



Brüssel, den 6. Juni 2025
(OR. en)

9417/25

SOC 316
EMPL 200
ECOFIN 602
EDUC 183
GENDER 95
SAN 308

VERMERK

Absender: Der Beschäftigungsausschuss
Empfänger: Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat

Betr.: Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses zu den Dimensionen der
Arbeitsplatzqualität
– *Erläuterungen des Vorsitzes des Beschäftigungsausschusses*

Die Delegationen erhalten in der Anlage die oben genannte Stellungnahme, die auf der Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 19. Juni 2025 vorgestellt werden soll.



5. Juni 2025

Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses zu den Dimensionen der Arbeitsplatzqualität

1. Hintergrund

Der Beschäftigungsausschuss (EMCO) sieht der anstehenden Initiative für einen *Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze, der von der Europäischen Kommission Ende 2025 vorgelegt werden soll, erwartungsvoll entgegen*. Im Einklang mit der Strategischen Agenda 2024-2029 rief der Europäische Rat im April 2024 dazu auf, für einen integrierten Ansatz in allen Politikbereichen zu sorgen, um die Produktivität und das nachhaltige und inklusive Wachstum in ganz Europa zu steigern. Dies sollte die Förderung hochwertiger Arbeitsplätze umfassen, durch die verstärkte Verwirklichung der Kernziele für 2030 in Bezug auf eine erhöhte Beteiligung am Arbeitsmarkt sowie Umschulung/Weiterbildung und lebenslanges Lernen im Wege eines verstärkten sozialen Dialogs, durch die Bekämpfung von Kompetenz- und Arbeitskräftedefiziten im Kontext aktueller demografischer Trends.¹ In der von den Staats- und Regierungschefs der EU im November 2024 unterzeichneten Budapester Erklärung² wurde der Draghi-Bericht über die Zukunft der europäischen Wettbewerbsfähigkeit, in dem die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze und die Behebung des Fachkräftemangels als Schlüsselmaßnahmen zur Verbesserung des EU-Innovationsmodells genannt wurden,³ begrüßt. Im Zusammenhang mit dem Europäischen Semester wird bereits in den jüngsten beschäftigungspolitischen Leitlinien, die der Rat im Dezember 2024 angenommen hat, betont, dass die Mitgliedstaaten Investitionen in die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze erleichtern und unterstützen sollten.⁴

¹ [Schlussfolgerungen des Europäischen Rates](#), 18. April 2024.

² [Erklärung von Budapest zum Neuen Deal für die europäische Wettbewerbsfähigkeit](#), 8. November 2024.

³ Siehe insbesondere (nur Englisch) [Teil A Kapitel 1 und 2](#) sowie [Teil B Abschnitte 2.1 und 2.2](#) des Draghi-Berichts vom 9. September 2024.

⁴ [Beschluss \(EU\) 2024/3134 des Rates](#) vom 2. Dezember 2024 zu Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten.

Die Förderung der Arbeitsplatzqualität ist von entscheidender Bedeutung, um der Verpflichtung der EU zu einer in hohem Maße wettbewerbsfähigen sozialen Marktwirtschaft nachzukommen, die auf Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt abzielt (Artikel 3 EUV).

