



Rat der
Europäischen Union

Brüssel, den 6. Dezember 2021
(OR. en)

14751/21

SOC 725
EMPL 542
SAN 737

BERATUNGSERGEBNISSE

Absender: Generalsekretariat des Rates

Empfänger: Delegationen

Nr. Vordok.: 13994/1/21 REV 1 + REV 1 COR 1

Betr.: Nachhaltiges Arbeiten im Laufe des gesamten Lebens
– Schlussfolgerungen des Rates

Die Delegationen erhalten in der Anlage die Schlussfolgerungen des Rates zu dem eingangs genannten Thema, die der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner Tagung vom 6. Dezember 2021 gebilligt hat.

Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Nachhaltiges Arbeiten im Laufe des gesamten Lebens“

IN ANERKENNUNG DES FOLGENDEN:

1. Die Arbeitswelt ist aufgrund des technologischen Fortschritts, der Globalisierung, des Klimawandels und der Bevölkerungsalterung in raschem Wandel begriffen. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in der EU ist seit einem Jahrzehnt rückläufig, und dieser Trend dürfte weiterhin anhalten.¹ Da die Gesamtbevölkerung relativ konstant bleibt, steigt das Risiko eines Arbeitskräftemangels. Als Ausgleich für den Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ist es notwendig, mehr Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren und sie dort zu halten, hochwertige Arbeitsplätze zu bieten, den Menschen ein längeres Erwerbsleben zu ermöglichen und die Produktivität zu steigern.²
2. Die stetige Verbesserung der Lebens- und Beschäftigungsbedingungen ihrer Bevölkerung ist das wesentliche Ziel der Europäischen Union.³ Die europäische Säule sozialer Rechte⁴ (im Folgenden die „Säule“) dient als Kompass auf dem Weg, diese Ziele zu erreichen. In der Strategischen Agenda wird der Umsetzung der Säule für den Zeitraum von 2019 bis 2024 Priorität eingeräumt. In der Erklärung von Porto stellten die Staats- und Regierungschefs der EU fest, dass der Aktionsplan⁵ eine nützliche Orientierungshilfe für die Umsetzung der Säule bietet, und sie begrüßten die drei neuen EU-Kernziele für 2030 in den Bereichen Beschäftigung, Kompetenzen und Armutsbekämpfung.

¹ Siehe auch: Grünbuch zum Thema Altern. Förderung von Solidarität und Verantwortung zwischen den Generationen. COM(2021) 50 final.

² Siehe auch: Bericht der Europäischen Kommission über die Auswirkungen des demografischen Wandels. 2020.

³ Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, Präambel.

⁴ Interinstitutionelle Proklamation zur europäischen Säule sozialer Rechte. ABl. C 428 vom 13.12.2017, S. 10.

⁵ Von der Kommission am 4. März 2021 vorgelegter Aktionsplan.

3. Die Union und ihre Mitgliedstaaten haben sich verpflichtet die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen⁶ zu erreichen, einschließlich des Ziels 8, „dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle [zu] fördern“. Auch in der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO wurde anerkannt, dass es aufgrund der Veränderungen in der Arbeitswelt zwingend geboten ist, unverzüglich zu handeln, um die Chancen zur Gestaltung einer gerechten, inklusiven und sicheren Zukunft der Arbeit zu nutzen und die damit verbundenen Herausforderungen zu meistern.⁷
4. Die Vertragsparteien der Europäischen Sozialcharta haben bestimmte Rechte und Grundsätze als Ziele ihrer Politik angenommen. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten folgende Rechte haben: das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen, das Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, das Recht auf Kollektivverhandlungen, das Recht, ihre Tätigkeit frei zu wählen, das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt, das ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichert, das Recht auf Freiheit zur Vereinigung, das Recht auf besonderen Schutz, wenn es sich um Kinder, Jugendliche oder Frauen handelt, sowie das Recht auf geeignete Möglichkeiten der Berufsberatung und der beruflichen Bildung. Außerdem haben alle Menschen mit Familienpflichten, die erwerbstätig sind oder erwerbstätig werden wollen, ein Recht darauf, ohne dabei Diskriminierung ausgesetzt zu sein und, im Rahmen des Möglichen, ohne Konflikt zwischen ihrer Erwerbstätigkeit und ihren Familienpflichten.⁸ Das ist insbesondere für Frauen relevant, denn diese wenden nach wie vor mehr Zeit für unbezahlte Betreuungstätigkeiten auf als ihre männlichen Kollegen.

