



Programmplanungsdokument 2021–2024
Auf dem Weg zu Aufbau und Resilienz

Arbeitsprogramm 2024



Programmplanungsdokument 2021–2024

Auf dem Weg zu Aufbau und Resilienz

Arbeitsprogramm 2024



Verwenden Sie bei Verweisen auf diesen Bericht bitte folgenden Wortlaut:

Eurofound (2024), *Programmplanungsdokument 2021–2024: Arbeitsprogramm 2024*, Dublin.

Luxembourg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

PDF: ISBN 978-92-897-2386-2 ISSN 2363-3174 doi:10.2806/89877 TJ-AO-24-001-DE-N

Dieses Programmplanungsdokument und die zugehörigen Materialien sind online abrufbar unter <https://eurofound.link/ef23035>

© Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), 2024

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Die Genehmigung zur Verwendung oder Vervielfältigung von Fotos oder sonstigem Material, die nicht dem Urheberrecht von Eurofound unterliegen, ist direkt beim Urheberrechtsinhaber einzuholen.

Titelbilder: © Ndabcreativity, pikselstock, Gorodenkoff/Adobe Stock; Fotoluminate LLC/Shutterstock

Fragen zum Urheberrecht sind in Schriftform zu richten an: copyright@eurofound.europa.eu

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ist eine trilaterale Agentur der Europäischen Union, die 1975 gegründet wurde. Sie hat den Auftrag, Fachwissen im Bereich sozial-, beschäftigungs- und arbeitspolitischer Strategien gemäß der Verordnung (EU) 2019/127 bereitzustellen.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Telefon: (+353 1) 204 31 00

E-Mail information@eurofound.europa.eu

Internet: www.eurofound.europa.eu

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	2
Vorwort	4
Auftrag	5
I. Allgemeiner Kontext für den Zeitraum 2021–2024	6
Politischer Kontext der EU	8
Institutioneller Kontext	11
II. Mehrjährige Programmplanung und Arbeitsprogramm 2024.....	11
Einleitung	11
1. Mehrjährige Ziele.....	14
Leistungsbeobachtung	14
2. Operative Tätigkeiten	15
2.1 Tätigkeit 1: Arbeitsbedingungen und nachhaltige Arbeit	15
2.2 Tätigkeit 2: Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog.....	21
2.3 Tätigkeit 3: Beschäftigung und Arbeitsmärkte.....	26
2.4 Tätigkeit 4: Lebensbedingungen und Lebensqualität	30
2.5 Tätigkeit 5: Frühzeitige Erkennung und Umgang mit den Auswirkungen des Wandels	35
2.6 Tätigkeit 6: Förderung des sozialen Zusammenhalts und der Konvergenz	40
2.7 Tätigkeit 7: Management und Entwicklung von Erhebungen.....	45
2.8 Tätigkeit 8: Reaktion auf Ad-hoc-Auskunftsersuchen.....	49
3. Horizontale Tätigkeiten.....	50
3.1 Tätigkeit 9: Kommunikation	50
3.2 Tätigkeit 10: Management und Entwicklung	54
4. Konzept für die Umsetzung.....	57
4.1. Methoden und Instrumente	57
4.2. Zusammenarbeit und Partnerschaften	58
4.3. Strategie für die Beziehungen zu Drittländern und zu internationalen Organisationen	59
5. Ausblick auf die personellen und finanziellen Ressourcen: Ressourcenplanung für die Jahre 2022–2026.....	61
5.1. Finanzielle Ressourcen	61
5.2. Personalressourcen.....	64
5.3. Ausweitung der Aufgaben und Effizienzsteigerungen	64

Abkürzungsverzeichnis

AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
BBSB	Beschäftigungsbedingungen der sonstigen Bediensteten
CATI	Computergestützte Telefonbefragungen (Computer-assisted telephone interviews)
Cedefop	Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung
CSR	Länderspezifische Empfehlungen (Country-specific recommendations)
ECS	Europäische Unternehmenserhebung (European Company Survey)
EFTA	Europäische Freihandelsassoziation
EGF	Europäischer Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (European Globalisation Adjustment Fund)
EIGE	Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen
EJM	Europäischer Jobmonitor
ELA	Europäische Arbeitsbehörde
EMAS	EU-Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung
EMCO	Beschäftigungsausschuss (Employment Committee)
EPMS	Leistungsbeobachtungssystem von Eurofound (Eurofound performance monitoring system)
EPSO	Europäisches Amt für Personalauswahl
EPSR	Europäische Säule sozialer Rechte
EQLS	Europäische Erhebung zur Lebensqualität (European Quality of Life Survey)
ERL	Elektronische Reserveliste
ERM	Europäisches Beobachtungsinstrument für Umstrukturierungen (European Restructuring Monitor)
ESF	Europäischer Sozialfonds
ETF	Europäische Stiftung für Berufsbildung
EUA	Europäische Umweltagentur
EU-AKE	EU-Arbeitskräfteerhebung

EU-OSHA	Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
Eurofound	Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen
EU-SILC	EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen
EWCS	Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (European Working Conditions Survey)
EWCTS	Europäische telefonische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (European Working Conditions Telephone Survey)
FRA	Agentur der Europäischen Union für Grundrechte
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
JRC	Gemeinsame Forschungsstelle
KI	Künstliche Intelligenz
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KPI	Zentraler Leistungsindikator (Key performance indicator)
MFR	Mehrjähriger Finanzrahmen
NGEU	Programm „NextGenerationEU“
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
SLA	Dienstgütevereinbarung (Service Level Agreement)
SPC	Ausschuss für Sozialschutz (Social Protection Committee)
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WFA	Wirtschafts- und Finanzausschuss

Vorwort

Im Jahr 2024 werden die Bürgerinnen und Bürger der Europäischen Union der politischen Agenda der EU neuen Auftrieb verleihen. Nach den Wahlen werden ein neues Europäisches Parlament und eine neue Europäische Kommission neue Prioritäten setzen und bestehende Prioritäten präzisieren. Zweifelsohne werden die Fragen im Zusammenhang mit dem digitalen Wandel, und zwar ein fairer grüner Wandel sowie die anhaltende Förderung der strategischen Autonomie, auch weiterhin ganz oben auf der Agenda stehen. Die Folgen des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine werden in Europa auch im kommenden Jahr noch zu spüren sein, vor allem die Auswirkungen auf die Lebensqualität und die Arbeitsbedingungen der Europäerinnen und Europäer. Zudem bestehen aufgrund der neuen Entwicklungen im Nahostkonflikt nun auch erhebliche Risiken für eine weitere Destabilisierung der Welt. Dies könnte zu höheren Energiepreisen, zusätzlichem Migrationsdruck und Spaltungen in den europäischen Gesellschaften beitragen. Obwohl die Bemühungen der politischen Entscheidungsträger, die steigenden Energiepreise und die Inflation einzudämmen, erste Erfolge zeigen, prognostiziert die Europäische Kommission für 2024 ein gedämpftes Wirtschaftswachstum und eine anhaltende Inflation. Die Bürgerinnen und Bürger spüren nach wie vor den Druck von steigenden Preisen auf ihre Lebensstandards, und Haushalte mit geringem Einkommen werden wahrscheinlich weiterhin Schwierigkeiten haben, die täglichen Lebenshaltungskosten zu bewältigen. Der Schaden, den ein lang anhaltender militärischer Konflikt an den Grenzen zur Union für die Hoffnungen und den Optimismus der Europäerinnen und Europäer auf dem ganzen Kontinent bedeutet, darf nicht ignoriert werden. Ebenso wenig wie die immer häufiger auftretenden extremen Wetterereignisse, die das Ergebnis des globalen Temperaturanstiegs sind.

Doch auch wenn die wirtschaftlichen, politischen und ökologischen Belastungen bestehen bleiben, hat die EU in vielerlei Hinsicht Fortschritte erzielen können: Die Beschäftigung ist nach wie vor hoch, die Arbeitslosigkeit ist auf ein Rekordtief gesunken und die Löhne sind gestiegen. Es besteht kein Zweifel daran, dass die Maßnahmen für die Erhaltung von Arbeitsplätzen eine schnellere wirtschaftliche Erholung als üblich ermöglicht haben. Die Herausforderung wird darin bestehen, das Beschäftigungsniveau weiter zu steigern, indem die nicht erwerbstätige Bevölkerung in den Arbeitsmarkt integriert wird, und die Qualität der Arbeitsplätze zu verbessern, da die Wirtschaft durch den grünen und den digitalen Wandel umgestaltet wird. Das tatkräftig anhaltende Engagement der Union hängt davon ab, gemeinsam die Vision für zukünftiges Wachstum auf dem Weg zur CO₂-Neutralität voranzutreiben, ohne dabei jemanden zurückzulassen.

Vor diesem Hintergrund stellt Eurofound ihr Arbeitsprogramm 2024 vor. Mit den in Zusammenarbeit mit den Partnern auf EU- und nationaler Ebene geplanten Projekten sollen politischen Entscheidungsträgern die notwendigen Erkenntnisse bereitgestellt werden, um wirksame politische Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen zu ergreifen, vor denen die Bürgerinnen und Bürger stehen. Wir bauen darauf, dass dieses Arbeitsprogramm als positiver Beitrag für all diejenigen fungiert, die die politische Agenda gestalten, um das Leben und die Arbeitsplätze aller europäischen Bürgerinnen und Bürger zu verbessern.

Ivailo Kalfin

Exekutivdirektor

Auftrag

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ist eine trilaterale Agentur der Europäischen Union.

Ihrer Gründungsverordnung¹ zufolge ist das Ziel der Agentur die Unterstützung der Organe und Einrichtungen der EU, der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner zu dem Zweck, politische Maßnahmen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, der Planung beschäftigungspolitischer Maßnahmen und der Förderung des Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu gestalten und durchzuführen. Zu diesem Zweck fördert und verbreitet Eurofound Wissen, stellt zum Zwecke der Politikgestaltung Nachweise und Dienstleistungen, einschließlich forschungsbasierter Schlussfolgerungen, zur Verfügung und erleichtert den Wissensaustausch zwischen den Akteuren auf Unionsebene und nationaler Ebene.

Die Aufgabe von Eurofound besteht darin, die Entwicklung sachlich gut begründeter sozial-, beschäftigungs- und arbeitspolitischer Maßnahmen durch Fachwissen zu unterstützen.

Die Agentur orientiert sich bei ihrer Arbeit an dem Leitbild, das führende Wissenszentrum in Europa für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen zu sein.

¹ Verordnung (EU) 2019/127 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Januar 2019 über die Gründung der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 1365/75 des Rates.

I. Allgemeiner Kontext für den Zeitraum 2021–2024

Die Erstellung dieses Programmplanungsdokuments erfolgt angesichts der Nachwehen einer Ausnahmesituation. Die EU ist ebenso wie der Rest der Welt von der COVID-19-Pandemie und dem russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine schwer getroffen worden. Mehr als 14 Millionen Ukrainerinnen und Ukrainer wurden vertrieben, was zu einer beispiellosen humanitären und Flüchtlingskrise in Europa geführt hat, wie es sie seit dem Zweiten Weltkrieg nicht mehr gegeben hat. Dank der beispiellosen Reaktion der Union und der EU-Mitgliedstaaten auf die COVID-19-Krise konnten zwar Millionen von Toten und eine massive Rezession verhindert werden – die Gesamtwerte deuten darauf hin, dass ab 2022 wieder die Situation von vor der Pandemie erreicht sein wird –, der Krieg in der Ukraine hat jedoch unter anderem zu einem signifikanten Anstieg der Preise für Energie, Lebensmittel und weitere Rohstoffe sowie zur Unterbrechung vieler etablierter Lieferketten geführt, wodurch der ohnehin schon starke Gegenwind für das Wachstum weiter zunahm. Trotz des starken Gegenwinds ging aus der Wirtschaftsprognose der Europäischen Kommission vom Sommer 2023 hervor, dass die Wirtschaftsleistung mit einer Wachstumsrate von rund 0,8 % im Jahr 2023 und 1,4 % im Jahr 2024 voraussichtlich verhalten bleiben wird. Die Inflation ist zurückgegangen. 2023 wird sie voraussichtlich 6,5 % betragen und 2024 auf nur mehr 3,2 % sinken. Die steigenden Lebenshaltungskosten treffen Familien mit niedrigem Einkommen unverhältnismäßig stark, da sie einen höheren Anteil ihres Einkommens für Konsum und Energie ausgeben. Allerdings werden Bürgerinnen und Bürger der EU insgesamt in der nächsten Zeit mehrheitlich eine deutliche Schwächung ihrer Kaufkraft erfahren. Obwohl die Energiepreise seit dem Höchststand Mitte 2022 gesunken sind, sehen sich Unternehmen in der EU nach wie vor mit diesem äußerst schwierigen internen und externen Umfeld konfrontiert, in dem höhere Produktionskosten, Versorgungsengpässe und höhere Finanzierungskosten zu einem starken Rückgang des Vertrauens der Unternehmerinnen und Unternehmer führen. Die große Unsicherheit in Bezug auf das wirtschaftliche Umfeld, die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine und das verhaltene globale Wachstum, insbesondere die Verlangsamung des Wachstums in den USA, wirken sich dämpfend auf Investitionen und Ausgaben aus und trüben die konjunkturellen Aussichten in der EU, was wiederum soziale Folgen hat, da die Lebenshaltungskosten steigen, die Arbeitsmarktlage weiterhin schwierig bleibt und die Sozialschutzsysteme unter Druck geraten. Des Weiteren stehen die EU-Mitgliedstaaten vor der ungeahnten Herausforderung, Millionen von ukrainischen Kriegsflüchtlingen aufzunehmen und zu integrieren.² Es besteht kein Zweifel daran, dass die EU in den kommenden Jahren Unsicherheit und schwierigen Herausforderungen ausgesetzt sein wird.

Vor diesem Hintergrund wird die Umsetzung der nationalen Aufbau- und Resilienzpläne im Rahmen von „NextGenerationEU“ nach wie vor eine wichtige Rolle bei den Maßnahmen zur Bewältigung der aktuellen Herausforderungen für die Wirtschaft und die Gesellschaft und gleichzeitig zur Vorbereitung Europas auf den Übergang in eine wettbewerbsfähigere, ökologische und digitale Wirtschaft spielen. Die Wogen der Krise sowie der grüne und der digitale Wandel werden mit Sicherheit sowohl strukturelle Veränderungen für den Arbeitsmarkt und seine Funktionsweise als auch für die Art und Weise, wie wir leben und arbeiten, sowie viele Herausforderungen mit sich

² Eurofound hat eine Reihe von Projekten zur Beobachtung und Untersuchung der Auswirkungen des Krieges in der Ukraine ins Arbeitsprogramm aufgenommen und angepasst – die Liste der Projekte findet sich in [Anhang XIII](#).

bringen, einschließlich Herausforderungen finanzieller Natur, an die sich Unternehmen dementsprechend anpassen müssen.

Die schwindende Kaufkraft der Haushalte, die Nachwehen der COVID-19-Krise sowie der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine könnten nicht nur bei den am stärksten ausgegrenzten Gruppen zu verstärkten Unsicherheiten und Zukunftsängsten führen, sondern diese auch in weiten Teilen der Gesellschaft verschärfen, was zu Spaltungen, Ernüchterung und Misstrauen gegenüber den etablierten politischen Parteien und nicht zuletzt in Bezug auf die europäische Integration führen könnte.

Zugleich stehen die treibenden Kräfte hinter dem Strukturwandel in Europa weiterhin mit Demografie, Technologie, Globalisierung und Klimawandel im Zusammenhang. Der technologische Wandel schreitet rasch voran. Die Automatisierung, die nicht zuletzt durch künstliche Intelligenz (KI) ermöglicht wird, wird einerseits zum Abbau von Arbeitsplätzen, andererseits aber auch zur Schaffung von Arbeitsplätzen führen und die Art der Arbeit sowie die Art und Weise, wie Aufgaben verteilt, ausgeführt und bewertet werden, verändern. Mit dem Anstieg der Energiepreise und dem Erfordernis, Energie aus alternativen Quellen zu beziehen, ist die Energiewende in den Mittelpunkt gerückt. Eurofound hat gezeigt, dass zwar durch den Übergang zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft voraussichtlich mehr Arbeitsplätze geschaffen als zerstört werden, aber auch die Beschäftigungsstruktur verändert wird.³ Vor dem Hintergrund der von der EU vorgegebenen ehrgeizigen Ziele wird dieser Wandel zu umfassenderen Herausforderungen für Leben und Arbeit führen und sollte deshalb zusammen mit den Herausforderungen betrachtet werden, die mit dem Krieg in der Ukraine und der Erholung von der COVID-19-Krise verbunden sind.

Durch den demografischen Wandel werden zahlreiche aktuelle Probleme verschärft. Wie im Falle Europas wird der Arbeitskräftemangel sowie das Missverhältnis zwischen vorhandenen und benötigten Qualifikationen aufgrund einer alternden Bevölkerung weiter verschärft und auch die (langfristige) Gesundheitsversorgung sowie die Tragfähigkeit und Angemessenheit der Renten und Pensionen werden vor Herausforderungen gestellt. Auf kurze Sicht bringt die Integration der Millionen von Flüchtlingen aus der Ukraine sowohl Chancen als auch Herausforderungen mit sich, da der Bedarf an Wohnraum und öffentlichen Dienstleistungen steigen wird. Schätzungen zufolge wird sich die Bevölkerung Afrikas bis 2050 verdoppeln (Weltbevölkerungsprognose 2017 der Vereinten Nationen) und auch andere Regionen werden voraussichtlich Herkunftsregionen von Migrantinnen und Migranten bleiben. Diese Kombination aus geringem Bevölkerungswachstum in der EU und einem Bevölkerungsboom in den Nachbarregionen in Verbindung mit einer möglichen Lebensmittelknappheit in letzteren dürfte den Migrationsdruck weiter erheblich erhöhen und die Integrationsfähigkeit der Gesellschaften und Unternehmen in Europa einer starken Belastungsprobe aussetzen, was wiederum Herausforderungen für den Zusammenhalt in der EU schaffen kann. Der Strukturwandel bringt viele Herausforderungen für die Beschäftigung sowie die Lebens- und Arbeitsbedingungen mit sich, kann aber auch eine Chance bieten, um Fortschritte auf dem Weg zu einem integrativeren, innovativeren und nachhaltigeren Europa zu erzielen.

Zum Verständnis und damit zur Beeinflussung dieser wichtigen Themen ist es zunächst notwendig, ihre Entwicklung regelmäßig zu beobachten. Während des Gipfeltreffens in Porto am 7. Mai 2021

³ Eurofound (2019), „*The future of manufacturing in Europe*“ (Die Zukunft der Fertigung in Europa), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

wurde hervorgehoben, dass der Schwerpunkt weiterhin auf Fragen liegen dürfte, die den sozialen Zusammenhalt und die Angleichung hin zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen betreffen. Dies wurde auf dem Gipfeltreffen in Porto am 27. Mai 2023 bekräftigt. Dieser Schwerpunkt gewinnt angesichts der steigenden Lebenshaltungskosten und der drohenden Rezession noch mehr an Bedeutung. Es sollte auch darauf geachtet werden, dass die Anpassung des Arbeitsmarkts an den bevorstehenden Strukturwandel nicht nur zu einer Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und einem Beschäftigungsaufbau, sondern auch, wie in der Jahrhunderterklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) vom Juni 2019 festgestellt, zu „eine[m] gerechten Übergang zu einer Zukunft der Arbeit [führt], die zur nachhaltigen Entwicklung in ihrer wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Dimension beiträgt“.⁴ Es liegt auf der Hand, dass die Auswirkungen der Pandemie und des Krieges in der Ukraine, die in der Folge beschlossenen Aufbaumaßnahmen und die verschiedenen Übergänge zwangsläufig einen gewissen asymmetrischen Verteilungseffekt haben werden; wichtig ist jedoch, dass diese Effekte eine gerechte Wirkung haben.

Politischer Kontext der EU

2024 endet die Amtszeit sowohl des Europäischen Rats, als auch der Kommission und des Parlaments, und es finden die ersten Europawahlen seit Inkrafttreten des Brexit statt. Dies wird das letzte Jahr der Umsetzung der Strategischen Agenda des Europäischen Rates für den Zeitraum 2019–2024 sein, die vier Hauptprioritäten umfasst: den Schutz der Bürgerinnen und Bürger und der Freiheiten, die Entwicklung einer soliden und dynamischen wirtschaftlichen Basis, den Aufbau eines klimaneutralen, grünen, gerechten und sozialen Europas und die Förderung der Interessen und Werte Europas in der Welt. Es ist ebenfalls das letzte Jahr der Umsetzung der politischen Leitlinien 2019–2024, die von der Kommission von Präsidentin von der Leyen gesetzt wurden und sechs Schlagwörter umfassen: ein europäischer Grüner Deal; eine Wirtschaft im Dienste der Menschen; ein Europa für das digitale Zeitalter; schützen, was Europa ausmacht; ein stärkeres Europa in der Welt und neuer Schwung für die Demokratie in Europa.

Während die oben genannten Prioritäten 2024 auslaufen werden, befinden sich andere erst auf halber Strecke. Dieser längere Zeitrahmen spiegelt die längerfristigen politischen Ziele, die die EU, ihre Mitgliedstaaten und Sozialpartner gemeinsam verfolgen, um die langfristigen Herausforderungen zu bewältigen, sowie ihr Bestreben wider, die Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa zu erhalten und zu verbessern. Die vorübergehend eingerichtete Aufbau- und Resilienzfazilität, die 2021 in Kraft getreten ist und bis Ende 2026 läuft, wird ihre Halbzeit erreichen, was die Nutzung der 723,8 Mrd. EUR anbelangt, die den Mitgliedstaaten zur Verfügung gestellt wurden (385,8 Mrd. EUR in Form von Darlehen und 338 Mrd. EUR in Form von Finanzhilfen). Im Rahmen der Fazilität werden die Mittel auf sechs Säulen verteilt: 1) ökologischer Wandel, 2) digitaler Wandel, 3) wirtschaftlicher Zusammenhalt, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit, 4) sozialer und territorialer Zusammenhalt, 5) Gesundheit, wirtschaftliche, soziale und institutionelle Resilienz und 6) Maßnahmen für die nächste Generation. Die Mitgliedstaaten müssen 37 % der Mittel für klimabezogene Tätigkeiten und 20 % für Prioritäten im Hinblick auf den digitalen Wandel aufwenden.

⁴ Die Jahrhunderterklärung der IAO für die Zukunft der Arbeit wurde auf der 108. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz am 21. Juni 2019 in Genf verabschiedet.

Im Mai 2021 hat die EU ihre langfristigen Klima- und Umweltziele verabschiedet. Mit dem Europäischen Klimagesetz wurde das Ziel einer klimaneutralen EU bis 2050 und die kollektive Zielvorgabe, die Netto-Treibhausgasemissionen (Emissionen nach Abzug des Abbaus) bis 2030 gegenüber 1990 um mindestens 55 % zu senken, rechtlich verankert. Im Juli 2021 stellte die Kommission ein umfassendes Gesetzespaket „Fit für 55“ vor, mit dem die Instrumente zur Unterstützung der Erreichung des im Klimagesetz vorgegebenen Ziels, unter anderem der soziale Klimafonds, bereitgestellt werden sollen. Im Juni 2022 wurde die Empfehlung des Rates zur Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität angenommen. In Bezug auf die digitale Strategie schlug die Kommission im März 2021 [einen Digitalen Kompass 2030: der europäische Weg in die digitale Dekade](#) vor, in welchem die Kernziele festgelegt sind, die bis Ende des Jahrzehnts erreicht werden sollen. Zu diesen Zielen gehört, dass 80 % der Erwachsenen zumindest über digitale Grundkenntnisse verfügen, 20 Millionen IKT-Fachkräfte beschäftigt und die öffentlichen Dienste digitalisiert werden. Im Dezember 2022 verabschiedete der Rat das „[Politikprogramm 2030 für die digitale Dekade](#)“, mit dem sichergestellt werden soll, dass die EU ihre Ziele für einen digitalen Wandel im Einklang mit den EU-Werten erreicht, einschließlich der Stärkung digitaler Kompetenzen und der Bildung. 2023 wird die Kommission eine Empfehlung des Rates für die Verbesserung des Erwerbs von digitalen Kompetenzen vorschlagen.

Parallel zu den digitalen und klimapolitischen Zielen befindet sich der am 4. März 2021 vorgestellte [Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte](#) in der ersten Hälfte seiner Umsetzung. Damit sollen die Ziele der sozialen Dekade Europas erreicht werden.

Der Aktionsplan beinhaltet drei Kernziele sowie mehrere Unterziele, die bis 2030 erreicht werden sollen:

1. Bis 2030 sollen mindestens 78 % der Bevölkerung zwischen 20 und 64 Jahren in Beschäftigung sein.
2. Jährlich sollen mindestens 60 % aller Erwachsenen an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen.
3. Die Zahl der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Menschen soll bis 2030 um mindestens 15 Millionen Personen verringert werden.

