Amtsblatt
der Europäischen Union

DE
Reihe C

C/2024/6867

28.11.2024

Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
Auswirkungen der Demografie auf das soziale Europa
(Initiativstellungnahme)

(C/2024/6867)

Berichterstatterin: **Christa SCHWENG**

Beschluss des Plenums	18.1.2024
Rechtsgrundlage	Artikel 52 Absatz 2 der Geschäftsordnung
Zuständiges Arbeitsorgan	Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft
Annahme im Arbeitsorgan	4.9.2024
Verabschiedung im Plenum	18.9.2024
Plenartagung Nr.	590
Ergebnis der Abstimmung (Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/ Enthaltungen)	154/2/8

1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

1.1. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) sieht neben dem digitalen und dem ökologischen Wandel einen weiteren Wandlungsprozess als Herausforderung für die europäische Gesellschaft: die demografische Entwicklung.

1.2. In den meisten, wenngleich nicht allen Regionen der Europäischen Union wurde in den letzten Jahrzehnten eine hohe Lebenserwartung, ein hohes Bildungs- und Wohlstandsniveau und ein gutes Gesundheitsniveau erreicht. Gleichzeitig ist jeder Mitgliedstaat mit zahlreichen demografischen Herausforderungen, wie rückläufiger Bevölkerungszahl, niedrigen Geburtenraten und immer unausgewogeneren Verhältnissen zwischen Altersgruppen und Regionen konfrontiert, die bewältigt werden müssen.

1.3. Die demografischen Entwicklungen haben Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte, die Renten- und Sozialsysteme und die geopolitische Stellung Europas in der Welt.

1.4. Eine alternde Gesellschaft steht vor anderen Herausforderungen als eine Gesellschaft mit einer ausgewogeneren Altersverteilung. Um diese Herausforderungen zu bewältigen, ist es unabdingbar, das Recht auf Altern in Würde zu wahren und einen Lebenszyklusansatz zu verfolgen.

1.5. Die Vorschläge des EWSA für eine nachhaltigere gesellschaftliche Entwicklung zielen unter anderem ab auf: höhere Geburtenraten, die volle Ausschöpfung des Potenzials des Arbeitsmarkts, sich lohnende Arbeit durch Schaffung hochwertiger, gut bezahlter und produktiver Arbeitsplätze, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Reformierung der Renten- und Pflegesysteme, um den Zugang für alle zu gewährleisten, den Ausbau legaler Migrationswege mit beherzten Integrationsmaßnahmen, um insbesondere ausländische Talente zu gewinnen, Maßnahmen zur Stärkung des regionalen und sozialen Zusammenhalts sowie die Untersuchung der Faktoren für die Abwanderung aus der EU.

1.6. Der EWSA empfiehlt, die Arbeit des für Demografie zuständigen Mitglieds der Europäischen Kommission durch eine geeignete Struktur innerhalb der Europäischen Kommission zu unterstützen und eine europäische Agentur für Demografie einzurichten, damit Forschung und Statistiken für diesen Bereich verfügbar sind, sowie mit bereits bestehenden Agenturen wie Cedefop und Eurofound zusammenzuarbeiten und eine ausreichende Mittelausstattung für diese Agenturen vorzusehen. Das würde dazu beitragen, demografische Überlegungen leichter in alle relevanten Politikbereiche und Folgenabschätzungen einfließen zu lassen.

2. **Allgemeine Bemerkungen**

2.1. Die EU hat in den letzten Jahrzehnten eine hohe Lebenserwartung, ein hohes Bildungs- und Wohlstandsniveau und ein gutes Gesundheitsniveau erreicht. Doch die Mitgliedstaaten sind mit zahlreichen demografischen Herausforderungen wie stagnierenden oder sogar rückläufigen Bevölkerungszahlen, niedrigen Geburtenraten und immer unausgewogeneren Verhältnissen zwischen Altersgruppen und Regionen, auch in Bezug auf die Lebenserwartung und das Altern bei guter Gesundheit, konfrontiert, die bewältigt werden müssen.

2.2. Die demografischen Entwicklungen haben beträchtliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, die Renten- und Sozialsysteme, die Gesellschaft, aber auch auf die Stellung Europas in der Welt. Eine Fortsetzung des derzeitigen Trends stellt eine nachhaltige Entwicklung vor schwerwiegende Herausforderungen. Deshalb gilt es, eine stabile und somit nachhaltige Entwicklung der Bevölkerung und der Erwerbsbevölkerung zu erreichen.

