

Brüssel, den 27. Mai 2020
(OR. en)

8277/1/20
REV 1

SOC 330
EMPL 255
SAN 168

VERMERK

Absender:	Vorsitz
Empfänger:	Ausschuss der Ständigen Vertreter
Nr. Vordok.:	6410/20
Betr.:	Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates zur Förderung des Wohlergehens am Arbeitsplatz

1. Die Delegationen erhalten anbei den Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates zu dem oben genannten Thema.
2. Die Delegationen haben auf der Tagung des Ausschusses der Ständigen Vertreter (1. Teil) vom 4. März 2020 Einvernehmen über den Text erzielt, der vom Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner für den 19. März 2020 anberaumten Tagung angenommen werden sollte.
3. Infolge der Absage dieser Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) aufgrund des COVID-19-Ausbruchs wurde zunächst beabsichtigt, diese Schlussfolgerungen auf der Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 11. Juni 2020 anzunehmen.
4. Infolge der Absage auch dieser Ratstagung und aufgrund des Andauerns der außergewöhnlichen Umstände, wird der Ausschuss der Ständigen Vertreter ersucht, gemäß Artikel 12 Absatz 1 Unterabsatz 1 der Geschäftsordnung des Rates und Artikel 1 des Beschlusses (EU) 2020/430 des Rates zu beschließen, dass der Rat das schriftliche Verfahren anwendet, um den Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates zur Förderung des Wohlergehens am Arbeitsplatz in der in der Anlage wiedergegebenen Fassung anzunehmen.

Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates zur Förderung des Wohlergehens am Arbeitsplatz

IN ANERKENNUNG DES FOLGENDEN:

1. Das Wohlergehen der Menschen ist eines der vorrangigen Ziele der Europäischen Union. Die Förderung der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, eines angemessenen Sozialschutzes und des sozialen Dialogs sind gemeinsame Ziele der Union und der Mitgliedstaaten im Rahmen ihrer Sozial- und Beschäftigungspolitik. Die Union unterstützt und ergänzt im Rahmen ihrer Zuständigkeiten und unter Berücksichtigung unterschiedlicher nationaler Gepflogenheiten die Tätigkeiten der Mitgliedstaaten in diesem Bereich.
2. Das Europäische Parlament, der Rat und die Kommission haben ihr gemeinsames politisches Engagement für die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte (im Folgenden „Säule“), einschließlich der Grundrechte der Arbeitnehmer und der in diesem Rahmen festgelegten Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, bekräftigt. In Grundsatz 2 wird die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern gefordert, während in Grundsatz 3 auf das Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit im Hinblick auf Beschäftigung, sozialen Schutz, Bildung und den Zugang zu öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen Bezug genommen wird. In Grundsatz 5 wird die Notwendigkeit sicherer und anpassungsfähiger Beschäftigung betont, insbesondere einer fairen und gleichen Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung. In Grundsatz 8 wird die Bedeutung des sozialen Dialogs und der Einbeziehung der Beschäftigten in für sie relevante Fragen hervorgehoben. In Grundsatz 9 wird die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und Menschen mit Betreuungs- oder Pflegepflichten hervorgehoben, und in Grundsatz 10 wird ferner auf die Notwendigkeit eines gesunden, sicheren und geeigneten Arbeitsumfelds Bezug genommen, wobei ein besonderer Schwerpunkt in Grundsatz 17 auf Menschen mit Behinderungen liegt. In Grundsatz 11 und Grundsatz 18 wird das Recht auf hochwertige, bezahlbare frühkindliche Bildung und Betreuung sowie auf Langzeitpflegedienste hervorgehoben. Ferner hat der Europäische Rat in der Strategischen Agenda 2019-2024 die Umsetzung der Säule auf Ebene der EU und der Mitgliedstaaten unter den vorrangigen Vorhaben aufgeführt.

