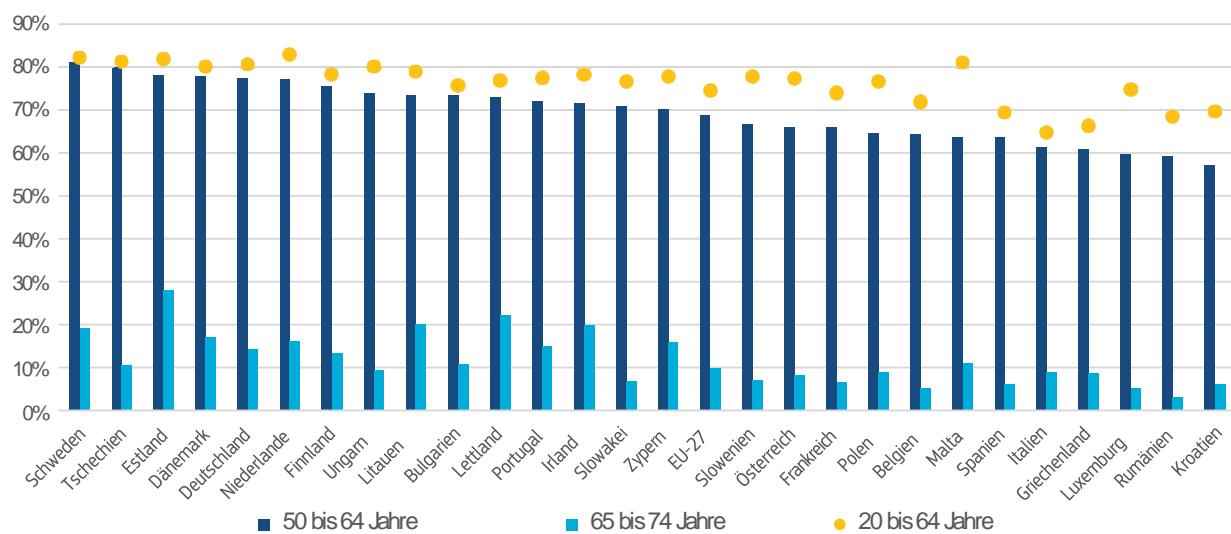
3.3. Die Teilhabe älterer Generationen stärken und ihr Wohlergehen erhalten

In einer alternden Gesellschaft ist es von entscheidender Bedeutung, es älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ermöglichen, länger aktiv zu bleiben. Die

³³ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, „Eine Renovierungswelle für Europa – umweltfreundlichere Gebäude, mehr Arbeitsplätze und bessere Lebensbedingungen“ (COM(2020) 662 final).

durchschnittliche Beschäftigungsquote der 55- bis 64-jährigen Arbeitnehmer ist von 45 % im Jahr 2011 auf 60,5 % im Jahr 2021 gestiegen. Die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten in diesem Bereich sind jedoch nach wie vor beträchtlich, was darauf hindeutet, dass noch Verbesserungspotenzial besteht. Ein längeres Arbeitsleben kann es den Menschen ermöglichen, ihre Kompetenzen am Arbeitsplatz auf den neuesten Stand zu bringen und aktiv zu bleiben; Arbeitgeber wiederum können dadurch Personal halten. Gleichzeitig wird bei einer mehreren Generationen umfassenden Belegschaft der Wissenstransfer gefördert. Flexiblere Arbeitszeitregelungen, z. B. flexible oder verkürzte Arbeitszeiten, helfen dabei, ältere Arbeitnehmer für den Arbeitsmarkt zu erhalten und ermöglichen es den Menschen, länger erwerbstätig zu bleiben, wenn sie dies wünschen. Ein Recht der Arbeitnehmer, flexible Arbeit zu beantragen (wie es z. B. in **Belgien, Deutschland, Frankreich und den Niederlanden** besteht), kann zu einem kulturellen Wandel hin zu inklusiveren Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen beitragen.

BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN NACH ALTERSGRUPPEN (%)



Unternehmen und Arbeitnehmer müssen zusammenarbeiten, um Arbeitsabläufe anzupassen und vorgefasste Meinungen und Stereotype über Generationen zu ändern. Die Achtung älterer Bürgerinnen und Bürger und ihr Wohlergehen sind Eckpfeiler einer prosperierenden „Gesellschaft der Langlebigkeit“. In den von der Kommission in den Jahren 2020 und 2021 angenommenen Strategien für eine Union der Gleichheit³⁴ wird die Notwendigkeit betont, Stereotype zu bekämpfen, im Rahmen des jeweiligen Geltungsbereichs der Strategien gegen altersbedingte Diskriminierung vorzugehen, Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz zu fördern und allen die gleichen Chancen zu geben, einen Beitrag zu leisten und sich zu entfalten. Das Potenzial der Technologie zur Schaffung eines Arbeitsbereichs, der an sich im Laufe des Lebens ändernde Bedürfnisse angepasst werden kann, sollte voll ausgeschöpft werden (z. B. durch die verstärkte Bereitstellung ergonomischer Arbeitsplätze oder den Einsatz

³⁴ Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025, Strategie für die Gleichstellung von LGBTIQ-Personen 2020-2025, Strategischer EU-Rahmen für die Roma 2020-2030, EU-Aktionsplan gegen Rassismus 2020-2025, Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030.

sogenannter Cobots oder hybrider Mensch-Maschine-Montagesysteme zur Verringerung des Risikos von Überlastungsschäden).

Die Alterung der Bevölkerung wird die Nachfrage nach Angeboten zur finanziellen Lebensplanung erhöhen. Durch eine verstärkte Beteiligung an betrieblichen und privaten Zusatzrentensystemen kann das Ruhestandseinkommen ergänzt werden, unter anderem durch Strukturen, mit denen eine erhöhte Teilnahme an betrieblichen Rentensystemen erreicht werden soll, oder das Paneuropäische Private Pensionsprodukt³⁵. Ein zentrales Ziel der Kapitalmarktunion ist es, bessere Bedingungen für Bürgerinnen und Bürger zu erzielen, die Geld anlegen, um sich auf künftige Ereignisse vorzubereiten (z. B. Ruhestand, Ausbildung von Kindern oder Zugang zu Wohnraum).³⁶ Auch die grenzüberschreitende Integration von Finanzdienstleistungen kann das Angebot an einschlägigen Finanzinstrumenten, wie z. B. Pflegeversicherungen, verbessern. Eine bessere Vermittlung von Finanzwissen kann die Bürgerinnen und Bürger in dieser Hinsicht stärken. Parallel dazu können Bemühungen zur Förderung eines inklusiven Zugangs zu Zahlungen und Bankdienstleistungen sicherstellen, dass niemand zurückgelassen wird, wobei der Schwerpunkt hier auf älteren Menschen liegt.

