



Brüssel, den 20. Juni 2025
(OR. en)

10610/25

SOC 446
EMPL 305
AG 90
COH 113
SAN 374
GENDER 132

BERATUNGSERGEBNISSE

Absender: Generalsekretariat des Rates

Empfänger: Delegationen

Nr. Vordok.: 9321/25

Betr.: Schlussfolgerungen des Rates zur Unterstützung älterer Menschen bei der Ausschöpfung ihres vollen Potenzials auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft

Die Delegationen erhalten in der Anlage die Schlussfolgerungen des Rates zum eingangs genannten Thema, die der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner Tagung vom 19. Juni 2025 gebilligt hat.

UNTERSTÜTZUNG ÄLTERER MENSCHEN¹ BEI DER AUSSCHÖPFUNG IHRES VOLLEN
POTENZIALS AUF DEM ARBEITSMARKT UND IN DER GESELLSCHAFT

SCHLUSSFOLGERUNGEN DES RATES

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

UNTER HINWEIS AUF

1. Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV), wonach die Union unter anderem auf Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt hinwirkt, um soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen zu bekämpfen und unter anderem soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Solidarität zwischen den Generationen sowie den wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt zu fördern; Artikel 145 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), in dem die Entschlossenheit der Union bekräftigt wird, eine koordinierte Beschäftigungsstrategie zu entwickeln, um die Ziele des Artikels 3 EUV, einschließlich der Vollbeschäftigung und des sozialen Fortschritts, zu erreichen;
2. Artikel 159 AEUV, mit dem die Kommission beauftragt wird, jährlich einen Bericht für das Europäische Parlament, den Rat und den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss über den Stand der Verwirklichung der in Artikel 151 AEUV genannten Ziele zu erstellen, zu denen die Förderung der Beschäftigung, die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, ein angemessener sozialer Schutz und die Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials im Hinblick auf ein dauerhaft hohes Beschäftigungsniveau und die Bekämpfung von Ausgrenzungen gehören.

¹ Für die Zwecke dieser Schlussfolgerungen bezieht sich der Begriff „ältere Menschen“ auf Personen ab 55 Jahren.

In Artikel 8 AEUV heißt es ferner, dass die Union bei allen ihren Tätigkeiten darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, und gemäß Artikel 10 AEUV zielt die Union bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen darauf ab, Diskriminierungen unter anderem aus Gründen des Alters und einer Behinderung zu bekämpfen;

3. Artikel 174 AEUV, wonach die Union bei ihrer Politik zum wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt, deren Ziel es unter anderem ist, die Unterschiede im Entwicklungsstand der verschiedenen Regionen und den Rückstand der am stärksten benachteiligten Gebiete zu verringern, besondere Aufmerksamkeit den ländlichen Gebieten, den von industriellem Wandel betroffenen Gebieten und den Gebieten mit schweren und dauerhaften natürlichen oder demografischen Nachteilen widmet;
4. die Strategische Agenda 2024-2029 des Europäischen Rates, mit der beschlossen wurde, die demografischen Herausforderungen und ihre Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit, das Humankapital und die Gleichstellung umfassend anzugehen, dafür Sorge zu tragen, dass das europäische Wirtschaftsmodell und die Sozialsysteme eine florierende langlebige Gesellschaft unterstützen, und in die Kompetenzen sowie in die Bildung und Ausbildung der Menschen während ihres gesamten Lebens zu investieren und die Mobilität von Talenten innerhalb der Europäischen Union und darüber hinaus zu fördern;
5. die Europäische Säule sozialer Rechte mit ihren Grundsätzen und den damit zusammenhängenden Aktionsplan der Kommission, in dem hervorgehoben wird, wie wichtig es ist, die Erwerbsbeteiligung aller, einschließlich älterer Menschen, zu erhöhen, Chancengleichheit zu gewährleisten, lebenslanges Lernen, die Arbeitsqualität und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern sowie die soziale Inklusion zu verbessern und gleichzeitig Armut zu verhindern und angemessene Altersversorgungsleistungen zu bieten, die den früheren Beiträgen der Arbeitnehmer und Selbstständigen entsprechen, um auf der Verwirklichung der Kernziele der EU und der nationalen Ziele für 2030 in Bezug auf Beschäftigung, Kompetenzen und Armutsbekämpfung aufzubauen;
6. das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, zu dessen Vertragsparteien die EU und ihre Mitgliedstaaten gehören. Da die Wahrscheinlichkeit einer Behinderung mit zunehmendem Alter steigt, ist es von entscheidender Bedeutung, Hindernisse für die soziale und wirtschaftliche Teilhabe aller Menschen mit funktionellen Einschränkungen zu beseitigen, unter anderem durch die Gewährleistung von Barrierefreiheit und angemessener Vorkehrungen, um Ausgrenzung, Armut und Beschäftigungsdefizite zwischen älteren Menschen und der Allgemeinbevölkerung zu verringern;

7. Richtlinie 2000/78/EG des Rates, mit der ein allgemeiner Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen des Alters, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten geschaffen wird. Ferner wird darin betont, dass der Unterstützung älterer Arbeitnehmer mit dem Ziel der Erhöhung ihrer Erwerbsbeteiligung besondere Aufmerksamkeit gebührt;
8. Richtlinie (EU) 2024/1499 des Rates, mit der Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung von Personen in Beschäftigung und Beruf ungeachtet ihres Alters sowie ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder ihrer sexuellen Ausrichtung festgelegt werden;
9. den Beschluss des Rates² von 2024 zu Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen, insbesondere die Leitlinien 6 und 8, in denen die Mitgliedstaaten aufgefordert werden, darauf hinzuwirken, das Arbeitskräfteangebot und den Zugang zu Beschäftigung sowie den lebenslangen Erwerb von Fähigkeiten und Kompetenzen zu verbessern – unter anderem durch die Verbesserung der Inklusivität und der Entwicklung des Humankapitals, indem sie den lebenslangen Erwerb von Kompetenzen und Fähigkeiten unterstützen –, sowie die Chancengleichheit für alle zu fördern – unter anderem durch die Unterstützung von Rentenreformen durch Maßnahmen, die ein aktives und gesundes Altern fördern und das Erwerbsleben verlängern;
10. die Stellungnahmen des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses mit den Titeln „*Ältere Menschen in Beschäftigung – systemische Voraussetzungen für einen freiwilligen längeren Verbleib im Erwerbsleben*“³, „*Auswirkungen der Demografie auf das soziale Europa*“⁴, „*Europäische Strategie für ältere Menschen*“⁵ und „*Ein horizontaler EU-Ansatz zur Förderung der Solidarität zwischen den Generationen in Europa*“⁶, in denen die Notwendigkeit koordinierter Maßnahmen in verschiedenen Politikbereichen zur Förderung der Beschäftigung älterer Menschen und die Bedeutung des sozialen Dialogs in diesem Bereich hervorgehoben werden;

² Beschluss (EU) 2024/3134 des Rates vom 2. Dezember 2024 zu Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten.