⁶ Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. A/RES/70/1.

⁷ Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit und Schlussfolgerungen des Rates zum Thema: „Die Zukunft der Arbeit: Die Europäische Union unterstützt die Erklärung zum hundertjährigen Jubiläum der IAO“. Dok. 13436/19.

⁸ Europäische Sozialcharta (revidiert), ratifiziert von den folgenden Mitgliedstaaten: AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, DE, EL, HU, IE, IT, LV, LT, MT, NL, PT, RO, SK, SI, ES und SE.

5. In den Schlussfolgerungen des Rates von 2020⁹ zum Thema „Demografische Herausforderungen – der künftige Ansatz“ hat der Rat die erheblichen Auswirkungen des demografischen Wandels auf unsere Volkswirtschaften und Sozialschutzsysteme anerkannt. Der Rat hat die Mitgliedstaaten aufgerufen, die Herausforderungen, die der Wandel mit sich bringt, anzugehen und gleichzeitig die Chancen für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung zu nutzen. Der Rat hat ferner in den Schlussfolgerungen des Rates zur Ökonomie des Wohlergehens¹⁰ den sich gegenseitig verstärkenden Effekt von Wohlergehen und Wirtschaftswachstum anerkannt.
6. Die jüngsten Initiativen der Kommission zielen darauf ab, zur Verbesserung der Qualität und der Nachhaltigkeit der Arbeit beizutragen. Im Strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021-2027¹¹ werden die wichtigsten Prioritäten und Maßnahmen festgelegt, die die Kommission zur Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in den kommenden Jahren, die vom grünen, vom digitalen sowie vom demografischen Wandel geprägt sein werden, für erforderlich hält. Mit der Europäischen Kompetenzagenda¹² soll ein Beitrag zum ersten Grundsatz der Säule, dem Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen von hoher Qualität und in inklusiver Form, geleistet werden.
7. „Nachhaltiges Arbeiten im Laufe des gesamten Lebens“ bedeutet in den vorliegenden Schlussfolgerungen Lebens- und Arbeitsbedingungen, die es Menschen ermöglichen, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen und im Laufe des gesamten verlängerten Erwerbslebens erwerbstätig zu bleiben. Dazu gehört auch die Umgestaltung der Arbeit, um Faktoren zu beseitigen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter Berücksichtigung persönlicher Umstände davor zurückschrecken lassen oder daran hindern, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder erwerbstätig zu bleiben.¹³ Bei der Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt gibt es Unterschiede; und es ist zu erwarten, dass sie sich im Laufe des Lebens ändert. Die Herausforderung besteht darin, die Bedürfnisse und Fähigkeiten des Einzelnen und die Qualität der angebotenen Arbeitsplätze aufeinander abzustimmen.¹⁴

⁹ Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Demografische Herausforderungen – der künftige Ansatz“. ABl. C 205 vom 19.6.2020, S. 3.

¹⁰ Schlussfolgerungen des Rates zur Ökonomie des Wohlergehens. ABl. C 400 vom 26.11.2019, S. 9.

¹¹ Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021-2027. COM(2021) 323 final.

¹² Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz. COM(2020) 274 final.

¹³ Die Eigenschaften einer Person in Bezug auf die Arbeit (Fähigkeiten, Bedürfnisse, Gesundheit, Kompetenzen usw.) und die persönlichen Umstände ändern sich im Laufe des Lebens; auch die Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt ändert sich.

