



Programmplanungsdokument 2021–2024

Auf dem Weg zu Aufbau und Resilienz



Programmplanungsdokument 2021–2024

Auf dem Weg zu Aufbau und Resilienz

Arbeitsprogramm 2021



Verwenden Sie bei Verweisen auf diesen Bericht bitte folgenden Wortlaut:

Eurofound (2020), *Programmplanungsdokument 2021–2024: Auf dem Weg zu Aufbau und Resilienz*, Dublin.

PDF: ISBN 978-92-897-2149-3 doi:10.2806/59947 TJ-06-20-146-DE-N

Dieses Programmplanungsdokument und die zugehörigen Materialien sind online abrufbar unter <http://eurofound.link/ef20029>

© Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), 2020

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 Urheberrechtssinhaber 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

	Vorwort	1
	Auftrag	3
1.	Allgemeiner Kontext für den Zeitraum 2021–2024	5
	Einleitung	5
	Politischer Kontext	6
	Institutioneller Kontext	8
2.	Mehrjährige Programmplanung und Arbeitsprogramm 2021	9
	Einleitung	9
	1. Mehrjährige Ziele	10
	2. Operative Tätigkeiten	11
	3. Horizontale Tätigkeiten	33
	4. Konzept für die Umsetzung	36
	5. Ausblick auf die personellen und finanziellen Ressourcen: Ressourcenplanung für die Jahre 2021–2024	38
	Anhänge	41
	Anhang I: Ressourcenzuweisung nach Tätigkeit	41
	Anhang II: Finanzielle Ressourcen	42
	Anhang III: Ausblick auf die personellen Ressourcen und Personalentwicklung	45
	Anhang IV: Personalpolitik	48
	Anhang V: Gebäude	55
	Anhang VI: Vorrechte und Befreiungen	56
	Anhang VII: Evaluierungen	57
	Anhang VIII: Risiken	59
	Anhang IX: Entwurf des Beschaffungsplans	61
	Anhang X: Plan für Zuschuss-, Beitrags- oder Dienstgütevereinbarungen	63
	Anhang XI: Umweltmanagement	64
	Anhang XII: Organisationsplan 2020	65

Abkürzungsverzeichnis

CATI	Computergestützte Telefoninterviews (Computer-assisted telephone interviews)
Cedefop	Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung
CSR	Länderspezifische Empfehlungen (Country-specific recommendations)
ECS	Europäische Unternehmenserhebung (European Company Survey)
EGF	Europäischer Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (European Globalisation Adjustment Fund)
EIGE	Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen
EJM	Europäischer Jobmonitor
ELA	Europäische Arbeitsbehörde (European Labour Authority)
EMCO	Beschäftigungsausschuss (Employment Committee)
EPMS	Leistungsbeobachtungssystem von Eurofound (Eurofound performance monitoring system)
EPSO	Europäisches Amt für Personalauswahl
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
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)
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
FRA	Agentur der Europäischen Union für Grundrechte
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
JRC	Gemeinsame Forschungsstelle
KI	Künstliche Intelligenz
KPI	Zentraler Leistungsindikator (Key performance indicator)
MFR	Mehrjähriger Finanzrahmen
NEET	Menschen, die weder im Erwerbsleben stehen noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren (Not in education, employment or training)
NGEU	NextGenerationEU
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
SPC	Ausschuss für Sozialschutz (Social Protection Committee)
WFA	Wirtschafts- und Finanzausschuss

Vorwort

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Programmplanungsdokuments (November 2020) steht Europa weiterhin ganz im Zeichen der Coronavirus-Pandemie (COVID-19) und der restriktiven Maßnahmen zur Bekämpfung der Ausbreitung des Virus. Die EU erlebt aktuell die schwerste Gesundheits-, Wirtschafts- und Sozialkrise seit dem Zweiten Weltkrieg. Zur Bewältigung des Ausmaßes der Krankheit und ihrer Auswirkungen werden beispiellose Unterstützungsmaßnahmen ergriffen, und die EU hat ihr bislang ehrgeizigstes Investitionspaket auf den Weg gebracht. Es wird erwartet, dass die nächsten Jahre, die Gegenstand dieses Programmplanungsdokuments 2021–2024 sind, der Umsetzung politischer Maßnahmen zur Bewältigung der Gesundheitsrisiken und zur Schaffung der Grundlagen für einen integrativen Aufbauprozess, der zu Wachstum und Beschäftigung führt, gewidmet werden. Zugleich sind in diesem Zeitraum zahlreiche Herausforderungen im sozial-, beschäftigungs- und arbeitspolitischen Bereich zu bewältigen, darunter auch der Übergang zu einer digitalen und CO₂-neutralen Gesellschaft.

Die dramatischen aktuellen politischen Entwicklungen sind für eine Europäische Union, die bestrebt ist, einen fairen und wettbewerbsfähigen Kontext für alle, die innerhalb ihrer Grenzen leben, zu gewährleisten, nicht weniger anspruchsvoll. Trotz all dieser Herausforderungen wird sich die Agentur weiterhin bemühen, zur Gestaltung wirksamer politischer Maßnahmen beizutragen, die zu Aufbau und Resilienz mit dem Ziel der Verbesserung der Lebensqualität und der Qualität der Arbeitsplätze für alle führen – eine Aufgabe und ein Anspruch, die ihr seit über vier Jahrzehnten bis heute am Herzen liegen. Im Rahmen der Zusammenarbeit mit ihren Partnern auf EU- und nationaler Ebene ist das neue Programm auf der Grundlage der Gründungsverordnung die Antwort von Eurofound auf den Bedarf der politischen Entscheidungsträger, die die zahlreichen Herausforderungen zu bewältigen suchen, die sich in dieser einzigartigen, von Wandel und Unsicherheit geprägten Zeit stellen.

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 in dieser wichtigen Zeit zu verbessern.



Juan Menéndez-Valdés
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.

Unsere Vision ist es, das führende Wissenszentrum in Europa zur 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.

1 Allgemeiner Kontext für den Zeitraum 2021–2024

Einleitung

Die Erstellung dieses Programmplanungsdokuments erfolgt in einer Ausnahmesituation. Die Europäische Union und die übrige Welt wurden von der COVID-19-Pandemie schwer getroffen, wobei im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und im Vereinigten Königreich Millionen Fälle und mehr als 200 000 Todesopfer gemeldet wurden. Die EU-Mitgliedstaaten haben auf die Pandemie mit der Einführung verschiedener Beschränkungen reagiert, zugleich aber auch Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmen und Bürger verabschiedet. Die Sozialpartner haben unter anderem durch die Vereinbarung von Unterstützungsmaßnahmen und die Gewährleistung von weiterhin sicheren Arbeitsplätzen einen soliden Beitrag zu diesen Maßnahmen geleistet. Vor dem Hintergrund einer bereits nachlassenden Wirtschaftstätigkeit ist die europäische Wirtschaft infolge der Pandemie unvermittelt in eine Rezession abgeglitten, wobei der größte Produktionseinbruch seit dem Zweiten Weltkrieg verzeichnet wurde. Der Sommerprognose der Kommission zufolge dürfte das BIP in der EU 2020 um 8,3 % schrumpfen und 2021 um rund 5,8 % wachsen. Der asymmetrische Schock traf Länder und Wirtschaftszweige mit unterschiedlicher Stärke, Tiefe und Dauer. Dies könnte eine ungleiche Erholung mit größeren und länger anhaltenden Unterschieden zwischen den EU-Mitgliedstaaten, Wirtschaftszweigen und spezifischen Gruppen zur Folge haben. Die Krise hatte erhebliche Auswirkungen auf den europäischen Arbeitsmarkt und hat zu einer Zunahme der Arbeitslosigkeit, einem starken Anstieg der Kurzarbeit und einer beispiellosen Nutzung von Telearbeit geführt. Nachdem die Arbeitslosigkeit acht Jahre lang kontinuierlich (von 11,4 % im Jahr 2013 auf 6,5 % im Februar 2020) zurückgegangen war, ist nun ein Anstieg zu verzeichnen: Die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden hat seit dem ersten und zweiten Quartal 2020 um bis zu 25 % abgenommen, wobei Kurzarbeitsregelungen in der EU einen massiveren Abbau von Arbeitsplätzen verhindert haben. Im Juni 2020 hatten mehr als 42 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Kurzarbeit beantragt, was 27 % aller Beschäftigten in der EU entspricht. Seit der Verfügung von Ausgangsbeschränkungen oder Ausgangssperren

im März 2020 gehen Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihrer beruflichen Tätigkeit in Telearbeit nach und viele von ihnen werden dies auch weiterhin tun.² Die wirtschaftlichen Aussichten sind ungewiss und hängen von den wiederkehrenden Spitzen im Zuge des Infektionsgeschehens, der Art und Weise der Anwendung von Ausgangsbeschränkungen und Unterstützungsmaßnahmen sowie den asymmetrischen Auswirkungen auf die Wirtschaftszweige und die Länder ab. Es bestehen kaum Zweifel daran, dass die COVID-19-Krise und ihre Folgen strukturelle Veränderungen für den Arbeitsmarkt und seine Funktionsweise sowie die Art, wie wir leben und arbeiten, nach sich ziehen werden.

Die Auswirkungen der COVID-19-Krise könnten den deutlichen Anstieg der Wahrnehmung von Unsicherheit und die Sorgen um die Zukunftsaussichten nicht nur bei den am stärksten ausgegrenzten Gruppen, sondern auch in weiten Teilen der Gesellschaft noch verschärfen, was zu Spaltungen, Ernüchterung und Misstrauen in Bezug auf das „Establishment“ und nicht zuletzt in Bezug auf die Integration in die EU 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 rasant voran und wird in gewissem Maße durch die COVID-19-Krise noch verstärkt. Die Automatisierung, nicht zuletzt befördert durch künstliche Intelligenz (KI), wird zugleich Arbeitsplätze vernichten und schaffen und das Wesen der Arbeit verändern. 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 ehrgeizigen Ziele der EU stellt dieser Übergang umfassendere Herausforderungen für Leben und Arbeit dar, die zusätzlich zu den sich aus der COVID-19-Krise ergebenden Herausforderungen bewältigt werden müssen.

Eine weitere strukturelle Veränderung für die EU wird die Verkleinerung von 28 auf 27 Mitgliedstaaten sein. Das Jahr 2020 wird das Ende der Brexit-Übergangsphase und den Beginn einer neuen Beziehung zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich markieren.

2 Europäische Kommission (2020), *Employment and social developments in Europe 2020*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

3 Eurofound (2019), *The future of manufacturing in Europe*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Durch den demografischen Wandel werden zahlreiche aktuelle Probleme verschärft. Eine alternde Bevölkerung wie im Falle Europas verschärft den Arbeitskräftemangel sowie das Missverhältnis zwischen vorhandenen und benötigten Qualifikationen und stellt die (langfristige) Gesundheitsversorgung sowie die Tragfähigkeit und Angemessenheit der Renten und Pensionen vor große Herausforderungen. Vorausschätzungen zufolge wird sich die Bevölkerung Afrikas bis 2050 verdoppeln (Weltbevölkerungsprognose 2017 der Vereinten Nationen), während auch andere Regionen voraussichtlich wichtige Herkunftsregionen von Migranten bleiben werden. Diese Kombination aus geringem Bevölkerungswachstum in der EU und einem Bevölkerungsboom in den Nachbarregionen des Kontinents dürfte den Migrationsdruck erheblich erhöhen und die Integrationsfähigkeit der Gesellschaften und Unternehmen in Europa einer starken Belastungsprobe aussetzen. Zudem könnten sich hieraus Probleme für den Zusammenhalt der EU ergeben. 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.

Um diese wichtigen Fragen verstehen und beeinflussen zu können, ist es zunächst notwendig, ihre Entwicklung regelmäßig zu überwachen. Wie vom Europäischen Rat in seinen Schlussfolgerungen vom 17.-21. Juli 2020⁴ hervorgehoben, dürfte der Schwerpunkt weiterhin auf Fragen im Zusammenhang mit dem sozialen Zusammenhalt und der Konvergenz hin zu besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen liegen. 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“.⁵ Es liegt auf der Hand, dass die Auswirkungen der Pandemie, 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

- Die EU-Organe und -Einrichtungen waren gehalten, auf die sozialen und wirtschaftlichen Folgen der COVID-19-Krise zu reagieren. In den Bereichen, die für den Auftrag von Eurofound von besonderem Interesse sind, billigte der Europäische Rat die Aktivierung der allgemeinen Ausweichklausel des Stabilitäts- und Wachstumspakts und stellte fest, dass die Anwendung eine zeitnahe, befristete und gezielte Wirkung hat und den Mitgliedstaaten die Unterstützung ihrer Gesundheits- und Sozialschutzsysteme sowie den Schutz ihrer Volkswirtschaften ermöglicht. Im Mai 2020 nahm der Rat das Instrument SURE an, eine befristete Regelung, mit der bis zu 100 Mrd. EUR an Darlehen an Mitgliedstaaten vergeben werden könnten, deren öffentliche Ausgaben im Zusammenhang mit Kurzarbeitsregelungen und ähnlichen Maßnahmen, darunter auch für Selbstständige, sowie deren Ausgaben für bestimmte gesundheitsbezogene Maßnahmen, insbesondere am Arbeitsplatz, als Reaktion auf die Krise unvermittelt und drastisch angestiegen sind.
- Was die EU-Mittel angeht, nahm der Europäische Rat am 21. Juli 2020 ein Paket mit einem Volumen von 1,8243 Billionen EUR an, in dem der Mehrjährige Finanzrahmen (MFR) und „NextGenerationEU“ (NGEU) miteinander verknüpft wurden. Dieses Paket soll den Aufbau der EU nach der COVID-19-Pandemie unterstützen und Investitionen in die grüne und digitale Wende fördern. Erstmals in der Geschichte der EU wurde die Europäische Kommission ermächtigt, Kredite in Höhe von bis zu 750 Mrd. EUR auf den Märkten aufzunehmen. Diese Mittel sollen für Darlehen und Zuschüsse aufgewendet werden, die über die Instrumente und Programme des MFR vergeben werden.
- Die langfristige EU-Strategie hat sich jedoch nicht geändert; so stellte der Europäische Rat im Juli 2020 in seinen Schlussfolgerungen Folgendes fest: „Sowohl NGEU als auch der MFR werden dazu beitragen, die EU mittels ihrer wichtigsten politischen Strategien, insbesondere des europäischen Grünen Deals, der digitalen Revolution und der Resilienz, umzugestalten.“
- Die EU setzt sich weiterhin mit den Folgen des Brexit auseinander. Während die Verhandlungen im Sommer 2020 noch im Gange waren, nahm der Europäische Rat eine Reserve für die Anpassung an den Brexit an, um die am schwersten vom Brexit betroffenen Mitgliedstaaten und Wirtschaftszweige zu unterstützen (5 Mrd. EUR).

⁴ Das Ziel der Rubrik 2 des Mehrjährigen Finanzrahmens (MFR) 2021-2027 besteht darin, „durch die Förderung von Konvergenz, Unterstützung von Investitionen, Schaffung von Arbeitsplätzen und Wachstum, Hilfe bei der Verringerung der wirtschaftlichen, sozialen und regionalen Unterschiede in den Mitgliedstaaten [zu einem EU-Mehrwert beizutragen]“.

⁵ Die Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhunderterklärung der IAO“) wurde auf der 108. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz am 21. Juni 2019 in Genf angenommen.

- Der politische Kontext der EU trägt diesen langfristigen Herausforderungen Rechnung, und die EU, ihre Mitgliedstaaten und die Sozialpartner teilen den Anspruch, die Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa zu erhalten und zu verbessern. Die EU und die Mitgliedstaaten haben mehrere Initiativen im Rahmen der europäischen Säule sozialer Rechte, der Strategischen Agenda des Rates der EU für 2019-2024 und der politischen Leitlinien für die Europäische Kommission 2019-2024 ergriffen oder vorgeschlagen. Darüber hinaus begleiten die Sozialpartner den Transformationsprozess auf verschiedenen Ebenen und sind im Rahmen des sozialen Dialogs gut aufgestellt, um ausgewogene Maßnahmen und Lösungen zu entwickeln, die zum wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt beitragen.
- Wie in der Mitteilung der Kommission „Ein starkes soziales Europa für einen gerechten Übergang“ (COM(2020) 14 final) und im Arbeitsprogramm der Kommission für 2021 (COM(2020) 690 final) angekündigt, wird die Europäische Kommission 2021 einen Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte vorschlagen, der unter dem portugiesischen Ratsvorsitz vom Europäischen Rat angenommen werden soll. Die Kommission wird ferner eine Empfehlung für eine Europäische Kindergarantie, eine Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten, eine Initiative zu individuellen Lernkonten, einen europaweiten Ansatz für Microcredentials, einen Aktionsplan für die Sozialwirtschaft, eine Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, eine neue Rahmenstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und eine Mitteilung über die langfristige Vision für ländliche Gebiete vorschlagen. Wie dem angepassten Arbeitsprogramm 2020 der Kommission zu entnehmen ist, ist auch ein Grünbuch zum Thema Altern geplant.⁶ Im Jahr 2020 wurden bereits mehrere Initiativen auf den Weg gebracht: Beispielsweise eine Konsultation der Sozialpartner zu einer möglichen Maßnahme zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit gerechten Mindestlöhnen in der Europäischen Union, die EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025, das Paket zur Förderung der Jugendbeschäftigung, das befristete SURE-Instrument, die Strategie für die Gleichstellung von LGBTIQ-Personen, ein strategischer Rahmen der EU für die Zeit nach 2020 für Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma und verbindliche Maßnahmen für mehr Lohntransparenz.
- Der Europäische Rat hat seine am 20. Juni 2019 angenommene Strategische Agenda für 2019-2024 beibehalten, die vier zentrale Prioritäten vorsieht: Schutz der Bürgerinnen und Bürger und der Freiheiten, Entwicklung einer soliden und dynamischen wirtschaftlichen Basis, Verwirklichung eines klimaneutralen, grünen, fairen und sozialen Europas und Förderung der Interessen und Werte Europas in der Welt. Die Agenda nimmt Bezug auf die digitale Revolution und KI. In Bezug auf soziale Fragen zielt sie darauf ab, dafür zu sorgen, dass niemand aufgrund des ökologischen Wandels, der technologischen Entwicklung und der Globalisierung zurückbleibt, und fordert die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte. In der Strategischen Agenda werden Bedenken hinsichtlich Ungleichheiten sowie Klüften zwischen den Generationen, zwischen Regionen und im Bildungsbereich geäußert und die Bereitstellung von Chancen für alle, ein angemessener Sozialschutz, inklusive Arbeitsmärkte und die Förderung von Zusammenhalt gefordert. Die Strategische Agenda wird von den Organen der EU für ihre eigenen Maßnahmen angenommen. Abgestimmt auf die Strategische Agenda des Europäischen Rates stellte Ursula von der Leyen am 16. Juli 2019 als Kandidatin für das Amt der Präsidentin der Europäischen Kommission dem Europäischen Parlament die Politischen Leitlinien für die Europäische Kommission 2019-2024 mit sechs übergreifenden Zielen vor: ein europäischer Grüner Deal; eine Wirtschaft, deren Rechnung für die Menschen aufgeht; ein Europa, das für das digitale Zeitalter gerüstet ist; Schützen, was Europa ausmacht; ein stärkeres Europa in der Welt; und neuer Schwung für die Demokratie in Europa. Der im Dezember 2019 verabschiedete europäische Grüne Deal fordert die Gewährleistung eines fairen Übergangs für alle und sieht einen Aktionsplan für die Kreislaufwirtschaft sowie einen neuen Fonds für einen gerechten Übergang vor. Das im Februar 2020 vorgeschlagene Ziel „Ein Europa, das für das digitale Zeitalter gerüstet ist“ erwähnt unter anderen Initiativen die ethischen Auswirkungen von KI und einen Aktionsplan für digitale Bildung. Im Rahmen des Ziels „Schützen, was Europa ausmacht“ wird ein neuer Migrations- und Asylpakt vorgeschlagen. Das Ziel „Ein stärkeres Europa in der Welt“ umfasst den Vorschlag, in Handelsabkommen ein Kapitel zur nachhaltigen Entwicklung aufzunehmen, das den höchsten Standards in puncto Umwelt- und Sozialschutz Geltung verschafft.

