

Brüssel, den 28. November 2024
(OR. en)

Interinstitutionelles Dossier:
2024/0599(NLE)

15095/24
ADD 1

SOC 797
EMPL 547
ECOFIN 1228
EDUC 428

VERMERK

Absender:	Generalsekretariat des Rates
Empfänger:	Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat
Betr.:	BESCHLUSS DES RATES zu Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen - <i>Annahme</i>

Die Delegationen erhalten anbei den Anhang der in Dokument 15095/24 genannten beschäftigungspolitischen Leitlinien, die vom Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner Tagung am 2. Dezember 2024 angenommen werden sollen.

Leitlinie 5: Ankurbelung der Nachfrage nach Arbeitskräften

Die Mitgliedstaaten sollten aktiv eine nachhaltige soziale Marktwirtschaft fördern, Investitionen in die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze erleichtern und unterstützen und dabei mit Blick auf die Kernziele der Union und die Ziele der Mitgliedstaaten für 2030 im Bereich Beschäftigung auch das mit dem digitalen und dem grünen Wandel verbundene Potenzial ausschöpfen. Dazu sollten sie die Hindernisse für Unternehmen bei der Einstellung von Arbeitskräften abbauen, verantwortungsvolles Unternehmertum und echte Selbstständigkeit fördern und insbesondere die Gründung und das Wachstum von Kleinstunternehmen und kleinen und mittleren Unternehmen unterstützen, unter anderem durch den Zugang zu Finanzmitteln und durch die Erschließung des Potenzials der auf erneuerbaren Energieträgern beruhenden Kreislaufwirtschaft. Die Mitgliedstaaten sollten die Entwicklung der Sozialwirtschaft, einschließlich Sozialunternehmen, aktiv fördern und deren Potenzial voll ausschöpfen. Sie sollten geeignete Maßnahmen und Strategien für die Sozialwirtschaft entwickeln, soziale Innovation fördern und Geschäftsmodelle begünstigen, die hochwertige Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen und soziales Wohlergehen herbeiführen, insbesondere auf lokaler Ebene, auch in der Kreislaufwirtschaft und in den am stärksten vom Übergang zu einer grünen Wirtschaft betroffenen Gebieten, unter anderem durch gezielte finanzielle und technische Unterstützung.

Für die Stärkung der Resilienz bei möglichen Wirtschafts- und/oder Arbeitsmarktschocks oder bei anhaltenden strukturellen Veränderungen spielen gut konzipierte Kurzarbeits- und ähnliche Regelungen eine wichtige Rolle. Die Mitgliedstaaten können auch strukturelle Veränderungen fördern, indem sie Umstrukturierungsprozesse und die Umverteilung von Arbeitskräften aus schrumpfenden auf erstarkende Sektoren erleichtern und unterstützen und so die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit steigern, die Beschäftigung erhalten und zur Modernisierung der Wirtschaft beitragen, auch durch die zugehörige Kompetenzentwicklung. Ferner sollten sinnvoll konzipierte, in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern entwickelte Einstellungs- und Übergangsanreize sowie Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen in Betracht gezogen werden, um die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze und berufliche Übergänge während des gesamten Arbeitslebens zu unterstützen und um den Arbeitskräftemangel und Qualifikationsdefizite zu beheben, auch vor dem Hintergrund des digitalen und des grünen Wandels, des demografischen Wandels sowie der Auswirkungen des Angriffskriegs Russlands gegen die Ukraine.

Die Besteuerung sollte vom Faktor Arbeit auf andere, stärker auf die Förderung von Beschäftigung und inklusivem Wachstum ausgerichtete Quellen verlagert und gleichzeitig auf Klima- und Umweltziele abgestimmt werden, wobei der Umverteilungseffekt des Steuersystems und seine Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen berücksichtigt werden sollten und zugleich Steuereinnahmen für angemessenen sozialen Schutz und für wachstumsfördernde Ausgaben sichergestellt werden sollten.

Die Mitgliedstaaten, auch jene, in denen gesetzliche Mindestlöhne gelten, sollten Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung fördern und für eine wirksame, transparente und verlässliche Einbeziehung der Sozialpartner sorgen, damit Löhne angemessen an die Produktivitätsentwicklung angepasst werden können und gerechte, einen angemessenen Lebensstandard gewährleistende Löhne gefördert werden, wobei im Hinblick auf die Stärkung der aufwärts gerichteten sozioökonomischen Konvergenz besonderes Augenmerk auf Gruppen mit niedrigem und mittlerem Einkommen zu richten ist. Lohnfestsetzungsmechanismen sollten auch den sozioökonomischen Bedingungen Rechnung tragen, einschließlich Beschäftigungswachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Kaufkraft sowie regionalen und sektoralen Entwicklungen. Die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner sollten unter Beachtung der nationalen Verfahren und der Autonomie der Sozialpartner gewährleisten, dass alle Arbeitskräfte angemessene Löhne erhalten, indem sie direkt oder indirekt von Tarifverträgen profitieren oder einen angemessenen gesetzlichen Mindestlohn beziehen, wobei die Auswirkungen dieser Löhne auf die Wettbewerbsfähigkeit, die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze, die Kaufkraft und die Armut trotz Erwerbstätigkeit zu berücksichtigen sind.