¹⁴ Eurofound, 2015. Sustainable work over the life course: Concept paper (Nachhaltiges Arbeiten im Laufe des gesamten Lebens: Konzeptpapier).

8. Nachhaltiges Arbeiten kann durch Investitionen in hochwertige Arbeitsplätze und Humankapital erreicht werden, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf fairen Arbeitsbedingungen, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Umschulung und Weiterbildung sowie Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben liegt. Nachhaltiges Arbeiten ist ein wesentlicher Bestandteil der Ökonomie des Wohlergehens¹⁵ und eine wichtige treibende Kraft für eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung, der Produktivität, der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit¹⁶ sowie der sozialen Inklusion. Wenn Arbeit nicht nachhaltig ist, wirkt sie sich negativ auf die Gesundheit und das Wohlergehen von Menschen auf dem Arbeitsmarkt sowie von deren Angehörigen aus, wobei die Folgen sich sowohl unmittelbar als auch mittel- bis langfristig zeigen.¹⁷
9. In seiner Stellungnahme zu nachhaltiger und hochwertiger Arbeit¹⁸ hat der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss a) nachhaltige und hochwertige Arbeit als einen der wesentlichen Aspekte der Lebensqualität – der darüber hinaus im Zusammenhang mit dem Konzept der nachhaltigen Entwicklung gesehen werden muss – anerkannt; b) die Auffassung vertreten, dass die Gewährleistung nachhaltiger und hochwertiger Arbeit eine gemeinsame Verantwortung der Kommission, der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner auf europäischer und nationaler Ebene ist; und c) betont, dass der soziale Dialog gestärkt und erweitert werden muss, damit er mehr strategische Themen mit Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit umfasst;

¹⁵ Schlussfolgerungen des Rates zur Ökonomie des Wohlergehens. ABl. C 400 vom 26.11.2019, S. 9.

¹⁶ OECD, 2018. Social, Employment and Migration Working Papers, Nr. 221. Job Quality, Health and Productivity: An evidence-based framework for analysis (Arbeitsplatzqualität, Gesundheit und Produktivität: Ein evidenzbasierter Analyserahmen).

¹⁷ Eurofound, 2015. Sustainable work over the life course: Concept paper (Nachhaltiges Arbeiten im Laufe des gesamten Lebens: Konzeptpapier); Eurofound, 2021. Arbeitsbedingungen und nachhaltige Arbeit: Eine Analyse mithilfe des Orientierungsrahmens für Arbeitsplatzqualität.

¹⁸ Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss, 2021. Key components of sustainable quality work during and after recovery (Schlüsselemente einer nachhaltigen und hochwertigen Arbeit während und nach der wirtschaftlichen Erholung). [Sondierungsstellungnahme auf Ersuchen des slowenischen Ratsvorsitzes.] SOC/685.

IN ERWÄGUNG DES FOLGENDEN:

10. Der Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sowie die steigende Lebenserwartung bedeuten Herausforderungen für das Funktionieren des Arbeitsmarkts und erfordern einen umfassenden Ansatz bei der Anpassung der Sozialschutzsysteme. Aus langfristigen Bevölkerungsprognosen für die EU geht hervor, dass ein Bevölkerungsrückgang sowie erhebliche Veränderungen der Altersstruktur zu erwarten sind.¹⁹ Das Wachstum der Arbeitsproduktivität wird voraussichtlich zur einzigen Quelle eines potenziellen gesamtwirtschaftlichen Wachstums in der EU, und die Gesamtkosten der Alterung werden voraussichtlich steigen.²⁰
11. Nachhaltiges Arbeiten ist von grundlegender Bedeutung, um den Menschen zu ermöglichen, im Alter gesund und aktiv zu bleiben, sowie für die Verlängerung ihres Erwerbslebens, für angemessene und tragfähige Sozialschutzsysteme und somit für das Funktionieren der Wirtschaft insgesamt. Wenngleich weitere Forschungsarbeiten zum nachhaltigen Arbeiten erforderlich sind, geht aus den vorliegenden Analysen eindeutig hervor, dass sich Investitionen in faire Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, allgemeine und berufliche Bildung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben lohnen, weil dadurch das Wohlergehen der Menschen verbessert und damit ihre Produktivität sowie ihre Erwerbsbeteiligung während eines verlängerten Erwerbslebens gesteigert werden.

¹⁹ Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20-64 Jahre) wird bis 2070 um 32,1 Millionen potenzieller Erwerbstätiger (18,6 Millionen Männer, 13,5 Millionen Frauen) zurückgehen, was bedeutet, dass es in der EU weniger als zwei Personen im erwerbsfähigen Alter für jede Person im Alter von 65 Jahren oder älter, anstatt etwa drei Personen im erwerbsfähigen Alter im Jahr 2019, geben würde. In: Europäische Kommission, 2021. Ageing Report (2021). Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070) (Bericht über die Bevölkerungsalterung (2021). Wirtschafts- und Haushaltsprognosen für die EU-Mitgliedstaaten (2019-2070)). Institutional Paper 148.

²⁰ Ebd.

12. Die Qualität der Arbeitsplätze in der Union hat sich in den letzten Jahrzehnten langsam verbessert.²¹ 2015 waren 86 % der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in der EU mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden oder sehr zufrieden. Etwas weniger als ein Viertel waren jedoch der Ansicht, ihre Arbeit gefährde ihre Gesundheit bzw. ihre Sicherheit, und ein Viertel waren der Ansicht, ihre Arbeit wirke sich negativ auf ihre Gesundheit aus, wobei Angaben über solche negativen Einflüsse eher von Männern kamen. Angemessene Kompetenzen sind ein wichtiger Faktor für Arbeitszufriedenheit und Produktivität, und etwa 28 % der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer gaben an, über die Kompetenzen zu verfügen, die sie benötigen, um anspruchsvollere Aufgaben zu erfüllen (Männer 30 %, Frauen 27 %), während 14 %²² angaben, dass sie Fortbildung benötigen würden, um ihren Aufgaben gerecht zu werden²³. Für beinahe ein Fünftel der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer (20 % der Männer, 16 % der Frauen) geht die Arbeitszeit nicht sehr gut mit familiären oder sozialen Verpflichtungen außerhalb der Arbeit zusammen, und ein Fünftel der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer gaben an, nach der Arbeit zu müde zu sein, notwendige Tätigkeiten im Haushalt zu verrichten.²⁴

²¹ Eurofound, 2021. Arbeitsbedingungen und nachhaltige Arbeit: Eine Analyse mithilfe des Orientierungsrahmens für Arbeitsplatzqualität.

²² Daten sind nach Geschlecht aufgeschlüsselt, sofern verfügbar und sofern ein klarer Unterschied zwischen Männern und Frauen besteht. (Dies gilt für den gesamten Text.)

²³ Eurofound, 2021. Arbeitsbedingungen und nachhaltige Arbeit: Eine Analyse mithilfe des Orientierungsrahmens für Arbeitsplatzqualität.

²⁴ Eurofound, 2017. Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen – Übersichtsbericht: Daten für die EU-28.

13. Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz sind Bedingung dafür, dass die Arbeit im Laufe des gesamten Lebens nachhaltig ist. Eine Akkumulierung negativer (gesundheitlicher) Folgen der Arbeit während des Erwerbslebens einer Person wirkt sich negativ auf ihre Lebensqualität im Alter aus und kann ihre Lebensarbeitszeit verkürzen. Der ökologische, der digitale und der demografische Wandel machen es erforderlich, dass wir den Wandel antizipieren und bewältigen. Die Sensibilisierung dafür, wie Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz systematisch an jeden Arbeitsplatz in der Arbeitswelt im Wandel angepasst werden können, kann zusätzlich zu einem Ansatz der „Prävention durch Design“²⁵, in Verbindung mit einem Ansatz eines arbeitnehmerorientierten Designs, dazu beitragen, neue und sich abzeichnende Herausforderungen im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Digitalisierung²⁶, psychosozialen und ergonomischen Risiken und einer alternden Erwerbsbevölkerung abzufedern. Ferner geht aus Prognosen hervor, dass Investitionen in Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sich lohnen: Die Rendite für jeden investierten Euro beträgt beinahe zwei Euro²⁷, während berufsbedingte Verletzungen und Berufskrankheiten die Gesellschaft mehr als 3,3 % des BIP der EU kosten²⁸.

²⁵ Der Ansatz der „Prävention durch Design“ (Prevention through Design) ist auf die frühzeitige Prävention und Kontrolle von berufsbedingten Verletzungen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Todesfällen im Planungs- und Designprozess ausgerichtet. Siehe auch: EU-OSHA, 2018. Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025 (Ausblick: Neue und aufkommende Risiken im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Digitalisierung bis 2025).

²⁶ Wie beispielsweise digitale 24/7-Verfügbarkeit, verschwimmende Grenzen zwischen Beruf und Privatleben, Verwendung von Geräten, die die Arbeitsgeschwindigkeit vorgeben oder die Arbeitsleistung überwachen. Siehe auch: EU-OSHA, 2019. Die europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER); Eurofound, 2017. Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen – Übersichtsbericht.

²⁷ Europäische Kommission, 2011. Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health. Key messages and case studies (Sozioökonomische Kosten von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Kernbotschaften und Fallstudien).

²⁸ EU-OSHA, 2017. Kosten von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen im internationalen Vergleich.

14. Die Schaffung von Möglichkeiten zum Kompetenzerwerb, zur Umschulung und zur Weiterbildung während des gesamten Erwerbslebens ist ein wichtiger Bestandteil des nachhaltigen Arbeitens. Dadurch können Erwachsene aller Altersgruppen dabei unterstützt werden, sich auf im Wandel befindliche Arbeitsmärkte vorzubereiten und an diese anzupassen, Arbeitslosigkeit wird verhindert, und es wird ein Beitrag zur Einbeziehung aller geleistet. Die überwiegende Mehrheit der Einrichtungen in der EU bieten Berufsbildung in der einen oder anderen Form an (einschließlich innerbetrieblicher Ausbildung) – drei von zehn jedoch für weniger als 20 % ihrer Beschäftigten.²⁹ Vom Arbeitgeber finanzierte Weiterbildung ist für Beschäftigte mit unbefristeten Verträgen (44 %) leichter zugänglich als für jene mit befristeten Verträgen (31 %) oder jene mit anderen Arten von Verträgen oder ohne Vertrag (nur 22 %).³⁰ Bis 2016 nahmen jedoch nur 37 % der Erwachsenen jedes Jahr an Bildungsgeboten teil. Bei den gering qualifizierten Erwachsenen erreichte diese Quote nur 18 %.³¹
15. Flexibilität, Sicherheit, Planbarkeit und Chancengleichheit für alle sind wichtige Aspekte des nachhaltigen Arbeitens. Der Anteil atypischer Beschäftigungsformen ist in den letzten zehn Jahren gestiegen. Mehr als vier von zehn Erwerbstätigen in der EU arbeiten in atypischen Beschäftigungsformen.³² Atypische Beschäftigungsformen können neue Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen (insbesondere aufgrund der größeren Flexibilität, die sie bieten), insbesondere für diejenigen, die weiter vom Arbeitsmarkt entfernt sind, aber sie können auch Unsicherheiten verstärken, was sich negativ auf das Wohlergehen der Menschen auswirkt. Es gibt nur wenige vergleichbare Daten über atypische Beschäftigungsformen, ihre Bedeutung für die Arbeitsmärkte und ihre Auswirkungen auf die Sozialschutzsysteme in der gesamten EU. Flexible Arbeitsregelungen, sowohl für typische als auch für atypische Beschäftigung, sollten eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ermöglichen.³³ Allerdings sind weitere Anstrengungen erforderlich, um die Arbeitsbedingungen und den Sozialschutz von Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu verbessern, um Arbeit für alle nachhaltig zu gestalten.

²⁹ Eurofound und Cedefop, 2020. Europäische Unternehmenserhebung 2019: Erschließung des Potenzials der Beschäftigten mithilfe betrieblicher Praktiken.

³⁰ Eurofound, 2017. Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen – Übersichtsbericht.

³¹ Europäische Kommission, 2021. Aktionsplan für die Europäische Säule sozialer Rechte. COM(2021) 102 final.

³² Europäisches Parlament, 2016. Precarious Employment in Europe. Patterns, Trends and Policy Strategies (Prekäre Beschäftigung in Europa. Muster, Trends und politische Strategien).

³³ Siehe auch Schlussfolgerungen des Rates zu Telearbeit. Dok. ST 9747/21.

16. Das geschlechtsbedingte Gefälle bei der Beschäftigung kennzeichnet unnachhaltige Arbeitsmärkte. Der Verlust des Potenzials von Frauen im Bereich der Bildung und der Erwerbstätigkeit wirkt sich negativ auf die Leistungsfähigkeit und den wirtschaftlichen Wettbewerbsvorteil der EU aus. Die Kosten für die EU beliefen sich im Jahr 2018 auf über 320 Mrd. EUR, was 2,4 % des BIP für dieses Jahr entspricht.³⁴ Ein wesentlicher Faktor zur Erklärung der niedrigeren Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen ist deren größere Belastung im Bereich der Betreuungs- und Pflegeaufgaben aufgrund einer ungleichen Verteilung dieser Pflichten zwischen Frauen und Männern.³⁵ Die Kosten der Ausgrenzung einer Frau vom Arbeitsmarkt während des gesamten Lebens werden auf 1,2 Mio. EUR bis 2 Mio. EUR geschätzt, abhängig von ihrem Bildungsniveau, wobei die Kosten bei Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen im Allgemeinen höher angesetzt werden.³⁶ Die Verbesserung der Zugänglichkeit, Erschwinglichkeit und Qualität von Pflegediensten³⁷ und die Förderung einer gerechten Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern könnten dazu beitragen, das geschlechtsbedingte Gefälle bei der Beschäftigung auszugleichen.
17. Der soziale Dialog ist von entscheidender Bedeutung, um nachhaltiges Arbeiten zum Vorteil aller Parteien zu gewährleisten. Die Sozialpartner spielen eine zentrale Rolle in einer Arbeitswelt im Wandel, und sie sind besonders gut aufgestellt, um – im Zusammenhang mit spezifischen Tätigkeiten oder Sektoren – Lösungen und Bedingungen im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit zu ermitteln, die nachhaltiges Arbeiten ermöglichen. Der soziale Dialog ist daher auch für gut funktionierende und produktive Volkswirtschaften und von Zusammenhalt geprägte Gesellschaften von entscheidender Bedeutung;

³⁴ Eurofound, 2020. Frauen und Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt: Macht COVID-19 die jüngsten Erfolge wieder zunichte?

³⁵ Eurofound, 2018. Im Spannungsfeld: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der EU.

³⁶ Europäische Kommission, 2017. Folgenabschätzung – Begleitunterlage zum Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.

³⁷ Betreuungs- und Pflegedienste umfassen unter anderem Kinderbetreuung, Langzeitpflege (Dienste für aufgrund des Alters, chronischer Erkrankungen oder von Behinderung pflegebedürftige Menschen) und Kurzzeitpflegedienste.