⁶ Angepasstes Arbeitsprogramm 2020 der Kommission: Anhang 1: Neue Initiativen.

- Nicht zuletzt ist die Rolle der Sozialpartner bei der Entwicklung von Lösungen, die den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gerecht werden, eine zentrale Erwägung für die Arbeit von Eurofound. In der Jahrhunderterklärung der IAO vom Juni 2019 wurde im ersten Erwägungsgrund 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“. Darüber hinaus leisten die Sozialpartner in der gegenwärtigen turbulenten Phase einen kontinuierlichen Beitrag zur Aushandlung von Unterstützungsmaßnahmen, zur Gewährleistung sicherer Arbeitsplätze und zur Bewältigung des Einbruchs auf dem Arbeitsmarkt infolge der COVID-19-Krise. Im Einklang mit ihrem gemeinsamen Arbeitsprogramm 2019-2021 haben die EU-Sozialpartner eine autonome Rahmenvereinbarung über Digitalisierung angenommen und Sitzungen zu Arbeitsmärkten und Sozialsystemen organisiert, die sich schwerpunktmäßig mit Qualifikationen, aktiver Arbeitsmarktpolitik und Kinderbetreuung befassen. Darüber hinaus werden psychosoziale Aspekte und Risiken am Arbeitsplatz, der Aufbau von Kapazitäten für einen verstärkten sozialen Dialog und die Kreislaufwirtschaft behandelt. Weitere Aktivitäten werden in einem späteren gemeinsamen Arbeitsprogramm vereinbart.

Institutioneller Kontext

Gemäß dem aktuellen Vorschlag der Kommission für den MFR 2021-2027 ist der allgemeine Zuschuss für Eurofound auf 21 600 000 EUR für das Jahr 2021 festgesetzt und real (Ausgleich der jährlichen Inflation möglich) bis 2027 eingefroren. Eurofound prüft aktiv Möglichkeiten zur weiteren Senkung von Kosten, Steigerung der Effizienz und Hebung zusätzlicher Synergien. Aufgrund der Finanzprognose wird die Fähigkeit von Eurofound, bei der Erfüllung ihres Auftrags die erwarteten Standards einzuhalten, einer harten Prüfung unterzogen, insbesondere im Hinblick auf die Erhebung von Daten und die Beobachtung von Trends bei den Lebens- und Arbeitsbedingungen. Vor diesem Hintergrund wird Eurofound in alternative Maßnahmen investieren müssen, um ihre Aufgaben wahrzunehmen, wie 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.

Insgesamt ist Eurofound gemäß dem ergebnisorientierten Managementansatz der EU-Agenturen verpflichtet, langfristige ökologische, soziale und finanzielle Nachhaltigkeit sicherzustellen.

2 Mehrjährige Programmplanung und Arbeitsprogramm 2021

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 nach 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 Bereitstellung von Fakten, die als Grundlage für deren politische Maßnahmen dienen können, zu unterstützen.

Das Programmplanungsdokument 2021–2024 umfasst sechs strategische Bereiche, die durch folgende operative Tätigkeiten umgesetzt werden.

Die ersten vier entsprechen dem Auftrag gemäß der Gründungsverordnung der Agentur⁷.

1. **Arbeitsbedingungen und nachhaltige Arbeit:** Bereitstellung vergleichender Daten und Analysen, mit denen die Arbeitsplatzqualität verbessert und die Nachhaltigkeit der Arbeit über das gesamte Leben hinweg gestärkt werden kann.
2. **Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog:** Wirken als Kompetenzzentrum zur Beobachtung und Analyse von Entwicklungen in den Bereichen Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog, Förderung des Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

3. **Beschäftigung und Arbeitsmärkte:** Bereitstellung von Fachwissen, um Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen und das Funktionieren und den integrativen Charakter des Arbeitsmarktes zu verbessern, indem das Fachwissen in die Konzeption der Beschäftigungspolitik einfließt.
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.

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

5. **Frühzeitige Erkennung und Umgang mit den Auswirkungen des Wandels:** Die Bereitstellung von Fakten über strukturelle Veränderungen, die vornehmlich von der Digitalisierung und vom Klimawandel, aber auch von der COVID-19-Krise angestoßen werden, kann zweckdienlich für die Gewährleistung gerechter Übergänge sein, die die Beschäftigung, gute Arbeitsbedingungen, den Sozialschutz und die Rechte der Arbeitnehmer fördern und zugleich die Arbeitsproduktivität, die Wettbewerbsfähigkeit und den Wohlstand steigern.
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.



⁷ Artikel 1 Absatz 2: Die Ziele der Agentur sind die Förderung und Verbreitung von Wissen, um die Kommission, andere Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner dabei zu unterstützen, politische Maßnahmen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen zu gestalten und durchzuführen sowie beschäftigungspolitische Maßnahmen und den Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu fördern.

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, zeitnahe 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.

Durch den Beitrag von Eurofound in den einzelnen strategischen Bereichen sollen die politischen Entscheidungsträger Informationen erhalten, 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 Basis der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Bediensteten wirksam und effizient einsetzen.

Leistungsbeobachtung

Eurofound bedient sich verschiedener Instrumente, um ihre Leistung im Hinblick auf das Erreichen der erwarteten Ergebnisse zu beobachten, zu analysieren und darüber zu berichten.

Anhand zentraler Leistungsindikatoren (KPI) wird die Leistung von Eurofound in den Bereichen gemessen, die besonders wichtig für das Erreichen 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 von der Europäischen Kommission durchgeführter externer Evaluierungen, vertiefen das Verständnis dafür, inwieweit die Qualität und Relevanz der Arbeit und des Fachwissens von Eurofound von ihren Interessenträgern genutzt und gewürdigt werden.

Zentrale Leistungsindikatoren⁸

Ergebnisindikatoren

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

- der Nutzung des Fachwissens von Eurofound in Grundsatzdokumenten auf europäischer Ebene;
- des Austauschs 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.

⁸ Gemäß einer Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen (2015) werden die ausgewählten KPI und Beobachtungsinstrumente auch für die Leistungsbeurteilung des Exekutivdirektors verwendet.

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;
- effizienter Nutzung der im Stellenplan verfügbaren Planstellen;
- Programmumsetzung.

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. Aufbauend auf dem von Eurofound entwickelten Konzept der nachhaltigen Arbeit wird die Agentur zudem anhand von Fakten belegen, welche Faktoren dazu beitragen, dass mehr Arbeitnehmer länger erwerbstätig sind, welche Bedingungen verbessert werden müssen und wie dies erreicht werden kann.

Zu Beginn des Programmplanungszeitraums wird Eurofound im Rahmen der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) neue Daten erheben. Bedingt durch die COVID-19-Krise werden diese Daten über computergestützte Telefoninterviews (CATI) zusammengetragen. Trotz dieser Umstellung gegenüber den vorangegangenen Erhebungswellen, bei denen persönliche Interviews 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.⁹ Die Möglichkeiten der Analyse von Trends im Zeitverlauf werden angesichts der Änderung des Modus für die Durchführung der Erhebung begrenzt sein, werden jedoch geprüft.

Gestützt auf die bisherige Zusammenarbeit wird Eurofound die Möglichkeit prüfen, im Programmplanungszeitraum 2021–2024 gemeinsam mit der IAO einen zweiten Vergleich der Arbeitsbedingungen auf weltweiter Ebene durchzuführen. Zudem werden Sekundäranalysen des Datensatzes 2021 durchgeführt. Weitere Analysen der Arbeitsbedingungen können unter Umständen anhand von Daten aus der Europäischen Unternehmenserhebung (ECS) 2019 durchgeführt werden, wobei in Zukunft eine neue Erhebungswelle vorgesehen werden könnte, sofern hierzu eine Zusammenarbeit mit anderen Agenturen und Organisationen vereinbart werden kann.

Bei der Analyse der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplatzqualität werden die 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 oder 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“ verstärkt zu strukturellen Veränderungen führen, die das Wohlbefinden der Arbeitnehmer nachhaltig beeinflussen. Die Zusammenarbeit mit der EU-OSHA im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wird fortgesetzt.

Bei der Untersuchung selbstständiger Beschäftigung wird der Schwerpunkt auf die Arbeitsplatzqualität gelegt, es werden aber auch Fragen 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.

⁹ Die sieben Dimensionen der Arbeitsplatzqualität sind physische Umwelt, Arbeitsintensität, Arbeitszeitqualität, soziales Umfeld, Qualifikation und Entscheidungsfreiheit, Aussichten sowie Verdienst.

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 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 im Jahr 2023 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 angeworben. Die Mehrheit dieser Teilnehmer wird auch persönlich befragt, um sicherzustellen, dass die Ergebnisse der Erhebung mit früheren Erhebungswellen der EWCS verglichen werden können. Um die Umstellung der Erhebungen von Eurofound auf einen Online-Modus für die Datenverwaltung vorzubereiten, ist geplant, eine kleinere zufällig ausgewählte Teilstichprobe von Teilnehmern zu ziehen, um das Interview 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. Im Rahmen dieser Erhebung im Jahr 2023 werden die Teilnehmer aufgefordert, online eine Reihe von Folgefragebogen zu beantworten. Diese Folgefragebogen werden Fragen aus der EWCS enthalten, die im ursprünglichen Fragebogen nicht gestellt wurden, wodurch die Auswahl der Variablen, anhand derer Trendbrüche erfasst werden können, erweitert wird. Dieses Element ermöglicht es auch, die Wirksamkeit der Anwerbung von Erhebungsteilnehmern für Folgefragebogen, die Auswirkungen der anfänglichen Ablehnung der Beantwortung dieser Folgefragebogen 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 am Arbeitsplatz, Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsorganisation sowie Ausbildungs- und Qualifizierungsoptionen. Die Zusammenarbeit mit der EU-OSHA im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 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 von berufstätigen Eltern und pflegenden Angehörigen 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, Wachstum zu generieren, das mit der Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze einhergeht und messbar ist, wie von der Präsidentin der Kommission dargelegt. Angesichts des Stellenwerts der EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter und der neuen politischen Leitlinien für die Kommission wird die Analyse der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Arbeitsplatzqualität von Interesse sein, insbesondere im Hinblick auf die Auswirkungen der COVID-19-Krise und die Umsetzung 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, 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 zur Festlegung eines Ausgangswerts für die Überwachung und Bewertung 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 2021: Arbeitsbedingungen und nachhaltige Arbeit

Überblick

Infolge der COVID-19-Pandemie musste die Datenerhebung für die EWCS 2020 (siebte EWCS-Erhebungswelle) im März 2020 eingestellt werden. Im Jahr 2021 wird eine EWCS durchgeführt, bei der die persönlichen Interviews (der Modus, der in früheren Wellen der EWCS angewandt wurde) durch CATI ersetzt werden. Dies erfolgt im Rahmen der Tätigkeit 7 (Management und Entwicklung von Erhebungen). Im Anschluss an die im ersten Halbjahr 2021 durchgeführte Feldarbeit werden 2022 die Vorbereitungen für die Erstellung eines Übersichtsberichts in Angriff genommen. In dem Bericht werden die vielfältigen Dimensionen der Arbeitsplatzqualität untersucht und die Situation in den Mitgliedstaaten für verschiedene Wirtschaftszweige, Berufe und Altersgruppen sowie nach Geschlechtern verglichen. Der Bericht wird eine Momentaufnahme der Arbeitsbedingungen in einer Arbeitswelt liefern, die von den Erfahrungen einer schweren weltweiten Gesundheitskrise im Jahr 2020 und ihren wirtschaftlichen Auswirkungen geprägt ist.

COVID-19 stellte ein ungeheures Risiko für die öffentliche Gesundheit dar und beeinträchtigte die Gesellschaft als Ganzes sowie die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, insbesondere derjenigen mit direktem Kundenkontakt. Die Regierungen in der gesamten EU reagierten mit Eindämmungsmaßnahmen, die zur vollständigen Einstellung der Geschäftstätigkeit in einigen Wirtschaftszweigen führte, während in anderen die Telearbeit verbreitet zum Einsatz kam. Viele lebensnotwendige Dienstleistungen, die mit engem Kundenkontakt verbunden sind, wurden jedoch weiterhin unter Einhaltung von Konzepten und Maßnahmen angeboten, die zum Schutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz entwickelt wurden. Der elektronischen Erhebung von Eurofound über *Leben, Arbeiten und COVID-19* zufolge berichtete die Mehrheit der von zu Hause aus arbeitenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über eine insgesamt positive Erfahrung und sprach sich dafür aus, künftig verstärkt die Telearbeit zu nutzen. Allerdings haben sich die Arbeitsbedingungen sowohl für Arbeitnehmer, die weiter an ihrem Arbeitsplatz tätig sind, als auch für diejenigen, die ihrer beruflichen Tätigkeit in Telearbeit nachgehen, erheblich verändert, was zu zusätzlichen Stressfaktoren geführt und sich auf das körperliche und geistige Wohlbefinden und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben auswirkt.

Im Jahr 2021 wird Eurofound untersuchen, wie sich die COVID-19-Krise auf die Arbeitsbedingungen und die Praktiken am Arbeitsplatz ausgewirkt hat. Die im Rahmen der EWCS 2020 vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie befragten Teilnehmer, die einer erneuten Kontaktaufnahme zugestimmt haben, werden angesprochen, um die Veränderungen im Zuge der COVID-19-Pandemie zu analysieren (siehe Tätigkeit 7). Im Rahmen eines weiteren Projekts wird untersucht, wie die Praktiken am Arbeitsplatz angepasst wurden, um die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs zu gewährleisten und zugleich die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen und das körperliche und geistige Wohlbefinden zu fördern. Eurofound wird die Möglichkeit nutzen, die Teilnehmer der ECS

2019 erneut anzusprechen, um festzustellen, wie Unternehmen ihre Arbeitsplätze als Reaktion auf den externen Schock und die anschließenden Unterbrechungen des Geschäftsbetriebs angepasst haben. Die Datenerhebung mittels eines Online-Fragebogens wird 2020 gemeinsam mit dem Cedefop durchgeführt. Gegenstand der Untersuchung werden Maßnahmen im Zusammenhang mit Arbeitsorganisation, Produktionsprozessen und Änderungen von Geschäftsmodellen/Geschäftstätigkeiten sein. Berücksichtigt wird zudem die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter an den Entscheidungen über diese Maßnahmen, einschließlich der Durchführung von Tarifverhandlungen und der Nutzung des sozialen Dialogs. Da insbesondere Maßnahmen am Arbeitsplatz untersucht werden, können die Informationen ergänzt werden, die über die COVID-19-EU-PolicyWatch-Datenbank von Eurofound und durch die Analyse der Maßnahmen der Regierungen und der Sozialpartner im Ad-hoc-Bericht 2020 über europaweite politische Maßnahmen im Zuge der COVID-19-Krise zusammengetragen wurden.

Die Erkenntnisse über die gewonnenen Erfahrungen und die Stärken und Schwächen sowie die Nachhaltigkeit der im Zuge der Krise ergriffenen Maßnahmen am Arbeitsplatz werden in einem Seminar mit Experten, Praktikern und Interessenträgern erörtert. Ausgehend hiervon könnten Empfehlungen für die Politik formuliert werden, um die Resilienz von Unternehmen, Arbeitsplätzen und Arbeitnehmern in künftigen Notsituationen zu stärken.

