Amtsblatt
der Europäischen Union

DE
Reihe L

2024/3134

13.12.2024

BESCHLUSS (EU) 2024/3134 DES RATES

vom 2. Dezember 2024

zu Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 148 Absatz 2,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments ([1]),

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses ([2]),

nach Anhörung des Ausschusses der Regionen,

nach Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses ([3]),

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Die Mitgliedstaaten und die Union sind gehalten, auf die Entwicklung einer koordinierten Beschäftigungsstrategie und insbesondere auf die Förderung der Qualifizierung, Ausbildung und Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte sowie auf inklusive, resiliente und zukunftsorientierte Arbeitsmärkte, die auf die Erfordernisse des wirtschaftlichen Wandels reagieren, hinzuarbeiten, um die Ziele der Vollbeschäftigung und des sozialen Fortschritts, eines ausgewogenen Wirtschaftswachstums sowie eines hohen Maßes an Umweltschutz und Verbesserung der Umweltqualität gemäß Artikel 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) zu erreichen. Die Mitgliedstaaten haben die Förderung der Beschäftigung als Angelegenheit von gemeinsamem Interesse zu betrachten und ihre diesbezüglichen Tätigkeiten im Rat aufeinander abzustimmen.

(2) Die Union soll soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen bekämpfen und soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes fördern, wie in Artikel 3 EUV festgelegt. Bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen hat die Union gemäß Artikel 9 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) den Erfordernissen im Zusammenhang mit der Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus, mit der Gewährleistung eines angemessenen sozialen Schutzes, mit der Bekämpfung sozialer Ausgrenzung sowie mit einem hohen Niveau der allgemeinen und beruflichen Bildung und des Gesundheitsschutzes Rechnung zu tragen.

(3) Gemäß dem AEUV hat die Union wirtschafts- und beschäftigungspolitische Koordinierungsinstrumente entwickelt und eingeführt. Als Teile dieser Instrumente bilden die im Anhang des vorliegenden Beschlusses festgelegten Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten (im Folgenden „beschäftigungspolitische Leitlinien“) zusammen mit den in der Empfehlung (EU) 2015/1184 des Rates ([4]) genannten Grundzügen der Wirtschaftspolitik der Mitgliedstaaten und der Union die integrierten Leitlinien. Die beschäftigungspolitischen Leitlinien sollen als Richtschnur für die Umsetzung der Politik in den Mitgliedstaaten und in der Union dienen und spiegeln die gegenseitige Abhängigkeit der Mitgliedstaaten wider. Die entsprechenden koordinierten Strategien und Reformen auf Unionsebene und auf nationaler Ebene müssen zusammen einen angemessenen Mix aus nachhaltigen wirtschafts-, beschäftigungs- und sozialpolitischen Maßnahmen ergeben, die positive Ausstrahlungseffekte für die Arbeitsmärkte und die Gesellschaft insgesamt entfalten, die wirtschaftliche und soziale Resilienz stärken und den mittel- und längerfristigen Herausforderungen sowie den Auswirkungen von Krisen wie der COVID-19-Pandemie und den gestiegenen Lebenshaltungskosten im Zusammenhang mit dem Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine wirksam begegnen.

(4) Um den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt, einschließlich der Aufwärtskonvergenz, zu fördern, den grünen und den digitalen Wandel zu unterstützen, die industrielle Basis und die Wettbewerbsfähigkeit der Union zu stärken und inklusive und resiliente Arbeitsmärkte in der Union zu erreichen, sollten die Mitgliedstaaten gegen den Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel vorgehen und eine hochwertige und inklusive allgemeine und berufliche Bildung für alle fördern, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der Verbesserung der Grundkompetenzen,

([1]) Stellungnahme vom 22. Oktober 2024 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).
([2]) Stellungnahme vom 23. Oktober 2024 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).
([3]) Stellungnahme vom 23. Oktober 2024 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).
([4]) Empfehlung (EU) 2015/1184 des Rates vom 14. Juli 2015 über die Grundzüge der Wirtschaftspolitik der Mitgliedstaaten und der Europäischen Union (ABl. L 192 vom 18.7.2015, S. 27).

insbesondere bei benachteiligten Lernenden, sowie auf den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Ingenieurwesen und Technik) in der Schul- und Hochschulbildung, der zukunftsorientierten beruflichen Aus- und Weiterbildung und der lebenslangen Weiterbildung und Umschulung sowie auf wirksamen aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und verbesserten Arbeitsbedingungen und Karrierechancen liegen sollte — und zwar unter Berücksichtigung der Rolle und Autonomie der Sozialpartner. Dies ist von besonderer Bedeutung für die weniger entwickelten, abgelegenen Regionen und Gebiete der Union in äußerster Randlage, wo der Bedarf besonders hoch ist. Engpässe können auch behoben werden, indem die faire Mobilität von Arbeitskräften und Lernenden innerhalb der Union verbessert wird und Talente von außerhalb der Union angeworben werden. Darüber hinaus sollten die Verbindungen zwischen den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung und dem Arbeitsmarkt gestärkt und Kompetenzen, die durch nichtformales und informelles Lernen erworben wurden, anerkannt werden.