3. In einer in hohem Maße durch Wettbewerb gekennzeichneten Wirtschaft wie jener der Europäischen Union besteht häufig der Druck, die Produktivität zu steigern. Dies führt oftmals zu zahlreichen konkurrierenden Anforderungen, wie etwa erhöhter Arbeitsbelastung oder größerer Arbeitsintensität, die das Wohlergehen der Beschäftigten beeinträchtigen können.
4. Veränderungen in der Arbeitswelt können sich auf das Wohlergehen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie selbstständig Erwerbstätigen, insbesondere in atypischen Beschäftigungsverhältnissen oder neuen Formen von Arbeit, einschließlich bestimmter Arten plattformbasierter Tätigkeit, auswirken. Die Bewältigung bestehender und sich abzeichnender Herausforderungen im Zusammenhang mit diesen Veränderungen – unter anderem mit neuen Formen prekärer Beschäftigung – muss ein wichtiges Ziel der Politik der Union und der Mitgliedstaaten sein.
5. Der sich gegenseitig verstärkende Effekt von Wohlergehen und wirtschaftlichem Wohlstand ist vom Rat bereits anerkannt worden¹; zudem hat der Rat die Bedeutung wirksamer Maßnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz sowohl auf nationaler als auch auf Unionsebene hervorgehoben, und auch einen neuen strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für den Zeitraum 2021 bis 2027 gefordert².
6. Die Förderung des Wohlergehens am Arbeitsplatz kann sich positiv auf die Produktivität und das Engagement bei der Arbeit sowie auf die Gesundheit auswirken und auch zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Männer und Frauen führen. Wohlergehen am Arbeitsplatz trägt zu einer höheren Erwerbsbeteiligung, einem längeren gesunden Arbeitsleben und zur Tragfähigkeit der Systeme der sozialen Sicherheit sowie zur Verringerung der Ausgaben für das öffentliche Gesundheitswesen und der Kosten für Leistungen bei Krankheit bei. Auf Unternehmensebene bringt dies die zusätzlichen Vorteile der Personalbindung und geringerer Fehlzeiten mit sich.

¹ Schlussfolgerungen des Rates zur Ökonomie des Wohlergehens (ABl. C 400 vom 26.11.2019, S. 9).

² Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Ein neuer strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz: bessere Umsetzung des Arbeitsschutzes in der EU“ (Dok. 14942/19).

7. Es gibt Unterschiede in der Art und Weise, wie sich die Arbeit – in Form von Arbeitsplatzqualität – auf das Wohlergehen von Männern und Frauen auswirkt, insbesondere was die Risiken, denen sie in ihrem Arbeitsumfeld ausgesetzt sind, die Arbeitsbedingungen, die Laufbahnmöglichkeiten und die Höhe des Arbeitsentgelts betrifft. Diese Unterschiede müssen bei der Gestaltung von Strategien und Maßnahmen zur Förderung des Wohlergehens am Arbeitsplatz berücksichtigt werden.
8. Die EU-Agenturen Eurofound³ und EU-OSHA⁴ leisten einen wichtigen Beitrag zum Verständnis der Faktoren, die einen Arbeitsplatz zu einem hochwertigen Arbeitsplatz machen; dazu gehört unter anderem, dass ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld vorliegt. Eurofound-Erhebungen haben ergeben, dass fast 20 % aller Arbeitsplätze in der EU von „minderer Qualität“ sind, da sie durch schlechte Perspektiven, niedrige Einkommen und geringe Möglichkeiten zur Anwendung von Kompetenzen und Gelerntem gekennzeichnet sind⁵. Darüber hinaus sind mindestens ein Viertel der Erwerbstätigen in der EU der Ansicht, dass die Arbeit ihre Gesundheit gefährdet, was dazu führt, dass sie eher frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden wollen.
9. Zwar sind 80 % der Erwerbstätigen in der Union im Allgemeinen mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden, doch viele sehen nach wie vor einen Konflikt zwischen Beruf und Privatleben. So gibt beispielsweise ein Fünftel der Erwerbstätigen an, dass sie – immer oder meistens – nach der Arbeit zu müde sind, um die notwendige Hausarbeit zu erledigen⁶.

³ Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen.

⁴ Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

⁵ Eurofound (2017), Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen – Übersichtsbericht (Aktualisierung 2017), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, Durchschnitt in den 28 EU-Mitgliedstaaten.

⁶ Eurofound (2017), Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen – Übersichtsbericht (Aktualisierung 2017), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg (S. 118), Durchschnitt in den 28 EU-Mitgliedstaaten.

10. Eine angemessene Aus- und Weiterbildung, lebenslanges Lernen und der Erwerb von Kompetenzen bilden eine Voraussetzung für eine innovative und wettbewerbsfähige Erwerbsbevölkerung. Über 80 % der Beschäftigten, die an Fortbildungen teilgenommen haben, geben an, dass die Fortbildung sich vorteilhaft auf ihre Arbeit auswirkt⁷. Allerdings wurden die Fortbildungsmaßnahmen für nur 40 % der Beschäftigten von ihrem Arbeitgeber bereitgestellt, und es gibt signifikante Unterschiede im Vorgehen der Mitgliedstaaten⁸. Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag und Teilzeitbeschäftigte erhalten außerdem tendenziell seltener vom Arbeitgeber finanzierte Fortbildungen⁹.
11. Alle Formen von Gewalt und Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung, sind Formen des Missbrauchs und der Diskriminierung, die eine ernste Bedrohung für das Wohlergehen am Arbeitsplatz darstellen, und sie werden in vielen Fällen nach wie vor nicht gemeldet. Die große Mehrheit der Opfer sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind Frauen¹⁰.
12. Wenngleich Stress, Burnout, Depression und andere psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz sowohl für Arbeitgeber als auch für Beschäftigte und für die Gesellschaft insgesamt hohe Kosten verursachen, die sich schätzungsweise auf über 4 % des BIP¹¹ belaufen, stehen die Mitgliedstaaten bei ihrer wirksamen Bekämpfung noch vor Herausforderungen.

⁷ Eurofound (2017), Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen – Übersichtsbericht (Aktualisierung 2017), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg (S. 90), Durchschnitt in den 28 EU-Mitgliedstaaten.

⁸ Eurofound (2017), Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen – Übersichtsbericht (S. 83), Durchschnitt in den 28 EU-Mitgliedstaaten.

⁹ Eurofound (2018), Kurzbericht: Wirkt sich die Beschäftigungsform auf die Arbeitsqualität aus? (S. 13).

¹⁰ Detaillierte Daten zur Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (2015), koordiniert durch Eurofound, (in englischer Sprache): https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/genvio_sex_harass_sur_ewcs_harassment/metadata

¹¹ OECD/EU (2018), Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle, OECD Publishing, Paris/EU, Brüssel.