Im Rahmen eines zweiten Arbeitsbereichs wird der Schwerpunkt auf Telearbeitsregelungen liegen. Das Projekt soll einen Überblick über die Verbreitung der Telearbeit vor und während der Krise vermitteln und Hinweise auf die Möglichkeit der Nutzung von Telearbeit in den einzelnen Wirtschaftszweigen und Berufen geben. Diese Arbeit wird in Zusammenarbeit mit der Gemeinsamen Forschungsstelle (JRC) durchgeführt. Sowohl die Art und Weise, wie die Unternehmen Telearbeit eingeführt und unterstützt haben, als auch die Erfahrungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die während der Krise von zu Hause aus gearbeitet haben, sind von Interesse. Die durch eingehende Interviews ergänzten Daten aus dem Online-Folgefragebogen im Rahmen der ECS und die vier Wellen der elektronischen Erhebung zu *Leben, Arbeiten und COVID-19* von Eurofound werden analysiert. Dadurch sollen Informationen über Telearbeitsregelungen gewonnen werden, die als Reaktion auf und während nationaler Ausgangssperren bzw. -beschränkungen eingeführt wurden. Zudem sollen Informationen über Auswirkungen auf die Arbeitsplatzqualität – z. B. Arbeitszeitqualität, Gesundheit und Wohlbefinden der Arbeitnehmer und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben – und auf die Arbeitgeber, beispielsweise auf die Arbeitsorganisation und die Beaufsichtigung der Arbeitnehmer, zusammengetragen werden. Die Analyse wird auf früheren Forschungsarbeiten von Eurofound zur Telearbeit aufbauen und soll ermitteln, wie sich die Erfahrungen mit Telearbeit während der Krise auf künftige Telearbeitsregelungen auswirken könnten. Ergänzt wird sie durch eine Bestandsaufnahme der Entwicklungen in den Mitgliedstaaten auf der Grundlage von Beiträgen des Netzwerks der Eurofound-Korrespondenten, einschließlich einer Überprüfung der Standpunkte der Interessenträger in Bezug auf die Ausarbeitung von neuen Regulierungskonzepten (ggf. im Rahmen der Selbstregulierung) und Änderungen der Bestimmungen über Telearbeit durch Rechtsvorschriften und Tarifverträge. Untersucht werden auch die Auswirkungen der weit verbreiteten Telearbeit auf das Pendeln und die damit verbundenen Emissionen (im Rahmen von Tätigkeit 5 und der geplanten Zusammenarbeit mit der EUA) sowie die Auswirkungen der verstärkten Nutzung von Telearbeit auf die Lohn- und Einkommensverteilung.

Im Zusammenhang mit der Telearbeit wird die Forschungsarbeit von Eurofound aus dem Jahr 2020 zum „Recht auf Nichterreichbarkeit“ durch Fallstudien ergänzt, in denen die auf Unternehmensebene eingeführten Regelungen zur Gewährleistung der Nichterreichbarkeit beleuchtet werden und geprüft wird, ob die Umsetzung solcher Konzepte einen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und das Wohlbefinden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Unternehmen hat.

Die 2020 eingeleiteten Sekundäranalysen der ECS 2019 werden 2021 fertiggestellt und veröffentlicht, einschließlich der Projekte zur Untersuchung von Praktiken am Arbeitsplatz im Bereich Innovation und in Exportunternehmen. Darüber hinaus wird auch die gemeinsam vom Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA), vom Cedefop und von Eurofound erstellte Zeitschrift veröffentlicht, die eine Reihe von Artikeln umfasst, in denen die ECS-Daten 2019 aufbereitet oder verwandte Themen erörtert werden.

Projekte und Outputs

Projektbeschreibung	Outputs	Jahr
Vorbereitende Arbeiten für die Analyse der Daten aus der EWCS-CATI 2021	Übersichtsbericht	2022
Analyse der 2021 erhobenen Daten durch die erneute Ansprache der vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie befragten Teilnehmer der EWCS 2020 (Fortführung des Projekts 2020)	Bericht	2023
Auswirkungen von COVID-19 auf die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs: Änderungen der Praktiken am Arbeitsplatz (Fortführung des Projekts 2020)	Seminar (Experten, Vertreter der Praxis, Interessenträger)	2021
	Bericht	2021
Telearbeit in der EU – Rechtsrahmen und Verbreitung	Bericht	2022
„Recht auf Nichterreichbarkeit“ – Unternehmenspraktiken (Fortführung des Ad-hoc-Projekts 2020)	Bericht	2021
Innovation in europäischen Unternehmen – Sekundäranalyse der ECS 2019 (Fortführung des Projekts 2020)	Kurzbericht	2021
Praktiken am Arbeitsplatz in Exportunternehmen – Sekundäranalyse der ECS 2019 (Fortführung des Projekts 2020)	Kurzbericht	2021
Zeitschrift über Praktiken am Arbeitsplatz in Europa – IZA, Cedefop, Eurofound (Fortführung des Projekts 2020)	Zeitschrift	2021

Ressourcen:

326 000 EUR und 5,2 VZÄ

2.2 Tätigkeit 2: Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog

Mehrjährige 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 baut auf dem anerkannten Fachwissen von Eurofound auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen auf und den Kenntnissen des Netzwerks der Eurofound-Korrespondenten auf nationaler Ebene.

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 der Agentur 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. Die Aktualisierungen erstrecken sich auch auf die 2020 geschaffene COVID-19-EU-PolicyWatch-Datenbank, die politische Initiativen von Regierungen, Sozialpartnern und anderen Akteuren zur Abfederung des sozialen und wirtschaftlichen Einbruchs infolge der Krise enthält. Die Maßnahmen zur Unterstützung der wirtschaftlichen Erholung werden einen wichtigen Schwerpunkt bilden.

Die Berichterstattung kann auch die Funktionsweise des trilateralen sozialen Dialogs und die Einbindung der Sozialpartner in die Politikgestaltung auf nationaler Ebene einschließen. 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.¹⁰ Alle zwei Jahre werden die Länderprofile zum

¹⁰ Weitere Analysen der Lohn- und Arbeitszeitentwicklungen werden im Rahmen von Tätigkeit 6 zur Förderung des sozialen Zusammenhalts und der Konvergenz durchgeführt.

Arbeitsleben aktualisiert, die unter anderem strukturelle Informationen über die Systeme der Arbeitsbeziehungen und andere Dimensionen des Arbeitslebens umfassen. Die Daten und Erkenntnisse über Arbeitskonflikte, die im Rahmen der Machbarkeitsstudie und des Pilotprojekts zum Beobachtungsinstrument für Arbeitskampfmaßnahmen im vorangegangenen Programmplanungszeitraum gewonnen wurden, werden in einem abschließenden Übersichtsbericht vorgestellt.

Ein zweiter Arbeitsbereich hat die Unterstützung des sozialen Dialogs zum Gegenstand. 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 Kommission Entscheidungen über die Beteiligung der europäischen Organisationen der Sozialpartner an Ausschüssen für den sozialen Dialog fassen, Anhörungen gemäß Artikel 154 AEUV durchführen und im Vorfeld von Ratsbeschlüssen nach Artikel 155 AEUV die Repräsentativität der Organisationen im Rahmen ihres Dialogs bewerten 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 EU-Sozialpartner 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 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 strategischen Bereich 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, Prozesse und wesentlichen Ergebnisse der Arbeitsbeziehungen betreffen, bereitstellen und Daten und Fachwissen zur Förderung des sozialen Dialogs zur Verfügung stellen.

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 Arbeitskampfmaßnahmen) wird Eurofound die Organe und Einrichtungen der EU, die nationalen Behörden und die Sozialpartner auf verschiedenen Ebenen bei der Politikgestaltung, dem sozialen Dialog, Tarifverhandlungen und der Regulierung der Beschäftigungsverhältnisse unterstützen. Besondere Aufmerksamkeit gilt bei den Beiträgen von Eurofound den Maßnahmen, die als Reaktion auf die COVID-19-Krise 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.

Die Erkenntnisse werden insbesondere zum Funktionieren des europäischen sozialen Dialogs beitragen, indem sie beispielsweise bei Anhörungen und Verhandlungen 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 der Sozialpartner einen wertvollen Beitrag zu politisch relevanten Themen leisten.

Spezifische Erkenntnisse sollen zur Debatte über Mindestlöhne, zu Initiativen zur Förderung gerechter, menschenwürdiger und transparenter Löhne (im Einklang mit Grundsatz 6 der europäischen Säule sozialer Rechte und der Priorität der Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede) und zur Überwachung der Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie beitragen.

Arbeitsprogramm 2021: Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog

Überblick

Im Jahr 2021 wird Eurofound über Trends und Entwicklungen der nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen, einschließlich des sozialen Dialogs, sowie über Regelungen und Ergebnisse im Bereich des Arbeitslebens berichten. Gegebenenfalls werden die Ergebnisse der Beobachtung dieser Entwicklungen im Rahmen anderer Tätigkeiten analysiert. Jedes Land, das im Netzwerk der Eurofound-Korrespondenten vertreten ist, wird jährlich ein nationales Arbeitspapier vorlegen und weiterhin die Informationen in der COVID-19-PolicyWatch-Datenbank aktualisieren, die (im Rahmen dieser und anderer Tätigkeiten) als Grundlage für weitere Forschungsarbeiten zu Maßnahmen zur Abfederung der Auswirkungen der Wirtschafts- und Sozialkrise herangezogen werden kann. Die Länderprofile zum Arbeitsleben, die Informationen über die für das Arbeitsleben maßgeblichen Strukturen, Institutionen und Vorschriften enthalten, werden 2021 aktualisiert.

Die Systeme der Arbeitsbeziehungen werden regelmäßig beobachtet, und es werden vergleichende Berichte über Entwicklungen veröffentlicht, die sich auf die Arbeitszeit und die Mindestlöhne auswirken (Höhe der Mindestlöhne und Länge der Arbeitszeit sowie Systeme für deren Festlegung im Rahmen der politischen Debatte auf europäischer Ebene). Für die vergleichende Berichterstattung werden spezifische Themen ausgewählt, darunter eine Analyse der Auswirkungen der Krise auf die Dynamik der Tarifverhandlungen im Anschluss an die COVID-19-Krise. Die im Wandel begriffene Agenda der Tarifpartner sowie die diesbezüglichen Prioritäten und die Ergebnisse werden untersucht (z. B. in Bezug auf Telearbeit und den Schutz von Arbeitnehmern mit direktem Kundenkontakt), und gegebenenfalls werden Änderungen der Tarifverhandlungsprozesse dokumentiert.

Es wird ein Übersichtsbericht veröffentlicht, in dem die im Rahmen des Pilotprojekts zu einem Beobachtungsinstrument für Arbeitskampfmaßnahmen gesammelten Daten analysiert und die Ergebnisse vorgestellt werden.

Die nationalen Prozesse des sozialen Dialogs werden analysiert, und die Informationen über die Rolle der Sozialpartner bei der Gestaltung der Reformen und der öffentlichen Politik werden aktualisiert (unter besonderer Berücksichtigung der Reformen und politischen Maßnahmen zur Überwindung der COVID-19-Krise). Die Mitwirkung der Sozialpartner erfolgt im Rahmen trilateraler und bilateraler Anhörungen und Verhandlungen. Gegebenenfalls werden Informationen von trilateralen Einrichtungen eingeholt.

Eurofound wird den europäischen sozialen Dialog durch eine Reihe von Studien zur Repräsentativität von Organisationen der Sozialpartner in bestimmten Wirtschaftszweigen unterstützen. In Wirtschaftszweigen, die im Benehmen mit der Europäischen Kommission ausgewählt werden, werden sechs Studien veröffentlicht. Darüber hinaus werden die Vorbereitungen für weitere Studien beginnen. Zudem werden Erkenntnisse über die Europäischen Betriebsräte und die Gründe für die Einsetzung oder Ablehnung dieser Strukturen des sozialen Dialogs in multinationalen Unternehmen veröffentlicht.

Eurofound wird ihre Wissensbasis über den Aufbau von Kapazitäten für den sozialen Dialog (basierend auf ihren eigenen Forschungsergebnissen und Daten, einschließlich der Empfehlungen aus den Seminaren des Jahres 2019, und den Arbeiten der Sozialpartner) aktualisieren und die Entwicklung von Online-Ressourcen zur Unterstützung des Aufbaus von Kapazitäten und des gegenseitigen Lernens durch Organisationen der Sozialpartner sowie andere Tätigkeiten prüfen. Dazu gehört auch die Auslotung von Möglichkeiten, mit geeigneten Partnern zusammenzuarbeiten und organisatorische Unterstützung zu leisten. Die Agentur wird für die Mitwirkung an Maßnahmen zum Aufbau von Kapazitäten der Sozialpartner zur Verfügung stehen.

Projekte und Outputs

Projektbeschreibung	Outputs	Jahr
Studien zur Repräsentativität	6 Berichte	2021
Trilateraler sozialer Dialog und Politikgestaltung	Bericht	2022
Aufbau von Kapazitäten für einen wirksamen sozialen Dialog (Fortführung des Ad-hoc-Projekts 2020)	Arbeitspapier Internet-Material	2021 2022
Nationale Berichterstattung über Arbeitsbeziehungen, sozialen Dialog und das Arbeitsleben	Aktualisierungen und Erweiterungen der COVID-19-EU-PolicyWatch-Datenbank Arbeitspapiere Ad-hoc-Artikel	2021 und auf laufender Basis Jährlich

Projektbeschreibung	Outputs	Jahr
Profile zum Arbeitsleben und Datenbanken über Löhne, Arbeitszeiten und Tarifkonflikte	Aktualisierte Länderprofile zum Arbeitsleben	2021
	Aktualisierte Datenbank (Löhne, Arbeitszeit und Konflikte)	2022
Mindestlöhne – Jährliche Überprüfung	Bericht	Jährlich
Entwicklungen im Bereich der Arbeitszeit 2019-2020	Bericht	2021
Entwicklungen im Bereich der Tarifverhandlungen im Anschluss an die Gesundheits-, Sozial- und Wirtschaftskrise	Bericht	2022
Aktualisierungen betreffend aktuelle Themen	Berichte und Artikel	2021
Beobachtungsinstrument für Arbeitskampfmaßnahmen (Industrial action monitor) ¹¹	Bericht	2021
Europäische Betriebsräte (Fortführung des Ad-hoc-Projekts 2020)	Bericht	2021

Ressourcen

1 239 000 EUR und 8,4 VZÄ

2.3 Tätigkeit 3: Beschäftigung und Arbeitsmärkte

Mehrjährige Perspektive

Überblick

Nach der allgemeinen Verbesserung der Beschäftigungslage im Anschluss an die Große Rezession sahen sich die europäischen Arbeitsmärkte nach Ausbruch der COVID-19-Pandemie Anfang 2020 erneut erheblichen Problemen gegenüber. In einigen Ländern, Regionen, Wirtschaftszweigen und Berufen ist mit hoher Arbeitslosigkeit zu rechnen, wobei zum Teil die schutzbedürftigsten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den prekärsten Beschäftigungsverhältnissen vermutlich am stärksten und längsten betroffen sein werden. Eurofound wird ihre Aufgabe erfüllen und Wissen bereitstellen, das als Grundlage für die Gestaltung einer Politik dienen kann, die dazu beiträgt, die Folgen der Pandemie für Arbeit und Beschäftigung abzufedern und das Funktionieren und den integrativen Charakter des Arbeitsmarktes 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 seine Rolle bei der Beobachtung von Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt, der Auswirkungen dieser Tendenzen auf verschiedene Gruppen und der Lehren wahrnehmen, die daraus für

politische Entscheidungsträger gezogen werden können.

Ein erster Forschungsbereich dieser Tätigkeit wird sich schwerpunktmäßig mit der veränderten Struktur des Arbeitsmarktes und den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie befassen. 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. Der EJM wird weiterhin den Auf- und Abbau von Beschäftigung in verschiedenen Berufen und Wirtschaftszweigen erfassen und Verschiebungen in den Tätigkeitsprofilen sowie verschiedene Aspekte der Qualität der Arbeitsplätze, einschließlich der Bildungsabschlüsse, ermitteln. Weiterhin werden Arbeitsplätze beleuchtet, in denen eine große Zahl von Arbeitnehmern beschäftigt ist oder nach denen die Nachfrage am stärksten zu- oder abnimmt. Die Zusammenarbeit mit der Gemeinsamen Forschungsstelle (JRC) der Europäischen Kommission in diesem Bereich wird voraussichtlich fortgesetzt werden. Die Arbeiten zur Umstrukturierung könnten mit der Prüfung von Großveranstaltungen sowie Gesetzgebungs- und Unterstützungsmaßnahmen durch das ERM fortgesetzt werden. Darüber hinaus könnten die Erleichterung von Übergängen für betroffene Arbeitnehmer, die von Sozialpartnern und Behörden

¹¹ Vorbehaltlich der Entscheidung des Exekutivausschusses im Jahr 2020 und verfügbarer Ressourcen.

entwickelten Maßnahmen sowie Maßnahmen zur Gewährleistung des Zugangs zu Weiterbildungs- und Umschulungsangeboten für Arbeitnehmer erfasst werden, die vor einem Wechsel des Arbeitsplatzes/der Branche stehen. Ergänzt werden könnte dies durch eine eingehendere qualitative Forschungsarbeit zu den Unternehmenspraktiken bei Umstrukturierungen (einschließlich der Rolle des sozialen Dialogs). Auch regionale Perspektiven könnten berücksichtigt werden. Die Forschungsarbeit zur Umstrukturierung wird weiterhin zu den Tätigkeiten des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) und des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) beitragen. 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 die 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.

Ein zweiter Forschungsschwerpunkt wird 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 der COVID-19-Krise noch verschärft wurde.

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 wie z. B. der 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 (ELA) im Hinblick auf Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität geprüft. Generell könnten die Nutzung anderer Ressourcen (z. B. der Europäische Monitor für offene Stellen) und der Austausch mit anderen europäischen Akteuren, die sich mit der Frage des Arbeitskräftemangels und der ungenutzten Potenziale befassen, geprüft werden (z. B. das Europäische Netz der öffentlichen Arbeitsverwaltungen).

Diese Tätigkeit wird auch in die Vorbereitung der neuen Erhebungswelle der ECS einfließen, die für die nächste Mehrjährige Programmplanung vorgesehen ist.

Ziele

Eurofound wird beobachten und analysieren, wie sich die Arbeitsmarktstruktur – auch infolge der COVID-19-Krise – in Bezug auf den Nettoaufbau und -abbau von Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen und Berufen sowie 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 Zeiten erheblicher Schocks für Wirtschaft und Arbeitsmärkte infolge der COVID-19-Krise kann das ERM als Wissensbasis für die Tätigkeiten des EGF, des Fonds für einen gerechten Übergang und des ESF+ dienen, insbesondere im Lichte der Vorschläge zur Ausdehnung des Anwendungsbereichs des EGF nach 2020 auf alle großen Umstrukturierungen.