Gesundheitsförderung und Krankheitsprävention sind wichtige Voraussetzungen für eine gesunde Langlebigkeit. Mit steigender Lebenserwartung nimmt die Belastung durch nicht übertragbare Krankheiten zu, unter anderem durch Krebserkrankungen, von denen ältere Menschen überproportional betroffen sind. Dies erfordert eine Verbesserung der Verfügbarkeit von und des Zugangs zu Präventionsdiensten, Diagnosen und der Behandlung nichtübertragbarer Krankheiten. Eine gesunde Lebensweise verlangt einen übergreifenden, personenzentrierten Ansatz für Pflege und Unterstützungsdienste, der die Verlagerung von der Behandlung zur Gesundheitsförderung und Krankheitsprävention begünstigt, die Integration und Koordinierung der Dienste im Spannungsfeld von Versorgung, Autonomie und eigenständigem Leben, und in allen Generationen die Förderung eines aktiven und gesunden Lebensstils in Verbindung mit guter psychischer Gesundheit und Wohlbefinden, wobei auch kommunale Dienstleistungen und der Einsatz Freiwilliger zum Tragen kommen können. So trägt beispielsweise in **Rumänien** die Entwicklung des elektronischen Gesundheits- und Telemedizinsystems mit Unterstützung aus der Aufbau- und Resilienzfazilität dazu bei, insbesondere in ländlichen Gebieten und Kleinstädten den Zugang zu einem breiten Spektrum von Gesundheitsdiensten zu verbessern.

Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege müssen gestärkt und kosteneffizienter gestaltet werden; dabei ist die Altersarmut, von der insbesondere Frauen betroffen sind, abzumildern. Erschwingliche und hochwertige Pflegedienste können die Betreuungspflichten der rund 53 Millionen informellen Pflegenden in der EU verringern, von denen nur 65 % Vollzeit arbeiten. Investitionen in Pflege und Betreuung sind wichtig, um Talente für die Branche zu gewinnen und zu halten. Für formelle Pflege- und Betreuungskräfte müssen höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen sowie eine angemessene Ausbildung gewährleistet werden. Die Berufe in diesem Bereich müssen attraktiver werden, wie dies beispielsweise im

³⁵ Siehe auch den Abschlussbericht der Hochrangigen Expertengruppe für Renten (2019).

³⁶ Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinien (EU) 2009/65/EG, 2009/138/EG, 2011/61/EU, 2014/65/EU und (EU) 2016/97 im Hinblick auf die Unionsvorschriften zum Schutz von Kleinanlegern und Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1286/2014 im Hinblick auf die Modernisierung des Basisinformationsblatts (COM(2023) 279 final).

Fahrplan Frankreichs zur Unterstützung französischer Bürgerinnen und Bürger, die zu Hause altern wollen, zum Ausdruck kommt³⁷. Auch bei den Beschäftigten im Gesundheitswesen bestehen aufgrund der Alterung der Arbeitnehmer, des fehlenden Nachwuchses an den medizinischen Ausbildungsstätten und des starken internationalen Wettbewerbs um ärztliches Personal und Pflegekräfte Ungleichgewichte. Da die Bereitstellung von Gesundheitsdienstleistungen in Regionen mit rückläufiger Bevölkerungszahl rationalisiert werden muss, fallen diese Ungleichgewichte in bestimmten Regionen besonders stark aus. Sofern Nutzer und Angehörige der Gesundheits- und Pflegeberufe über die einschlägigen digitalen Kompetenzen verfügen, können digitale Technologien, d.h., digitale Gesundheitsinstrumente und assistive Technologien, kosteneffiziente und hochwertigere Dienstleistungen ermöglichen. Darüber hinaus können sie soziale Kontakte erleichtern und Einsamkeit verringern, was sich wiederum auf die psychische Gesundheit auswirkt.

Um angemessene und nachhaltige Renten sicherzustellen, müssen Rentenreformen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen begleitet werden. Zahlreiche Mitgliedstaaten haben in den vergangenen beiden Jahrzehnten Rentenreformen durchgeführt, mit denen das gesetzliche Renteneintrittsalter angehoben und die Bedingungen angepasst wurden. Einige Mitgliedstaaten sind jedoch nach wie vor im Rückstand³⁸. Die Rentenreformen können jedenfalls nur dann Erfolg zeigen, wenn sie mit flankierenden Maßnahmen einhergehen. Dazu zählen Arbeitsmarktreformen, durch die maßgeschneiderte Unterstützung und Möglichkeiten für lebenslanges Lernen gefördert, Anreize für aktive Arbeitssuche geschaffen und Beschäftigungszuschüsse für ältere Arbeitnehmer gewährt werden, wie dies bei der gezielten österreichischen „Beschäftigungsinitiative 50+“ der Fall ist. Eine solche aktive Arbeitsmarktpolitik ist von entscheidender Bedeutung, um Langzeitarbeitslose dabei zu unterstützen, auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben und gleichzeitig ihren unterschiedlichen Bedürfnissen Rechnung zu tragen. Ältere Menschen, die über das Renteneintrittsalter hinaus erwerbstätig bleiben wollen, sollten dabei unterstützt werden. Es sollten Anpassungen vorgenommen werden, um attraktive Möglichkeiten für einen späteren Renteneintritt zu schaffen, wobei Einkommensgrenzen und andere Hindernisse beseitigt werden sollten.

Die Tragfähigkeit und Angemessenheit der öffentlichen Finanzen kann durch eine Verbesserung der Zusammensetzung der öffentlichen Finanzen und der Einnahmenbasis

Italiens Initiative zur Gewährleistung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer soll Menschen bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf Frauen, Langzeitarbeitslosen, Arbeitnehmern mit Behinderungen, jungen Menschen und älteren Arbeitnehmern liegt. Für die Initiative werden Mittel in Höhe von 4,4 Mrd. EUR aus NextGeneration EU bereitgestellt.

³⁷ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung (COM(2022) 440 final).

³⁸ Im Jahr 2023 erhielten fünf Mitgliedstaaten länderspezifische Empfehlungen zur langfristigen Tragfähigkeit ihrer Rentensysteme und zum aktiven Altern (Deutschland, Irland, Luxemburg, Polen, Tschechien).

der Sozialschutzsysteme erhöht werden. Wenngleich die Einnahmen aus dem Arbeitseinkommen³⁹ für die Finanzierung des Sozialstaats weiterhin von Bedeutung sein werden, bedarf es einer ganzheitlicheren Reflexion über den in Anbetracht der demografischen Entwicklung optimalen Steuermix, wobei unter anderem zu bewerten ist, ob die Kapitalbesteuerung erhöht werden kann, um einen rückläufigen Anteil der Steuern auf den Faktor Arbeit zu kompensieren. Darüber hinaus kann die Zusammensetzung der öffentlichen Finanzen durch eine Verlagerung der Steuerlast vom Faktor Arbeit⁴⁰ hin zu Energie- und Umweltsteuern wachstums-, beschäftigungs- und umweltfreundlicher gestaltet werden. Seit 2022 veranstaltet die Kommission jährlich ein Steuersymposium, bei dem Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft darüber diskutieren, wie unser Steuermix mit Blick auf das Jahr 2050 angepasst werden kann. Schließlich kann die Kürzung von Ausgaben mit geringer Priorität oder unwirksamen Ausgaben dazu beitragen, Prioritäten zu setzen und die Effizienz der öffentlichen Haushalte zu verbessern.