(5) Die beschäftigungspolitischen Leitlinien stehen im Einklang mit dem neuen Rahmen für die wirtschaftspolitische Steuerung der Union, der am 30. April 2024 in Kraft trat ([5]), den geltenden Rechtsvorschriften der Union und verschiedenen Initiativen der Union, einschließlich der Empfehlungen des Rates vom 14. Juni 2021 ([6]), 29. November 2021 ([7]), 5. April 2022 ([8]), 16. Juni 2022 ([9]), 28. November 2022 ([10]), 8.Dezember 2022 ([11]), 30. Januar 2023 ([12]), 12. Juni 2023 ([13]) und 27. November 2023 ([14]), der Empfehlung (EU) 2021/402 der Kommission ([15]), der Entschließung des Rates vom 26. Februar 2021 ([16]), der Mitteilungen der Kommission vom 9. Dezember 2021 über den Aufbau einer Wirtschaft im Dienste der Menschen: ein Aktionsplan für die Sozialwirtschaft, vom 30. September 2020 über den Aktionsplan zur digitalen Bildung 2021-2027, vom 3. März 2021 zur Union der Gleichheit: Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030, vom 7. September 2022 zur Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung, vom 1. Februar 2023 zum Industrieplan für den Grünen Deal für das klimaneutrale Zeitalter, vom 25. Januar 2023 zur Stärkung des Sozialdialogs in der Europäischen Union, vom 28. September 2022 zur besseren Abschätzung der Verteilungsfolgen von Maßnahmen der Mitgliedstaaten und vom 20. März 2024 zur Behebung des Arbeits- und Fachkräftemangels in der EU: ein Aktionsplan, der Beschlüsse (EU) 2021/2316 ([17]) und (EU) 2023/936 ([18]) des Europäischen Parlaments und des Rates, der Richtlinien (EU) 2022/2041 ([19]), (EU) 2022/2381 ([20]), (EU) 2023/970 ([21]) und (EU) 2024/2831 ([22]) des Europäischen Parlaments und des Rates.

([5]) Verordnung (EU) 2024/1263 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2024 über die wirksame Koordinierung der Wirtschaftspolitik und über die multilaterale haushaltspolitische Überwachung und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1466/97 des Rates (ABl. L, 2024/1263, 30.4.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1263/oj).

([6]) Empfehlung (EU) 2021/1004 des Rates vom 14. Juni 2021 zur Einführung einer Europäischen Garantie für Kinder (ABl. L 223 vom 22.6.2021, S. 14).

([7]) Empfehlung des Rates vom 29. November 2021 zu Blended-Learning-Ansätzen für eine hochwertige und inklusive Primar- und Sekundarbildung (ABl. C 504 vom 14.12.2021, S. 21).

([8]) Empfehlung des Rates vom 5. April 2022 zur Erleichterung einer wirksamen europäischen Hochschulzusammenarbeit (ABl. C 160 vom 13.4.2022, S. 1).

([9]) Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 zum Lernen für den grünen Wandel und die nachhaltige Entwicklung (ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 1), Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit (ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 10), Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 zu individuellen Lernkonten (ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 26) und Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 zur Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität (ABl. C 243 vom 27.6.2022, S. 35).

([10]) Empfehlung des Rates vom 28. November 2022 über Wege zum schulischen Erfolg und zur Ersetzung der Empfehlung des Rates vom 28. Juni 2011 für politische Strategien zur Senkung der Schulabbrecherquote (ABl. C 469 vom 9.12.2022, S. 1).

([11]) Empfehlung des Rates vom 8. Dezember 2022 über den Zugang zu erschwinglicher und hochwertiger Langzeitpflege (ABl. C 476 vom 15.12.2022, S. 1) und die Empfehlung des Rates vom 8. Dezember 2022 zu frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung: die Barcelona-Ziele für 2030 (ABl. C 484 vom 20.12.2022, S. 1).

([12]) Empfehlung des Rates vom 30. Januar 2023 für eine angemessene Mindestsicherung zur Gewährleistung einer aktiven Inklusion (ABl. C 41 vom 3.2.2023, S. 1).

([13]) Empfehlung des Rates vom 12. Juni 2023 zur Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union (ABl. C, C/2023/1389 vom 6.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/1389/oj).

([14]) Empfehlung des Rates vom 27. November 2023 zur Entwicklung der Rahmenbedingungen für die Sozialwirtschaft (ABl. C, C/2023/1344 vom 29.11.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/1344/oj).

([15]) Empfehlung (EU) 2021/402 der Kommission vom 4. März 2021 zu einer wirksamen aktiven Beschäftigungsförderung (EASE) nach der COVID-19-Krise (ABl. L 80 vom 8.3.2021, S. 1).

([16]) Entschließung des Rates zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung mit Blick auf den europäischen Bildungsraum und darüber hinaus (2021-2030) (ABl. C 66 vom 26.2.2021, S. 1).

