



Brüssel, den 21. Juni 2018
(OR. en)

10134/18

SOC 411
EMPL 334
DIGIT 136

BERATUNGSERGEBNISSE

Absender:	Generalsekretariat des Rates
vom	21. Juni 2018
Empfänger:	Delegationen
Nr. Vordok.:	10057/18
Betr.:	Die Zukunft der Arbeit: ein Lebenszyklusansatz – Schlussfolgerungen des Rates (21. Juni 2018)

Die Delegationen erhalten in der Anlage die Schlussfolgerungen des Rates über die Zukunft der Arbeit: ein Lebenszyklusansatz, die der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 21. Juni 2018 angenommen hat.

Die Zukunft der Arbeit: ein Lebenszyklusansatz

– Schlussfolgerungen des Rates

IN ERWÄGUNG NACHSTEHENDER GRÜNDE:

1. Die dynamische technische Entwicklung, die Globalisierung und der demografische Wandel, die sich in nie dagewesenem Ausmaß vollziehen, bewirken in vielerlei Hinsicht eine tiefgreifende und irreversible Umgestaltung der Gesellschaft des 21. Jahrhunderts, so auch in der Arbeitswelt. Motoren dieses Wandels sind in erster Linie die Automatisierung und Digitalisierung, wobei der rasch zunehmende Einsatz der künstlichen Intelligenz (KI) diesen Prozess weiter beschleunigt. Dies zieht in Europa einen steigenden Bedarf an Fachkräften in bestimmten Schlüsselsektoren nach sich, dem wiederum oft eine Reihe sozialer Herausforderungen gegenübersteht, wie die Bevölkerungsalterung, die anhaltende Ungleichbehandlung der Geschlechter und berufliche Geschlechterstereotype.
2. Der gegenwärtige Wandel birgt sowohl Chancen als auch Herausforderungen in sich. Auf der einen Seite kann er der Motor für Innovation, Wirtschaftswachstum und die Schaffung neuer hochwertiger Arbeitsplätze sein und die Arbeitsproduktivität, den Arbeitnehmerschutz sowie den Freizeitanteil erhöhen, was auch zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben beiträgt. Ferner kann der Wandel zur Verbesserung des allgemeinen Wohlbefindens der Menschen beitragen und für Angehörige schutzbedürftiger Gruppen wie Menschen mit Behinderungen neue Chancen eröffnen. Neue Technologien können auch die aktive Bürgerbeteiligung erleichtern. Auf der anderen Seite kann der derzeitige Wandel auch dazu führen, dass bestimmte Arbeitsplätze sich grundlegend ändern oder ganz wegfallen, wodurch sich die strukturelle Arbeitslosigkeit bei bestimmten Arbeitnehmerkategorien erhöht; dies schafft neue Ungleichheiten und führt zu einer Polarisierung des Arbeitsmarktes, vor allem aufgrund des Verlustes von Arbeitsplätzen auf der mittleren Ebene.
3. Die Interessenträger wie Regierungen, Arbeitgeber, Arbeitnehmer, die Sozialpartner und die Zivilgesellschaft müssen die laufenden Transformationsprozesse genauestens verstehen, um auf sie reagieren und einwirken zu können und Inklusion und Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu fördern.