13. Erwerbstätige geben seltener an, dass die Arbeit ihre Gesundheit gefährdet, wenn die Arbeitsplatzqualität hoch ist. Das physische und das soziale Umfeld ist der wichtigste Faktor bei der Bestimmung der Arbeitsplatzqualität. Ein den beruflichen Bedürfnissen der Beschäftigten, insbesondere älterer Beschäftigter und Beschäftigter mit Behinderungen, angepasstes Arbeitsumfeld ermöglicht eine produktive und lange Teilhabe am Arbeitsmarkt. Ferner hat sich gezeigt, dass Autonomie, berufliche Weiterbildung und Karriereaussichten ebenfalls in einem positiven Zusammenhang mit hoher Arbeitsplatzqualität und gesteigertem Wohlergehen am Arbeitsplatz stehen¹².
14. Die Einbindung der Beschäftigten in den Entscheidungsprozess, insbesondere wenn ihr Arbeitsplatz direkt betroffen ist, führt zu höherer Zufriedenheit, fördert die Persönlichkeitsentwicklung, stärkt das allgemeine Wohlergehen am Arbeitsplatz und erhöht die Produktivität. Ferner führt sie zu mehr Engagement, und die Beschäftigten werden motiviert, ihre Kompetenzen voll und ganz einzubringen und sie weiterzuentwickeln. Außerdem wird so die Eigeninitiative der Beschäftigten, insbesondere in Situationen, in denen eine genaue Überwachung der Leistung durch das Management nicht möglich ist, gefördert¹³. Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Kurzzeitverträge stellen eine besondere Herausforderung bei der Einbindung der Beschäftigten dar.
15. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist auch ein wesentliches Element, wenn es um die Förderung des Wohlergehens, einschließlich des psychischen Wohlergehens, der Beschäftigten geht. Arbeitszeitregelungen sind der wichtigste Faktor für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Wenn sinnvoll eingesetzt und sofern möglich, tragen sowohl die Möglichkeit, reduzierte Arbeitszeiten zu erhalten, als auch Planbarkeit, flexible Arbeitszeitregelungen und Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsorts zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei. Durch die Digitalisierung und den weitverbreiteten Einsatz von IKT und mobilen Technologien kann die Organisation der Arbeit an sich verändert werden, und auch die Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben können durchaus positiv sein. Gleichzeitig kann es jedoch dazu kommen, dass die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben verwischt wird und dadurch Ruhezeiten beeinträchtigt sind und ein Abschalten erschwert wird.

¹² Eurofound (1. März 2020) *Artikel zur Arbeitsplatzqualität*, Website Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/de/topic/job-quality>.

¹³ Eurofound (2013), *Work organisation and employee involvement in Europe* (Arbeitsorganisation und Mitarbeiterbindung in Europa), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg (S. 9).

16. Zwar steht die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in engem Zusammenhang mit den praktischen Gegebenheiten am Arbeitsplatz, jedoch ist die Bereitstellung zugänglicher, erschwinglicher und hochwertiger öffentlicher Dienste wie Kinderbetreuungs- und anderer Betreuungs- und Pflegedienste von entscheidender Bedeutung, wenn günstige Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben geschaffen werden sollen, und trägt daher dazu bei, das Geschlechtergefälle im Bereich der Erwerbsbeteiligung, des Einkommens und der Altersversorgung zu verringern. Angemessene Sozialschutzsysteme sind in dieser Hinsicht ebenfalls von großer Bedeutung, nicht zuletzt im Bereich des Elternurlaubs sowie anderer damit verbundener Beurlaubungsbestimmungen.
17. Der Zugang zu angemessenem Sozialschutz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und – unter vergleichbaren Bedingungen – für Selbstständige ist für das Wohlergehen entscheidend, da dadurch Risiken im Fall von Nichterwerbstätigkeit minimiert werden.
18. Neben den Bemühungen der Politik auf EU-Ebene und nationaler Ebene sowie den Bemühungen der Sozialpartner können seitens der Arbeitgeber in einer Reihe von Bereichen Maßnahmen ergriffen werden, um verbessertes Wohlergehen und gesteigertes Engagement der Beschäftigten zu gewährleisten und dadurch die Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität zu verbessern.
19. Die Sozialpartner und der soziale Dialog in allen Formen sind von zentraler Bedeutung für die Gewährleistung des Wohlergehens am Arbeitsplatz und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen¹⁴. Der soziale Dialog und Kollektivverhandlungen können ferner dazu beitragen, Ausgewogenheit zwischen den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern herzustellen, wobei zu berücksichtigen ist, dass einerseits das Wohlergehen der Arbeitnehmer und andererseits die Wettbewerbsfähigkeit und nachhaltiges Wachstum für die Unternehmen gewährleistet werden müssen;