([17]) Beschluss (EU) 2021/2316 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Dezember 2021 über ein Europäisches Jahr der Jugend (2022) (ABl. L 462 vom 28.12.2021, S. 1).

([18]) Beschluss (EU) 2023/936 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 über ein Europäisches Jahr der Kompetenzen (ABl. L 125 vom 11.5.2023, S. 1).

([19]) Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (ABl. L 275 vom 25.10.2022, S. 33).

([20]) Richtlinie (EU) 2022/2381 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. November 2022 zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen (ABl. L 315 vom 7.12.2022, S. 44).

([21]) Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen (ABl. L 132 vom 17.5.2023, S. 21).

([22]) Richtlinie (EU) 2024/2831 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2024 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (ABl. L, 2024/2831 vom 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

(6) Im Europäischen Semester werden verschiedene Instrumente in einem übergreifenden Rahmen für integrierte multilaterale Koordinierung und Überwachung der wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen innerhalb der Union zusammengeführt. Bei der Verfolgung von ökologischer Nachhaltigkeit, Produktivität, Fairness und makroökonomischer Stabilität umfasst das Europäische Semester die Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte, proklamiert vom Europäischen Parlament, dem Rat und der Kommission im November 2017 ([23]) (im Folgenden „Europäische Säule sozialer Rechte") sowie seines Überwachungsinstruments, des sozialpolitischen Scoreboards, was auch eine Analyse der Risiken und Herausforderungen auf dem Weg zu sozialer Aufwärtskonvergenz in der Union ermöglicht, und sorgt für eine enge Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, der Zivilgesellschaft und anderen Interessenträgern. Das Europäische Semester unterstützt zudem die Verwirklichung der von den Vereinten Nationen festgelegten Ziele für nachhaltige Entwicklung. Die Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik der Union und der Mitgliedstaaten sollte auf einen fairen Übergang der Union zu einer klimaneutralen, ökologisch nachhaltigen und digitalen Wirtschaft abgestimmt sein, die Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität verbessern, angemessene Arbeitsbedingungen gewährleisten, Innovationen fördern, Demokratie am Arbeitsplatz, sozialen Dialog, soziale Gerechtigkeit, Chancengleichheit, soziale und wirtschaftliche Aufwärtskonvergenz voranbringen, Ungleichheiten und regionale Unterschiede abbauen und die Armut und die soziale Ausgrenzung bekämpfen.

(7) Klimawandel und andere umweltbezogene Herausforderungen, die Notwendigkeit, einen gerechten grünen Wandel sicherzustellen, Energieunabhängigkeit und eine verbesserte Wettbewerbsfähigkeit der Netto-Null-Industrien und die Notwendigkeit der Gewährleistung der offenen strategischen Autonomie Europas sowie die Entwicklung der Digitalisierung, der künstlichen Intelligenz und der Plattformwirtschaft, die Zunahme der Telearbeit und der demografische Wandel verändern die Volkswirtschaften und Gesellschaften in der Union zutiefst. Die Union und ihre Mitgliedstaaten müssen zusammenarbeiten, um diese strukturellen Entwicklungen wirksam und proaktiv anzugehen und die bestehenden Systeme je nach Bedarf anzupassen, wobei die enge Verflechtung der Volkswirtschaften und Arbeitsmärkte sowie der einschlägigen Strategien der Mitgliedstaaten zu berücksichtigen ist. Dies erfordert abgestimmte, ehrgeizige und wirksame politische Maßnahmen sowohl auf der Ebene der EU als auch auf nationaler Ebene unter Anerkennung der Rolle der Sozialpartner, wobei diese Maßnahmen mit dem AEUV und den Bestimmungen der Union über die wirtschaftspolitische Steuerung im Einklang stehen und der europäischen Säule sozialer Rechte Rechnung tragen müssen. Zu solchen politischen Maßnahmen sollten eine Ankurbelung nachhaltiger Investitionen in allen Regionen der Union, eine erneuerte Verpflichtung zu angemessen gestaffelten Reformen und Investitionen zur Förderung des nachhaltigen und inklusiven Wirtschaftswachstums, der Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze, der Produktivität, fairer Arbeitsbedingungen, des sozialen und territorialen Zusammenhalts, der sozialen und wirtschaftlichen Aufwärtskonvergenz und der Resilienz sowie die Wahrnehmung haushaltspolitischer Verantwortung gehören. Wie in der Empfehlung zum Lernen für den grünen Wandel und die nachhaltige Entwicklung dargelegt, kann durch systematische Integration der Dimension der allgemeinen und beruflichen Bildung in andere politische Maßnahmen im Zusammenhang mit dem grünen Wandel und der nachhaltigen Entwicklung mit Blick auf die Perspektive des lebenslangen Lernens die Durchführung dieser Maßnahmen unterstützt werden. Die Unterstützung sollte aus bestehenden Finanzierungsprogrammen der Union gewährt werden, insbesondere aus der durch die Verordnung (EU) 2021/241 des Europäischen Parlaments und des Rates ([24]) geschaffenen Aufbau- und Resilienzfazilität und den kohäsionspolitischen Fonds, einschließlich des durch die Verordnung (EU) 2021/1057 des Europäischen Parlaments und des Rates ([25]) geschaffenen Europäischen Sozialfonds Plus und des durch die Verordnung (EU) 2021/1058 des Europäischen Parlaments und des Rates ([26]) geregelten Europäischen Fonds für regionale Entwicklung sowie des durch die Verordnung (EU) 2021/1056 des Europäischen Parlaments und des Rates ([27]) geschaffenen Fonds für einen gerechten Übergang. Die politischen Maßnahmen sollten sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite ansetzen und wirtschaftliche, ökologische, beschäftigungspolitische und soziale Auswirkungen dieser Maßnahmen berücksichtigen.