Die Daten des EJM werden die politischen Entscheidungsträger weiterhin über das Ausmaß informieren, in dem die Verschiebungen im Beschäftigungsbereich auf den nationalen Arbeitsmärkten mit Polarisierungen oder Qualifizierungen einhergehen oder andere Veränderungen nach sich ziehen. Eine Analyse der 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 2021: Beschäftigung und Arbeitsmärkte

Überblick

Im Laufe des Jahres 2021 wird die 2020 begonnene Forschungsarbeit zu Arbeitsmarktverschiebungen im Zusammenhang mit Gender und Alter (die gemeinsam mit der Gemeinsamen Forschungsstelle der Europäischen Kommission im Rahmen des EJM durchgeführt wird) abgeschlossen und veröffentlicht. Die Berichterstattung über strukturelle Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt erfolgt auf der Grundlage der Daten des EJM, des ERM und von Eurostat. Diese wurden von der Kommission bei der Beobachtung von Beschäftigung und Umstrukturierung genutzt. Im ersten Halbjahr 2021 erfolgt die Veröffentlichung der 2020 begonnenen Forschungsarbeiten, mit denen die unmittelbaren Auswirkungen der COVID-19-Krise auf die Beschäftigung sowie die Wirksamkeit der von den Regierungen und Sozialpartnern auf den Weg gebrachten Soforthilfemaßnahmen zur Abfederung der negativen Auswirkungen der Pandemie auf Unternehmen, Arbeitnehmer und Bürger untersucht werden sollten. Bis Ende des Jahres werden in einem weiteren Bericht die Arbeitsmarktsituation in Europa ein Jahr nach Ausbruch der COVID-19-Pandemie analysiert und die in der Publikation des Jahres 2020 beschriebenen unmittelbaren Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung näher beleuchtet. Soweit es die Daten erlauben, wird in dem Bericht die kurzfristige Resilienz von Ländern und Wirtschaftszweigen untersucht. Aus einer regionalen Perspektive heraus werden (gestützt auf frühere Forschungsarbeiten des EJM) beispielsweise ausgewählte Regionen, die am stärksten von der Krise betroffen sind, wie etwa traditionelle Tourismusregionen, analysiert.

Im Jahr 2021 werden aktuelle Daten in die Datenbank für ERM-Maßnahmen und die ERM-Rechtsdatenbank eingepflegt. Einschlägige Informationen aus der COVID-19-EU-PolicyWatch-Datenbank werden in die Unterstützungsinstrumente des ERM und die Rechtsdatenbank integriert. Eine Ausdehnung des Anwendungsbereichs der Datenbank für ERM-Maßnahmen wird in Erwägung gezogen, beispielsweise um Fälle von Rückverlagerungen oder Umstrukturierungen zu ermitteln, die sich aus der Digitalisierung oder dem Übergang zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft ergeben (siehe auch Tätigkeit 5).

Im Forschungsbereich zum Arbeitskräftemangel wird die gemeinsam mit dem Cedefop durchgeführte Analyse der ECS 2019 zu Praktiken am Arbeitsplatz in Bezug auf den Fachkräftemangel und das Missverhältnis zwischen vorhandenen und benötigten Qualifikationen fertiggestellt und im Jahr 2021 veröffentlicht. Darüber hinaus werden auf der Grundlage der Ergebnisse des Projekts zum Arbeitskräftemangel im Rahmen des Arbeitsprogramms 2020 (das 2021 abgeschlossen und veröffentlicht wird) neue Forschungsarbeiten eingeleitet, um die Wirksamkeit bestimmter Arten von Maßnahmen zu bewerten. Aufgrund der Anwendung eines zielgerichteten Ansatzes werden Maßnahmen Vorrang erhalten, die während der COVID-19-Krise eingeführt oder verstärkt wurden, um den Arbeitskräftemangel zu beheben, der bereits vor der Krise bestand und während der Krise in einigen Wirtschaftszweigen (z. B. im Pflegebereich) verschärft wurde. Auf diese Weise können aus den Sofortmaßnahmen Lehren dazu gezogen werden, wie einem strukturellen Problem auf dem Arbeitsmarkt nachhaltiger begegnet werden kann. Was die Ausrichtung dieser Maßnahmen angeht, sollten sie die Aktivierung von Gruppen, die derzeit auf dem Arbeitsmarkt unzureichend repräsentiert sind, wie junge Menschen, Frauen, Menschen mit Behinderungen, Migranten usw., fördern. Darüber hinaus wird die wirksame Nutzung von Talenten und Qualifikationen am Arbeitsplatz (auch durch Weiterbildung) und der Umgang mit der Vielfalt am Arbeitsplatz beleuchtet. Die Forschungsarbeiten werden auf früheren Arbeiten von Eurofound aufbauen, beispielsweise im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen in bestimmten Wirtschaftszweigen oder Analysen öffentlicher Dienstleistungen. Die Zusammenarbeit mit dem Cedefop in Bezug auf Qualifikationsstrategien und mit der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) im Bereich Mobilität wird geprüft, und die von der Europäischen Kommission durchgeführten laufenden Forschungsarbeiten werden berücksichtigt.

Projekte und Outputs

Projektbeschreibung	Outputs	Jahr
Europäischer Jobmonitor (laufende Aktualisierung)	Aktualisierte Datenbank	2021
	Bericht über Gender und Alter (gemeinsam mit der JRC) aus Projekt des Jahres 2020	2021
	Kurzbericht über die berufliche Dimension des geschlechts-spezifischen Lohngefälles – aus Projekt des Jahres 2020	2021
ERM-Datenbanken (laufende Aktualisierung)	Aktualisierte Datenbank	2021
COVID-19 – Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsleben (Fortführung des Ad-hoc-Projekts 2020)	Bericht	2021
RBerichterstattung über die strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt: COVID-19 – ein Jahr später (EJM, ERM und weitere Quellen)	Bericht	2021
Fachkräftemangel und Nutzung von Qualifikationen in Europa – Sekundäranalyse der ECS 2019 (Fortführung des Projekts 2020)	Bericht	2021
Übersichtsbericht über die Ermittlung von Defiziten und Maßnahmen (Fortführung des Projekts 2020)	Bericht	2021
	Bericht	2022
Politische Maßnahmen zur Behebung des Arbeitskräftemangels: Überprüfung der Evaluierungen der politischen Maßnahmen	Aktualisierung der Datenbank (ERM)	2022

Ressourcen

454 000 EUR und 5,9 VZÄ

2.4 Tätigkeit 4: Lebensbedingungen und Lebensqualität

Mehrjährige Perspektive

Überblick

Die Gesundheitskrise und die damit zusammenhängende Wirtschaftskrise nach dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie haben das Leben der Menschen in Europa stark beeinträchtigt. Aus diesem Grund hat die Erforschung der Lebensbedingungen und der Lebensqualität für Eurofound weiter an Bedeutung gewonnen, und die Agentur wird die Entwicklungen in diesem Bereich vor dem Hintergrund dieser neuen Herausforderung weiterhin beobachten.

Wie in den Tätigkeiten 1 und 7 im Zusammenhang mit der Erörterung des längerfristig angelegten Ansatzes für die Erhebungen von Eurofound erwähnt, wird Eurofound im Jahr 2023 die EWCS durchführen und dabei einige Fragen zu den Arbeits- und Lebensbedingungen aufnehmen, die in Bezug auf die Folgen der COVID-19-Pandemie relevant sind. Die Teilnehmer dieser Erhebung werden persönlich angeworben. Die Mehrheit dieser Teilnehmer wird auch persönlich befragt, um sicherzustellen, dass die Ergebnisse der Erhebung mit früheren Erhebungswellen der EWCS verglichen werden können. Um die Umstellung der Erhebungen von Eurofound auf einen Online-Modus für die Datenverwaltung vorzubereiten, ist geplant, eine kleinere zufällig ausgewählte

Teilstichprobe von Teilnehmern zu ziehen, um das Interview 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. Im Rahmen dieser Erhebung im Jahr 2023 werden die Teilnehmer aufgefordert, online eine Reihe von Folgefragebogen zu beantworten. Diese Folgefragebogen werden Fragen aus der EWCS enthalten, die im ursprünglichen Fragebogen nicht gestellt wurden, wodurch die Auswahl der Variablen, anhand derer Trendbrüche erfasst werden können, erweitert wird. Dieses Element ermöglicht es auch, die Wirksamkeit der Anwerbung von Erhebungsteilnehmern für Folgefragebogen, die Auswirkungen der anfänglichen Ablehnung der Beantwortung dieser Folgefragebogen sowie die Folgen der späteren Fluktuation der Teilnehmergruppe für die Zusammensetzung der Stichprobe zu prüfen.

Die Europäische Erhebung zur Lebensqualität (EQLS) sollte 2025 unter Berücksichtigung der im Rahmen der Probeerhebung 2023 gewonnenen Erfahrungen durchgeführt werden.

Da in den europäischen Gesellschaften aufgrund der COVID-19-Pandemie weiterhin große Unsicherheit herrscht, wird Eurofound untersuchen, wie sich die

Wirtschaftskrise auf die Lebensbedingungen der Europäer in verschiedenen Lebensphasen auswirkt und welche Rolle verschiedene Initiativen spielen, die umgesetzt wurden, um die soziale Notlage verschiedener Bevölkerungsgruppen zu abzufedern.

Um auf wichtige demografische Veränderungen in den europäischen Gesellschaften reagieren zu können, wird sich Eurofound darüber hinaus mit den Auswirkungen der demografischen Alterung 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 seiner 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 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 trotz der großen Herausforderungen eine wichtige Rolle gespielt haben. Die Qualität dieser Dienstleistungen und die Gerechtigkeit (in Bezug auf Zugang und Erreichbarkeit) werden auf der Grundlage der verfügbaren Ergebnisse der vorgeschlagenen neuen Erhebung von Eurofound und anderer Datenquellen, wie der EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) und der Erhebung über Grundrechte untersucht, wobei möglicherweise die Sozial-, Pflege- und Gesundheitsdienstleistungen in den Mittelpunkt rücken könnten. 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 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 Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und der damit zusammenhängenden Wirtschaftskrise in Europa zu beobachten, Informationen über Status, Tendenzen und Risiken bereitzustellen sowie Möglichkeiten zur Verbesserung der Lebensbedingungen in der Europäischen Union zu sondieren. Die Forschungsarbeiten werden im Wesentlichen die Qualität der Gesellschaft und die Gemeinschaften auf lokaler oder regionaler Ebene beleuchten und dabei die Rolle des Sozialschutzes für alle Bürgerinnen und Bürger unter besonderer Berücksichtigung der am stärksten gefährdeten Bevölkerungsgruppen hervorheben.

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

Die Forschungsergebnisse werden Aufschluss über die Auswirkungen der gesundheitlichen und wirtschaftlichen Folgen der COVID-19-Krise auf die Lebensbedingungen geben und zu Initiativen und Bewertungen in Bezug auf die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte und die 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 Berufs- und Privatleben sowie über den Zugang zu hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen könnten in die Debatte über 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 Kindergarantie 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 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 und in die Berichte der Europäischen Kommission zur Beschäftigung und sozialen Lage in Europa einfließen.

Arbeitsprogramm 2021: Lebensbedingungen und Lebensqualität

Überblick

Eurofound wird einen umfassenden Überblick über die Auswirkungen der COVID-19-Krise auf die Lebensbedingungen älterer Menschen und deren Bedarf an formellen und informellen Pflegeleistungen geben. Durch die Nutzung der elektronischen Erhebung von Eurofound über *Leben, Arbeiten und COVID-19* und anderer Datenquellen wird analysiert, wie sich die COVID-19-Krise auf das Wohlbefinden und das Risiko der sozialen Ausgrenzung sowie auf die Einkommenssituation älterer Menschen während der COVID-19-Krise und unmittelbar danach ausgewirkt hat. Dazu gehören der wachsende Anteil allein lebender Menschen, das Risiko der Einsamkeit und der Bedarf an sozialer und wirtschaftlicher Unterstützung während der Ausgangsbeschränkungen bzw. Ausgangssperren im Zuge der Pandemie. Da ältere Menschen zudem besonders von der Gesundheitskrise betroffen und jene in Pflegeeinrichtungen in hohem Maße schutzbedürftig sind, werden im Rahmen des Projekts Dienstleistungen und informelle Pflege älterer Menschen untersucht, wobei der Schwerpunkt auf den Regionen liegen soll, die am stärksten von der demografischen Alterung und von der COVID-19-Pandemie betroffen sind. Eurofound wird die Unterschiede bei der Verfügbarkeit und Inanspruchnahme von Pflegediensten untersuchen und auch ausgewählte Beispiele für digitale Lösungen für Gesundheits- und Pflegeleistungen ermitteln, die aus der Ferne erbracht werden.

Auf der Grundlage des Arbeitsprogramms 2020 wird Eurofound ihre Studie zu jungen Menschen und den frühzeitigen Auswirkungen der COVID-19-Krise auf das Wohlbefinden und die Beschäftigungsaussichten von jungen Menschen und von Menschen, die weder im Erwerbsleben stehen noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren (NEET: Not in education, employment or training), abschließen.

Darüber hinaus könnten die unbeabsichtigten Folgen von Lockdown-Maßnahmen und der wirtschaftliche Einbruch infolge der COVID-19-Pandemie unterschiedliche Auswirkungen auf Männer und Frauen haben. In diesem Zusammenhang wird Eurofound in Abstimmung mit dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) das multidimensionale Geschlechtergefälle untersuchen, um festzustellen, wie sich die COVID-19-Krise auf die Erwerbsbeteiligung, die materiellen Lebensbedingungen und das Wohlbefinden auswirkt, um die Unterschiede zu ermitteln und ihre Auswirkungen auf das Geschlechtergefälle in verschiedenen Bereichen zu bewerten. Auf der Grundlage der elektronischen Erhebung von Eurofound über *Leben, Arbeiten und COVID-19* sowie anderer Datenquellen wird Eurofound auch Veränderungen bei der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie von Betreuungs- und häuslichen Pflichten unter Männern und Frauen während der Krise analysieren und ermitteln, ob die Schließung von Schulen sowie Lockdown-Maßnahmen zu einer Verschlechterung der Work-Life-Balance, insbesondere bei Familien mit Kleinkindern, geführt haben. Diese Arbeit wird durch einen Überblick über die während der COVID-19-Pandemie durchgeführten Maßnahmen und Initiativen ergänzt, die darauf abzielten, Eltern direkt oder indirekt finanziell, beschäftigungspolitisch und in Bezug auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu unterstützen.

Die COVID-19-Pandemie wirkte sich in vielerlei Hinsicht auf die öffentlichen Dienstleistungen aus und stellte deren reguläre Funktionsweise infrage. Die Zahl der Nutzer bestimmter öffentlicher Dienstleistungen stieg plötzlich an, während bei anderen Dienstleistungen alternative Wege für ihre Erbringung gefunden werden mussten. Gestützt auf die elektronische Erhebung *Leben, Arbeiten und COVID-19* sowie andere Datenquellen und qualitative Analysen wird Eurofound die Auswirkungen von COVID-19 und die durch COVID-19 verursachten Veränderungen im Zusammenhang mit der Nutzung und Erbringung öffentlicher Dienstleistungen wie Dienstleistungen zur Beschäftigungsförderung, Gesundheits- und Pflegeleistungen, Sozialschutz und Bildung untersuchen. Dazu gehört die Bereitschaft der Anbieter, eine große Zahl von Dienstleistungsanfragen zu bewältigen und sich auf neue Formen der Dienstleistungserbringung, einschließlich auf digitale Instrumente, einzustellen. Darüber hinaus werden die Zufriedenheit der Nutzer und ihre Erfahrungen mit der Qualität der Dienstleistungen und deren Anpassung an die neuen Formen der Dienstleistungserbringung evaluiert. Ferner wird bewertet, welche dieser Änderungen konsolidiert wurden und wie diese finanziert wurden.

Projekte und Outputs

Projektbeschreibung	Outputs	Jahr
Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Lebensbedingungen älterer Menschen und ihren Pflegebedarf	Forschungsbericht	2022
Untersuchung des Geschlechtergefälles nach der COVID-19-Krise	Forschungsbericht	2022
Anpassung an eine neue Realität: Bereitstellung und Inanspruchnahme öffentlicher Dienstleistungen während der COVID-19-Pandemie	Forschungsbericht	2022
NEETs 10 Jahre später + COVID-19 (Fortführung des Projekts 2020)	Forschungsbericht	2021
Gerechtigkeit in der Zukunft (Fortführung des Projekts 2020)	Forschungsbericht	2021

Ressourcen

355 000 EUR und 4,0 VZÄ

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

Mehrjährige Perspektive

Überblick

Die im Abschnitt „Allgemeiner Kontext“ erwähnten Megatrends bewirken einen rasanten Wandel in der Wirtschaft und 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 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 oder der öffentliche Sektor – könnten untersucht werden.

Eurofound wird Aspekte im Zusammenhang mit der Einführung der Digitalisierung, darunter auch der KI, erkunden. Dies könnte die Nutzung und das Eigentum an privaten/personenbezogenen Daten sowie – im Bereich der Arbeitsbedingungen – auch Fragen wie Praktiken 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.

Die Auswirkungen des Übergangs zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft sind vor dem Hintergrund der Verwirklichung des Ziels eines klimaneutralen Europas, einschließlich der Kreislaufwirtschaft, und im Lichte von 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. Hierzu ist eine Zusammenarbeit mit der Europäischen Umweltagentur vorgesehen.

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 Datenbank für ERM-Maßnahmen 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 dieser Tätigkeit genannten Bereichen untersuchen. Dies könnte beispielsweise die Prüfung

neuer Formen der Zusammenarbeit sowie der innerbetrieblichen und unternehmensübergreifenden Organisation umfassen, z. B. im Zusammenhang mit der Plattform- oder der Kreislaufwirtschaft. Der bereits bestehende Schwerpunkt auf Plattformarbeit wird fortgesetzt, wobei die Abbildung und Bewertung der Wirksamkeit von Initiativen zur Bewältigung der ermittelten Herausforderungen stärker in den Vordergrund gestellt werden. Ferner könnten Fragen wie Diskriminierung, Gender und Alter oder Privatsphäre beleuchtet werden.

Es werden künftige Szenarien möglicher Entwicklungen beschrieben, 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 Arbeit und Beschäftigung auf einem von der COVID-19-Pandemie 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. in NextGenerationEU, im europäischen Grünen Deal, 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 Kompetenzagenda, der EU-Datenstrategie oder dem Weißbuch der EU zur Künstlichen Intelligenz). Die Forschungsarbeiten könnten auch in die neue KMU-Strategie und 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, deren Rechnung für Menschen aufgeht“ beitragen.

Die Forschungsarbeiten zum doppelten 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 zu optimieren, die nachhaltige Entwicklung von Städten und städtischen Gebieten zu fördern 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.