ERSUCHT DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION

DIE MITGLIEDSTAATEN, unter Berücksichtigung nationaler Gegebenheiten,

18. die politischen Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle und zur Unterstützung der Menschen bei den Übergängen, mit denen diese während ihres gesamten Erwerbslebens konfrontiert sind, zu **VERSTÄRKEN**, damit sie rasch in den Arbeitsmarkt eintreten bzw. wiedereintreten und einen hochwertigen Arbeitsplatz finden können, auch durch die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen beteiligten öffentlichen Diensten;
19. gegebenenfalls ihre nationalen Rechtsrahmen und ihre derzeitigen Strategien für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz unter gebührender Berücksichtigung des Strategischen Rahmens der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021-2027 zu **AKTUALISIEREN** und dabei den Schwerpunkt auf seine drei umfassenden Hauptziele – Antizipierung und Bewältigung des Wandels in der neuen Arbeitswelt, Verbesserung der Prävention von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen und Stärkung der Vorsorge für etwaige künftige Gesundheitskrisen – zu legen;
20. zu **GEWÄHRLEISTEN**, dass ausreichende Ressourcen für die Arbeitsweise, die Vernetzung und die Förderung der innerstaatlichen Anlaufstellen der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) zur Verfügung stehen;
21. die Verfahren zur Prognose des Qualifikationsbedarfs zu **AKTUALISIEREN** und Mechanismen zum Ausgleich des Qualifikationsungleichgewichts zu **VERBESSERN**;
22. Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle kontinuierlich zu **ENTWICKELN** und zu **FÖRDERN**, um den Menschen dabei zu helfen, sich an die Arbeitswelt im Wandel anzupassen, auch unter Berücksichtigung der europäischen Kompetenzagenda, unter anderem durch die Förderung des generationenübergreifenden Transfers von Wissen und Kompetenzen;
23. die Anstrengungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, des Sozialschutzes und des Zugangs zu lebenslangem Lernen für Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu **INTENSIVIEREN**, um die Arbeit für alle nachhaltig zu gestalten;

24. die Wirksamkeit von Arbeitsinspektionen und gegebenenfalls anderen Durchsetzungs- und Aufsichtsmechanismen zu STÄRKEN, damit die anwendbaren einschlägigen Rechtsvorschriften für nachhaltiges Arbeiten eingehalten werden;
25. Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben WEITER AUSZULOTEN, einschließlich durch Verbesserung der Zugänglichkeit, Erschwinglichkeit und Qualität von Betreuungs- und Pflegediensten, unter anderem im Hinblick auf die Gewährleistung von Chancengleichheit für Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt;

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

26. die Haupthindernisse für nachhaltiges Arbeiten zu ANALYSIEREN und systematisch darauf hinzuarbeiten, Lösungen zu FINDEN, durch die nachhaltiges Arbeiten erleichtert wird, und durch die Aktivität und Gesundheit im Alter, längeres Erwerbsleben, das Wohlergehen der Menschen, die Erwerbsbeteiligung, die Sozialschutzsysteme sowie Produktivität und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit gefördert werden;
27. Forschung und Entwicklung im Bereich hochwertiger Datenbanken zu nachhaltigem Arbeiten zu UNTERSTÜTZEN und relevante soziodemografische statistische Variablen³⁸ zu berücksichtigen, um Konsistenz, Vergleichbarkeit und Zugänglichkeit von Daten für evidenzbasierte Politikgestaltung zu gewährleisten;
28. das Mainstreaming der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz in den einschlägigen politischen Maßnahmen und Strategien, insbesondere in den Bereichen öffentliche Gesundheit (insbesondere psychische Gesundheit), Sozialfürsorge, allgemeine und berufliche Bildung, Digitalisierung, künstliche Intelligenz, Vergabe öffentlicher Aufträge und Umwelt zu STÄRKEN;
29. WEITERHIN vergleichbare statistische Daten über atypische Beschäftigungsformen zu ERARBEITEN und ihre Bedeutung für den Wandel des Arbeitsmarkts und ihre Auswirkungen auf die Sozialschutzsysteme unter Berücksichtigung relevanter soziodemografischer statistischer Variablen zu ANALYSIEREN;

³⁸ Soziodemografische Variablen sind beispielsweise Alter, Geschlecht, Bildung, Möglichkeiten und Grenzen, Haushalt, Beschäftigung, Einkommen usw.