(8) Mit der europäischen Säule sozialer Rechte werden 20 zentrale Grundsätze und Rechte zur Unterstützung gut funktionierender und fairer Arbeitsmärkte und Sozialsysteme festgelegt. Sie werden in drei Kategorien unterteilt: Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang, faire Arbeitsbedingungen sowie Sozialschutz und soziale Inklusion. Diese Grundsätze und Rechte dienen der Union als strategische Richtschnur und stellen sicher, dass der Übergang zu Klimaneutralität, ökologischer Nachhaltigkeit, und die Digitalisierung sowie die Auswirkungen des demografischen Wandels sozial verträglich und gerecht erfolgen und dabei der territoriale Zusammenhalt gewahrt wird. Die europäische Säule sozialer Rechte und das begleitende sozialpolitische Scoreboard bilden einen Leitfaden, um die beschäftigungs- und sozialpolitische Leistung der Mitgliedstaaten, einschließlich der sozialen Aufwärtskonvergenz in der Union im Rahmen des Europäischen Semesters, zu verfolgen, Reformen und Investitionen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene zu fördern und um in der heutigen modernen Wirtschaft das „Soziale" mit dem „Markt" in Einklang zu bringen, auch durch die Förderung der Sozialwirtschaft. Am 4. März 2021 legte die Kommission einen Aktionsplan zur Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte (im Folgenden „Aktionsplan") vor, der

([23]) Interinstitutionelle Proklamation zur europäischen Säule sozialer Rechte (ABl. C 428 vom 13.12.2017, S. 10).
([24]) Verordnung (EU) 2021/241 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Februar 2021 zur Einrichtung der Aufbau- und Resilienzfazilität (ABl. L 57 vom 18.2.2021, S. 17).
([25]) Verordnung (EU) 2021/1057 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Juni 2021 zur Einrichtung des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) und zur Aufhebung der Verordnung (EU) Nr. 1296/2013(ABl. L 231 vom 30.6.2021, S. 21).
([26]) Verordnung (EU) 2021/1058 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Juni 2021 über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung und den Kohäsionsfonds (ABl. L 231 vom 30.6.2021, S. 60).
([27]) Verordnung (EU) 2021/1056 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Juni 2021 zur Einrichtung des Fonds für einen gerechten Übergang (ABl. L 231 vom 30.6.2021, S. 1).

ehrgeizige, aber realistische EU-Kernziele für 2030 in den Bereichen Beschäftigung (dass mindestens 78 % der 20- bis 64-Jährigen erwerbstätig sein sollten), Kompetenzen (dass mindestens 60 % aller Erwachsenen jedes Jahr an Fortbildungen teilnehmen sollten) und Bekämpfung der Armut (dass die Zahl der von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffenen Menschen um mindestens 15 Mio. verringert werden sollte, darunter fünf Millionen Kinder) („die Kernziele der Union für 2030“) und ergänzende Teilziele sowie das überarbeitete sozialpolitische Scoreboard enthält.

(9) Wie von den Staats- und Regierungschefs auf dem Sozialgipfel in Porto am 8. Mai 2021 anerkannt wurde, wird die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte die Bemühungen der Union um einen digitalen, grünen und fairen Übergang verstärken und einen Beitrag zur Verwirklichung der sozialen und wirtschaftlichen Aufwärtskonvergenz sowie zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen leisten. Die Staats- und Regierungschefs betonten, dass die soziale Dimension, der soziale Dialog und die aktive Einbeziehung der Sozialpartner im Mittelpunkt einer in hohem Maße wettbewerbsfähigen sozialen Marktwirtschaft stünden, und begrüßten die neuen Kernziele der Union. Sie bekräftigten ihre Entschlossenheit, wie in der Strategischen Agenda des Europäischen Rates für 2019-2024 festgelegt die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte auf Unionsebene und auf nationaler Ebene unter gebührender Beachtung der jeweiligen Zuständigkeiten sowie der Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit weiter zu intensivieren. Schließlich betonten sie die Wichtigkeit einer genauen Verfolgung der Fortschritte, auch auf höchster Ebene, die bei der Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte und bei den Kernzielen der Union für 2030 erzielt werden.