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

Die Prüfung der Verteilungseffekte der Klimaschutzpolitik und der Maßnahmen zur Maximierung der sozialen Gerechtigkeit werden als Grundlage für die Arbeit des Fonds für einen gerechten Übergang 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 2021: Frühzeitige Erkennung und Umgang mit den Auswirkungen des Wandels

Überblick

Im Jahr 2021 wird Eurofound ihre im Arbeitsprogramm 2020 vorgesehene Forschungsarbeit über die Auswirkungen der Digitalisierungstechnologien auf die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen abschließen und veröffentlichen und ihre richtungsweisende Online-Ressource zur Digitalisierung auf den Weg bringen. Des Weiteren werden die 2020 begonnenen Arbeiten zur Untersuchung der Verteilungseffekte des Übergangs zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft (Ad-hoc-Ersuchen 2020) veröffentlicht.

Im Rahmen des neuen Programmplanungszyklus wird Eurofound ihre Forschungsarbeiten über die Auswirkungen der Digitalisierung auf das Arbeitsleben fortsetzen. Ein besonderer Schwerpunkt wird auf den Auswirkungen der Einführung der Digitalisierung auf Unternehmensebene auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen (einschließlich Sozialschutz) liegen. Dabei werden die bekannten „Triebkräfte des Wandels“ von Eurofound herangezogen: Automatisierung, Digitalisierung und Koordinierung über Plattformen.

Im Bereich Automatisierung und Digitalisierung werden die Auswirkungen beispielsweise von Robotisierung, am Körper getragenen Geräten („Wearables“), KI und Big Data am Arbeitsplatz auf den Menschen und im ethischen Bereich untersucht. Im Einklang mit den Leitlinien der Europäischen Kommission zur Nutzung elektronischer Daten könnte untersucht werden, wie die Aspekte „Notwendigkeit, Verhältnismäßigkeit und Fristen“ in der Praxis angewendet werden. Im Rahmen des Projekts werden die Rolle der extern an Unternehmen gestellten Anforderungen (z. B. aufgrund von Vorschriften oder Erwartungen der Interessenträger) sowie die internen Standards und Verfahren der Unternehmen untersucht. Dies würde auf aktuellen Forschungsarbeiten von Eurofound zu bahnbrechenden Technologien, zum Wesen der Arbeit an digitalisierten Arbeitsplätzen, zur Überwachung der Arbeitnehmer und zum Datenschutz am Arbeitsplatz sowie auf Daten der ECS 2019 aufbauen. Eine Zusammenarbeit mit der FRA wird in Betracht gezogen.

Was die Plattformarbeit anbelangt, so wird mit einer Bewertung ausgewählter neuer Initiativen begonnen, die Fragen der Beschäftigung und der Arbeitsbedingungen zum Gegenstand haben. Diese betreffen beispielsweise die Vertretung von Plattformbeschäftigten, die Verhandlung von Arbeitsbedingungen, die sozialversicherungsrechtliche Absicherung und die Bereitstellung von Sozialschutzleistungen oder die Besteuerung. Die Beobachtung der Entwicklung der Plattformwirtschaft durch das Web-Repository von Eurofound wird fortgesetzt.

In allen drei genannten Bereichen werden die Rolle der Sozialpartner, der Tarifverhandlungen und des sozialen Dialogs sowie die sich diesbezüglich ergebenden Auswirkungen berücksichtigt. Dabei werden vorhandene (z. B. von der Europäischen Kommission finanzierte) Forschungsarbeiten und gegebenenfalls Daten der EWCS und der ECS herangezogen. Außerdem ist ein qualitatives Fallstudienkonzept erforderlich, um detailliertere Informationen zu erfassen. Darüber hinaus wird dieser Forschungsbereich durch die Beobachtungsinstrumente von Eurofound unterstützt.

Ein zweiter Forschungsbereich wird sich mit den Auswirkungen des Übergangs zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft befassen, wobei 2021 die Konzeptualisierungsphase in die Wege geleitet wird. Mithilfe einer Auswertung der Literatur wird der aktuelle Stand bezüglich der Auswirkungen des Übergangs zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft auf Arbeit und Beschäftigung ermittelt, und die verfügbaren Informationen werden zusammengetragen. Es wird eine Analyse des Zusammenhangs zwischen Telearbeit und CO₂-Emissionen erstellt (siehe Tätigkeit 1).

Darüber hinaus wird im Rahmen der 2020 als Ad-hoc-Projekt eingeleiteten Forschungsarbeiten über die Verteilungswirkung politischer Maßnahmen zur Verringerung der CO₂-Emissionen untersucht, welche Bevölkerungsgruppen und Regionen von negativen Auswirkungen bedroht sind, und es sollen Daten darüber gesammelt werden, wie diesen Auswirkungen auf Ebene der Mitgliedstaaten begegnet wird. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen wird in Zusammenarbeit mit der EUA ein Projekt auf dem Weg gebracht, in dem die sozioökonomischen Auswirkungen des Übergangs zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft analysiert werden.

In einem dritten Forschungsbereich wird ein sektorspezifischer Ansatz verfolgt, bei dem die Auswirkungen des Strukturwandels in der Finanzdienstleistungsbranche auf die Arbeit und die Beschäftigung untersucht werden. Diese Branche ist von besonderem Interesse, da sie sowohl von der Digitalisierung als auch von anderen Megatrends erheblich betroffen ist und sich dies auf die Berufsstruktur in dieser Branche ausgewirkt hat. Zwar hatten diese Entwicklungen bereits vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie begonnen, jedoch hat die Krise der Digitalisierung der Abwicklung der Geldgeschäfte weitere Impulse verliehen, nicht zuletzt aufgrund der Vorgaben zur physischen Distanzierung. Eurofound wird die wahrscheinlichen Folgen dieser Veränderungen aus quantitativer und qualitativer Sicht untersuchen (mithilfe des EJM und des ERM, einer aktuellen Repräsentativitätsstudie von Eurofound über den Bankensektor und von Fallstudien über Unternehmen). Neben einer Bestandsaufnahme der Auswirkungen

beispielsweise auf Beschäftigung, Stellenprofile, Aufgaben und Qualifikationsanforderungen wird im Rahmen der Forschungsarbeiten untersucht, inwieweit die COVID-19-Krise zu einem vorübergehenden oder nachhaltigeren Wandel geführt hat und welche Rolle der soziale Dialog bei der Gestaltung des strukturellen und krisenbedingten Wandels spielt.

Die Datenbank für ERM-Maßnahmen wird angepasst, damit große Umstrukturierungsfälle im Zusammenhang mit der Digitalisierung und dem Übergang zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft ermittelt werden können. Zudem werden die Unterstützungsinstrumente und Rechtsdatenbanken erweitert, damit auch nationale politische Maßnahmen zur Bewältigung dieser Triebkräfte des Wandels erfasst werden (siehe Tätigkeit 3).

Die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren, die Forschungsarbeiten in diesen Bereichen durchführen, wie z. B. mit der JRC, der FRA und der EU-OSHA in Bezug auf die Digitalisierung sowie mit der IAO in Bezug auf ihre geplanten Arbeiten zum sozialen Dialog in einer sich wandelnden Arbeitswelt sowie mit europäischen Thinktanks, wird entweder gefestigt, soweit sie bereits aufgebaut wurde, oder ausgelotet werden.

Projekte und Outputs

Projektbeschreibung	Outputs	Jahr (Output erbracht)
Automatisierung/Digitalisierung		
Auswirkungen der Digitalisierung auf den Menschen und im ethischen Bereich	Bericht	2022
	Aktualisierung der Online-Ressource	2022
Digitalisierung		
Wesen der Arbeit am digitalisierten Arbeitsplatz (Fortführung des Projekts 2020)	Bericht	2021
Plattformen		
Merkmale und Wirksamkeit von Initiativen, die Fragen der Beschäftigung und der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Plattformarbeit zum Gegenstand haben	Kurzbericht	2022
Pflege des Web-Repository über die Plattformwirtschaft	Aktualisierte Datenbanken	2021
	Kurzanalysen (Dossiers)	2021
Übergang zu einer CO₂-neutral Wirtschaft		
Übergang zu einer CO ₂ -neutral Wirtschaft: wichtigste Probleme im Zusammenhang mit sozioökonomischen Aspekten (Fortführung des Projekts 2020)	Bericht	2021
	Arbeitspapiere	2021
Verteilungswirkung von Maßnahmen zur Verringerung der CO ₂ -Emissionen und politische Maßnahmen zur Abfederung dieser Auswirkungen (Fortführung des Ad-hoc-Projekts 2020)	Bericht	2021
	Bericht (gemeinsam mit der EUA)	2023
Sozioökonomische Auswirkungen des Übergangs zur einer CO ₂ -neutralen Wirtschaft		
Sonstige		
Online-Ressource zur Digitalisierung (Fortführung des Projekts 2020)	Online-Ressource	2021
	Bericht	2021
Auswirkungen des Strukturwandels in der Finanzdienstleistungsbranche auf die Arbeit und die Beschäftigung: Entwicklungen, Umstrukturierungsprozesse und Ergebnisse	Bericht	2022

Ressourcen

406 000 EUR und 5,3 VZÄ

2.6 Tätigkeit 6: Förderung des sozialen Zusammenhalts und der Konvergenz

Mehrjährige Perspektive

Überblick

Nachdem den in den letzten Jahren verzeichneten Verbesserungen in Bezug auf Wirtschaftswachstum und Erwerbsbeteiligung stellen die COVID-19-Pandemie und die sich anschließende Wirtschaftskrise eine neue, außerordentliche Herausforderung für die Europäische Union und ihre wirtschaftliche und soziale Stabilität dar. Die äußerst gravierenden finanziellen Folgen der Krise könnten zu einer weiteren Öffnung der Schere zwischen der Wirtschaftsleistung der Mitgliedstaaten führen und die Anfälligkeit der jüngsten Fortschritte im Bereich der Konvergenz offenlegen. Darüber hinaus könnten sich die sozioökonomischen Auswirkungen der Krise auf die Ungleichheiten zwischen den Bürgern auswirken, so dass viele 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. Die Förderung der Aufwärtskonvergenz hin zu besseren Arbeits- und Lebensbedingungen und die Stärkung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts sind für die Europäische Union von allergrößter Bedeutung. Um den politischen Entscheidungsträgern Fakten darüber zu liefern, wie die Folgen der Krise abgefedert und die wirtschaftliche und soziale Fragmentierung verringert werden können, wird Eurofound das Thema Aufwärtskonvergenz des vorherigen Arbeitsprogramms weiterverfolgen und vertiefen. 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 zu überwachen, wird Eurofound weiterhin regelmäßig über Trends der Aufwärtskonvergenz in der sozioökonomischen Dimension sowie bei den Beschäftigungs-, Arbeits- und Lebensbedingungen in Europa auf Ebene der Mitgliedstaaten und auf regionaler Ebene berichten. Ergänzt wird dies durch eine Untersuchung der Konvergenzergebnisse Europas im Vergleich zu anderen Industrieländern, beispielsweise der Entwicklung innerhalb der Vereinigten Staaten, und kann als Vergleichsmaßstab zur Bewertung der Konvergenzergebnisse der EU dienen. 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 Europäischen Union 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 Europäischen Union behandeln, um die politischen Entscheidungsträger darüber zu informieren, wie politische Maßnahmen auf dem Weg zu einer gerechteren und integrativeren Gesellschaft gefördert werden können. Die COVID-19-Pandemie könnte zur Zementierung bestehender oder zur Entstehung neuer Ungleichheiten geführt haben, die größere Gruppen der Gesellschaft und ihrer 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 Verbindungen zum Thema Migration und Integration werden berücksichtigt. Diese Analyse wird für verschiedene gesellschaftliche Gruppen, einschließlich der Mittelschicht, 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. ethnische und religiöse Gruppen) zum Ausdruck kommt, sowie die Bürgerbeteiligung beleuchten.

Ziele

Das übergeordnete Ziel der Maßnahme besteht darin, den Zusammenhang zwischen den Entwicklungen der Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten und den

sozialen Gruppen und den Entwicklungen beim sozialen Zusammenhalt in Europa zu untersuchen. Ziel dieser Tätigkeit ist es insbesondere, die wichtigsten Tendenzen und Determinanten der wirtschaftlichen und sozialen Aufwärtskonvergenz in Europa zu beobachten, die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Aufwärtskonvergenz zu verstehen, die wichtigsten politischen Triebkräfte für die Stärkung der Resilienz der Mitgliedstaaten zu ermitteln und eine nachhaltige Aufwärtskonvergenz zu fördern.

Zudem sollen im Rahmen dieser Tätigkeit unter besonderer Berücksichtigung der Auswirkungen der zunehmenden Ungleichheiten zwischen den sozialen Gruppen infolge der COVID-19-Krise 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 analysiert. Außerdem wird sie den politischen Entscheidungsträgern Optionen für 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 werfen. Die Forschungsarbeit zur Konvergenz hat das EU-Ziel einer nachhaltigen wirtschaftlichen und sozialen Konvergenz zum Gegenstand und sie wird dazu beitragen, Lücken und Überschneidungen zwischen diesen beiden Zielen

zu ermitteln. Sie wird die Auswirkungen der COVID-19-Krise und der sich anschließenden Wirtschaftskrise auf die Konvergenzentwicklung und die Auswirkungen der verschiedenen Konjunkturprogramme auf die Verringerung der sich aus der Krise ergebenden Fragmentierung bewerten, unter anderem durch die rasche Wiederherstellung der vollen Funktionsfähigkeit des Binnenmarkts. Zudem soll sie einen 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 leisten.

Darüber hinaus können die Arbeiten zum Thema Zusammenhalt dazu beitragen, die Auswirkungen der COVID-19-Krise 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 im Rahmen dieser Studien gewonnenen Erkenntnisse und Informationen werden politischen Entscheidungsträgern Handlungsoptionen für die Zeit nach der COVID-19-Krise an die Hand geben, die für die künftige Europäische Kommission von großer Bedeutung sein werden. Die Arbeiten zum Thema Vertrauen und Unzufriedenheit können zu den allgemeinen Initiativen im Zusammenhang mit 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 2021: Förderung des sozialen Zusammenhalts und der Konvergenz

Überblick

Aufbauend auf den Arbeiten des vorangegangenen Arbeitsprogramms wird Eurofound 2021 die ersten Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die wirtschaftliche und soziale Konvergenz untersuchen und weiterhin regelmäßig aktuelle Informationen zur Aufwärtskonvergenz auf europäischer und regionaler Ebene in den Dimensionen der europäischen Säule sozialer Rechte und des dazugehörigen Sozialpolitischen Scoreboard vorlegen.

Auf der Grundlage von Daten von Eurostat wird Eurofound mit der Untersuchung der treibenden Faktoren hinter der Aufwärtskonvergenz beginnen, wobei besonderes Augenmerk auf die geografische Kluft und die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie gelegt wird. Die Auswirkungen der Konjunkturprogramme und der Maßnahmen zur Stärkung der Resilienz sowie zur Förderung einer nachhaltigen Aufwärtskonvergenz werden beleuchtet. Schließlich wird untersucht, ob und wie Prozesse der Arbeitsbeziehungen, insbesondere Tarifverhandlungen, die Konvergenz einiger Ergebnisse (z. B. Löhne, Arbeitszeit) beeinflussen.

Eurofound wird auch mit der Messung des Ausmaßes und der Triebkräfte des sozialen Zusammenhalts beginnen.

Im Jahr 2021 werden die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die wirtschaftlichen und sozialen Ungleichheiten in Europa untersucht, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf Einkommen, Beschäftigung, Bildung und Gesundheit liegen wird. Die Auswirkungen der COVID-19-Krise auf das Ausmaß, die treibenden Faktoren und die Auswirkungen von Ungleichheiten sowie die politischen Maßnahmen zur Förderung des Abbaus von Ungleichheiten werden überprüft.

Auf der Grundlage der Fachliteratur zum sozialen Kapital wird im Zeitverlauf eine Analyse der Tendenzen im Bereich des sozialen Zusammenhalts durchgeführt. Basierend auf den Daten der Erhebung *Leben, Arbeiten und COVID-19* werden die Auswirkungen von COVID-19 auf den sozialen Zusammenhalt und das Vertrauen untersucht. Die Analyse wird für verschiedene gesellschaftliche Gruppen durchgeführt, und die Ergebnisse werden auf Ebene der Mitgliedstaaten verglichen, um Ähnlichkeiten und Unterschiede aufzuzeigen. Darüber hinaus werden Initiativen zur Förderung des integrativen Charakters in Erwägung gezogen.

Projekte und Outputs

Projektbeschreibung	Outputs	Jahr
Pflege des methodischen Instruments zur Konvergenz (Fortführung des Projekts 2020)	Aktualisierung des Web-Repository	2021
Erklärung der Konvergenz: geografische Kluft und Auswirkungen von COVID-19	Forschungsbericht	2022
Einfluss der Arbeitsbeziehungen auf die Konvergenz	Arbeitspapier	2022
Auswirkungen von COVID-19 auf wirtschaftliche und soziale Ungleichheiten	Forschungsbericht	2022
Vertrauen und Zusammenhalt in Zeiten von COVID-19	Forschungsbericht	2022
Regionale Ungleichheiten und Konvergenz (Fortführung des Projekts 2020)	Kurzbericht	2021
Konvergenz der Lebensbedingungen (Fortführung des Projekts 2020)	Kurzbericht	2021
Überwachung der Konvergenz in der EU – Richtungsweisender Bericht (Fortführung des Projekts 2020)	Richtungsweisender Bericht	2021

Ressourcen

249 000 EUR und 5,8 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 europäische Erhebungen durch (die EWCS seit 1990, die EQLS seit 2003 und die ECS seit 2004).

In den letzten 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, 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).

Eine EWCS, die mithilfe von Telefoninterviews (EWCS-CATI 2021) durchgeführt werden soll und für die die Feldarbeit für 2021 geplant ist, wird die EWCS 2020 ablösen, die noch mit persönlichen Interviews geplant war, deren Feldarbeit jedoch aufgrund der COVID-19-Pandemie eingestellt werden musste. Aufgrund höherer Gewalt war die Umstellung auf CATI die einzige Möglichkeit, die Feldarbeit für Eurofound sowie für die meisten anderen statistischen Ämter weltweit in absehbarer Zeit wieder aufzunehmen. Die Teilnehmer der EWCS 2020, die einer erneuten Kontaktaufnahme zugestimmt hatten, werden wieder angesprochen.