4. Eine lebenszyklusbasierte Herangehensweise (Lebenszyklusansatz) an den laufenden Wandel ermöglicht die Konzipierung integrierter und inklusiver Strategien, in deren Mittelpunkt das spezifische Potenzial jedes Einzelnen steht. Zu den Kernelementen politischer Maßnahmen in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung, Beschäftigung und Soziales gehören die Geschlechterdimension, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, der Sozialschutz, angemessene und sichere Arbeitsbedingungen einschließlich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Arbeitszeiten, Kompetenzen und lebenslanges Lernen, Laufbahnentwicklung, aktives Altern und Unterstützung in Übergangsphasen, einschließlich Maßnahmen zur Wiedereingliederung ins Erwerbsleben.
5. Maßnahmen und Dienste in den Bereichen Bildung und Förderung der frühkindlichen Entwicklung, die in einem Lebenszyklusansatz konzipiert werden, gehören zu den wichtigsten Instrumenten für den Erwerb praktischer Kenntnisse, Fertigkeiten und körperlicher Fähigkeiten von klein auf, wozu auch die Entwicklung der kognitiven, sozialen und emotionalen Fähigkeiten gehört, die benötigt werden, um in einem sich rasch wandelnden Umfeld bestehen zu können.
6. In diesen Zeiten des Wandels kann die Entwicklung sozialwirtschaftlicher Ökosysteme in Europa eine gute Grundlage dafür bilden, die derzeitige und künftige Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte einschließlich von Angehörigen benachteiligter Gruppen zu verbessern. Digitalisierung und neue Technologien können auch als Instrumente zur Schaffung von auf Werten wie Fairness, Inklusion und Solidarität basierenden neuen Geschäftsmodellen fungieren. Gemeinsame digitale Güter, wie z. B. quelloffene Software, die von sozialwirtschaftlichen Akteuren weit verbreitet und intensiv genutzt werden, können eine wichtige Rolle bei der Förderung einer ausgewogenen Nutzung von Informationsquellen und -technologien spielen. Die Werte der Sozialwirtschaft können auch dazu beitragen, die Entwicklung gemeinsamer digitaler Güter in eine nutzbringende Richtung zu lenken.
7. Die Zukunft der Arbeit steht auf der globalen Agenda ganz weit oben. So hat beispielsweise die Internationale Arbeitsorganisation mit ihrer Jahrhundertinitiative zur Zukunft der Arbeit einen Beitrag zur laufenden Diskussion geleistet; anschließend wurde eine hochrangige globale Kommission eingerichtet, die Anfang 2019 einen maßnahmenorientierten Bericht veröffentlichen wird.

8. Auf europäischer Ebene setzen sich die Europäische Kommission, die Mitgliedstaaten und das Europäische Parlament aktiv mit den laufenden Entwicklungen auseinander. Die 2017 proklamierte europäische Säule sozialer Rechte soll bei der Reaktion auf die derzeitigen und künftigen Herausforderungen als Kompass für effiziente beschäftigungspolitische und soziale Ergebnisse dienen. Zu den konkreten Initiativen der Europäischen Kommission gehören die "Neue europäische Kompetenzagenda", einschließlich der Empfehlung für Weiterbildungspfade, das Paket "Modernisierung der Bildung und Investitionen in die Jugend" und die "Digitale Agenda für 2020" sowie eine Mitteilung zum Thema "Künstliche Intelligenz für Europa". Im Dezember 2017 hat der Rat Schlussfolgerungen zum Thema "Die Zukunft der Arbeit: Machen wir es einfach elektronisch" angenommen. Im März 2018 hat in Sofia eine vom bulgarischen Vorsitz und der Kommission gemeinsam ausgerichtete hochrangige Konferenz zur "Zukunft der Arbeit: ein Lebenszyklusansatz" stattgefunden. Die Zukunft der Arbeit war auch Gegenstand von Beratungen im Beschäftigungsausschuss und im Ausschuss für Sozialschutz. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) hat auf Ersuchen des bulgarischen Vorsitzes eine Sondierungsstellungnahme zum Thema "Zukunft der Arbeit/Kompetenzen" verabschiedet. Auch die europäischen Sozialpartner haben ihre Standpunkte zum Ausdruck gebracht, unter anderem im Rahmen des regelmäßig stattfindenden Dreigliedrigen Sozialgipfels.