Eine wichtige Triebkraft für die Wettbewerbsfähigkeit und das Wachstum der EU ist auch die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze und die Heranbildung hochqualifizierter Arbeitskräfte, da sie das Produktivitäts- und Resilienzpotezial der Union steigern und die Spezialisierung in Sektoren mit hoher Wertschöpfung stärken. In den Grundsätzen der europäischen Säule sozialer Rechte wird die Notwendigkeit betont, faire Löhne und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und gleichzeitig die Chancengleichheit zu fördern und die Menschen vor sozialen Risiken zu schützen. Eine über ihr ganzes Arbeitsleben hinweg qualifizierte und motivierte Erwerbsbevölkerung ist besser in der Lage, den Anforderungen eines durch den grünen und den digitalen Wandel geprägten, sich rasch wandelnden Arbeitsmarktes gerecht zu werden, auf dem von den Arbeitnehmern verlangt wird, dass sie über die in der grünen Wirtschaft erforderlichen Kompetenzen verfügen und die kontinuierliche Einführung neuer Technologien unterstützen. Darüber hinaus kann bei einer alternden Bevölkerung, die in den kommenden Jahrzehnten in der EU zu einer Verringerung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter führen wird, die Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze den Arbeitsplatzwechsel und die Arbeitsmarktbeteiligung fördern und zu einem längeren Erwerbsleben beitragen und so gewährleisten, dass Unternehmen Zugang zu den Talenten haben, die sie benötigen, um weltweit wettbewerbsfähig zu bleiben, was auch den Arbeitnehmern sowie der Gesellschaft insgesamt zugutekommt. Initiativen auf allen Ebenen – von der lokalen über die nationale bis hin zur europäischen Ebene – können dazu beitragen, hochwertige Arbeitsplätze zu sichern. Im Hinblick auf das Engagement für die Wettbewerbsfähigkeit der EU sollten die Verhältnismäßigkeit und die Subsidiarität neuer Initiativen gebührend berücksichtigt werden. Außerdem sollte jede Initiative auf EU-Ebene der Vielfalt der nationalen Systeme sowie der Rolle und Autonomie der Sozialpartner gebührend Rechnung tragen.

Anfang 2025 befasste sich der Ausschuss aufbauend auf früheren Arbeiten des Beschäftigungsausschusses und seiner Arbeitsgruppe „Indikatoren“ (IG) mit der Notwendigkeit, die Dimensionen der „Arbeitsplatzqualität“ vor dem Hintergrund des derzeitigen sozioökonomischen Kontexts als Konzept besser zu erfassen.⁵ Auf der Grundlage der in dieser Stellungnahme genannten und im Anhang zusammengefassten politischen Dimensionen wird die Arbeitsgruppe „Indikatoren“ ersucht, den bestehenden Überwachungsrahmen bis zum ersten Quartal 2026 zu aktualisieren, um in Zusammenarbeit mit der Untergruppe „Indikatoren“ des Ausschusses für Sozialschutz (SPC) für die Dimension des Sozialschutzes die am besten geeigneten Indikatoren zur Messung der politischen Dimensionen der Arbeitsplatzqualität zu ermitteln. Die Kommission wird gebeten, diese Stellungnahme bei der Ausarbeitung des anstehenden *Fahrplans für hochwertige Arbeitsplätze* und des neuen *Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte*, der bis Ende des Jahres vorgelegt werden soll, zu berücksichtigen.

2. Die Schlüsseldimensionen der Arbeitsplatzqualität

Die Arbeitsplatzqualität ist ein mehrdimensionales Konzept, das verschiedene Faktoren umfasst, die das Wohlergehen und die Rechte des Einzelnen am Arbeitsplatz formen und sich auf die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Ergebnisse in Bezug auf Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit, Einkommen und sozialen Zusammenhalt auswirken. Sie wird durch strukturelle Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst, einschließlich der zunehmenden Digitalisierung von Arbeit, der Ökologisierung der Wirtschaft, der Entwicklung bei Beschäftigungsverträgen und Arbeitsformen der Veränderung von Arbeitskulturen und allgemeinerer gesellschaftlicher Werte und Ziele wie Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit. Diese Dynamik wirkt sich auf traditionelle Aspekte der Arbeitsplatzqualität aus, wie Löhne, Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit und Zugang zum Sozialschutz, aber auch auf Aspekte wie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Stress und psychosoziale Risiken, Autonomie, Zugang zu Weiterbildung und Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung sowie die Dynamik der Tarifverhandlungen. In jüngster Zeit hat sich durch technologische Fortschritte wie die Einführung neuer Formen der Aufgabenautomatisierung, Fernarbeitsmodelle und hybride Arbeitsmodelle, künstliche Intelligenz und algorithmisches Management das Wesen der Arbeit verändert, wobei sich diese Änderungen allesamt auch auf Arbeitszeitmuster, die Autonomie der Beschäftigten sowie die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Kompetenzen auswirken, wodurch dies zu einem weiteren Aspekt bei den Überlegungen zur Arbeitsplatzqualität wird. Gleichzeitig können fortgeschrittene digitale Technologien wie künstliche Intelligenz auch Möglichkeiten für Arbeitnehmer eröffnen und so für jeden Einzelnen das Wohlbefinden und die Arbeitsplatzqualität verbessern.