2.3. Von 1960 bis 2022 ist die Bevölkerung der EU-27 von 355 Millionen auf 447 Millionen angestiegen. Da sich die Weltbevölkerung seit 1960 nahezu verdreifacht hat, ist der Anteil der EU-27 an der Weltbevölkerung jedoch von 11,7 % auf 5,6 % zurückgegangen und wird bis 2100 weiter auf 4 % sinken ([1]). In absoluten Zahlen ist die Bevölkerungszahl der EU seit 2010 kaum gestiegen. Bis 2050 wird sie auf dem derzeitigen Stand stagnieren und dann bis 2100 auf 419,5 Millionen Einwohner zurückgehen ([2]). In neun von 27 EU-Ländern wird bereits bis 2030 ein Bevölkerungsrückgang zu verzeichnen sein ([3]). Im Vergleich dazu wird sich die Bevölkerung im benachbarten Afrika bis 2100 verdreifachen.

2.4. Determinierende demografische Faktoren sind Geburts- und Sterbe- sowie Zu- und Abwanderungsrate. Die steigende Lebenserwartung ist ein stabiler wachstumsfördernder Faktor. Abgesehen von kurzen Unterbrechungen (z. B. während der Pandemie) ist die Lebenserwartung in Europa stetig gestiegen. Von 1950 bis 2023 hat sie sich von 65 auf 79 Jahre erhöht und dürfte bis 2100 weiter auf 89 Jahre ansteigen.

2.5. Die niedrige Geburtenrate, die in den letzten Jahren weiter zurückgegangen ist, wirkt sich jedoch negativ auf die Bevölkerungsentwicklung aus. Sie bleibt seit 1975 hinter dem Bestandserhaltungsniveau von 2,1 Kindern pro Frau zurück und belief sich 2022 auf 1,46 gegenüber 1,57 im Jahr 2016. Wie einige ostasiatische Länder zählen auch die meisten EU-Mitgliedstaaten zu den Ländern mit der weltweit niedrigsten Fertilitätsrate.

2.6. Die **Migration** wirkt sich laut Statistik positiv auf die Bevölkerungsentwicklung aus. Nach Angaben der Vereinten Nationen sind 2021 2,3 Millionen Menschen in die EU zugewandert, 1,1 Millionen aus der EU abgewandert und 1,4 Millionen innerhalb der EU migriert. ([4])

2.7. **Verschiebungen in der Altersstruktur**: Auch bei der Altersstruktur der Bevölkerung in der EU-27 zeichnen sich Veränderungen ab. Von 2002 bis 2022 ist der Anteil der über 65-Jährigen von 16 % auf 21 % gestiegen, in Portugal und Italien sogar auf 24 %. ([5]) Gleichzeitig ist der Anteil der unter 20-Jährigen von 23 % auf 20 % zurückgegangen. Beim Anteil der Erwerbsbevölkerung (Menschen zwischen 20–64 Jahren) ist ein leichter Rückgang von 61 % auf 59 % zu verzeichnen. Der Altersabhängigkeitsquotient (Zahl der über 65-Jährigen je 100 Menschen im Alter von 15–64 Jahren) verändert sich rasant: Der Wert von 33,3:100 im Jahr 2023 wird voraussichtlich bis 2040 auf 45,5:100 und bis 2100 auf 59,7:100 steigen. ([6]) Das bedeutet, dass 100 Erwerbstätige für 59,7 Rentner aufkommen müssen.

2.8. **Nationale und regionale Unterschiede**: Die steigende Zahl der über 65-Jährigen war bisher vor allem auf die steigende Lebenserwartung zurückzuführen. Jetzt beschleunigt sich dieser Trend, da die Kohorte der sogenannten Babyboomer allmählich in Rente geht, während bei weitem kleinere Kohorten in den Arbeitsmarkt eintreten oder geboren werden. West-, Mittel- und Nordeuropa verzeichneten bis Ende der 1960er Jahre, Südeuropa bis in die 1970er Jahre und Mittelosteuropa bis Anfang der 1990er Jahre hohe Geburtenraten, den sogenannten Babyboom. Dadurch treten die Babyboomer jetzt in West-, Mittel- und Nordeuropa bereits in den Ruhestand, während ihr Renteneintritt in Süd- und Mittelosteuropa noch bevorsteht.