ARBEITSMARKT, ÜBERGÄNGE UND BESCHÄFTIGUNG

9. Immer mehr Aufgaben gehen von Menschen auf Maschinen über, was tiefgreifende Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hat, da eine steigende Zahl von Tätigkeiten potenziell automatisierbar ist. Dies wirkt sich in zweifacher Hinsicht aus: Steigende Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften und nach Arbeitskräften mit den richtigen Kompetenzen in Verbindung einem absehbaren Rückgang der Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitskräfte, die nicht über die einschlägigen Kompetenzen verfügen. Die politischen Entscheidungsträger müssen ermitteln, in welchen Sektoren Arbeitsplätze infolge der Automatisierung und Digitalisierung gefährdet sind, und in welchen Bereichen und Tätigkeitsfeldern neue Arbeitsplätze entstehen werden. Näher untersucht werden müssen auch die Auswirkungen auf Arbeitsplätze, die sich verändern, aber nicht verloren gehen werden, sowie die regionalen Auswirkungen des derzeitigen Wandels.

10. Die Verkürzung des Innovationszyklus macht es umso notwendiger, Arbeitsmarktprognosen auf Informationen über künftige Trends bei Arbeitskräfteangebot und nachfrage zu stützen. Diese Prognosen bilden die Grundlage für Maßnahmen zur Begleitung und Unterstützung von Arbeitnehmern im Zuge der immer häufigeren beruflichen Neuorientierungen und Arbeitsmarktübergänge. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, eine umfassende aktivierende Arbeitsmarktpolitik mit dem Ziel zu konzipieren, Arbeitsuchende zu einer aktiven Suche zu motivieren, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und ihre Aussichten auf Zugang zum und Verbleib im Arbeitsmarkt sowie einen beruflichen Aufstieg zu erhöhen. Diese aktivierende Arbeitsmarktpolitik kann auch die Integration neu angekommener, rechtmäßig aufhältiger Drittstaatsangehöriger erleichtern, wobei den in den Verträgen verankerten nationalen Zuständigkeiten sowie Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen ist.
11. Auch die Rolle der Arbeitsämter in ihrer Eigenschaft als Vermittler und Förderer entwickelt sich weiter und beinhaltet je nach nationalen Gegebenheiten in zunehmendem Maße auch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Unternehmen und anderen einschlägigen Akteuren, so auch bei der Erbringung grundlegender Leistungen wie Berufs- und Karriereberatung, Umschulung, Validierung von Kompetenzen und Organisation von Schulungen, einschließlich gezielter Unterstützung sowie Berufsausbildung und Praktika. Die Nutzung von digitalen Plattformen und Online-Instrumenten neben traditionellen Verfahren eröffnet Arbeitsämtern neue Möglichkeiten zur Bewältigung der heutigen Herausforderungen, die näher ausgelotet werden sollten, beispielsweise im Kontakt mit Nichterwerbspersonen und im Rahmen einer Bewertung der Wirksamkeit der aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Um die sich bietenden Möglichkeiten voll auszuschöpfen, müssen Arbeitsämter und Unternehmen zusammenarbeiten.
12. Es wird damit gerechnet, dass der Anteil der Erwerbsbevölkerung in den meisten europäischen Ländern in den kommenden Jahrzehnten deutlich sinken wird. Die Bevölkerungsalterung wird voraussichtlich in erheblichem Maße zu einer Umverteilung von Arbeit und anderen Ressourcen über Sektoren und Tätigkeitsfelder hinweg führen, teilweise aufgrund einer Verlagerung der Verbraucherbedürfnisse von langlebigen Verbrauchsgütern hin zu Dienstleistungen. Die geografische und berufliche Mobilität der Arbeitskräfte muss reibungslos funktionieren, was auch eine soziale, wirtschaftliche und regionale Ausgewogenheit beinhaltet.