Im Juni 2021 stimmte der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) (EPSCO) zu, neben den bestehenden Indikatoren auch neue Leitindikatoren in das sozialpolitische Scoreboard aufzunehmen, die im gemeinsamen Beschäftigungsbericht berücksichtigt werden sollen. Der Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte ist von zentraler Bedeutung für das Arbeitsprogramm von Eurofound.

Die Umsetzung dieser Schwerpunkte erfolgt in einem sich wandelnden geopolitischen Kontext und angesichts eines starken Preisdrucks. Am 20./21. Oktober 2022 hat der Europäische Rat [Schlussfolgerungen](#) zu den Themen Ukraine/Russland, kritische Infrastruktur, Energie und Wirtschaft sowie Außenbeziehungen angenommen, in denen ein Rahmen für die Bewältigung der aktuellen Krise abgesteckt wird.

Es werden verschiedene EU-Instrumente vorgelegt, angenommen oder in Kraft getreten sein. Daher wird Eurofound in ihrer Arbeit auch die folgenden Auswirkungen dieser neuen Instrumente berücksichtigen:

- das Inkrafttreten der Richtlinien über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige seit dem Jahr 2022 sowie der Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union und der Richtlinie zur Lohntransparenz;
- die Vorschläge der Kommission für EU-Rechtsinstrumente wie die vorgeschlagene Richtlinie über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten;
- die Umsetzung der hinsichtlich der Einrichtung einer europäischen Garantie für Kinder veröffentlichten Empfehlungen des Rates zu frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung, zur Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union und zu einem angemessenen Mindesteinkommen zur Gewährleistung der aktiven Inklusion;
- die Umsetzung von EU-Strategien wie dem Strategischen Rahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021–2027, der Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung, der EU-Kompetenzagenda 2020-2025, dem [Digitalen Kompass 2030: der europäische Weg in die digitale Dekade](#), der [Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025](#), der [Strategie für die Gleichstellung von LGBTIQ-Personen](#), dem [strategischen Rahmen für die Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma](#), der [Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen](#) und [Europas Plan gegen Krebs](#);
- die von der Kommission vorgestellte Überarbeitung der Mitteilung der Kommission zu Auslegungsfragen in Bezug auf bestimmte Aspekte der Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie und der Überarbeitung der Barcelona-Ziele sowie die Mitteilung über die bessere Abschätzung der Verteilungsfolgen von Maßnahmen der Mitgliedstaaten und
- die Ankündigung der Europäischen Kommission, dass sie das Jahr 2024 zum Europäischen Jahr der psychischen Gesundheit ausrufen wird.

Nicht zuletzt ist die Rolle der Sozialpartner bei der Entwicklung von Lösungen, die den Anforderungen von Arbeitgebern und Beschäftigten gerecht werden, eine zentrale Erwägung für die Arbeit von Eurofound. In der Jahrhunderterklärung der IAO vom Juni 2019 wurde festgestellt, dass „die Erfahrungen des vergangenen Jahrhunderts bestätigt haben, dass die anhaltenden und abgestimmten Maßnahmen von Regierungen und Vertretungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Verwirklichung von sozialer Gerechtigkeit, Demokratie und die Förderung von universellem und dauerhaftem Frieden unverzichtbar sind“. Zur Verwirklichung dieses Ziels ist ein neu verabschiedetes EU-Arbeitsprogramm des sozialen Dialogs 2022–2024 von zentraler Bedeutung. Die EU-Sozialpartner haben sechs Prioritäten für ihre gemeinsame Arbeit ausgewählt: Telearbeit und ein Recht auf Nichterreichbarkeit, ökologischer Wandel, Jugendbeschäftigung, Datenschutz und Überwachung am Arbeitsplatz, Verbesserung der Abstimmung von Kompetenzen in Europa und Kapazitätsaufbau. Die Sozialpartner verhandeln derzeit über eine autonome Vereinbarung über Telearbeit und das Recht auf Nichterreichbarkeit, die, sollte sie unterzeichnet werden, im Rahmen einer Richtlinie umgesetzt werden soll. Die Sozialpartner schlagen ferner einen Aktionsrahmen (grüner Wandel) sowie drei Seminare vor, die zur Unterzeichnung einer gemeinsamen Erklärung (Beschäftigung junger Menschen), gemeinsamen Leitlinien (arbeitsbezogener Datenschutz und Überwachung) und einem gemeinsamen Forschungsprojekt (Kompetenzpriorität) führen sollen.

Institutioneller Kontext

Der Europäische Rat hat am 17. Dezember 2020 den mehrjährigen Finanzrahmen (MFR) für den Zeitraum 2021-2027 angenommen, in dem der Zuschuss für Eurofound bis 2027 real eingefroren wurde (wobei lediglich ein Ausgleich für die geringe jährliche Inflation vorgesehen ist). Aufgrund des deutlichen Anstiegs des Berichtigungskoeffizienten für Irland seit 2020 wurde zum Ausgleich ab 2023 ein zusätzlicher Zuschuss in Höhe von 650 000 EUR bewilligt, der ab diesem Zeitpunkt beantragt werden soll. Zusätzlich, und um dem außerordentlichen Druck auf die Haushaltsmittel für Gehälter entgegenzuwirken, wurde eine jährliche Erhöhung des Zuschusses in Höhe von 453 000 EUR ab 2023 gewährt. Die Mittel für den Zuschussantrag belaufen sich für 2024 auf insgesamt 24 054 000 EUR. Die zusätzlichen Mittel werden die tatsächlichen Kostensteigerungen nur teilweise ausgleichen. Daher ist es erforderlich, dass Eurofound weiterhin aktiv nach Möglichkeiten sucht, um die Kosten weiter zu senken, die Effizienz zu steigern und stärkere Synergien zu erzielen und umzusetzen. In den Planungsjahren wird es für Eurofound zunehmend schwieriger werden, bei der Erfüllung ihres Auftrags die erwarteten Standards einzuhalten, insbesondere im Hinblick auf die Erhebung von Daten und die Beobachtung von Entwicklungen bei den Lebens- und Arbeitsbedingungen. Vor diesem Hintergrund wird Eurofound weiter in alternative Maßnahmen investieren müssen, um ihre Aufgaben wahrzunehmen, z. B. die Auswahl einer begrenzten Anzahl von Prioritäten und die Auslotung von Möglichkeiten der Zusammenarbeit und des Aufbaus von Partnerschaften, vor allem mit anderen Agenturen und Organen der EU.

Ganz allgemein strebt Eurofound aktiv nach langfristiger ökologischer, sozialer und finanzieller Nachhaltigkeit.

II. Mehrjährige Programmplanung und Arbeitsprogramm 2024

Einleitung

Wie im vorstehenden Kapitel ausgeführt, werden die Prioritäten von Eurofound für den Zeitraum 2021–2024 durch die zentralen Herausforderungen für den sozialen Zusammenhalt und gerechte Übergänge in einem sich wandelnden Umfeld im Zusammenhang mit dem unsicheren wirtschaftlichen Ausblick, den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine und den Folgen der COVID-19-Krise bestimmt. Die Agentur konzentriert sich auf Themen, bei denen sie auf ihre Kernkompetenzen in den Bereichen Arbeitsbedingungen, Arbeitsbeziehungen, Beschäftigung und Lebensbedingungen zurückgreifen kann, um ihre Interessenträger durch die Bereitstellung von Fakten, die als Grundlage für deren politische Maßnahmen dienen können, zu unterstützen.

Das Programmplanungsdokument für den Zeitraum 2021-2024 umfasst sechs strategische Bereiche, die durch folgende operative Tätigkeiten umgesetzt werden.

Die ersten vier entsprechen dem Auftrag gemäß der Gründungsverordnung der Agentur.⁵

⁵ Artikel 1 Absatz 2: „Ziel von Eurofound ist die Unterstützung der Kommission, anderer Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union, der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner zu dem Zweck, politische Maßnahmen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, der Planung beschäftigungspolitischer

1. **Arbeitsbedingungen und nachhaltige Arbeit:** Bereitstellung vergleichender Daten und Analysen, die dafür genutzt werden können, die Arbeitsplatzqualität zu verbessern und die Nachhaltigkeit der Arbeit über das gesamte Leben hinweg in einem von transformativen Veränderungen gekennzeichneten Arbeitsmarkt zu fördern. Die Daten und Analysen dienen politischen Entscheidungsträgern zur Information über die Entwicklungen, wobei Chancen und Herausforderungen besonders hervorgehoben werden.
2. **Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog:** Wirken als Kompetenzzentrum für die Beobachtung und Analyse von Entwicklungen in den Bereichen Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog und für die Förderung des Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Mit dieser Tätigkeit entspricht Eurofound der Notwendigkeit, den sozialen Dialog zu unterstützen und vergleichende Daten über nationale institutionelle Gegebenheiten und Entwicklungen sowie über Maßnahmen der europäischen Sozialpartner bereitzustellen und auf diese Weise die Bedeutung des sozialen Dialogs für die Berücksichtigung der politischen Prioritäten und der kontextuellen Herausforderungen und Chancen widerzuspiegeln, die im vorstehenden Kapitel beleuchtet wurden.
3. **Beschäftigung und Arbeitsmärkte:** Bereitstellung von Wissen für die Erkennung von Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und für die Untermauerung von beschäftigungspolitischen Strategien im Hinblick auf die Verbesserung der Funktionsweise und der Integration in einem raschen Veränderungen unterworfenen Arbeitsmarkt.
4. **Lebensbedingungen und Lebensqualität:** Abbildung und Analyse zentraler Elemente für die Verbesserung der Lebensbedingungen der Menschen, einschließlich Informationen über die Wahrnehmung der Lebensqualität und der Gesellschaft. Bei dieser Tätigkeit werden Fakten und forschungsbasierte Schlussfolgerungen für das Verständnis der Herausforderungen erarbeitet, mit denen die Bevölkerung konfrontiert ist, wobei insbesondere auf die 20 Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte und den doppelten ökologischen und digitalen Wandel Bezug genommen wird.

Darüber hinaus wird Eurofound die politischen Herausforderungen in zwei themenübergreifenden Tätigkeiten angehen.

5. **Frühzeitige Erkennung und Umgang mit den Auswirkungen des Wandels:** Bereitstellung von Fakten über strukturelle Veränderungen, die im Wesentlichen durch die Digitalisierung und den Klimawandel, aber auch die COVID-19-Krise und die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine vorangetrieben werden, die dazu dienen können, gerechte Übergänge zu gewährleisten, die die Beschäftigung, gute Arbeitsbedingungen, den Sozialschutz und die Rechte der Arbeitnehmer fördern und zugleich Arbeitsproduktivität, Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand steigern, wie es in der politischen Agenda der EU dargelegt ist.
6. **Förderung des sozialen Zusammenhalts und der Konvergenz:** Beitrag zur politischen Debatte über Gerechtigkeit und Bereitstellung von Informationen, die als Grundlage für politische Maßnahmen zur Verbesserung des sozialen Zusammenhalts und zur Förderung der Konvergenz hin zu besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen in der EU dienen. Bei dieser Tätigkeit werden sowohl qualitative als auch quantitative Fakten zusammengestellt,

Maßnahmen und der Förderung des Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu gestalten und durchzuführen.“

um die Ziele der europäischen Säule sozialer Rechte und die damit zusammenhängenden Maßnahmen voranzutreiben.



Legende zur Abbildung: Strategic areas: Strategische Bereiche; Areas mandated in the Founding Regulation: Bereiche gemäß Auftrag der Gründungsverordnung; Living conditions: Lebensbedingungen; Working conditions: Arbeitsbedingungen; Industrial relations: Arbeitsbeziehungen; Employment: Beschäftigung; Transversal areas in current policy context: Querschnittsbereiche im aktuellen politischen Kontext; Impact of change: Auswirkungen des Wandels; Cohesion and convergence: Kohäsion und Konvergenz.

Bei der Analyse in diesen strategischen Bereichen werden die Beobachtungsinstrumente von Eurofound herangezogen. Dazu zählen die Erhebungen von Eurofound, die wertvolle Informationen über die bisherigen operativen Tätigkeiten bereitstellen werden. Darüber hinaus wird Eurofound angesichts des sich verändernden politischen Kontexts flexible Kapazitäten vorhalten, um auf Ad-hoc-Ersuchen und neue Anforderungen der Interessenträger während des Programmplanungszeitraums reagieren zu können. Vor diesem Hintergrund sind für die Durchführung des Programms zwei zusätzliche operative Tätigkeiten vorgesehen:

- 7. Management und Entwicklung von Erhebungen**
- 8. Reaktion auf Ad-hoc-Auskunftsersuchen**

Schließlich wird das vorliegende Programmplanungsdokument durch zwei horizontale Tätigkeiten ergänzt:

- 9. Institutionelle Kommunikation**
- 10. Management und Entwicklung**

1. Mehrjährige Ziele

Das strategische Ziel von Eurofound für den Programmplanungszeitraum 2021–2024 lautet:

Bereitstellung von wissenschaftlich fundiertem, unvoreingenommenem, aktuellem und politisch relevantem Wissen, das zu sachlich gut begründeten politischen Maßnahmen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und zur Stärkung des Zusammenhalts in einem sich wandelnden Europa beiträgt.

Mit ihrem Beitrag zu den einzelnen strategischen Bereichen möchte Eurofound politischen Entscheidungsträgern Informationen an die Hand geben, um:

- die Arbeitsplatzqualität zu verbessern und die Nachhaltigkeit der Arbeit über das gesamte Leben hinweg zu stärken (Arbeitsbedingungen und nachhaltige Arbeit);
- den Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu fördern (Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog);
- das Funktionieren und den integrativen Charakter des Arbeitsmarktes zu verbessern (Beschäftigung und Arbeitsmärkte);
- die Lebensqualität und die Gesellschaft zu verbessern (Lebensbedingungen und Lebensqualität);
- gerechte Übergänge zu gewährleisten, die die Beschäftigung, gute Arbeitsbedingungen, den Sozialschutz und die Rechte der Arbeitnehmer fördern und zugleich die Arbeitsproduktivität, die Wettbewerbsfähigkeit und den Wohlstand steigern (frühzeitige Erkennung und Umgang mit den Auswirkungen des Wandels);
- den sozialen Zusammenhalt zu verbessern und die Konvergenz hin zu besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen zu fördern (Förderung des sozialen Zusammenhalts und der Konvergenz).

Als leistungsstarke Organisation wird die Agentur ihre finanziellen und personellen Ressourcen nach den Grundsätzen einer wirtschaftlichen Haushaltsführung und auf der Grundlage der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Bediensteten wirksam und effizient einsetzen.

Leistungsbeobachtung

Eurofound verwendet verschiedene Instrumente, um ihre Leistung im Hinblick auf das Erreichen der erwarteten Ergebnisse zu beobachten, zu analysieren und darüber zu berichten.⁶

Anhand zentraler Leistungsindikatoren (KPI) wird die Leistung von Eurofound in den Bereichen gemessen, die besonders wichtig für die Verwirklichung des strategischen Ziels der Organisation sind. Diese KPI werden durch Parameter über Inputs, Outputs (Leistungen) und Ergebnisse ergänzt. Die Analyse der Leistungsdaten unterstützt die Leitung bei der effizienten und wirksamen Umsetzung des Tätigkeitsprogramms.

Regelmäßige Rückmeldungen und Evaluierungen der Interessenträger, einschließlich der von der Europäischen Kommission durchgeführten externen Evaluierungen, vertiefen das Verständnis dafür, inwieweit die Qualität und Relevanz der Arbeit und des Fachwissens von Eurofound von ihren Interessenträgern genutzt und gewürdigt werden (siehe auch Anhang IX).

Zentrale Leistungsindikatoren

⁶ Gemäß einer Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen (2015) werden die ausgewählten zentralen Leistungsindikatoren und die Beobachtungsinstrumente auch für die Leistungsbeurteilung des Exekutivdirektors herangezogen.

Ergebnisindikatoren

Politische Relevanz (und Aktualität) der Beiträge zur Politikgestaltung und zur politischen Debatte gemessen an:

- der Nutzung des Fachwissens von Eurofound in Grundsatzdokumenten auf europäischer Ebene;
- dem Austausch von Eurofound mit ihren Interessenträgern in Sitzungen und Veranstaltungen;
- der Nutzung des Wissens von Eurofound durch die Medien;
- der Nutzung des Wissens von Eurofound über die Website und andere Plattformen der Agentur sowie Auseinandersetzung mit dem Wissen von Eurofound.

Verlässlichkeit und Unabhängigkeit des bereitgestellten Wissens:

- Anerkennung der wissenschaftlichen Qualität der Forschungsarbeiten von Eurofound.

Input- und Output-Indikatoren

Wirksamer und effizienter Einsatz finanzieller und personeller Ressourcen gemessen anhand von:

- Haushaltsvollzug;
- der effizienten Nutzung der im Stellenplan ausgewiesenen Planstellen;
- der Programmumsetzung.

Die meisten dieser zentralen Leistungsindikatoren werden auch für die einzelnen Tätigkeiten herangezogen, wie in Anhang IX erläutert wird.

2. Operative Tätigkeiten

2.1 Tätigkeit 1: Arbeitsbedingungen und nachhaltige Arbeit

Mehrjährige Perspektive

Überblick

Im Programmplanungszeitraum 2021–2024 wird die Agentur weiterhin die Entwicklungen im Bereich der Arbeitsbedingungen beobachten. Die Veränderungen im Zeitverlauf und die erzielten Fortschritte in den verschiedenen Dimensionen der Arbeitsplatzqualität werden nach Möglichkeit bewertet und die Erkenntnisse für die einzelnen Länder und Gruppen von Arbeitnehmern verglichen. Dazu gehört auch eine Analyse der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsplatzqualität, insbesondere in Bezug auf Änderungen der Arbeitsorganisation wie Telearbeit, Schichtarbeit und angepasste Arbeitsplätze. Besondere Schwerpunkte werden atypische Beschäftigungsformen und Selbstständige sein. Eurofound wird zudem, aufbauend auf dem von ihr entwickelten Konzept der nachhaltigen Arbeit, anhand von Fakten belegen, welche Faktoren gegeben sein müssen, damit mehr Arbeitnehmer länger erwerbstätig sind, welche Bedingungen verbessert werden müssen und wie dies erreicht werden kann.

Zu Beginn des Programmplanungszeitraums erhob Eurofound im Rahmen der Europäischen telefonischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCTS) neue Daten. Infolge der COVID-19-

Krise wurden diese Daten in computergestützten Telefoninterviews (CATI) zusammengetragen. Trotz dieser Umstellung gegenüber den vorangegangenen Erhebungswellen, bei denen persönliche Befragungen durchgeführt wurden, wird Eurofound in der Lage sein, Vergleichsdaten über die Arbeitsplatzqualität der Arbeitnehmer in Europa im Jahr 2021 vorzulegen, wobei der bestehende Rahmen mit sieben Dimensionen der Arbeitsplatzqualität herangezogen wird.⁷ Die Möglichkeiten zur Analyse von Trends im Zeitverlauf werden angesichts der Änderung des Modus für die Durchführung der Erhebung begrenzt sein; dennoch werden sie geprüft.

Zudem werden Sekundäranalysen des Datensatzes 2021 durchgeführt. Für die weitere Analyse der Arbeitsbedingungen können Daten aus der Europäischen Unternehmensbefragung (ECS) 2019 verwendet werden. Für die nächsten Durchführungen der ECS wird eine angemessene Zusammenarbeit mit anderen Agenturen und Organisationen angestrebt.

Bei der Analyse der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplatzqualität werden die längerfristigen strukturellen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie besonders beleuchtet. Unter anderem wird untersucht, ob bestimmte Formen der Arbeitsorganisation oder Arbeitsregelungen, die im Laufe des Jahres 2020 verstärkt zum Einsatz kamen, wie Telearbeit, Anpassung von Arbeitsplätzen, Schichtarbeit und Versetzungen, aber auch die Berücksichtigung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz, vorübergehende Erscheinungen waren, die auf die Zeit des Lockdowns beschränkt waren, oder ob diese „natürlichen Experimente“ zu den strukturellen Veränderungen geführt haben, die das Wohlbefinden der Arbeitnehmer nachhaltig beeinflussen. Die Zusammenarbeit mit der EU-OSHA im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit wird fortgesetzt.

Bei der Untersuchung selbstständiger Beschäftigung wird der Schwerpunkt auf die Arbeitsplatzqualität gelegt, es werden aber auch Fragen wie etwa der wirtschaftlichen Abhängigkeit und Eigenständigkeit, der Vertretung und des Sozialschutzes beleuchtet. Atypische Beschäftigungsformen werden in Bereichen berücksichtigt, in denen sie verstärkt zum Einsatz kommen oder politische Fragen aufwerfen. Sie werden auch in Tätigkeit 5 (Frühzeitige Erkennung und Umgang mit den Auswirkungen des Wandels) behandelt, soweit es sich um neue Beschäftigungsformen handelt, die mit den ermittelten Ursachen des Wandels zusammenhängen und erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigung, die Arbeitsbedingungen und den Sozialschutz haben können. Es wird die Frage untersucht, ob die Arbeitsmarktinstitutionen den vorgesehenen Zweck erfüllen und Beschäftigung auf einem flexiblen Arbeitsmarkt gewährleisten, der gute Arbeitsbedingungen und Schutz garantiert.

Das Bestreben, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsplatzqualität zu verbessern, steht zudem mit der Anforderung im Zusammenhang, den Auswirkungen des demografischen Wandels zu begegnen. Aufgrund des demografischen Wandels, d. h. niedriger Geburtenraten und höherer Lebenserwartung, kann es erforderlich werden, mehr Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt zu integrieren oder sie länger im Erwerbsleben zu halten. Auf der Grundlage früherer Forschungsarbeiten zu den Faktoren, die eine nachhaltigere Arbeit begünstigen, könnte Eurofound die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern, Unternehmenspraktiken sowie

⁷ Die sieben Dimensionen der Arbeitsplatzqualität sind physische Umwelt, Arbeitsintensität, Arbeitszeitqualität, soziales Umfeld, Qualifikation und Entscheidungsfreiheit, Aussichten sowie Verdienst.

Konzepte außerhalb des Arbeitsplatzes untersuchen, die sich als wirksam erwiesen haben, um die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer zu erhöhen und/oder das Erwerbsleben zu verlängern.

Vor dem Hintergrund des längerfristig angelegten Ansatzes für die Erhebungen von Eurofound wurde eine Machbarkeitsstudie mit verschiedenen Szenarien zur Zukunftsfähigkeit der Erhebungen von Eurofound ausgearbeitet und in einer Lenkungsgruppe erörtert. Auf der Grundlage der Studie und der Erörterung wurde beschlossen, dass Eurofound 2024 die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) durchführen und dabei einige Fragen zu den Arbeits- und Lebensbedingungen aufnehmen wird, die in Bezug auf die Folgen der COVID-19-Pandemie relevant sind. Die Teilnehmer dieser Erhebung werden persönlich ausgewählt. Die Mehrheit dieser Teilnehmer wird auch persönlich befragt, damit sichergestellt ist, dass die Ergebnisse der Erhebung mit früheren EWCS-Erhebungswellen verglichen werden können. Um eine mögliche Umstellung der Eurofound-Erhebungen auf die Online-Datenverwaltung zu testen, ist geplant, eine kleinere zufällig ausgewählte Teilstichprobe von Teilnehmern zu ziehen, um die Befragung online durchzuführen. Dadurch wird bei einer Reihe ausgewählter Fragen aus der EWCS ein Vergleich der Antworten zwischen den beiden unterschiedlichen Verwaltungsmodi ermöglicht. Außerdem können die Auswirkungen des Übergangs zu einem internetbasierten Ansatz („Push-to-Web“) auf die Erhebungseffizienz und die Datenqualität geprüft werden. Bei dieser Erhebung 2024 werden die Teilnehmer gefragt, ob sie bereit sind, eine Reihe von Online-Folgefragebögen zu beantworten. Diese Folgefragebögen werden Fragen aus der EWCS enthalten, die im ursprünglichen Fragebogen nicht gestellt wurden; auf diese Weise wird die Auswahl der Variablen erweitert, anhand derer Trendbrüche erfasst werden können. Dieses Element ermöglicht es auch, die Wirksamkeit der Anwerbung von Erhebungsteilnehmern für Folgefragebögen, die Auswirkungen der anfänglichen Ablehnung der Beantwortung dieser Folgefragebögen sowie die Folgen der späteren Fluktuation der Teilnehmergruppe für die Zusammensetzung der Stichprobe zu prüfen.

Weitere Analysen der Arbeitsbedingungen werden im Rahmen der beiden Querschnittstätigkeiten erfolgen, die die Auswirkungen des Wandels (Tätigkeit 5) sowie den sozialen Zusammenhalt und die Konvergenz (Tätigkeit 6) zum Gegenstand haben.