([1]) Der Anteil Afrikas an der Weltbevölkerung ist von 9 % im Jahr 1960 auf 17 % gestiegen und wird im Jahr 2100 38 % betragen, Vereinte Nationen, *World Population Prospects*.
([2]) Eurostat.
([3]) Europäische Kommission, *The Impact of demographic change in a changing environment*, 2023.
([4]) Migration and asylum in Europe – 2023 edition.
([5]) Demography of Europe, 2023.
([6]) Vorausgeschätzter Altersabhängigkeitsquotient (Eurostat: „Alterslastenquote"), 2023.

2.9. Was die veränderten Bevölkerungszahlen für die gesamte EU nicht erkennen lassen, sind die deutlichen Unterschiede zwischen den Ländern. So bestehen bei der Fertilitätsrate mit einem Höchstwert von 1,84 (in Frankreich) und einem Tiefstwert von 1,22 (in Malta) erhebliche Schwankungen. Außerdem sind insbesondere die mittelosteuropäischen Länder mit starken Nettoabwanderungen konfrontiert, während die west-, mittel- und nordeuropäischen Länder massive Nettozuwanderungen sowohl aus EU- als auch aus Nicht-EU-Ländern erleben. Auch zwischen den Mitgliedstaaten sind erhebliche Migrationsbewegungen zu verzeichnen, und zwar insbesondere von den Randgebieten in zentrale Regionen.

3. **Auswirkungen der Bevölkerungsalterung**

3.1. Die demografische Entwicklung ist mit erheblichen Herausforderungen und gewaltigen Aufgaben verbunden. Das hat sowohl für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft als auch für den Einzelnen ernste Folgen.

3.2. In der **internationalen Politik** verliert die EU durch ihren geringen und weiter rückläufigen Anteil an der Weltbevölkerung von 5,6 % als globaler politischer und wirtschaftlicher Akteur an Gewicht. ([7])

3.3. **Innenpolitisch** wird die EU durch die Alterung der Bevölkerung und der Wählerschaft geschwächt. Gleichzeitig sind die meisten Parteiprogramme und aktuellen politischen Maßnahmen auf alle Altersgruppen ausgerichtet. Ob das so bleibt oder sich die Politik in Zukunft stärker an älteren Menschen orientieren wird, bleibt abzuwarten. Der EWSA ist davon überzeugt, dass langfristig nur die Parteiprogramme Erfolg haben werden, die der Solidarität zwischen den Generationen ([8]) – und damit einer nachhaltigen Bevölkerungsentwicklung – Rechnung tragen.

3.4. **Wirtschaft und Arbeitsmarkt**: Das Potenzial einer Volkswirtschaft und ihr Wachstum sind von einer Reihe von Schlüsselfaktoren abhängig, darunter Investitionen, Innovation, technologischer Fortschritt, Zahl qualifizierter Erwerbspersonen sowie deren Arbeitszeit und Produktivität. Das potenzielle Arbeitskräfteangebot ist in der EU bereits rückläufig. Schon jetzt zählt der Arbeitskräftemangel aus Unternehmenssicht zu den größten Wachstumsbremsen. ([9]) Es ist zwar vorstellbar, dass die Digitalisierung und der Einsatz von KI Produktivitätssteigerungen ermöglichen, aber laut OECD ist das Produktivitätswachstum in den letzten beiden Jahrzehnten zurückgegangen ([10]). Deshalb ist die Arbeitszeit ein Aspekt, der berücksichtigt werden sollte. Das hat Folgen für das BIP, das im Vergleich zur Vergangenheit langsamer wachsen könnte. Der demografische Wandel hat auch Auswirkungen auf die nationalen Haushalte, da die Staatsverschuldung von weniger Menschen getragen (und getilgt) werden muss. Neben anderen Maßnahmen wird es notwendig sein, das richtige Verhältnis zwischen Haushaltsstabilität und dem gebotenen Spielraum für Investitionen in ein nachhaltiges Wachstum herzustellen.