13. Im Zeitalter der Digitalisierung bieten die Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) auf dem EU-Arbeitsmarkt Aussicht auf zahlreiche hochwertige und hochbezahlte neue Arbeitsplätze. Auf dem IKT-Sektor herrscht jedoch ein anhaltender Mangel an qualifizierten Arbeitskräften und eine ausgeprägte Geschlechtertrennung. Dieses Geschlechterungleichgewicht hängt mit kulturellen Stereotypen und mit der Wahrnehmung zusammen, dass die Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) und Laufbahnen im IKT-Sektor Männern vorbehalten sind. Es ist wichtig sicherzustellen, dass auch Frauen die Möglichkeiten in diesem Bereich nutzen können. Im Rahmen des Systems der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Berufsberatung sollten daher Stereotypisierung und Diskriminierung systematisch verhindert und bekämpft und sowohl Frauen als auch Männer ermutigt werden, bei ihren Entscheidungen nicht den gängigen Klischees zu folgen. Zur Behebung des Mangels an IKT-Kompetenzen über alle Tätigkeitsfelder und Sektoren hinweg werden sowohl Frauen als auch Männer benötigt. Eine stärkere Präsenz von Frauen im IKT-Sektor würde die digitale Innovation in allen Bereichen voranbringen, so auch im Sektor Bildung, Gesundheit und Sozialfürsorge (education, health and welfare – EHW). Ferner sollte im Rahmen der beruflichen Bildung ein Schwerpunkt auf die Notwendigkeit gelegt werden, die digitalen Kompetenzen der Arbeitskräfte lebensbegleitend zu stärken, wobei besonderes Augenmerk auf erwachsene Arbeitnehmer mit geringeren digitalen Kompetenzen gerichtet werden sollte.
14. Bei der Anpassung von Gesellschaften, Unternehmen und Einzelpersonen an digitale Entwicklungen sollte auch der besonderen Situation benachteiligter Gruppen und Einzelpersonen sowie derjenigen Menschen Rechnung getragen werden, bei denen ein größeres Risiko der sozialen Ausgrenzung besteht; dies gilt insbesondere für NEET¹, ältere Arbeitnehmer, rechtmäßig aufhältige Drittstaatsangehörige und Menschen mit Behinderungen. Besonders wichtig ist es, digitale Kompetenz zu fördern und die regelmäßige Aktualisierung digitaler Grundkompetenzen zu erleichtern. Weitere aktive Maßnahmen zur Umsetzung der Empfehlung für Weiterbildungspfade und der Empfehlung zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen könnten neue Möglichkeiten für eine Stärkung digitaler Grundkompetenzen eröffnen.

¹ Jugendliche, die weder in Arbeit noch in Ausbildung sind.

KOMPETENZEN, AUS- UND WEITERBILDUNG

15. Aufgrund der steigenden Nachfrage nach neuen oder besonderen Kompetenzen wandelt sich derzeit das in vielen Bereichen von den Arbeitnehmern erwartete Profil. Digitale Kompetenzen sind wesentlich, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen und die modernen Formen des Lernens voll zu nutzen, auf dem Arbeitsmarkt mobil zu sein und sich rasch an Veränderungen anzupassen. Es muss dafür Sorge getragen werden, dass beim technischen Wandel und bei den in digitalisierten Diensten angewandten technischen Lösungen niemand zurückgelassen wird. Auch soziale und kognitive Kompetenzen wie Kommunikation, Verhandlungsgeschick, soziale Intelligenz, kreatives Denken, Beschlussfreudigkeit und Problemlösungsfähigkeit sind immer mehr gefragt. Damit Menschen ihr Potenzial entfalten und produktiv und kreativ arbeiten können, muss zu diesen Kompetenzen das psychische Wohlbefinden hinzukommen. Die Menschen werden auch unternehmerische Fähigkeiten benötigen, was beinhaltet, dass sie innovativ sind und Chancen zu erkennen und Initiativen zu ergreifen wissen. Als Reaktion auf neue Entwicklungen wie die ethische Dimension der Robotisierung werden auch atypische Kombinationen von Kompetenzen benötigt.
16. Der derzeitige technologische Wandel bedeutet, dass viele derjenigen, die heute noch Kinder sind, Berufe ausüben werden, die es derzeit noch nicht gibt. Daher brauchen Schüler und Studenten Orientierungshilfen in Bezug auf bestehende und sich entwickelnde Arbeitsmöglichkeiten, damit sie über ihre Studien und künftige Berufslaufbahn in Kenntnis der Sachlage entscheiden können.
17. Die Systeme der Aus- und Weiterbildung müssen ebenfalls angepasst werden, um den Bürgerinnen und Bürgern mehr Möglichkeiten zu bieten, während ihres ganzen Lebens die erforderlichen Schlüsselkompetenzen zu erwerben und auf dem neuesten Stand zu halten, zu denen digitale Kompetenzen, Sprachen, Wissenschaft, Lernkompetenz, unternehmerische Fähigkeiten und die Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Entwicklungen gehören.
18. Die Zusammenarbeit aller Akteure ist für die erfolgreiche Bewältigung der beruflichen Anforderungen von morgen von ausschlaggebender Bedeutung. Den Sozialpartnern – vor allem den Arbeitgebern – kommt in diesem Prozess eine wesentliche Rolle zu, indem sie dabei helfen, die Anpassungsfähigkeit der Erwerbsbevölkerung zu erhalten, und zu einer besseren Qualität der Aus- und Weiterausbildung beitragen. Die Arbeitgeber müssen sich aktiv für die Entwicklung des Potenzials ihrer Arbeitnehmer während deren ganzer Berufslaufbahn einsetzen, indem sie ihnen ein Umfeld bieten, das zu ständiger formaler, nicht-formaler oder informeller Weiterbildung und Kompetenzentwicklung führt.