³ Stellungnahme des EWSA: *Ältere Menschen in Beschäftigung – systemische Voraussetzungen für einen freiwilligen längeren Verbleib im Erwerbsleben*, SOC/817-EEESC-2024, 26. Februar 2025.

⁴Stellungnahme des EWSA: *Auswirkungen der Demografie auf das soziale Europa*, SOC 796, 18. September 2024.

⁵ Stellungnahme des EWSA: *Europäische Strategie für ältere Menschen*, 2023/C 349/06, 12. Juli 2023.

⁶ Stellungnahme des EWSA: [Ein horizontaler EU-Ansatz zur Förderung der Solidarität zwischen den Generationen in Europa](#), (OJ C, C/2024/6869), 28. November 2024.

11. die Mitteilung der Europäischen Kommission mit dem Titel „*Union der Gleichheit: Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030*“⁷, in der betont wird, dass älteren Menschen mit Behinderungen besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden muss, um ihre Teilhabe an der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt sicherzustellen;
12. die Mitteilungen der Europäischen Kommission „*Demografischer Wandel in Europa: ein Instrumentarium zur Bewältigung der Herausforderungen*“⁸ und zur „*Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung*“, aus denen hervorgeht, dass Strategien für aktives Altern sowie angemessene und maßgeschneiderte Arbeitsbedingungen zusammen mit frühzeitigem Eingreifen, Gesundheitsförderung und Krankheitsvorbeugung ältere Generationen in die Lage versetzen können, ihr Arbeitsleben freiwillig zu verlängern, sowie eine längere eigenständige Lebensführung und ein längeres gesundes und aktives Leben unterstützen und den Beginn der Pflegebedürftigkeit hinauszögern können.⁹ Darüber hinaus kann ein längeres Arbeitsleben es den Menschen ermöglichen, ihre Kompetenzen am Arbeitsplatz auf den neuesten Stand zu bringen und aktiv zu bleiben; Arbeitgeber wiederum können dadurch Personal halten. Gleichzeitig wird bei einer mehrere Generationen umfassenden Belegschaft der Wissenstransfer gefördert;¹⁰
13. den *Aktionsplan zum Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU*¹¹ der Europäischen Kommission, in dem betont wird, dass dafür gesorgt werden muss, dass ältere Menschen aktiv bleiben, um zur Bewältigung des Arbeits- und Fachkräftemangels beizutragen;
14. die Schlussfolgerungen des Rates zum Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU, in denen hervorgehoben wird, wie wichtig flexible Arbeitsregelungen, inklusive Beschäftigungsmöglichkeiten, faire Arbeitsbedingungen sowie Maßnahmen zur Ausbildung und Kompetenzentwicklung sind, um Arbeitskräfte zu halten und mehr Menschen nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren, und wie wichtig die Gewährleistung einer besseren Vereinbarkeit von Pflege- und Betreuungsaufgaben und Erwerbstätigkeit ist – insbesondere durch Gewährleistung des Zugangs zu hochwertiger Pflege und Betreuung wie Kinderbetreuung und Pflegediensten für ältere Menschen –, um die Geschlechtergleichstellung zu fördern und die ungleiche Aufteilung unbezahlter Pflege-, Betreuungs- und Hausarbeit zwischen Frauen und Männern anzugehen.

⁷ Europäische Kommission, DG EMPL, 2021, <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/3e1e2228-7c97-11eb-9ac9-01aa75ed71a1>.

⁸ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Demografischer Wandel in Europa: ein Instrumentarium zur Bewältigung der Herausforderungen, COM(2023)577 final, Brüssel, 11.10.2023.

⁹ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung, COM(2022) 440 final, Brüssel, 7.9.2022.

¹⁰ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Demografischer Wandel in Europa: ein Instrumentarium zur Bewältigung der Herausforderungen, COM/2023/577 final, S. 13.

¹¹ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU: ein Aktionsplan, COM(2024) 131 final, Brüssel, 20.3.2024.

Ferner wird in den Schlussfolgerungen betont, dass gezielte Maßnahmen erarbeitet werden sollten, und die Mitgliedstaaten werden ersucht, die besonderen Bedürfnisse älterer Arbeitskräfte weiter zu untersuchen und anzugehen, um die entsprechenden Beschäftigungshindernisse abzubauen, damit ältere Arbeitskräfte dem Arbeitsmarkt länger und bei guter Gesundheit zur Verfügung stehen oder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren können;¹²

15. das *Grünbuch zum Thema Altern* der Europäischen Kommission, in dem unter anderem dargelegt wird, dass sich eine florierende alternde Gesellschaft auf gesundes und aktives Altern, den Zugang zu hochwertiger Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege sowie lebenslanges Lernen stützt¹³, und in dem darauf hingewiesen wird, dass die Kompetenz für die Bewältigung der Auswirkungen des Alterns weitgehend in den Händen der Mitgliedstaaten liegt, die EU sich jedoch in einer guten Position befindet, um Schlüsselfragen und -trends zu ermitteln und zu analysieren, den Austausch bewährter Verfahren zu erleichtern und Maßnahmen im Bereich des Alterns auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene zu unterstützen. Es kann den Mitgliedstaaten und Regionen dabei helfen, ihre eigenen, maßgeschneiderten politischen Maßnahmen in Bezug auf das Altern zu entwickeln;
16. den durch den Ausschuss für Sozialschutz und die Europäische Kommission erstellten Bericht über die Angemessenheit der Renten- und Pensionshöhe 2024, in dem festgestellt wird, dass inklusive und robuste Arbeitsmärkte der Schlüssel zur Aufrechterhaltung angemessener Renten und Pensionen in einer alternden Gesellschaft sind, und in dem weitere Anstrengungen gefordert werden, um eine faire Altersversorgung für alle zu gewährleisten – einschließlich Maßnahmen zur Abmilderung der Auswirkungen von Pflege- und Betreuungsaufgaben –, eine längere Erwerbstätigkeit zu fördern – unter anderem durch positive Anreize und größere Flexibilität beim Übergang in den Ruhestand – und gleichzeitig das geschlechtsspezifische Rentengefälle zu verringern, und in dem aufgezeigt wird, dass die Ziele der Angemessenheit der Renten und der langfristigen Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen untrennbar miteinander verbunden sind, wofür eine integrierte Reaktion auf die Herausforderung des Alterns erforderlich ist;¹⁴

¹² Schlussfolgerungen des Rates zum Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU: Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in der Europäischen Union mobilisieren, am 2. Dezember 2024 vom Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) angenommen.