Leitlinie 6: Verbesserung des Arbeitskräfteangebots und des Zugangs zu Beschäftigung sowie des lebenslangen Erwerbs von Fähigkeiten und Kompetenzen

Vor dem Hintergrund des digitalen und des grünen Wandels, des demografischen Wandels und des Angriffskriegs Russlands gegen die Ukraine sollten die Mitgliedstaaten Nachhaltigkeit, Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigungsfähigkeit, Inklusivität und die Entwicklung des Humankapitals fördern, indem sie den lebenslangen Erwerb von Kompetenzen und Fähigkeiten unterstützen und auf aktuelle und künftige Bedürfnisse des Arbeitsmarktes reagieren, auch mit Blick auf die Kernziele der Union und die Ziele der Mitgliedstaaten für 2030 im Bereich Kompetenzen. Die Mitgliedstaaten sollten auch ihre Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung modernisieren und in diese investieren, um eine hochwertige und inklusive allgemeine und berufliche Bildung, einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, zu gewährleisten, die Bildungsergebnisse und das Angebot an Möglichkeiten zur Entwicklung von – auch für den grünen und den digitalen Wandel benötigten – Fähigkeiten und Kompetenzen verbessern und den Zugang zu digitalem Lernen, Sprachunterricht (z. B. für Geflüchtete, auch aus der Ukraine, oder zur Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt in Grenzregionen) und den Erwerb unternehmerischer Kompetenzen sicherstellen. Die Mitgliedstaaten sollten gemeinsam mit den Sozialpartnern, den Trägern der allgemeinen und beruflichen Bildung, Unternehmen und anderen Interessenträgern an der Beseitigung struktureller Schwächen in den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung arbeiten und deren Qualität und Relevanz für den Arbeitsmarkt verbessern, unter anderem durch gezielte finanzielle und technische Unterstützung. Dies würde auch dazu beitragen, geeignete Voraussetzungen für den grünen und den digitalen Wandel zu schaffen, indem das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und - nachfrage und der Arbeitskräftemangel behoben würden, auch bei Tätigkeiten im Zusammenhang mit Netto-Null- und digitalen Industrien, einschließlich der für die wirtschaftliche Sicherheit der EU relevanten Industrien, und bei Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem grünen Wandel, wie der verstärkten Nutzung erneuerbarer Energien oder der Sanierung von Gebäuden.

Besonderes Augenmerk sollte darauf gerichtet werden, die Herausforderungen in Bezug auf die schulischen Leistungen junger Menschen, insbesondere im Bereich der Grundkompetenzen, zu bewältigen. Es sind Maßnahmen erforderlich, um die Herausforderungen rund um den Lehrberuf, einschließlich seiner Attraktivität, zu bewältigen, gegen den Lehrkräftemangel vorzugehen und in die digitalen Kompetenzen von Lehrkräften und Auszubildenden zu investieren. Außerdem sollten die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung alle Lernenden mit Schlüsselkompetenzen einschließlich Grund- und digitaler Kompetenzen sowie Querschnittskompetenzen ausstatten und ihnen angesichts der Bedrohung durch Desinformation kritisches Denken vermitteln, sodass sie über die Grundlagen für lebenslange Anpassungsfähigkeit und Resilienz verfügen, wobei dafür gesorgt werden sollte, dass die Lehrkräfte in der Lage sind, diese Kompetenzen bei den Lernenden zu fördern. Die Mitgliedstaaten sollten Erwachsene im Erwerbsalter beim Zugang zu Weiterbildung unterstützen, auch die Arbeitgeber dafür sensibilisieren, wie wichtig ein dem lebenslangen Lernen förderliches Arbeitsumfeld ist, und den Menschen mehr Weiterbildungsanreize bieten und sie stärker zur Weiterbildung motivieren, gegebenenfalls durch individuelle Lernkonten, wobei deren Übertragbarkeit bei beruflichen Übergängen sicherzustellen ist, sowie über ein zuverlässiges System für die Qualitätsbewertung in der Berufsbildung. Die Mitgliedstaaten sollten prüfen, inwieweit Microcredentials zur Förderung des lebenslangen Lernens und der Beschäftigungsfähigkeit genutzt werden können. Sie sollten allen ermöglichen, den Bedarf des Arbeitsmarktes zu antizipieren und sich besser an ihn anzupassen, insbesondere durch kontinuierliche Weiterqualifizierung und Umschulung und integrierte Orientierungs- und Beratungsangebote, und so einen fairen und gerechten Übergang für alle unterstützen, für bessere Ergebnisse und Produktivität in den Bereichen Beschäftigung und Soziales sorgen, den Arbeitskräftemangel und Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage beheben, die Widerstandsfähigkeit der Wirtschaft gegenüber Schocks insgesamt erhöhen und gegebenenfalls erforderliche Anpassungen erleichtern.