NEUE FORMEN DER ARBEIT UND ARBEITSBEDINGUNGEN

19. Durch eine entsprechende Steuer- und Sozialpolitik und Lohngestaltung muss gewährleistet sein, dass die Gewinne aufgrund der neuen Arbeitsformen in der gesamten Gesellschaft gerecht verteilt werden.
20. Viele neue Beschäftigungsmodelle ermöglichen eine größere Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung einschließlich der Entscheidung, wann, wie lange und wo man arbeitet. Die IKT, die den Weg für diesen Wandel bereitet haben, können auch die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erleichtern und fördern; allerdings kann die Möglichkeit, überall und zu jeder Zeit zu arbeiten, diese Vereinbarkeit auch beeinträchtigen.
21. Erforderlichenfalls sollten Maßnahmen getroffen werden, um Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen u. a. durch die Anpassung des nationalen Rechtsrahmens eine menschenwürdige Arbeit zu garantieren. Für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollte erforderlichenfalls durch den Zugang zu Sozialversicherungssystemen ein angemessener und nachhaltiger Sozialschutz gewährleistet werden, und die Sozialpolitik sollte mit Maßnahmen für einträgliche Arbeit abgestimmt werden. Außerdem ist anzustreben, dass Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen im sozialen Dialog vertreten sind und Tarifverhandlungen auch ihnen zugutekommen.
22. Hinsichtlich der Qualität der Beschäftigung besteht eine der größten Herausforderungen der Zukunft darin, sicherzustellen, dass die allgemeinen Arbeitsbedingungen sich weiter verbessern. Alle Arten von Beschäftigung sollten die geltenden Rechtsvorschriften für das Arbeitsumfeld (einschließlich des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz) unter Berücksichtigung der Intensität der Arbeit, für die Dauer und Einteilung der Arbeitszeit (Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben), für die Nichtdiskriminierung bei den Aufstiegschancen und für die Möglichkeit, Kompetenzen und Qualifikationen zu erwerben und zu erweitern, einhalten.
23. Die derzeitigen Vorschriften für Beschäftigungsverhältnisse und die bestehenden Sozialversicherungsmodelle können erforderlichenfalls weiter verbessert werden, damit auch neue Arbeitsformen abgedeckt sind. Die Herausforderung besteht darin, sicherzustellen, dass die dynamischen, innovativen Arbeitsmärkte, die für die Wettbewerbsfähigkeit der EU von ausschlaggebender Bedeutung sind, so reguliert werden, dass ein angemessener und verhältnismäßiger Schutz aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie eine hohe Produktivität gewährleistet sind, was zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in der gesamten EU beiträgt.