Ziele

Mit dieser Tätigkeit soll der Herausforderung begegnet werden, die Arbeitsplatzqualität zu verbessern und die Arbeit über das gesamte Leben hinweg nachhaltig zu gestalten, indem den politischen Entscheidungsträgern Fakten und Zahlen zu den Arbeitsbedingungen und Daten zu den Entwicklungen im Bereich der Arbeitsplatzqualität zur Verfügung gestellt werden. Letzteres wird darauf ausgerichtet sein, dringliche Probleme und spezifische Risikogruppen zu ermitteln und zu analysieren, auch im Lichte der Auswirkungen der COVID-19-Krise. Durch die Bereitstellung von Wissen über politische Maßnahmen, die mit Erfolg zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und zur Stärkung der Nachhaltigkeit der Arbeit beigetragen haben, wird Eurofound die Maßnahmen der Politik unterstützen.

Erwartete Ergebnisse

Bis zum Ende des Programmplanungszeitraums wird Eurofound Fakten vorgelegt haben, die nachweislich für ein breites Spektrum verabschiedeter und geplanter Rechtsinstrumente relevant sind, beispielsweise in Bezug auf Arbeitszeit, Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung. Forschungsarbeiten im Zusammenhang mit den Auswirkungen von COVID-19 auf die

Arbeitsbedingungen können in neue Debatten einfließen, beispielsweise über Regelungen der Telearbeit (einschließlich des Rechts auf Nichterreichbarkeit), Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit, Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsorganisation sowie Ausbildungs- und Qualifizierungsoptionen. Die Zusammenarbeit mit der EU-OSHA im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit wird fortgesetzt.

Datenpunkte zu den Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU im Jahr 2021 und die Analyse ihrer Arbeitsplatzqualität werden es den zuständigen politischen Entscheidungsträgern und/oder Bewertern ermöglichen, im Anschluss an die COVID-19-Krise eine Momentaufnahme der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplatzqualität zu erstellen, vor deren Hintergrund die Auswirkungen regulatorischer und „weicher“ Initiativen, einschließlich jener, die im Rahmen der europäischen Säule sozialer Rechte eingeführt wurden (z. B. die Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und die Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen), bewertet und Lücken ermittelt werden können.

Für viele Indikatoren für die Arbeitsplatzqualität werden Daten zu Trends im Zeitverlauf verfügbar sein, obwohl die Vergleichbarkeit der im Jahr 2021 erhobenen Daten aufgrund der Änderung des Modus der Datenerhebung begrenzt sein wird. Dennoch werden diese Fakten weitere Fortschritte zur Verwirklichung des Ziels ermöglichen, einen Zuwachs bei der Schaffung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze zu unterstützen, der entsprechend den Darlegungen der Präsidentin der Kommission gemessen werden kann. In Anbetracht der besonderen Betonung der EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter und der politischen Leitlinien der Kommission wird es von Interesse sein, geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Arbeitsplatzqualität zu analysieren, insbesondere im Hinblick auf die Auswirkungen der COVID-19-Krise und die Durchführung der EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025.

Durch die Bereitstellung von Fakten über die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsplatzqualität von Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen wird Eurofound das Ziel der europäischen Säule sozialer Rechte unterstützen, das darin besteht, Beschäftigungsverhältnisse zu verhindern, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen. Insbesondere wird die Agentur unter Berücksichtigung der unterschiedlichen nationalen Gegebenheiten dazu beitragen, verschiedene Formen der Selbstständigkeit zu ermitteln, einschließlich solcher, deren Merkmale auf eine Form der Scheinselbstständigkeit hindeuten könnten. Die vorgelegten Daten zur Situation der Selbstständigen werden für die Überwachung der Umsetzung der Empfehlung des Rates zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige beitragen.

Durch die Bereitstellung von Wissen über erfolgreiche politische Maßnahmen wird Eurofound das gegenseitige Lernen und Peer-Review-Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten unterstützen. So werden beispielsweise, wie die höheren Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer gezeigt haben, Kenntnisse über die institutionellen Rahmen und die politischen Maßnahmen zur Förderung einer nachhaltigeren Arbeit in das Europäische Semester und in die Ausarbeitung länderspezifischer Empfehlungen einfließen.

Arbeitsprogramm 2024: Tätigkeit 1 – Arbeitsbedingungen und nachhaltige Arbeit

Überblick

Im Jahr 2024 wird die Feldarbeit im Rahmen der anstehenden EWCS ausgeführt werden. Die Vorbereitungsarbeiten für die Ausarbeitung des Übersichtsberichts, der eine erste Analyse der Daten im Jahr 2025 enthalten wird, werden eingeleitet. Parallel dazu wird das Analyseprogramm für die EWCTS 2021 fertiggestellt. Im Anschluss an den Bericht *Arbeitsbedingungen in Zeiten von COVID-19: Implikationen für die Zukunft* aus dem Jahr 2022 erfolgte eine tiefgreifendere Analyse, und im Jahr 2024 werden drei Studien abgeschlossen: eine Analyse der Arbeitsbedingungen und -praktiken am hybriden Arbeitsplatz, eine Untersuchung der sich verändernden Arbeitszeitmuster sowie eine Untersuchung der Arbeitsplatzqualität älterer Arbeitnehmer.

2024 werden zwei neue Themen hinzukommen.

Im Rahmen der neuen Industriestrategie für Europa wird die Bedeutung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) als Hauptmotoren der Innovation hervorgehoben. Eurofound wird im Rahmen eines neuen Projekts den Grad der Digitalisierung, die digitalen Kompetenzen, die Innovation sowie die Ausbildungsstrategien in europäischen KMU untersuchen, und bewerten, wie Arbeitnehmer in KMU im Vergleich zum Durchschnitt in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzqualität, digitale Kompetenzen und Inanspruchnahme von Ausbildungsmaßnahmen abschneiden. Es werden sowohl KMU-spezifische Herausforderungen, die die Entwicklung von Qualifikationen und die Arbeitsplatzqualität beeinträchtigen könnten, als auch politische Initiativen in Form von Investitionen in Innovation und Ausbildung zur Unterstützung von KMU beim digitalen Wandel aufgezeigt. Die wichtigsten Datenquellen sind die EWCTS 2021 und die Europäische Unternehmenserhebung 2019, einschließlich der Folgebefragungen 2020 und der Expertenbefragungen, die 2024 durchgeführt werden sollen. Eine Zusammenarbeit mit dem Cedefop und der ETF wird angestrebt.

Mit der Europäischen Säule sozialer Rechte und ihrem Aktionsplan wird darauf abgezielt, faire Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzqualität zu fördern. Dabei gilt besonders der folgende Grundsatz: „Ungeachtet der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung.“ In einer neuen Forschungsarbeit wird Eurofound die am stärksten gefährdete Gruppe von Arbeitnehmern näher definieren, d. h. diejenigen, die sich in Beschäftigungsverhältnissen befinden, die mehrere ungünstige Merkmale in sich vereinen, z. B. unfreiwillige Teilzeitbeschäftigte mit Verträgen über sehr geringe Arbeitszeiten. Anhand von Schlüsselindikatoren aus der EU-Arbeitskräfteerhebung, der EU-SILC und der EWCS werden die Gruppen ermittelt, die sich am ehesten in solchen Beschäftigungsverhältnissen befinden, sowie Trends ermittelt. Ergänzt wird dies durch eine Analyse der Arbeits- und Materialbedingungen und der Qualität der Arbeitsplätze dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im letzten Schritt werden politische und legislative Entwicklungen bewertet, die darauf abzielen sollen, der Schutzbedürftigkeit durch die Bereitstellung von Zugang zu Weiterbildung, Sozialschutz und die Förderung des Übergangs zu sichereren Beschäftigungsformen entgegenzuwirken.

Projekte und Outputs

Projektbeschreibung	Outputs	Jahr
Der hybride Arbeitsplatz in einer Zeit nach der COVID-19-Krise (Fortsetzung)	Kurzbericht Arbeitsunterlage	2025
Arbeitszeit in der Zeit nach der Pandemie (Fortsetzung)	Bericht	2025
Nutzung der Daten aus der EWCTS durch die Beteiligung externer Forscher (Fortsetzung)	Blogs mit Links zu akademischen Artikeln	2024
Analyse der Arbeitsplatzqualität in Bezug auf ältere Arbeitnehmer und der Verfahrensweisen in Unternehmen, die den Verbleib älterer Arbeitnehmer im Erwerbsleben begünstigen (Fortsetzung)	Bericht	2025
Analyse der Selbstständigkeit auf der Grundlage von EWCS-Daten und von politischen Strategien für den Umgang mit den Herausforderungen für bestimmte Formen der Selbstständigkeit, einschließlich einer Prüfung bestehender Evaluierungen dieser Strategien (Fortsetzung)	Bericht Arbeitsunterlage	2024
Digitaler Wandel, Arbeitsplatzqualität und Verfahrensweisen am Arbeitsplatz, einschließlich der Einbeziehung von Arbeitnehmern, in KMU (neu)	Bericht	2025
Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der am stärksten gefährdeten Arbeitnehmer: Bewältigung einer permanenten politischen Herausforderung (neu)	Bericht	2025
Vorbereitende Arbeiten für den EWCS-Übersichtsbericht (neu)	Bericht	2025
Ressourcen 216 000 EUR und 5,1 VZÄ		

2.2 Tätigkeit 2: Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog

Mehrfährige Perspektive

Überblick

Eurofound wird den Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern weiterhin unterstützen und die Entwicklungen der Systeme der Arbeitsbeziehungen und des sozialen Dialogs analysieren. Diese vergleichende Analyse von Politik, institutionellem Rahmen und Praxis wird auch in die Forschungsarbeiten zu den beiden Tätigkeiten 5 und 6 einfließen. Die vorliegende Tätigkeit wird auf dem anerkannten Fachwissen von Eurofound auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen aufbauen und sich auf die Kenntnisse des Netzwerks der Eurofound-Korrespondenten auf nationaler Ebene stützen.

Ein erster Arbeitsbereich befasst sich mit den Akteuren und Prozessen der Arbeitsbeziehungen und dem Rahmen, der für die Regelung des Beschäftigungsverhältnisses (durch gesetzliche Bestimmungen und Tarifverträge) maßgeblich ist. In diesem Zusammenhang werden vergleichende Informationen über die nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen einschließlich des nationalen sozialen Dialogs und der Prozesse und Ergebnisse im Rahmen von Tarifverhandlungen bereitgestellt.

Der Rahmen für die wichtigsten Dimensionen der Arbeitsbeziehungen und die von Eurofound erstellte Übersichtstabelle mit Indikatoren werden im Laufe des Programmplanungszeitraums aktualisiert. Das Netzwerk der Eurofound-Korrespondenten wird die Entwicklungen der nationalen Arbeitsbeziehungen regelmäßig und zeitnah aktualisieren. Hierzu gehört auch die Aktualisierung der Datenbank „EU-PolicyWatch“, in der politische Initiativen von Regierungen, Sozialpartnern und anderen Akteuren zusammengetragen werden.

Die Berichterstattung wird sich auch auf die Funktionsweise des trilateralen sozialen Dialogs und die Einbindung der Sozialpartner in die Politikgestaltung auf nationaler Ebene, insbesondere die Aufbau- und Resilienzpläne, erstrecken. Daten zur Festsetzung von Löhnen und Gehältern, auch von Mindestlöhnen, sowie zur Festlegung der Arbeitszeit werden regelmäßig gemeldet, und es werden auch Ergebnisse zur Entwicklung im Bereich der Arbeitszeit veröffentlicht.⁸ Alle zwei Jahre werden die Länderprofile zum Arbeitsleben aktualisiert, die unter anderem strukturelle Informationen über die Systeme der Arbeitsbeziehungen und andere Dimensionen des Arbeitslebens umfassen. In einem abschließenden Übersichtsbericht wurden die Daten und Erkenntnisse über Arbeitskonflikte vorgestellt, die bei der Machbarkeitsstudie und dem Pilotprojekt zu einem Beobachtungsinstrument für Arbeitskämpfmaßnahmen im vorangegangenen Programmplanungszeitraum gewonnen wurden.

Im Rahmen eines zweiten Arbeitsbereichs wird der soziale Dialog unterstützt. Auf EU-Ebene wird Eurofound die Entwicklung des sozialen Dialogs weiterhin durch ihre Studien zur Repräsentativität von Organisationen der Sozialpartner unterstützen. Die Studien bilden die empirische Grundlage, anhand derer die Europäische Kommission Entscheidungen über die Beteiligung der europäischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen an Ausschüssen für den sozialen Dialog fassen, Anhörungen gemäß Artikel 154 AEUV durchführen und im Vorfeld von Ratsbeschlüssen nach Artikel 155 AEUV die Repräsentativität dieser Organisationen im Rahmen ihres Dialogs bewerten

⁸ Weitere Analysen der Lohn- und Arbeitszeitentwicklungen werden im Rahmen von Tätigkeit 6 „Förderung des sozialen Zusammenhalts und der Konvergenz“ durchgeführt.

kann. Aufbauend auf früheren Arbeiten kann Eurofound ihr Fachwissen bereitstellen, um Maßnahmen zum Aufbau von Kapazitäten für einen wirksamen sozialen Dialog, für den Ausschuss für den sozialen Dialog der EU und für die Debatten der Sozialpartner auf EU-Ebene im Rahmen ihres Arbeitsprogramms zu unterstützen. Gestützt auf die Empfehlungen des Eurofound-Berichts *Capacity-building for effective social dialogue (2020)* (Aufbau von Kapazitäten für einen wirksamen sozialen Dialog) wird die Agentur gemeinsam mit den Sozialpartnern die Entwicklung weiterer Tätigkeiten in diesem Bereich prüfen und Möglichkeiten für organisatorische Unterstützung ausloten.

Im Rahmen der Tätigkeit 5 (Frühzeitige Erkennung und Umgang mit den Auswirkungen des Wandels) wird die Rolle des sozialen Dialogs vor dem Hintergrund von Umstrukturierung, Klimawandel und Digitalisierung berücksichtigt. Insbesondere auf Unternehmensebene kommt den Sozialpartnern bei der frühzeitigen Erkennung und dem Umgang mit den Auswirkungen des Wandels eine Schlüsselrolle zu, z. B. bei der Anpassung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsinhalte sowie bei größeren Umstrukturierungen. Dementsprechend wird im Rahmen der Tätigkeit 6 (Förderung des sozialen Zusammenhalts und der Konvergenz) die Rolle des sozialen Dialogs als Beitrag zu Ergebnissen für die Gesellschaft berücksichtigt.

Ziele

Die Ziele von Eurofound in diesem Bereich sind die Unterstützung der EU-Organe, der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner bei der Förderung des sozialen Dialogs sowie die Überwachung und Analyse der Entwicklungen der Systeme der Arbeitsbeziehungen und des sozialen Dialogs auf nationaler und europäischer Ebene. Eurofound wird regelmäßige, aktuelle und maßgebliche vergleichende Informationen über die wichtigsten Entwicklungen, die die Akteure, die Prozesse und die wesentlichen Ergebnisse der Arbeitsbeziehungen betreffen, sowie Daten und Fachwissen zur Förderung des sozialen Dialogs bereitstellen.

Erwartete Ergebnisse

Durch die Bereitstellung zuverlässiger und aktueller Informationen über Trends und Entwicklungen der nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen und über die Ergebnisse zum Arbeitsleben (einschließlich eines Berichts über Arbeitskonflikte und Arbeitskämpfmaßnahmen) wird Eurofound die Einrichtungen der EU, die nationalen Behörden und die Sozialpartner auf verschiedenen Ebenen bei der Politikgestaltung, dem sozialen Dialog, bei Tarifverhandlungen und bei der Regulierung der Beschäftigungsverhältnisse unterstützen. Bei ihren Vorleistungen wird Eurofound den Maßnahmen besondere Aufmerksamkeit widmen, die als Reaktion auf die COVID-19-Krise, die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine, die Aufbau- und Resilienzfähigkeit und den doppelten Übergang ergriffen wurden.

Die Agentur wird die Entwicklungen analysieren, um Möglichkeiten zur Stärkung der Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene zu ermitteln und die Sozialpartner und die EU-Organe verstärkt bei der Förderung des sozialen Dialogs zu unterstützen, wobei dem gemeinsamen Arbeitsprogramm Rechnung getragen wird.

Die Erkenntnisse von Eurofound werden insbesondere zum Funktionieren des europäischen sozialen Dialogs beitragen, indem sie beispielsweise bei Anhörungen und Verhandlungen die Entscheidungen über die Repräsentativität, die Arbeitsweise der Ausschüsse und die Umsetzung von Grundsatz 8 der europäischen Säule sozialer Rechte („Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten“)

erleichtern. Die Erkenntnisse werden zudem den Gesetzgebungsprozess und die politische Koordinierung im Rahmen des Europäischen Semesters befördern und somit entsprechend den Anforderungen der politischen Entscheidungsträger und Akteure der Arbeitsbeziehungen einen wertvollen Beitrag zu politisch relevanten Themen leisten.

Spezifische Erkenntnisse sollen zur Diskussion über Mindestlöhne (im Zusammenhang mit der Richtlinie über angemessene Mindestlöhne), zu Initiativen zur Förderung gerechter, menschenwürdiger und transparenter Löhne (im Einklang mit Grundsatz 6 der Europäischen Säule sozialer Rechte und der Priorität der Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen), zum Vorschlag für eine Richtlinie zur geschlechtsspezifischen Lohntransparenz, zur Überwachung der Arbeitszeitrichtlinie und auch zu Maßnahmen im Zuge der Umsetzung der Empfehlung des Rates zur Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union beitragen.

Arbeitsprogramm 2024: Tätigkeit 2 – Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog

Überblick

2024 wird Eurofound die Entwicklungen in den Bereichen Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog auf europäischer Ebene und in den Mitgliedstaaten weiter beobachten und den sozialen Dialog unterstützen.

Die Agentur wird sich umfassend auf die Arbeit des Netzwerks der Eurofound-Korrespondenten stützen, um Informationen über die Entwicklungen im Bereich der Arbeitsbeziehungen bereitzustellen. Die im Jahr 2023 begonnenen Arbeiten werden abgeschlossen, und 2025 wird ein Bericht über das Zusammenspiel von Mindestlöhnen und Tarifverhandlungen für Gruppen von Geringverdienenden veröffentlicht. Ebenso werden die Arbeiten zu Tarifverhandlungen, die über das Entgelt hinausgehen, abgeschlossen, und – vorbehaltlich der Machbarkeit – 2025 werden ein Datensatz und ein Bericht veröffentlicht. Anhand regelmäßiger Überwachung der Entwicklungen in den Bereichen Arbeitsbeziehungen, sozialer Dialog und Arbeitsleben werden nationale Berichte und thematische Artikel ausgearbeitet, die Datenbank „EU-PolicyWatch“ wird weiterhin aktualisiert und als flexibles Instrument zur Beobachtung der politischen Entwicklungen in sich wandelnden Kontexten dienen, und es werden Vorbereitungen für die Aktualisierung der Länderprofile zum Arbeitsleben getroffen, die 2025 in Zusammenarbeit mit der ETF für die Profile der neuen Kandidatenländer veröffentlicht werden sollen. .

Die Rolle des nationalen (trilateralen oder institutionellen) sozialen Dialogs bei der Politikgestaltung im Rahmen des EU-Semesters wird weiterhin erforscht. Die Ergebnisse zur Rolle der trilateralen Gespräche, des sozialen Dialogs und der Einbindung der Sozialpartner in die nationale Politikgestaltung in Verbindung mit dem EU-Paket zur Förderung von Aufbau und Resilienz werden 2024 veröffentlicht, und ein neuer Arbeitszyklus wird beginnen, bei dem der Schwerpunkt auf den politischen Beitrag der Sozialpartner zum grünen und zum digitalen Wandel gelegt wird. Im Mittelpunkt werden politische Prozesse stehen, die politische Maßnahmen auf europäischer und nationaler Ebene miteinander verbinden, insbesondere die beschäftigungspolitischen Leitlinien und das Europäische Semester.

Es werden vergleichende Informationen über die Entwicklung der Mindestlöhne im Rahmen der europäischen politischen Debatte (Anhebung der Sätze und Änderungen der Systeme zu ihrer Festsetzung) veröffentlicht. Zudem wird die Agentur die vorbereitenden Arbeiten für die

Aktualisierung zu den Entwicklungen der Arbeitszeit in den Jahren 2023–2024 einleiten, die 2025 veröffentlicht werden soll. Politisch relevante Themen werden für die vergleichende Berichterstattung auf der Grundlage des Arbeitsprogramms ausgewählt.

Eurofound wird den sozialen Dialog weiterhin unterstützen, insbesondere durch die Durchführung von Studien zur Repräsentativität der europäischen Sozialpartner in bestimmten Wirtschaftszweigen. Im Jahr 2024 werden sechs Studien veröffentlicht, es sei denn, die Bedürfnisse der Interessenträger ändern sich angesichts der Entwicklungen bei der Organisation des europäischen sozialen Dialogs. Im Rahmen der Maßnahmen zum Aufbau von Kapazitäten und nach der erfolgreichen Durchführung des ersten dreigliedrigen Austauschseminars im Jahr 2022 wird 2024 in Zusammenarbeit mit der ETF, dem Cedefop und der EUA eine neue Phase des Pilotprojekts in die Wege geleitet.

2024 wird ein neues Projekt starten, dessen Ergebnisse 2025 veröffentlicht werden sollen. Damit wird die Arbeit von Eurofound zu Maßnahmen im Rahmen der geschlechtsspezifischen Lohntransparenz fortgesetzt (diese wurde 2018 eingeleitet, um die ersten Erfahrungen mit solchen Maßnahmen auszuwerten). In Zusammenarbeit mit dem EIGE wird Eurofound im Jahr 2024 damit beginnen, weitere Erfahrungen mit der Umsetzung von Maßnahmen zur geschlechtsspezifischen Lohntransparenz zu untersuchen, insbesondere, aber nicht ausschließlich, in den Mitgliedstaaten, in denen kürzlich neue Gesetze erlassen wurden. Die Forschungsarbeiten werden nationale Evaluierungsstudien und Befragungen mit den beteiligten Akteuren umfassen. Darüber hinaus soll mit den Forschungsarbeiten ein tieferer Einblick in die Funktionsweise einer geschlechtsneutralen Lohnfestlegung in der Praxis gegeben werden. Dies wird anhand von Fallstudien ausgewählter Beispiele geschehen, in denen der Grundsatz der Gleichwertigkeit geschlechtsneutral umgesetzt wurde, entweder als allgemeine Richtschnur oder im Rahmen von Tarifverträgen oder betrieblichen Lohntabellen.

Projekte und Outputs

Projektbeschreibung	Outputs	Jahr
Das Zusammenspiel von Mindestlöhnen und Tarifverhandlungen für Gruppen von Geringverdienenden (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none"> Bericht 	2025
Studien zur Repräsentativität (noch nicht abgeschlossen)	<ul style="list-style-type: none"> Sechs Studien im Rahmen eines fortlaufenden Programms 	2024 2025
Nationale Berichterstattung über Arbeitsbeziehungen, sozialen Dialog und das Arbeitsleben (noch nicht abgeschlossen)	<ul style="list-style-type: none"> Nationale Berichte Themenbezogene Artikel 	2024 2024
Überwachung der politischen Entwicklungen und der Beteiligung der Sozialpartner – Datenbank „EU-PolicyWatch“ (noch nicht abgeschlossen)	<ul style="list-style-type: none"> Aktualisierte Datenbank Artikel 	2024
Tarifverhandlungen über den Lohn hinaus (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none"> Datensatz Bericht 	2025 2025

Dreigliedriger nationaler sozialer Dialog und Politikgestaltung im Rahmen des EU-Semesters (Fortsetzung/noch nicht abgeschlossen)	<ul style="list-style-type: none"> • Bericht – ARF/Europäisches Semester • Bericht (sozialer Dialog und grüner und digitaler Wandel) • 3 Workshops mit Sozialpartnern aus den Wirtschaftszweigen 	2024 2025
Länderprofile zum Arbeitsleben (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none"> • Aktualisierte Profile zum Arbeitsleben 	2025
Mindestlöhne – jährliche Überprüfung (noch nicht abgeschlossen)	<ul style="list-style-type: none"> • Bericht • Artikel 	2024
Aktualisierungen (noch nicht abgeschlossen)	<ul style="list-style-type: none"> • Berichte • Artikel 	2024
Entwicklungen der Arbeitszeit (2023–2024) (noch nicht abgeschlossen)	<ul style="list-style-type: none"> • Artikel 	2025
Weitere Erfahrungen mit Maßnahmen zur Lohntransparenz (neu)	<ul style="list-style-type: none"> • Bericht 	2025
Kapazitätsaufbau für einen wirksamen sozialen Dialog (dreigliedrige Austauschseminare) (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none"> • Seminare • Artikel 	2024
Ressourcen 1 293 000 EUR und 8,1 VZÄ		

2.3 Tätigkeit 3: Beschäftigung und Arbeitsmärkte

Mehrfährige Perspektive

Überblick

Nach einer allgemeinen Verbesserung der Beschäftigungslage im Anschluss an die Große Rezession sahen sich die europäischen Arbeitsmärkte bei Ausbruch der COVID-19-Pandemie Anfang 2020 erneut erheblichen Problemen gegenüber. Die Prognosen, dass die Arbeitslosigkeit in einigen Ländern, Regionen, Wirtschaftszweigen und Berufen sehr viel höher sein würde – wobei die prekärsten und schutzbedürftigsten Arbeitnehmer am stärksten und in einigen Fällen am längsten betroffen sein dürften – wurden durch die soliden politischen Reaktionen sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene abgeschwächt. Darüber hinaus löste der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine im Jahr 2022 eine humanitäre, wirtschaftliche und Energiekrise aus, die weitere Auswirkungen auf die wirtschaftliche Lage in Europa und die Arbeitsmärkte hat. Eurofound wird ihre Aufgabe erfüllen und Wissen bereitstellen, das als Grundlage für die Gestaltung einer Politik dienen kann, die dazu beiträgt, die Folgen sowohl der Pandemie als auch des Krieges in der Ukraine für Arbeit und Beschäftigung abzufedern und die Funktionsweise und den integrativen Charakter des Arbeitsmarkts vor dem Hintergrund des grünen und des digitalen Wandels sicherzustellen. Eurofound wird Daten sammeln, Tendenzen im Beschäftigungsbereich und Entwicklungen des Arbeitsmarktes analysieren und die Kommission und die anderen EU-Organe, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner bei der Planung beschäftigungspolitischer Maßnahmen unterstützen. Dazu wird Eurofound weiterhin ihre Rolle bei der Beobachtung von Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt, der Beobachtung der Auswirkungen dieser Tendenzen auf verschiedene Gruppen und der Lehren wahrnehmen, die daraus für politische Entscheidungsträger gezogen werden können.