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 im Jahr 2023 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 angeworben. Die Mehrheit dieser Teilnehmer wird auch persönlich befragt, um sicherzustellen, dass die Ergebnisse der Erhebung mit früheren Erhebungswellen der EWCS verglichen werden können. Um die Umstellung der Erhebungen von Eurofound auf einen Online-Modus für die Datenverwaltung vorzubereiten, ist geplant, eine kleinere zufällig ausgewählte Teilstichprobe von Teilnehmern zu ziehen, um das Interview 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. Im Rahmen dieser Erhebung im Jahr 2023 werden die Teilnehmer aufgefordert, online eine Reihe von Folgefragebogen zu beantworten. Diese Folgefragebogen werden Fragen aus der EWCS enthalten, die im ursprünglichen Fragebogen nicht gestellt wurden, wodurch die Auswahl der Variablen, anhand derer Trendbrüche erfasst werden können, erweitert wird. Dieses Element ermöglicht es auch, die Wirksamkeit der Anwerbung von Erhebungsteilnehmern für Folgefragebogen, die Auswirkungen der anfänglichen Ablehnung der Beantwortung dieser Folgefragebogen sowie die Folgen der späteren Fluktuation der Teilnehmergruppe für die Zusammensetzung der Stichprobe zu prüfen.

Die EQLS sollte 2025 unter Berücksichtigung der im Rahmen der Probeerhebung 2023 gewonnenen Erfahrungen durchgeführt werden.

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

Eine neue Erhebungswelle der ECS wird im nächsten Programmplanungszeitraum stattfinden, sofern

geeignete Kooperationspartner gefunden werden können. Die Erhebung 2019 erstreckte sich auf die Bereiche Arbeitsorganisation, Personalverfahren, Arbeitnehmerbeteiligung, sozialer Dialog, Kompetenzstrategien und Digitalisierung am Arbeitsplatz.

Wie in der Tätigkeit 1 angegeben, wird die Nutzung der Daten früherer Erhebungen, namentlich der EWCS-CATI 2021, auch während des Mehrjahreszyklus fortgesetzt.

Die Tätigkeit umfasst drei Arbeitsbereiche:

- Durchführung der Feldarbeit für die Erhebungen: Vorbereitung und Durchführung der Feldarbeit;
- methodische Entwicklung der Erhebung: zukunftsichere Erhebungen;
- 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 entwickelte eine langfristige 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 Erhebung sowie die Vergleichbarkeit mit den in der Vergangenheit erhobenen Daten prüfen. 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 die Strategie für die Zukunftsfähigkeit der Erhebungen eingeführt haben, um zu gewährleisten, dass die Agentur auch weiterhin in ihren Kompetenzbereichen eine Schlüsseldatenquelle mit politischer Relevanz bleiben wird.

Arbeitsprogramm 2021: Management und Entwicklung von Erhebungen

Überblick

Im Jahr 2021 wird die EWCS-CATI 2021 in Form von Telefoninterviews durchgeführt, nachdem die persönliche Befragung im Rahmen der EWCS 2020 aufgrund der COVID-19-Pandemie eingestellt werden musste. Eine Folgebefragung der Teilnehmer an der Erhebung 2020 ist ebenfalls geplant. Die EWCS-Daten aus den Jahren 2020 und 2021 werden zur Analyse der Auswirkungen der verschiedenen Erhebungsmethoden herangezogen. Die Arbeiten zur Zukunftsfähigkeit der Erhebungen werden auch 2021 fortgesetzt, wobei die Konzeption des ausgewählten Szenarios zur Zukunftsfähigkeit weiterentwickelt und ein Pilotprojekt vorbereitet wird. Die Bewertung ergänzender Datenerhebungsmethoden (z. B. Big Data und Erhebungen mit nichtprobabilistischer Stichprobenziehung) ist ebenso geplant wie eine Bestandsaufnahme und Dokumentation der Daten von Eurofound. Im Zuge der Arbeiten zum

Management der Erhebungen wird 2021 eine Überprüfung der Vergabeverfahren und der Ausschreibungsmodalitäten für die Erhebung durchgeführt.

Darüber hinaus wird Eurofound weiterhin einen Beitrag zur Debatte über die Auswirkungen von COVID-19 auf die Arbeits- und Lebensbedingungen leisten, indem die Agentur eine vierte Welle der elektronischen Erhebung *Leben, Arbeiten und COVID-19* im Anschluss an die gegen Ende 2020 eingeleitete dritte Welle in die Wege leitet. Ein besonderer Schwerpunkt wird auf den Lebensbedingungen und dem Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen liegen, während ein synergetischer und komplementärer Ansatz mit der EWCS sichergestellt wird.

Projekte und Outputs

Projektbeschreibung	Outputs	Jahr
EWCS-CATI 2021 (Telefoninterviews) und Folgebefragung zur EWCS 2020 (Fortführung des Projekts 2020)	Datensätze, Fragebogen „Bericht über die Bewertung der externen Datenqualität“	2022
Entwicklung der Konzeption des gewählten Szenarios zur Zukunftsfähigkeit (im Anschluss an die Entscheidung des Verwaltungsrats)		
Methodische Entwicklung der Erhebung (Studie zu den Auswirkungen der Erhebungsmethoden der EWCS, Bewertung der komplementären Datenerhebungsmethoden) und Big Data (Testung, Bestandsaufnahme und Dokumentation der Daten von Eurofound)	Interne Arbeitspapiere, Big-Data-Datenbank	2022
Erhebungsmanagement (Überprüfung der Vergabeverfahren und der Ausschreibungsmodalitäten für die Erhebung)	Interne Arbeitspapiere, Datendokumentation	2021
Panel für die elektronische Erhebung <i>Leben, Arbeiten und COVID-19</i>	Datensatz Forschungsbericht	2021 2021

Ressourcen

690 000 EUR und 6,0 VZÄ

2.8 Tätigkeit 8: Reaktion auf Ad-hoc-Auskunftsersuchen

Mehrjährige Perspektive

Überblick

Um auf neuen, 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 vorgehaltenen Kapazitäten können auch genutzt werden, um Forschungsarbeiten auf eigene Initiative von Eurofound zu neuen, unvorhergesehenen Themen durchzuführen. Der Exekutivausschuss wird umfassend über die eingegangenen Ersuchen und die Ad-hoc-Forschungsarbeiten informiert.

Ziel

Bereitstellung relevanter Informationen für die Interessenträger der Agentur auf Anfrage

Outputs

Nutzerspezifische Berichte über die erzielten Erkenntnisse

Studien als Reaktion auf Anfragen der Interessenträger

Hintergrundpapiere

Beiträge zu Veröffentlichungen

Von Interessenträgern bezahlte Berichte

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.

Ressourcen

287 000 EUR und 2,4 VZÄ

3. Horizontale Tätigkeiten

3.1 Tätigkeit 9: Institutionelle Kommunikation

Mehrjährige Perspektive

Überblick

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

Eurofound arbeitet in einem veränderten Kommunikationsumfeld, das durch einen geänderten politischen Rahmen, eine überarbeitete Gründungsverordnung und ein Kommunikationsklima bestimmt wird, das durch eine tiefgreifende Spaltung geprägt ist. Neue Instrumente und Kanäle entwickeln sich ständig weiter, und die Präferenzen der politischen Entscheidungsträger passen sich entsprechend an.

Vor diesem Hintergrund müssen die Bemühungen von Eurofound in erster Linie darauf ausgerichtet sein sicherzustellen, dass ihr Wissen die einschlägigen Akteure auf EU- und nationaler Ebene erreicht, um bessere politische Maßnahmen auf den zentralen Gebieten des Aufgabenbereichs der Agentur zu gestalten und umzusetzen. Die Rückmeldungen, Analysen und Bewertungen der Nutzer vermitteln ein sehr klares Bild davon, wie dies am besten auf schnellstmögliche, relevanteste und kosteneffizienteste Weise bewerkstelligt werden kann.

Ziele

Vier Hauptziele bilden den Rahmen für den institutionellen Kommunikations- und Verbreitungsplan:

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 Kommission und Europäischem 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 einem Format, die es ihnen ermöglichen, bessere politische Maßnahmen zur Verbesserung von sozial-, beschäftigungs- und arbeitspolitischen Fragen zu konzipieren. Kampagnen zur Sensibilisierung für die Erkenntnisse, die Kompetenzbereiche und das neue Arbeitsprogramm von Eurofound werden sicherstellen, dass die Interessenträger wissen, wo und wie sie auf die richtige Weise auf die richtigen Informationen zugreifen können, um ihre Arbeit zu erleichtern. Als Ergebnis dieser Tätigkeit wird insbesondere – aber nicht ausschließlich – die Zahl der Downloads aus dem Internet und die Nutzeraktivität gesteigert, die Zahl der Verweise auf die Arbeit von Eurofound in EU-Grundsatzdokumenten erhöht, die Zahl der Beiträge und Beauftragungen von Sachverständigen von Eurofound erhöht, die für wichtige politische Debatten relevant sind, die Nutzung der Arbeit von Eurofound in den Medien gesteigert und die Zahl der Zitierungen von Eurofound in wissenschaftlichen Fachzeitschriften erhöht. Weiterhin wird das Bewusstsein für die Agentur und ihre Arbeit mit neuen Zielgruppen geschärft und die Zufriedenheit der bestehenden Interessengruppen verbessert. 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.

Kommunikations- und Verbreitungsplan 2021

Überblick

Im Jahr 2021 wird Eurofound ihre Kommunikationsaktivitäten auf institutioneller Ebene anpassen, um eine optimale Präsentation und Bekanntmachung der Prioritäten des neuen Programms sicherzustellen. Dazu gehören auch Änderungen an der Website der Agentur, um die zentrale Ausrichtung der strategischen Bereiche hervorheben. Die Präsentation über diese Zugangspunkte – deren Einrichtung auf dem bestehenden Themenbereich der Website aufbauen wird – wird Vorrang vor dem Zugang über die Beobachtungsstelle eingeräumt. Der multimediale und mehrsprachige Zugang zu den zentralen Botschaften und politischen Themen in diesen Bereichen wird weiter verbessert werden. Die Veröffentlichungsformate und die diesbezüglichen Produktionsprozesse werden für die Online-Visualisierung und -Nutzung optimiert. Die Datenvisualisierungskapazitäten von Eurofound werden weiter ausgebaut und speziell auf die Bedürfnisse der Nutzer zugeschnitten.

Die Kommunikation mit den Interessenträgern und Zielgruppen wird weiter optimiert, wobei auf dem von der Agentur beschlossenen „Digital-first“-Ansatz (Vorrang für die Digitalisierung) aufgebaut wird, um die Reichweite durch neue und modernisierte Instrumente und Plattformen zu erweitern und zu verbessern. Plattformen der sozialen Medien werden eingebunden, um die Veränderungen und überarbeiteten Outputs der Agentur bekanntzumachen. Es wird ein neues Agenturvideo produziert, in dem neben einem neuen Output die Ziele und die Arbeit von Eurofound präsentiert werden. Weitere Arbeiten werden an dem optimierten Datenexplorer von Eurofound durchgeführt, um einen besseren Zugang zu allen Erhebungen und sonstigen Datenquellen, insbesondere zu den Ergebnissen der ECS und der EWCS, sowie zu den laufenden Aktualisierungen aus der elektronischen Erhebung *Leben, Arbeiten und COVID-19* zu ermöglichen. Internet-Anwendungen werden entwickelt, um eine Reihe neuer oder angepasster Ressourcen bereitzustellen, die im Arbeitsprogramm beschrieben sind. Die Webinar-Reihe der Agentur wird an die Prioritäten des neuen Programms angepasst, und die neue Initiative „Ask the Expert“ wird eingeführt. In diesem Zusammenhang wird ein besonderer Schwerpunkt darauf liegen, Experten und Fachwissen von Eurofound in verschiedenen Formen über verschiedene Kanäle zugänglicher zu machen. Der Zusammenarbeit mit wichtigen Partnern unter den EU-Organen, Sozialpartnern, trilateralen Einrichtungen und Regierungen wird bei allen Kommunikationsaktivitäten Priorität eingeräumt, und sie wird insbesondere im Bereich gezielter politikorientierter Beiträge und Initiativen sowie bei Kampagnen in den sozialen Medien formalisiert. Insbesondere die Zusammenarbeit von Eurofound mit den EU-Ratsvorsitzen wird in diesem Jahr mit Beiträgen für den portugiesischen und den slowenischen Vorsitz fortgesetzt. Die Pläne für das Foundation Forum werden 2021 mit Blick auf die für die zweite Jahreshälfte geplante hochrangige Veranstaltung fortgesetzt (wobei das Format noch festzulegen ist).

Das Gesamtvolumen der Outputs wird verringert, und ihrem politischen Schwerpunkt wird Vorrang eingeräumt. Das Jahrbuch *Leben und Arbeiten in Europa*, das eine Zusammenfassung des vorangegangenen Vierjahresprogramm bietet, wird erstellt und veröffentlicht. Die wichtigsten Outputs aus dem Jahr 2020, insbesondere die beiden richtungsweisenden Berichte über Konvergenz und Digitalisierung, werden abgeschlossen und bekanntgemacht.

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

Projekte und Outputs

Projektbeschreibung	Outputs	Jahr
Produktionstätigkeit und Veröffentlichung der Agentur	Veröffentlichungen und Outputs der Agentur Beschilderung und Branding der Agentur: PD 2021–2024 Webinhalte und -anwendungen der Agentur Datenvisualisierung Bibliothek und Informationsdienste	2021
Kampagnen der Agentur	Veranstaltungsmanagement, Forum, Besuche und Partnerschaften Ausstellungsflächen, Hardware und Logistik Verbreitung, elektronische Formate, OP und Druck Beobachtung der sozialen Medien, Werbung in sozialen Medien Medienpartnerschaften, Medienbeobachtung, Vertrieb und Partnerschaften Foto, Video und Audio	

Ressourcen

1 696 000 EUR und 15 VZÄ

3.2 Tätigkeit 10: Management und Entwicklung

Mehrfährige 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 Einbindung 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) unterstützt die Auslagerungsstrategie der Agentur

und die Optimierung der Zuweisung interner Ressourcen.

- Effiziente und wirksame Arbeitsmethoden und Ausführung von Aufgaben durch Anwendung von Projekt- und Prozessmanagementstandards im Rahmen der Strategie „Digital first“ (Vorrang für die Digitalisierung).

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.
- 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 2021: Management und Entwicklung

Überblick

Das neue Vierjahresprogramm kann sich zu Beginn auf Folgendes stützen:

- jährliche Lernaktivitäten für die Personalentwicklung in Verbindung mit der Entwicklung eines überarbeiteten Kompetenzrahmens und seiner erstmaligen Erprobung im Rahmen eines Pilotprojekts;
- Übersichtstabelle mit Leistungsindikatoren und einer qualitativen Analyse der bisherigen Leistung sowie der Rückmeldungen der Nutzer;

- o verstärkte Integration von Projektmanagement und Finanzsystemen, um die Genauigkeit und den direkten Zugang zu Daten über die Programmdurchführung zu verbessern;
- o gut funktionierende interne Kontrollkomponenten und Null-Toleranz-Politik gegenüber Betrug durch jährliche Risikobewertung, regelmäßige Überwachung und den jährlich durchgeführten Ethikmonat der Agentur.

Projekte und Outputs

Projektbeschreibung	Outputs	Jahr
Personalentwicklung (und Personalverwaltungssysteme)	Überarbeiteter Rahmen für die Bestandsaufnahme von Kompetenzen und Fähigkeiten	2021
Evaluierung und Überwachung: Leistung der Organisation und Organisationales Lernen	Evaluierungspolitik 2021–2024 Mehrjähriger Rahmenvertrag über Evaluierung und Rückmeldungen Bericht über die Leistung 2017-2020	2021
Tätigkeitsbezogenes Management	Entwicklung einer IT-Schnittstelle zwischen Projekt- und Finanzverwaltungssystemen	2021–2022
Projekt- und Prozessmanagement	Anwendung des „Digital-first“-Ansatzes (Vorrang für die Digitalisierung) auf den Auftragsvergabeprozess und die Verwaltung von Dienstreisen	2021
Nachhaltigkeit	Umweltprüfung, -politik und -programme	2021–2022
Leistungsstruktur	Sitzungen des Verwaltungsrats und des Exekutivausschusses Jährliche Bewertung der internen Kontrolle und Risikoprüfung Jahresbericht 2020 der Agentur, einschließlich Nachhaltigkeitsbericht	2021 2021 2021

Ressourcen

398 000 EUR und 6,5 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. Die Erhebungsinstrumente von Eurofound wurden bereits unter „2.7 Tätigkeit 7: Management und Entwicklung von Erhebungen“ beschrieben. Weitere Methoden und Instrumente sind:

- o 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.
- o Sammlung von Informationen auf nationaler Ebene und Vergleich von Vorschriften und Praktiken. Dies erfolgt 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, Politiken und Verfahren beschreibt und vergleicht. Zur Vorbereitung einer neuen Ausschreibung für den nächsten Rahmenvertrag mit den Korrespondenten wird das Dienstleistungsmodell bewertet und eine Überprüfung der Anforderungen durchgeführt. Die Hebung von Synergien mit den Netzwerken der Europäischen Kommission wird geprüft. Ein neuer Vertrag wird im März 2022 geschlossen.
- o Systematisierung öffentlich zugänglicher Informationen, z. B. wie im Falle des ERM oder des Pilotprojekts zum Beobachtungsinstrument für Arbeitskampfmaßnahmen. Eurofound wird weitere Optionen zur Nutzung von Big Data und nutzergenerierten Informationen prüfen.
- o 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 Metaevaluierungen. Ein weiterer möglicher Ansatz ist der Einsatz von Experteninterviews.

- Da in diesem Programmplanungszeitraum der Wandel stärker im Vordergrund steht, wird zukunftsorientierten Methoden wie Szenarienbildung, Prognosen und Backcasting ebenfalls ein höherer Stellenwert beigemessen. Diese sind häufig gemeinsam nach Absprache mit Interessenträgern zu nutzen. Die explorativen Methoden können auch Fallstudien zu neu aufkommenden, 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 strategischen Bereichen Wandel und Zusammenhalt 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 und dabei berücksichtigen, dass der Zugang zu und die Vergleichbarkeit der Daten schwierig sind.
- Für Ad-hoc-Studien wird relativ viel Spielraum vorgesehen, sowohl für solche, die von den Interessenträgern angefordert als auch für 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 das Netzwerk der Eurofound-Korrespondenten aufgewendet. Gegebenenfalls werden andere Instrumente und Ansätze in Betracht gezogen.