Wichtige Instrumente auf EU-Ebene:

- Die **EU-Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**⁴¹ zielt darauf ab, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Menschen bei der Arbeit zu gewährleisten.
- Die **Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf**⁴² schützt vor altersbedingter Diskriminierung am Arbeitsplatz.
- Die **Empfehlung des Rates zur Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser** in den Arbeitsmarkt⁴³ bietet politische Leitlinien für Aktivierungsmaßnahmen auf nationaler Ebene.
- Im Rahmen der Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung bietet die **Empfehlung des Rates über den Zugang zu erschwinglicher und hochwertiger Langzeitpflege**⁴⁴ den Mitgliedstaaten Orientierungshilfen zur Steigerung der Angemessenheit, Verfügbarkeit und Qualität der Langzeitpflege für alle, die sie benötigen, und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Pflegesektor.
- Die **Empfehlung des Rates für eine angemessene Mindestsicherung zur Gewährleistung einer aktiven Inklusion**⁴⁵ unterstützt die Mitgliedstaaten dabei, ihre sozialen Sicherheitsnetze dadurch zu reformieren, dass sie eine angemessene Einkommensunterstützung, Abdeckung und Inanspruchnahme, den Zugang zu

³⁹ Im Jahr 2021 machten Steuern auf Arbeit 51,4 % der gesamten Steuereinnahmen in der EU aus.

⁴⁰ Insbesondere durch die Verringerung der Steuer- und Abgabenbelastung für Personen mit niedrigem und mittlerem Einkommen, um Anreize dafür zu schaffen, einer bezahlten Arbeit nachzugehen.

⁴¹ Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit.

⁴² Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

⁴³ Empfehlung des Rates vom 15. Februar 2016 zur Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt (2016/C 67/01).

⁴⁴ Empfehlung des Rates vom 8. Dezember 2022 über den Zugang zu erschwinglicher und hochwertiger Langzeitpflege (2022/C 476/01).

⁴⁵ Empfehlung des Rates vom 30. Januar 2023 für eine angemessene Mindestsicherung zur Gewährleistung einer aktiven Inklusion (2023/C 41/01).

Dienstleistungen und die Integration in den Arbeitsmarkt fördern.

- Der **europäische Rechtsakt zur Barrierefreiheit**⁴⁶ macht wichtige Produkte und Dienstleistungen für ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen besser zugänglich, unter anderem elektronische Dienstleistungen und bestimmte Elemente von Verkehrsdiensten.
- Die **Initiative „Healthier Together“** unterstützt die EU-Länder dabei, die Belastungen durch weitverbreitete Krankheiten zu verringern, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Bürgerinnen und Bürger zu verbessern und so zu einem gesunden Altern beizutragen.
- Im Rahmen des **umfassenden Konzepts für die psychische Gesundheit** werden 20 Leitinitiativen vorgeschlagen und EU-Mittel in Höhe von 1,23 Mrd. EUR für Tätigkeiten zur Förderung einer guten psychischen Gesundheit aller Generationen vorgesehen, wobei der Schwerpunkt auf schutzbedürftigen Gruppen liegt.
- **Europas Plan gegen den Krebs** unterstützt, koordiniert und ergänzt die Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Verringerung der Belastungen durch Krebs über den gesamten Krankheitspfad hinweg, unter anderem durch die **Empfehlung des Rates über einen neuen EU-Ansatz für das Krebsscreening**⁴⁷.
- Bei dem **Paneuropäischen Privaten Pensionsprodukt** handelt es sich um ein freiwilliges privates Altersversorgungssystem, das von Finanzinstituten angeboten werden soll, um den Bürgerinnen und Bürgern eine weitere Möglichkeit des Sparsens für den Ruhestand zu bieten.
- Der **EU-OECD/INFE-Finanzkompetenzrahmen für Erwachsene in der Europäischen Union** erhöht die Finanzkompetenzen Erwachsener, unter anderem durch Förderung von Programmen zur Vermittlung von Finanzwissen und durch Förderung des Austausches bewährter Verfahren.
- Der **Fußabdruckrechner für Verbraucher**⁴⁸ ermöglicht es den Bürgerinnen und Bürgern, ihren ökologischen Fußabdruck einzuschätzen, und bietet Tipps für ein von mehr Nachhaltigkeit geprägtes Verhalten.

Die wichtigsten nächsten Schritte:

- Die Kommission fordert die beiden gesetzgebenden Organe auf, eine rasche Einigung über die Vorschläge der Kommission für **Standards für Gleichstellungsstellen**⁴⁹ zu erzielen.
- Die **Hochrangige Gruppe für Nichtdiskriminierung, Gleichstellung und Vielfalt** fördert den Austausch von Verfahren zur Gleichstellung der Altersgruppen und zur Bekämpfung der Diskriminierung aus Altersgründen und wird im Frühjahr 2024 ein

⁴⁶ Richtlinie (EU) 2019/882 vom 17. April 2019 über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen.

⁴⁷ Empfehlung des Rates vom 9. Dezember 2022 zur Stärkung der Prävention durch Früherkennung: Ein neuer EU-Ansatz für das Krebsscreening, der die Empfehlung 2022/473/EG des Rates ersetzt.

⁴⁸ <https://knowledges.jrc.ec.europa.eu/cfc>

⁴⁹ Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über Standards für Gleichstellungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung von Personen ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft, der Gleichbehandlung von Personen in Beschäftigung und Beruf ungeachtet ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung und ihrer sexuellen Ausrichtung sowie von Frauen und Männern im Bereich der sozialen Sicherheit und im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und zur Streichung von Artikel 13 der Richtlinie 2000/43/EG und Artikel 12 der Richtlinie 2004/13/EG (COM(2022) 689 final) und Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über Standards für Gleichstellungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und zur Streichung von Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG und Artikel 11 der Richtlinie 2010/41/EU (COM(2022) 688 final).

Ergebnispapier veröffentlichen.

- Den Mitgliedstaaten wird empfohlen, als Ergänzung zur kontinuierlichen Überwachung und Unterstützung nationaler Reformen die Kommission bis Juni 2024 über die im Rahmen der **Empfehlung des Rates über den Zugang zu erschwinglicher und hochwertiger Langzeitpflege** umgesetzten oder geplanten Maßnahmen zu unterrichten.
- Die Gewinner des **Access City Award 2024** werden im Dezember 2023 auf der Konferenz zum Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen bekannt gegeben.
- 2024 wird die Kommission den **Bericht zur Angemessenheit der Renten- und Pensionshöhe** (gemeinsam mit dem Ausschuss für Sozialschutz) und den **Ageing Report (Bericht über die Bevölkerungsalterung)** (gemeinsam mit der Gruppe Bevölkerungsalterung) veröffentlichen.
- Den Mitgliedstaaten wird empfohlen, bis Dezember 2025 über die Umsetzung der **Empfehlung des Rates über einen neuen EU-Ansatz für das Krebsscreening** Bericht zu erstatten.