Die Mitgliedstaaten sollten die Chancengleichheit für alle fördern, indem sie gegen Ungleichheiten in der allgemeinen und beruflichen Bildung vorgehen, auch bei der regionalen Abdeckung. Insbesondere sollten Kinder Zugang zu erschwinglicher und hochwertiger frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung erhalten; im Einklang mit den neuen „Barcelona-Zielen“ und der Europäischen Garantie für Kinder sollten die Mitgliedstaaten das Bildungsniveau insgesamt anheben, die Zahl der frühen Abgänge aus der allgemeinen und beruflichen Bildung verringern, den gleichberechtigten Zugang von Kindern aus benachteiligten Gruppen und abgelegenen Gebieten zur Bildung fördern, die Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung erhöhen, den Zugang zu und den Abschluss von tertiärer Bildung unterstützen und die Zahl der Abschlüsse in den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) sowohl in der beruflichen Aus- und Weiterbildung als auch in der Hochschulbildung erhöhen und dabei insbesondere die Zahl der Absolventinnen steigern. Spitzenleistungen und Exzellenz bei den Bildungsergebnissen sollten angesichts ihrer Rolle bei der Förderung des künftigen Innovationspotenzials der EU ebenfalls unterstützt werden. Die Mitgliedstaaten sollten jungen Menschen den Übergang von der Bildung zum Erwerbsleben erleichtern (etwa durch hochwertige Praktika und Lehrlingsausbildungen) sowie die Teilnahme Erwachsener an Weiterbildungsmaßnahmen steigern, insbesondere bei den aus benachteiligten Verhältnissen stammenden bzw. am geringsten qualifizierten Menschen; dabei sollten geschlechtsspezifische und andere Hindernisse abgebaut werden, die den Zugang und die Teilnahme behindern könnten. Unter Berücksichtigung der neuen Anforderungen digitaler, ökologischer und alternder Gesellschaften sollten die Mitgliedstaaten das Angebot und die Nutzung flexibler Erstausbildung und Weiterbildung verbessern, das Lernen am Arbeitsplatz in ihren Berufsbildungssystemen stärken, unter anderem durch zugängliche, hochwertige und wirksame Lehrlingsausbildungen, und gering qualifizierte Erwachsene dabei unterstützen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Es sollten Schulungsmöglichkeiten angeboten werden, die es den Arbeitnehmern gestatten, während der Arbeitszeit (und ohne Kosten für die Arbeitnehmer) an Fortbildungsprogrammen teilzunehmen. Außerdem sollten die Mitgliedstaaten die Arbeitsmarktrelevanz der Tertiärbildung und gegebenenfalls der Forschung erhöhen, die Überwachung und Prognostizierung des Qualifikationsbedarfs verbessern, die Sichtbarkeit und Vergleichbarkeit von Kompetenzen und Qualifikationen verbessern, einschließlich der im Ausland erworbenen, und für eine einheitlichere Nutzung EU-weiter Klassifikationen (d. h. ESCO) sorgen, die Möglichkeiten zur Anerkennung und Validierung von Fähigkeiten und Kompetenzen, die außerhalb der formalen allgemeinen und beruflichen Bildung erworben wurden, verbessern, auch für Geflüchtete und Personen mit vorübergehendem Schutzstatus. Über die Nutzung des unausgeschöpften Potenzials der bereits in der EU vorhandenen Arbeitskräfte hinaus kann auch die Anwerbung von Talenten und Kompetenzen von außerhalb der EU durch gesteuerte Migration bei gleichzeitigem Schutz vor ausbeuterischen Arbeitsbedingungen und Bekämpfung von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit dazu beitragen, den Qualifikations- und Arbeitskräftemangel zu beheben, auch im Zusammenhang mit dem grünen und dem digitalen Wandel, z. B. in den MINT-Sektoren sowie im Gesundheitswesen und in der Langzeitpflege.

