



Brüssel, den 7. Dezember 2017
(OR. en)

15506/17

EMPL 606
SOC 795
DIGIT 276
EDUC 447
PENS 8
FISC 352
GENDER 43

BERATUNGSERGEBNISSE

Absender: Generalsekretariat des Rates

vom 7. Dezember 2017

Empfänger: Delegationen

Nr. Vordok.: 14954/17

Betr.: Schlussfolgerungen des Rates zur Zukunft der Arbeit: Machen wir es
einfach elektronisch
(7. Dezember 2017)

Die Delegationen erhalten in der Anlage die Schlussfolgerungen des Rates über die Zukunft der Arbeit: Machen wir es einfach elektronisch, die der Rat am 7. Dezember 2017 auf seiner 3583. Tagung angenommen hat.

Die Zukunft der Arbeit: Machen wir es einfach elektronisch
Schlussfolgerungen des Rates

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –
IN ERWÄGUNG NACHSTEHENDER GRÜNDE:

1. Angesichts technologischer Entwicklungen wie Automatisierung und Digitalisierung, der Globalisierung, des demografischen Wandels und der internationalen Migration ist es zu schnellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und bei der Beschäftigung gekommen, die sich auf die Art, die Qualität und die Produktivität der Arbeit auswirken. In diesem Zusammenhang verändert sich die Welt der Arbeit und wird zunehmend komplexer. Während einige Tätigkeiten durch den Einsatz von Robotern und künstlicher Intelligenz automatisiert werden können, sind andere Tätigkeiten und Aufgaben im Wandel begriffen, und es entstehen neue Arbeitsformen, während einige Arbeitsformen gleich bleiben.
2. Traditionelle Arbeitsverhältnisse werden durch neue, atypische und flexiblere Beschäftigungsformen ergänzt oder ersetzt, etwa durch Arbeit, die im Rahmen einer aufgabenbezogenen Wirtschaft über digitale Plattformen geleistet wird, aber auch durch verschiedene Formen der Selbstständigkeit. Diese Veränderungen schaffen neue Möglichkeiten für Menschen, am Arbeitsmarkt teilzunehmen, sie können sich aber auch nachteilig auf die Arbeitsbedingungen und den Schutz der Arbeitnehmer auswirken und zu einer Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse führen. Dies wirft die Frage auf, welche Arbeitsformen akzeptabel sind und wie die Qualität der Arbeit und des Sozialschutzes unabhängig von der Beschäftigungsform für alle Arbeitnehmer gewahrt bleiben kann.
3. Der digitale Wandel und neue Arbeitsformen stellen neue Anforderungen an die Art der Fertigkeiten und Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt gebraucht werden. Digitale Kompetenzen und Querschnittskompetenzen sind entscheidend für die Anpassung an künftige Tätigkeiten: Neue Arbeitsformen erfordern fundierte Entscheidungsfähigkeiten; durch Änderungen bei der Laufbahnentwicklung gewinnt die kontinuierliche Weiterbildung wachsende Bedeutung; neue Technologien erfordern neue Kompetenzen, nicht zuletzt digitale und kognitive. Zugleich stellen veränderte Beschäftigungsverhältnisse die herkömmliche Rolle von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Bildungseinrichtungen in Frage, was die Entwicklung von Kompetenzen betrifft. Darüber hinaus muss für bestehende Systeme zur Entwicklung von Kompetenzen noch herausgefunden werden, wie sie schnell genug an neue Kompetenzanforderungen angepasst werden können.