24. Diese Schlussfolgerungen stützen sich auf die bisherigen Arbeiten und politischen Zusagen, die der Rat, das Europäische Parlament, die Kommission und andere einschlägige Akteure in diesem Bereich abgegeben haben, sowie auf die in Anlage I aufgeführten Dokumente —

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

ERSUCHT DIE MITGLIEDSTAATEN, gemäß ihren Zuständigkeiten und unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten sowie unter Achtung der Rolle und der Autonomie der Sozialpartner

25. die umfassenden nationalen Strategien, die sich mit dem Wandel der Arbeitswelt befassen und einen Lebenszyklusansatz bieten, der auf die Schwierigkeiten der Bürgerinnen und Bürger in den verschiedenen Phasen ihres Erwerbslebens eingeht, fortlaufend zu aktualisieren und gegebenenfalls solche auszuarbeiten und die Entwicklung von Instrumenten für eine bessere Umsetzung dieser Strategien zu fördern;
26. die Instrumente für die Arbeitsmarktprognose unter Berücksichtigung der Digitalisierung und Automatisierung weiter zu entwickeln, um Tendenzen vorwegzunehmen und die Aus- und Weiterbildung sowie beschäftigungspolitische Maßnahmen so zu steuern, dass die Erwerbsbevölkerung sich ständig an die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt anpasst; dabei können erforderlichenfalls das CEDEFOP und die EUROFOUND hinzugezogen werden;
27. die Entwicklung relevanter praktischer Kenntnisse, Kompetenzen und Qualifikationen von der frühesten Jugend an während des gesamten Berufslebens zu fördern, einschließlich digitaler, kognitiver, emotionaler und unternehmerischer Fähigkeiten sowie des psychischen Wohlbefindens, die von ausschlaggebender Bedeutung für die Integration in den Arbeitsmarkt, höhere Produktivität, lebenslanges Lernen und eine erfolgreiche Bewältigung der Übergänge von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt und von einem Arbeitsplatz zum anderen sind;
28. die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten zu intensivieren, auch um ihre Aus- und Weiterbildungssysteme den Entwicklungen des Arbeitsmarktes anzupassen, indem u. a. Anpassungsfähigkeit und Kreativität gewährleistet werden und lebenslanges Lernen für alle unterstützt wird;

29. flexiblere und zugänglichere Formen des Lernens zu entwickeln und anzubieten, einschließlich des arbeitsbasierten Lernens, der Ausbildung am Arbeitsplatz, innovativer Lernmethoden, der nicht-formalen Ausbildung und des Selbststudiums und der Verwendung von Online-Lerninstrumenten. Dies würde die geografische und die berufliche Mobilität sowie Übergänge von einem Arbeitsplatz und von einem Arbeitsmarktstatus (Beschäftigung, Erwerbs- und Arbeitslosigkeit) zu einem anderen während des gesamten Berufslebens weiter erleichtern;
30. die Verwendung digitaler Instrumente durch die öffentlichen und gegebenenfalls privaten Arbeitsvermittlungsdienste im Hinblick auf eine bessere Zusammenführung des Arbeitskräfteangebots und der Nachfrage nach Arbeitskräften unter Einhaltung der geltenden Datenschutzbestimmungen zu unterstützen. Dadurch ließen sich maßgeschneiderte Ansätze für die Aktivierung und Motivation, die Unterstützung bei der Arbeitssuche und die Inklusion bei der Ausbildung verbessern, und zugleich würde den besonderen Eigenschaften und Bedürfnissen jedes Menschen und derzeitigen und künftigen Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt Rechnung getragen;
31. Maßnahmen zu bewerten, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dabei helfen, aus mobilen und flexiblen Arbeitsregelungen Nutzen zu ziehen, für die Wahrung eines gesunden Verhältnisses zwischen Berufs- und Privatleben zu werben und das Recht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, außerhalb der Arbeitszeit digital für ihre Arbeit unerreichbar zu sein, zu fördern;
32. die Zugänglichkeit der digitalen Arbeitswelt zu fördern und Instrumente und Technologien zu unterstützen, die die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen verbessern können;
33. die Empfehlungen des Rates für Weiterbildungspfade, zu einem Qualitätsrahmen für Praktika, zu einem Europäischen Rahmen für eine hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung und zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen weiter umzusetzen;