¹³ Grünbuch zum Thema Altern – Förderung von Solidarität und Verantwortung zwischen den Generationen, Europäische Kommission, COM (2021) 50 final, Brüssel, 27.1.2021.

¹⁴ Bericht über die Angemessenheit der Renten- und Pensionshöhe 2024: Gegenwärtige und künftige Angemessenheit der Altersversorgung in der EU. Band I, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2024, S. 12, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/909323>. Schlussfolgerungen des Rates vom 20. Juni 2024 zur Angemessenheit der Renten- und Pensionshöhe, Dok. 11398/24.

17. das Abschlusspapier der Hochrangigen Gruppe für Nichtdiskriminierung, Gleichstellung und Vielfalt mit dem Titel „*Altersgleichheit und Verbot der Diskriminierung aus Gründen des Alters*“¹⁵, das sich mit den Auswirkungen der Diskriminierung aus Altersgründen und des Ageismus befasst und in dem die einschlägigen rechtlichen und politischen Rahmen dargelegt und gleichzeitig konkrete Herausforderungen und politische Maßnahmen auf europäischer und nationaler Ebene vorgestellt werden;
18. den Strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021-2027¹⁶, in dem festgelegt ist, dass es bei zunehmendem Alter der Arbeitskräfte notwendig ist, ihre Arbeitsumgebung und Aufgaben an ihre spezifischen Bedürfnisse anzupassen und die Risiken auf ein Mindestmaß zu beschränken;

UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER FOLGENDEN ASPEKTE:

19. Die Alterung der Bevölkerung stellt eine der strukturellen Herausforderungen für Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum dar, mit denen die Mitgliedstaaten konfrontiert sind. Nach den Eurostat-Daten machten im Jahr 2024 Menschen ab 65 Jahren 21,6 % der EU-Bevölkerung aus, und dieser Anteil wird voraussichtlich bis 2060 auf 30 % ansteigen. Im selben Zeitraum wird der Anteil der Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren voraussichtlich von 63,8 % auf 56,6 % sinken.¹⁷ Das Durchschnittsalter der Bevölkerung stieg zwischen 2002 und 2023 von 39 Jahren auf 44,5 Jahre und wird bis 2060 48,8 Jahre erreichen.¹⁸ Der Anteil der EU-Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter geht zurück, während der Anteil der Personen im Ruhestand steigt, sodass der Abhängigkeitsquotient stetig von 33,9 % im Jahr 2024 auf 59,7 % im Jahr 2100 steigen dürfte.¹⁹ Im Jahr 2022 machten Menschen mit Behinderungen in den 27 Mitgliedstaaten 18,7 % der Bevölkerung im Alter von 16 bis 64 Jahren und 52,2 % der Menschen ab 65 Jahren aus. Entscheidungsträger stehen daher vor neuen Herausforderungen in Bezug auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen, den Sozialschutz und den Zugang zu Betreuungs- und Pflegediensten.

¹⁵ *Altersgleichheit und Verbot der Diskriminierung aus Gründen des Alters*, Abschlusspapier der Hochrangigen Gruppe für Nichtdiskriminierung, Gleichstellung und Vielfalt, Europäische Kommission, 1. Dezember 2024, [Netzwerk von Fachleuten für Nichtdiskriminierung – Europäische Kommission, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/network-experts-field-anti-discrimination_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/network-experts-field-anti-discrimination_en).

¹⁶ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021-2027 – Arbeitsschutz in einer sich wandelnden Arbeitswelt, COM(2021) 323 final, Brüssel, 28.6.2021.

¹⁷ Eurostat: demo_pjan, proj_23np (die Daten wurden am 17.2.2025 extrahiert).

¹⁸ Eurostat: proj_23ndbi (die Daten wurden am 17.2.2025 extrahiert).

¹⁹ „*Population Structure and Ageing: Statistics Explained* (Bevölkerungsstruktur und Bevölkerungsalterung: Statistik erklärt), Eurostat, Februar 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing.

Die Förderung von Möglichkeiten wirtschaftlicher Tätigkeiten für ältere Menschen erfordert ein neues Denken auf Ebene der Unternehmen, der Regionen, der Sektoren, der Mitgliedstaaten und der EU. Es bedarf innovativer Ansätze für Arbeitsbedingungen und Karrierewege, die es älteren Menschen ermöglichen, ihre physische und psychische Gesundheit zu erhalten und gleichzeitig Kompetenzen, Motivation und Produktivität während eines verlängerten Erwerbslebens zu entwickeln.²⁰ Innovative Ansätze sind auch für anpassungsfähige und barrierefreie Arbeitsplätze für ältere Arbeitskräfte erforderlich.