Ein erster Teilbereich der Forschungsarbeiten im Rahmen dieser Tätigkeit wird schwerpunktmäßig auf die veränderte Struktur des Arbeitsmarktes und die Auswirkungen sowohl der COVID-19-Pandemie als auch des Krieges in der Ukraine ausgerichtet sein. Auf der Grundlage laufender Aktualisierungen und Analysen der etablierten Beobachtungsinstrumente von Eurofound – des Europäischen Jobmonitors (EJM) und des Europäischen Beobachtungsinstruments für Umstrukturierungen (ERM) – sowie von Eurostat-Daten werden wachsende und schrumpfende Wirtschaftszweige sowie Berufe und Qualifikationen mit steigender oder sinkender Nachfrage ermittelt. Im Rahmen des EJM werden weiterhin der Auf- und Abbau von Beschäftigung in verschiedenen Berufen und Wirtschaftszweigen erfasst und Verschiebungen in den Tätigkeitsprofilen sowie verschiedene Aspekte der Qualität der Arbeitsplätze, einschließlich der Bildungsabschlüsse, ermittelt. Es werden Arbeitsplätze beleuchtet, in denen eine große Zahl von Arbeitskräften beschäftigt ist oder nach denen die Nachfrage am stärksten zu- oder abnimmt. Die Zusammenarbeit mit der Gemeinsamen Forschungsstelle der Europäischen Kommission in diesem Bereich wird voraussichtlich fortgesetzt werden. Die Arbeiten zur Umstrukturierung könnten mit der Prüfung von groß angelegten Umstrukturierungen und Gesetzgebungsmaßnahmen mithilfe des ERM fortgeführt werden. Ergänzt werden könnte dies durch eine eingehendere qualitative Forschungsarbeit zu den Unternehmenspraktiken bei Umstrukturierungen (einschließlich der Rolle des sozialen Dialogs). Auch regionale Perspektiven könnten in Betracht gezogen werden, insbesondere mit Blick auf die Drittländer und -regionen in der Nachbarschaft der EU, die eine große Anzahl von Flüchtlingen aus der Ukraine aufnehmen. Die Forschungsarbeiten zur Umstrukturierung werden weiterhin für die Tätigkeiten des Europäischen Fonds für die Anpassung an die

Globalisierung zugunsten entlassener Arbeitnehmer (EGF) und des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) genutzt. Die Ergebnisse der beiden Instrumente werden in integrierter Form präsentiert, um einen Überblick über die strukturellen Veränderungen auf den Arbeitsmärkten zu vermitteln.

Die Analyse der Umstrukturierungen würde auch in Tätigkeit 5 (frühzeitige Erkennung und Umgang mit den Auswirkungen des Wandels) in Bezug auf bestimmte Arten von Umstrukturierungen (z. B. im Zusammenhang mit dem Klimawandel/dem Übergang zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft, der Digitalisierung, der Auslagerung ins Ausland oder der Rückverlagerung) einfließen, die im Rahmen dieser Tätigkeit weiter erforscht werden könnten.

Weitere Forschungsschwerpunkte werden der Arbeitskräftemangel und ungenutzte Potenziale sein. Auf der Grundlage der im Arbeitsprogramm 2017-2020 durchgeführten Forschungsarbeiten werden in erster Linie politische Maßnahmen und Unternehmenspraktiken untersucht. Eurofound wird die Wirksamkeit verschiedener Arten von arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Maßnahmen analysieren, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf Maßnahmen zur Verbesserung der Funktionsweise bestimmter Wirtschaftszweige liegen wird, in denen traditionell ein Arbeitskräftemangel herrscht, der während und nach der COVID-19-Krise noch verschärft wurde. Sofern relevant, werden angebotsseitige Ermächtigungsfaktoren berücksichtigt. Nach Möglichkeit werden Fallstudien zu Unternehmensinitiativen zur Integration ukrainischer Migranten berücksichtigt.

Die jeweiligen Ansätze können sowohl auf das Angebot von als auch auf die Nachfrage nach Arbeitskräften zugeschnitten werden und die Förderung der Aktivierung/aktiven Eingliederung und des Umgangs mit der Vielfalt am Arbeitsplatz zum Gegenstand haben, wobei ungenutzte oder unzureichend genutzte Humanressourcen und Talente besondere Berücksichtigung finden (z. B. im Hinblick auf die geografische oder berufliche Mobilität, das Missverhältnis zwischen vorhandenen und benötigten Qualifikationen sowie die Arbeitszeit, einschließlich des „unausgeschöpften Arbeitskräftepotenzials“, oder in Bezug auf bestimmte Zielgruppen, die auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind, wie Menschen mit Behinderungen, Frauen und junge Menschen). Die diesbezüglichen Arbeiten der Kommission und die Durchführung von EU-Fonds, z. B. des ESF+, werden ebenso wie die Arbeiten der OECD und anderer Organisationen berücksichtigt. Vor dem Hintergrund beschäftigungspolitischer Maßnahmen zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels wird die Zusammenarbeit mit dem Cedefop und der Europäischen Arbeitsbehörde im Hinblick auf Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität geprüft. Generell könnten die Nutzung anderer Ressourcen (z. B. der Eurostat-Statistiken der offenen Stellen) und der Austausch mit anderen europäischen Akteuren, die sich mit der Frage des Arbeitskräftemangels und der ungenutzten Potenziale befassen (z. B. das Europäische Netz der öffentlichen Arbeitsverwaltungen), geprüft werden.

Diese Tätigkeit wird auch in die Vorbereitung der neuen Erhebungswelle der ECS einfließen, die für den nächsten mehrjährigen Programmplanungszeitraum vorgesehen ist.

Ziele

Eurofound wird beobachten und analysieren, wie sich die Arbeitsmarktstruktur – auch infolge der COVID-19-Krise und des Krieges in der Ukraine – in Bezug auf den Nettoaufbau und -abbau von Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen und Berufen sowie auf die wichtigsten Merkmale der Beschäftigungsstruktur (z. B. Polarisierung der Beschäftigung und veränderte Aufgabenverteilung bei den Arbeitsplätzen) wandelt. Darüber hinaus wird Eurofound aktuelle Informationen über die

Beschäftigungseffekte von Umstrukturierungen sowie über politische Maßnahmen und Rechtsvorschriften bereitstellen. Schließlich wird im Rahmen dieser Forschungstätigkeit die zentrale Herausforderung des Arbeitskräftemangels in bestimmten Wirtschaftszweigen und Berufen angegangen, indem die Wirksamkeit einschlägiger politischer Maßnahmen untersucht wird.

Erwartete Ergebnisse

Die Analyse der strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und der Verschiebungen bei Angebot und Nachfrage wird es den Interessenträgern ermöglichen, jenseits statistischer Standarddaten die jüngsten Trends und Entwicklungen besser zu verstehen und die damit verbundenen Chancen und Herausforderungen zu erkennen. Dies kann zu dem Ziel der EU, hochwertige Arbeitsplätze in den Regionen zu schaffen, sowie zur Entwicklung der künftigen umfassenden und koordinierten Industriepolitik beitragen. Neben der allgemeinen Beobachtung großer Umstrukturierungen in einer Zeit großer Umbrüche für Wirtschaft und Arbeitsmärkte infolge der COVID-19-Krise und des Kriegs in der Ukraine kann das ERM als Wissensbasis für die Tätigkeiten des EGF, des Fonds für einen gerechten Übergang und des ESF+ dienen, insbesondere im Lichte der Ausweitung des Anwendungsbereichs des EGF nach 2020 auf alle großen Umstrukturierungen.

Die politischen Entscheidungsträger werden durch die Daten des EJM weiterhin darüber informiert, inwieweit die Verschiebungen im Beschäftigungsbereich auf den nationalen Arbeitsmärkten zu Polarisierung oder Weiterqualifizierung führen oder inwieweit sie anderen Veränderungsmustern folgen. Eine Analyse erfolgreicher Maßnahmen zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels und zur Erschließung nicht ausgeschöpfter Potenziale wird den politischen Entscheidungsträgern bei der Konzeption spezifischer Instrumente helfen. Die im Rahmen dieser Tätigkeit gewonnenen Erkenntnisse werden eine nützliche Grundlage bilden, um beispielsweise bei der Erörterung von Arbeitsmarktreformen die Entwicklung wirksamerer politischer Maßnahmen zu unterstützen, unter anderem im Rahmen des Europäischen Semesters, des sozialen Dialogs, der Umsetzung von Maßnahmen des ESF+ im Zusammenhang mit dem Zugang zur Beschäftigung, der Teilhabe von jungen Menschen und Frauen, dem aktiven Altern und der Integration von Migranten und Menschen mit Behinderungen.

Arbeitsprogramm 2024: Tätigkeit 3 – Beschäftigung und Arbeitsmärkte

Überblick

Im Jahr 2024 wird Eurofound ihre Arbeit zur Überwachung und Analyse der Veränderungen von Arbeitsmarktstrukturen fortsetzen. Die Forschungsarbeiten zu den regionalen Perspektiven der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt nach der COVID-19-Pandemie werden ab 2023 abgeschlossen. Die laufenden Arbeiten im Rahmen des Europäischen Beobachtungsinstruments für Umstrukturierungen (European Restructuring Monitor, ERM) werden fortgesetzt, um die Umstrukturierungsmaßnahmen auf der Grundlage der Berichterstattung in den Medien zu verfolgen. Diese Datenbank bildet zudem die Grundlage für die im Rahmen von Aktivität 5 durchgeführten und ab 2023 fortgesetzten Projekte. Dies bezieht sich auf die Untersuchung der Umstrukturierungspraktiken von Unternehmen im Zusammenhang mit dem grünen und dem digitalen Wandel und auf die Erforschung der Auswirkungen dieses doppelten Übergangs auf die Wirtschaftszweige.

Zwei weitere Projekte werden ab 2023 fortgeführt und umfassen Forschungsarbeiten zu Verfahrensweisen in den Unternehmen bzw. Organisationen zur Bewältigung des

Arbeitskräftemangels im Zusammenhang mit dem doppelten Übergang und in Wirtschaftszweigen, in denen sich der Mangel durch die COVID-19-Pandemie verschärft hat, sowie die Analyse von Maßnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen während der Pandemie und ihre Auswirkungen auf die Abmilderung der längerfristigen Folgen für Wirtschaft, Arbeit und Beschäftigung.

Drei neue Projekte werden im Jahr 2024 beginnen. Bei der jährlichen Berichterstattung über die strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt wird sich auf ein neues Projekt gestützt, mit welchem die Verschiebungen von Beschäftigungsstrukturen im ersten Quartal des 21. Jahrhunderts untersucht werden. Im Rahmen der Forschungsarbeiten werden mehrere Forschungsfragen beantwortet und einige Annahmen über das beschleunigte Tempo des Wandels (mit Bezug auf Technologie, Globalisierung/Handel und Demographie) und seine Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte kritisch geprüft. Dabei soll insbesondere untersucht werden, ob die durchschnittliche Dauer der Beschäftigungsverhältnisse und das Tempo der Umverteilung von Arbeitsplätzen abnehmen oder zunehmen und ob die Verschiebungen von Beschäftigungsstrukturen aufwertend oder polarisierend sind.

Darüber hinaus wird ein neues Projekt ins Leben gerufen, mit dem die Unterschiede zwischen den Aufgabenanforderungen sowie ihre Auswirkungen auf die Mobilität und die Umverteilung von Arbeitsplätzen in der gesamten Wirtschaft untersucht werden. Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes entscheiden sich Arbeitnehmer eher für eine Stelle, die ihrem bisherigen Qualifikations- und/oder Aufgabenprofil entspricht. Mit diesem Projekt sollen die Unterschiede zwischen den Arbeitsplätzen im Hinblick auf die Aufgabenanforderungen gemessen werden, um das Ausmaß und die Art der Veränderungen bei den tätigkeitsbezogenen Aufgaben nach einem Arbeitsplatzwechsel zu bestimmen. Es soll dazu beitragen, zu verstehen, wie sich Arbeitsplätze in Bezug auf die Aufgabenanforderungen unterscheiden, welche Veränderungen diesbezüglich mit Arbeitsplatzwechseln verbunden sind, wo und für wen die Unterschiede am geringsten oder am größten sind und welche spezifischen aufgabenbezogenen Qualifikationen den größten Teil der Unterschiede ausmachen. Die Agentur strebt vor diesem Hintergrund eine Zusammenarbeit mit der gemeinsamen Forschungsstelle an.

Im Rahmen eines weiteren neuen Projekts werden die Faktoren für die Festlegung der Löhne in der EU untersucht, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf geschlechtsspezifischen Unterschieden liegen wird. Im Rahmen der Forschungsarbeiten wird analysiert, inwieweit zwischen den Trends hinsichtlich des Bildungsniveaus nach Geschlecht (geschlechtsspezifisches Bildungsgefälle) und der Löhne nach Geschlecht (geschlechtsspezifisches Lohngefälle) eine Korrelation besteht oder nicht. Außerdem werden die Determinanten für ein etwaiges Missverhältnis zwischen Löhnen und Bildungsniveaus nach Geschlecht (Fächerwahl, Wirtschaftszweig, Beruf usw.) unter Berücksichtigung der Dauer der Beschäftigungsverhältnisse und anderer Lohnkorrelationen ermittelt. Diesbezüglich wird eine Zusammenarbeit mit dem EIGE angestrebt.

Projekte und Outputs

Projektbeschreibung	Outputs	Jahr
Verfahrensweisen in den Unternehmen bzw. Organisationen zur Bewältigung des Arbeitskräftemangels im Zusammenhang mit dem doppelten Übergang und in Wirtschaftszweigen, in	<ul style="list-style-type: none">• Bericht• Fallstudien	2024

denen sich der Mangel durch COVID-19 verschärft hat (Fortsetzung)		
Regionale Perspektive der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt nach der COVID-19-Pandemie (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none"> • Bericht 	2024
COVID-19-Unterstützungsmaßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Abmilderung der längerfristigen Folgen der Pandemie für Wirtschaft, Arbeit und Beschäftigung (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none"> • Bericht • Aktualisierung der Datenbank 	2024
Ereignisdatenbanken des Europäischen Beobachtungsinstruments für Umstrukturierungen (ERM) – Pflege und Aktualisierung (noch nicht abgeschlossen)	<ul style="list-style-type: none"> • Aktualisierte Datenbank • Artikel 	2024
Jährliche Berichterstattung über die strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt: Verschiebungen von Beschäftigungsstrukturen – Beschleunigt oder verlangsamt sich der Wandel? (neu)	<ul style="list-style-type: none"> • Bericht • Datensatz 	2025
Messung der Unterschiede zwischen Arbeitsplätzen hinsichtlich der Aufgabenanforderungen: Auswirkungen auf die Mobilität und die Umverteilung von Arbeitsplätzen in der gesamten Wirtschaft (neu)	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsunterlage 	2025
Lohndeterminanten in der EU: das Rätsel der gegensätzlichen Geschlechtergefälle (neu)	<ul style="list-style-type: none"> • Kurzbericht 	2025
Ressourcen 198 000 EUR und 5,2 VZÄ		

2.4 Tätigkeit 4: Lebensbedingungen und Lebensqualität

Mehrjährige Perspektive

Überblick

Die gesundheitlichen und wirtschaftlichen Folgen der COVID-19-Pandemie und die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine, einschließlich des Anstiegs der Energiepreise und der Lebenshaltungskosten, wirken sich stark auf das Leben der Menschen in Europa aus. Aus diesem Grund hat die Erforschung der Lebensbedingungen und der Lebensqualität weiter an Bedeutung gewonnen, und Eurofound wird die Entwicklungen in diesem Bereich vor dem Hintergrund dieser neuen Herausforderung weiterhin beobachten.

Wie in den Abschnitten zu den Tätigkeiten 1 und 7 im Zusammenhang mit der Erörterung des längerfristig angelegten Ansatzes für die Erhebungen von Eurofound erwähnt, wird Eurofound 2024 die EWCS durchführen und dabei einige Fragen zu den Arbeits- und Lebensbedingungen aufnehmen, die hinsichtlich der Folgen der COVID-19-Pandemie relevant sind. Die Teilnehmer dieser Erhebung werden persönlich ausgewählt. Die Mehrheit dieser Teilnehmer wird auch persönlich befragt, damit sichergestellt ist, dass die Ergebnisse der Erhebung mit früheren EWCS-Erhebungswellen verglichen

werden können. Um eine mögliche Umstellung der Eurofound-Erhebungen auf die Online-Datenverwaltung zu testen, ist geplant, eine kleinere zufällig ausgewählte Teilstichprobe von Teilnehmern zu ziehen, um die Befragung online durchzuführen. Dadurch wird bei einer Reihe ausgewählter Fragen aus der EWCS ein Vergleich der Antworten zwischen den beiden unterschiedlichen Verwaltungsmodi ermöglicht. Außerdem können die Auswirkungen des Übergangs zu einem internetbasierten Ansatz („Push-to-Web“) auf die Erhebungseffizienz und die Datenqualität geprüft werden. Bei dieser Erhebung 2024 werden die Teilnehmer gefragt, ob sie bereit sind, eine Reihe von Online-Folgefragebögen zu beantworten. Diese Folgefragebögen werden Fragen aus der EWCS enthalten, die im ursprünglichen Fragebogen nicht gestellt wurden; auf diese Weise wird die Auswahl der Variablen erweitert, anhand derer Trendbrüche erfasst werden können. Dieses Element ermöglicht es auch, die Wirksamkeit der Anwerbung von Erhebungsteilnehmern für Folgefragebögen, die Auswirkungen der anfänglichen Ablehnung der Beantwortung dieser Folgefragebögen sowie die Folgen der späteren Fluktuation der Teilnehmergruppe für die Zusammensetzung der Stichprobe zu prüfen.

Die Europäische Erhebung zur Lebensqualität (EQLS) sollte im Zeitraum 2026–2027 unter Berücksichtigung der im Rahmen der EWCS-Probeerhebung 2024 gewonnenen Erfahrungen durchgeführt werden.

In den europäischen Gesellschaften herrscht aufgrund der COVID-19-Pandemie, des Krieges in der Ukraine und der steigenden Energiepreise weiterhin große Unsicherheit; daher wird Eurofound untersuchen, wie sich diese neue Krise auf die Lebensbedingungen von Europäerinnen und Europäern in verschiedenen Lebensphasen auswirkt und welche Rolle verschiedene Initiativen spielen, die umgesetzt wurden, um die soziale Notlage verschiedener Bevölkerungsgruppen abzufedern.

Um wichtigen demografischen Veränderungen in den europäischen Gesellschaften Rechnung zu tragen, wird sich Eurofound darüber hinaus besonders mit den Auswirkungen des demografischen Wandels befassen. In diesem Zusammenhang wird die Lebensqualität älterer Bürger, einschließlich älterer Arbeitnehmer und Rentner, erfasst und bewertet; zudem werden die Einkommenssicherheit und die Rolle öffentlicher Dienstleistungen bei der Förderung eines eigenständigen Alterns analysiert. Eurofound wird mit ihrer forschungsorientierten Perspektive die Präferenzen und Chancen der Bürgerinnen und Bürger in Bezug auf die Teilhabe an Gesellschaft und Beschäftigung beleuchten und ihren Beitrag zur Entwicklung von Dienstleistungen untersuchen, die älteren Menschen diese Teilhabe ermöglichen. Der demografische Wandel hat auch Auswirkungen auf die jüngere Generation und auf Frauen. Dies wird durch Forschungsarbeiten zu jungen Menschen und ihrer sozialen Eingliederung und sozialen Mobilität, einschließlich der Weitergabe von Vor- und Nachteilen zwischen den Generationen, untersucht. Aufbauend auf früheren Forschungsergebnissen wird Eurofound die unterschiedlichen Auswirkungen der Krise auf Männer und Frauen in mehreren Dimensionen ermitteln.

Viele Maßnahmen zur Reaktion auf die Herausforderungen und Chancen für die Verbesserung der Lebensbedingungen werden von Einrichtungen und öffentlichen Diensten konzipiert, durchgeführt oder gefördert, die während der COVID-19-Krise und im Zuge des Krieges in der Ukraine und der sich daraus ergebenden Flüchtlingswellen trotz der großen Herausforderungen eine wichtige Rolle gespielt haben. Ausgehend von einer Perspektive der sozialen Investitionen werden die

Angemessenheit, die Qualität und die Gerechtigkeit (Zugang und Erschwinglichkeit) der öffentlichen Dienstleistungen untersucht, wobei der Schwerpunkt auf Sozial-, Pflege- und Gesundheitsdienstleistungen liegen könnte. Grundlage für die Analyse sind die verfügbaren Ergebnisse der vorgeschlagenen neuen Eurofound-Erhebung und andere Datenquellen, wie die EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) und die Umfrage zu den Grundrechten. Eurofound wird zur Information politischer Entscheidungsträger beitragen, indem sie Fakten zu Tendenzen und Einflussfaktoren in diesem Bereich im Zusammenhang mit der Umsetzung der in Kapitel III der europäischen Säule sozialer Rechte („Sozialschutz und soziale Inklusion“) vorgesehenen Dienstleistungen vorlegt. Wie bereits bei vorangegangenen EQLS werden die Forschungsarbeiten zur Qualität der Gesellschaft auch im Rahmen der Tätigkeit 6 (Förderung des sozialen Zusammenhalts und der Konvergenz) in Themen wie Vertrauen, soziale Spannungen und Qualität öffentlicher Dienstleistungen einfließen.

Ziele

Ziel dieser Tätigkeit ist es, die Lebensbedingungen in der EU zu überwachen, einschließlich der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und des Krieges in der Ukraine auf die Lebenshaltungskosten, Informationen über Status, Tendenzen und Risiken bereitzustellen sowie Möglichkeiten zur Verbesserung der Lebensbedingungen in der EU zu sondieren. Bei den Forschungsarbeiten werden im Wesentlichen die Qualität der Gesellschaft und die Gemeinschaften auf lokaler und regionaler Ebene beleuchtet und dabei die Rolle des Sozialschutzes für alle Bürger unter besonderer Berücksichtigung der am stärksten gefährdeten Bevölkerungsgruppen hervorgehoben.

Ein weiteres Ziel besteht darin, relevante Informationen für politische Debatten über das Altern und Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen Lage älterer Menschen, über die Unterstützung für ein eigenständiges Leben und über die Entwicklung hochwertiger Dienstleistungen zur Ergänzung der informellen Pflege über das gesamte Leben hinweg bereitzustellen. Darüber hinaus werden die Forschungsarbeiten aktuelle Informationen über die soziale Lage von jungen Menschen, Männern und Frauen liefern, um politische Maßnahmen zur Förderung ihrer Eingliederung zu unterstützen.