3.5. **Gesellschaft und Kultur**: Um den Fachkräftemangel abzubauen, muss auf zahlreichen Ebenen gehandelt werden. Dazu gehört auch, Arbeitskräfte aus Drittstaaten zu gewinnen. Um den sozialen Zusammenhalt zu fördern, sollten gute Dienstleistungen, z. B. für eine angemessene Unterstützung in Bezug auf Sprache, Kultur und Gesellschaft, angeboten sowie Maßnahmen ergriffen werden, um bei Löhnen und Arbeitsbedingungen für Gleichberechtigung zu sorgen, damit gleiche Wettbewerbsbedingungen herrschen. Integration kann nur gelingen, wenn beide Seiten Bemühungen zeigen – sowohl die Aufnahmegesellschaft als auch die Migranten selbst. Vielfalt ist eine Chance für die Gesellschaft, während Heterogenität heute auch eine Herausforderung für den sozialen Zusammenhalt ist. Der von der EU beschworene Grundsatz „In Vielfalt geeint“ gerät zunehmend unter Druck.

3.6. **Bürger**: Die Bedürfnisse einer alternden Gesellschaft unterscheiden sich von denen einer von Kohorten im jüngeren oder mittleren Erwachsenenalter getragenen Gesellschaft. Aufgrund der langfristig niedrigen Geburtenrate haben viele insbesondere ältere Menschen keine Angehörigen oder zumindest keine Angehörigen in der Nähe und suchen nach anderen Formen der Gemeinschaft, um Unterstützung zu finden und nicht zu vereinsamen. Ein Ansatz, der das Recht, in Würde zu altern, achtet und fördert, ist zusammen mit einem Lebenszyklusansatz unabdingbar, um diese Herausforderungen zu bewältigen.

([7]) https://www.politico.eu/article/europe-on-the-wane-global-economics-demographics-gdp/ https://www.researchgate.net/figure/Share-of-European-Union-in-world-GDP-1980-2019-in_fig1_282001367.

([8]) Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses Ein horizontaler EU-Ansatz zur Förderung der Solidarität zwischen den Generationen in Europa (ABl. C, C/2024/6869, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj).

([9]) Studie zum Wachstum in Europa: Fachkräftemangel – die größte Investitionshürde, 2023.

([10]) OECD Compendium of Productivity Indicators 2019 & 2024.

3.7. Die **Sozialsysteme** (einschließlich Renten, Pflege, Gesundheit) werden hauptsächlich über Arbeit (Abgaben) finanziert und – je nach nationaler Praxis – über Steuern (auf Arbeit und in geringerem Maße auf andere steuerpflichtige Faktoren, z. B. auf Vermögen) mitfinanziert. Daher sind sie von einem hohen und stabilen Beschäftigungsniveau (auf der Grundlage einer funktionierenden öffentlichen Arbeitsvermittlung) und einer hohen Produktivität abhängig. Diese Systeme stehen vor einer doppelten Herausforderung: Einerseits schrumpft ihre Basis aufgrund der demografischen Entwicklung, andererseits wächst der Druck auf diese Basis, weil die Zahl der Rentenempfänger und Pflegebedürftigen steigt. Hinzu kommt, dass gerade die Gesundheits- und Pflegesysteme unter einem Arbeitskräftemangel leiden.

4. Vorgeschlagene Maßnahmen

4.1. Die Europäische Kommission hat bereits in ihrem „Instrumentarium zur Bewältigung der Herausforderungen" auf zahlreiche Maßnahmen verwiesen, die auf europäischer und nationaler Ebene zur Bewältigung des demografischen Wandels getroffen werden können. Der EWSA begrüßt die in dem Instrumentarium verankerten Zielsetzungen, ebenso wie der Ausschuss der Regionen in seiner Stellungnahme „Demografischer Wandel in Europa: Ein Instrumentarium zur Bewältigung der Herausforderungen" ([11]).