20. Dass mehr Menschen als je zuvor länger und gesünder leben, bedeutet, dass sie nach dem Eintritt in den Ruhestand wirtschaftlich und sozial aktiv bleiben könnten, indem sie an sozialen Aktivitäten teilnehmen. Diese neuen Gegebenheiten verändern unser Verständnis des Alterns und verdeutlichen den wichtigen Beitrag älterer Menschen für Gesellschaft und Wirtschaft durch eine verlängerte Wirtschaftstätigkeit, soziale Teilhabe und Freiwilligenarbeit, generationenübergreifendes Lernen und Zusammenhalt.²¹
21. Das geschlechtsspezifische Rentengefälle führt dazu, dass Frauen im Alter finanziell weniger abgesichert sind als Männer. Frauen haben eher ein niedrigeres Einkommen als Männer, da sie häufiger in schlechter bezahlten Sektoren und Berufen arbeiten und ihre Arbeitsmuster anpassen, um während ihres gesamten Lebens Pflege- und Betreuungsaufgaben zu übernehmen, da sie den Großteil der unbezahlten Pflege-, Betreuungs- und Hausarbeit leisten. Daher gehen Frauen eher einer unregelmäßigen oder sogar informellen Beschäftigung nach als Männer. All diese Faktoren, in Verbindung mit längeren Unterbrechungen der Beschäftigung, niedrigeren Löhnen und kürzeren Berufslaufbahnen, verringern die Rentenbeiträge und die erworbenen Leistungen von Frauen. Es gibt jedoch Situationen wie die Selbstständigkeit, die häufiger von Männern ausgeübt wird, die mit einem schwierigeren Zugang zu Renten verbunden sein können, als dies bei Arbeitnehmern in traditionellen Beschäftigungsverhältnissen der Fall ist.²² Maßnahmen, die darauf abzielen, die systemischen Gründe des geschlechtsspezifischen Lohngefälles anzugehen, größere wirtschaftliche Chancen während des gesamten Lebens zu bieten und den Zugang zu Sozialschutz und Pflegediensten zu verbessern, können dazu beitragen, diese Herausforderung zu bewältigen. Freiwillige Verlängerungen der Wirtschaftstätigkeit können älteren Menschen ein zusätzliches Einkommen verschaffen.

²⁰ Eiffe, F.F. et al. (2024), „Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms“, Eurofound Working Paper WPEF24030, 2024, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-02/wpef24030.pdf>

²¹ Grünbuch zum Thema Altern – Förderung von Solidarität und Verantwortung zwischen den Generationen, Europäische Kommission, COM (2021) 50 final, Brüssel, 27.1.2021.

²² Europäische Kommission: Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration und Ausschuss für Sozialschutz (SPC), *The 2024 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU. Band II*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2024, S. 240, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/550848>.

22. Die „Sandwich-Generation“²³, d. h. Personen, die sich gleichzeitig um Kinder und ältere Familienangehörige kümmern, können physischer und psychischer Belastung ausgesetzt sein, was zu unerfülltem wirtschaftlichen und sozialen Potenzial sowie einer niedrigeren Qualität der Pflegearbeit, die sie leisten können, führen könnte. Der Zugang zu hochwertiger frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung, bezahltem Elternurlaub und hochwertigen Langzeitpflegediensten ist für die Förderung der Geschlechtergleichstellung, der Wirtschaftstätigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von entscheidender Bedeutung. Da aktives und gesundes Altern den Pflegebedarf älterer Menschen verringert, wirkt sich seine Förderung positiv auf das physische und psychische Wohlbefinden sowohl der älteren als auch der „Sandwich“-Generation aus.
23. Erfolgreiche Maßnahmen zur freiwilligen Verlängerung der Wirtschaftstätigkeit älterer Arbeitskräfte hängen von ihrem Gesundheitszustand ab, der mit dem Lebensstil und den sozioökonomischen Bedingungen sowie mit der Qualität der Arbeit und dem Arbeitsumfeld, insbesondere der physischen und psychischen Belastung durch verschiedene Berufe, zusammenhängt. Die Optimierung des Gesundheitszustands älterer Menschen erfordert eine nachhaltige und umfassende Gesundheitsvorsorge und Heilbehandlung, die an die spezifischen Bedürfnisse und Gesundheitsprobleme sowohl von Frauen als auch von Männern angepasst ist, in Verbindung mit angemessenen unterstützenden Maßnahmen und Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.
24. Durch den wachsenden Anteil älterer Menschen in der Bevölkerung werden in dieser sich schnell entwickelnden digitalen Welt neue beschäftigungs- und sozialpolitische Ansätze erforderlich. Veränderungen in der Familienstruktur und die Entwicklung digitaler Medien, einschließlich sozialer Medien und neuer Formen der Fernkommunikation sowie der Telearbeit, können zu einem wachsenden Gefühl der Isolation und Einsamkeit beitragen, selbst wenn die Digitalisierung auch zu einer besseren Verbundenheit beitragen kann. Für die ältere Generation können diese Veränderungen zu einem schnelleren Verlust an Gesundheit und Unabhängigkeit²⁴, zu mangelnder Unterstützung bei Pflege- und Betreuungsbedarf und zu einer Zunahme von Armut und sozialer Ausgrenzung führen.²⁵ All diese Probleme erfordern angemessene politische Maßnahmen.

²³ Schlussfolgerungen des Rates vom 2. Dezember 2024 zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und der Geschlechtergleichstellung für alle Generationen im Kontext demografischer Herausforderungen, Dok. 16065/24, S. 10.

²⁴ Sylke, V. et al. (2024), „Loneliness in Europe: Determinants, Risks and Interventions“, Population Economics, Cham, Springer. ISSN 1431-6978, <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-66582-0>.

²⁵ Mahoney, J. et al. (2024), „Measuring social connectedness in OECD countries: A scoping review“, OECD Papers on Well-being and Inequalities, No. 28, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f758bd20-en>.