Erwartete Ergebnisse

Diese Forschungsergebnisse sollen die Entwicklung der Lebensbedingungen, einschließlich der Auswirkungen der gesundheitlichen und wirtschaftlichen Folgen der COVID-19-Krise und der Folgen des Krieges in der Ukraine, in den Vordergrund rücken und zu Initiativen und Bewertungen der Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte und der Aufrechterhaltung des europäischen Sozialmodells beitragen, wobei der regionalen Dimension besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird. Spezifische Erkenntnisse über vom demografischen Wandel betroffene Gruppen, Betreuungspflichten, Entwicklungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie über den Zugang zu hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen könnten in die Debatte über die Europäische Strategie für Pflege und Betreuung und die Jugendgarantie einfließen und im Europäischen Semester für sozialpolitische länderspezifische Empfehlungen, insbesondere in Bezug auf die Pflege, herangezogen werden. Diese Forschungsarbeiten können Debatten über Initiativen wie die Europäische Garantie für Kinder befördern, während die Erkenntnisse über die Gleichstellung der Geschlechter zur Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025 beitragen werden. Die Ergebnisse der Forschungsarbeiten zur Pflege können zu der Initiative zur Langzeitpflege, zu den

Erörterungen im Rahmen des Europäischen Semesters im Zusammenhang mit Sozialausgaben und sozialen Diensten sowie zur Überwachung und Bewertung der Umsetzung des Kohäsionsfonds und des ESF+ beitragen. Die Ergebnisse könnten in die Jahresberichte des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz sowie in die Berichte der Europäischen Kommission zur Beschäftigung und zur sozialen Lage in Europa einfließen.

Arbeitsprogramm 2024: Tätigkeit 4 – Lebensbedingungen und Lebensqualität

Überblick

Im Jahr 2024 wird Eurofound die Forschungsarbeiten zum Thema „Eintritt in das Erwachsenenalter“ abschließen, mit denen sich die Agentur schwerpunktmäßig auf das Leben und die Perspektiven junger Menschen in der Welt nach der Pandemie konzentriert. Mit der Studie werden die langfristigen Auswirkungen der Pandemie auf junge Menschen anhand neuer- und Ausgangsdaten beleuchtet, die im Jahr 2023 erhoben wurden. Darüber hinaus wird die Analyse des Überwachungsrahmens der Europäischen Garantie für Kinder abgeschlossen, und das Projekt über die Entwicklungen im Bereich des Sozialschutzes während und nach der COVID-19-Pandemie sowie die neue Untersuchung über die Wege zu einem unabhängigen Leben werden beendet.

Die Bemühungen der EU zur Bekämpfung des Risikos von Armut und sozialer Ausgrenzung von Kindern haben mit der Notlage in der Ukraine und der Vertreibung von mehr als 7 Millionen Flüchtlingen, von denen die meisten Frauen und Kinder sind, noch mehr an Bedeutung gewonnen. Eurofound wird ein neues Forschungsprojekt ins Leben rufen, um die nationalen Regierungen und die EU-Institutionen bei der Umsetzung und Bewertung der Europäischen Garantie für Kinder zu unterstützen. Im Zuge des Projekts wird die Entwicklung des Leistungsniveaus der Mitgliedstaaten und die Unterschiede zwischen ihnen untersucht und dabei auf früheren Arbeiten zur Konvergenz aufgebaut. Darüber hinaus können so die in den ersten beiden Jahren der Umsetzung erzielten Fortschritte überprüft und die Bereiche ermittelt werden, in denen weitere Fortschritte erforderlich sind. Das Hauptaugenmerk wird auf den Arbeitskräften liegen, die für die Umsetzung der Europäischen Garantie für Kinder in den Bereichen frühkindliche Erziehung und Betreuung, Bildung, Gesundheitswesen und anderen relevanten Wirtschaftszweigen benötigt werden. Im Rahmen der Studie werden Beispiele für bewährte Verfahren in den Bereichen Ausbildung, Einstellung, Schaffung neuer Positionen und Verbesserung der Mitarbeiterbindung gesucht.

Pflegearbeit hat in unserer Gesellschaft einen hohen Stellenwert; und dabei spielen auch informelle Betreuungspersonen eine wichtige Rolle. Diesbezüglich wird Eurofound ein neues Projekt starten, mit dem die informelle Pflege und die Herausforderungen untersucht werden, denen diese Betreuungskräfte in der EU ausgesetzt sind. Im Zuge dessen wird die Betreuung von Menschen aller Altersgruppen, einschließlich der Betreuung von Kindern, von Menschen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Problemen sowie von älteren Menschen analysiert. Im Rahmen des Projekts wird der Umfang geleisteter informeller Pflege sowie die Haltung der Menschen ihr gegenüber gemessen. Darüber hinaus wird beschrieben, wie sich dieser Arbeitsumfang im Laufe der Zeit entwickelt hat, und versucht, die Merkmale der Pflegepersonalgruppen und vor allem die Herausforderungen zu ermitteln, mit denen sie konfrontiert sind. Der Geschlechteraspekt wird angesichts der Zusammensetzung der Gruppen berücksichtigt werden. Nach Möglichkeit werden im Rahmen des Projekts auch die spezifische Situation und die Herausforderungen von im Haushalt lebenden

Pflegekräften näher beleuchtet. Ebenfalls wird die politische Landschaft der EU in Bezug auf die Unterstützung informeller Betreuungspersonen abgebildet, indem politische Maßnahmen untersucht werden, die darauf abzielen, die Herausforderungen zu bewältigen, mit denen sie konfrontiert sind, sowie Versuche unternommen, die Beschäftigung von nicht angemeldeten Pflegekräften zu formalisieren.

Schließlich wird Eurofound 2024 ein neues Projekt zu Dienstleistungen im Bereich der psychischen Gesundheit auf den Weg bringen. Vor der Pandemie waren psychische Gesundheitsprobleme bereits auf dem Vormarsch. Durch die Pandemie wurde verdeutlicht, dass selbst Gruppen, die in dieser Hinsicht als weniger gefährdet gelten, dem Risiko psychischer Gesundheitsprobleme ausgesetzt sind, wobei ein besonders starker Anstieg psychischer Gesundheitsprobleme bei jungen Menschen zu verzeichnen ist. Aufgrund des Zustroms von Kriegsflüchtlingen aus der Ukraine, die von ihren Erlebnissen gezeichnet sind, stieg der Bedarf an psychologischer Betreuung weiter. Im Rahmen dieses Projekts werden Trends und die Prävalenz von psychischen Problemen in verschiedenen Gruppen sowie die Art und Weise untersucht, wie diesen Bedürfnissen in verschiedenen Ländern entsprochen wird. Es wird ein Überblick über die politischen Maßnahmen gegeben, die ergriffen wurden, um psychische Gesundheitsprobleme zu bekämpfen oder zu verhindern, oder um den Zugang zu psychischen Gesundheitsdiensten zu erleichtern. Dabei wird sich auf die Literatur, den Daten aus EU-SILC und der elektronischen Erhebung von Eurofound *Leben, Arbeiten und COVID-19* sowie auf Beiträge aus dem Netz der Eurofound-Korrespondenten berufen.

Projekte und Outputs

Projektbeschreibung	Outputs	Jahr
Bewältigung der Herausforderungen für die psychische Gesundheit in Europa: Trends und Dienstleistungen (neu)	<ul style="list-style-type: none"> Bericht 	2025
Betreuungsangebote und die Rolle informeller Betreuungspersonen (neu)	<ul style="list-style-type: none"> Bericht 	2025
Europäische Garantie für Kinder: zwei Jahre danach (neu)	<ul style="list-style-type: none"> Bericht 	2025
Sozialschutz 2.0 (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none"> Bericht 	2024
Wege hin zu einem unabhängigen Leben in Europa (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none"> Bericht 	2024
Eintritt in das Erwachsenenalter: Leben und Arbeit junger Menschen in einer Welt nach der Pandemie (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none"> Bericht Datensatz 	2024
Analyse des Überwachungsrahmens für die Europäische Garantie für Kinder (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsunterlage 	2024

Ressourcen

278 000 EUR und 4,2 VZÄ

2.5 Tätigkeit 5: Frühzeitige Erkennung und Umgang mit den Auswirkungen des Wandels

Mehrfährige Perspektive

Überblick

Die in Kapitel 1 erwähnten Megatrends fördern einen rasanten Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft sowie auf dem Arbeitsmarkt. Die Digitalisierung und der Übergang zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft sind gegenwärtig zusammen mit den erwarteten längerfristigen Auswirkungen der COVID-19-Krise und den Folgen des russischen Angriffskriegs in der Ukraine zwei der wichtigsten Einflussfaktoren. Eurofound wird sich auf die Auswirkungen dieser Faktoren, die mitunter mit neuen Geschäftsmodellen und einer anderen Arbeitsorganisation einhergehen, auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Integration in den Arbeitsmarkt, die Beschäftigungsverhältnisse und die Arbeitsbedingungen sowie auf die Folgen für die Arbeitsmarktinstitutionen – insbesondere bezüglich des Regelungsrahmens, des sozialen Dialogs und des Sozialschutzes – konzentrieren. Die Rollen, Situationen und Herausforderungen für bestimmte Arten von Organisationen – wie KMU und der öffentliche Sektor – könnten untersucht werden.

Eurofound wird Aspekte im Zusammenhang mit der Einführung der Digitalisierung, darunter auch der KI, beleuchten. Dies könnte die Nutzung und das Eigentum an privaten/personenbezogenen Daten sowie – im Bereich der Arbeitsbedingungen – Fragen wie Verfahrensweisen auf dem Gebiet der Führung und Personalverwaltung, Telearbeit und flexible Arbeit, Teamarbeit, Mensch-Maschine-Interaktion, Arbeitszeit, Kontrolle und Überwachung umfassen. Soweit möglich könnten zu diesem Zweck Daten aus der EWCS und ECS genutzt werden. Im Hinblick auf die Auswirkungen der Digitalisierung auf Gesundheit und Sicherheit, insbesondere auf psychosoziale Risiken, und die ethische Dimension der Digitalisierung könnte eine Zusammenarbeit mit der EU-OSHA und der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) in Betracht gezogen werden. Dasselbe gilt für die Zusammenarbeit von Eurofound mit dem Cedefop in Bezug auf die Qualifikationserfordernisse.

Die Auswirkungen des Übergangs zu einer klimaneutralen Wirtschaft sind vor dem Hintergrund der Verwirklichung des Ziels eines klimaneutralen Europas, einschließlich der Kreislaufwirtschaft, und im Lichte des Programms „NextGenerationEU“ kaum abzuschätzen. Eurofound wird die sozioökonomischen Folgen untersuchen, etwa für die Beschäftigung (Verlagerung und Umwandlung von Arbeitsplätzen) und die Arbeitsbedingungen sowie für die Gesellschaft (z. B. die Verteilungseffekte von Klimaschutzmaßnahmen). Ein Teil dieser Arbeiten kann auf den Ergebnissen des von Eurofound durchgeführten Pilotprojekts zur Zukunft des verarbeitenden Gewerbes (FOME) aufbauen. In Bezug auf die sich ändernden Qualifikationserfordernisse wird es eine Zusammenarbeit mit der Europäischen Umweltagentur (EUA), einschließlich der Europäischen Beobachtungsstelle für Klima und Gesundheit, sowie mit dem Cedefop geben.

Aufbauend auf den Forschungsarbeiten zu Tätigkeit 3 (Beschäftigung und Arbeitsmärkte) werden Umstrukturierungen in relevanten Sektoren ermittelt und analysiert. Umstrukturierungen, die speziell mit der Digitalisierung und dem Übergang zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft zusammenhängen, könnten mithilfe der ERM-Datenbanken ermittelt werden, indem die ERM-Maßnahmendatenbank angepasst und durch qualitative Forschungsarbeiten ergänzt wird. Gegenstand der Analyse wird zudem die besondere Rolle des sozialen Dialogs und der

Arbeitnehmervertreter bei der Gestaltung und Umsetzung des Änderungsprozesses sein, z. B. bei der Ausarbeitung von Sozialplänen, einschließlich der Unterstützung von Übergängen betroffener Arbeitnehmer und anderer Maßnahmen wie aktive Arbeitsmarktpolitik, die in der ERM-Datenbank über Unterstützungsinstrumente und in der ERM-Rechtsdatenbank erfasst werden.

Darüber hinaus wird Eurofound die Auswirkungen neuer Geschäftsmodelle und der Arbeitsorganisation in den im ersten Absatz dieses Abschnitts genannten Bereichen untersuchen. Dies könnte beispielsweise die Prüfung neuer Formen der Zusammenarbeit sowie der innerbetrieblichen und unternehmensübergreifenden Organisation umfassen, etwa im Zusammenhang mit der Plattform- oder der Kreislaufwirtschaft. Im Rahmen des bereits bestehenden Schwerpunkts Plattformarbeit werden die Herausforderungen und Chancen, die diese neue Form der Beschäftigung mit sich bringt, weiter erforscht, wobei mehr Gewicht auf die Erfassung und Bewertung der Wirksamkeit von Initiativen zur Bewältigung der ermittelten Herausforderungen gelegt wird. Ferner könnten Fragen wie Diskriminierung, Geschlecht und Alter sowie Privatsphäre beleuchtet werden.

Es wurden Szenarien möglicher Entwicklungen veröffentlicht, die von der Digitalisierung oder dem Übergang zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft getragen werden. Dies schließt eine Debatte mit den Interessenträgern über mögliche Wege und Maßnahmen zur Verwirklichung der gewünschten Ergebnisse ein.

Bei der Behandlung der Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen in der oben genannten Forschungsarbeit wird Eurofound die Rolle, die Chancen und Herausforderungen des traditionellen sozialen Dialogs und die Entstehung neuer Arten kollektiver Maßnahmen, soweit vorhanden, untersuchen.

Ziele

Eurofound wird die Auswirkungen der Digitalisierung und des Übergangs zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft auf das Beschäftigungsniveau, die Arbeitsbedingungen (einschließlich Sozialschutz) und die Beschäftigungsverhältnisse untersuchen und die Rolle der Arbeitsbeziehungen und des sozialen Dialogs bei der Gestaltung und Umsetzung dieses Wandels sowie die Folgen für Gesellschaft und Bürger beleuchten. Darüber hinaus werden die Auswirkungen auf die Arbeitsmarktinstitutionen, insbesondere auf die Sozialpartner und den Rechtsrahmen, sowie auf die verschiedenen Regionen und gesellschaftlichen Gruppen analysiert. Bestehende Maßnahmen und Initiativen zur Bewältigung des Wandels werden abgebildet und Wege für eine erstrebenswerte Zukunft erkundet.

Erwartete Ergebnisse

Durch die Verwirklichung dieses Ziels verfügen die Interessenträger über die erforderlichen Fakten, um fundierte Entscheidungen darüber zu treffen, wo und welche Art von Maßnahmen geboten sind, um den Wandel zu bewältigen, positive Auswirkungen zu optimieren und die unerwünschten Folgen der Digitalisierung und des Übergangs zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft für Gesellschaft, Arbeit und Beschäftigung auf einem von der COVID-19-Pandemie und den Folgen des Krieges in der Ukraine belasteten Arbeitsmarkt zu verhindern. Die Beleuchtung der Auswirkungen dieser treibenden Kräfte hinter dem Wandel auf der Arbeitsplatzebene wird Aufschluss darüber geben, wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer am besten dabei unterstützt werden können, die Chancen zu nutzen und die

Herausforderungen im Zusammenhang mit diesen Entwicklungen zu bewältigen, die ganz oben auf der politischen Agenda stehen: z. B. im Programm „NextGenerationEU“, im europäischen Grünen Deal, im REPowerEU-Plan, in der Strategischen Agenda der EU 2019-2024 oder im Zusammenhang mit dem Gesetz über digitale Dienste, dem Aktionsplan für digitale Bildung und der Aktualisierung der Europäischen Kompetenzagenda, der EU-Datenstrategie oder dem Weißbuch der EU zur Künstlichen Intelligenz. Die Forschungsarbeiten könnten auch in die neue KMU-Strategie und in Maßnahmen zur Unterstützung der Unternehmen bei der Anpassung an die Globalisierung einfließen und damit zu den Prioritäten der Kommission „Ein Europa, das für das digitale Zeitalter gerüstet ist“ und „Eine Wirtschaft im Dienste der Menschen“ beitragen.

Die Forschungsarbeiten zum grünen und zum digitalen Wandel im Zusammenhang mit Digitalisierung und Klimawandel könnten relevante Informationen für politische Entscheidungsträger liefern, die nach Lösungen suchen, um das Funktionieren der Märkte für Verbraucher, Unternehmen, Arbeitnehmer und die Gesellschaft sowie für die nachhaltige Entwicklung von Städten und städtischen Gebieten zu optimieren und die Regionen bei der Verbesserung ihrer Infrastruktur und des Zugangs zu Dienstleistungen zu unterstützen, wie dies in den Prioritäten der Kommission – „Ein Europa, das für das digitale Zeitalter gerüstet ist“, „Ein europäischer Grüner Deal“, „Zusammenhalt und Reformen“ und „Demokratie und Demografie“ – vorgesehen ist. Dabei wird auf den Empfehlung des Rates zur Gewährleistung eines fairen Übergangs zur Klimaneutralität aufgebaut. Insbesondere werden die von Eurofound in Verbindung mit den sozioökonomischen Auswirkungen des Übergangs zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft und der Überwachung der beschäftigungs- und sozialpolitischen Dimension des grünen Wandels durchgeführten Forschungsarbeiten Kohärenz gewährleisten, und Synergien und Komplementaritäten mit den Tätigkeiten der Kommission in diesem Bereich untersucht.

Die Untersuchung der Auswirkungen auf die Arbeitsmarktinstitutionen sowie auf die einschlägigen Vorschriften und die Sozialpartner, die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern und die Arbeitsplatzqualität kann zu den Debatten darüber beitragen, ob die traditionellen Formen der Überwachung in einer sich wandelnden Arbeitswelt ihren Zweck erfüllen.

Die Prüfung der Verteilungseffekte der Klimaschutzpolitik und der Maßnahmen zur Maximierung der sozialen Gerechtigkeit sollen als Grundlage für die Arbeit des Fonds für einen gerechten Übergang und des sozialen Klimafonds dienen. Die Beobachtung von Reformen und neuartigen Maßnahmen kann den Austausch von politischen Konzepten und gewonnenen Erfahrungen fördern, indem Informationen darüber bereitgestellt werden, was funktioniert und was nicht.

Arbeitsprogramm 2024: Tätigkeit 5 – Frühzeitige Erkennung und Umgang mit den Auswirkungen des Wandels

Überblick

Im Jahr 2024 wird eine Reihe von mehrjährigen Projekten fortgesetzt, die es Eurofound ermöglichen, seine Wissensbasis in Bezug auf Themen im Zusammenhang mit dem digitalen Wandel der Arbeit regelmäßig zu überwachen und zu aktualisieren. Dazu gehört auch das Web-Repository zu politischen Maßnahmen im Zusammenhang mit der Plattformwirtschaft, das es Eurofound ermöglicht, Informationen über die Entwicklung der nationalen Politik, Gesetzgebung und

Tarifverhandlungen bereitzustellen. Darüber hinaus wird die Online-Ressource zur Digitalisierung, die als Web-Hub auf der Eurofound-Website vorgestellt wird, aktualisiert und verbessert. Drei Projekte im Zusammenhang mit dem digitalen und dem grünen Wandel, die 2023 begonnen wurden, werden 2024 ebenfalls abgeschlossen. Ein Projekt befasst sich mit den Auswirkungen der durch den grünen und den digitalen Wandel verursachten Veränderungen in den Wirtschaftszweigen, während in einem weiteren Projekt die Rolle, die Möglichkeiten und die Herausforderungen für die politischen Akteure beim doppelten Übergang bewertet werden. Im Rahmen des dritten Projekts werden die Auswirkungen neuer Entwicklungen im Bereich der Mensch-Maschine-Interaktion hinsichtlich der Organisation von Arbeit und den Arbeitsbedingungen analysiert.

Der starke Forschungsschwerpunkt auf den Auswirkungen des grünen und des digitalen Wandels auf dem Arbeitsmarkt und den Arbeitsmarktakteuren wird mit einem Projekt weiterverfolgt, mit dem die laufenden Anpassungsstrategien und Umstrukturierungen auf Unternehmensebene untersucht werden. Im Rahmen des Projekts wird bewertet, ob es neue Entwicklungen und Ansätze für laufende Anpassungsstrategien und Umstrukturierungen sowie Praktiken der Personalverwaltung zur Bewältigung dieser Herausforderungen gibt, und inwieweit Veränderungsmechanismen, Vereinbarungen über den sozialen Dialog und andere Instrumente der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitnehmerbeteiligung eine Rolle bei der Abmilderung der Auswirkungen des grünen und des digitalen Wandels in betroffenen Unternehmen gespielt haben. Es wird untersucht, inwieweit der Ansatz des Qualitätsrahmens der Europäischen Kommission für die Antizipation von Veränderungen und Umstrukturierungen weiterhin gültig ist, und ob Unternehmen die Ziele der nachhaltigen Entwicklung und neue HR-Praktiken und -Instrumente (z. B. KI) bei der Antizipation und Umsetzung von Veränderungsmanagement-, Umwelt- und Karriereentwicklungsprojekten anwenden. Darüber hinaus werden weitere Forschungsarbeiten zum Übergang zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft durchgeführt, um die Forschungslücken zu schließen, die in dem 2022 erstellten Konzeptpapier ermittelt wurden. Die Forschungsarbeiten werden auch auf Projekten aufbauen, die im Zeitraum 2022–2023 durchgeführt wurden. Je nach den Ergebnissen dieser Untersuchung kann Eurofound die Überwachung des sozial-ökologischen Wandels weiter ausbauen, wobei der Schwerpunkt sowohl auf den Lebens- als auch auf den Arbeitsbedingungen auf regionaler Ebene und in den Mitgliedstaaten liegt. Dabei könnten die Auswirkungen solcher Übergänge auf die Konvergenz oder Divergenz zwischen Regionen oder Ländern als Ergebnis von Maßnahmen zur Förderung einer nachhaltigeren Entwicklung berücksichtigt werden. Diesbezüglich strebt die Agentur eine Zusammenarbeit mit der EUA an.

Im Anschluss an die Bewertung der Auswirkungen der Zunahme von Telearbeit und hybrider Arbeit auf Arbeitnehmer, die – unter anderem – unter Verwendung von Daten des EWCTS 2021, aber auch durch von Eurofound in den Jahren 2022 und 2023 durchgeführte Projekte gemacht wurde, wird der Schwerpunkt im Rahmen eines neuen Projekts darauf gelegt, wie die Rollen und Funktionen von Führungskräften durch die Umstellung auf hybrides Arbeiten im Hinblick auf Herausforderungen und Chancen beeinflusst werden. Dazu gehört unter anderem eine Bewertung der neuen Kompetenzen, die in weniger anwesenheitsbezogenen Managementsystemen und ergebnisorientierteren Managementsystemen benötigt werden; die Art und Weise, wie Aufsichts- und Leitungsfunktionen in dem neuen Arbeitsumfeld wahrgenommen werden, wie Führungskräfte mit Arbeitnehmern und/oder Arbeitnehmervertretern in diesen Fragen zusammenarbeiten und in welchem Umfang Lehren aus der COVID-19-Pandemie gezogen werden.

Aufbauend auf den früheren Projekten von Eurofound zur Arbeit auf Plattformen und der laufenden Überwachung von politischen Strategien und Maßnahmen in Bezug auf dieselbe über das Web-Repository (siehe oben) wird ein neues Projekt schwerpunktmäßig auf die Arbeitsbedingungen und das Management von Online-Plattformbeschäftigten angelegt. Dabei wird untersucht, welche Merkmale Online-Plattformbeschäftigte aufweisen und wie sie in Bezug auf vertragliche Vereinbarungen und die Arbeitsplatzqualität abschneiden, einschließlich Entgelt, Arbeitsintensität, Arbeitszeit, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, soziales Umfeld und Karriereaussichten. Die geplante Umfrage unter den Beschäftigten von Online-Plattformen soll auch Erkenntnisse zu bisher unerforschten Aspekten liefern, z. B. zu den Karrierezielen der Beschäftigten von Online-Plattformen, zu ihrem Informationsbedarf, zu der Frage, ob die Beschäftigten die Arbeit auf Online-Plattformen verrichten, weil sie bessere Alternativen zu einer herkömmlichen Beschäftigung bietet, und zu der Frage, ob sich die Arbeit auf Online-Plattformen auf die Entwicklung der Kompetenzen der Beschäftigten auswirkt. Eurofound unterhält einen laufenden Austausch und Koordinierung mit anderen Agenturen, die sich mit dem Thema Arbeit auf Plattformen befassen, darunter die ELA, das CEDEFOP und die EU-OSHA.