(10) Die Kernziele der Union für 2030 in den Bereichen Beschäftigung wurden von den Staats- und Regierungschefs auf dem Sozialgipfel in Porto und vom Europäischen Rat vom Juni 2021 begrüßt. Sie werden zusammen mit dem sozialpolitischen Scoreboard dazu beitragen, die Fortschritte bei der Umsetzung der Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte als Teil des Prozesses der Koordinierung der Maßnahmen im Rahmen des Europäischen Semesters zu überwachen. Zusätzlich wurden die Mitgliedstaaten beim Sozialgipfel in Porto aufgefordert, ehrgeizige nationale Ziele festzulegen, die unter gebührender Berücksichtigung der Ausgangslage der einzelnen Mitgliedstaaten einen angemessenen Beitrag zur Verwirklichung der Kernziele der Union für 2030 leisten sollten. Zwischen September 2021 und Juni 2022 legten die Mitgliedstaaten auf Aufforderung der Kommission ihre nationalen Ziele vor. Auf der Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) vom Juni 2022 betonten die Minister der Mitgliedstaaten, wie wichtig eine genaue Verfolgung der Fortschritte sei, die bei der Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte und der Kernziele der Union für 2030 erzielt würden. Vor diesem Hintergrund werden die Fortschritte bei der Verwirklichung der nationalen Ziele im am 11. März 2024 vom Rat angenommenen Gemeinsamen Beschäftigungsbericht (im Folgenden „Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2024“) überwacht und in die Überwachungsinstrumente für das Europäische Semester integriert. Darüber hinaus enthielt der Gemeinsame Beschäftigungsbericht 2024 in Form eines Pilotprojekts eine „erste Phase“ der länderspezifischen Analyse von potenziellen Risiken für die soziale Aufwärtskonvergenz, auf der Grundlage der Merkmale des Rahmens für soziale Konvergenz, in der sieben Mitgliedstaaten mit potenziellen Risiken ermittelt wurden. Diese Schlussfolgerung führte zu einer tiefer gehenden „zweiten Phase“ der Analyse für die betreffenden sieben Mitgliedstaaten, die zeigte, dass allgemeine Herausforderungen nicht für alle von ihnen bestätigt wurden.

(11) Nach der russischen Invasion in die Ukraine verurteilte der Europäische Rat in seinen Schlussfolgerungen vom 24. Februar 2022 das Vorgehen Russlands, das die Sicherheit und Stabilität Europas und der Welt gefährdet und gegen das Völkerrecht und die Grundsätze der Charta der Vereinten Nationen verstößt, und bekundete seine Solidarität mit dem ukrainischen Volk. Im derzeitigen Kontext bietet der vorübergehende Schutz, wie er vertriebenen Personen, die vor dem Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine fliehen, durch den Durchführungsbeschluss (EU) 2022/382 des Rates ([28]), verlängert durch den Durchführungsbeschluss (EU) 2023/2409 des Rates ([29]), gewährt wird, schnelle und wirksame Hilfe in der Union und ermöglicht es diesen vertriebenen Personen, in der gesamten Union Mindestrechte zu genießen, die ein angemessenes Schutzniveau bieten. Durch die Teilnahme an den Arbeitsmärkten der Union können aus der Ukraine vertriebene Personen weiterhin zur Stärkung der Wirtschaft der Union und zur Unterstützung ihres Landes und der dort verbliebenen Menschen beitragen. Später werden sie die erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen beim Wiederaufbau der Ukraine nutzen können. Für unbegleitete Kinder und Jugendliche begründet der vorübergehende Schutz das Recht auf gesetzliche Vormundschaft und auf Betreuung und Schulbildung. Die Mitgliedstaaten sollten weiterhin die Sozialpartner in die Gestaltung, Umsetzung und Bewertung politischer Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen in den Bereichen Beschäftigung und Kompetenzen, einschließlich der Anerkennung von Qualifikationen der aus der Ukraine vertriebenen Menschen, einbeziehen. Was die Erhaltung von Arbeitsplätzen und Produktionskapazitäten betrifft, spielen die Sozialpartner eine Schlüsselrolle bei der Abmilderung der Auswirkungen des Krieges.

(12) Reformen des Arbeitsmarktes, einschließlich nationaler Lohnfestsetzungsmechanismen, sollten die einzelstaatlichen Gepflogenheiten des sozialen Dialogs und Tarifverhandlungen sowie die Autonomie der Sozialpartner achten, damit gerechte Löhne sichergestellt werden, die einen angemessenen Lebensstandard und ein nachhaltiges Wachstum sowie

([28]) Durchführungsbeschluss (EU) 2022/382 des Rates vom 4. März 2022 zur Feststellung des Bestehens eines Massenzustroms von Vertriebenen aus der Ukraine im Sinne des Artikels 5 der Richtlinie 2001/55/EG und zur Einführung eines vorübergehenden Schutzes (ABl. L 71 vom 4.3.2022, S. 1).