4.2 Zusammenarbeit und Partnerschaften

Enge Arbeitsbeziehungen zu anderen EU-Agenturen werden von Eurofound angestrebt und unterhalten. Die Agentur wird weiterhin auf der etablierten Zusammenarbeit mit den Schwesteragenturen im Politikbereich Beschäftigung und Soziales (Cedefop, ELA, EU-OSHA und ETF) sowie mit anderen Agenturen, deren Tätigkeit einen Zusammenhang mit der Arbeit von Eurofound (FRA, EIGE, EUA) aufweist, aufbauen. Vereinbarungen (Memoranda of Understanding) und die Koordinierung der Arbeitsprogramme können zur Festlegung gemeinsamer Tätigkeiten von gemeinsamem Interesse führen. Diesbezüglich wird Eurofound eine Partnerschaft mit dem Cedefop und anderen Agenturen und Organen der EU für die nächste Europäische Unternehmenserhebung prüfen.

Eurofound hat eine Dienstgütevereinbarung (SLA) mit der ELA, die die Leistungen des Rechnungsführers von Eurofound in Anspruch nimmt, und eine Verwaltungsvereinbarung mit der Europäischen Beobachtungsstelle für Drogen und Drogensucht (EMCDDA) über die Erbringung von Evaluierungsdiensten unterzeichnet. Ferner wird sie eine Vereinbarung mit der ELA anstreben, die die Möglichkeit gemeinsamer Aktionen zur Mobilität vorsehen kann, sofern dies von beiden Agenturen als zweckmäßig erachtet wird.

Eurofound wird sich bemühen, ihre Beziehungen zur Europäischen Kommission auszubauen. Dazu gehören auch Tätigkeiten mit der JRC. Die Zusammenarbeit könnte in Bereichen wie der Unterstützung des Aufbaus von 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. Schließlich wird Eurofound im Zusammenhang mit der Überarbeitung eines neuen Rahmenvertrags für das Netzwerk von Korrespondenten im Jahr 2022 die Möglichkeit prüfen, mit den Netzwerken der Europäischen Kommission die Kräfte zu bündeln oder verstärkt Synergien zu erzielen.

Die Zusammenarbeit im Bereich Kommunikation wird im folgenden Abschnitt näher erläutert. Eurofound wird nach Möglichkeiten suchen, mit Organisationen zusammenzuarbeiten, 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.

Die Agentur ist bereit, gegebenenfalls auf Anfrage der Kommission Pilotprojekte und vorbereitende Maßnahmen durchzuführen, wie in der Gründungsverordnung der Agentur als eine der Aufgaben von Eurofound angegeben.

4.3 Strategie für die Beziehungen zu Drittländern und/oder 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. Die Agentur hofft, während des Programmplanungszeitraums gemeinsam mit der IAO eine weitere weltweite Analyse der Arbeitsbedingungen auf der Grundlage der bestehenden Kooperationsrahmenvereinbarung durchzuführen.

Eurofound erwartet, ihre Arbeit in den Kandidatenländern fortzusetzen und dabei auf der positiven Rolle der EU-Agenturen bei der Unterstützung der EU-Erweiterungsstrategie aufzubauen Eurofound

wird vorschlagen, diese Länder weiterhin in die Erhebungen der Agentur einzubeziehen, sodass sie die Möglichkeit haben, sich mit anderen zu vergleichen und die eigene Entwicklung in Bezug auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Zeitverlauf zu verfolgen.

Eurofound wird auch einen ähnlichen Ansatz für andere Länder im Rahmen der Östlichen Partnerschaft und der südlichen Dimension des Europäischen Nachbarschaftsinstruments prüfen.

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 2021–2024

5.1 Finanzielle Ressourcen

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Programmplanungsdokuments wurde im Rat eine politische Einigung über den nächsten Mehrjährigen Finanzrahmen (MFR) für die Jahre 2021 bis 2027 erzielt.

Die Erörterungen mit dem zweiten Organ der Haushaltsbehörde, dem Europäischen Parlament, dauern jedoch noch an.

Die nachstehenden Zahlen basieren auf der jüngsten von den Kommissionsdienststellen vorgelegten Analyse der Erörterungen zum MFR. Darin ist vorgesehen, den Zuschuss für Eurofound real (zu Preisen von 2018) für die kommenden sieben Jahre einzufrieren. Nominal entspricht dies einer jährlichen Erhöhung des Zuschusses um rund 2 %. Dies sollte einen Ausgleich für eine zugrunde gelegte jährliche Inflationsrate in dieser Höhe ermöglichen.

In Titel 3 (Operative Ausgaben) sind für 2021 rund 6,1 Mio. EUR veranschlagt. Aufgrund des in den letzten Jahren nahezu eingefrorenen Zuschusses liegt dieser Wert deutlich unter dem Niveau von 2010, als der Titel Ausgaben von rund 7,8 Mio. EUR umfasste. Die in den nächsten sieben Jahren erwarteten Zuwächse des Zuschusses werden im Großen und Ganzen dazu beitragen, die rückläufige Entwicklung bei Titel 3 umzukehren und dessen Mittelausstattung bis 2023 auf 6,5 Mio. EUR zu steigern. Bei Titel 1 (Personalkosten und personalbezogene Kosten) werden besonders geringe Erhöhungen erwartet. Für Titel 2 werden zusätzliche Mittel bereitgestellt, um die IT-Infrastruktur weiter auszubauen und in das Nachhaltigkeitsprogramm von Eurofound, insbesondere in die ökologische Nachhaltigkeit, zu investieren.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	Haushaltsplan	PD 2020	MFR	MFR	MFR	MFR
Einnahmen						
Zuschuss	20 779 000	21 195 000	21 600 000	22 051 000	22 492 000	22 942 000
Sonstige Einnahmen	200 000	200 000	220 000	219 000	218 000	218 000
Insgesamt	20 979 000	21 395 000	21 820 000	22 270 000	22 710 000	23 160 000
Ausgaben						
Titel 1	13 810 000	13 925 000	14 080 000	14 220 000	14 490 000	14 700 000
Titel 2	1 520 000	1 600 000	1 640 000	1 700 000	1 750 000	1 820 000
Titel 3	5 649 000	5 870 000	6 100 000	6 350 000	6 470 000	6 640 000
Insgesamt	20 979 000	21 395 000	21 820 000	22 270 000	22 710 000	23 160 000

5.2 Humanressourcen

Die folgende Tabelle zeigt die voraussichtliche Personalentwicklung bis zum Jahr 2024.

Personalbestand	Für 2020 vorgesehener Personalbestand	Für 2021 vorgesehener Personalbestand	Für 2022 vorgesehener Personalbestand	Für 2023 vorgesehener Personalbestand	Für 2024 vorgesehener Personalbestand
AD insgesamt ¹²	51	51	51	51	51
AST insgesamt ¹³	40	40	40	40	40
VB insgesamt ¹⁴	13	14	14	14	14
ANS ^{15, 16}	1	0	0	0	0
Strukturelle Dienstleistungsanbieter ¹⁷	7 ¹⁸	7	7	7	7
Insgesamt	112	112	112	112	112

Eurofound erwartet keine Änderungen des Gesamtpersonalbestands im Zeitraum 2021–2024. Einzelheiten zum Personalbestand und zur Personalentwicklung sind Anhang III zu entnehmen.

Die stabile Zahl der Bediensteten trägt dem unveränderten Auftrag und der Fortführung der meisten Aufgaben Rechnung. Es sei darauf hingewiesen, dass Eurofound von 2013 bis 2018 ihre Planstellen (AD und AST) um 10 % verringern und umfangreiche Maßnahmen und Umstrukturierungen durchführen musste, um den Personalabbau auszugleichen, während parallel die Arbeitsprogramme noch umgesetzt und das Ansehen und die Sichtbarkeit von Eurofound sogar erhöht wurden.

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.

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 möglicherweise eingefrorener Haushaltsmittel für die nächsten sieben Jahre sind Effizienzsteigerungen der einzige Weg, um den voraussichtlichen Auswirkungen der Inflation und anderer Kostensteigerungen zu begegnen. 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 geregelt ist, 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.

Ein wichtiger Hebel für Effizienzgewinne könnte die Zunahme von Dienstleistungen sein, die gemeinsam von mehreren EU-Agenturen oder von einer Agentur und der Kommission in Anspruch genommen werden. 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, und regelmäßige Überwachung der und

12 „Bedienstete der Funktionsgruppe Administration“ insgesamt umfasst Beamte und Bedienstete auf Zeit.

13 „Bedienstete der Funktionsgruppe Assistenz“ insgesamt umfasst Beamte und Bedienstete auf Zeit.

14 Vertragsbedienstete, in VZÄ.

15 Abgeordneter nationaler Sachverständiger (ANS).

16 In der Vergangenheit wurde der ANS erfasst, indem ein VB durch einen ANS ersetzt wurde. Ab 2021 wird diese Ersetzung rückgängig gemacht.

17 Dienstleistungsanbieter werden von einem privaten Unternehmen unter Vertrag genommen 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.

18 1 Verwaltungskraft für Cateringdienstleistungen, 1 Koch, 2 Küchenhilfen, 1 Reinigungskraft, 2 Sicherheitsbedienstete.

Berichterstattung über die in diesem Bereich erzielten Fortschritte. Im Jahr 2020 hat Eurofound mit der ELA eine Dienstgütevereinbarung über die gemeinsame Nutzung der Leistungen des Rechnungsführers von Eurofound unterzeichnet.

Auch die Zahl der mit der Kommission gemeinsam genutzten Dienstleistungen und gemeinsam durchgeführten Auftragsvergaben nahm in den letzten Jahren stetig zu. 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.

Anhänge

Anhang I: Ressourcenzuweisung nach Tätigkeit

Tabelle A1: Ressourcenzuweisung

Tätigkeit	Operative Kosten Titel 3 Kosten (EUR)	Personaleinsatz in VZÄ*	Kosten insgesamt (EUR)
Arbeitsbedingungen und nachhaltige Arbeit	326 000	5,2	1 624 000
Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog	1 239 000	8,4	3 361 000
Beschäftigung und Arbeitsmärkte	454 000	5,9	1 946 000
Lebensbedingungen und Lebensqualität	355 000	4,0	1 369 000
Frühzeitige Erkennung und Umgang mit den Auswirkungen des Wandels	406 000	5,3	1 714 000
Förderung des sozialen Zusammenhalts und der Konvergenz	249 000	5,8	1 704 000
Management und Entwicklung von Erhebungen	690 000	6,0	2 210 000
Ad-hoc-Ersuchen	287 000	2,4	892 000
Institutionelle Kommunikation und Infrastruktur	1 696 000	15,0	5 286 000
Management und Entwicklung	398 000	6,5	1 714 000
Insgesamt	6 100 000	64,4	21 820 000

Hinweis: * Vollzeitäquivalent.

Anhang II: Finanzielle Ressourcen

Tabelle A2: Ausgaben

Expenditure	2020		2021	
	Mittel für Verpflichtungen	Mittel für Zahlungen	Mittel für Verpflichtungen	Mittel für Zahlungen
Titel 1	13 925 000	13 925 000	14 080 000	14 080 000
Titel 2	1 600 000	1 600 000	1 640 000	1 640 000
Titel 3	5 870 000	5 870 000	6 100 000	6 100 000
Ausgaben insgesamt	21 395 000	21 395 000	21 820 000	21 820 000

Tabelle A3: Mittel für Verpflichtungen

	Haushalts-vollzug 2019 ¹⁹	Haushalts-plan 2020	Entwurf des Haushaltsplans 2021		Veränderung 2021/2020	Für 2022 vorgesehen	Für 2023 vorgesehen
			Anforderung der Agentur ²⁰	Haushalts-vorschlag			
Titel 1 Personalaufwendungen	13 492 940	13 925 000	14 080 000	14 080 000	1,1%	14 220 000	14 490 000
11 Gehälter und Zulagen	12 087 118	12 448 000	12 730 000	12 730 000	2,3%	12 892 000	13 140 000
- davon Planstellen	11 663 841	11 978 000	12 253 000	12 253 000	2,3%	12 440 000	12 683 000
- davon externes Personal	423 277	470 000	477 000	477 000	2,6%	452 000	457 000
12 Ausgaben in Verbindung mit Personaleinstellungen	162 824	263 000 ²¹	214 000	214 000	-18,6%	207 000	214 000
13 Dienstreisekosten	291 682	320 000	290 000	290 000	-9,4%	300 000	305 000
14 Soziale und medizinische Infrastruktur	235 579	266 000	266 000	266 000	0,0%	271 000	276 000
15 Aus- und Weiterbildung	114 894	160 000	160 000	160 000	0,0%	160 000	160 000
16 Externe Dienstleistungen²²	600 842	468 000	420 000	420 000	-10,3%	390 000	395 000
17 Empfänge und Veranstaltungen							
Titel 2 Infrastruktur- und operative Ausgaben	1 622 357	1 600 000	1 640 000	1 640 000	2,5%	1 700 000	1 750 000
20 Miete von Gebäuden und Nebenkosten	716 310	693 000	723 000	723 000	4,3%	763 000	793 000
21 Informations- und Kommunikationstechnologie	740 572	722 000	732 000	732 000	1,4%	752 000	772 000
22 Bewegliche Sachen und Nebenkosten	91 660	100 000	100 000	100 000	0,0%	100 000	100 000
23 Laufende Sachausgaben für den Dienstbetrieb	12 160	20 000	20 000	20 000	0,0%	20 000	20 000
24 Post- und Fernmeldegebühren	61 855	65 000	65 000	65 000	0,0%	65 000	65 000
25 Sitzungskosten							
26 Laufende Kosten im Zusammenhang mit operativen Tätigkeiten							
27 Information und Veröffentlichungen							
28 Studien							
Titel 3 Operative Ausgaben (nach Kapiteln anzugeben)	6 373 863	5 870 000	6 100 000	6 100 000	3,9%	6 350 000	6 470 000
Ausgaben gesamt	21 489 160	21 395 000	21 820 000	21 820 000	2,0%	22 270 000	22 710 000

¹⁹ Alle Mittelbindungen aus den Haushaltslinien C1, C4 und neue R0-Mittel im Jahr 2019.

²⁰ In dieser Spalte ist der Betrag angegeben, den die Agentur aus dem EU-Haushaltsplan angefordert hat.

²¹ Rückstellung für die Einstellung eines neuen Exekutivdirektors.

²² Dieses Kapitel umfasst unter anderem Gebühren für die Dienstgütevereinbarungen mit den Kommissionsdienststellen, Praktikanten und Abgeordnete nationale Sachverständige (ANS).

Tabelle A4: Mittel für Zahlungen

	Haushalts- vollzug 2019 ²³	Haushalts- plan 2020	Entwurf des Haushaltsplans 2021		Veränderung 2021/2020	Für 2022 vorgesehen	Für 2023 vorgesehen
			Anforderung der Agentur	Haushalts- vorschlag			
Titel 1 Personalaufwendungen	13 213 344	13 925 000	14 080 000	14 080 000	1,1 %	14 220 000	14 490 000
11 Gehälter und Zulagen	12 087 118	12 448 000	12 730 000	12 730 000	2,3 %	12 892 000	13 140 000
- davon Planstellen	11 663 841	11 978 000	12 253 000	12 253 000	2,3 %	12 440 000	12 683 000
- davon externes Personal	423 277	470 000	470 000	477 000	2,6 %	452 000	457 000
12 Ausgaben in Verbindung mit Personaleinstellungen	118 772	263 000 ²⁴	214 000	214 000	-18,6 %	207 000	214 000
13 Dienstreisekosten	279 149	320 000	290 000	290 000	-9,4 %	300 000	305 000
14 Soziale und medizinische Infrastruktur	173 991	266 000	266 000	266 000	0,0 %	271 000	276 000
15 Aus- und Weiterbildung	86 488	160 000	160 000	160 000	0,0 %	160 000	160 000
16 Externe Dienstleistungen²⁵	467 827	468 000	420 000	420 000	-10,3 %	390 000	395 000
17 Empfänge und Veranstaltungen							
Titel 2 Infrastruktur- und operative Ausgaben	1 209 955	1 600 000	1 640 000	1 640 000	2,5 %	1 700 000	1 750 000
20 Miete von Gebäuden und Nebenkosten	431 582	693 000	723 000	723 000	4,3 %	763 000	793 000
21 Informations- und Kommunikationstechnologie	694 414	722 000	732 000	732 000	1,4 %	752 000	772 000
22 Bewegliche Sachen und Nebenkosten	67 508	100 000	100 000	100 000	0,0 %	100 000	100 000
23 Laufende Sachausgaben für den Dienstbetrieb	7 010	20 000	20 000	20 000	0,0 %	20 000	20 000
24 Post- und Fernmeldegebühren	59 440	65 000	65 000	65 000	0,0 %	65 000	65 000
25 Sitzungskosten							
26 Laufende Kosten im Zusammenhang mit operativen Tätigkeiten							
27 Information und Veröffentlichungen							
28 Studien							
Titel 3 Operative Ausgaben (nach Kapiteln anzugeben)	2 749 994	5 870 000	6 100 000	6 100 000	3,9 %	6 350 000	6 470 000
Ausgaben gesamt	17 173 293	21 395 000	21 820 000	21 820 000	2,0 %	22 270 000	22 710 000

Tabelle A5: Einnahmen

Einnahmen	2020	2021
	Von der Agentur veranschlagte Einnahmen	Haushaltsvorschlag
EU-Beitrag	21 195 000	21 600 000
Zusätzliche EU-Finanzmittel: Ad-hoc- Finanzhilfen und Übertragungsvereinbarungen	p.m.	p.m.
Sonstige Einnahmen	200 000	220 000
Einnahmen gesamt	21 395 000	21 820 000

²³ Alle Mittelbindungen aus den Haushaltslinien C1, C4 und neue R0-Mittel im Jahr 2019.

²⁴ Rückstellung für die Einstellung eines neuen Exekutivdirektors.

²⁵ Dieses Kapitel umfasst unter anderem Gebühren für die Dienstgütevereinbarungen mit den Kommissionsdienststellen, Praktikanten und ANS.