Die Mitgliedstaaten sollten Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen effiziente, frühzeitige, koordinierte und bedarfsgerechte Hilfsangebote unterbreiten, die auf Unterstützung bei der Arbeitssuche, Ausbildung, Weiterbildung und Umschulung und dem Zugang zu anderen Unterstützungsdiensten basieren, und dabei ein besonderes Augenmerk auf Menschen richten, die sich in prekären Situationen befinden bzw. die vom grünen und vom digitalen Wandel oder von Schocks auf dem Arbeitsmarkt betroffen sind. Um Langzeitarbeitslosigkeit und strukturelle Arbeitslosigkeit deutlich zu verringern und ihr vorzubeugen, sollten möglichst bald, jedoch spätestens nach 18 Monaten Arbeitslosigkeit, konkrete Maßnahmen ergriffen werden, die eine eingehende individuelle Bewertung der Arbeitslosen umfassen. Auf Jugendarbeitslosigkeit und das Phänomen der jungen Menschen, die weder erwerbstätig sind noch eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren (NEET), sollte weiterhin mit Maßnahmen zur Verhinderung frühzeitiger Schul- und Ausbildungsabgänge und mit strukturellen Verbesserungen beim Übergang von der Schule ins Berufsleben reagiert werden; dazu gehört auch die uneingeschränkte Umsetzung der verstärkten Jugendgarantie, insbesondere zur Förderung hochwertiger Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen. Zudem sollten die Mitgliedstaaten verstärkte Anstrengungen unternehmen, um insbesondere zu veranschaulichen, welche neuen Zukunftsperspektiven und Chancen der grüne und der digitale Wandel für junge Menschen zum Eintritt und Verbleib auf dem Arbeitsmarkt eröffnen.

Die Mitgliedstaaten sollten sich um den Abbau von Hindernissen und Negativanreizen und die Schaffung von Anreizen für die Erwerbsbeteiligung vor allem von Geringverdienenden, Zweitverdienenden (häufig Frauen) sowie denjenigen bemühen, die dem Arbeitsmarkt am fernsten sind. Angesichts des großen Arbeitskräftemangels in bestimmten Berufen und Sektoren (insbesondere in den MINT-Sektoren, den IKT, im Gesundheitswesen und in der Langzeitpflege, im Bildungswesen, im Verkehrssektor und im Baugewerbe) sollten die Mitgliedstaaten zur Stärkung des Arbeitskräfteangebots beitragen, indem sie insbesondere angemessene Löhne und faire Arbeitsbedingungen fördern und sicherstellen, dass die Gestaltung der Steuer- und Sozialleistungssysteme die Erwerbsbeteiligung begünstigt und dass aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wirksam und zugänglich sind, wobei sie die Rolle und die Autonomie der Sozialpartner berücksichtigen. Sie sollten auch die Bereitstellung eines an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen angepassten Arbeitsumfelds fördern, unter anderem durch gezielte finanzielle und technische Unterstützung, Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen und durch Dienstleistungen, die Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am Arbeitsmarkt und an der Gesellschaft ermöglichen. Gegen das geschlechtsspezifische Beschäftigungs- und Lohngefälle und gegen Geschlechterstereotype sollte vorgegangen werden. Die Mitgliedstaaten sollten die Gleichstellung der Geschlechter und eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen sicherstellen, indem sie unter anderem für Chancengleichheit und für gleiche Möglichkeiten bei der Laufbahnentwicklung sorgen und Hindernisse für den Zugang zu Führungspositionen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung beseitigen und indem sie Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, ein Problem, von dem überwiegend Frauen betroffen sind, unterbinden. Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit und Lohntransparenz sollten sichergestellt werden. Die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben sowohl für Frauen als auch für Männer sollte gefördert werden, insbesondere durch den Zugang zu erschwinglicher und hochwertiger Langzeitpflege und zu Angeboten der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung sowie durch angemessene Maßnahmen, die den Veränderungen Rechnung tragen, die sich aus der Digitalisierung in der Arbeitswelt ergeben. Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass Eltern und Menschen mit Betreuungs- oder Pflegepflichten im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben Zugang zu angemessenem Urlaub aus familiären Gründen und zu flexiblen Arbeitszeitregelungen haben, und sie sollten eine ausgewogene Wahrnehmung dieser Ansprüche durch beide Elternteile fördern.