3.4. Arbeitskräftemangel und gesteuerte legale Migration

Im Jahr 2022 war der Arbeitskräftemangel in der EU auf einem historischen Höchststand. Die Beschäftigungsquote in der EU erreichte zwar ein neues Rekordhoch, jedoch meldeten etwa 30 % aller Unternehmen einen Arbeitskräftemangel⁵⁰ und 74 % der KMU einen Fachkräftemangel⁵¹. In verschiedenen Branchen und Berufen fehlt es auf allen Qualifikationsniveaus an Arbeitskräften – eine Situation, die sich voraussichtlich weiter verschärfen wird. Obwohl die Aktivierung von Menschen im erwerbsfähigen Alter – insbesondere von Frauen sowie jungen und älteren Menschen –, die Verringerung des Fachkräftemangels, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in bestimmten Branchen und die Mobilität innerhalb der EU von entscheidender Bedeutung für die Bekämpfung des Arbeitskräftemangels sind, wird dies nicht zur Deckung des Bedarfs in allen Berufen ausreichen.⁵² Auch die legale Migration aus Drittländern kann Arbeitgebern die Besetzung freier Stellen auf allen Qualifikationsniveaus erleichtern, beispielsweise in Berufen, die im Rahmen des Industriekontrakts für den Grünen Deal eine entscheidende Rolle für die EU-Wirtschaft und ihren grünen und digitalen Wandel spielen. Gemessen an der Größe des EU-Arbeitsmarktes ist die Arbeitsmigration in die Union im internationalen Vergleich nach wie vor gering.⁵³

⁵⁰Unternehmens- und Verbraucherumfrage (Business and Consumer Survey, BCS), Europäische Kommission.

⁵¹Flash-Eurobarometer 529 (2023).

⁵²Europäische Kommission (2023), Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2022, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

⁵³Beispielsweise im Vergleich zu Australien, Kanada und den Vereinigten Staaten. OECD (2019), Building an EU Talent Pool: A New Approach to Migration Management for Europe, OECD Publishing, Paris.

KMU MIT FACHKRÄFTEMANGEL (%)



Basis: alle KMU (n=12 909)

Verbesserte legale Migrationswege in die EU können die Besetzung freier Stellen erleichtern, gleichzeitig aber auch den Herkunftsländern zugutekommen. Die EU-Industrie fordert seit Langem, Europa für Talente aus Drittländern attraktiver zu machen. Dazu bedarf es proaktiver Maßnahmen, um Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammenzubringen. Mehrere Mitgliedstaaten haben dies erkannt, wie die steigende Zahl von Arbeitserlaubnissen für Drittstaatsangehörige zu Beschäftigungszwecken zeigt.⁵⁴ Die EU ist bestrebt, die Herkunftsländer durch Fachkräftepartnerschaften bei der Stärkung ihrer wirtschaftlichen Basis und ihres Humankapitals zu unterstützen. Die weltweite Anwerbung von Talenten erfordert gezielte Initiativen zur Arbeitsmigration, um Engpässe zu vermeiden, die nicht durch einheimische Arbeitskräfte ausgeglichen werden können. Gleichzeitig soll so den Bemühungen der Drittstaatsangehörigen selbst und den Prioritäten der Herkunftsländer Rechnung getragen werden. Die Fachkräftepartnerschaften zwischen der EU und Drittländern kombinieren die direkte Unterstützung von Mobilitätsprogrammen in den Bereichen Arbeit oder Ausbildung mit dem Aufbau von Kapazitäten und mit Investitionen in das Humankapital⁵⁵, damit Mitgliedstaaten, Partnerländer, die Wirtschaft auf beiden Seiten und die begünstigten Einzelpersonen gleichermaßen davon profitieren können. Nach Angaben der OECD gehören nur vier EU-Mitgliedstaaten⁵⁶ zu den zehn Ländern, die für die Anwerbung hoch qualifizierter Talente und Unternehmer aus dem Ausland am besten aufgestellt sind, darunter Schweden mit seinen günstigen Visabedingungen für Unternehmer und seinem inklusiven, familienfreundlichen Umfeld.⁵⁷ Die Politik muss auch die erfolgreiche Eingliederung von Drittstaatsangehörigen in die europäischen Gesellschaften erleichtern, wobei Integration und die Achtung der Grundwerte und Grundsätze der EU sowohl ein Recht als auch eine Pflicht sind.

Mithilfe eines **neuen Aufenthaltstitels für hoch qualifizierte Drittstaatsangehörige** und verstärkter Kontrollmaßnahmen zur Bekämpfung des Missbrauchs von Migrationsrouten zieht **Schweden** internationale Talente an und hält diese auch.

⁵⁴Im Jahr 2022 wurden schätzungsweise 1,6 Millionen Aufenthaltstitel aus beruflichen Gründen ausgestellt.

⁵⁵Einschließlich Kompetenzentwicklung, beruflicher Aus- und Weiterbildung und Operationalisierung arbeitsbasierter Austauschprogramme.

⁵⁶Niederlande, Schweden, Luxemburg, Dänemark.

⁵⁷OECD-Indikatoren für die Attraktivität eines Landes für Fachkräfte (OECD Indicators of Talent Attractiveness).

Die Vermittlung von Arbeitsplätzen und das Beschreiten legaler Migrationswege sind sowohl für Migrantinnen und Migranten als auch für Arbeitgeber oft umständlich und kostspielig. Der Zugang zum Arbeitsmarkt sollte dadurch erleichtert werden, dass ausländische Qualifikationen rasch anerkannt werden und Unterstützung bei der Überwindung administrativer und sprachlicher Hindernisse geboten wird, sodass legale Migrantinnen und Migranten faire Arbeitsbedingungen erhalten. So hat **Tschechien** beispielsweise ein spezielles IT-Tool für die Ermittlung des Arbeitskräftebedarfs eingerichtet, der durch Migration gedeckt werden könnte; **Griechenland** verfügt über eine benutzerfreundliche Online-Plattform, um beim Thema Kompetenzen Angebot und Nachfrage besser aufeinander abzustimmen. Um den Bedürfnissen der Arbeitgeber, die Arbeitnehmer in der EU suchen, und derjenigen, die einen Arbeitsplatz suchen, gerecht zu werden, sollte die Vorgehensweise besser koordiniert werden. Migrantinnen und Migranten befinden sich oft in Arbeitsverhältnissen, die ihren Kompetenzen nicht entsprechen – fast 40 % von ihnen sind für ihre Stellen überqualifiziert (gegenüber 20 % der EU-Bürgerinnen und -Bürger). Auch Nicht-EU-Bürgerinnen und -Bürger sowie Menschen mit Migrationshintergrund leiden häufig unter Diskriminierung und schlechten Arbeitsbedingungen und verfügen teilweise nicht über die nötigen Sprachkenntnisse. Nicht-EU-Bürgerinnen und -Bürger, insbesondere auch junge, weisen infolgedessen eine niedrigere Beschäftigungsquote als EU-Bürgerinnen und -Bürger in den Mitgliedstaaten auf.⁵⁸ Dies ist ein weiterer Grund dafür, warum organisierte und geordnete Wege für die Arbeitsmigration in die EU geschaffen werden müssen.