¹⁴ Eurofound (2016), *Nachhaltige Arbeit während des gesamten Lebensverlaufs: Nationale politische Maßnahmen und Strategien*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg (S. 2).

verfährt der Rat der Europäischen Union wie folgt: Er ERSUCHT die Mitgliedstaaten, unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten und unter Wahrung der Rolle und der Autonomie der Sozialpartner,

20. eine bereichsübergreifende Bewertung der Auswirkungen auf das Wohlergehen am Arbeitsplatz ZU ENTWICKELN, um eine wissensbasierte Politikgestaltung und Entscheidungsfindung zu stärken;
21. bei der Entwicklung des Rahmens für das Wohlergehen am Arbeitsplatz und bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsumfelds in den Mitgliedstaaten mit den Sozialpartnern ZUSAMMENZUARBEITEN;
22. den bestehenden Rechtsrahmen der Union unter Berücksichtigung der Möglichkeit der Mitgliedstaaten, über die darin festgelegten Mindestanforderungen hinauszugehen, DURCHZUSETZEN, mit der Umsetzung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben¹⁵ FORTZUFÜHREN sowie der Empfehlung des Rates zum Zugang zu Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige¹⁶ nachzukommen;
23. SICH um die Bereitstellung hochwertiger und bezahlbarer frühkindlicher Bildung und Betreuung sowie von Langzeitpflegediensten ZU BEMÜHEN;

RUFT die Mitgliedstaaten und die Europäische Kommission AUF, im Einklang mit ihren jeweiligen Zuständigkeiten, unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten und unter Wahrung der Rolle und der Autonomie der Sozialpartner,

24. die Perspektive des Wohlergehens am Arbeitsplatz horizontal in die einschlägigen Strategien und Maßnahmen der Mitgliedstaaten und der Union AUFZUNEHMEN und die Umsetzung der Säule als wichtigen Schritt zur Förderung des Wohlergehens am Arbeitsplatz zu UNTERSTÜTZEN;

¹⁵ ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79-93.

¹⁶ ABl. C 387 vom 15.11.2019, S. 1.

25. ein Bewusstsein dafür zu SCHAFFEN, dass sich Investitionen in das Wohlergehen am Arbeitsplatz, insbesondere soziale Investitionen und Investitionen in die soziale Verantwortung der Unternehmen, positiv auf die Effizienz und Produktivität auf Unternehmensebene sowie auf den Einzelnen und die Gesellschaft insgesamt auswirken;
26. fakten gestützte und wirksame politische Maßnahmen zur Bewältigung gemeinsamer Herausforderungen für das Wohlergehen am Arbeitsplatz auf Unionsebene sowie auf nationaler Ebene ZU FÖRDERN und DURCHZUFÜHREN;

ERSUCHT die Europäische Kommission,

27. im Zusammenhang mit der Förderung des Wohlergehens am Arbeitsplatz die Erhebung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten – sofern möglich unter Nutzung bestehender Berichterstattungsmechanismen und -instrumente – sowie den Austausch von Beispielen für bewährte Verfahren oder Projekte zwischen den Mitgliedstaaten zu UNTERSTÜTZEN;
28. einen neuen strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für den Zeitraum 2021 bis 2027 ANZUNEHMEN;

ERSUCHT den Beschäftigungsausschuss und den Ausschuss für Sozialschutz,

29. in ihre Überlegungen zu den Politikbereichen, die in ihrem Zuständigkeitsbereich liegen, die Perspektive einer Ökonomie des Wohlergehens EINZUBEZIEHEN;
30. WEITERHIN in Zusammenarbeit mit den Organen der EU zuverlässige und international vergleichbare Indikatoren für die Messung des Wohlergehens am Arbeitsplatz zu entwickeln und zu verbessern, wobei der länderspezifische Kontext, bestehende Berichterstattungsmechanismen und die Arbeit einschlägiger Akteure zu berücksichtigen sind.