4. Das Thema der Zukunft der Arbeit hat bereits einen fruchtbaren Dialog auf europäischer und internationaler Ebene ausgelöst. Im September 2017 fanden unter dem estnischen Ratsvorsitz eine hochrangige Konferenz zur Zukunft der Arbeit und der Digital-Gipfel in Tallinn statt. Auch der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss, der **Beschäftigungsausschuss** und der **Ausschuss für Sozialschutz**, die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung und die Internationale Arbeitsorganisation haben sich mit dem Thema der Zukunft der Arbeit beschäftigt.
5. In der sich wandelnden Welt der Arbeit müssen die Europäische Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner innovativ sein und neue Möglichkeiten zur Steuerung von Beschäftigung, Sozialschutz und der Entwicklung von Kompetenzen erkunden. Die Europäische Union hat bereits mehrere politische Initiativen zum künftigen Vorgehen für ein soziales Europa auf den Weg gebracht. 2016 hat die Europäische Kommission eine neue europäische Kompetenzagenda und eine Europäische Agenda für die kollaborative Wirtschaft angenommen. Im April 2017 hat die Europäische Kommission die europäische Säule sozialer Rechte vorgeschlagen und damit mehrere zentrale Grundsätze und Rechte zur Unterstützung fairer und gut funktionierender Arbeitsmärkte und Sozialsysteme aufgestellt. Ziel der vorgeschlagenen Grundsätze ist es, den Veränderungen in der Arbeitswelt und der Gesellschaft, die im Kern der sozialen Marktwirtschaft des 21. Jahrhunderts stehen, Rechnung zu tragen.

UNTER BETONUNG FOLGENDER PUNKTE:

ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN

6. Traditionell beruht das Beschäftigungsverhältnis auf einem auf unbestimmte Zeit mit einem einzigen Arbeitgeber geschlossenen Vertrag über eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung. Jüngste Bewertungen weisen jedoch darauf hin, dass die Grenze zwischen Arbeitgebern und abhängigen Arbeitnehmern infolge der Digitalisierung, der Entwicklung einer Plattform-Wirtschaft sowie neu entstehender Arbeitsformen zunehmend verwischt. Veränderungen bei den Beschäftigungsmustern beeinflussen das Gleichgewicht der Verantwortung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, und in einigen Fällen wird die Verantwortung der Arbeitnehmer für ihre Arbeitsbedingungen voraussichtlich zunehmen, beispielsweise was die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und die Arbeitszeiten betrifft. Unabhängig von den Veränderungen bei den Beschäftigungsmustern gilt es, angemessene Arbeitsbedingungen für alle zu gewährleisten.

7. Das Erwerbsleben wird länger, vielfältiger und mobiler. Auch Beschäftigungs- und Sozialpolitik müssen an die neue Realität angepasst werden, um Organisationen bei der Anpassung und Menschen dabei zu helfen, mehr Resilienz zu entwickeln, sowie Einzelne durch Übergänge besser zu unterstützen und zu befähigen, Verantwortung zu übernehmen. Die Mitgliedstaaten sollten die berufliche und geografische Mobilität erleichtern und sich verstärkt darum bemühen, diejenigen, die dem Arbeitsmarkt am fernsten stehen, zu erreichen und zu unterstützen. Öffentliche Arbeitsverwaltungen können eine Schlüsselrolle dabei spielen, Übergänge im Arbeitsmarkt zu erleichtern.
8. In dem Maße, in dem traditionelle Arbeitsweisen mit neuen Beschäftigungsformen kombiniert werden, sollten die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner die durch Veränderungen in der Arbeitswelt entstehenden Möglichkeiten nutzen und zugleich für angemessene Arbeitsbedingungen sorgen, um Arbeitnehmer zu schützen und zu gewährleisten, dass alle am Arbeitsmarkt Beteiligten Chancengleichheit erfahren. Diese Möglichkeiten bergen auch das Potenzial, Eltern und anderen Menschen, die Angehörige pflegen, zu ermöglichen, ihr Berufs- und Familienleben besser miteinander zu vereinbaren.
9. Traditionelle Ungleichheiten machen sich auch in der neuen Arbeitswelt weiterhin bemerkbar, nicht zuletzt in Form einer Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt. Verstärkte Bemühungen, geschlechtsspezifische Diskrepanzen zu überwinden und Frauen wie Männern zu ermöglichen, diese neuen Möglichkeiten gleichermaßen zahlreich zu nutzen, gleichzeitig aber auch Vielfalt und Chancengleichheit zugunsten aller benachteiligten Gruppen – unter anderen durch die Sozialwirtschaft – zu fördern, könnten Einzelnen, Organisationen, der Wirtschaft und der Gesellschaft insgesamt neue Möglichkeiten eröffnen.
10. Ein wesentliches Merkmal Europas ist der soziale Dialog. Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. ihre jeweiligen Vertreter sind am besten in der Lage, Beschäftigungsfragen anzugehen. Starke Sozialpartner und ein wirksamer sozialer Dialog auf allen Ebenen sind unerlässlich für eine faire und gerechte Gestaltung der Zukunft der Arbeit. In der neuen Arbeitswelt müssen die Sozialpartner Wege finden, um zu gewährleisten, dass alle in verschiedenen Beschäftigungsformen wirtschaftlich aktiven Bürgerinnen und Bürger weiterhin angemessen vertreten sind und dass ihre Stimme im Rahmen des sozialen Dialogs Gehör findet.