Projekte und Outputs

Projektbeschreibung	Outputs	Jahr
Web-Repository für die Plattformwirtschaft (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none"> • Datenbank • HTML 	2024
Online-Material zur Digitalisierung – Pflege und Aktualisierung (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none"> • HTML 	2024
Auswirkungen der durch den doppelten Übergang verursachten Veränderungen auf der Ebene des Wirtschaftszweigs (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none"> • Bericht • Arbeitsunterlage 	2025
Gerechter Übergang: Rolle, Möglichkeiten und Herausforderungen der politischen Akteure (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none"> • Kurzbericht • Arbeitsunterlage 	2024
Auswirkung neuer Entwicklungen der Mensch-Maschine-Interaktion auf Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none"> • Bericht • Arbeitsunterlage 	2024
Ansätze zur Unternehmensumstrukturierung im Kontext des doppelten Übergangs (neu)	<ul style="list-style-type: none"> • Bericht • Arbeitsunterlage 	2025
Hybrides Arbeiten: eine neue Herausforderung für das Management (neu)	<ul style="list-style-type: none"> • Bericht 	2025
Weitere Erkenntnisse über die sozioökonomischen Auswirkungen des Übergangs zu einer CO ₂ -neutralen Wirtschaft – Überwachung der beschäftigungspolitischen und sozialen Dimension des grünen Übergangs (neu)	<ul style="list-style-type: none"> • Bericht • Datenplattform 	2025
Arbeitsbedingungen der Online-Plattformbeschäftigten (neu)	<ul style="list-style-type: none"> • Bericht • Datensatz 	2025
Ressourcen 324 000 EUR und 4,9 VZÄ		

2.6 Tätigkeit 6: Förderung des sozialen Zusammenhalts und der Konvergenz

Mehrfährige Perspektive

Überblick

Nach den in den vergangenen Jahren verzeichneten Verbesserungen beim Wirtschaftswachstum und bei der Erwerbsbeteiligung stellen die COVID-19-Pandemie und der Krieg in der Ukraine mit ihren Auswirkungen auf den Anstieg der Lebenshaltungskosten eine neue, außerordentliche Herausforderung für die EU und ihre wirtschaftliche und soziale Stabilität dar. Die äußerst gravierenden finanziellen Folgen der Krise, auch mit Blick auf die steigende Inflation und den starken Anstieg der Energiepreise, könnten zu einer weiteren Verschärfung der Kluft zwischen der Wirtschaftsleistung der einzelnen Mitgliedstaaten führen und die Anfälligkeit des jüngsten

Fortschritts im Bereich der Konvergenz offenlegen. Darüber hinaus könnten sich die sozioökonomischen Auswirkungen der Pandemie und der Anstieg der Energiekosten auf die Ungleichheiten zwischen den Bürgerinnen und Bürgern auswirken, sodass viele Europäerinnen und Europäer zunehmend eine wirtschaftliche und soziale Unsicherheit erleben und ein Gefühl der Unzufriedenheit verspüren, was sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene zum Ausdruck kommt. Der Krieg in der Ukraine und seine wirtschaftlichen Auswirkungen auf die Lebenshaltungskosten könnten diese Einschätzung noch verschärfen. Die Förderung der Aufwärtskonvergenz hin zu besseren Arbeits- und Lebensbedingungen und die Stärkung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts sind für die EU von allergrößter Bedeutung. Um den politischen Entscheidungsträgern Fakten darüber zu liefern, wie die Folgen dieser Krisen abgefedert und die wirtschaftliche und soziale Fragmentierung verringert werden können, wird sich Eurofound mit dem Thema Aufwärtskonvergenz des vorherigen Arbeitsprogramms weiter beschäftigen. Die Agentur wird sich intensiver mit der potenziellen Entstehung neuer Ungleichheiten und der Frage befassen, wie die zunehmenden Herausforderungen für den sozialen Zusammenhalt der EU erklärt und bewältigt werden können. Um die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und des Krieges in der Ukraine zu überwachen, wird Eurofound weiterhin regelmäßig über Trends der Aufwärtskonvergenz bei der sozioökonomischen Dimension sowie bei den Beschäftigungs-, Arbeits- und Lebensbedingungen in Europa auf der Ebene der Mitgliedstaaten und auf regionaler Ebene berichten. Das Web-Repository über Konvergenz wird aktualisiert und weiterentwickelt.

Darüber hinaus wird sich Eurofound schwerpunktmäßig mit den Triebkräften und Auswirkungen der wirtschaftlichen und sozialen Konvergenz innerhalb der EU befassen. Die Forschungsarbeiten werden die Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Dimensionen der Konvergenz und den Faktoren beleuchten, die die Konvergenz befördern, wie soziale Investitionen, Mobilität und institutionelle Rahmenbedingungen (z. B. Regulierung, Wohlfahrtssysteme, öffentliche Dienstleistungen und sozialer Dialog sowie Strukturreformen). Die Auswirkungen der verschiedenen auf europäischer Ebene zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie und der sich anschließenden Wirtschaftskrise aufgelegten Konjunkturprogramme auf die wirtschaftliche und soziale Konvergenz werden untersucht, zudem wird ein Vergleich mit der Rezession von 2008 vorgenommen. Auf diese Weise erhalten die politischen Entscheidungsträger Informationen darüber, wie die Konvergenz und die Wirksamkeit dieser Initiativen gefördert werden können. Ein besonderer Schwerpunkt wird auf der Überwachung und Erklärung der Konvergenz im Euro-Währungsgebiet liegen, nicht zuletzt im Hinblick auf die Unterschiede zwischen den verschiedenen Ländergruppen und möglichen entstehenden Asymmetrien. Eurofound wird zudem prüfen, wie Prozesse im Rahmen der Arbeitsbeziehungen, insbesondere Tarifverhandlungen, die Konvergenz einiger Ergebnisse beeinflussen.

Ein weiterer Forschungsbereich wird in erster Linie den sozialen Zusammenhalt in der EU behandeln, um die politischen Entscheidungsträger darüber zu informieren, wie politische Maßnahmen auf dem Weg zu einer gerechten und integrativen Gesellschaft gefördert werden können. Die COVID-19-Pandemie und der Anstieg der Lebenshaltungskosten im Zuge des Krieges in der Ukraine könnten zur Festigung bestehender oder zur Entstehung neuer Ungleichheiten geführt haben, die größere Gruppen der Gesellschaft und die Bürgerinnen und Bürger beeinträchtigen. Wirtschaftliche, soziale und gesundheitliche Unterschiede sowohl auf dem Arbeitsmarkt (wie Einkommen und Beschäftigungssicherheit) als auch in Bezug auf den Zugang zu und die Qualität von wesentlichen

Gütern und Dienstleistungen wie Gesundheitsversorgung, Wohnraum, Bildung und Sozialschutz werden unter dem Kriterium des sozialen Zusammenhalts untersucht. Auch die Zusammenhänge mit der Migration und der Integration werden berücksichtigt. Diese Analyse wird für verschiedene gesellschaftliche Gruppen, einschließlich des Mittelstands, durchgeführt. Basierend auf den Erhebungsdaten von Eurofound wird die Frage der künftigen Aussichten und der Wahrnehmung der Gerechtigkeit berücksichtigt. Darüber hinaus wird Eurofound den fehlenden Zusammenhalt untersuchen, der nicht nur in der materiellen und wirtschaftlichen Lage, sondern auch im Vertrauen in die Institutionen und in den Spannungen zwischen gesellschaftlichen Gruppen (z. B. ethnischen und religiösen Gruppen) zum Ausdruck kommt, sowie die Bürgerbeteiligung beleuchten.

Ziele

Das übergeordnete Ziel dieser Tätigkeit besteht darin, die Zusammenhänge zwischen der Entwicklung der Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten und den sozialen Gruppen und den Entwicklungen beim sozialen Zusammenhalt in Europa zu untersuchen. Ziel der Tätigkeit ist es insbesondere, die wichtigsten Tendenzen und Determinanten der wirtschaftlichen und sozialen Aufwärtskonvergenz in Europa zu beobachten, die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und des Krieges in der Ukraine auf die Aufwärtskonvergenz zu verstehen und die wichtigsten politischen Triebkräfte für die Stärkung der Resilienz der Mitgliedstaaten und die Förderung einer nachhaltigen Aufwärtskonvergenz zu ermitteln.

Zudem sollen im Rahmen dieser Tätigkeit unter besonderer Berücksichtigung der Auswirkungen der zunehmenden Ungleichheiten zwischen den sozialen Gruppen infolge der COVID-19-Krise und des Anstiegs der Lebenshaltungskosten im Zuge des Krieges in der Ukraine die Trends und Determinanten des sozialen Zusammenhalts untersucht werden. Im Zuge der Forschungsarbeit werden die Hauptursachen für Ungleichheit sowie wichtige politische Hebel zur Verringerung multidimensionaler Ungleichheiten und Initiativen zur Förderung des sozialen Zusammenhalts beleuchtet. Außerdem wird sie den politischen Entscheidungsträgern Optionen hinsichtlich Maßnahmen zum Abbau von Ungleichheiten und zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts in Europa an die Hand geben.

Erwartete Ergebnisse

Die im Rahmen dieser Tätigkeit gewonnenen Erkenntnisse werden die politischen Entscheidungsträger über die jüngsten Trends und Einflussfaktoren in Bezug auf Konvergenz, Ungleichheiten und sozialen Zusammenhalt in Europa informieren und dabei ein Schlaglicht auf die Auswirkungen der COVID-19-Krise und des Krieges in der Ukraine werfen. Die Forschungsarbeit zur Konvergenz hat das EU-Ziel einer nachhaltigen wirtschaftlichen und sozialen Konvergenz zum Gegenstand und wird dazu beitragen, Lücken und Überschneidungen zwischen diesen beiden Zielen zu ermitteln. Dabei werden die Entwicklungen der Konvergenztrends und die Auswirkungen der verschiedenen Konjunkturprogramme auf die Verringerung der durch den Krieg in der Ukraine und die COVID-19-Krise verursachten Spaltungen untersucht, unter anderem durch die rasche und vollständige Wiederherstellung der Funktionsfähigkeit des Binnenmarktes. So soll ein Beitrag zur Debatte über die europäische Säule sozialer Rechte, ihre Umsetzung und ihre Überwachungsfunktion (insbesondere im Wege des Europäischen Semesters) sowie über die Reform der Wirtschafts- und Währungsunion geleistet werden.

Darüber hinaus können die Arbeiten zum Thema Zusammenhalt dazu beitragen, die Auswirkungen der COVID-19-Krise und des Anstiegs der Lebenshaltungskosten auf Ungleichheiten zu verstehen, um die vom Europäischen Rat ermittelten Prioritäten der EU zur Stärkung des Zusammenhalts, zum Abbau von Ungleichheiten und zur Rolle des Sozialschutzes besser abzustecken. Die Forschungsarbeiten zum Thema Vertrauen und Unzufriedenheit können zu den allgemeinen Initiativen im Zuge der Debatte über die Zukunft Europas beitragen. Daher würden die im Rahmen dieser Tätigkeit erzielten Ergebnisse auch in Bezug auf das Europäische Semester zur Arbeit der verschiedenen Dienststellen der Europäischen Kommission sowie des Beschäftigungsausschusses (EMCO), des Ausschusses für Sozialschutz (SPC), des Wirtschafts- und Finanzausschusses (WFA), des Rates und des Europäischen Parlaments beitragen.

Arbeitsprogramm 2024: Tätigkeit 6 – Förderung des sozialen Zusammenhalts und der Konvergenz

Überblick

Im Jahr 2024 wird Eurofound neue Erkenntnisse zur Debatte über die Aufwärtskonvergenz vorlegen und das Projekt zur Rolle des Humankapitals hinsichtlich Kohäsion und Konvergenz abschließen. Die Arbeiten zu den Einkommensunterschieden werden abgeschlossen, um die Auswirkungen der gestiegenen Lebenshaltungskosten auf verschiedene Einkommensgruppen, einschließlich des Mittelstands, und Haushalte zu beleuchten. Schließlich wird das Projekt zu den sozialen Auswirkungen von Migration und Flüchtlingen veröffentlicht, einschließlich einer Analyse der jüngsten Flüchtlingswelle aus der Ukraine.

Eurofound wird die politischen Entscheidungsträger weiterhin über die neuesten Trends und Triebkräfte der Aufwärtskonvergenz in Bezug auf die sozioökonomische Dimension informieren, indem es ihr Indikatorensystem aktualisiert und pflegt und regelmäßige jährliche Aktualisierungen über die Aufwärtskonvergenz im Bereich Leben und Arbeiten in Europa sowohl auf der Ebene der Mitgliedstaaten als auch auf regionaler Ebene bereitstellt.

Die Arbeit von Eurofound zu Konvergenz und Ungleichheiten wird durch ein neues Projekt zur Rolle der Digitalisierung ergänzt. „Ein Europa für das digitale Zeitalter“ ist eine der sechs Prioritäten, die die Kommission von Präsidentin von der Leyen für den Zeitraum 2019–2024 festgelegt hat. Viele der nachfolgenden Initiativen, z. B. das „Politikprogramm 2030 für die digitale Dekade“, betreffen die Verbesserung der digitalen Kompetenzen und deren Nutzung durch die Unionsbürger. Die Aufbau- und Resilienzfazilität (ARF) wird als Katalysator für diesen digitalen Wandel gesehen, der die Konvergenz innerhalb und zwischen den EU-Mitgliedstaaten fördern soll. Eurofound beabsichtigt zunächst, die langfristigen Trends bei der Einführung und Nutzung digitaler Technologien durch die Unionsbürger bis 2020 und die Fortschritte zu analysieren, die die Länder bei der Umsetzung der in ihren Aufbau- und Resilienzplänen festgelegten Ziele erreicht haben. Zweitens wird im Rahmen des Projekts untersucht, ob die Digitalisierung eine Triebkraft für die wirtschaftliche und soziale Konvergenz in der EU ist, wobei der Schwerpunkt auf Einkommen, Beschäftigung und Armut gelegt wird. Die Konvergenzanalyse wird sich auf die Eurostat-Erhebung über die Nutzung von IKT in Haushalten und durch Einzelpersonen (Gemeinschaftsstatistiken zur Informationsgesellschaft) stützen, die durch eine Untersuchung von Indikatoren ergänzt wird, die die digitale Leistung der Länder über die Jahre hinweg verfolgen (wie der gemeinsame Index für die digitale Wirtschaft und Gesellschaft).

Aufbauend auf den Arbeiten aus dem Jahr 2019 und unter Verwendung von Daten aus der Haushaltsbefragung zu Finanzierungs- und Konsumfragen 2021 wird Eurofound prüfen, wie sich das Niveau der allgemeinen Vermögensverteilung in der jüngsten Zeit entwickelt hat. Einige Wirtschaftszweige machten in den letzten Jahren Einbußen, während andere gewachsen sind. Auch die Konsummuster haben sich geändert, was bei den einen auf einen Rückgang der Einkommen und eine Abhängigkeit von finanzieller Unterstützung und bei den anderen auf eine Zunahme der Sparfähigkeit zurückzuführen ist. Aufbauend auf dem bereits vorhandenen Fachwissen wird Eurofound versuchen, Veränderungen in der allgemeinen Vermögensverteilung zu ermitteln und eine detailliertere Darstellung der Größe und Zusammensetzung der Bevölkerung ohne oder mit negativem Vermögen sowie der Vermögenszusammensetzung der Reichtumsquantile zu erstellen.

Schließlich wird Eurofound im Jahr 2024 die Dynamik des sozialen Zusammenhalts, die Polarisierung beim wahrgenommenen Vertrauen in die Institutionen und die Zufriedenheit mit der Demokratie in der Union näher beleuchten. Angesichts der COVID-19-Krise und des Angriffskriegs Russlands gegen die Ukraine wird im Rahmen eines neuen Projekts eine faktengestützte Bewertung der sozialen Entwicklungen angestrebt, die zu Spannungen, Rückzug oder Radikalisierung führen können, und die wichtigste Dimension der oben erwähnten Polarisierung in den europäischen Gesellschaften in den letzten zehn Jahren ermittelt. Mit Blick auf die Wahlen zum Europäischen Parlament 2024 wird eine Untersuchung neuer Formen der inklusiven Beteiligung und ihrer möglichen Auswirkungen auf die Polarisierung durchgeführt. Dazu gehört auch der jüngste Aufschwung der sozialen Medien und der Aufstieg von Plattformen zur politischen Entscheidungsfindung bzw. von Online-Interessengruppen. Die Auswirkungen der Polarisierung auf relevante Indikatoren des sozialen Zusammenhalts und der aktiven Bürgerschaft werden ebenfalls untersucht.

Projekte und Outputs

Projektbeschreibung	Outputs	Jahr
Aktueller Stand: Aufwärtskonvergenz im Jahr 2024 (neu)	<ul style="list-style-type: none"> Kurzbericht 	2024
Konnektivität für alle – wirtschaftliche und soziale Konvergenz in den digitalen Gesellschaften der EU (neu)	<ul style="list-style-type: none"> Bericht 	2025
Die Dynamik der Vermögensverteilung in Europa (neu)	<ul style="list-style-type: none"> Bericht 	2025
Sozialer Zusammenhalt und neue Formen inklusiver Beteiligung (neu)	<ul style="list-style-type: none"> Bericht 	2025
Soziale Auswirkungen der Migration: Bewältigung der Herausforderungen bei der Aufnahme und Integration ukrainischer Flüchtlinge (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none"> Bericht 	2024
Einkommensunterschiede und Mittelstand (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none"> Bericht 	2024
Die Rolle des Humankapitals für Zusammenhalt und Konvergenz (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none"> Bericht 	2024
Ressourcen 201 000 EUR und 4,2 VZÄ		

2.7 Tätigkeit 7: Management und Entwicklung von Erhebungen

Mehrjährige Perspektive

Überblick

Die Erhebungen von Eurofound decken ein breites Spektrum politisch relevanter Bereiche innerhalb der strategischen Prioritäten von Eurofound ab und fließen in weite Teile des mehrjährigen Arbeitsprogramms ein. Die Agentur führt seit vielen Jahren drei europaweite Erhebungen durch (die EWCS seit 1990, die EQLS seit 2003 und die ECS seit 2004).

In den vergangenen Jahren hat Eurofound eine langfristige Strategie ausgearbeitet, die darauf abzielt, die Zukunftsfähigkeit und die finanzielle Nachhaltigkeit der Erhebungen zu gewährleisten. Die Häufigkeit der Erhebungen wurde überprüft, neue Datenerhebungsmethoden wurden untersucht und die Non-Response-Quoten analysiert.

Für den Zeitraum 2021-2024 plant Eurofound die Durchführung folgender Maßnahmen: Die Agentur wird die langfristige Erhebungsstrategie weiterentwickeln, die eine Prüfung der Durchführbarkeit verschiedener und kostengünstigerer Datenerhebungsmethoden umfasst, wobei sowohl die Gesamtqualität der Erhebungen als auch ihre Vergleichbarkeit im Zeitverlauf zu berücksichtigen sind. Ein weiteres Element besteht darin, das Management der Erhebungen zu überprüfen und verschiedene Optionen für die Organisation der Erhebungen im Hinblick auf die Auftragsvergabe und Möglichkeiten für eine Vertiefung der Zusammenarbeit mit anderen EU-Agenturen sowie die verstärkte Hebung von Synergien und bessere Optionen für eine Erweiterung der Stichprobengröße durch eine intensivere Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten zu bewerten. Zu den weiteren Entwicklungsarbeiten gehört die Untersuchung potenzieller ergänzender Datenquellen, wie Big-Data-Analysen und Online-Erhebungen mit nicht probabilistischer, nicht zufälliger Stichprobenziehung (aufbauend auf den Erfahrungen mit der elektronischen Erhebung zu COVID-19).

Die Feldarbeit für eine EWCS mittels telefonischer Befragungen (EWCTS 2021) wurde 2021 aufgenommen; diese EWCS soll die Vorjahreserhebung 2020 ablösen, bei der die Teilnehmer persönlich befragt wurden und für die die zugehörige Feldarbeit aufgrund der COVID-19-Pandemie eingestellt werden musste. Aufgrund dieses Falls von höherer Gewalt war die Umstellung auf CATI die einzige Möglichkeit für Eurofound, die Feldarbeit in absehbarer Zeit wieder aufzunehmen; das Gleiche gilt für die meisten anderen statistischen Ämter weltweit. Eurofound setzte sich mit den Teilnehmern der EWCS 2020 in Verbindung, die einer erneuten Kontaktaufnahme zugestimmt hatten.

Vor dem Hintergrund des längerfristig angelegten Ansatzes für die Erhebungen von Eurofound wurde eine Machbarkeitsstudie mit verschiedenen Szenarien zur Zukunftsfähigkeit der Erhebungen von Eurofound ausgearbeitet und in einer Lenkungsgruppe erörtert. Auf der Grundlage der Studie und der Erörterung wurde beschlossen, dass Eurofound 2024 die EWCS durchführen und dabei einige Fragen zu den Arbeits- und Lebensbedingungen aufnehmen wird, die in Bezug auf die Folgen der COVID-19-Pandemie relevant sind. Die Teilnehmer dieser Erhebung werden persönlich ausgewählt. Die Mehrheit dieser Teilnehmer wird auch persönlich befragt, damit sichergestellt ist,

dass die Ergebnisse der Erhebung mit früheren EWCS-Erhebungswellen verglichen werden können. Um eine mögliche Umstellung der Eurofound-Erhebungen auf die Online-Datenverwaltung zu testen, ist geplant, eine kleinere zufällig ausgewählte Teilstichprobe von Teilnehmern zu ziehen, um die Befragung online durchzuführen. Dadurch wird bei einer Reihe ausgewählter Fragen aus der EWCS ein Vergleich der Antworten zwischen den beiden unterschiedlichen Verwaltungsmodi ermöglicht. Außerdem können die Auswirkungen des Übergangs zu einem internetbasierten Ansatz („Push-to-Web“) auf die Erhebungseffizienz und die Datenqualität geprüft werden. Bei dieser Erhebung 2024 werden die Teilnehmer gefragt, ob sie bereit sind, eine Reihe von Online-Folgefragebögen zu beantworten. Diese Folgefragebögen werden Fragen aus der EWCS enthalten, die im ursprünglichen Fragebogen nicht gestellt wurden; auf diese Weise wird die Auswahl der Variablen erweitert, anhand derer Trendbrüche erfasst werden können. Dieses Element ermöglicht es auch, die Wirksamkeit der Anwerbung von Erhebungsteilnehmern für Folgefragebögen, die Auswirkungen der anfänglichen Ablehnung der Beantwortung dieser Folgefragebögen sowie die Folgen der späteren Fluktuation der Teilnehmergruppe für die Zusammensetzung der Stichprobe zu prüfen.

Die EQLS wird im Zeitraum 2026-2027 unter Berücksichtigung der im Rahmen der EWCS-Probeerhebung 2024 gewonnenen Erfahrungen durchgeführt werden.

Eine Lenkungsgruppe mit Vertretern des Verwaltungsrats begleitet die Machbarkeitsstudie und wird mögliche Weiterentwicklungen des künftigen Ansatzes für Erhebungen überwachen.

Eine neue ECS-Erhebungswelle wird im Zeitraum 2028–2029 stattfinden. Es wird nach geeigneten Kooperationspartnern gesucht. Die Erhebung 2019 erstreckte sich auf die Bereiche Arbeitsorganisation, Personalverfahren, Arbeitnehmerbeteiligung, sozialer Dialog, Kompetenzstrategien und Digitalisierung am Arbeitsplatz.

Wie im Rahmen der Tätigkeit 1 angegeben, wird die Nutzung der Daten früherer Erhebungen, namentlich der EWCTS, auch während des mehrjährigen Programmplanungszeitraums fortgesetzt.

Tätigkeit 7 umfasst drei Arbeitsbereiche:

- Durchführung der Feldarbeit für die Erhebungen: Vorbereitung und Durchführung der Feldarbeit;
- methodische Entwicklung der Erhebung: Zukunftssicherung der Erhebungen und
- Erhebungsmanagement: Verbesserung der Organisation der Erhebungen.

Ziele

Die Erhebungen dienen als Grundlage und Richtschnur für einen wesentlichen Teil der Forschungsarbeit von Eurofound. Im vorangegangenen Programmplanungszeitraum wurde der langfristige Ansatz für die Erhebungen neu bewertet: Eurofound begann mit der Entwicklung einer langfristigen Strategie für die künftigen Erhebungen, um eine bessere Ressourcennutzung zu erzielen und zugleich mit den methodischen Entwicklungen Schritt zu halten.

Die Agentur wird die Durchführbarkeit verschiedener und kostengünstiger Datenerhebungsmethoden prüfen und dabei die Gesamtqualität der Erhebungen sowie die Vergleichbarkeit mit den in der Vergangenheit erhobenen Daten bewerten. Ein weiteres Ziel besteht darin, die Organisation der Erhebungen im Hinblick auf die Auftragsvergabe, die weitere

Zusammenarbeit und die verstärkte Hebung von Synergien mit anderen EU-Agenturen und Mitgliedstaaten zu verbessern.

Erwartete Ergebnisse

Eurofound wird für die Strategie für die Zukunftsfähigkeit der Erhebungen die notwendigen Informationen zusammengetragen haben, um zu gewährleisten, dass die Agentur auch weiterhin in ihren Kompetenzbereichen eine Schlüsseldatenquelle mit politischer Relevanz bleiben wird.

Arbeitsprogramm 2024: Tätigkeit 7 – Management und Entwicklung von Erhebungen

Überblick

Im Frühjahr 2024 wird Eurofound die EWCS 2024, entsprechend dem Auftrag des Verwaltungsrats, mit persönlichen Befragungen, um vergleichbare Trenddaten zu sammeln, sowie mit Push-to-Web-Befragungen durchführen, um den Übergang zum Online-Modus zu testen. Folgebefragungen werden intern organisiert, um sicherzustellen, dass der vollständige EWCS-Fragebogen von allen Befragten ausgefüllt wird. Die ersten Folgebefragungen werden Ende 2024 und anschließend im Jahr 2025 stattfinden.