25. Eine aktive Arbeitsmarktpolitik im Einklang mit der kürzlich vorgeschlagenen übergreifenden Strategie *Union der Kompetenzen*²⁶ und dem *Aktionsplan zum Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU*²⁷ sollte dazu beitragen, den Verbleib am Arbeitsmarkt und die Arbeitsmarktintegration zu fördern sowie den Arbeitsplatzwechsel zu vereinfachen, um sicherzustellen, dass das Potenzial, die Erfahrung und das Wissen der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, einschließlich älterer Arbeitskräfte, voll ausgeschöpft wird. Darüber hinaus können sich die Verbesserung des Zugangs zu maßgeschneiderter Weiterbildung und Umschulung, die Anerkennung von Kompetenzen sowie hochwertige Arbeitsplätze und flexiblere und angepasste Bedingungen am Arbeitsplatz positiv auf die Entscheidung älterer Menschen auswirken, wirtschaftlich aktiv zu bleiben. Dabei sollten die Rolle und die Autonomie der Sozialpartner geachtet werden.
26. Die Europäische Kommission hat sich verpflichtet, eine *Strategie für Generationengerechtigkeit* zu entwickeln, *um aufzuzeigen, wie die Kommunikation zwischen den Generationen gestärkt werden kann, und um sicherzustellen, dass die Interessen heutiger und künftiger Generationen während der gesamten Politikgestaltung und Rechtsetzung gewahrt werden.*²⁸
27. Geschätzt werden sollte der Beitrag älterer Menschen besonders am Arbeitsplatz, wo er Dynamik, Innovation und generationenübergreifende Zusammenarbeit durch gegenseitiges Lernen, Wissensaustausch und unterschiedliche Ansätze fördern kann, in Familien, in denen ältere Menschen freiwillig informelle Langzeitpflege zur Ergänzung formeller Pflegedienste anbieten und junge Eltern mit Pflege- und Betreuungsaufgaben unterstützen könnten, und in der Gesellschaft und lokalen Gemeinschaften, in denen ältere Menschen die Kluft zwischen den Generationen überbrücken, Kultur, Werte und soziale Normen an jüngere Generationen weitergeben, Empathie und gegenseitiges Verständnis pflegen und eine stärker von Zusammenhalt und Inklusion geprägte Gesellschaft fördern können.

²⁶ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Die Union der Kompetenzen, COM(2025) 90 final, Brüssel, 5.3.2025.

²⁷ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU: ein Aktionsplan, COM(2024) 131 final, Brüssel, 20.3.2024.

²⁸ Mandatsschreiben von Ursula von der Leyen, Präsidentin der Europäischen Kommission, an Glenn Micallef, Mitglied der Kommission für Generationengerechtigkeit, Jugend, Kultur und Sport, Brüssel, 1. Dezember 2024.

28. Die Ergebnisse der Beratungen, die unter dem polnischen Vorsitz in verschiedenen Foren (Ministerkonferenz in Danzig, Tagungen des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz), informelle Sitzung des Ausschusses für Sozialschutz) aufgenommen wurden, haben gezeigt, dass die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Erschließung des wirtschaftlichen Potenzials älterer Menschen am wirksamsten durch ein umfassendes Maßnahmenpaket bewältigt werden können. Dieses Paket sollte spezifische politische Maßnahmen umfassen und die nationalen Gegebenheiten berücksichtigen. Zu den Schlüsselbereichen gehören die Schaffung von Anreizen für die freiwillige Verlängerung der beruflichen Tätigkeit, die Förderung flexibler Arbeitsregelungen und Anpassung der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen, eine Strategie zur Bekämpfung der Diskriminierung, gezielte und inklusive Weiterbildung, Präventionsstrategien im Bereich Gesundheit; die gezielte Unterstützung durch die öffentlichen Arbeitsverwaltungen, die Tätigkeiten der Sozialpartner, Unternehmensstrategien und -verfahren, die Verbesserung der Pflege- und Langzeitpflegedienste, das Altersmanagement und das Management der Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz. Darüber hinaus ist ein Umdenken erforderlich, um die gesellschaftliche Anerkennung der wertvollen Beiträge älterer Menschen zur Wirtschaftstätigkeit zu fördern.
29. Die jeweiligen Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten und der Union gemäß den Titeln IX und X des AEUV sowie die Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit und die laufenden Arbeiten zur Überprüfung des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte im Jahr 2025²⁹ —

ERSUCHT DIE MITGLIEDSTAATEN UND DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION, im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten

30. im künftigen neuen Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte zu prüfen, wie eine Politik des aktiven Alterns, die ältere Menschen in Europa ermutigt, ihr Erwerbsleben freiwillig zu verlängern, wirksam unterstützt werden kann und wie Möglichkeiten für Wirtschaftswachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen, die sich aus der Entwicklung einer „Seniorenwirtschaft“ ergeben, gefördert werden können. Dies könnte dazu beitragen, die Effizienz und Nachhaltigkeit der öffentlichen Finanzen zu verbessern, den Arbeitskräftemangel zu beheben, die Wettbewerbsfähigkeit der EU zu stärken, angemessenen Sozialschutz zu gewährleisten und Generationengerechtigkeit und Generationensolidarität zu fördern;

²⁹ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte, Europäische Kommission, Brüssel, 4.3.2021, COM(2021) 102 final, S. 41.

31. Ageismus und negative Stereotype in Bezug auf ältere Menschen im Allgemeinen und älteren Arbeitnehmern im Besonderen in allen Gesellschaftsbereichen zu bekämpfen, indem das Bewusstsein für die Bedeutung und den Mehrwert der aktiven Teilhabe älterer Menschen am Wirtschafts-, Familien- und Gemeinschaftsleben geschärft wird. Dazu gehört auch die Förderung einer positiven Wahrnehmung älterer Menschen in Bezug auf ihre Rolle in Wirtschaft und Gesellschaft mit besonderem Schwerpunkt auf den Vorteilen einer Verlängerung ihres Erwerbslebens und der Beteiligung an Gemeinschaftsinitiativen. Bei entsprechenden politischen Maßnahmen sollte die Heterogenität älterer Menschen als Gruppe berücksichtigt werden;
32. die Herausforderungen anzugehen, mit denen ältere Frauen konfrontiert sind, und Maßnahmen zu fördern, die Chancen und Unterstützung für ihre aktive Teilhabe am Erwerbsleben, ihren beruflichen Aufstieg, ihr Lebenseinkommen und ihr Einkommen im Ruhestand sicherstellen. Die politischen Maßnahmen sollten insbesondere den unverhältnismäßig großen Teil der Pflege- und Betreuungsaufgaben, der von Frauen getragen wird, berücksichtigen und die gleichberechtigte Aufteilung der Pflege- und Betreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern fördern;
33. die Anstrengungen zur Förderung eines gesunden und aktiven Alterns unter Berücksichtigung der Auswirkungen einer gesunden Lebensweise, nichtarbeitsbezogener Tätigkeiten und sozialer Bindungen auf die Aufrechterhaltung der Autonomie, des Wohlergehens und eines würdevollen Lebens im Alter zu stärken. Prävention sollte so weit wie möglich im Voraus und während des gesamten Alterungsprozesses eingesetzt werden, insbesondere indem die Personen, die sich in besonders schutzbedürftigen Umständen und Situationen befinden, angesprochen werden;
34. in den künftigen Gemeinsamen Beschäftigungsberichten und anderen einschlägigen Dokumenten Maßnahmen hervorzuheben, die darauf abzielen, ältere Menschen zu ermutigen, ihre berufliche und wirtschaftliche Tätigkeit zu verlängern;

ERSUCHT DIE MITGLIEDSTAATEN,

35. die Bedeutung der Aufrechterhaltung und Verlängerung der freiwilligen wirtschaftlichen Tätigkeit älterer Menschen gebührend zu berücksichtigen und gegebenenfalls die Annahme bestimmter Ziele für die Wirtschaftstätigkeit älterer Menschen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Ausgangslage und der nationalen Gegebenheiten in Erwägung zu ziehen;
36. das verlängerte freiwillige wirtschaftliche und soziale Engagement älterer Menschen durch Ansätze wie den sozialen Dialog und umfassende Maßnahmenpakete zu fördern, die Maßnahmen in allen wichtigen Politikbereichen umfassen, darunter gesellschaftliche Teilhabe, Beschäftigung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Kompetenzen, Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Chancengleichheit, lebenslanges Lernen und Weiterbildung, Unternehmertum, digitale und KI-gestützte Technologien, Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege sowie Sozialschutz. Darüber hinaus werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, einschlägige politische Maßnahmen unter sorgfältiger Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse älterer Menschen, einschließlich Menschen mit Behinderungen, zu konzipieren und die Barrierefreiheit in Bezug auf psychische, intellektuelle, einschließlich kognitiver oder sensorischer, physischer und organisatorischer Aspekte sicherzustellen. Es sollten individuelle Umstände berücksichtigt werden, damit das System von Anreizen zur freiwilligen Verlängerung des Erwerbslebens den unterschiedlichen Bedürfnissen, Wünschen und Fähigkeiten älterer Menschen Rechnung trägt, einschließlich der Angehörigen verschiedener Berufsgruppen, wobei denjenigen, die manuell, unter anstrengenden bzw. anderweitig anspruchsvollen Bedingungen oder in schrumpfenden und sich verändernden Sektoren arbeiten, besondere Aufmerksamkeit zu widmen ist;
37. digitale Kompetenzen und Qualifikationen sowie digitale Integration zu fördern und sicherzustellen, dass der digitale Wandel allen Bürgerinnen und Bürgern zugutekommt, wobei ein besonderes Augenmerk auf die Bedürfnisse älterer Menschen zu legen ist. Ein bürgerorientierter Ansatz in Bezug auf eine benutzerfreundliche und barrierefreie Gestaltung, die den Bedürfnissen älterer Menschen gerecht wird, ist der Schlüssel zur Bekämpfung der digitalen Ausgrenzung, zur Verringerung der digitalen Kluft und zur Bekämpfung des Problems der geringen Inanspruchnahme durch potenzielle Begünstigte, insbesondere ältere Menschen;

38. soweit möglich die Bereitstellung von Unterstützungsdiensten auf allen Ebenen und in allen Sektoren der öffentlichen Verwaltung und lokalen Behörden sowie unter den Sozialpartnern und anderen einschlägigen nichtstaatlichen Stellen zu integrieren und gleichzeitig die Zusammenarbeit zwischen öffentlichem und privatem Sektor zu verbessern, damit ältere Menschen in Bezug auf Bedürfnisse, Aktualität, nahtlose Gestaltung und Selektivität wirksam davon profitieren; mit den Interessenträgern einen Dialog über eine umfassende Politikgestaltung und integrierte Umsetzung durch die Bildung enger Partnerschaften mit Gewerkschaften, Arbeitgebern, Unternehmen und einschlägigen Organisationen der Zivilgesellschaft in jeder Phase der Gestaltung, Verabschiedung und Umsetzung von Maßnahmen aufzubauen;
39. in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern für das Altersmanagement der Personalverwaltung in Bezug auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu werben, unter anderem indem sie verstärkt für die Vorteile des Konzepts der Gesamtlebensperspektive bei der Einstellung, Schulung, Weiterbeschäftigung und Reintegration von Arbeitnehmern sowie der optimalen Nutzung des Potenzials älterer Menschen sensibilisiert werden, auch indem diese unter anderem ermutigt werden, ihre berufliche und unternehmerische Erfahrung an die jüngeren Generationen weiterzugeben; Anreize für Arbeitgeber zu schaffen, das Potenzial älterer Arbeitsuchender und Nichterwerbstätiger zu nutzen. Es sollte anerkannt werden, dass Investitionen in Weiterbildung und Umschulung, Anpassungen des Arbeitsplatzes sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die auf die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer abgestimmt sind, sowohl machbar als auch vorteilhaft sind;
40. in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern die Bemühungen zur Umsetzung von Lösungen zu verstärken, die ältere Menschen ermutigen, freiwillig auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben, auch nach Erreichen des Renteneintrittsalters, im Einklang mit den einschlägigen länderspezifischen Empfehlungen des Europäischen Semesters, indem ein früher Eintritt in den Ruhestand gegebenenfalls weniger attraktiv gemacht wird, wirksame Anreize für ein freiwillig längeres Erwerbsleben geschaffen werden, es den Menschen ermöglicht wird, Rentenleistungen mit einem Arbeitseinkommen zu kombinieren, und flexible Rentenwege gefördert werden;

41. den Austausch bewährter Verfahren, auch in der hochrangigen EU-Gruppe für Nichtdiskriminierung, Vielfalt und Gleichstellung, zu fördern, um wirksamere nationale Maßnahmen, einschließlich Strategien und Aktionspläne, zur Bewältigung der wichtigsten Herausforderungen im Bereich der Gleichstellung der Altersgruppen zu fördern;
42. im Einklang mit nationalen Verwaltungspraktiken geeignete Schritte zu unternehmen, um die Erhebung von Daten über Gleichstellung, einschließlich nach Geschlecht und Alter aufgeschlüsselter Daten, voranzubringen, um altersspezifische Ungleichbehandlung und Altersdiskriminierung besser zu erkennen und zu bekämpfen;

ERSUCHT DEN BESCHÄFTIGUNGSAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS FÜR
SOZIALSCHUTZ,

43. aufbauend auf ihren umfassenden Erfahrungen in diesem Bereich den Austausch bewährter Verfahren in Bezug auf die Wertschätzung und Nutzung des wirtschaftlichen und sozialen Potenzials älterer Menschen zu unterstützen und über die jeweiligen Ergebnisse im Rahmen ihrer bestehenden Aktivitäten zur Besprechung, zur Berichterstattung und zum wechselseitigen Lernen zu beraten;

ERSUCHT DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION,

44. das wirtschaftliche und soziale Potenzial älterer Menschen zu berücksichtigen, wobei der Schwerpunkt auf strategischen Perspektiven wie Lebenserwartung, sozioökonomische Faktoren der Ungleichheit, einschließlich des Rentengefälles, Gesundheitszustand, neue grundlegende und zugängliche Technologien und Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt liegen sollte. Dabei sollte auch auf die Wahrnehmung einer alternden Gesellschaft eingegangen werden, wobei der Schwerpunkt nicht nur auf Kosten und Herausforderungen, sondern auch auf potenzielle Vorteile gelegt werden sollte;
45. Formen des Informationsaustauschs und Lernmöglichkeiten zu Verfahren bereitzustellen, die es älteren Menschen ermöglichen könnten, auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben, eine Erwerbsbevölkerung, die alle Altersgruppen integriert, zu fördern, das Unternehmertum, einschließlich des sozialen Unternehmertums, zu unterstützen und die Erwerbstätigkeit über das Rentenalter hinaus zu fördern, sowie Tätigkeiten, die darauf abzielen, soziale Aktivitäten anzuregen und Einsamkeit entgegenzuwirken, als Elemente, die ein aktives und gesundes Altern und den Zugang zu hochwertigen Langzeitpflegediensten unterstützen;

46. Stereotype zu bekämpfen und das positive Bild einer hohen Lebenserwartung in ihren einschlägigen Sensibilisierungskampagnen zu fördern; EU-Bürgerinnen und -Bürger zu ermutigen, sich auf eine hohe Lebenserwartung vorzubereiten, indem sie Kompetenzen für die Langlebigkeit aufbauen, um sie so bei der Vorbereitung ihrer Zukunft zu unterstützen;
47. Maßnahmen und das Bewusstsein in Bezug auf Folgendes zu fördern: ein gesundes und aktives Altern nicht nur bei älteren Menschen, sondern auch in der gesamten Gesellschaft, hochwertige Arbeitsplätze, faire und angemessene Arbeitsbedingungen während des Erwerbslebens – einschließlich der Auswirkungen einer gesunden Lebensweise, der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Frauen und Männer, nichtarbeitsbezogener Tätigkeiten und sozialer Bindungen auf die Aufrechterhaltung eines würdigen und autonomen Lebens im Alter, unter Berücksichtigung verschiedener Aspekte des Lebens –, die Bekämpfung des Ageismus, einschließlich jeglicher Diskriminierung älterer Menschen, bei der Ausübung ihrer Rechte und der Gewährleistung der uneingeschränkten Teilhabe am sozialen, kulturellen, politischen und wirtschaftlichen Leben;
48. sicherzustellen, dass im Rahmen der künftigen umfassenden Arbeit an der *Strategie für Generationengerechtigkeit* auch den Bedürfnissen und Interessen der älteren Generation besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird, insbesondere im Hinblick auf die wirtschaftliche und soziale Mobilisierung älterer Menschen, und mögliche Initiativen für ältere Europäerinnen und Europäer in Erwägung zu ziehen, die ihre uneingeschränkte Teilhabe an Gesellschaft und Wirtschaft ermöglichen und mehr Solidarität und Engagement fördern;
49. im Rahmen der bestehenden Finanzmittel des MFR eine ausreichende Ausstattung mit EU-Mitteln zu unterstützen, um es älteren Menschen zu ermöglichen, Kompetenzen zu entwickeln, die sie zur Anpassung an moderne Arbeitsmärkte und den technologischen Wandel befähigen, altersgerechte und barrierefreie Arbeitsplätze und eine Erwerbsbevölkerung, die alle Altersgruppen integriert, zu fördern und gleichzeitig Initiativen umzusetzen, die es ihnen ermöglichen, zur Wirtschaft und zur Gesellschaft beizutragen;
50. die wirksame Umsetzung der einschlägigen EU-Rechtsvorschriften weiterhin zu überwachen und zu unterstützen und weiter auf eine Verbesserung der Antidiskriminierungsvorschriften hinzuarbeiten, auch im Hinblick auf die Diskriminierung von älteren Menschen und Menschen mit Behinderungen.

Quellen

EU-Rechtsvorschriften

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

Richtlinie (EU) 2024/1499 des Rates vom 7. Mai 2024 über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung von Personen ungeachtet ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Gleichbehandlung von Personen in Beschäftigung und Beruf ungeachtet ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung sowie von Frauen und Männern im Bereich der sozialen Sicherheit und im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und zur Änderung der Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG

Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. April 2019 über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen

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

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

Beschluss (EU) 2024/3134 des Rates vom 2. Dezember 2024 zu Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten

Europäischer Rat

Strategische Agenda 2024-2029, Anhang der Schlussfolgerungen des Europäischen Rates vom 27. Juni 2024 (EUCO 15/24)

Rat

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

Schlussfolgerungen des Rates vom 2. Dezember 2024 zum Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU: Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in der Europäischen Union mobilisieren (Dok. 16556/24)

Schlussfolgerungen des Rates vom 2. Dezember 2024 zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und der Geschlechtergleichstellung für alle Generationen im Kontext demografischer Herausforderungen (Dok. 16065/24)

Schlussfolgerungen des Rates vom 20. Juni 2024 zur Angemessenheit der Renten- und Pensionshöhe (Dok. 11398/24)

Schlussfolgerungen des Rates vom 14. Mai 2024 zu den Herausforderungen für die Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen infolge der Bevölkerungsalterung (Dok. 9160/24)

Schlussfolgerungen des Rates vom 12. März 2021 zur durchgängigen Berücksichtigung des Alters in der öffentlichen Politik (Dok. 6976/21)

Schlussfolgerungen des Rates vom 12. Oktober 2020 zum Thema Menschenrechte, Teilhabe und Wohlergehen älterer Menschen im Zeitalter der Digitalisierung (Dok. 11717/2/20 REV 2)