⁵ Nach den Beratungen in den Vorjahren einigte sich die Arbeitsgruppe „Indikatoren“ im Jahr 2013 darauf, ein Modul zur Arbeitsplatzqualität mit einer Reihe einschlägiger Indikatoren in den Gemeinsamen Bewertungsrahmen aufzunehmen. Das Modul floss in die [Ausgabe von 2017 des Anzeigers für die Leistungen im Beschäftigungsbereich \(Employment Performance Monitor\)](#) ein.

Die Arbeitsplatzqualität könnte auch durch Schwierigkeiten bei der Durchsetzung des Arbeitsrechts beeinträchtigt werden – auch im Zusammenhang mit der Mobilität von Arbeitskräften.

Die Fähigkeit, Verstöße, Betrug und Missbrauch aufzudecken, sowie die Verbesserung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit der nationalen Arbeitsaufsichtsbehörden und der Ausbau ihrer Kapazitäten, insbesondere in den Bereichen Unteraufträge, Vermittlung und Leiharbeit, sind von entscheidender Bedeutung für verbesserte Arbeits- und Lebensbedingungen von EU-Bürgern und Drittstaatsangehörigen, wozu auch die Beseitigung nicht angemeldeter und unterdeklariertes Erwerbstätigkeit gehört. Es ist wichtig, Arbeitnehmern – einschließlich mobiler Arbeitnehmer aus der EU sowie Drittstaatsangehöriger – Beratung zukommen zu lassen und sie zu unterstützen, damit sie ihre Rechte wirksam geltend machen können. Die Arbeitsplatzqualität kann auch bei Umstrukturierungsprozessen unter Druck geraten, wobei Vorausplanung und Veränderungsmanagement sowie der soziale Dialog und Tarifverhandlungen von entscheidender Bedeutung sind, um gerechte Übergänge zu gewährleisten und hochwertige Arbeitsplätze zu erhalten oder zu schaffen.

In diesem Zusammenhang erfordert die Konzeptualisierung der Arbeitsplatzqualität einen Rahmen, der sowohl seit langem bestehende als auch neu entstehende Faktoren erfasst. Auf der Grundlage der jüngsten Beratungen im Beschäftigungsausschuss sollten die folgenden politischen Dimensionen für die Bewertung der Arbeitsplatzqualität auf dem heutigen Arbeitsmarkt von besonderer Bedeutung sein:

- ***Angemessene Einkommen, faire Löhne und Arbeitsbedingungen, Kompetenzentwicklung, berufliche Aufstiegsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit sind ineinandergreifende Elemente, die, wenn sie verknüpft werden, eine Aufwärtsspirale von individueller Selbstbestimmung, Produktivität und Wirtschaftswachstum schaffen.***
 - i) Wenn Arbeitnehmer ein angemessenes Einkommen und faire Löhne erhalten, die dem Wert ihrer Arbeit entsprechen, erhalten sie ein stärkeres Selbstwertgefühl, aber auch mehr Anreize, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und an hochwertigen Weiterbildungsmaßnahmen, auch während der Arbeitszeit, teilzunehmen, was sich weiter positiv auf ihre Produktivität und ihren beruflichen Aufstieg auswirkt, insbesondere bei Geringqualifizierten. Faire Vergütungsstrukturen und Belohnungs- und Anerkennungssysteme erhöhen die Motivation und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Unternehmen können durch qualifizierte Arbeitnehmer außerdem in die Lage versetzt werden, die Produktivität zu steigern, indem sie Innovationen unterstützen (z. B. durch Investitionen in neue Ausrüstungen und Technologien), anstatt die Arbeitskosten zu senken. Die Kompetenzentwicklung der Arbeitnehmer ist ein entscheidender Faktor für eine produktive Nutzung fortgeschrittener digitaler Technologien wie künstlicher Intelligenz. Ein nachhaltiges Produktivitätswachstum fördert wiederum ein nachhaltiges Lohnwachstum.