Leitlinie 7: Verbesserung der Funktionsweise der Arbeitsmärkte und der Wirksamkeit des sozialen Dialogs

Um Nutzen aus dynamischen und produktiven Arbeitskräften sowie neuen Arbeits- und Geschäftsmodellen zu ziehen, sollten die Mitgliedstaaten gemeinsam mit den Sozialpartnern auf faire, transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen hinwirken und dabei auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Rechten und Pflichten achten. Sie sollten die Segmentierung der Arbeitsmärkte verringern und ihr präventiv entgegenwirken, nicht angemeldete Erwerbstätigkeit und Scheinselbstständigkeit bekämpfen und den Übergang in unbefristete Beschäftigungsformen fördern. Die Vorschriften für den Beschäftigungsschutz, das Arbeitsrecht und die einschlägigen Einrichtungen sollten für ein Umfeld sorgen, das sowohl die Einstellung von Arbeitskräften begünstigt als auch den Arbeitgebern die notwendige Flexibilität bietet, damit sie sich schnell an sich verändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen anpassen können, wobei es gleichzeitig gilt, die Arbeitnehmerrechte zu schützen und den sozialen Schutz, ein angemessenes Sicherheitsniveau und gesunde, sichere und geeignete Arbeitsumfelder für alle Arbeitskräfte zu gewährleisten. Die Förderung flexibler Arbeitsregelungen wie der Telearbeit kann dazu beitragen, das Beschäftigungsniveau zu erhöhen und die Inklusionsfähigkeit der Arbeitsmärkte zu steigern. Darüber hinaus sollten die Mitgliedstaaten Arbeitskräfte, Unternehmen und andere Akteure beim digitalen Wandel unterstützen, auch durch die Förderung der Einführung ethischer und vertrauenswürdiger Instrumente der künstlichen Intelligenz (KI). Denkbar sind Maßnahmen zur Weiterbildung und Umschulung von Arbeitskräften für neue Berufsbilder bis hin zu Anreizen für Unternehmen zur Entwicklung und Nutzung von Technologien, die das Potenzial haben, die Produktivität zu steigern, menschliche Arbeit zu ergänzen und den Arbeitskräftemangel in kritischen Sektoren zu verringern. Generell und insbesondere im Kontext des Klimawandels und des digitalen Wandels muss sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmerrechte in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (einschließlich Arbeitszeit und Arbeitsregelungen, bei denen Hitzewellen mitberücksichtigt werden), psychische Gesundheit am Arbeitsplatz und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben eingehalten werden. Beschäftigungsverhältnissen, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, sollte vorgebeugt werden, auch bei Plattformarbeit, indem Fairness, Transparenz und Rechenschaftspflicht bei der Nutzung von Algorithmen sichergestellt werden und der Missbrauch atypischer Verträge bekämpft wird. In Fällen ungerechtfertigter Entlassungen sollten ein Zugang zu wirkungsvoller, unparteiischer Streitbeilegung und ein Anspruch auf Rechtsbehelfe, gegebenenfalls einschließlich einer angemessenen Entschädigung, gewährleistet werden.

Die politischen Maßnahmen sollten auch in strukturschwachen Regionen darauf abzielen, die Erwerbsbeteiligung, die Abstimmung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt sowie Arbeitsmarktübergänge, auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, zu verbessern und zu unterstützen. Die Mitgliedstaaten sollten diejenigen, die am Arbeitsmarkt teilnehmen können, insbesondere unterrepräsentierte Gruppen wie Frauen und junge Menschen, sowie Menschen in prekären Situationen, wie Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose, Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Migrationshintergrund, einschließlich Personen mit vorübergehendem Schutzstatus, Menschen aus marginalisierten Roma-Gemeinschaften und ältere Arbeitskräfte, wirksam aktivieren und befähigen. Die Mitgliedstaaten sollten den Umfang und die Wirksamkeit aktiver Arbeitsmarktmaßnahmen erhöhen, indem sie diese in Bezug auf Ausrichtung, Reichweite und Abdeckung verbessern und enger mit sozialen Diensten, Fortbildung und Einkommensbeihilfen für Arbeitslose während der Arbeitssuche verknüpfen, und zwar auf der Grundlage der Rechte und Pflichten Arbeitsloser. Die Mitgliedstaaten sollten EU-Mittel und technische Unterstützung bestmöglich nutzen, um die Fähigkeit der öffentlichen Arbeitsverwaltungen zu verbessern, Arbeitsuchenden rasche und maßgeschneiderte Unterstützung zu leisten, auf den aktuellen und künftigen Bedarf des Arbeitsmarktes zu reagieren und ein leistungsorientiertes Management einzuführen, das ihre Kapazität zur Nutzung von Daten und digitalen Technologien unterstützt. In dieser Hinsicht spielen auch die privaten Arbeitsvermittlungen eine Rolle.