30. den Austausch bewährter Verfahren sowie erworbener Kenntnisse über nachhaltiges Arbeiten und seine langfristigen Vorteile im Sinne funktionsfähiger Arbeitsmärkte und Sozialschutzsysteme sowie für das Wohlergehen der Menschen zu ERLEICHTERN und zu UNTERSTÜTZEN, wobei den zugrundeliegenden Trends, die durch die COVID-19-Pandemie beschleunigt werden, Rechnung zu tragen ist;
31. eine Kultur der Prävention im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und eine Kultur des lebenslangen Lernens zu FÖRDERN;
32. gezielte Maßnahmen zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Beschäftigungsgefälles zu ENTWERFEN und UMZUSETZEN;
33. die Sozialpartner zu UNTERSTÜTZEN, um ihre Kapazität bei der Förderung des nachhaltigen Arbeitens zu verbessern;

DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION,

34. die Folgen von unnachhaltigen Arbeitspraktiken sowie die Vorteile des nachhaltigen Arbeitens für den Einzelnen sowie für Arbeitgeber und die Gesellschaft insgesamt in enger Zusammenarbeit mit den einschlägigen EU-Agenturen und internationalen Organisationen wie der OECD und der IAO zu ANALYSIEREN;
35. die einschlägigen Rechtsakte der Union kontinuierlich zu PRÜFEN, im Hinblick darauf, den Beitrag bestehender Maßnahmen zum nachhaltigen Arbeiten zu verbessern, und die erforderlichen Vorschläge zu unterbreiten, um die bestehenden Rechtsinstrumente gegebenenfalls den Anforderungen der Arbeitswelt im Wandel – insbesondere mit Blick auf die Bevölkerungsalterung – ANZUPASSEN;
36. die rasche und vollständige Umsetzung jener Maßnahmen innerhalb des Strategischen Rahmens der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021-2027, die in die Zuständigkeit der Europäischen Kommission fallen, zu GEWÄHRLEISTEN und dabei den Schwerpunkt – durch weitere Fortschritte bei der Festlegung von Arbeitsplatzgrenzwerten – insbesondere auf die Bekämpfung berufsbedingter Krebserkrankungen zu legen und die Ziele des Strategischen Rahmens der EU in die einschlägigen bestehenden und künftigen Strategiedokumente zu INTEGRIEREN;

37. die Bedeutung des nachhaltigen Arbeitens im Laufe des gesamten Lebens in der kommenden Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung ANZUERKENNEN;

DIE SOZIALPARTNER, unter Achtung ihrer Rolle und Autonomie,

38. den sozialen Dialog über die Arbeitswelt im Wandel auf allen Ebenen WEITERHIN AUFRECHTZUERHALTEN;

39. für die Vorteile des nachhaltigen Arbeitens für Beschäftigte, Arbeitgeber, Bürgerinnen und Bürger und die Gesellschaft insgesamt sowie für eine Kultur der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und für eine Kultur des lebenslangen Lernens zu SENSIBILISIEREN;

40. Maßnahmen zur Prävention als den wirksamsten Weg, nachhaltiges Arbeiten zu gewährleisten, insbesondere im Hinblick auf die Auswirkungen der Bevölkerungsalterung und der Digitalisierung, zu FÖRDERN;

41. dafür zu SENSIBILISIEREN, dass ein höheres Niveau im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz für Beschäftigte, Arbeitgeber, Bürgerinnen und Bürger und die Gesellschaft insgesamt von Vorteil ist, und dass sichere und der Gesundheit förderliche Arbeitsplätze zur Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft der Union beitragen;

42. die wirksame Umsetzung der bestehenden Vorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz WEITER ZU FÖRDERN.