- ii) Eine gesicherte Beschäftigung – auch gegen das Risiko unfreiwilliger Teilzeitarbeit und zur Gewährleistung des Übergangs zu unbefristeten Verträgen – sowie ein angemessener Sozialschutz verstärken diesen Kreislauf, indem das Risiko von Arbeitslosigkeit und Einkommensunsicherheit bzw. -schwankungen für die Arbeitnehmer verringert wird. Dies kann auch eine stärkere Motivation für die Teilnahme an Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen bewirken, da die Aussichten auf beruflichen Aufstieg besser sind und weniger Sorge um wirtschaftliche Anfälligkeit besteht.
- iii) Dieser Kreislauf – bei dem angemessene Einkommen und faire Löhne, hochwertige Weiterbildungsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit die Kompetenzentwicklung fördern sowie die Beschäftigungsfähigkeit und die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten verbessern – fördert die individuelle Zufriedenheit und kann zu einem inklusiveren und nachhaltigeren Wirtschaftswachstum beitragen. Dies geschieht insbesondere dadurch, dass die Arbeitnehmer motivierter, produktiver und dynamischer werden was der Notwendigkeit entgegenkommt, die Umverteilung von Arbeitskräften in rasch wachsende Sektoren zu erleichtern und mit der Einführung neuer Technologien in einer in hohem Maße durch Wettbewerb gekennzeichneten Wirtschaft Schritt zu halten.
- **Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld in Verbindung mit Wohlbefinden am Arbeitsplatz, bestmöglichen Arbeitszeitregelungen, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Autonomie am Arbeitsplatz bilden die Grundlage sowohl für die persönliche und berufliche Entwicklung als auch den organisatorischen Erfolg.**
- i) Der Einzelne wird durch die konsequente Umsetzung der Vorschriften zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz während des gesamten Arbeitslebens vor berufsbedingten Gefahren, Arbeitsunfällen und langfristigen Gesundheitsrisiken (z. B. Schadstoffbelastung oder extremen Wetterbedingungen) geschützt, während umfassende Maßnahmen zur Mobbing-Prävention und zum Umgang mit psychosozialen Risiken die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz weiter schützen.

- ii) Wenn die Arbeitszeit so strukturiert ist, dass sie vorhersehbare Zeitpläne, eine angemessene Flexibilität für Arbeitnehmer und ein Recht auf Nichterreichbarkeit ermöglicht, sind die Arbeitnehmer besser in der Lage, ein Gleichgewicht zwischen beruflicher Verantwortung und Privatleben zu wahren. Darüber hinaus fördert die Gewährung von Autonomie und Flexibilität für die Arbeitnehmer bei der Erledigung ihrer Aufgaben Kreativität und Verantwortungsbewusstsein, was ihre Arbeitszufriedenheit und Produktivität durch eine geringere Stressbelastung weiter steigern kann. Angesichts der technologischen Entwicklungen, auch im Zusammenhang mit dem algorithmischen Management, muss weiterhin unbedingt sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmerrechte bei der Überwachung und Kontrolle uneingeschränkt geachtet werden.
- iii) Diese miteinander verflochtenen Faktoren tragen dazu bei, Fehlzeiten, Arbeitsunfälle und die Häufigkeit von Burnout-Fällen zu verringern, was im Gegenzug zu einem Rückgang der Ausgaben für die öffentliche Gesundheit führen könnte und das Arbeitsumfeld über den gesamten Arbeitslebenszyklus hinweg so bestellt, dass es innovationsfreundlicher und dem Produktivitätswachstum zuträglicher ist.
- ***Die Vertretung kollektiver Interessen, die Gleichstellung der Geschlechter und die Chancengleichheit sowie die Überführung von nicht angemeldeter und unterdeklariertes Erwerbstätigkeit in formelle Beschäftigung sind wichtige horizontale Voraussetzungen für die Schaffung eines gerechten und inklusiven Arbeitsmarktes, in dem der Beitrag aller anerkannt und belohnt wird.***
- i) Tarifverhandlungen und sozialer Dialog erfordern starke und unabhängige Sozialpartner. Die Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung sind von grundlegender Bedeutung, um eine inklusive Anpassung an die aktuellen und künftigen Herausforderungen auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu unterstützen, damit sie in die Lage versetzt werden, eine aktive Rolle bei der Antizipation und Bewältigung des digitalen und des grünen Wandels zu übernehmen und zu einer gerechten Verteilung des wirtschaftlichen Nutzens beizutragen, die sich aus einer höheren Produktivität aufgrund von Tarifverhandlungen ergeben. Eine wirksame kollektive Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer und deren Einbeziehung sind bei der Förderung hochwertiger Arbeitsplätze in allen Bereichen von entscheidender Bedeutung.