4.2. **Höhere Geburtenraten durch Unterstützung der Eltern**: Ursache der demografischen Probleme ist die niedrige, nach wie vor rückläufige Geburtenrate. Ob Menschen eine Familie gründen und wie viele Kinder sie haben möchten, ist eine persönliche Entscheidung. Allerdings haben diese Entscheidungen für die Entwicklung des Arbeitsmarkts, der Wirtschaft, der Gesellschaft und der Sozialsysteme weitreichende Folgen. Im Sinne der Nachhaltigkeit sollte die Politik und insbesondere die Familienpolitik die Menschen bei der erfolgreichen Familienplanung unterstützen. Dazu gehören neben einem funktionierenden Arbeitsmarkt mit stabilen Arbeitsplätzen und angemessener Bezahlung finanzielle Unterstützung und vor allem erschwingliche und zugängliche Betreuungsangebote für Kinder. Elternschaft und insbesondere Mutterschaft darf nicht länger mit Nachteilen im Arbeitsleben in Verbindung gebracht werden. Das in Deutschland geltende Recht auf einen Kindergartenplatz ab dem ersten vollendeten Lebensjahr und die wirksame Familienpolitik in Frankreich sind hier gute Beispiele für Lösungsansätze.

4.3. Die **durchschnittliche effektive Arbeitszeit** geht in den meisten Mitgliedstaaten allmählich zurück, zwischen den einzelnen Ländern bestehen jedoch erhebliche Unterschiede. ([12]) Der Anteil der freiwilligen Teilzeitbeschäftigung nimmt zu, während sich die unfreiwillige Teilzeitarbeit zwar rückläufig entwickelt, in einigen Mitgliedstaaten aber nach wie vor hoch ist. ([13]) Politik und Unternehmen sollten insbesondere Frauen dazu ermutigen und dabei unterstützen, die Arbeitszeit zu erhöhen. Allerdings gibt es für Teilzeitbeschäftigte häufig keine Anreize, mehr zu arbeiten, da in der Folge Leistungen verloren gehen und höhere Steuern anfallen. Die Aufstockung der Arbeitszeit kann zwar von Vorteil sein, sollte aber freiwillig erfolgen.

4.4. **Potenzial des Arbeitsmarkts ausschöpfen**: Im Aktionsplan der Europäischen Kommission werden Maßnahmen dargelegt, die sowohl auf Ebene der EU als auch der Mitgliedstaaten zusammen mit den Sozialpartnern umgesetzt werden sollten. Auf einem inklusiven Arbeitsmarkt wird, durch die aktive Einbeziehung zivilgesellschaftlicher Organisationen, das Potenzial der Gesellschaft maximiert und werden insbesondere schlechter gestellte Gruppen, wie Pflege- und Betreuungspersonen, Menschen mit Behinderungen, Langzeitarbeitslose, ältere Arbeitslose, ins Erwerbsleben zurückkehrende Frauen sowie Jugendliche, die weder die Schule besuchen noch einer Arbeit nachgehen oder eine Berufsausbildung absolvieren, gezielt unterstützt. In Österreich ist es beispielsweise mit befristeten Beihilfezahlungen an Unternehmen gelungen, Langzeitarbeitslose und ältere Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. In anderen Ländern haben solche Beihilfezahlungen jedoch nur zu an daran gekoppelte befristete Stellen für Langzeitarbeitslose geführt, anstatt stabile Arbeitsplätze zu schaffen. Beihilfen sollten daher an besondere Bedingungen geknüpft werden.

4.5. **Sich lohnende Arbeit durch hochwertige, gut bezahlte und produktive Arbeitsplätze**: Es sollte finanziell interessanter sein, arbeiten zu gehen, als zu Hause zu bleiben. Das bedeutet, dass für gute Arbeit angemessene Löhne mit regelmäßigen Sozialversicherungsbeiträgen gezahlt werden müssen und sich der Nettolohn ([14]) deutlich vom Arbeitslosengeld und dem Mindesteinkommen abheben muss. Die Steuer- und Abgabenbelastung auf Arbeitseinkommen sollte ausgehend von den nationalen Gegebenheiten unter dem Gesichtspunkt geprüft werden, dass allen Erwerbstätigen ein angemessener Lebensstandard gewährleistet werden kann. Damit Arbeit nicht in die „Armutsfalle" führt, sollten Arbeitseinkommen fair und niedriger besteuert werden. Das gilt insbesondere für Geringverdiener, deren Einkommen so niedrig sind, dass sie sich kaum von den Sozialleistungen unterscheiden. Steuerliche Maßnahmen sollten auch sicherstellen,

([11]) https://cor.europa.eu/de/our-work/opinions/cdr-1173-2024.

([12]) ***Laut Eurostat betrug die effektive wöchentliche Arbeitszeit 2011 36,2 Stunden und 2023 35,1 Stunden. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewhan2/default/table***.