Die Vorbereitungen für die EQLS 2026 werden im Jahr 2024 mit der Entwicklung des Erhebungsdesigns und der Veröffentlichung der Ausschreibungsspezifikationen fortgesetzt, wobei sich an den aus der EWCS 2024 gewonnenen Erkenntnissen orientiert wird.

Schließlich wird Eurofound 2024 weitere Optionen zur Anpassung der Verfahren für das Erhebungsmanagement an die Merkmale unserer zukunftssicheren Erhebungen prüfen.

In Zusammenarbeit mit der ETF wird die Agentur im Jahr 2024 eine neue Runde der elektronischen Erhebung in den EU-Mitgliedstaaten, den Ländern des westlichen Balkans und der Türkei durchführen.

Die Agentur wird ihre Arbeiten mit der Lenkungsgruppe für die Zukunftsfähigkeit der Erhebungen fortsetzen, um den Übergang zur Online-Datenerhebung zu testen und dafür Sorge zu tragen, dass in Zukunft qualitativ hochwertige, für Politik und Forschung relevante vergleichbare Daten über Arbeitsbedingungen und Lebensqualität erhoben werden.

Die Tätigkeit erfordert auch Ressourcen für die Pflege und die Verbesserung des methodischen Fachwissens.

Projekte und Outputs

Projektbeschreibung	Outputs	Jahr
Vorbereitung und Durchführung der EWCS 2024-Testerhebung (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none">DatensatzInterne BerichteTechnischer BerichtBericht zur Qualitätssicherung	2024 2024 2025 2025
Vorbereitung der EQLS für 2026 (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none">Ausschreibungsspezifikationen	2024
Erhebungsverwaltung (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none">Internes Papier	2024
Methodische Erhebungsentwicklung (noch nicht abgeschlossen)	<ul style="list-style-type: none">DatensatzArbeitsunterlage	2024

Elektronische Erhebung (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none">• Datensatz• Arbeitsunterlage	2024
Ressourcen 2 094 000 EUR und 5,0 VZÄ (einschließlich der für die Durchführung der Erhebung zugewiesenen Ressourcen)		

2.8 Tätigkeit 8: Reaktion auf Ad-hoc-Auskunftersuchen

Mehrfährige Perspektive

Überblick

Um auf einen sich ändernden, zur Zeit der Ausarbeitung des Arbeitsprogramms nicht vorhersehbaren Informationsbedarf und auf Ad-hoc-Ersuchen von politischen Entscheidungsträgern reagieren zu können, hält Eurofound Kapazitäten für die Erstellung von Hintergrundpapieren, kundenspezifischen Berichten und Kurzstudien auf Anfrage ihrer Interessenträger vor. Die reservierten Kapazitäten können auch genutzt werden, um Forschungsarbeiten auf eigene Initiative von Eurofound zu neuen und unvorhergesehenen Fragen durchzuführen. Der Exekutivausschuss wird umfassend über die eingegangenen Ersuchen und die Ad-hoc-Forschungsarbeiten informiert.

Ziele

Ziel ist es, den Interessenträgern der Agentur auf Anfrage relevante Informationen bereitzustellen.

Erwartete Ergebnisse

Eurofound wird in der Lage sein, flexibel auf einen sich ändernden Informationsbedarf zu reagieren und Fakten zu neuen, unvorhergesehenen Fragen bereitzustellen, die politisches Handeln erfordern.

Die Europäische Kommission, der Europäische Rat und seine Ausschüsse, das Europäische Parlament, die Mitgliedstaaten im Rahmen ihrer EU-Ratsvorsitze, die nationalen Regierungen und die europäischen Sozialpartner können auf Anfrage bedarfsgerechte Informationen zu Fragen erhalten, die im Aufgabenbereich von Eurofound liegen.

Arbeitsprogramm 2024: Tätigkeit 8 – Reaktion auf Ad-hoc-Auskunftersuchen

Outputs

Nutzerspezifische Berichte über die erzielten Erkenntnisse

Studien als Reaktion auf Anfragen der Interessenträger

Hintergrundpapiere

Beiträge zu Veröffentlichungen

Von Interessenträgern bezahlte Berichte

Ressourcen

325 000 EUR und 1,7 VZÄ

3. Horizontale Tätigkeiten

3.1 Tätigkeit 9: Kommunikation

Mehrjährige Perspektive

Überblick

Kommunikation ist von zentraler Bedeutung, wenn es darum geht, das vorrangige Ziel von Eurofound zu erreichen, Wissen, forschungsbasierte Schlussfolgerungen, faktengestützte Informationen, Analysen und Dienstleistungen für die Politikgestaltung bereitzustellen sowie den Wissensaustausch zwischen den Interessenträgern zu fördern.

Die Anpassungen Eurofound an die überarbeitete Gründungsverordnung sind zwar noch nicht abgeschlossen, aber die Agentur ist nach wie vor in einem sich wandelnden Kommunikationskontext mit sich ständig verändernden politischen Rahmenbedingungen und einem Informations- und Verbreitungsklima tätig, das in den vergangenen Jahren, nicht zuletzt durch die Auswirkungen der Pandemie und des Krieges in der Ukraine, stark gestört wurde. Als Reaktion darauf wurden die Prioritäten ständig angepasst und neue Instrumente und Kanäle entwickelt, um dem Informationsbedarf von politischen Entscheidungsträgern und anderen Interessenträgern gerecht zu werden.

Vor diesem Hintergrund müssen die Bemühungen von Eurofound zunehmend und in erster Linie darauf ausgerichtet sein, sicherzustellen, dass ihr Wissen die einschlägigen Akteure auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene erreicht, um bessere politische Maßnahmen auf den zentralen Gebieten des Aufgabenbereichs der Agentur zu gestalten und umzusetzen. Die Rückmeldungen der Nutzer, Analyse-Daten, Persona-Analysen und Bewertungen vermitteln nach wie vor ein sehr klares Bild davon, wie dies am besten, in möglichst kurzer Zeit und so relevant und kosteneffizient wie möglich bewerkstelligt werden kann.

Ziele

Vier Hauptziele stecken den Rahmen für die Unternehmenskommunikation und den Verbreitungsplan in diesem Zeitraum ab:

1. Einführung eines politischen Schwerpunkts (im Einklang mit den einschlägigen Hauptprioritäten der EU) bei allen Kommunikationsoutputs, wobei der Erstellung und Förderung politisch relevanter Leistungen Vorrang eingeräumt und Fachwissen hervorgehoben wird;
2. Umsetzung eines „Digital First“-Ansatzes (Vorrang für die Digitalisierung) für die Erstellung und Verbreitung von Inhalten, der Online- und mobilen Kanälen Vorrang vor herkömmlichen Kanälen einräumt;
3. Nutzung von Kooperationspartnerschaften für Kommunikationsaktivitäten mit EU-Organen (insbesondere mit Kommission und Parlament), anderen EU-Agenturen, Sozialpartnern, internationalen Organisationen und anderen Multiplikatoren;
4. Weiterentwicklung der Kommunikation auf nationaler Ebene (unter Beibehaltung des Vorrangs der EU-Ebene), Integration eines nationalen Ansatzes für die Analyse und Bereitstellung von Daten, Verbesserung der Kommunikation mit den EU-Gremien der nationalen Vertreter (z. B.

den EU-Ausschüssen) und Sondierung einer strategischen Zusammenarbeit für trilaterale Einrichtungen, nationale Regierungen, Sozialpartner und andere einschlägige Organisationen.

Erwartete Ergebnisse

Durch die Kommunikationstätigkeit wird sichergestellt, dass politische Entscheidungsträger und wichtige Interessenträger zeitnah und problemlos Zugang zu den wichtigsten Informationen, Erkenntnissen und Analysen von Eurofound erhalten, und zwar in einer Form und in einem Format, die bzw. das es ihnen ermöglicht, bessere politische Maßnahmen zur Verbesserung von sozial-, beschäftigungs- und arbeitspolitischen Fragen zu konzipieren. Durch den „Digital First“-Ansatz wird dies noch weiter verbessert. Die Migration der Unternehmenswebsite auf Drupal 10 wird unter anderem eine bessere Datenvisualisierung und Interaktivität im Internet ermöglichen. Mithilfe von Kampagnen zur Bekanntmachung der Erkenntnisse, der Kompetenzbereiche und des Arbeitsprogramms von Eurofound wird sichergestellt, dass die Interessenträger wissen, wo und wie sie in geeigneter Weise auf die richtigen Informationen zugreifen können, um ihre Arbeit zu erleichtern. Als Ergebnis dieser Tätigkeit ist insbesondere – aber nicht ausschließlich – vorgesehen, die Zahl der Downloads aus dem Internet und die Nutzeraktivität zu steigern, die Zahl der Verweisungen auf Arbeiten von Eurofound in EU-Strategiepapieren sowie die Zahl der Beiträge und Beauftragungen von relevanten Eurofound-Sachverständigen für wichtige politische Debatten zu erhöhen, die Nutzung der Arbeiten von Eurofound durch Medienkanäle zu verbessern sowie die Zahl der Nennungen von Eurofound in wissenschaftlichen Fachzeitschriften und die Bekanntheit von Eurofound in den Medien zu erhöhen. Erfolgreiche Partnerschaften mit internationalen Organisationen, Institutionen, EU-Agenturen, EU-Mitgliedstaaten und den EU-Ratsvorsitzen sowie nationalen Einrichtungen werden die Kommunikations- und Beteiligungsmöglichkeiten weiter ausbauen und die Reichweite erhöhen. Weitere Ergebnisse werden die Steigerung der Bekanntheit der Agentur und ihrer Arbeit bei neuen Zielgruppen und die Verbesserung der Zufriedenheit der bestehenden Interessengruppen sein. Dies wird sich in anhaltend positiven Rückmeldungen der Nutzer, laufenden Anfragen von politischen Entscheidungsträgern auf EU- und nationaler Ebene nach spezifischem Fachwissen, einer höheren Reichweite und Wirkung in den Medien, einer verstärkten Interaktion in den sozialen Medien sowie einer größeren Zahl registrierter Kontakte niederschlagen. Im Zusammenhang mit den nächsten Wahlen zum Europäischen Parlament und dem institutionellen Übergang im Jahr 2024 wird sich Eurofound im Jahr 2023 auf die Einführung der neuen Mitglieder des Europäischen Parlaments und auf das neue Kommissionskollegium vorbereiten, um die Partnerschaften von Eurofound zu stärken und eine kontinuierliche Zusammenarbeit in Bezug auf Kommunikationstätigkeiten sicherzustellen.

Arbeitsprogramm 2024: Tätigkeit 9 – Kommunikations- und Verbreitungsplan

Überblick

Eurofound wird ihre Kommunikationsaktivitäten auf institutioneller Ebene weiter anpassen, um eine optimale Präsentation und Bekanntmachung der Prioritäten und Ergebnisse des Arbeitsprogramms 2024 sicherzustellen.

Der Schwerpunkt der EU-Politik in diesem Zeitraum und insbesondere die übergeordneten Prioritäten im Zusammenhang mit der sozialen und wirtschaftlichen Erholung nach der COVID-19-Pandemie und der Verwendung der ARF-Mittel für die Hauptprioritäten, die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine, der digitale Wandel und der Klimawandel sowie die Umsetzung des Aktionsplans zur Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte, die ihre Halbzeit erreicht

hat, werden in hohem Maße die Ausrichtung und Priorisierung der Kommunikationsaktivitäten und des Ansatzes bestimmen. Im Jahr 2024 werden die Arbeiten fortgesetzt, um den multimedialen und mehrsprachigen Zugang zu den wichtigsten Botschaften und politischen Themen in diesen EU-Prioritäten weiter zu verbessern.

2024 wird auch für die Institutionen eine Zeit des Übergangs sein, denn es ist das letzte Jahr der Kommission unter der Präsidentschaft von Ursula von der Leyen und der aktuellen Mandatsperiode des Europäischen Parlaments, für welches im Jahr 2024 Neuwahlen stattfinden. Dies bietet Eurofound die Gelegenheit, seine Ergebnisse und Beiträge weiter zu verbreiten. Um sich auf diese institutionellen Veränderungen vorzubereiten, wird Eurofound die entsprechenden Kommunikationsoutputs und -aktivitäten anpassen und erzeugen. Die neuen MdEP sowie das neue Kollegium der Kommissionsmitglieder bieten Eurofound die Möglichkeit, ihre Partnerschaften zu stärken und eine kontinuierliche Zusammenarbeit hinsichtlich der Kommunikationsaktivitäten sicherzustellen.

Im Jahr 2024 werden die Initiativen der Europäischen Kommission, die Prioritäten des Europäischen Parlaments und die Arbeit der belgischen und ungarischen EU-Ratsvorsitze besonders im Vordergrund stehen.

Die Umsetzung der Initiative „Digital First“ der Agentur wird sich weiterhin auf mehrere zentrale Kommunikationsdimensionen erstrecken:

- Im digitalen Bereich wird Eurofound weiter an der Datenverwaltung und den Visualisierungskapazitäten arbeiten, wobei die Umstellung der Website auf Drupal 10 und die Entwicklung des aktualisierten Eurofound-Datenexplorers weiter vorangetrieben und das neue Format der Datenberichte genutzt werden, um einen besseren Zugang zu allen Erhebungs- und anderen Datenressourcen sowie deren Nutzung zu ermöglichen.
- Die Webinar-Reihe für Unternehmen wird erweitert, um neue politische Prioritäten zu behandeln, ebenso wie die Initiative „Fragen Sie Experten“ und die laufende Podcast-Reihe „EurofoundTalks“.
- Die im Haus verfügbare Studiokapazität wird weiter genutzt, um den Zugang zum Fachwissen von Eurofound in Form von Video und Audio für die wichtigsten Interessenträger zu erleichtern und höhere Kosteneffizienz sicherzustellen.

Der Schwerpunkt, Experten und das Fachwissen von Eurofound in verschiedenen Formen und über verschiedene Kanäle zugänglicher zu machen, wird auch weiterhin auf der Online-Webinarreihe „Fragen Sie Experten“ und den gezielten Brüsseler Briefings aufbauen.

Die Zusammenarbeit und das aktive Engagement mit den wichtigsten Partnern unter den EU-Institutionen, den Sozialpartnern, den dreigliedrigen Gremien und den Regierungen wird weiterhin Priorität haben – insbesondere im Zusammenhang mit dem institutionellen Übergang und den Europawahlen im Jahr 2024 – und für alle Kommunikationsaktivitäten formalisiert werden. Dies betrifft vor allem die gezielten politikorientierten Beiträge und Initiativen sowie Kampagnen in der Presse und den sozialen Medien. Die spezifische Zusammenarbeit mit anderen Agenturen und Organen der EU bei Veranstaltungen und Veröffentlichungen wird fortgesetzt.

Die Konsolidierung der Öffentlichkeitsarbeit zur Vergrößerung der Reichweite auf nationale Zielgruppen über eine Reihe neuer digitaler und anderer Kanäle wird auf den im Zeitraum 2022–2023 eingerichteten Aktivitäten und Partnerschaften aufbauen, wie z. B. dem neuen Programm für virtuelle Besuche, einschließlich des Netzwerks der Eurofound-Korrespondenten sowie anderer trilateraler Einrichtungen und nationaler institutioneller Netzwerke. Das irische Programm „Outreach“ wird im Laufe des Jahres 2024 durch die Konsolidierung der Verbindungen zum Gastland der Agentur weiter gestärkt.

Die Zusammenarbeit von Eurofound mit den EU-Ratsvorsitzen wird 2024 ebenfalls mit Beiträgen für den belgischen und den ungarischen Vorsitz fortgeführt.

Die Kampagne „Leben und Arbeiten in Europa“ wird durch zusätzliche Elemente wie die jährliche Veranstaltung, das Jahrbuch und die Erhebungen, die zeitgleich mit dem Europatag erstellt und veröffentlicht werden, weiter gestärkt.

Der Kommunikations- und Verbreitungsplan umfasst auch alle in den operativen Tätigkeiten genannten Kommunikationsoutputs. Diese werden in dem oben beschriebenen Rahmen bekannt gemacht und verbreitet.

Projekte und Outputs

Projektbeschreibung	Outputs	Jahr
Produktions- und Veröffentlichungstätigkeit der Agentur	<ul style="list-style-type: none"> • Outputs der Agentur • Veröffentlichungen der Agentur • Datenbank • Datensätze • Datenvisualisierungen • Internetseiten • Webhosting und Anwendungen • Bibliothek • Übersetzungen 	2024
Kampagnen der Agentur	<ul style="list-style-type: none"> • Social-Media-Pakete • Werbung • Medienwarnungen • Fotos • Veranstaltungen • Webinare • Besuche • Podcasts • Videos • Audio • Verbreitung 	2024
Ressourcen 985 000 EUR und 16,4 VZÄ		

3.2 Tätigkeit 10: Management und Entwicklung

Mehrjährige Perspektive

Überblick

Eurofound agiert innerhalb des institutionellen Rahmens der EU. Die Agentur hat sich dazu verpflichtet, Ergebnisse nach hohen fachlichen Standards zu liefern und gleichzeitig die verfügbaren Ressourcen möglichst effizient und wirksam zu nutzen. Die Tätigkeiten von Eurofound erfolgen in einem offenen und transparenten (regulatorischen) Governance-Rahmen und werden im Geiste von Zusammenarbeit und Teamarbeit ausgeführt. Bei der Unterstützung des strategischen Ziels der Organisation wird der Schwerpunkt auf folgende Bereiche gelegt:

Förderung und Einbindung der Mitarbeiter und Stärkung der Kapazitäten zur Schaffung einer leistungsstarken Organisation

- Kontinuierliche Investitionen in die Aus- und Weiterbildung und Entwicklung des Personals zur Unterstützung der vorgeschlagenen Maßnahmenbereiche;
- Steuerung der Beteiligung der Mitarbeiter in und der Verpflichtung der Mitarbeiter für die Zielsetzungen der Organisation in Bezug auf eine verbesserte Leistung der Agentur und Bindung von Personal durch die Schaffung einer höheren Eigenverantwortung, Verantwortung und Rechenschaftspflicht.

Bereitstellung von Daten sowie aufbereiteten und analysierten Informationen (Intelligence) für fundierte Entscheidungen über die Verwendung der knappen Ressourcen

- Im Hinblick auf die Verbesserung der Organisation, auf Lernprozesse und künftige Nachhaltigkeit stützt sich der Programmplanungszyklus gemäß festgelegter Bewertungskriterien und Informationen über die Leistungsbeobachtung auf Daten und Fakten zur Umsetzung der Programmplanung.
- Die weitere Stärkung der tätigkeitsbezogenen Haushaltsplanung (ABB) und des tätigkeitsbezogenen Managements (ABM) leistet einen Beitrag zur Auslagerungsstrategie der Agentur und zur Optimierung der Zuweisung interner Ressourcen.
- Effiziente und wirksame Arbeitsmethoden und Ausführung von Aufgaben durch Anwendung von Projekt- und Prozessmanagementstandards im Rahmen der „Digital First“-Strategie.

Unterstützung ergebnisorientierter Maßnahmen im Einklang mit den Grundsätzen der Einhaltung der Vorschriften und der Leitungsstrukturen für EU-Agenturen

- Förderung ethischen Verhaltens zur Vermeidung von Interessenkonflikten und Unregelmäßigkeiten sowie Gewährleistung einer Null-Toleranz-Politik gegenüber Betrug auf der Grundlage des Rahmens für interne Kontrolle der Agentur und
- weitere Professionalisierung des Qualitätsmanagementkonzepts der Agentur im Einklang mit etablierten und neuen Verfahren in vergleichbaren EU-Agenturen, die der Tätigkeit von Eurofound angemessen sind.

Ziele

Die Agentur erfüllt ihren Auftrag mit Personal, das sein Potenzial durch folgende Maßnahmen ausschöpft:

- Durchführung von Entwicklungsprogrammen mit hybriden Lernformen („Blended Learning“);
- Unterstützung durch wirksame professionelle Projekt- und Prozessmanagementinstrumente;
- Zugang zu Daten und Analysen über die Programmdurchführung auf der Grundlage effizienter digitaler Lösungen.

Während des Programmzeitraums wird die Agentur ihren Nachhaltigkeitsrahmen für wirtschaftliche, soziale und Umweltauswirkungen mit Standards umsetzen, die eine vergleichbare Messung gewährleisten.

Erwartete Ergebnisse

Optimierung der Kompetenzen und Fähigkeiten des Personals im Hinblick auf die Erfüllung der Programmanforderungen.

Hinreichende Gewährleistung des Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit der Haushaltsführung auf der Grundlage der Bausteine der internen Kontrolle und spezifischer Prüfungen.

Arbeitsprogramm 2024: Tätigkeit 10 – Management und Entwicklung

Überblick

- Analyse der organisatorischen Leistungsfähigkeit und Prozessverbesserungen.
- Gut funktionierende interne Kontrollkomponenten und Null-Toleranz-Politik gegenüber Betrug durch jährliche Risikobewertungen, regelmäßige Überwachung und den jährlich durchgeführten Ethikmonat der Agentur.
- Weitere Umsetzung des Rahmens für ökologische, soziale und finanzielle Nachhaltigkeit.
- Weitere Umsetzung der Lern- und Entwicklungsstrategie.
- Weitere Umsetzung der Vorschriften zur Informationssicherheit und zur Cybersicherheit.
- Erforschung von KI, maschinellem Lernen und Datenanalyse als wichtige neue Technologien.

Projekte und Outputs

Projektbeschreibung	Outputs	Jahr
Überwachung und Bewertung	<ul style="list-style-type: none">• Abschließender Ex-ante-Bewertungsbericht für das Programmplanungsdokument 2025–2028• Zweijähriger Bericht über Nutzerrückmeldungen	2024
Governance	<ul style="list-style-type: none">• Sitzungen der Beratenden Ausschüsse, des Exekutivausschusses und des Verwaltungsrats• Jährliche Bewertung der internen Kontrolle und Risikoprüfung	2024

	<ul style="list-style-type: none"> Jährlicher Tätigkeitsbericht 2023 der Agentur, einschließlich Nachhaltigkeitsbericht 	
Nachhaltigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Rezertifizierung nach EMAS 	2024
Lernen und Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung eines aktualisierten Kompetenzrahmens für eine verbesserte Bedarfsanalyse und ein besseres Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen. 	2024
Ressourcen 266 000 EUR und 5,3 VZÄ		

4. Konzept für die Umsetzung

4.1. Methoden und Instrumente

Eurofound wird in diesem Programmplanungszeitraum ein breites Spektrum von Forschungsansätzen, Methoden und Datenquellen einführen. Ziel ist es, eine (vergleichende) Analyse sicherzustellen, die gegebenenfalls auch unterschiedliche Aufschlüsselungen nach Geschlecht, Alter und Wirtschaftszweigen umfasst. Die Erhebungsinstrumente von Eurofound wurden bereits im Abschnitt „2.7 Tätigkeit 7: Management und Entwicklung von Erhebungen“ beschrieben. Weitere Methoden und Instrumente sind:

- Analyse weiterer Datensätze von Dritten, vornehmlich von Eurostat, durch Eurofound. Dazu gehört sowohl die direkte Nutzung der Datenquellen von Eurostat und anderer Datenquellen als auch der Abgleich verschiedener Datensätze, um einzigartige Informationsquellen zu schaffen, wie dies beispielsweise beim Europäischen Jobmonitor der Fall ist.
- Sammlung von Informationen auf nationaler Ebene und Vergleich von Vorschriften und Verfahrensweisen. Dies geschieht in erster Linie zusammen mit dem Netzwerk der Eurofound-Korrespondenten, die in allen Mitgliedstaaten vertreten sind. Die Repräsentativitätsstudien sind ein Beispiel für diesen Ansatz. Das Netzwerk der Eurofound-Korrespondenten trägt zu allen Forschungsbereichen von Eurofound bei (insbesondere in Bereichen, in denen es keine harmonisierten Datenquellen gibt), indem es die institutionellen Rahmen, politischen Maßnahmen und Verfahren beschreibt und vergleicht.
- Systematisierung der öffentlich zugänglichen Informationen, z. B. im Rahmen des ERM. Eurofound wird weitere Optionen zur Nutzung von Big Data und nutzergenerierten Informationen prüfen.
- Der Ansatz für die Evaluierung der politischen Maßnahmen beruht in erster Linie auf einer Bewertung bereits durchgeführter Evaluierungen. Dies erfordert eine Zusammenstellung und kritische Überprüfung zahlreicher Studien und, soweit möglich, von Meta-Evaluierungen. Ein weiterer möglicher Ansatz ist der Einsatz von Expertenbefragungen.
- Da in diesem Programmplanungszeitraum der Wandel stärker im Vordergrund steht, wird zukunftsorientierten Methoden wie Szenarienbildung, Prognosen und Backcasting ebenfalls ein höherer Stellenwert beigemessen. Diese werden häufig gemeinsam nach Absprache mit Interessengruppen genutzt. Die explorativen Methoden können auch Fallstudien zu neu auftretenden, aber bislang eher unerheblichen Erscheinungen umfassen.
- In diesem Programmplanungszeitraum wird verstärkt auf Forschungsarbeiten Dritter zurückgegriffen, die von Wissenschaftlern, anderen Organen und Einrichtungen der EU, internationalen Organisationen, Thinktanks usw. erstellt werden. Sie können für verschiedene Themen in den zwei strategischen Bereichen „Frühzeitige Erkennung und Umgang mit den Auswirkungen des Wandels“ und „Förderung des sozialen Zusammenhalts und der Konvergenz“ genutzt werden. Sie können auch herangezogen werden, um politisch relevante Beiträge zu wichtigen politischen Debatten zu leisten.
- Die Agentur wird gegebenenfalls die Nutzung nationaler Verwaltungsregister und -datenbanken prüfen, wobei sie sich dessen bewusst ist, dass der Zugang zu den Daten und ihre Vergleichbarkeit schwierig sind.
- Es besteht die Möglichkeit, Ad-hoc-Studien durchzuführen, und zwar sowohl solche, die von den Interessenträgern angefordert werden, als auch solche, die von Eurofound als Reaktion auf den

sich ändernden politischen Bedarf im Laufe des Programmplanungszeitraums in die Wege geleitet werden.