([29]) Durchführungsbeschluss (EU) 2023/2409 des Rates vom 19. Oktober 2023 zur Verlängerung des mit dem Durchführungsbeschluss (EU) 2022/382 eingeführten vorübergehenden Schutzes (ABl. L, 2023/2409 vom 24.10.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/dec_impl/2023/2409/oj).

soziale und wirtschaftliche Aufwärtskonvergenz ermöglichen. Diese Reformen sollten eine umfassende Berücksichtigung sozioökonomischer Faktoren vorsehen, einschließlich Verbesserungen in den Bereichen Nachhaltigkeit, Wettbewerbsfähigkeit, Innovation, Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze, faire Arbeitsbedingungen, Demokratie am Arbeitsplatz, Geschlechtergleichstellung, Erwerbstätigenarmut, allgemeine und berufliche Bildung und Kompetenzen, öffentliche Gesundheit, sozialer Schutz und soziale Inklusion sowie Realeinkommen. Die Bedeutung des sozialen Dialogs für die Bewältigung der Herausforderungen in der Arbeitswelt, einschließlich des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels, wurde auf dem Gipfeltreffen in Val Duchesse 2024 erneut bekräftigt.

(13) Die Aufbau- und Resilienzfazilität und andere Unionsfonds unterstützen die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung von Reformen und Investitionen, die mit den Prioritäten der Union im Einklang stehen, um die Volkswirtschaften und Gesellschaften der Union in dem sich wandelnden Umfeld nach der COVID-19-Pandemie nachhaltiger und resilienter zu machen und sie besser für den grünen und den digitalen Wandel zu rüsten. Russlands Angriffskrieg gegen die Ukraine hat bereits bestehende sozioökonomische Herausforderungen weiter verschärft, da die höheren Energiepreise einkommensschwache Haushalte besonders hart trafen. Die Mitgliedstaaten und die Union sollten weiter dafür sorgen, dass die Auswirkungen auf Wirtschaft, Gesellschaft und Beschäftigung abgemildert und Übergänge fair und sozial gerecht gestaltet werden, auch angesichts der Tatsache, dass eine verstärkte offene strategische Autonomie und ein beschleunigter grüner Wandel dazu beitragen werden, bei Energie und anderen strategisch wichtigen Produkten und Technologien die Abhängigkeit von Einfuhren, insbesondere aus Russland, zu verringern. Es ist entscheidend, die Resilienz zu stärken und eine inklusive, widerstandsfähige Gesellschaft aufzubauen, in der die Menschen geschützt sind und in die Lage versetzt werden, den Wandel zu antizipieren und zu bewältigen, und in der sie sich aktiv in das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben einbringen können.

(14) Um Arbeitsmarktübergänge zu unterstützen und das ungenutzte Arbeitsmarktpotenzial voll auszuschöpfen, auch im Einklang mit dem Ansatz der aktiven Inklusion und vor dem Hintergrund des ökologischen und des digitalen Wandels, ist ein kohärentes Paket aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen erforderlich, das befristete und gezielte Einstellungs- und Übergangsanreize, Kompetenzstrategien, einschließlich des Lernens für den grünen Wandel und die nachhaltige Entwicklung, sowie gezielte, wirksame und anpassungsfähige Arbeitsvermittlungsdienste umfasst. Angemessene Arbeitsbedingungen, einschließlich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, sowie die körperliche und geistige Gesundheit der Beschäftigten sollten gewährleistet werden.

(15) Diskriminierung in all ihren Formen sollte bekämpft, die Gleichstellung der Geschlechter gewährleistet und die Beschäftigung der Gruppen, die auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind, unterstützt werden. Wie in der Empfehlung des Rates vom 8. November 2019 ([30]) und vom 30. Januar 2023 ([31]) dargelegt, sollten gleiche Zugangsmöglichkeiten und Chancengleichheit für alle sichergestellt werden und Armut und soziale Ausgrenzung, insbesondere von Kindern, Menschen mit Behinderungen und Roma, verringert werden, indem vor allem für ein wirksames Funktionieren der Arbeitsmärkte und angemessene und inklusive Sozialschutzsysteme gesorgt wird. Darüber hinaus sollten Hindernisse für inklusive und zukunftsorientierte allgemeine und berufliche Bildung, lebenslanges Lernen und die Teilnahme am Arbeitsmarkt ausgeräumt werden. Die Mitgliedstaaten sollten im Einklang mit der Europäischen Garantie für Kinder und der Empfehlung der sogenannten „Barcelona-Ziele für 2030" in frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung investieren sowie gemäß der Empfehlung des Rates vom 24. November 2020 ([32]) in attraktivere und inklusivere berufliche Aus- und Weiterbildung und gemäß dem Aktionsplan für digitale Bildung, der Empfehlung zum Lernen für den grünen Wandel und die nachhaltige Entwicklung und über Wege zum schulischen Erfolg in digitale und grüne Kompetenzen investieren. Der Zugang zu bezahlbarem und angemessenem Wohnraum, auch sozialem Wohnraum, ist eine unverzichtbare Voraussetzung für die Gewährleistung von Chancengleichheit. Gegen Obdachlosigkeit sollte insbesondere mit Präventivmaßnahmen und durch die Förderung des Zugangs zu dauerhaftem Wohnraum und die Bereitstellung von unterstützenden Dienstleistungen vorgegangen werden. Ein zeitnaher und gleichberechtigter Zugang zu erschwinglicher, hochwertiger Langzeitpflege — im Einklang mit der Empfehlung des Rates vom 8. Dezember 2022 ([33]) sowie zu erschwinglichen, hochwertigen Gesundheitsleistungen, einschließlich Prävention und Förderung der Gesundheitsversorgung, ist angesichts der potenziellen zukünftigen Gesundheitsrisiken und im Kontext alternder Gesellschaften von besonderer Bedeutung. Das Potenzial von Menschen mit Behinderungen, zum Wirtschaftswachstum und zur sozialen Entwicklung beizutragen, sollte im Einklang mit der Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, in deren Rahmen die Mitgliedstaaten aufgefordert wurden, Zielvorgaben für die Beschäftigung und die Erwachsenenbildung von Menschen mit Behinderungen festzulegen, weiter verwirklicht werden. Im Strategischen Rahmen der EU für die Roma ([34]) wird betont, dass in den marginalisierten Roma-Gemeinschaften ein Potenzial zur Verringerung des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels vorhanden ist; das Beschäftigungsgefälle zwischen den Roma und der Allgemeinbevölkerung soll um mindestens die Hälfte verringert werden. Neue