Europäische Kommission

Ein Fahrplan für die Frauenrechte (Referenznummer der Kommission: COM(2025) 97 final)

Die Union der Kompetenzen (Referenznummer der Kommission: COM(2025) 90 final)

Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU: ein Aktionsplan (Referenznummer der Kommission: COM(2024) 131 final)

Demografischer Wandel in Europa: ein Instrumentarium zur Bewältigung der Herausforderungen (Referenznummer der Kommission: COM(2023) 577 final)

Talentschließung in den Regionen Europas (Referenznummer der Kommission: COM(2023) 32 final)

Europäische Strategie für Pflege und Betreuung (Referenznummer der Kommission: COM(2022) 440 final)

Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021-2027

Arbeitsschutz in einer sich wandelnden Arbeitswelt (Referenznummer der Kommission: COM(2021) 323 final)

Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte (Referenznummer der Kommission: COM(2021) 102 final)

Union der Gleichheit: Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021- 2030 (Referenznummer der Kommission: COM(2021) 101 final)

Grünbuch zum Thema Altern „Förderung von Solidarität und Verantwortung zwischen den Generationen“ (Referenznummer der Kommission: COM(2021) 50 final)

Mandatsschreiben von Ursula von der Leyen, Präsidentin der Europäischen Kommission, an Glenn Micallef, Mitglied der Kommission für Generationengerechtigkeit, Jugend, Kultur und Sport, Brüssel, 1. Dezember 2024

Europäisches Parlament

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 7. Juli 2021 zu dem Thema „Das Altern des Alten Kontinents – Chancen und Herausforderungen im Zusammenhang mit der Politik betreffend das Altern in der Zeit nach 2020“ (2022/C 99/13)

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 19. Januar 2017 zu einer europäischen Säule sozialer Rechte (2018/C 242/05)

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 16. Februar 2011 mit dem Titel „Angemessene, nachhaltige und sichere europäische Pensions- und Rentensysteme“ (2012/C 188 E/03)

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

Stellungnahme des EWSA: Ältere Menschen in Beschäftigung – systemische Voraussetzungen für einen freiwilligen längeren Verbleib im Erwerbsleben (SOC/817 EESC 2024), 26. Februar 2025

Stellungnahme des EWSA: Ein horizontaler EU-Ansatz zur Förderung der Solidarität zwischen den Generationen in Europa, (ABl. C, C/2024/6869), 28. November 2024

Stellungnahme des EWSA: Auswirkungen der Demografie auf das soziale Europa (SOC 796), 18. September 2024

Stellungnahme des EWSA: Europäische Strategie für ältere Menschen (2023/C 349/06), 12. Juli 2023

Stellungnahme des EWSA: Weißbuch – Eine Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten

i)(2012/C 299/21), 12. Juli 2012

Vereinte Nationen

VN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, angenommen am 13. Dezember 2006

Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen vom 25. September 2015 über die Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (A/RES/70/1)

UN-Resolution 1: Politische Erklärung und internationaler Aktionsplan von Madrid für das Altern, 2002, (A/CONF.197/9)

Empfehlung der IAO betreffend ältere Arbeitnehmer, 1980 (Nr. 162), Genf, 66. Tagung der Internationalen Arbeiterkonferenz (23. Juni 1980)

Sonstiges (Berichte, Arbeitspapiere)

Europäische Kommission: Generaldirektion Justiz und Verbraucher, Abschlussdokument der hochrangigen Gruppe für Nichtdiskriminierung, Gleichstellung und Vielfalt: Age equality and non-discrimination on the grounds of age (Altersgleichheit und Nichtdiskriminierung aufgrund des Alters), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2024

Europäische Kommission: Generaldirektion Justiz und Verbraucher, 2025 Report on Gender Equality in the EU (Bericht von 2025 über die Gleichstellung der Geschlechter in der EU), 7. März 2025, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2025

Europäische Kommission: Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration und Ausschuss für Sozialschutz (SPC), The 2024 Pension Adequacy Report – Current and future income adequacy in old age in the EU (Bericht zur Angemessenheit der Renten- und Pensionshöhe 2024 – gegenwärtige und künftige Angemessenheit der Altersversorgung in der EU), Band I, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2024

Europäische Kommission: Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration und Ausschuss für Sozialschutz (SPC), SPC-Jahresbericht 2024: Review of the Social Protection Performance Monitor (SPPM) and developments in social protection policies – Key social challenges and key messages (Überprüfung des Anzeigers für die Leistungsfähigkeit des Sozialschutzes und Entwicklungen im Bereich der Sozialschutzpolitik – Wichtigste soziale Herausforderungen und Kernbotschaften), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2024

Europäische Kommission: Generalsekretariat, The Impact of Demographic Change in a changing environment (Die Auswirkungen des demografischen Wandels in einer sich verändernden Welt), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2023

„Population Structure and Ageing: Statistics Explained“ (Bevölkerungsstruktur und Bevölkerungsalterung: Statistik erklärt), Eurostat, Februar 2025,
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing

Eiffe, F.F. et al. (2024), „Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms“ (Ältere Arbeitskräfte einbinden: Strategien, Verfahren und Mechanismen), Eurofound Working Paper WPEF24030, 2024,
<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-02/wpef24030.pdf>

Mahoney, J. et al. (2024), „Measuring social connectedness in OECD countries: A scoping review“ (Soziale Verbundenheit in den OECD-Ländern messen: eine Rahmenuntersuchung), OECD Papers on Well-being and Inequalities, Nr. 28, OECD Publishing, Paris,
<https://doi.org/10.1787/f758bd20-en>

Sylke, V. et al. (2024), „Loneliness in Europe: Determinants, Risks and Interventions“, Population Economics, Cham, Springer. ISSN 1431-6978,
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-66582-0>.

„Barometer 2023: Älteren Menschen auf dem Arbeitsmarkt ein nachhaltiges und hochwertiges Arbeitsleben ermöglichen“, AGE Platform, 2023, https://www.age-platform.eu/content/uploads/2023/11/AGE-Barometer-2023_vf_EN.pdf

„Altern mit sozialen Rechten: AGE-Beitrag zur Konsultation zum sozialen Europa“, AGE Platform, November 2020, <https://www.age-platform.eu/ageing-with-social-rights-age-contribution-to-the-consultation-on-social-europe/>

„International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)“, 2015, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B9780080970868340417>