Die Mitgliedstaaten sollten Arbeitslosen angemessene Leistungen von angemessener Dauer entsprechend ihren Beiträgen und den nationalen Bestimmungen zur Anspruchsberechtigung gewähren. Leistungen bei Arbeitslosigkeit sollten keine Gegenanreize für eine rasche Rückkehr in den Arbeitsmarkt darstellen und durch aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen flankiert werden, darunter Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, auch angesichts des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels.

Die Mobilität von Lernenden, Auszubildenden und Arbeitskräften sollte erhöht und angemessen unterstützt werden, insbesondere für Lernende in der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit geringeren Mobilitätserfahrungen, um ihre Kompetenzen und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, das Potenzial des europäischen Arbeitsmarkts voll auszuschöpfen und zur Wettbewerbsfähigkeit auf EU-Ebene beizutragen, und gleichzeitig sollte potenziellen negativen demografischen Effekten der Mobilität (einschließlich der Abwanderung hochqualifizierter Kräfte) entgegengewirkt werden. Herausforderungen für die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU, auch in Zusammenhang mit den Verfahren zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen oder zur Übertragung erworbener Sozialversicherungsansprüche, sollten angegangen werden. Faire und angemessene Bedingungen für alle, die eine grenzüberschreitende Tätigkeit ausüben, sollten gewährleistet werden, indem Diskriminierung vermieden und die Gleichbehandlung sichergestellt wird, nationale und EU-Rechtsvorschriften durchgesetzt werden und die Verwaltungszusammenarbeit zwischen den nationalen Verwaltungen in Bezug auf mobile Arbeitskräfte intensiviert wird, wobei die Unterstützung der Europäischen Arbeitsbehörde in Anspruch genommen wird.

Die Mobilität von Arbeitskräften, die systemrelevante Funktionen wahrnehmen, sowie von grenzüberschreitend erwerbstätigen Personen, Saisonarbeitskräften und entsandten Arbeitnehmern sollte unterstützt werden, wenn Grenzen aufgrund von Erwägungen zum Schutz der öffentlichen Gesundheit vorübergehend geschlossen werden. Die Mitgliedstaaten sollten im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten legale Migrationswege fördern und eine wirksame Integrationspolitik für Arbeitskräfte und ihre Familien vorsehen, die allgemeine und berufliche Bildung, einschließlich Sprachunterricht, sowie Beschäftigung, Gesundheit und Wohnraum umfasst.

Die Mitgliedstaaten sollten sich auch darum bemühen, geeignete Bedingungen für neue Arbeitsformen und -methoden zu schaffen, sodass deren Potenzial zur Schaffung von Arbeitsplätzen ausgeschöpft wird und zugleich bestehende soziale Rechte gewahrt werden. Sie sollten daher Beratungs- und Orientierungsangebote zu den Rechten und Pflichten im Falle von atypischen Arbeitsverträgen und neuen Arbeitsformen, z. B. Arbeit über digitale Arbeitsplattformen und Telearbeit, bereitstellen. Hier können die Sozialpartner eine entscheidende Rolle spielen, und die Mitgliedstaaten sollten sie bei ihren Bemühungen unterstützen, Menschen in atypischen oder neuen Beschäftigungsformen zu erreichen und zu vertreten. In Bezug auf die Herausforderungen, die sich aus neuen Formen der Arbeitsorganisation, wie dem Einsatz digitaler Technologien und KI für algorithmisches Management, Arbeitskräfteüberwachung und Telearbeit ergeben, sollten die Mitgliedstaaten auch erwägen, die Durchsetzung, etwa durch Leitlinien oder spezielle Schulungen für Arbeitsaufsichtsbehörden, zu unterstützen. Die wirksame Durchsetzung der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung sowie Tarifverhandlungen sind von entscheidender Bedeutung für die Entwicklung und Achtung der Arbeitnehmerrechte im Zusammenhang mit Digitalisierungsprozessen sowie für den Einsatz von KI und Algorithmen in der Arbeitsorganisation und in den Arbeitsbeziehungen.