([13]) Eurostat: Erhebung über Arbeitskräfte + Cedefop-Kompetenzdaten „Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung" auf der Grundlage der Eurostat-Arbeitskräfteerhebung.

([14]) Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne.

dass Teilzeitarbeit eine freiwillige Entscheidung ist, um zu vermeiden, dass Menschen, vor allem Frauen, in der „Teilzeitfalle“ stecken bleiben. Um angemessene Sozialsysteme zu gewährleisten, die es den Menschen ermöglichen, in Würde zu leben, müssen etwaige Reformen auch eine stabile Finanzierungsgrundlage für die Systeme der sozialen Sicherheit gewährleisten. Arbeitnehmer, die nach Erreichen des Renteneintrittsalters weiter einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung nachgehen, sollten darin finanziell bestärkt werden, indem ihnen ermöglicht wird, Teilrente mit Erwerbseinkommen zu kombinieren oder schrittweise zusätzliche Rentenansprüche zu erwerben.

4.6. Bessere **Arbeitsbedingungen** tragen dazu bei, Menschen, die in einer bestimmten Branche arbeiten, zu halten oder neue dafür zu gewinnen. Die Wirkung solcher Verbesserungen auf das insgesamt verfügbare Arbeitskräfteangebot ist allerdings begrenzt, da dadurch nicht unbedingt neue Arbeitskräfte gewonnen werden, sondern lediglich Menschen die Branche oder den Arbeitsplatz wechseln. Wenn im Interesse der Gesundheit der Arbeitnehmer Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz verbessert und Stellenwechsel unterstützt werden, könnte Erwerbstätigkeit jedoch über das gesamte Arbeitsleben hinweg sicherer und nachhaltiger werden, und möglicherweise würden weniger Erwerbstätige vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden und Beschäftigte länger erwerbstätig bleiben. Der EWSA hebt hervor, dass der soziale Besitzstand der EU ordnungsgemäß um- und durchgesetzt werden muss. Den Sozialpartnern kommt hier eine Schlüsselrolle zu, und die Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zum aktiven Altern bietet in Verbindung mit einem generationenübergreifenden Ansatz eine gute Grundlage dafür, Arbeitsplätze so anzupassen, dass die Fähigkeit der Arbeitnehmer jeden Alters, am Arbeitsmarkt teilzunehmen, bedeutend gestärkt wird.

4.7. **Renten**: Vor dem Hintergrund einer alternden und schrumpfenden Bevölkerung gibt es verschiedene Möglichkeiten zur Finanzierung der öffentlichen Rentensysteme: z. B. Beitragserhöhungen ([15]), Leistungskürzungen und Verlängerung des aktiven Arbeitslebens. Die erste Möglichkeit ist nicht tragbar, die zweite nicht wünschenswert. Dass in den meisten, wenngleich nicht allen Regionen nicht nur die Lebenserwartung, sondern auch die Lebenserwartung bei guter Gesundheit steigt, ist eine positive Entwicklung. Damit die Möglichkeit besteht, bei guter Gesundheit mehr Jahre zu arbeiten, sollte das Arbeitsumfeld an die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer angepasst und in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit ein Lebenszyklusansatz umgesetzt werden. Da gemäß den EU-Verträgen die Mitgliedstaaten für die Festlegung und Gestaltung der Rentensysteme zuständig sind, gibt es in der EU unterschiedliche Lösungsansätze. In einer Reihe von Mitgliedstaaten wird das gesetzliche Renteneintrittsalter in einen Zusammenhang mit der gestiegenen Lebenserwartung gestellt. Andere ergreifen Maßnahmen, um das tatsächliche durchschnittliche Renteneintrittsalter dem gesetzlichen Renteneintrittsalter anzunähern oder das ungenutzte Potenzial des Arbeitsmarktes (z. B. Jugendliche, die weder arbeiten noch eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren, Langzeitarbeitslose) zu maximieren, um die Tragfähigkeit der Rentensysteme zu verbessern. Rentenreformen sind bisher jedoch nur in neun Mitgliedstaaten durchgeführt worden und in sechs weiteren Mitgliedstaaten bis 2050 geplant.