ERSUCHT DIE MITGLIEDSTAATEN UND DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION, gemäß ihren jeweiligen Zuständigkeiten und unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten sowie unter Achtung der Rolle und der Autonomie der Sozialpartner

34. Geschlechterstereotypen zu vermeiden und zu bekämpfen, die Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt abzubauen und u. a. durch die Sensibilisierung junger Frauen und Mädchen sowie ihrer Eltern und durch Aufklärungskampagnen für die Mitarbeit von Frauen im IKT-Sektor zu werben und den Erwerb digitaler Grundkompetenzen durch Frauen und Männer zu fördern;

35. die neuen Arbeitsformen bei beschäftigungs- und sozialpolitischen Maßnahmen zu berücksichtigen und angemessene Garantien für die verschiedenen Arbeitnehmerkategorien zu fördern;
36. die von der Sozialwirtschaft und ihren Unternehmen gebotenen Möglichkeiten zu nutzen, um nachhaltige und menschenwürdige Arbeitsplätze zu schaffen, die soziale Gerechtigkeit für alle zu verbessern und regionale und soziale Ungleichheiten abzubauen;
37. sich regelmäßig mit den europäischen und den nationalen Sozialpartnern im Rahmen des dreigliedrigen Dialogs über die Zukunft der Arbeit und über Maßnahmen auszutauschen, mit denen die europäischen Arbeitsmärkte an die Veränderungen aufgrund der Digitalisierung und Automatisierung angepasst werden können;
38. die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten zu intensivieren, damit diese leichter voneinander lernen und bewährte Verfahren bei Fragen im Zusammenhang mit der Zukunft der Arbeit austauschen können;
39. die Instrumente für die Beschreibung der wichtigsten, die Zukunft der Arbeit betreffenden Entwicklungen in den Mitgliedstaaten und entsprechender Entwicklungen auf den globalen Arbeitsmärkten weiterzuentwickeln und zu ergänzen, insbesondere insoweit diese sich auf die europäischen Arbeitsmärkte auswirken;
40. zu sondieren, wie die Mitgliedstaaten bei ihren Bemühungen um die Anpassung an die derzeitigen tiefgreifenden Veränderungen des Arbeitsmarkts, einschließlich des steigenden Bedarfs an hochqualifizierten Arbeitskräften, durch den nächsten mehrjährigen Finanzrahmen weiter unterstützt werden könnten;
41. unter Berücksichtigung der einschlägigen Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte ihre Bemühungen fortzusetzen, einen Lebenszyklusansatz für die künftige Gestaltung der Arbeit zu unterstützen;
42. in den einschlägigen internationalen Foren wie der ILO, der G7, der G20 und der OECD für den europäischen Ansatz gegenüber den mit der Zukunft der Arbeit verbundenen Herausforderungen zu werben;
43. die Mobilität auf EU-Ebene zu erleichtern, und zwar mithilfe von Mechanismen, die die Sektoren mit Bedarf an Qualifikationen ermitteln, und dadurch, dass Erwerbslose dabei unterstützt werden, die Chancen auf dem EU-Arbeitsmarkt zu nutzen, wobei ein Gleichgewicht zwischen den Regionen gewährleistet bleiben muss;