- ii) Die Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung und der Chancengleichheit ermöglicht es allen Menschen – unabhängig von ihrem Hintergrund und ihren persönlichen Eigenschaften –, ohne Angst vor Diskriminierung (z. B. aus Gründen des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der sexuellen Ausrichtung) Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen zu erhalten, dort zu verbleiben und ihren beruflichen Aufstieg voranzutreiben, und dies bei gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit sowie gleichen Chancen auf berufliche und persönliche Entwicklung. Dazu gehört auch die Anpassung der Arbeitsplätze, damit sie für Menschen mit Behinderungen zugänglich und inklusiv sind, sodass alle Arbeitnehmer uneingeschränkt teilhaben und einen Beitrag leisten können, wodurch letztlich eine dynamischere und inklusivere Arbeitswelt und Gesellschaft gefördert werden.
- iii) Darüber hinaus erhalten Arbeitnehmer, die von nicht angemeldeter oder unterdeklariertem Erwerbstätigkeit betroffen sind und von der informellen in die formelle Wirtschaft wechseln, Zugang zu Rechtssicherheit, zum Recht auf Vertretung, zu Sozialleistungen sowie zu einem angemessenem Einkommen und fairen Löhnen, wodurch ihre persönliche finanzielle Sicherheit verbessert und ihre Würde aufgewertet wird. Auf gesellschaftlicher Ebene sorgt dieser Wechsel für bessere rechtliche Arbeitsvereinbarungen und Steuereinnahmen und fördert so eine gerechtere Gesellschaft.
- iv) Durch diese Dimensionen kann außerdem Vertrauen sowohl in die Arbeitgeber als auch in öffentliche Einrichtungen aufgebaut und neben einem widerstandsfähigen Arbeitsmarkt auch ein stärkerer sozialer Zusammenhalt gefördert werden.
- **Der Umfang und die Art des Sozialschutzes, der den verschiedenen Beschäftigungsformen zur Verfügung steht, sind wesentliche Bestandteile der Arbeitsplatzqualität. Hochwertige Arbeitsplätze tragen auch dazu bei, Armut trotz Erwerbstätigkeit zu verhindern, auch durch die Bereitstellung von Lohnergänzungsleistungen, wo dies angemessen ist.**
- i) Der Sozialschutz gewährleistet Einkommenssicherheit und den Zugang zu Dienstleistungen bei unfreiwilliger Arbeitslosigkeit, Krankheit, Pflegeurlaub, Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und Behinderungen aber auch im späteren Leben für Arbeitnehmer im Ruhestand sowie für Hinterbliebene.