4.8. Unter Berücksichtigung des spezifischen nationalen Hintergrunds könnte die Kopplung des Renteneintrittsalters an die Entwicklung der Lebenserwartung eine längere und produktivere Beschäftigung fördern und gleichzeitig zur Stabilisierung der Rentensysteme und damit zur Generationengerechtigkeit beitragen. Eine Anhebung des Renteneintrittsalters muss jedoch langfristig, schrittweise und ohne Vertrauensverlust in die Sozialsysteme eingeführt werden und wäre in Tätigkeitsfeldern mit hoher körperlicher und psychischer Belastung nicht umsetzbar. Voraussetzung für alle Strategien zur Verlängerung des aktiven Arbeitslebens sind unter anderem mehr gesunde Lebensjahre, das heißt, Prävention ist unverzichtbar. Auf der Grundlage eines gut funktionierenden Gesundheits- und Sozialsystems muss unter anderem für eine an die Bedürfnisse der alternden Erwerbsbevölkerung angepasste Arbeitsorganisation und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz gesorgt sowie eine gesunde Lebensweise gefördert werden. Damit ältere Menschen beschäftigungsfähig bleiben, muss das Gesundheits- und Sozialsystem durch Maßnahmen zu ihrer Unterstützung flankiert werden: Ihre Kompetenzen sollten auf dem neuesten Stand gehalten werden und am Arbeitsplatz sollte keine Altersdiskriminierung herrschen.

4.9. Eine Verlängerung des Erwerbslebens über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus kann Vorteile haben: Einkommen und Renten steigen, Unternehmen behalten erfahrene Arbeitskräfte, und die Rentensysteme werden entlastet. Eine Politik, die Anreize für ein längeres Erwerbsleben setzt und aktiv die Beschäftigung junger Menschen fördert, könnte zur Solidarität zwischen den Generationen beitragen.

([15]) Laut dem Bericht zur Bevölkerungsalterung (2024 Ageing Report) kann ein hohes Maß an sozialer Sicherheit und insbesondere ein hohes Rentenniveau künftig nur bei deutlicher Erhöhung der individuellen Beitragszahlungen aufrechterhalten werden.

4.10. **Pflege** ([16]): Mit der höheren Lebenserwartung steigt auch die Zahl der Pflegebedürftigen. Die Pflege muss also durch den Aufbau formaler Pflegedienste verbessert werden, die darauf ausgelegt sind, die Selbstständigkeit pflegebedürftiger Menschen zu fördern. Pflegebedürftige müssen dabei unterstützt werden, dass sie unabhängig und Teil einer Gemeinschaft ihrer Wahl bleiben. Pflegende Angehörige müssen, insbesondere wenn sie noch erwerbstätig sind, Unterstützung erhalten. Da die Aufgaben der Pflege und Betreuung weiterhin meist auf Frauen entfallen, muss auf eine ausgewogenere Verteilung zwischen den Geschlechtern hingewirkt und für ein ausreichendes Betreuungsangebot für Kinder gesorgt werden. Die überarbeiteten Barcelona-Ziele sollten im Rahmen des Europäischen Semesters regelmäßig überprüft werden. Versorgungseinrichtungen für Pflegebedürftige sind Gegenstand der Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung und der Empfehlung über den Zugang zu hochwertiger Langzeitpflege. Allerdings sind angemessene öffentliche Investitionen in Pflege und Betreuung (Infrastruktur, Arbeitskräfte usw.) unerlässlich, um ihre Ziele zu erreichen. Der EWSA hat eine europäische Pflege- und Betreuungsgarantie gefordert, um für alle in der EU lebenden Menschen ihr gesamtes Leben lang Zugang zu einer erschwinglichen und hochwertigen Gesundheitsversorgung, Pflege und Betreuung zu gewährleisten (SOC/741).

4.11. **Migration und Integration**: Die Zuwanderung qualifizierter Drittstaatsangehöriger ist ein Weg zur Verringerung des Fachkräftemangels und kann sich sowohl für die Entsende- als auch für die Aufnahmeländer als Vorteil erweisen, sofern die richtigen Voraussetzungen gegeben sind. Dabei stellt die Richtlinie über die Blaue Karte EU einen wichtigen Schritt zur Anwerbung ausländischer Talente dar. Allerdings muss Europa seinen Einsatz im anhaltenden weltweiten Wettbewerb um Talente erhöhen. Die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte und die Vermittlung von Stellen für Arbeitskräfte müssen leichter werden. Der EU-Talentpool ([17]) wird dabei eine entscheidende Rolle spielen.