Der Großteil der Ressourcen wird für Erhebungen und für das Netzwerk der Eurofound-Korrespondenten aufgewendet. Gegebenenfalls werden andere Instrumente und Ansätze in Betracht gezogen. Während des Programmplanungszeitraums wurden mehrfach Online-Erhebungen durchgeführt, die zu einem Bestandteil des Instrumentariums von Eurofound wurden.

4.2. Zusammenarbeit und Partnerschaften⁹

Von Eurofound werden enge Arbeitsbeziehungen zu anderen EU-Agenturen angestrebt und unterhalten. Die Agentur wird weiterhin auf der etablierten Zusammenarbeit mit den Schwesteragenturen im Politikbereich Beschäftigung und Soziales (Cedefop, ELA, ETF und EU-OSHA) sowie mit anderen Agenturen, deren Tätigkeit einen Zusammenhang mit der Arbeit von Eurofound aufweist (EUA, EIGE, FRA), aufbauen. Vereinbarungen und die Koordinierung der Arbeitsprogramme können zur Festlegung gemeinsamer Tätigkeiten von gemeinsamem Interesse führen. Die Agenturen veranstalten jährliche Treffen der Direktoren und tauschen Arbeitsprogramme aus, um Überschneidungen zu vermeiden und Bereiche und Themen zu ermitteln, in denen eine verstärkte Zusammenarbeit stattfinden sollte. Im Bereich der Erhebungen ist die Zusammenarbeit gut etabliert, z. B. ist die EU-OSHA Mitglied der Gruppe für die Entwicklung des EWCS-Fragebogens, da sie Daten für das Barometer für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit liefert, Eurofound ist Mitglied der Sachverständigengruppe für die EU-OSHA-Erhebung über die Exposition von Arbeitnehmern und nimmt im Hinblick auf die Vorbereitung der ECS und der Arbeiten im Rahmen der „Futures of Surveys“ am Erfahrungsaustausch teil. Die ETF hat sich mit der Initiative „Education First“ zusammengetan, um die Programme „Living and Working“ und „die COVID-19-Pandemie in Ländern außerhalb der EU-27“ durchzuführen. Die Plattformarbeit ist ein Bereich, in dem der Austausch von Fachwissen und Kenntnissen zugenommen hat, da jede Agentur einen ergänzenden Blickwinkel auf das Thema bietet. Dies gilt auch für den Bereich Jugend. Außerdem wird Eurofound Partnerschaften mit dem Cedefop, der ETF und anderen Agenturen und Organen der EU für die nächste Europäische Unternehmenserhebung prüfen.

Die Zusammenarbeit zum Austausch von Methoden und gemeinsamen Ansätzen wird fortgesetzt, insbesondere in den Bereichen Risikomanagement, Cybersicherheit, Leistungsindikatoren, Evaluierung und Projektmanagement. Konkret wird die Agentur im Jahr 2024 gemeinsam mit dem Cedefop, der ETF und der EU-OSHA in vollem Umfang an den Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen aus der Bewertung der einzelnen Agenturen und der von der GD EMPL in Auftrag gegebenen bereichsübergreifenden Analyse mitarbeiten.

Eurofound wird sich bemühen, ihre Beziehungen zur Europäischen Kommission auszubauen. Dazu gehört auch die Prüfung einer stärkeren Koordinierung zwischen dem Netz der Eurofound-Korrespondenten und den Netzen unter der Verantwortung der GD EMPL. Eurofound wird ihren regelmäßigen Austausch mit der Europäischen Kommission fortsetzen, um die einschlägigen Forschungsaktivitäten, die im Rahmen von EU-Programmen finanziert werden, weiterhin zu berücksichtigen und Synergien zwischen der Agentur und der Europäischen Kommission zu

⁹ [Interessenträger und Partner | Eurofound \(europa.eu\)](#) – Kooperationsvereinbarungen/Vereinbarungen mit Schwesteragenturen.

gewährleisten. Die Tätigkeiten mit der Gemeinsamen Forschungsstelle werden fortgesetzt. Die Zusammenarbeit könnte in Bereichen wie der Unterstützung des Aufbaus der Kapazitäten der Sozialpartner im Rahmen des ESF und bei Umstrukturierungsmaßnahmen für den EGF vertieft werden. Die Agentur wird auch neue Wege der Zusammenarbeit mit der GD Forschung und Innovation ausloten, um die derzeitige Rolle von Eurofound zu stärken.

Die Zusammenarbeit im Bereich Kommunikation wird im Abschnitt „3.1 Tätigkeit 9: Kommunikation“ näher behandelt. Eurofound wird nach Möglichkeiten für eine Zusammenarbeit mit Organisationen suchen, die als Multiplikatoren fungieren oder Synergien in Bezug auf die Tätigkeit der Agentur heben können. Dies würde auch die Prüfung der Zusammenarbeit mit Organisationen umfassen, die in der Gründungsverordnung genannt sind, wie etwa mit den nationalen trilateralen Einrichtungen.

Nach der Durchführung des Pilotprojekts zu Mindestlöhnen, das 2023 abgeschlossen wird, ist die Agentur bereit, gegebenenfalls und auf Ersuchen der Kommission weitere Pilotprojekte und vorbereitende Maßnahmen durchzuführen, wie dies in der Gründungsverordnung von Eurofound als eine der Aufgaben der Agentur angegeben ist.

Im Juli 2023 schloss Eurofound eine Dienstgütevereinbarung mit der GD EMPL über die Arbeitszeitverkürzung ab; das Projekt wird 2025 auslaufen.

Das Pilotprojekt umfasst die folgenden Module:

1. eine Literaturlauswertung der jüngsten Erfahrungen mit Arbeitszeitverkürzungen,
2. eine vom Netzwerk der Eurofound-Korrespondenten durchgeführte Bestandsaufnahme der jüngsten politischen Initiativen in den EU-Mitgliedstaaten,
3. 10–12 Fallstudien und
4. einen Abschlussbericht auf der Grundlage der oben aufgeführten Elemente sowie Kommunikationsmaterialien (Infografiken, Videos usw.), die bei einer Online-Abschlussveranstaltung vorgestellt werden sollen.

4.3. Strategie für die Beziehungen zu Drittländern und zu internationalen Organisationen

Eurofound unterhält enge Arbeitsbeziehungen zu internationalen Organisationen wie der IAO und der OECD, die eine globale Perspektive bei der Analyse politischer Fragen der EU ermöglichen.

Eurofound hat sich verpflichtet, ihre Arbeit in den Kandidatenländern fortzusetzen und dabei auf der positiven Rolle der EU-Agenturen bei der Unterstützung der EU-Erweiterungsstrategie aufzubauen. Im Zusammenhang mit dem Heranführungsinstrument III unterzeichneten Eurofound und die Generaldirektion für Nachbarschaftspolitik und Erweiterungsverhandlungen der Europäischen Kommission im Mai 2023 eine Beitragsvereinbarung für die „Bereitstellung von Wissen zur Unterstützung einer besser informierten Sozial-, Beschäftigungs- und arbeitsbezogenen Politik in den Ländern des westlichen Balkans und der Türkei“. Bis 2026, also für einen Zeitraum von 36 Monaten, umfasst die Vereinbarung drei Hauptaufgaben: Datenerhebung, vergleichende Analyse und Wissensaustausch. Auf der Grundlage von Daten, die im Rahmen der eigenen Erhebungen von Eurofound gesammelt wurden, werden vergleichende Analysen zu bestimmten und relevanten Themen es den Ländern ermöglichen, sich nicht nur mit anderen zu vergleichen, sondern auch ihre eigenen Entwicklungen im Bereich der Lebens- und Arbeitsbedingungen im Laufe der Zeit zu verfolgen. Die Teilnahme an Seminaren, Netzwerken und Expertentreffen wird den

Wissensaustausch erleichtern und die Teilnehmer gleichzeitig mit dem Mandat von Eurofound und der dreigliedrigen Verwaltung vertraut machen. Die Umsetzung wird über zweckgebundene Mittel finanziert und ist hier nur zu Informationszwecken aufgeführt. Die Ressourcen sind in Anhang XI aufgeführt: Plan für Zuschuss-, Beitrags- oder Dienstgütevereinbarungen.

Wenn sich die Gelegenheit ergibt, wird Eurofound auch sein Interesse an der Unterstützung anderer östlicher und südlicher Länder im Rahmen der Europäischen Nachbarschaftspolitik bekunden.

Die Mittel für internationale Beziehungen werden gekürzt. Die entsprechenden Maßnahmen sind in den Tätigkeiten des Jahresarbeitsprogramms erfasst. In begrenztem Umfang sind in der ordentlichen Haushaltslinie für Dienstreisen der Agentur Mittel für Dienstreisen vorgesehen.

5. Ausblick auf die personellen und finanziellen Ressourcen: Ressourcenplanung für die Jahre 2022–2026

5.1. Finanzielle Ressourcen

Im Dezember 2020 nahm der Europäische Rat den mehrjährigen Finanzrahmen (MFR) für den Zeitraum 2021–2027 an, der nach wie vor die wichtigste Grundlage für die Entwicklung des Zuschusses an Eurofound in den Planungsjahren darstellt. Grundsätzlich ist im MFR ein reales Einfrieren (in Preisen von 2018) für alle voll arbeitsfähigen Agenturen vorgesehen, zu denen auch Eurofound gehört.

Die Entwicklung des Berichtigungskoeffizienten für Irland, der auf die Gehälter der Bediensteten angewandt wird, um die Kaufkraftparität mit den EU-Bediensteten in anderen Ländern zu gewährleisten, führte jedoch zu einem jährlichen Anstieg von 1 780 000 EUR in 2022 im Vergleich zu 2019. Um diese außerordentliche Veränderung des Berichtigungskoeffizienten (Anstieg von 119,2 % im Jahr 2019 auf 136,9 % im Jahr 2022) auszugleichen, wurde ein zusätzlicher Zuschussbetrag von 650 000 EUR ab 2023 beantragt, um diesen Anstieg und seine Auswirkungen auf den operationellen Haushalt zumindest abzumildern. Ferner beschloss die Europäische Kommission im Mai 2022, die zusätzlichen Kosten der Agenturen aufgrund inflationsbedingter Gehaltserhöhungen ab 2023 zu übernehmen; für Eurofound bedeutet dies eine Erhöhung des Zuschusses um 453 000 EUR ab 2023. Der geplante Zuschuss für 2023 beläuft sich daher auf 24 054 000 EUR, woraus sich für 2023 Haushaltsmittel von insgesamt 24 260 000 EUR ergeben.

Da der höhere Zuschuss die steigenden Kosten aufgrund der höheren Inflationserwartungen, die sich insbesondere in einem massiven Anstieg der Energiekosten bemerkbar machen, nicht vollständig abdecken wird, muss Eurofound in allen Bereichen ihrer Tätigkeit erhebliche Einsparungen vornehmen: technische Verbesserungen und Prozessverbesserungen, höhere Synergien und Zusammenarbeit mit anderen Organisationen sowie Innovationen.

In Titel 3 (Operative Ausgaben) sind für 2024 rund 6,2 Mio. EUR veranschlagt. Dies ist ein erheblicher Anstieg im Vergleich zum historischen Tiefststand im Jahr 2022 (weniger als 5,5 Mio. EUR entsprechend den erwarteten Istwerten), der durch starke Erhöhungen in Titel 1 verursacht wurde, die nicht durch eine Erhöhung des Zuschusses ausgeglichen wurden und daher durch Kürzungen in Titel 3 ausgeglichen werden mussten. Dennoch ist das geplante Budget für Titel 3 im Jahr 2024 immer noch deutlich niedriger als es mit rund 7,8 Mio. EUR im Jahr 2010 war. Die im MFR für 2025 und 2026 vorgesehenen bescheidenen Zuschusserhöhungen werden zu einem Anstieg der in Titel 3 vorgesehenen Ressourcen bis zum Ende des Planungszeitraums auf circa 6,3 Mio. EUR sorgen.

Nach dem relativ starken Anstieg in Titel 1 (Personalkosten und personalbezogene Kosten) in den Jahren 2019–2023 (hauptsächlich aufgrund der Erhöhung des Berichtigungskoeffizienten für Irland und der Gehaltserhöhungen im Jahr 2022) sind in den kommenden Jahren keine weiteren Erhöhungen vorgesehen, sodass Titel 1 zwischen 2024 und 2026 nur um relativ bescheidene 2 % wächst. Jede weitere Erhöhung des Berichtigungskoeffizienten über das Niveau von 2022 hinaus würde die Fähigkeit von Eurofound, ihr Mandat zu erfüllen, ernsthaft gefährden, da der operationelle Haushalt erneut auf ein (langfristig) untragbares Niveau sinken müsste.

Der große Kostenanstieg im Jahr 2022 in Titel 2 wurde durch die steigenden Energiepreise und den Ausgleich für IT-Kostensteigerungen aufgrund der weiter steigenden Anforderungen an digitale

Lösungen, einschließlich eines verstärkten Fokus auf die Prävention von Cyberkriminalität und Angriffen, bedingt. Es wird davon ausgegangen, dass die Kosten im Laufe des Planungszeitraums weiter ansteigen werden. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass Eurofound ihr Nachhaltigkeitsprogramm umsetzen kann, insbesondere die ökologische Nachhaltigkeit, die erforderlich ist, um das Ziel der CO₂-Neutralität in Zukunft zu erreichen.

in
Tausend EUR

	2022	2023	2024	2025	2026
	Haushalt	PD 2023	PD 2024	Vorausschätzung	Vorausschätzung
Einnahmen					
Zuschuss	22051	23595	24054	24522	25000
Sonstige Einnahmen	219	218	206	198	200
Insgesamt	22270	23813	24260	24720	25200
Ausgaben					
Titel 1	14755	16053	16360	16660	17000
Titel 2	1550	1660	1720	1840	1870
Titel 3	5965	6100	6180	6220	6330
Insgesamt	22270	23813	24260	24720	25200

Einzelheiten zur Einnahmen- und Ausgabenentwicklung siehe: [Anhang III](#) – Finanzielle Ressourcen

5.2. Personalressourcen

Die folgende Tabelle zeigt die voraussichtliche Personalentwicklung bis zum Jahr 2026.

Personalbestand	Für 2022 vorgesehene r Personalbes tand	Für 2023 vorgesehene r Personalbes tand	Für 2024 vorgesehene r Personalbes tand	Für 2025 vorgesehene r Personalbes tand	Für 2026 vorgesehene r Personalbes tand
AD insgesamt ¹⁰	51	51	51	51	51
AST insgesamt ¹¹	40	40	40	40	40
VB insgesamt ¹²	13	13	13	13	13
ANS ¹³	1	1	1	1	1
Strukturelle Dienstleistungsanb ieter ¹⁴	7	7	7	7	7
INSGESAMT	112	112	112	112	112

Eurofound erwartet keine Änderungen des Gesamtpersonalbestands im Zeitraum 2022–2026.

Einzelheiten zum Personalbestand und zur Personalentwicklung finden sich in Anhang IV:
Humanressourcen in quantitativer Hinsicht.

Die stabile Zahl der Bediensteten trägt dem unveränderten Auftrag und der Fortführung der meisten
Aufgaben Rechnung.

5.3. Ausweitung der Aufgaben und Effizienzsteigerungen

Die Änderung der Gründungsverordnung von Eurofound (Verordnung (EWG) Nr. 1365/75) führte
zwar zu einer Aktualisierung ihres Auftrags, beinhaltet jedoch keine wesentlichen Veränderungen
mit Auswirkungen auf den Ressourcenbedarf. Dieses Programmplanungsdokument sieht daher
weder neue Aufgaben noch eine Ausweitung bestehender Aufgaben vor.

¹⁰ Bedienstete der Funktionsgruppe „Administration“ (AD) insgesamt umfasst Beamte und Bedienstete auf
Zeit.

¹¹ Alle Assistenten, Beamten und Bediensteten auf Zeit, einschließlich AST/SC.

¹² Vertragsbedienstete, in VZÄ.

¹³ Abgeordnete nationale Sachverständige (ANS).

¹⁴ Dienstleistungsanbieter stehen unter dem Vertrag eines privaten Unternehmens und führen spezielle
ausgelagerte Aufgaben horizontaler bzw. unterstützender Natur, zum Beispiel im Bereich
Informationstechnologie, aus. Bei der Kommission sollten folgende allgemeine Kriterien erfüllt sein: 1) kein
Einzelvertrag mit der Kommission; 2) in den Räumlichkeiten der Kommission, üblicherweise mit PC und
Schreibtisch; 3) verwaltungstechnisch der Kommission unterstellt (Ausweis usw.) und 4) trägt zur
Wertschöpfung der Kommission bei.

Die Agentur könnte jedoch mit Aufgaben wie Pilotprojekten betraut oder im Wege von Beitragsvereinbarungen beauftragt werden, für die über die hier vorgelegten Zahlen hinaus Mittel bereitgestellt werden müssten.

Vor dem Hintergrund eines vorerst real eingefrorenen Haushalts für die nächsten Jahre, der lediglich um einen Betrag erhöht wird, der den Berichtigungskoeffizienten Irlands teilweise ausgleicht, sind Effizienzsteigerungen die einzige Möglichkeit, den wahrscheinlich eintretenden Auswirkungen von Kostensteigerungen jenseits der Inflation zu begegnen, z. B. in den Bereichen IKT oder Versorgungsleistungen und bei der Erhebung verlässlicher Daten. Da mehr als 60 % des Haushaltsplans auf den Bereich Personalkosten und personalbezogene Kosten (Titel 1) entfallen, der weitgehend durch das Statut der Beamten der EU beeinflusst wird, können Effizienzgewinne ausschließlich über die Zahl der Bediensteten und – in erheblich geringerem Umfang – in Bereichen wie Dienstreisen, Gebäude und Einsparungen bei der Vergabe von Dienstleistungen erzielt werden. Aufgrund der während der Pandemie getroffenen Maßnahmen wurden die Ausgaben für Dienstreisen, Sitzungen und die Verwaltung sowie die allgemeinen Verwaltungskosten bereits im Vergleich zu früher gesenkt, um die operativen Kernaufgaben trotz erheblicher Kostensteigerungen, insbesondere im Bereich der Datenerhebung, zu bewältigen.

Ein wichtiger Hebel für Effizienzgewinne könnte darin bestehen, die Zahl der Dienstleistungen, die gemeinsam von mehreren EU-Agenturen oder von einer Agentur und der Kommission in Anspruch genommen werden, zu erhöhen. Im Vergleich zu der Situation vor mehreren Jahren haben die Agenturen ihren Ansatz für die gemeinsame Nutzung von Dienstleistungen erheblich professionalisiert: systematische Prüfung potenzieller Aufgaben für die gemeinsame Nutzung, erhebliche Zunahme der Zahl der gemeinsam durchgeführten Auftragsvergaben, wodurch Einsparungen im administrativen Bereich und Skaleneffekte ermöglicht werden, sowie regelmäßige Überwachung der in diesem Bereich erzielten Fortschritte und Berichterstattung über diese Fortschritte.

Gleichermaßen hat die Zahl der mit der Kommission gemeinsam genutzten Dienstleistungen und gemeinsam durchgeführten Auftragsvergaben in den letzten Jahren stetig zugenommen. Ein Beispiel hierfür ist die Einführung des Personalverwaltungssystems der Kommission, Sysper, bei Eurofound, die während der Laufzeit dieses Programmplanungsdokuments abgeschlossen wird.

Zwar führten diese Entwicklungen gewiss zu einer höheren Qualität der beschafften Waren und Dienstleistungen und ermöglichten Skaleneffekte, doch bleibt die Verringerung des Verwaltungsaufwands und der Kosten deutlich hinter den Erwartungen zurück. Die Verfahren für die Teilnahme an gemeinsamen Auftragsvergabeverfahren und die gemeinsame Nutzung von Diensten sind mit Koordinierungskosten verbunden, die mögliche Einsparungen teilweise aufwiegen. Dies gilt umso mehr, wenn eine Agentur eine gemeinsame Auftragsvergabe federführend durchführt oder Dienstleistungen für andere anbietet. Im Falle der Kommission führt dies regelmäßig zur Forderung von sehr hohen festen Jahresgebühren, z. B. für die Nutzung von Sysper oder die Möglichkeit der Teilnahme an Ausschreibungen im IT-Bereich.

Neben der gemeinsamen Nutzung von Dienstleistungen und gemeinsamen Auftragsvergaben ist die Bereitstellung von mehr und besseren digitalen Lösungen zur Unterstützung der Agentur ein zentrales Element für die Erzielung von Effizienzgewinnen. Ein weiterer Schwerpunkt in den kommenden Jahren wird die digitale Neugestaltung von Prozessen und Projekten zur Verringerung

des Verwaltungsaufwands sein. Dies geht jedoch zulasten zusätzlicher Ausgaben im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie. Alles in allem wird sie dennoch eine Nettoeffizienzsteigerung für die Agentur bedeuten.

Schließlich werden auch die Lehren, die aus der langen Zeit der Arbeit von zu Hause aus während der COVID-19-Pandemie 2020 und 2021 gezogen wurden, eine Steigerung der Effizienz ermöglichen. Elektronische Unterschriften, eine steigende Zahl von Online-Sitzungen, die digitale Kommunikation über Forschungsergebnisse und zahlreiche weitere kleinere Maßnahmen werden sowohl zu Gesamtkosteneinsparungen als auch zu einer verbesserten Umweltverträglichkeit führen.

Kontaktaufnahme mit der EU

Persönlich

In der Europäischen Union gibt es Hunderte von „Europe-Direct“-Informationsbüros. Die Adresse des Büros in Ihrer Nähe finden Sie unter: https://europa.eu/european-union/contact_de

Telefon oder E-Mail

Europe Direct ist ein Dienst, der Ihre Fragen zur Europäischen Union beantwortet. Kontaktieren Sie Europe Direct:

- über die gebührenfreie Nummer: 00 800 6 7 8 9 10 11 (manche Telefondienstleister können allerdings Gebühren berechnen),
- über die folgende Rufnummer der Zentrale: +32 22999696
- per E-Mail über: https://europa.eu/european-union/contact_de

Wo finden Sie Informationen über die EU

Im Internet

Informationen über die Europäische Union in allen Amtssprachen der EU sind verfügbar auf der Europa-Website unter: <https://europa.eu>

EU-Veröffentlichungen

Unter folgender Adresse können Sie beim EU Bookshop EU-Veröffentlichungen herunterladen oder bestellen: <https://publications.europa.eu/eubookshop>. Wünschen Sie mehrere Exemplare einer kostenlosen Veröffentlichung, wenden Sie sich bitte an Europe Direct oder das Informationsbüro in Ihrer Nähe (siehe https://europa.eu/european-union/contact_de).

EU-Recht und damit zusammenhängende Dokumente

Informationen zum EU-Recht, darunter alle EU-Rechtsvorschriften seit 1951 in sämtlichen Amtssprachen, finden Sie in EUR-Lex unter: <https://eur-lex.europa.eu>

Offene Daten von der EU

Über ihr Offenes Datenportal (<https://data.europa.eu/euodp/de/home>) stellt die EU-Datensätze zur Verfügung. Die Daten können zu gewerblichen und nicht gewerblichen Zwecken kostenfrei heruntergeladen werden.

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ist eine trilaterale Agentur der Europäischen Union, die 1975 gegründet wurde. Sie hat den Auftrag, Fachwissen im Bereich sozial-, beschäftigungs- und arbeitspolitischer Strategien gemäß der Verordnung (EU) 2019/127 bereitzustellen.



Amt für Veröffentlichungen
der Europäischen Union

ISBN 978-92-897-2386-2

ISSN 2363-3174

doi:10.2806/89877