Wichtige Instrumente auf EU-Ebene:

- Die ab dem 19. November 2023 gültige überarbeitete **Richtlinie über die Blaue Karte EU**⁵⁹ wird die Einstellung hoch qualifizierter Arbeitskräfte in der EU erleichtern.
- Die **Richtlinie über die kombinierte Erlaubnis**⁶⁰ sieht eine kombinierte Erlaubnis hinsichtlich des Rechts auf Arbeit vor und enthält ein Paket von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer. Die **Richtlinie über langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige**⁶¹ hingegen beinhaltet die Vorschriften für die Erlangung der Rechtsstellung eines in der EU langfristig Aufenthaltsberechtigten. Beide Richtlinien werden derzeit überarbeitet, um die Integration von Drittstaatsangehörigen zu optimieren und zu erleichtern und ihre Rechte zu stärken.
- **Fachkräftepartnerschaften** mit ausgewählten Drittländern (derzeit Marokko, Tunesien, Ägypten, Bangladesch, Pakistan⁶²) werten die legalen Wege für die internationale Arbeitskräftemobilität auf, fördern Talente in einer für beide Seiten vorteilhaften Weise und

⁵⁸Europäisches Migrationsnetzwerk (2019), Report on labour market integration of third country nationals in EU member states.

⁵⁹Richtlinie (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.

⁶⁰Richtlinie 2011/98/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011 über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufzuhalten.

⁶¹Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen.

⁶²Auch mit Nigeria und Senegal werden Fachkräftepartnerschaften angestrebt.

tragen möglichen Anliegen der Partnerländer Rechnung.

- Im **Aktionsplan für Integration und Inklusion 2021-2027**⁶³ wird vorgeschlagen, die Mitgliedstaaten mit Maßnahmen zu unterstützen, unter anderem zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten und der Anerkennung von Qualifikationen von Migrantinnen und Migranten oder zur Entwicklung einer inklusiven allgemeinen und beruflichen Bildung.
- **Freihandelsabkommen mit Drittländern**, einschließlich derjenigen, über die mit Australien, Indonesien, Indien und Thailand verhandelt wird, sollten Bestimmungen zur Unterstützung der Mobilität qualifizierter Fachkräfte enthalten.

Die wichtigsten nächsten Schritte:

- Die Kommission wird im November 2023 ein **Paket zur Fachkräftemobilität** vorlegen, das einen Vorschlag für einen als IT-Plattform aufgebauten EU-Talentpool zur Erleichterung der Vermittlung von Arbeitssuchenden aus Drittländern an EU-Arbeitgeber, eine Empfehlung der Kommission zur Anerkennung von Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen und einen Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zu einem Rahmen für die Lernmobilität umfasst.
- Über die **Plattform für Arbeitsmigration** werden die Mitgliedstaaten und die Kommission die Zusammenarbeit zur Erleichterung der Migration weiter verstärken, damit der regionale Arbeitskräftemangel in allen Mitgliedstaaten behoben werden kann.

4. EINSATZ DES INSTRUMENTARIUMS ZUR BEWÄLTIGUNG DES DEMOGRAFISCHEN WANDELS

Das Instrumentarium kann dazu beitragen, Maßnahmen auf EU- und nationaler Ebene auf den Weg zu bringen. Die Kommission ruft die Mitgliedstaaten auf, integrierte Strategien zur Bewältigung des demografischen Wandels einzuführen und umzusetzen und demografische Belange in alle Politikbereiche einzubeziehen. Die Mitgliedstaaten werden ermutigt, die auf EU-Ebene verfügbaren Instrumente in Kombination mit ihren nationalen Strategien zu nutzen. Im Rahmen des Europäischen Semesters erhielten die Mitgliedstaaten länderspezifische Empfehlungen zu einschlägigen Bereichen wie Renten, Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege (einschließlich ihrer Angemessenheit und langfristigen Tragfähigkeit), Kinderbetreuung, Besteuerung, sozialem Wohnbau, Kompetenzen, Erwachsenenbildung und Beschäftigungspolitik. Maßnahmen zur Bewältigung des demografischen Wandels und seiner Auswirkungen tragen auch zum gesellschaftlichen Fortschritt im Allgemeinen im Einklang mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung bei.

⁶³Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Aktionsplan für Integration und Inklusion 2021-2027 (COM(2020) 758 final).