Aufbauend auf den bestehenden nationalen Gepflogenheiten sollten die Mitgliedstaaten nach Konsultation der Sozialpartner und in enger Zusammenarbeit mit diesen Demokratie am Arbeitsplatz und ein günstiges Umfeld für den zwei- und dreigliedrigen sozialen Dialog im öffentlichen und privaten Sektor auf allen Ebenen, einschließlich Tarifverhandlungen, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten sicherstellen und dabei die Autonomie der Sozialpartner wahren. Die Mitgliedstaaten sollten die Sozialpartner systematisch, sinnvoll und rechtzeitig in die Gestaltung und Umsetzung beschäftigungs-, sozial- und gegebenenfalls wirtschaftspolitischer und anderer öffentlicher Maßnahmen, auch zur Festlegung und Aktualisierung gesetzlicher Mindestlöhne, einbeziehen. Die Mitgliedstaaten sollten eine größere Reichweite der Tarifverhandlungen fördern, unter anderem durch Förderung des Aufbaus und der Stärkung der Kapazitäten der Sozialpartner, wirksame Tarifverhandlungen auf allen geeigneten Ebenen ermöglichen und die Koordinierung zwischen diesen Ebenen und über sie hinweg fördern. Die Sozialpartner sollten darin bestärkt werden, Kollektivverträge über sie betreffende Fragen auszuhandeln und zu schließen, und zwar unter uneingeschränkter Wahrung ihrer Autonomie und des Rechts auf Kollektivmaßnahmen. Die Rolle der Sozialpartner ist von entscheidender Bedeutung für die Gestaltung und Umsetzung ausgewogener Lösungen, die einen gerechten Übergang zu einer dekarbonisierten Wirtschaft erleichtern.

Gegebenenfalls sollten die Mitgliedstaaten entsprechend den einzelstaatlichen Gepflogenheiten die einschlägigen Erfahrungen der Organisationen der Zivilgesellschaft in beschäftigungs- oder sozialpolitischen Fragen berücksichtigen.

Leitlinie 8: Förderung von Chancengleichheit für alle, Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung der Armut

Die Mitgliedstaaten sollten durch die Einführung wirksamer Maßnahmen zur Beseitigung aller Formen der Diskriminierung und zur Sicherstellung der Chancengleichheit aller, insbesondere von auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentierten Gruppen, inklusive Arbeitsmärkte unterstützen, die allen Menschen offenstehen; dabei ist auch der regionalen und territorialen Dimension gebührend Rechnung zu tragen. Sie sollten im Hinblick auf Beschäftigung, die Unterstützung Arbeitssuchender, sozialen Schutz, Gesundheitsversorgung, frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung, Langzeitpflege, Bildung und Zugang zu Waren und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum für Gleichbehandlung sorgen, und zwar unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung.

Die Mitgliedstaaten sollten die Sozialschutzsysteme modernisieren, um einen angemessenen, wirksamen, effizienten und nachhaltigen sozialen Schutz aller Menschen in allen Lebensphasen zu gewährleisten, und dabei die soziale Inklusion und den sozialen Aufstieg fördern, Anreize für die Teilhabe am Arbeitsmarkt schaffen, soziale Investitionen unterstützen, Armut und soziale Ausgrenzung bekämpfen und Ungleichheiten beseitigen, auch durch die Gestaltung ihrer Steuer- und Sozialleistungssysteme und Bewertung der Verteilungswirkung politischer Maßnahmen. Wenn universelle Konzepte durch gezielte Ansätze ergänzt werden, steigert dies die Wirksamkeit der Sozialschutzsysteme. Die Modernisierung der Sozialschutzsysteme sollte auch zum Ziel haben, dass diese Systeme vielfältigen Herausforderungen besser standhalten können. Besonderes Augenmerk sollte hier auf finanzschwache Haushalte gerichtet werden, die vom grünen und vom digitalen Wandel und von hohen Lebenshaltungskosten, einschließlich Wohn- und Energiekosten, betroffen sind. Angesichts der Zunahme atypischer Beschäftigungsformen sollten die Mitgliedstaaten die Lücken beim Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige weiter schließen.