SOZIALSCHUTZ

11. Die Sozialschutzsysteme spielen seit jeher eine zentrale Rolle in einem sozialen Europa. Neue Beschäftigungsformen machen es erforderlich, das Sozialschutzniveau beizubehalten oder zu erhöhen, um angemessenen Schutz vor sozialen Risiken zu gewähren.
12. Die Sozialschutzsysteme in den Mitgliedstaaten sollten neue Beschäftigungsmuster berücksichtigen, darunter auch die Situation von Personen, die häufig zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen wechseln. In diesem Zusammenhang sollten erworbene Sozialschutzansprüche beim Übergang von einem Beschäftigungsstatus zu einem anderen im Einklang mit nationalen Verfahrensweisen erhalten bleiben. Die Sozialschutzsysteme müssen auf die Beitragskapazitäten und die Schutzbedürfnisse im Rahmen der verschiedenen Beschäftigungsformen zugeschnitten sein. Änderungen bei den Sozialschutzsystemen müssen gemäß einzelstaatlichen Zuständigkeiten vorgenommen werden, wobei den nationalen Gegebenheiten Rechnung zu tragen ist und die Rolle und Autonomie der Sozialpartner zu achten sind.
13. Die Besteuerung der Arbeit ist nach wie vor eine der wichtigsten Einkommensquellen für die Sozialschutzsysteme. Neue Formen der Beschäftigung und des Unternehmertums verwischen jedoch die Grenze zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die bislang die Grundlage der Steuer- und Sozialleistungssysteme gebildet hat. Im Hinblick auf künftige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere die Entstehung verschiedener Beschäftigungsformen, muss die derzeitige Mischung aus Besteuerung der Arbeit und anderen Ressourcen möglicherweise geprüft werden, um eine angemessene Finanzierung der Sozialschutzsysteme zu gewährleisten.
14. Technologische Entwicklungen im Bereich der Information und der Kommunikation bieten Regierungen wirksame Instrumente für eine innovative Verwaltung der Steuer- und Sozialleistungssysteme. Elektronische Lösungen könnten genutzt werden, um die informelle Wirtschaft anzugehen, um Bürgerinnen und Bürgern proaktiv Sozialleistungen und öffentliche Dienste zur Verfügung zu stellen und um die Bereitstellung von Sozialschutz zu unterstützen.