4.12. Ausländische Talente sollten mit Integrationsmaßnahmen zum Bleiben bewegt werden. Außerdem gilt es, die Gründe für die **Abwanderung aus der EU**, insbesondere in die Vereinigten Staaten, zu untersuchen und zu beseitigen.

4.13. Flüchtlinge und andere Vertriebene stehen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt und dem Zugang zu Beschäftigung vor vielen Hindernissen. Diese können darin bestehen, dass den Betroffenen Grundqualifikationen und Sprachkenntnisse fehlen, sich die Anerkennung ihrer Abschlüsse schwierig gestaltet, ihr Aufenthaltsstatus nicht geklärt oder befristet ist, sie beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Diensten diskriminiert werden und beispielsweise keinen Wohnraum finden oder sich einige nur unzureichend um Integration bemühen. All diese Faktoren können zur Folge haben, dass Menschen nicht in die Gesellschaft integriert werden.

4.14. Die **Freizügigkeit der Arbeitnehmer** ermöglicht es, in der EU Stellen leichter an Arbeitskräfte zu vermitteln und so die Arbeitslosigkeit zu verringern. Allerdings kann diese Freizügigkeit auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene negative Auswirkungen haben, wenn beispielsweise hochqualifizierte Fachkräfte, insbesondere aus Mittelosteuropa und Randgebieten einschließlich Inseln, abwandern. Diese Regionen müssen besonders im Blick behalten werden. Sie müssen zur **Unterstützung von bestehenden Unternehmen und Unternehmensgründungen sowie zur Schaffung guter Arbeitsplätze und zur Erbringung von Dienstleistungen** Investitionen **aus den Struktur- und Investitionsfonds erhalten**, damit die Arbeitskräfte dort gehalten werden können. Randregionen und strukturschwache Regionen profitieren als Wohn- und Arbeitsort von der Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Um eine Abwanderung hochqualifizierter Kräfte innerhalb der EU zu vermeiden, muss für wirtschaftliche und soziale Aufwärtskonvergenz gesorgt werden.

([16]) EWSA-Stellungnahmen zum Thema Pflege und Betreuung:
EWSA-Stellungnahme „Pflegende Angehörige“ (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht),
„Europäische Strategie für Pflege und Betreuung“ (ABl. C 140 vom 21.4.2023, S. 39),
„Betreuung von Menschen mit Behinderungen und älteren Menschen durch Angehörige“ (ABl. C 75 vom 28.2.2023, S. 75),
„Strategie für das Gesundheitswesen und seine Arbeitskräfte für die Zukunft Europas“ (ABl. C 486 vom 21.12.2022, S. 37).

([17]) Stellungnahme des Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss — Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über Kompetenz- und Fachkräftemobilität (COM(2023) 715 final) — Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines EU-Talentpools (COM(2023) 716 final – 2023/0404 (COD)) — Vorschlag für eine Empfehlung des Rates Europa in Bewegung – Lernmobilität für alle (COM(2023) 719 final) — Empfehlung der Kommission zur Anerkennung der Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen (C(2023) 7700 final) (ABl. C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

4.15. In Anbetracht der vorausgehenden Ausführungen sollte **Demografie als Querschnittsthema** in alle einschlägigen politischen Vorschläge und Folgenabschätzungen einfließen. Da dazu mehr Forschung und Statistiken erforderlich sind und Erkenntnisse im Bereich Demografie auf EU-Ebene Verbreitung finden sollten, schlägt der EWSA die Einrichtung einer **europäischen Agentur für Demografie** vor, damit Forschung und Statistiken für diesen Bereich verfügbar sind – gleichzeitig muss aber auch mit bereits bestehenden Agenturen wie Cedefop und Eurofound zusammengearbeitet und eine ausreichende Mittelausstattung für diese Agenturen vorgesehen werden. Ebenso empfiehlt der EWSA, die Arbeit des für Demografie zuständigen Mitglieds der Europäischen Kommission durch eine geeignete Struktur innerhalb der Europäischen Kommission zu unterstützen.

Brüssel, den 18. September 2024.

Der Präsident
des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
Oliver RÖPKE