([30]) Empfehlung des Rates vom 8. November 2019 zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige (ABl. C 387 vom 15.11.2019, S. 1).

([31]) Empfehlung des Rates vom 30. Januar 2023 für eine angemessene Mindestsicherung zur Gewährleistung einer aktiven Inklusion (ABl. C 41 vom 3.2.2023, S. 1).

([32]) Empfehlung des Rates vom 24. November 2020 zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz (ABl. C 417 vom 2.12.2020, S. 1).

([33]) Empfehlung des Rates vom 8. Dezember 2022 über den Zugang zu erschwinglicher und hochwertiger Langzeitpflege (ABl. C 476 vom 15.12.2022, S. 1).

([34]) Mitteilung der Kommission vom 7. Oktober 2020: „Strategischer Rahmen der EU zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma" und Empfehlung des Rates vom 12. März 2021 zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma (ABl. C 93 vom 19.3.2021, S. 1).

Technologien und im Wandel begriffene Arbeitsplätze ermöglichen in der gesamten Union flexiblere Arbeitsregelungen sowie mehr Produktivität und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und tragen gleichzeitig zu den „grünen" Verpflichtungen der Union bei. Diese Entwicklungen bringen auch neue Herausforderungen für die Arbeitsmärkte mit sich, die sich auf die Arbeitsbedingungen, die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und den effektiven Zugang von Arbeitnehmern und Selbstständigen zu einem angemessenem Sozialschutz auswirken. Die Mitgliedstaaten sollten in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern dafür sorgen, dass diese neuen Formen der Arbeitsorganisation zu hochwertigen Arbeitsplätzen und Beschäftigungsbedingungen mit angemessenen Gesundheits- und Sicherheitsstandards sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und zu aktivem und gesundem Altern führen und dass dabei das bestehende Arbeits- und Sozialrecht aufrechterhalten wird und das europäische Sozialmodell gestärkt wird.

(16) Die integrierten Leitlinien sollten als Grundlage für die länderspezifischen Empfehlungen dienen, die der Rat an die Mitgliedstaaten richtet. Die Mitgliedstaaten sollen ihre REACT-EU-Mittel in vollem Umfang nutzen, die im Einklang mit der Verordnung (EU) 2020/2221 des Europäischen Parlaments und des Rates ([35]) bereitgestellt wurden, welche der Aufstockung der kohäsionspolitischen Fonds sowie des Europäischen Hilfsfonds für die am stärksten benachteiligten Personen bis 2023 dient. Aufgrund der aktuellen Ukrainekrise wurde die Verordnung (EU) 2020/2221 weiter ergänzt, und zwar durch die Verordnung (EU) 2022/562 des Europäischen Parlaments und des Rates ([36]) sowie durch eine weitere Änderung der Verordnung (EU) 2021/1060 des Europäischen Parlaments und des Rates ([37]), mit der die Vorfinanzierung im Rahmen von REACT-EU erhöht wurde, und durch neue Einheitskosten, damit die Integration von aus der Ukraine geflüchteten Menschen in die Union gemäß der Verordnung (EU) 2022/613 des Europäischen Parlaments und des Rates ([38]) beschleunigt werden kann. Im Programmplanungszeitraum 2021-2027 sollten die Mitgliedstaaten zudem den Europäischen Sozialfonds Plus, den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, die Aufbau- und Resilienzfazilität und andere Unionsfonds, einschließlich des Fonds für einen gerechten Übergang und des mit der Verordnung (EU) 2021/523 des Europäischen Parlaments und des Rates ([39]) aufgelegten Programms InvestEU und des Instruments für technische Unterstützung, in vollem Umfang nutzen, um hochwertige Beschäftigung und soziale Investitionen zu fördern, Armut und soziale Ausgrenzung zu bekämpfen, Diskriminierung zu bekämpfen, Barrierefreiheit und Inklusion zu gewährleisten und Möglichkeiten der Weiterqualifizierung und Umschulung der Arbeitskräfte, lebenslanges Lernen und hochwertige allgemeine und berufliche Bildung für alle, einschließlich digitaler Kompetenzen und Qualifikationen, zu fördern mit dem Ziel, die Bürgerinnen und Bürger mit den Kenntnissen und Fähigkeiten auszustatten, die in einer grünen und digitalen Wirtschaft erforderlich sind. Die Mitgliedstaaten sollen auch den mit der Verordnung (EU) 2021/691 des Europäischen Parlaments und des Rates ([40]) eingerichteten Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung zugunsten entlassener Arbeitnehmer in vollem Umfang nutzen, um Arbeitnehmer zu unterstützen, die wegen größerer Umstrukturierungsmaßnahmen, wie sozioökonomischer Übergangsprozesse aufgrund globaler Entwicklungen, oder wegen technologischer und ökologischer Veränderungen ihren Arbeitsplatz verlieren. Auch wenn sich die integrierten Leitlinien an die Mitgliedstaaten und die Union richten, sollten sie in Partnerschaft mit allen nationalen, regionalen und lokalen Behörden und unter enger Einbeziehung von Parlamenten sowie Sozialpartnern und Vertretern der Zivilgesellschaft umgesetzt werden.