**ERSUCHT DEN BESCHÄFTIGUNGSAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS FÜR
SOZIALSCHUTZ,**

44. die Auswirkungen der zunehmenden Robotisierung und Automatisierung auf die Bereiche Beschäftigung und Soziales genau zu verfolgen und den Rat dabei zu unterstützen, Antworten auf diese Entwicklungen zu formulieren, wobei den Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer in den am stärksten betroffenen Sektoren besondere Aufmerksamkeit gelten muss, und
 45. mithilfe der vorhandenen Instrumente weiter zu beobachten, ob die sozialpolitischen Maßnahmen vor dem Hintergrund des derzeitigen demografischen Wandels und der Veränderungen in der Arbeitswelt angemessen und nachhaltig sind.
-

Referenzdokumente**1. Auf interinstitutioneller Ebene der EU**

- Europäische Säule sozialer Rechte
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_de.pdf

2. Rat:

- Schlussfolgerungen des Rates vom 9. März 2015 mit dem Titel "Hin zu integrativeren Arbeitsmärkten" (Dok. 7017/15)
- Schlussfolgerungen des Rates zur Förderung der Sozialwirtschaft als treibende Kraft der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in Europa, angenommen am 7. Dezember 2015 (15071/15).
- Schlussfolgerungen des Rates vom 15. Juni 2017 mit dem Titel "Auf dem Weg zu Strategien für einträgliche Arbeit" (Dok. 9647/17)
- Schlussfolgerungen des Rates zur "Verbesserung der Kompetenzen von Frauen und Männern auf dem EU-Arbeitsmarkt" (Dok. 6889/17)
- Schlussfolgerungen des Rates zu verstärkten Maßnahmen zur Verringerung der horizontalen Geschlechtertrennung im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt (Dok. 15468/17).
- Schlussfolgerungen des Rates zur Zukunft der Arbeit: Machen wir es einfach elektronisch (Dok. 15506/17)
- Empfehlung des Rates zu einem Qualitätsrahmen für Praktika (ABl. C 88 vom 27.3.2014, S. 1-4).
- Empfehlung des Rates vom 19. Dezember 2016 für Weiterbildungspfade (ABl. C 484 vom 24.12.2016, S. 1-6.)
- Empfehlung des Rates vom 15. März 2018 zu einem Europäischen Rahmen für eine hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung (ABl. C 153 vom 2.5. 2018, S. 1-6)
- Empfehlung des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen vom 22./23. Mai 2018 (Dok. 8299/18).

3. Europäische Kommission:

- Stellungnahme des Beratenden Ausschusses für Chancengleichheit von Frauen und Männern zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Trennung bei den Berufen http://collections.internetmemory.org/haeu/20171122154227/http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Mitteilung "Europas Marktführer von Morgen: Die Start-up und Scale-up-Initiative" (COM(2016) 733 final)
- Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen: "Bericht über die Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union 2017" (SWD(2017) 108 final)
- Koalition für digitale Kompetenzen und Arbeitsplätze <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>
- Mitteilung über eine neue europäische Agenda für Kompetenzen: Humankapital, Beschäftigungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit gemeinsam stärken (COM(2016) 381 final)
- Mitteilung über Künstliche Intelligenz für Europa (COM(2018) 237 final)

4. Europäisches Parlament:

- Entschließung des Europäischen Parlaments vom 28. April 2016 zur Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung von Frauen im digitalen Zeitalter (P8_TA(2016)0204)

5. Weitere Dokumente:

- Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss, Stellungnahme zur Zukunft der Arbeit – Aneignung der für die künftige Arbeitswelt notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen [Sondierungsstellungnahme auf Ersuchen des bulgarischen Ratsvorsitzes] (SOC 570)
- Forschungsbericht des EIGE über Frauen und Männer in den Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT): eine Chance für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (2018)
- OECD-Bericht "Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work" (März 2015)
- OECD-Papier "Future of Work and Skills" – vorgelegt in der 2. Sitzung der Arbeitsgruppe Beschäftigung der G20 (Februar 2017).
- Eurofound (2017), "Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects"