Rat der
Europäischen Union

Brüssel, den 9. Juni 2026
(OR. en)

10269/26
ADD 1

Interinstitutionelles Dossier:
2026/0137 (NLE)

SOC 375
EMPL 199
ECOFIN 788
EDUC 256

ÜBERMITTLUNGSVERMERK

Absender:	Frau Martine DEPREZ, Direktorin, im Auftrag der Generalsekretärin der Europäischen Kommission
Eingangsdatum:	3. Juni 2026
Empfänger:	Frau Thérèse BLANCHET, Generalsekretärin des Rates der Europäischen Union
Nr. Komm.dok.:	COM(2026) 510 annex
Betr.:	ANHANG des Vorschlags für einen BESCHLUSS DES RATES zu Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten

Die Delegationen erhalten als Anlage das Dokument COM(2026) 510 annex.

Anl.: COM(2026) 510 annex

EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 3.6.2026
COM(2026) 510 final

ANNEX

ANHANG

des

Vorschlags für einen BESCHLUSS DES RATES

zu Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten

Leitlinie 5: Ankurbelung der Nachfrage nach Arbeitskräften

Die Mitgliedstaaten sollten eine nachhaltige soziale Marktwirtschaft fördern. Sie sollten Investitionen erleichtern und unterstützen sowie innovationsgesteuertes Wachstum und Produktivitätswachstum zur Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze fördern, insbesondere vor dem Hintergrund des digitalen, des grünen und des demografischen Wandels und des zunehmenden Sicherheits- und Verteidigungsbedarfs sowie der beschäftigungspolitischen Kernziele der Union und der Mitgliedstaaten für 2030. Die Mitgliedstaaten sollten integrierte Ansätze verfolgen, die den spezifischen Herausforderungen und dem Entwicklungspotenzial der verschiedenen Regionen und Gebiete Rechnung tragen. Zu diesem Zweck sollten sie die Hindernisse abbauen, mit denen Unternehmen bei der Einstellung von Arbeitskräften und bei der Expansion konfrontiert sind – etwa durch Verringerung des Verwaltungsaufwands – und verantwortungsvolles Unternehmertum und echte Selbstständigkeit fördern. Die Mitgliedstaaten sollten die Entwicklung der Sozialwirtschaft, einschließlich Sozialunternehmen, fördern. Sie sollten entsprechende Maßnahmen und Strategien entwickeln und umsetzen, soziale Innovation fördern und Geschäftsmodelle unterstützen, die hochwertige Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen, insbesondere auch für arbeitsmarktferne Personen oder unterrepräsentierte Gruppen.

Gut konzipierte Kurzarbeitsregelungen und ähnliche Maßnahmen können zusammen mit gezielten Schulungen zur Stärkung der Resilienz gegenüber möglichen Schocks beitragen und Arbeitnehmern dabei helfen, in Phasen vorübergehender Abschwünge und bei Unternehmensumstrukturierungen in Beschäftigung zu bleiben; gleichzeitig wird dadurch die dynamische Umverteilung von Arbeitskräften in der Wirtschaft erleichtert. Gut durchdachte Einstellungs- und Übergangsanreize sowie Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, die in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern entwickelt werden, können auch den Strukturwandel unterstützen, indem sie Umstrukturierungsprozesse und die Umverteilung von Arbeitskräften aus schrumpfenden Sektoren in aufstrebende Sektoren erleichtern. Sie können daher zur Modernisierung der Wirtschaft beitragen, auch durch die zugehörige Kompetenzentwicklung.

Die Besteuerung sollte vom Faktor Arbeit auf andere, mehr auf die Förderung von Wachstum ausgerichtete Quellen verlagert und gleichzeitig auf Klima- und ökologische Ziele abgestimmt werden; die Erwerbsbeteiligung von Frauen sollte gefördert werden und Steuereinnahmen sollten für angemessenen sozialen Schutz und für wachstumsfördernde Ausgaben sichergestellt werden. Eine in hohem Maße wettbewerbsfähige und innovative Wirtschaft, angemessene Einkommen, gerechte Löhne und gute Arbeitsbedingungen sind Schlüsselelemente für die Gewährleistung von Arbeitsplatzqualität – sie sollten zusammen mit der Kompetenz- und Laufbahnentwicklung sowie der Arbeitsplatzsicherheit angestrebt werden, da sie einen positiven Kreislauf der persönlichen Befähigung, der Produktivität und des Wirtschaftswachstums schaffen. Die Mitgliedstaaten sollten Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung fördern. 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 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, des grünen und des demografischen Wandels, geopolitischer Veränderungen sowie der zunehmenden Bedeutung von Sicherheit und Verteidigung und der damit verbundenen Notwendigkeit einer größeren strategischen Autonomie der Union, auch im Hinblick auf die technologische Souveränität, sollten die Mitgliedstaaten Wettbewerbsfähigkeit, Produktivität, Beschäftigungsfähigkeit und die Entwicklung des Humankapitals fördern. Zu diesem Zweck sollten sie den Erwerb von Fähigkeiten und Kompetenzen fördern, die den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechen, wobei der Schwerpunkt auf in der Industriepolitik der Union und der Mitgliedstaaten als strategisch ermittelten Sektoren und Wertschöpfungsketten liegen sollte. Sie sollten dem Qualifikations- und Arbeitskräftemangel entgegenwirken, unter anderem durch eine bessere und raschere Erfassung von Daten über Kompetenzen, auch vor dem Hintergrund der Kernziele der Union und der Mitgliedstaaten für 2030 im Bereich Kompetenzen. Die Mitgliedstaaten sollten zudem ihre Bildungssysteme und die damit verbundene Infrastruktur, auch in ländlichen und abgelegenen Gebieten, modernisieren und in sie investieren, um eine hochwertige, zugängliche und inklusive allgemeine und berufliche Bildung bereitzustellen und eine verstärkte Weiterbildung und Umschulung zu fördern. Dadurch sollte auch sichergestellt werden, dass die Arbeitskräfte über die richtigen Kompetenzen verfügen, um Lösungen im Hinblick auf die schnellen Entwicklungen im Deep-Tech-Bereich zu finden und umzusetzen. Die Mitgliedstaaten sollten mit Sozialpartnern, Anbietern allgemeiner und beruflicher Bildung, Unternehmen und anderen Interessenträgern zusammenarbeiten, um strukturelle Schwächen in ihren Bildungssystemen anzugehen.

Besondere Aufmerksamkeit sollte der rückläufigen Bildungsleistung junger Menschen gewidmet werden, insbesondere bei den Grundkompetenzen (Lesen, Schreiben, Mathematik, Naturwissenschaften, digitale und staatsbürgerliche Kompetenzen); gegen diesen Trend sollten Maßnahmen ergriffen werden, unter anderem durch gezielte Unterstützung benachteiligter Gruppen. Es sind Maßnahmen erforderlich, um die Herausforderungen rund um den Lehrberuf, einschließlich seiner Attraktivität und der Arbeitsbedingungen, zu bewältigen, gegen den Lehrkräftemangel vorzugehen und in die digitalen Kompetenzen von Lehrkräften und Ausbildenden zu investieren. Um die Grundlagen für Anpassungsfähigkeit und Resilienz während des gesamten Lebens zu schaffen, sollten die Bildungssysteme allen Lernenden Schlüsselkompetenzen wie Grundfertigkeiten und digitale Kompetenzen, einschließlich im Bereich der künstlichen Intelligenz (KI), Querschnitts- und unternehmerische Kompetenzen sowie – angesichts der Bedrohung durch Desinformation – kritisches Denken vermitteln.

Um die Beschäftigungsfähigkeit, die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze und Übergänge zu verbessern, sollten die Mitgliedstaaten Erwachsene im erwerbsfähigen Alter beim Zugang zu Aus- und Weiterbildungsangeboten unterstützen und diesbezüglich Anreize und Motivation erhöhen, gegebenenfalls auch durch individuelle Lernkonten, zuverlässige Bewertungen der Ausbildungsqualität und Microcredentials. Sie sollten es allen ermöglichen, den Bedarf des Arbeitsmarktes zu antizipieren und sich besser an ihn anzupassen, insbesondere durch kontinuierliche Weiterbildung bzw. durch Umschulung sowie durch die Bereitstellung integrierter Berufsberatung.

Die Mitgliedstaaten sollten die Chancengleichheit für alle fördern, indem sie gegen Ungleichheiten in der allgemeinen und beruflichen Bildung vorgehen, einschließlich regionaler Unterschiede beim Zugang. Kinder sollten im Einklang mit den Barcelona-Zielen und der Europäischen Garantie für Kinder Zugang zu erschwinglicher und hochwertiger frühkindlicher

Betreuung, Bildung und Erziehung erhalten. Die Mitgliedstaaten sollten das allgemeine Qualifikationsniveau anheben, die Zahl der frühen Schul- und Ausbildungsabgänge verringern und den gleichberechtigten Bildungszugang von Kindern aus benachteiligten Gruppen und abgelegenen Gebieten unterstützen. Sie sollten weiterhin die Attraktivität, Qualität und Arbeitsmarktrelevanz der beruflichen Aus- und Weiterbildung erhöhen, den Zugang zu und den Abschluss von tertiärer Bildung unterstützen sowie die Zahl der Absolventen, insbesondere der Absolventinnen, in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) sowohl in der Berufs- als auch in der Hochschulbildung steigern. Spitzenleistungen und Exzellenz bei den Bildungsergebnissen sollten angesichts ihrer Rolle bei der Förderung des künftigen Innovationspotenzials und der Wettbewerbsfähigkeit der Union ebenfalls unterstützt werden. Die Mitgliedstaaten sollten jungen Menschen den Übergang von der Bildung zum Erwerbsleben erleichtern, etwa durch zugängliche und hochwertige Praktika und Lehrlingsausbildungen sowie einschlägige Beratungen, und die Teilnahme Erwachsener an Weiterbildungsmaßnahmen steigern, insbesondere bei den aus benachteiligten Verhältnissen stammenden bzw. am geringsten qualifizierten Menschen. Die Mitgliedstaaten sollten das Angebot und die Inanspruchnahme flexibler beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung verbessern und ausbauen sowie das Lernen am Arbeitsplatz in den Berufsbildungssystemen stärken. Außerdem sollten die Mitgliedstaaten die Arbeitsmarktrelevanz der Tertiärbildung und gegebenenfalls der Forschung erhöhen, die Erfassung von Daten über Kompetenzen verbessern, die Sichtbarkeit und Vergleichbarkeit von Kompetenzen und Qualifikationen steigern, einschließlich der im Ausland erworbenen, und für eine einheitlichere Nutzung EU-weiter Klassifikationen (d. h. ESCO) sorgen, die Möglichkeiten für die Validierung und Anerkennung von Fähigkeiten und Kompetenzen, die außerhalb des formalen Bildungskontextes erworben wurden, verbessern und eine schnellere Anerkennung von Qualifikationen für Unionsbürgerinnen und -bürger und Drittstaatsangehörige bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung von Qualitätsstandards fördern.

Die Mitgliedstaaten sollten Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen effiziente, frühzeitige, koordinierte und bedarfsgerechte Hilfsangebote unterbreiten, die auf Unterstützung bei der Arbeitssuche, Weiterbildung und Umschulung und dem Zugang zu anderen Unterstützungsdiensten basieren, und dabei ein besonderes Augenmerk auf schutzbedürftige Gruppen richten. Um Langzeitarbeitslosigkeit deutlich zu verringern und ihr vorzubeugen, sollten möglichst bald, jedoch spätestens nach 18 Monaten Arbeitslosigkeit, umfassende Maßnahmen ergriffen werden, die eine eingehende individuelle Bewertung der Arbeitslosen und eine Validierung vorausgegangener Arbeitserfahrung vorsehen. Auf Jugendarbeitslosigkeit und die Herausforderung im Zusammenhang mit jungen Menschen, die weder erwerbstätig sind noch eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren (NEET), sollte – neben der uneingeschränkten Umsetzung der verstärkten Jugendgarantie – weiterhin mit Maßnahmen zur Verhinderung frühzeitiger Schul- und Ausbildungsabgänge und mit Verbesserungen beim Übergang Schule-Berufsleben reagiert werden, insbesondere durch ein einschlägiges Angebot an junge Menschen zwischen 15 und 29 Jahren, durch das eine frühzeitige Intervention, nämlich binnen vier Monaten, gewährleistet werden soll.

Die Mitgliedstaaten sollten sich um den Abbau von Hindernissen und Negativanreizen und die Schaffung von Anreizen für die Erwerbsbeteiligung vor allem von Geringverdienenden, Zweitverdienenden (meist Frauen), älteren Menschen, Menschen mit Behinderungen sowie denjenigen bemühen, die dem Arbeitsmarkt am fernsten sind, einschließlich Menschen mit Migrationshintergrund und Roma. Die Mitgliedstaaten sollten zur Förderung des Arbeitskräfteangebots und zur Behebung des Arbeitskräftemangels beitragen, insbesondere indem sie angemessene Arbeitsbedingungen unterstützen und sicherstellen, dass die Gestaltung

der Steuer- und Sozialleistungssysteme zur Erwerbsbeteiligung anregt und aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wirksam und zugänglich sind, wobei die Rolle der Sozialpartner zu achten ist. Sie sollten auch die Bereitstellung eines an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen angepassten Arbeitsumfelds fördern, das eine hochwertige, inklusive Beschäftigung und Laufbahnentwicklung ermöglicht, unter anderem durch gezielte finanzielle und technische Unterstützung, Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen und durch Dienstleistungen, durch die Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt und an der Gesellschaft teilnehmen können.

Die Mitgliedstaaten sollten die Gleichstellung der Geschlechter und eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, auch in Bezug auf den beruflichen Aufstieg, gewährleisten, indem sie Geschlechterstereotypen bekämpfen, Hindernisse für den Zugang zu Führungspositionen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung beseitigen und gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz vorgehen. Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit und Lohntransparenz sollten sichergestellt werden. Die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben sowohl für Frauen auch als für Männer sollte insbesondere durch den Zugang zu erschwinglicher, hochwertiger Langzeitpflege und zu ebensolchen Diensten für frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung gefördert werden. Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass Eltern und sonstige 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.

Als Ergänzung des Potenzials unionsinterner Arbeitskräfte sollten die Mitgliedstaaten Talente und Kompetenzen von außerhalb der Union über legale Migrationswege anziehen und gleichzeitig faire Einstellungsverfahren sowie Arbeits- und Sozialrechte gewährleisten. Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass die Verfahren zur Anerkennung von Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen im Rahmen der legalen Zuwanderung einfach und effizient sind und den schnellen Zugang zu reglementierten Berufen erleichtern. Die Mitgliedstaaten sollten sich weiter an Fachkräftepartnerschaften zur Förderung legaler Migrationswege beteiligen, indem sie neue Mobilitätsprogramme auf den Weg bringen und eine wirksame Integrationspolitik für Arbeitskräfte und ihre Familien vorsehen, die allgemeine und berufliche Bildung, Beschäftigung, Sozialschutz, Gesundheit und Wohnraum umfasst.

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

Die Mitgliedstaaten sollten gemeinsam mit den Sozialpartnern auf faire, transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen hinwirken. Im Hinblick auf eine höhere Arbeitsplatzqualität sollten sie 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. Gleichzeitig gilt es, die Arbeitnehmerrechte zu schützen und den Sozialschutz zu gewährleisten. Die Förderung flexibler Arbeitsregelungen wie der Telearbeit kann dazu beitragen, das Beschäftigungsniveau zu erhöhen und die Inklusionsfähigkeit der Arbeitsmärkte zu steigern. Es sollte für ein sicheres und gesundes

Arbeitsumfeld gesorgt werden, und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz sowie die Autonomie bei der Arbeit sollten als Beitrag zur Arbeitsplatzqualität gefördert werden.

Die Mitgliedstaaten sollten Arbeitnehmer und Arbeitgeber beim digitalen Wandel unterstützen, unter anderem durch die Förderung des wirksamen, verantwortungsvollen, inklusiven und ethischen Einsatzes von KI-Tools, die die Produktivität steigern und die menschliche Arbeit ergänzen. Um einen vertrauensbasierten Ansatz für Technologie und Innovation am Arbeitsplatz zu fördern, sollten die Mitgliedstaaten auch die Auswirkungen auf das Funktionieren des Arbeitsmarktes, einschließlich Einstellungsverfahren, überwachen sowie den sozialen Dialog und Tarifverhandlungen nutzen. Prekäre Arbeitsbedingungen sollten – auch bei Plattformarbeit und atypischen Arbeitsverträgen – verhindert werden, indem Fairness, Transparenz, Nichtdiskriminierung und Rechenschaftspflicht bei der Verwendung von Algorithmen sichergestellt und missbräuchliche vertragliche Vereinbarungen bekämpft werden. In Fällen ungerechtfertigter Entlassungen sollten ein Zugang zu wirkungsvoller, unparteiischer Streitbeilegung und ein Anspruch auf Rechtsbehelfe, gegebenenfalls einschließlich einer angemessenen Entschädigung, gewährleistet werden.

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, Menschen aus 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 Verfügbarkeit, Reichweite und Abdeckung verbessern und enger mit sozialen Diensten, Fortbildung und Einkommensbeihilfen für Arbeitslose verknüpfen. Die Mitgliedstaaten sollten die Kapazitäten der öffentlichen Arbeitsverwaltungen im Hinblick auf eine zeitnahe und maßgeschneiderte Unterstützung von Arbeitsuchenden verbessern, unter anderem durch leistungsbasiertes Management und bessere Voraussetzungen zur Verwendung von Daten und digitalen Technologien sowie durch die bestmögliche Nutzung von Unionsmitteln. 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. Diese Leistungen bei Arbeitslosigkeit sollten die Empfänger nicht davon abhalten, schnell wieder in Beschäftigung zurückzukehren, und sie sollten von aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen flankiert werden.

Die Lernmobilität, insbesondere in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und für Auszubildende und Lernende mit geringer Mobilitätserfahrung, sowie die Arbeitskräftemobilität sollten erhöht und angemessen unterstützt werden, um Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern. Hindernisse für die Arbeitskräftemobilität innerhalb der Union sollten angegangen werden, unter anderem in Bezug auf die Echtheitsüberprüfung und das Verständnis des Inhalts von Qualifikationen aus anderen Mitgliedstaaten, komplexe und aufwendige Verfahren zur Anerkennung von Berufsqualifikationen oder Schwierigkeiten bei der Inanspruchnahme oder dem Zugang zu Sozialversicherungsansprüchen. Faire Arbeitsbedingungen für alle, die eine grenzüberschreitende Tätigkeit ausüben, einschließlich Drittstaatsangehöriger, sollten sichergestellt werden, indem die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten und der Union wirksam durchgesetzt werden, die Durchsetzungsbemühungen und die Verwaltungszusammenarbeit zwischen den nationalen Verwaltungen intensiviert werden und

die Bereitstellung von Informationen für mobile Arbeitskräfte und Unternehmen mit Unterstützung der Europäischen Arbeitsbehörde verbessert wird.

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 Sozial- und Arbeitnehmerrechte gewahrt werden. Sie sollten die geltenden Vorschriften zu atypischen Verträgen und neuen Arbeitsformen, wie z. B. der Arbeit über digitale Plattformen, durchsetzen. 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 Beschäftigungsformen ergeben, wie dem Einsatz digitaler Technologien und KI für algorithmisches Management, Arbeitskräfteüberwachung und Telearbeit, sollten die Mitgliedstaaten für eine stärkere Durchsetzung sorgen, indem angemessene Kapazitäten und spezielle Schulungen für Arbeitsaufsichtsbehörden vorgesehen werden.