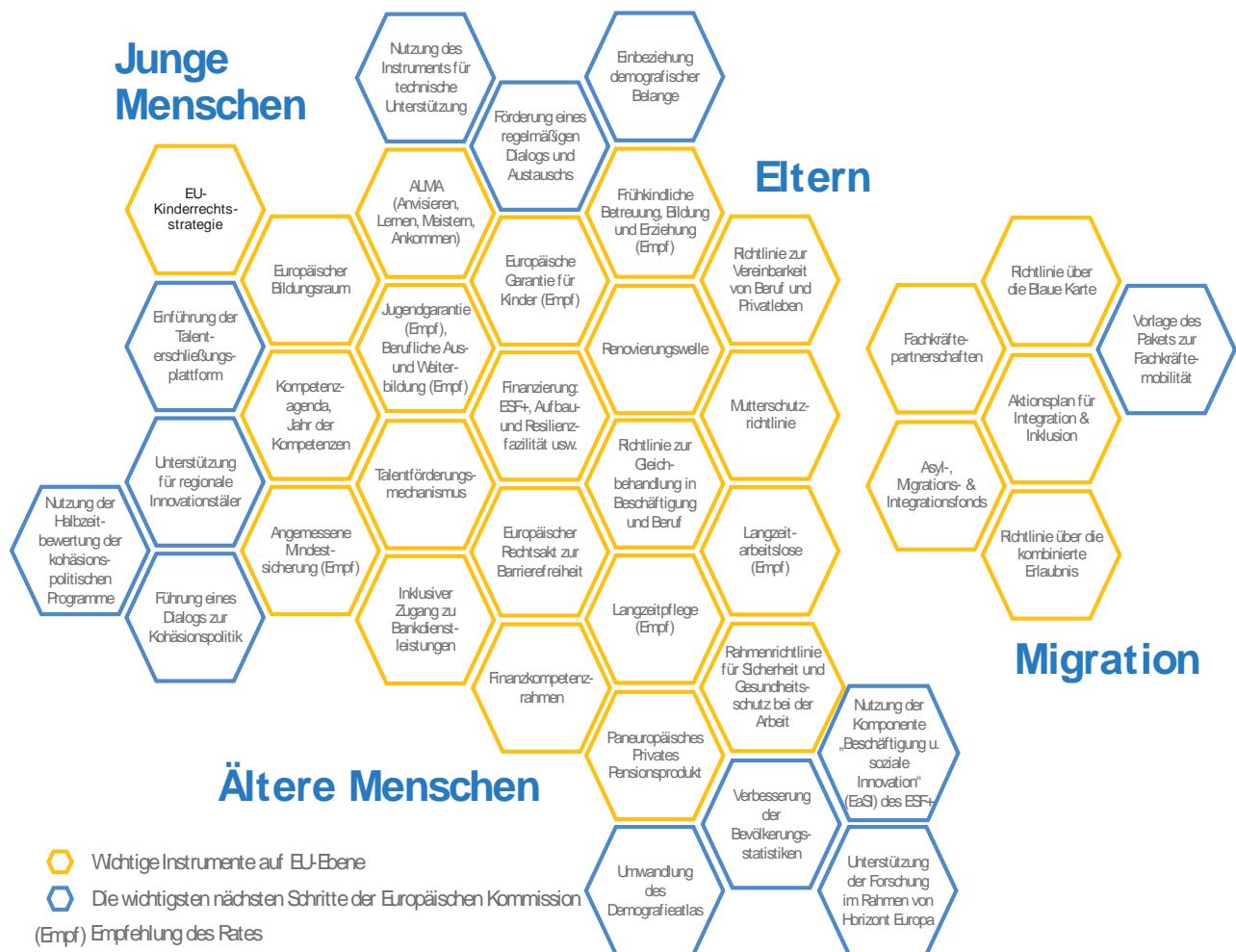
Gleichstellung der Geschlechter, Nichtdiskriminierung und Generationengerechtigkeit müssen im Mittelpunkt politischer Entscheidungen stehen. Es ist unerlässlich, dass der gewählte Policy-Mix stets die Gleichstellung der Geschlechter und die Chancengleichheit schützt und diese fördert, insbesondere indem der tatsächliche Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt verbessert und es den Menschen in Europa ermöglicht wird, ihre persönlichen Ziele und Entscheidungen in die Tat umzusetzen. In diesem Zusammenhang ist die umfassende formelle Bereitstellung erschwinglicher und hochwertiger Kinderbetreuung und Langzeitpflege eine zentrale politische Lösung. Gleichzeitig werden politische Lösungen umgesetzt, die für mehrere oder alle Generationen von Nutzen sind und in verschiedenen Politikbereichen unterstützt werden sollten – wie in der allgemeinen und beruflichen Bildung (z. B. generationenübergreifendes Lernen zur Förderung von Wissen und zum gemeinsamen Kompetenzerwerb), im Wohnungswesen und in der Pflege (z. B. generationenübergreifendes Wohnen und gemeindenaher Betreuung, einschließlich Tagesbetreuung für Erwachsene) und am Arbeitsplatz (z. B. generationenübergreifende Belegschaften, die unterschiedlichen Bedürfnissen Rechnung tragen und eine Investition in wechselseitige Wissens- und Kompetenztransfers zwischen den Generationen darstellen).

Seit 2006 hat **Deutschland** mehr als **540 Mehrgenerationenhäuser** als „zentrale Treffpunkte“ zur Förderung des sozialen Zusammenhalts zwischen den Generationen eingerichtet. Diese Zentren unterstützen auf lokaler Ebene die umliegenden Gemeinden bei der Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels.

Die Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Bewältigung des demografischen Wandels sollten auf die Gegebenheiten vor Ort abgestimmt sein. Da sich die Herausforderungen in den einzelnen Mitgliedstaaten und Regionen unterscheiden, sollten die politischen Maßnahmen als gemeinsame Anstrengung mit aktiver Beteiligung der regionalen und lokalen Behörden konzipiert und umgesetzt werden. Öffentliche Arbeitsverwaltungen, Sozialpartner und Organisationen der Zivilgesellschaft spielen dabei ebenfalls eine Rolle. Die Kommission wird die Mitgliedstaaten dabei begleiten, unter anderem durch die Förderung des wechselseitigen Lernens und des Austauschs bewährter Verfahren auf allen Ebenen, z. B. im Rahmen des Talentförderungsmechanismus, der die EU-Regionen bei der Bewältigung der Auswirkungen des demografischen Wandels unterstützt. Darüber hinaus wird die Kommission in ihrem Bericht über die Umsetzung der langfristigen Vision für die ländlichen Gebiete, der Anfang 2024 veröffentlicht werden soll, den konkreten Herausforderungen hinsichtlich der Demografie im ländlichen Raum besondere Aufmerksamkeit widmen.

INSTRUMENTARIUM ZUR BEWÄLTIGUNG DES DEMOGRAFISCHEN WANDELS:

WICHTIGE INSTRUMENTE AUF EU-EBENE, DIE DEN MITGLIEDSTAATEN ZUR VERFÜGUNG STEHEN



Digitale Technologien können den Wettbewerbsvorteil Europas stärken und dazu beitragen, die Auswirkungen des demografischen Wandels zu kompensieren. Künstliche Intelligenz und Automatisierung verändern die Wirtschaft und die Arbeitsmärkte in Europa bereits jetzt. Gut konzipierte und umgesetzte politische Maßnahmen zur Förderung der Innovation und der verstärkten Anwendung von Technologien können dazu beitragen, die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Produktivität und die Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen abzufedern. Technologie kann auch die Kosteneffizienz im Gesundheitswesen und in der Langzeitpflege steigern sowie den Zugang zu und die Qualität in diesen Bereichen, auch in ländlichen und abgelegenen Regionen, für ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen oder eingeschränkter Mobilität verbessern. Darüber hinaus können digitale Instrumente zum Wohlergehen einer alternden Bevölkerung beitragen und ein gesünderes und aktiveres Leben fördern. Sie können auch das soziale Engagement fördern und der sozialen Isolation älterer Menschen entgegenwirken, insbesondere wenn sie als Mittel eingesetzt werden, um echte zwischenmenschliche Kontakte zu erleichtern.