FERTIGKEITEN UND KOMPETENZEN

15. Die Kompetenzanforderungen der Zukunft sind schwer vorherzusagen, und die "Lebensdauer" von Kompetenzen wird aufgrund rascher technologischer Veränderungen voraussichtlich schrumpfen. Intelligente Investitionen in Kompetenzen, die durch die bestehende Nachfrage und sich abzeichnende Entwicklungen angetrieben werden, sind erforderlich, um die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern, die volle Teilhabe von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und die Integration von neu angekommenen Drittstaatsangehörigen mit rechtmäßigem Aufenthalt zu fördern und gleichzeitig die in den Verträgen verankerten Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten zu achten und die Veränderungen in der Wirtschaft zu berücksichtigen. Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gleichermaßen gefordert, sich stärker um die Planung von Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen zu bemühen.
16. Die Regierungen müssen ausreichende Rahmenbedingungen für die Teilnahme am lebenslangen Lernen und an Fortbildungen schaffen. Regierungen und Bildungseinrichtungen sollten in enger Zusammenarbeit mit Unternehmen und Sozialpartnern gewährleisten, dass Bildung nicht nur den Anforderungen des Arbeitsmarktes entspricht, sondern Lernenden auch die allgemeinen Kompetenzen vermittelt, die sie brauchen, um im vollem Umfang an der Gesellschaft teilzuhaben und zu einem späteren Zeitpunkt ihrer beruflichen Laufbahn neue Kompetenzen zu erwerben (d. h. sie müssen "lernen lernen"). Arbeitgeber werden sich aktiv dafür einsetzen müssen, die Kompetenzen ihrer Arbeitnehmer zu fördern und besser zu nutzen, wenn sie wettbewerbsfähig bleiben wollen. Unter Berücksichtigung der Veränderungen der Beschäftigungsmuster muss gewährleistet werden, dass alle Arbeitskräfte wirksam an Maßnahmen teilnehmen können, die darauf abzielen, ihre Kompetenzen im Laufe ihres gesamten Arbeitslebens zu erweitern. Gemeinsam sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer Arbeitsumgebungen schaffen, in denen die kontinuierliche Weiterentwicklung von Kompetenzen – sowohl durch formales als auch durch informelles Lernen – ein selbstverständlicher Bestandteil der Arbeit ist. Lernen am Arbeitsplatz ist ein gutes Beispiel dafür, wie die Bedürfnisse beider Seiten, der Arbeitgeber und der künftigen Arbeitnehmer, miteinander verbunden werden können. Auch von den Arbeitskräften wird künftig mehr Verantwortung für die Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen erwartet.
17. Bei einem beträchtlichen Teil der europäischen Bevölkerung liegen die Grundkompetenzen, wie Lese-, Schreib-, Rechenkompetenz und digitale Kompetenzen, immer noch auf einem niedrigen Niveau, wodurch ihre Beschäftigungsfähigkeit beeinträchtigt wird. Um Kompetenzdefizite anzugehen, braucht es dringend eine vermehrte Beteiligung am lebenslangen Lernen, insbesondere unter denjenigen, auf die sich die sich wandelnden Kompetenzanforderungen mit großer Wahrscheinlichkeit nachteilig auswirken werden. Die Verbesserung der Grundkompetenzen einschließlich der digitalen Kompetenzen muss im Kern des lebenslangen Lernens stehen, um einen weiteren Ausschluss aus der Beschäftigung und der Gesellschaft zu verhindern und Übergänge zum Arbeitsmarkt zu fördern.

18. Zugängliche, erschwingliche und flexible Lernangebote sollten vermehrt bereitgestellt werden, beispielsweise indem der Zugang zu Lernangeboten erleichtert wird, die Validierung und Anerkennung nichtformalen und informellen Lernens verbessert wird – wobei vermehrt modulare Bildungsformen bereitgestellt und Online-Tools eingesetzt werden – und indem erworbene Kompetenzen anerkannt werden. Dies muss mit geeigneten Sensibilisierungs- und Orientierungsmaßnahmen einhergehen, um Unternehmen und Einzelnen die Teilnahme nahe zu legen –

ERSUCHT

– in enger Zusammenarbeit und im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten –

19. die Mitgliedstaaten, die Europäische Kommission und die Sozialpartner, die Entstehung neuer Beschäftigungsformen anzuerkennen und zugleich angemessene Arbeitsbedingungen, einen ausreichenden Sozialschutz und Chancengleichheit für alle zu gewährleisten und Wege zu finden, potenziell nachteilige Auswirkungen eines sich verändernden Arbeitsmarktes insbesondere auf schutzbedürftige Menschen abzufedern. Technologische Entwicklungen sollten auf ihr Potenzial hin untersucht werden, die aktive Beteiligung am Arbeitsmarkt zu erweitern und Diskriminierung und Ausgrenzung auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen. Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, sind zu verhindern, nicht zuletzt durch die Bekämpfung des Missbrauchs atypischer Verträge;
20. die Mitgliedstaaten und die Europäische Kommission, den im Wandel begriffenen Beschäftigungsformen bei der Ausarbeitung und Umsetzung politischer Maßnahmen in den Bereichen Beschäftigung – einschließlich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – allgemeine und berufliche Bildung und Soziales Rechnung zu tragen und in diesem Zusammenhang größere Anstrengungen zu unternehmen, die Gleichstellungsperspektive verstärkt zu berücksichtigen, auch im Hinblick auf die Entwicklung von Kompetenzen und die zugrundeliegenden Systeme der sozialen Sicherheit;
21. die Mitgliedstaaten, die Europäische Kommission und im Einklang mit nationalen Verfahrensweisen die Sozialpartner, zu erkunden, wie Einzelne bei Übergängen zwischen Arbeitsstellen und verschiedenen Formen der Beschäftigung am besten unterstützt und begleitet werden können. Insbesondere sollte ein integriertes und umfassendes Unterstützungssystem zur Verfügung stehen, das Aktivierungsmaßnahmen und Einkommenssicherung verbindet, und es sollte Zugang zu Unterstützungsdiensten bestehen, die unter anderem Möglichkeiten zu allgemeiner und beruflicher Bildung und lebenslangem Lernen bieten;
22. die Mitgliedstaaten, weiterhin bei allen Beschäftigungsformen für ein hohes Sozialschutzniveau und zugleich dafür zu sorgen, dass sich Arbeit lohnt, und erforderlichenfalls die Sozialversicherungssysteme dahingehend anzupassen, dass auch neue Beschäftigungsformen im Einklang mit nationalen Verfahrensweisen erfasst werden können;