Die Mitgliedstaaten sollten nach Konsultation der Sozialpartner und in enger Zusammenarbeit mit diesen 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 Stärkung der Kapazitäten der Sozialpartner, wirksame Tarifverhandlungen auf allen geeigneten Ebenen ermöglichen und die Koordinierung zwischen diesen Ebenen und über sie hinweg unterstützen. 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. 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, Stärkung der sozialen Inklusion, Prävention und Bekämpfung von Armut

Die Mitgliedstaaten sollten ihre Sozialschutzsysteme modernisieren, um einen angemessenen, wirksamen, effizienten und nachhaltigen Sozialschutz für alle Menschen in allen Lebensphasen zu gewährleisten, der den Bedürfnissen einer alternden Bevölkerung gerecht wird. Sie sollten die soziale Inklusion und den sozialen Aufstieg fördern, die Generationengerechtigkeit und eine ausgewogene Unterstützung über alle Altersgruppen hinweg unterstützen, Anreize für die Erwerbsbeteiligung schaffen, Armut und soziale Ausgrenzung bekämpfen und Ungleichheiten angehen, unter anderem durch die Gestaltung ihrer Steuer- und Sozialleistungssysteme, die Bewertung der Verteilungswirkung politischer Maßnahmen und die Bekämpfung von Diskriminierung in all ihren Formen. Wenn universelle Konzepte durch gezielte Ansätze ergänzt werden, kann dies die Wirksamkeit der Sozialschutzsysteme steigern. Die Mitgliedstaaten sollten die Transparenz und die Inanspruchnahme von Sozialschutzleistungen verbessern, unter anderem durch den ethischen und sicheren Einsatz digitaler Instrumente und unter gebührender Berücksichtigung der digitalen Kluft. Besonderes Augenmerk sollte hier auf

finanzschwache Haushalte gerichtet werden, die vom grünen und vom digitalen Wandel sowie von den ungleichen Auswirkungen des Klimawandels und den steigenden Lebenshaltungskosten, einschließlich Wohn- und Energiekosten, am stärksten betroffen sind. Die Mitgliedstaaten sollten Maßnahmen ergreifen, um Lücken beim Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige zu schließen, da dieser ein integraler Bestandteil der Arbeitsplatzqualität ist.

Besondere Aufmerksamkeit sollte der Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung über die gesamte Lebensdauer – von der Kindheit bis ins hohe Alter – im Einklang mit den Kernzielen der Union und der Mitgliedstaaten für die Armutsbekämpfung bis 2030 gewidmet werden. Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, geeignete politische Rahmenbedingungen für die Armutsbekämpfung zu gewährleisten. Im Hinblick auf die weitere Prävention und Bekämpfung von Armut, sollten Diskriminierung und Stigmatisierung, der mangelnde Zugang zu hochwertigen Dienstleistungen sowie das Problem angegangen werden, dass Grundbedürfnisse wie Nahrung, Energie, Wohnraum und andere grundlegende Güter aus finanziellen Gründen nur schwer befriedigt werden können. Die Mitgliedstaaten sollten die drei Pfeiler der aktiven Inklusion integrieren und weiterentwickeln (angemessene Einkommensunterstützung, inklusive Arbeitsmärkte und Zugang zu hochwertigen Unterstützungsdiensten), um dem individuellen Bedarf zu entsprechen. Die Sozialschutz- und Inklusionssysteme 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, am Arbeitsmarkt und an der Gesellschaft teilzuhaben, unter anderem durch gezielte Sozialleistungen. Die Mitgliedstaaten sollten gewährleisten, dass alle Menschen Zugang zu essenziellen Dienstleistungen von guter Qualität haben. Die Verfügbarkeit bezahlbarer, barrierefreier und hochwertiger Dienstleistungen, beispielsweise frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung, außerschulische Betreuung, allgemeine Bildung, Berufsbildung, Wohnraum, Gesundheitsdienste und Langzeitpflege, sowie die Bekämpfung von Nahrungsmangel und materieller Deprivation sind notwendige Voraussetzungen für die Gewährleistung von Chancengleichheit. Damit der Kreislauf der Benachteiligung durchbrochen wird, sollten insbesondere zur Bekämpfung der Kinderarmut und der sozialen Ausgrenzung von Kindern umfassende, integrierte Maßnahmen ergriffen werden, wozu unter anderem die vollständige Umsetzung der Europäischen Garantie für Kinder zählt.