Zusätzlich zu den oben aufgeführten Regulierungsinstrumenten und politischen Rahmenregelungen stehen auf EU-Ebene eine Reihe von Finanzierungsinstrumenten zur Unterstützung der Mitgliedstaaten zur Verfügung. Die Aufbau- und Resilienzfazilität fördert Reformen und Investitionen in den vier Säulen des Demografie-Instrumentariums, insbesondere mit rund 8 Mrd. EUR für frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung⁶⁴, rund 43,2 Mrd. EUR für Bildung⁶⁵, rund 41,7 Mrd. EUR für Weiterbildung und Umschulung⁶⁶, rund 48,2 Mrd. EUR für Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege⁶⁷ und rund 15,1 Mrd. EUR für sozialen Wohnungsbau und soziale Infrastruktur⁶⁸. In den Partnerschaftsvereinbarungen 2021-2027 haben 26 Mitgliedstaaten die Demografie als eine große Herausforderung für ihre Länder bezeichnet, die mithilfe von Mitteln der Kohäsionspolitik bewältigt werden sollte. Der Europäische Sozialfonds Plus (ESF+), das wichtigste EU-Instrument für Investitionen in Menschen, bringt zusammen mit den Mitgliedstaaten fast 7 Mrd. EUR zur Förderung einer geschlechtergerechten Arbeitswelt, gleicher Arbeitsbedingungen und einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben auf sowie 427 Mio. EUR zur Unterstützung des aktiven und gesunden Alterns von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Halbzeitbewertung der kohäsionspolitischen Programme⁶⁹, die bis Mitte 2025 abgeschlossen sein soll und sich an den im Jahr 2024 angenommenen länderspezifischen Empfehlungen orientieren wird, bietet Gelegenheit zu einer Bestandsaufnahme in den betreffenden Regionen und, soweit erforderlich, zur Anpassung der Zuweisung der kohäsionspolitischen Mittel. Darüber hinaus finanziert Horizont Europa Forschungsprojekte in Höhe von 43 Mio. EUR zur Verringerung des Fachkräftemangels und des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage sowie in Höhe von 27 Mio. EUR zur Bewältigung der sozioökonomischen Auswirkungen des demografischen Wandels.

Eine wirksame Bewältigung des demografischen Wandels erfordert umfassende, detaillierte und hochwertige Daten und Kapazitäten auf EU- und auf nationaler Ebene, um Daten und Fachwissen zu sammeln und auszuwerten, mit dem Ziel, Analysen und Leitlinien für geeignete Lösungen bereitzustellen. Auch die Koordinierung der Anstrengungen ist von entscheidender Bedeutung. Auf nationaler Ebene haben die Mitgliedstaaten Bewertungen des demografischen Wandels und seiner Auswirkungen durchgeführt oder in Angriff genommen, beispielsweise in den **Niederlanden** im Rahmen des neuen „Staatlichen Ausschusses für demografische Entwicklungen 2050“ (State Committee on Demographic Developments 2050). Ergänzend zu diesen Tätigkeiten bieten die europäischen Bevölkerungs- und Migrationsstatistiken und der Demografieatlas auf EU-Ebene neben anderen Instrumenten wie der Beobachtungsstelle für den ländlichen Raum bereits einen beispiellosen Bestand an

⁶⁴ Stand: 28. September 2023. Die Daten beruhen auf der Methodik für die Markierung von Maßnahmen im Rahmen des Aufbau- und Resilienzscoresboards und entsprechen den Maßnahmen, die primär oder sekundär dem Politikbereich „Frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung“ zugeordnet wurden. Aktuellere Informationen und Zahlen zur Aufbau- und Resilienzfazilität finden Sie auch im Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat über die Durchführung der Aufbau- und Resilienzfazilität: Abschnitt „Moving forward“, COM(2023) 545 final/2.

⁶⁵ Ebenda. Die Daten entsprechen den Maßnahmen, die primär oder sekundär dem Politikbereich „Allgemeine und berufliche Bildung sowie Hochschulbildung“ zugeordnet wurden.

⁶⁶ Ebenda. Die Daten entsprechen den Maßnahmen, die primär oder sekundär dem Politikbereich „Erwachsenenbildung“, „Grüne Kompetenzen und Arbeitsplätze“ und/oder „Humankapital in der Digitalisierung“ zugeordnet wurden.

⁶⁷ Ebenda. Die Daten entsprechen den Maßnahmen, die primär oder sekundär dem Politikbereich „Gesundheitsversorgung“ und/oder „Langzeitpflege“ zugeordnet wurden.

⁶⁸ Stand: 5. Oktober 2023. Die Daten entsprechen den Maßnahmen, die primär oder sekundär dem Politikbereich „Sozialer Wohnbau und sonstige soziale Infrastruktur“ zugeordnet wurden.

⁶⁹ Europäischer Fonds für regionale Entwicklung, Europäischer Sozialfonds Plus, Kohäsionsfonds und Fonds für einen gerechten Übergang.

einschlägigen Daten, interaktiven Karten und Diagrammen. Dennoch muss dem Aufbau der Faktengrundlage und dem Aufbau von Kapazitäten zur Bewertung und weiteren Vorhersage demografischer Entwicklungen und ihrer Auswirkungen größere Aufmerksamkeit gewidmet werden, einschließlich der Frage, wie politische Maßnahmen der sich wandelnden Bevölkerungsgruppe der Seniorinnen und Senioren in unseren Gesellschaften besser gerecht werden könnten. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist der Vorschlag für eine Verordnung über europäische Bevölkerungs- und Wohnungsstatistiken⁷⁰, die auf die Modernisierung und Integration der Demografie, der internationalen Migration sowie der Volks- und Wohnungszählungsstatistiken abzielt.

Um die verfügbaren Instrumente zu verbessern, wird die Kommission

die Daten- und Evidenzbasis stärken

- Umwandlung des **Demografieatlas** in eine dynamische Plattform für die Schaffung und Verbreitung von Wissen über die Demografie auf EU-Ebene zur Förderung des Austauschs zwischen den Mitgliedstaaten
- Unterstützung der Mitgliedstaaten im Rahmen des Europäischen Statistischen Systems bei der **Verbesserung ihrer Bevölkerungs- und Wohnungsstatistiken** und bei der Durchführung innovativer Maßnahmen auf der Grundlage des künftigen Rechtsrahmens für europäische Bevölkerungs- und Wohnungsstatistiken (ESOP)
- Unterstützung analytischer Tätigkeiten im Rahmen der **Komponente „Beschäftigung und soziale Innovation“ (EaSI) des ESF+** im Jahr 2024, die sich mit Schlüsselaspekten demografischer Entwicklungen befassen, insbesondere in Bezug auf Langlebigkeit, Alterung und Langzeitpflege
- Unterstützung der **Forschung im Rahmen von Horizont Europa** zu politischen Antworten auf demografische Herausforderungen, einschließlich einer Studie über die Auswirkungen des steigenden Bedarfs an Langzeitpflege („Pflegewelle“), die bis 2025 veröffentlicht werden soll.

die Überprüfung und Verbesserung der demografiebezogenen Maßnahmen auf allen Ebenen fördern

- Förderung eines **regelmäßigen Dialogs und Austauschs** mit den Mitgliedstaaten über alle Dimensionen der Demografie durch spezielle Strukturen und Ressourcen in Zusammenarbeit mit der Präsidentschaft
- Nutzung des **Instruments für technische Unterstützung**, um die nationalen Behörden auf deren Ersuchen bei der Entwicklung oder Aktualisierung nationaler Strategien zur Bewältigung des demografischen Wandels zu unterstützen, insbesondere im Zusammenhang mit den Leitinitiativen „Youth First“, „Skills“, „Overcoming barriers to regional development“ und „Migrant integration and talent attraction“
- Veröffentlichung des **9. Kohäsionsberichts** Anfang 2024, der Gelegenheit bieten wird,