Die Mitgliedstaaten sollten die drei Pfeiler der aktiven Inklusion integrieren und weiterentwickeln: angemessene Einkommensunterstützung, inklusive Arbeitsmärkte und Zugang zu hochwertigen, auf den individuellen Bedarf abgestimmten Unterstützungsdiensten. Die Sozialschutzsysteme sollten gewährleisten, dass jede Person, die nicht über ausreichende Mittel verfügt, angemessene Mindesteinkommensleistungen erhält, und sie sollten die soziale Inklusion fördern, indem sie den Menschen helfen und sie dazu ermutigen, aktiv am Arbeitsmarkt und an der Gesellschaft teilzuhaben, unter anderem durch gezielte Sozialleistungen. Die Verfügbarkeit von bezahlbarem, barrierefreiem Wohnraum und von hochwertigen Dienstleistungen, beispielsweise frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung, außerschulische Betreuung, allgemeine Bildung, Berufsbildung sowie Gesundheitsdienste und Langzeitpflege, ist notwendig für die Gewährleistung von Chancengleichheit. Im Einklang mit den Kernzielen der Union und den Zielen der Mitgliedstaaten für 2030 im Bereich Verminderung der Armut sollte besonderes Augenmerk auf die Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung, einschließlich der Armut trotz Erwerbstätigkeit, gerichtet werden. Insbesondere zur Bekämpfung der Kinderarmut und der sozialen Ausgrenzung von Kindern sollten umfassende, integrierte Maßnahmen ergriffen werden, wozu unter anderem die vollständige Umsetzung der Europäischen Garantie für Kinder zählt. Die Mitgliedstaaten sollten gewährleisten, dass alle Menschen — auch Kinder — Zugang zu essenziellen Dienstleistungen von guter Qualität haben. Sie sollten auch sicherstellen, dass Personen, die hilfsbedürftig sind oder sich in einer prekären Lage befinden, Zugang zu angemessenem, bezahlbarem Wohnraum, unter anderem zu Sozialwohnungen, oder zu angemessener Unterstützung bei der Wohnraumbeschaffung haben. Sie sollten eine saubere und faire Energiewende sicherstellen und Energiearmut als eine an Bedeutung gewinnende Ausprägung der Armut bekämpfen, gegebenenfalls auch durch gezielte Unterstützungsmaßnahmen für Haushalte in prekären Situationen. Die Mitgliedstaaten sollten, soweit erforderlich, EU-Mittel und technische Unterstützung wirksam nutzen, um in Sozialwohnungen oder in die Unterstützung bei der Wohnraumbeschaffung, die Renovierung von Wohnraum und begleitende Dienstleistungen zu investieren und den dringenden Bedarf an bezahlbarem und angemessenem Wohnraum zu befriedigen. Die besonderen Bedürfnisse von Personen mit Behinderungen, unter anderem im Hinblick auf Barrierefreiheit, sollten im Zusammenhang mit diesen Dienstleistungen berücksichtigt werden. Gegen Obdachlosigkeit sollte insbesondere mit Präventivmaßnahmen und die Förderung des Zugangs zu dauerhaftem Wohnraum und die Bereitstellung von unterstützenden Dienstleistungen vorgegangen werden.

Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass Menschen rechtzeitig Zugang zu einer hochwertigen und bezahlbaren Gesundheitsvorsorge, Heilbehandlung und Langzeitpflege erhalten, und sie sollten zugleich die langfristige Tragfähigkeit der entsprechenden Systeme sicherstellen. Angesichts des steigenden Bedarfs an Langzeitpflege, der auch mit dem demografischen Wandel zusammenhängt, sollten Lücken bei der Angemessenheit sowie der Arbeitskräftemangel und schlechte Arbeitsbedingungen angegangen werden.

Angesichts des Angriffskriegs Russlands gegen die Ukraine und im Einklang mit der Aktivierung der Richtlinie 2001/55/EG des Rates¹ sollten die Mitgliedstaaten Vertriebenen aus der Ukraine weiterhin angemessenen Schutz bieten. In Bezug auf unbegleitete Minderjährige sollten sie zudem die erforderlichen Maßnahmen ergreifen. Im Einklang mit der Europäischen Garantie für Kinder sollte der Zugang vertriebener Kinder zu frühkindlicher Betreuung und Bildung sowie zu weiteren wichtigen Dienstleistungen gewährleistet werden.

Vor dem Hintergrund der steigenden Lebenserwartung und des demografischen Wandels sollten die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass die Rentensysteme für Arbeitnehmer und Selbstständige nachhaltig und angemessen sind; dabei sollten sie für Chancengleichheit für Frauen und Männer beim Erwerb von Ruhegehaltsansprüchen, auch durch Zusatzsysteme, sorgen, sodass ein angemessenes Einkommen im Alter gewährleistet ist. Rentenreformen sollten durch Maßnahmen unterstützt werden, die auf die Verringerung des geschlechtsbedingten Rentengefälles abzielen, ein aktives und gesundes Altern fördern und das Erwerbsleben verlängern, beispielsweise durch die Heraufsetzung des tatsächlichen Renteneintrittsalters und insbesondere durch die Erleichterung der Erwerbsbeteiligung und die Gewährleistung von Arbeitsbedingungen, die den Bedürfnissen älterer Arbeitskräfte angepasst sind. Die Mitgliedstaaten sollten einen konstruktiven Dialog mit den Sozialpartnern und anderen relevanten Interessenträgern aufnehmen und bei der Einführung von Reformen angemessene Übergangsphasen vorsehen.

¹ Richtlinie 2001/55/EG des Rates vom 20. Juli 2001 über Mindestnormen für die Gewährung vorübergehenden Schutzes im Falle eines Massenzustroms von Vertriebenen und Maßnahmen zur Förderung einer ausgewogenen Verteilung der Belastungen, die mit der Aufnahme dieser Personen und den Folgen dieser Aufnahme verbunden sind, auf die Mitgliedstaaten (ABl. L 212 vom 7.8.2001, S. 12).