Die Mitgliedstaaten sollten auch den Zugang zu erschwinglichem und nachhaltigem Wohnraum, einschließlich Sozialwohnungen, sicherstellen. Die Mobilisierung privater und öffentlicher Investitionen für solchen Wohnraum wird in einem Kontext, in dem auch andere Versorgungsengpässe angegangen werden, von entscheidender Bedeutung für Fortschritte sein. Darüber hinaus sollten die Mitgliedstaaten gezielte Unterstützung bei der Wohnraumbeschaffung und andere einschlägige Maßnahmen für hilfs- oder schutzbedürftige Menschen bereitstellen. Sozialwirtschaftliche Wohnungsanbieter, innovative Finanzierungsmodelle und gezielte Maßnahmen zur Mobilisierung leerstehenden Wohnraums können Bausteine für nachhaltige und inklusive Wohnraumlösungen sein. Energie- und Mobilitätsarmut sowie die Stärkung der Widerstandsfähigkeit gegenüber Gesundheitsrisiken und Katastrophen, einschließlich solcher, die durch den Klimawandel und die Umweltzerstörung ausgelöst werden, sollten mit gezielten Unterstützungsmaßnahmen für einkommensschwache Haushalte und benachteiligte Gruppen angegangen werden. Die Mitgliedstaaten sollten gegebenenfalls Unionsmittel wirksam nutzen, um in erschwinglichen und sozialen Wohnraum, Wohnraum für Studierende, die Renovierung von Wohnungen und begleitende Dienstleistungen zu investieren. Die besonderen Bedürfnisse von Personen mit

Behinderungen, unter anderem im Hinblick auf Barrierefreiheit, sollten berücksichtigt werden. Wohnungslosigkeit und Ausgrenzung auf dem Wohnungsmarkt sollten gezielt bekämpft werden, indem das Angebot an erschwinglichem und sozialem Wohnraum erhöht wird, Präventionsmaßnahmen ergriffen werden und mit einem inklusiven, personenzentrierten und wohnungsorientierten integrierten Ansatz sichergestellt wird, dass die Unterstützung den tatsächlichen Bedürfnissen entspricht.

Vor dem Hintergrund der steigenden Lebenserwartung und anderer demografischer Veränderungen sollten die Mitgliedstaaten die Angemessenheit und Nachhaltigkeit der Rentensysteme für Arbeitnehmer und Selbstständige sicherstellen. Die Rentensysteme sollten die Chancengleichheit von Frauen und Männern beim Erwerb von Rentenansprüchen gewährleisten, unter anderem durch die Gewährung von Rentenpunkten für Pflegezeiten und verbesserte Ansparmöglichkeiten in breit angelegten und inklusiven Zusatzsystemen. Rentenreformen sollten durch Maßnahmen zur Verringerung des geschlechtsbedingten Rentengefälles und Strategien unterstützt werden, die auf die Verlängerung des Erwerbslebens abzielen, beispielsweise Maßnahmen des aktiven Alterns und die Erleichterung der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zur Heraufsetzung des tatsächlichen Renteneintrittsalters. Die Mitgliedstaaten sollten die Transparenz von Rentenansprüchen fördern, unter anderem durch Dienste, die einen Überblick über den Versicherungsverlauf bieten.

Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass Menschen rechtzeitig Zugang zu einer bezahlbaren Gesundheitsvorsorge und Heilbehandlung 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 und Verfügbarkeit von Dienstleistungen sowie der Arbeitskräftemangel und schlechte Arbeitsbedingungen durch umfassende und integrierte Maßnahmen angegangen werden. Darüber hinaus sollten die Mitgliedstaaten auf die Entwicklung von Pflegemodellen hinarbeiten, die personenzentriert sind, einen reibungslosen Übergang zwischen verschiedenen Pflegepfaden (z. B. von der Krankenhaus- zur häuslichen und/oder stationären Pflege) gewährleisten und dem Bedarf an Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege auf integrierte Weise gerecht werden.