⁷⁰Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über europäische Bevölkerungs- und Wohnungsstatistiken, zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 862/2007 und zur Aufhebung der Verordnungen (EG) Nr. 763/2008 und (EU) Nr. 1260/2013, COM(2023) 31 final.

darüber nachzudenken, wie die Kohäsionspolitik die Mitgliedstaaten bei der Bewältigung demografischer Herausforderungen unterstützt

- **Einbeziehung demografischer Belange** in die einschlägigen politischen Vorschläge **auf EU-Ebene** und gegebenenfalls in die dazugehörigen Folgenabschätzungen
- **Organisation einer Fachkonferenz im ersten Halbjahr 2024** zur Beratung darüber, wie Systeme und Strategien die Langlebigkeit in Europa (unter)stützen können, aufbauend auf den wichtigsten Ergebnissen der Berichte über die Angemessenheit der Renten- und Pensionshöhe und die Bevölkerungsalterung

sicherstellen, dass keine Region in der EU auf der Strecke bleibt

- Offizielle Einführung der **Talenteröffnungsplattform** am 23./24. November 2023 und weitere Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen im Rahmen des Talentförderungsmechanismus
- Besondere Berücksichtigung der konkreten Herausforderungen im Zusammenhang mit der Demografie ländlicher Gebiete im anstehenden **Bericht über die Umsetzung der langfristigen Vision für die ländlichen Gebiete**
- Unterstützung der Gründung von **100 regionalen Innovationstälern**, an denen EU-Regionen mit geringerer Innovationsleistung beteiligt sind, mit Mitteln in Höhe von 100 Mio. EUR aus Horizont Europa und 70 Mio. EUR aus dem Instrument für Interregionale Innovationsinvestitionen (I3) im Rahmen des EFRE
- Führung eines regelmäßigen Dialogs in der einschlägigen **Expertengruppe der Kommission**, die sich mit den kohäsionspolitischen Mitteln befasst⁷¹, über die demografischen Herausforderungen und die Unterstützung durch die einschlägigen Fonds, damit die demografischen Herausforderungen sowohl in der Planungs- als auch in der Umsetzungsphase entsprechend berücksichtigt werden
- Aufforderung an die Mitgliedstaaten, die bevorstehende **Halbzeitbewertung der kohäsionspolitischen Programme** zu nutzen, um die Programme erforderlichenfalls an die demografischen Gegebenheiten anzupassen

5. FAZIT

Der demografische Wandel hat tiefgreifende Auswirkungen auf unser Leben und die Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft. Die „Gesellschaft der Langlebigkeit“ bietet uns zwar die Möglichkeit der Anpassung und der Nutzung neuer Chancen – die Alterung der Bevölkerung und der Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter können jedoch die bestehenden Herausforderungen im Zusammenhang mit Arbeitskräftemangel, Produktivität und öffentlichen Haushalten verschärfen und sich negativ auf die Wirtschaft und die Gesellschaft insgesamt auswirken. Demografische Entwicklungen können auch dazu beitragen, dass sich die Ungleichheiten zwischen Regionen und Ländern vergrößern und der soziale Zusammenhalt und

⁷¹ Sachverständigengruppe für die Fonds der Dachverordnung (Sachverständigengruppe Dachverordnung), siehe C(2021) 7888 final.

das Vertrauen in unsere demokratischen Institutionen als Garanten für Wohlstand und Wohlergehen auf breiter Basis untergraben wird.

Europa muss einen umfassenden Ansatz verfolgen, der es allen Generationen ermöglicht, ihre Talente und Ziele zu verwirklichen. Die Staats- und Regierungschefs der EU haben in Granada ihre Entschlossenheit zum Ausdruck gebracht, in die Fachkräfte der Zukunft zu investieren und die demografischen Herausforderungen in Angriff zu nehmen. Für den Aufbau einer widerstandsfähigen und nachhaltigen Wirtschaft im Dienste der Menschen und einer Gesellschaft, in der sich jede und jeder Einzelne entfalten kann, ist es von entscheidender Bedeutung, die verschiedenen politischen Ziele sorgfältig gegeneinander abzuwägen. Die Politik der EU und der Mitgliedstaaten sollte es den Menschen in ganz Europa ermöglichen, familiäre Bedürfnisse und bezahlte Arbeit miteinander in Einklang zu bringen. Unsere Bemühungen müssen stets von der Gleichstellung der Geschlechter, der Nichtdiskriminierung, der Achtung der Grundrechte und der Generationengerechtigkeit geleitet sein. Angesichts des akuten Arbeitskräftemangels, der die Unternehmen in der gesamten EU belastet, sind legale Migration und eine wirksame Integration von Drittstaatsangehörigen zusätzlich zur Erschließung von Talenten aus der Union von entscheidender Bedeutung. Der geplante Gipfel mit den Sozialpartnern in Val Duchesse im ersten Halbjahr 2024 wird Gelegenheit bieten, sich mit dem dringenden Problem des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels weiter zu befassen. Um das Problem der Wettbewerbsfähigkeit insgesamt zu bewältigen, hat die Kommissionspräsidentin den ehemaligen Präsidenten der EZB und Regierungschef Italiens, Mario Draghi, beauftragt, bis zum Sommer 2024 einen Bericht über die Zukunft der Wettbewerbsfähigkeit der EU zu erstellen.

Durch Zusammenarbeit können wir Fortschritte auf dem Weg zu einem starken, dynamischen, wettbewerbsfähigen und von Zusammenhalt geprägten Europa erzielen. In dieser Mitteilung wird auf die wichtigsten Reformen und Investitionen hingewiesen, die zur Bewältigung des demografischen Wandels in Europa erforderlich sind. Diese sollten, wie oben dargelegt, von den politischen Entscheidungsträgern in den Mitgliedstaaten im jeweiligen nationalen und regionalen Kontext und im Rahmen eines ressortübergreifenden Ansatzes angewendet werden. Die Kommission ist entschlossen, die Mitgliedstaaten bei der wirksamen Nutzung der vorhandenen Instrumente zu unterstützen und die Instrumente zu diesem Zweck auch weiterzuentwickeln. Bei ihren Bemühungen sollten die politischen Entscheidungsträger auch die aktive Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger fördern und alle Akteure – Sozialpartner, Organisationen der Zivilgesellschaft usw. – einbeziehen, um ihre Politik auf die Gegebenheiten vor Ort auszurichten. Auf diese Weise können wir Einzelpersonen und Gemeinschaften dabei helfen, sich zu entfalten, und so den Wohlstand und das Wohlergehen heutiger und künftiger Generationen gleichermaßen fördern.