(17) Der Beschäftigungsausschuss und der Ausschuss für Sozialschutz sollen im Einklang mit ihrem jeweiligen Mandat nach dem AEUV überwachen, wie die einschlägigen politischen Maßnahmen unter Berücksichtigung der beschäftigungspolitischen Leitlinien umgesetzt werden. Diese Ausschüsse sollen mit den anderen Vorbereitungsgremien des Rates, die an der Koordinierung der wirtschafts- und sozialpolitischen Maßnahmen beteiligt sind, eng zusammenarbeiten. Der Grundsatzdialog zwischen dem Europäischen Parlament, dem Rat und der Kommission sollte insbesondere in Bezug auf die beschäftigungspolitischen Leitlinien beibehalten werden.

(18) Der Ausschuss für Sozialschutz wurde gehört —

([35]) Verordnung (EU) 2020/2221 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Dezember 2020 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 in Bezug auf zusätzliche Mittel und Durchführungsbestimmungen zur Unterstützung der Krisenbewältigung im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie und ihrer sozialen Folgen und der Vorbereitung einer grünen, digitalen und stabilen Erholung der Wirtschaft (REACT-EU) (ABl. L 437 vom 28.12.2020, S. 30).

([36]) Verordnung (EU) 2022/562 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. April 2022 zur Änderung der Verordnungen (EU) Nr. 1303/2013 und (EU) Nr. 223/2014 in Bezug auf den Einsatz von Kohäsionsmitteln zugunsten von Flüchtlingen in Europa (CARE) (ABl. L 109 vom 8.4.2022, S. 1).

([37]) Verordnung (EU) 2021/1060 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Juni 2021 mit gemeinsamen Bestimmungen für den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds Plus, den Kohäsionsfonds, den Fonds für einen gerechten Übergang und den Europäischen Meeres-, Fischerei- und Aquakulturfonds sowie mit Haushaltsvorschriften für diese Fonds und für den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds, den Fonds für die innere Sicherheit und das Instrument für finanzielle Hilfe im Bereich Grenzverwaltung und Visumpolitik (ABl. L 231 vom 30.6.2021, S. 159).

([38]) Verordnung (EU) 2022/613 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. April 2022 zur Änderung der Verordnungen (EU) Nr. 1303/2013 und (EU) Nr. 223/2014 in Bezug auf eine erhöhte Vorschusszahlung aus REACT-EU-Mitteln und die Festlegung von Einheitskosten (ABl. L 115 vom 13.4.2022, S. 38).

([39]) Verordnung (EU) 2021/523 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. März 2021 zur Einrichtung des Programms „InvestEU" und zur Änderung der Verordnung (EU) 2015/1017 (ABl. L 107 vom 26.3.2021, S. 30).

([40]) Verordnung (EU) 2021/691 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. April 2021 über den Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung zugunsten entlassener Arbeitnehmer (EGF) und zur Aufhebung der Verordnung (EU) Nr. 1309/2013 (ABl. L 153 vom 3.5.2021, S. 48).

HAT FOLGENDEN BESCHLUSS ERLASSEN:

Artikel 1

Die im Anhang beigefügten Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten (im Folgenden „beschäftigungspolitische Leitlinien“) werden angenommen. Die beschäftigungspolitischen Leitlinien sind Teil der integrierten Leitlinien.

Artikel 2

Die Mitgliedstaaten berücksichtigen die beschäftigungspolitischen Leitlinien in ihren beschäftigungspolitischen Maßnahmen und Reformprogrammen, über die nach Maßgabe des Artikels 148 Absatz 3 AEUV Bericht erstattet wird.

Artikel 3

Dieser Beschluss ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 2. Dezember 2024.

Im Namen des Rates

Der Präsident

NAGY M.

ANHANG

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 Ausbildenden 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 Rates ([1]) 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.

([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).

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.