- ii) Jeder benötigt zu irgendeinem Zeitpunkt während oder nach seinem Berufsleben sozialen Schutz. In der Praxis können jedoch nicht alle erwerbstätigen Personen einen Beitrag zum Sozialschutz leisten und Zugang zu diesem erhalten, da Ansprüche traditionell für standardisierte Beschäftigungsverhältnisse konzipiert wurden. Selbstständige oder Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen können je nach länderspezifischem Kontext nicht ausreichend abgesichert sein. Der Zugang zu angemessenen und nachhaltigen Rentensystemen ist von entscheidender Bedeutung für die Aufrechterhaltung des Lebensstandards und die Verhinderung von Altersarmut und somit auch eine Dimension der Arbeitsplatzqualität. In einkommensbezogenen Rentensystemen ist es daher von wesentlicher Bedeutung, dass alle Erwerbstätige – einschließlich Selbstständiger – während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn ausreichende Ansprüche ansammeln können. Um diejenigen zu unterstützen, die nicht ausreichend durch die Systeme der sozialen Sicherheit abgesichert sind und einer größeren Einkommensunsicherheit ausgesetzt sind, ist es wichtig, formale Deckungslücken zu schließen und sicherzustellen, dass sie Ansprüche auf Sozialschutz aufbauen und wahrnehmen können. Die Regelungen sollten rechtzeitig und im Einklang mit den nationalen Gegebenheiten ein entsprechendes Maß an Unterstützung bieten, um einen angemessenen Lebensstandard und einen angemessenen Einkommensersatz zu gewährleisten. Darüber hinaus sollten Transparenz, Vereinfachung und die Erleichterung der Wahrung, Anhäufung und Übertragbarkeit von Rechten gefördert werden.
- iii) Erforderlichenfalls kann die Unterstützung von Menschen in Beschäftigungsverhältnissen mit geringer Arbeitsintensität durch Lohnergänzungsleistungen auch die Attraktivität von Arbeit erhöhen, indem das Einkommen – insbesondere in kurzen Beschäftigungszeiträumen – vorübergehend durch eine Einkommensbeihilfe ergänzt wird.
- iv) Neben der Anhäufung von Sozialschutzansprüchen und der Verfügbarkeit von Einkommensbeihilfen ist der Zugang zu angemessenen und erschwinglichen unterstützenden Dienstleistungen für die Förderung der Erwerbsbeteiligung von entscheidender Bedeutung. Dienstleistungen wie die Gesundheitsvorsorge – einschließlich der psychischen Gesundheit –, Kinderbetreuung, Langzeitpflege und Programme für das Wohlbefinden sind wichtige Dimensionen der Arbeitsplatzqualität, die auch durch Leistungen für Arbeitnehmer unterstützt werden können.

3. Weiteres Vorgehen

Die Förderung der Arbeitsplatzqualität kann die soziale Marktwirtschaft der EU stärken, indem sie sowohl die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte unterstützt als auch die Produktivität ankurbelt, wodurch sowohl Arbeitnehmern als auch Unternehmen die Möglichkeit gegeben wird, in einer kompetitiven Weltwirtschaft erfolgreich zu sein. Eine weitere Verbesserung hochwertiger Beschäftigung nebst der in dieser Stellungnahme dargelegten politischen Dimensionen würde den Beschäftigten und der Gesellschaft insgesamt zugutekommen und könnte zudem den EU-Arbeitsmarkt für Talente aus oder von außerhalb der Union attraktiver machen, was vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, des Arbeitskräftemangels und eines globalen Wettbewerbs um Kompetenzen von entscheidender Bedeutung ist. Da in den kommenden Monaten ein neuer *Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte* und ein *Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze* auf den Weg gebracht werden, sieht der Beschäftigungsausschuss der Erörterung künftiger EU-Initiativen zur Förderung der Arbeitsplatzqualität erwartungsvoll entgegen und ist bereit, gemeinsam mit seinen Untergruppen den Rat und die Kommission bei der Koordinierung dieser Anstrengungen unter anderem durch die Fertigstellung eines soliden Überwachungsrahmens für die Arbeitsplatzqualität im Zusammenhang mit dem Europäischen Semester zu unterstützen. Gleichzeitig sollten neue Initiativen und Maßnahmen auf integrierte Weise konzipiert werden, um ihren Mehrwert unter Berücksichtigung der Komplementarität mit bestehenden politischen Maßnahmen der EU zu maximieren und unnötigen Verwaltungsaufwand so gering wie möglich zu halten.

Anhang – Aktualisierter Rahmen für die Dimensionen der Arbeitsplatzqualität

[Aktualisierungen des bestehenden EMCO-Rahmens von 2017 sind unterstrichen.]

- i) **Angemessene Einkommen und faire Löhne**
- ii) **Arbeitsplatz- und Laufbahnsicherheit**
- iii) **Kompetenzentwicklung und Laufbahnentwicklung**
- iv) **Beschäftigungsfähigkeit**
- v) **Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**
- vi) **Wohlbefinden am Arbeitsplatz**
- vii) **Arbeitszeit**
- viii) **Autonomie**
- ix) **Vertretung und Organisation des öffentlichen Interesses**
- x) **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**
- xi) **Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Chancengleichheit**
- xii) **Sozialschutz**
- xiii) **Beseitigung nicht angemeldeter oder unterdeklarerter Erwerbstätigkeit**