23. im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und Verfahrensweisen die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner, in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission Mechanismen für Qualifikationsprognosen weiterzuentwickeln, um die Entstehung neuer Tätigkeiten und Änderungen bei bestehenden Tätigkeiten vorausszusehen, und die erforderlichen politischen Maßnahmen einzuleiten, um in entsprechende Kompetenzen zu investieren;
24. die Mitgliedstaaten, Systeme für lebenslanges Lernen zugänglicher und flexibler zu machen und dabei Anreize für Arbeitgeber und Einzelpersonen zu schaffen, in das Lernen zu investieren. Unter anderem sollten Optionen ins Auge gefasst werden, Bildungsmaßnahmen zu unterstützen, die im Laufe des gesamten Lebens unabhängig vom Beschäftigungsstatus genutzt werden können, etwa individuelle Lernkonten. Mechanismen zur Anerkennung nichtformalen und informellen Lernens auf dem Arbeitsmarkt sollten eingeführt und erweitert werden;
25. die Mitgliedstaaten und die Europäische Kommission sowie im Einklang mit nationalen Verfahrensweisen die Sozialpartner, beim Austausch von Informationen und bewährten Praktiken in Bezug auf die Zukunft der Arbeit verstärkt zusammenzuarbeiten; die Mitgliedstaaten und die Europäische Kommission sowie im Einklang mit nationalen Verfahrensweisen die Sozialpartner, bestehende Verwaltungsinstrumente für Beschäftigungs-, Sozialschutz- und Qualifikationsentwicklungsstrategien auf innovative Weise zu nutzen oder zu aktualisieren oder derartige Instrumente neu zu entwickeln. Durch gegenseitiges Lernen ist es möglich, eine "Toolbox" mit einer Reihe elektronischer Lösungen zu entwickeln, die den politischen Systemen die Anpassung an einen im steten Wandel begriffenen Arbeitsmarkt ermöglichen;
26. im Einklang mit nationalen Verfahrensweisen die Sozialpartner auf Ebene der EU und der Mitgliedstaaten, den Arbeitsmarktteilnehmern die potenziellen Vorteile und Risiken der neuen Beschäftigungsformen stärker bewusst zu machen;
27. im Einklang mit nationalen Verfahrensweisen die Sozialpartner, nach Wegen zu suchen, wie gewährleistet werden kann, dass diejenigen, die in neuen Beschäftigungsformen wirtschaftlich aktiv sind, angemessen vertreten werden und im sozialen Dialog Gehör finden.

Referenzdokumente

- **Eurofound** (2017): Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects – Hintergrundpapier für die Konferenz des estnischen Ratsvorsitzes "Future of Work: Making It e-Easy", 13./14. September 2017.
 - **Eurofound** (2015): Neue Beschäftigungsformen, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
 - **Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss** (2017): Sondierungsstellungnahme – Rolle und Perspektiven für die Sozialpartner und weitere Organisationen der Zivilgesellschaft bei den neuen Beschäftigungsformen.
 - **Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss** (2017): Sondierungsstellungnahme – Angebot und Entwicklung von Kompetenzen (einschließlich digitaler Kompetenzen) im Rahmen neuer Beschäftigungsformen: neue Strategien sowie veränderte Rollen und Aufgaben.
 - **OECD** (2016): "Innovating Education and Educating for Innovation: The Power of Digital Technologies and Skills", OECD Publishing, Paris.
 - **Ausschuss für Sozialschutz**: Jahresbericht (2017).
-