Tabelle A6: Aufschlüsselung der Einnahmen

Einnahmen	2019	2020	2021		Veränderung 2021/2020	2022	2023
	Haushalts- vollzug ²⁶	Von der Agentur veranschlagte Einnahmen	Gemäß Anforderung der Agentur	Haushalts- vorschlag		Vorgesehen	Vorgesehen
1 Einnahmen aus Gebühren und Entgelten							
2 EU-Beitrag	20 779 000	21 195 000	21 600 000	21 600 000	2,0%	22 051 000	22 492 000
- davon zweckgebundene Einnahmen aus Vorjahresüberschüssen		p.m.	p.m.	p.m.		p.m.	p.m.
3 Beiträge von Drittstaaten (einschl. EFTA- und Kandidatenländer)	1,020,701	p.m.	p.m.	p.m.		p.m.	p.m.
- davon EFTA		p.m.	p.m.	p.m.		p.m.	p.m.
- davon Kandidatenländer		p.m.	p.m.	p.m.		p.m.	p.m.
4 Sonstige Beiträge		p.m.	p.m.	p.m.		p.m.	p.m.
- davon zusätzliche EU-Finanzmittel aus Ad-hoc-Finanzhilfen (RFR Artikel 7)		p.m.	p.m.	p.m.		p.m.	p.m.
5 Verwaltungstätigkeiten		18 000	18 000	18 000	0%	19 000	18 000
- davon Zinserträge aus Mitteln, die von der Kommission in Form des EU-Beitrags gezahlt wurden (RFR Artikel 58)		15 000	15 000	15 000	0%	15 000	15 000
6 Vergütungen für entgeltliche Leistungen	121 835	182 000	202 000	202 000	11,1%	200 000	200 000
7 Korrektur der Haushaltsungleichgewichte							
Einnahmen gesamt	21 921 536	21 395 000	21 820 000	21 820 000	2,0%	22 270 000	22 710 000

Tabelle A7: Haushaltsergebnis und Annullierung von Mitteln

Haushaltsergebnis	2017	2018	2019
Tatsächlich eingegangene Einnahmen (+)	20 440 843,26	20 763 521,81	21 921 536
Geleistete Zahlungen (-)	-16 762 783,98	17 144 531,09	17 173 293
Übertragung von Mitteln (-)	-3 957 046,16	3 588 557,55	5 424 643
Annullierung der übertragenen, nicht verwendeten Mittel (+)	37 528,29	103 315,96	226 704
Berichtigung für die Übertragung zweckgebundener Einnahmen aus dem Vorjahr (+)	241 458,60	9 773,12	115 534
Wechselkursdifferenzen (+/-)	-1 719,71	-1 547,62	-1 327
Berichtigung für negativen Saldo aus dem Vorjahr (-)			
Gesamt	-1 719,70	141 974,63	-335 489

26 2019 eingegangene und vereinnahmte Einnahmen.

Anhang III: Ausblick auf die personellen Ressourcen und Personalentwicklung

Tabelle A8: Ausblick auf die personellen Ressourcen

Personalbestand		Personalbestand im verabschiedeten EU-Haushaltsplan 2018	Personalbestand im verabschiedeten EU-Haushaltsplan 2019	Zum 31.12.2019 tatsächlich besetzte Stellen	Für 2020 vorgesehener Personalbestand	Für 2021 vorgesehener Personalbestand	Für 2022 vorgesehener Personalbestand	Für 2023 vorgesehener Personalbestand
Beamte	AD	5	5	5	5	4	4	4
	AST	6	6	6	6	6	6	6
	AST/SC	0	0	0	0	0	0	0
BaZ	AD	44	46	41	46	47	47	47
	AST	36	34	35	34	33	33	32
	AST/SC	0	0	0	0	1	1	2
Gesamt		91	91	87	91	91	91	91
VB GF IV		3	6	5	6	7	7	7
VB GF III		4	3	2	3	3	3	3
VB GF II		5	2	2	2	3	3	3
VB GF I		2	2	2	2	1	1	1
VB insgesamt²⁷		14	13	11	13	14	14	14
ANS²⁸		1	1	1	1	0	0	0
Strukturelle Dienstleistungsanbieter ²⁹		7	7	7	7	7	7	7
Gesamt		113	112	106	112	112	112	112
Externe Mitarbeiter ³⁰ als gelegentliche Vertretung ³¹			2	5	2	2	2	2

27 VZÄ.

28 Eurofound hatte durch Umwandlung einer VB-Planstelle eine ANS-Planstelle aufgenommen. Ab 2021 wird diese ANS-Planstelle wieder in eine VB-Planstelle umgewandelt.

29 Dienstleistungsanbieter werden von einem privaten Unternehmen unter Vertrag genommen 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. Angabe in VZÄ. Im Falle von Eurofound: 1 Verwaltungskraft für Cateringdienstleistungen, 1 Koch, 2 Küchenhilfen, 1 Reinigungskraft, 2 Sicherheitsbedienstete.

30 VZÄ.

31 Zum Beispiel Vertretung aufgrund von Mutterschafts- oder längerem Krankheitsurlaub.

Tabelle A9: Personalentwicklung

Laufbahn- und Besoldungsgruppe	Stellenplan im EU-Haushaltsplan 2018 ³²		Stellenplan im EU-Haushaltsplan 2019		Zum 31.12.2019 tatsächlich besetzte Stellen		Im Stellenplan 2019 geplante Änderungen gemäß Flexibilitätsregelung		Stellenplan 2020		Stellenplan 2021		Stellenplan 2022		Stellenplan 2023	
	Beamte	BaZ	Beamte	BaZ	Beamte	BaZ	Beamte	BaZ	Beamte	BaZ	Beamte	BaZ	Beamte	BaZ	Beamte	BaZ
AD 16																
AD 15		1		1		1				1						
AD 14		1		1						1				2		2
AD 13	1	4	2	3		1			2	3	2	3	2	3	2	3
AD 12	2	7	1	8	3	5			1	8	1	8	1	8	1	8
AD 11	0	5	1	5		2			1	5	0 ³³	5	0 ³⁴	5		5
AD 10	2	4		5		2				6		6		6		5
AD 9	1	3	1	7	1	4			1	6	1	6	1	6	1	6
AD 8	1	6		7	1	8				8		8		8		8
AD 7		7		6		8				5		6		6		6
AD 6		3		2		6 ³⁵				2		2		2		3
AD 5		1		1		3				1		1		1		1
AD insgesamt	5	44	5	46	5	40			5	46	4	47	4	47	4	47
AST 11		1		1						2		2		2		2
AST 10		1		2		2				1		1		1		1
AST 9		5		6		5				7		7		7		7
AST 8		7	1	7		2			1	7	2	7	2	7	2	6
AST 7	2	8	2	7	1	11			2	5	2	5	2	5	2	5
AST 6	3	2	2	1	3	1			2	2	2	2	2	2	2	2
AST 5	1	7	1	5		5			1	5		5		5		5
AST 4		2		2		4				1		2		2		2
AST 3		1		2		4				2		1		1		2
AST 2		1		1		1				2		1		1		0
AST 1		1		0	1	0				0		0		0		0
AST insgesamt	6	36	6	34	6	35			6	34	6	34	6	34	6	34

32 In den Stellenplan wurden Stellenanhebungen aufgenommen, um Neueinstufungen und Beförderungen zu ermöglichen. In bestimmten Besoldungsgruppen, insbesondere in AD 5, wurden die Bediensteten vor allem in einem bestimmten Zeitraum eingestellt, und zahlreiche von ihnen haben bereits mindestens den Multiplikationsfaktor nach Maßgabe von Anhang I Abschnitt B des Statuts der Beamten erreicht oder werden diesen erreichen. Wenn diese Bestimmung nicht aufgenommen wird, wird ihnen die weitere Laufbahnentwicklung verwehrt.

33 Eine Beamtenplanstelle ist in eine BaZ-Planstelle umzuwandeln.

34 Eine Beamtenplanstelle ist in eine BaZ-Planstelle umzuwandeln.

35 Umfasst die Stelle des Rechnungsführers nach den Empfehlungen des Rechnungshofs.

Laufbahn- und Besoldungsgruppe	Stellenplan im EU-Haushaltsplan 2018 ³⁶		Stellenplan im EU-Haushaltsplan 2019		Zum 31.12.2019 tatsächlich besetzte Stellen		Im Stellenplan 2019 geplante Änderungen gemäß Flexibilitätsregelung		Stellenplan 2020		Stellenplan 2021		Stellenplan 2022		Stellenplan 2023	
	Beamte	BaZ	Beamte	BaZ	Beamte	BaZ	Beamte	BaZ	Beamte	BaZ	Beamte	BaZ	Beamte	BaZ	Beamte	BaZ
AST/SC 6																
AST/SC 5																
AST/SC 4																
AST/SC 3																
AST/SC 2											1				1	
AST/SC 1																2
AST/SC insgesamt																
Insgesamt	15	78	11	80	11	76			11	80	11	80	10	81	10	81
		93		91		87			91		91		91		91	

³⁶ In den Stellenplan wurden Stellenanhebungen aufgenommen, um Neueinstufungen und Beförderungen zu ermöglichen. In bestimmten Besoldungsgruppen, insbesondere in AD 5, wurden die Bediensteten vor allem in einem bestimmten Zeitraum eingestellt, und zahlreiche von ihnen haben bereits mindestens den Multiplikationsfaktor nach Maßgabe von Anhang I Abschnitt B des Statuts der Beamten erreicht oder werden diesen erreichen. Wenn diese Bestimmung nicht aufgenommen wird, wird ihnen die weitere Laufbahntwicklung verwehrt.

Anhang IV: Personalpolitik

1. Einstellungspolitik

a) Beamte

Die bei Eurofound tätigen Beamten wurden größtenteils im Rahmen einer im Jahr 2007 durchgeführten Maßnahme zur Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit („titularisation“) ernannt. Das Auswahlverfahren stand unabhängig von ihrer Position allen Bediensteten auf Zeit offen. Als Ergebnis dieses Verfahrens haben die Bediensteten der Agentur unabhängig von ihrer Funktion den Status eines Beamten ad personam inne. Für die Einstellung von Beamten werden folgende Möglichkeiten genutzt:

- interinstitutionelle Versetzung;
- internes Auswahlverfahren (Artikel 29 Buchstabe d des Statuts);
- Reservelisten des Europäischen Amtes für Personalauswahl (EPSO) für Beamte unter Verwendung der Datenbank ERL (electronic reserve list);
- allgemeines Auswahlverfahren des EPSO;
- nach Artikel 2 Buchstabe b der Beschäftigungsbedingungen (BBSB) eingestellte Bedienstete auf Zeit.

Aufgrund der Schwierigkeiten bei der Anwerbung, Einstellung und Bindung der richtigen Bewerber (insbesondere im Forschungsbereich) ist die Entscheidung darüber, wie Planstellen für Beamte zu besetzen sind, von Fall zu Fall zu treffen. Eurofound ist sich des in Artikel 29 verankerten Grundsatzes bewusst, dass die große Mehrheit der Beamten auf Grund offener Auswahlverfahren einzustellen sind. Daher sieht die künftige Politik zur Besetzung von Planstellen für Beamte verschiedene Möglichkeiten vor, die es Eurofound gestatten, den Prozess so effizient und wirksam wie möglich zu gestalten. Diese Politik soll Eurofound in die Lage versetzen, freie Planstellen zeitnah zu besetzen und die Möglichkeiten der Laufbahnentwicklung der derzeitigen Bediensteten zu fördern.

Interinstitutionelle Versetzungen für Beamte werden auf den Websites von Eurofound, EPSO und der Kommission ausgeschrieben. Sie werden auch an alle Agenturen weitergeleitet. Interne Auswahlverfahren können auf der Grundlage von Artikel 29 Buchstabe d des Statuts durchgeführt werden. Eine Stellenausschreibung, in der die Aufgabenbeschreibung, die erforderlichen

Kompetenzen und das Auswahlverfahren dargelegt werden, wird intern in der Agentur veröffentlicht, und Beamte und Bedienstete auf Zeit werden zur Bewerbung aufgefordert.

b) Bedienstete auf Zeit

Die überwiegende Mehrheit der Bediensteten der Agentur sind Bedienstete auf Zeit (gemäß Artikel 2 Buchstabe f BBSB). Sie werden für alle Führungs- und operativen Aufgaben eingesetzt, mit Ausnahme derjenigen Funktionen, die von Vertragsbediensteten wahrgenommen werden. Darüber hinaus gibt es zwei Planstellen für Bedienstete auf Zeit nach Artikel 2 Buchstabe a BBSB, die vom Exekutivdirektor und dem stellvertretenden Direktor bekleidet werden.

Allen neu eingestellten Bediensteten wird ein befristeter Vertrag angeboten, wobei Bedienstete auf Zeit nach Artikel 2 Buchstabe f BBSB bei einer ersten Verlängerung einen unbefristeten Vertrag erhalten können. Befristete Verträge haben eine Laufzeit von fünf Jahren, es sei denn, die Art der zu besetzenden Planstelle erfordert ausnahmsweise eine kürzere Vertragslaufzeit oder die erforderlichen Fähigkeiten werden für einen kürzeren Zeitraum benötigt. In der Regel erhält ein Bediensteter auf Zeit nach Artikel 2 Buchstabe f BBSB bei der ersten Verlängerung einen unbefristeten Vertrag. Der Vertrag eines Bediensteten auf Zeit nach Artikel 2 Buchstabe a BBSB kann einmalig um weitere fünf Jahre verlängert werden.

Ist es nicht möglich, eine für einen Beamten vorgesehene Planstelle mit einem Beamten zu besetzen, so wird von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, einen Bediensteten auf Zeit gemäß Artikel 2 Buchstabe b der BBSB zu ernennen. Die Laufzeit des Vertrags beträgt in diesen Fällen bis zu vier Jahre, wobei die Möglichkeit einer Verlängerung um höchstens zwei weitere Jahre besteht.

Die Eingangsbesoldungsgruppen entsprechen den Anforderungen des Statuts und der Musterentscheidung für die Agenturen. Die niedrigste Einstufung in der Funktionsgruppe Verwaltungsassistent (z. B. Sekretär oder Finanzassistent) erfolgte in der Eingangsbesoldungsgruppe AST 1.³⁷ Für komplexere Aufgaben in der Funktionsgruppe Verwaltungsassistent (z. B. Personalbeauftragter, Informationsbeauftragter, Vertragsbeauftragter, Redakteur oder persönlicher Assistent) gilt die Eingangsbesoldungsgruppe AST 3 oder AST 4. Fast alle AD-Bediensteten werden in den Besoldungsgruppen AD 5, AD 6 oder AD 7 eingestellt.

³⁷ Seit dem 1. Januar 2014 ist AST/SC 1 die niedrigste Besoldungsgruppe. Planstellen dieser Besoldungsgruppe sind im Stellenplan nicht vorgesehen, da es in der Agentur keine Stellen gibt, die als Sekretär oder Sekretärin eingestuft werden können.

Eurofound stellt Forscher aus den Sozialwissenschaften zu Beginn ihrer Laufbahn in den Besoldungsgruppen AD 5 und AD 6 ein. Forscher, die über umfassende Erfahrung mit der Verwaltung von Forschungsprojekten und -programmen verfügen, werden in der Besoldungsgruppe AD 7 eingestellt. Ausschlaggebend für die Wahl der angemessenen Eingangsbesoldungsgruppe ist das Maß an Erfahrung, das der Bewerber benötigt, um die Aufgaben in der jeweiligen Funktion wahrzunehmen. So handelt es sich beispielsweise im Forschungsbereich bei den in der Besoldungsgruppe AD 7 eingestellten Forschungsleitern in der Regel um ältere Bewerber, die über ein hohes Maß an Erfahrung und Sachkenntnis verfügen und von denen erwartet wird, umgehend eine Projektleiterrolle übernehmen zu können. Forschungsbeauftragte hingegen, die in der Besoldungsgruppe AD 5 eingestellt werden, verfügen in der Regel über weniger Erfahrung und werden zunächst mit Aufgaben betraut, die eher technischer/wissenschaftlicher Natur sind, z. B. die Durchführung von Forschungsarbeiten. Die Verwaltung von Forschungsarbeiten gehört anfangs nicht dazu. In dieser Funktion entwickelt sich der Forschungsbeauftragte im Laufe der Zeit weiter und eignet sich die Fähigkeiten eines Forschungsleiters an, sodass bei einer etwaigen Beförderung in die Besoldungsgruppe AD 7 zu gegebener Zeit von ihm erwartet wird, dass er alle Aspekte der Funktion eines Forschungsleiters übernehmen kann.

c) Vertragsbedienstete

Vertragsbedienstete werden von Eurofound eingestellt, um Hilfsfunktionen im Forschungsbereich und unterstützende Funktionen wahrzunehmen sowie operative Tätigkeiten zu unterstützen.

Die Aufgaben, für die Vertragsbedienstete eingestellt wurden, sind: Projektbeauftragte/r – Personalverwaltung; Projektbeauftragte/r – Forschung; Veranstaltungsassistent/-in; Vertragsassistent/-in; Projektbeauftragte/r – Datenschutz und interne Kontrolle; Empfangssekretär/-in; Assistent/-in für Infrastruktur und Assistent/-in für operative Tätigkeiten. Bei der Entscheidung über die mit Vertragsbediensteten zu besetzenden Stellen wird folgenden Faktoren Rechnung getragen:

- Im genehmigten Stellenplan ist keine Stelle vorhanden, um einen geeigneten Bewerber zu rekrutieren, und es besteht eine übermäßige, womöglich langfristige Arbeitsbelastung.

- Es steht ein kurz- oder mittelfristiges Projekt an, für das die unbefristete Einstellung eines Mitarbeiters nicht gerechtfertigt ist.
- Eine Stelle ist aufgrund einer längeren Krankheit oder ausnahmsweise aufgrund eines Mutterschaftsurlaubs kurzfristig zu besetzen.
- Eine Stelle wird auf Pilotbasis geschaffen, und ein Vertragsbediensteter wird eingestellt, bis der Nutzen der neuen Stelle zu gegebener Zeit bewertet werden kann.
- Die Stelle umfasst allgemeine operative oder manuelle/administrative Tätigkeiten, für die zuvor Bedienstete auf Zeit der Laufbahngruppe D (z. B. Empfangssekretär/-in) eingestellt wurden.

Eurofound bietet Verträge mit einer Laufzeit von bis zu fünf Jahren an. Diese Verträge können vorbehaltlich der Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln verlängert werden, wenn die weitere Ausübung der Tätigkeiten der Funktion erforderlich ist. Bei einer zweiten Vertragsverlängerung erhält der Vertragsbedienstete einen unbefristeten Vertrag.³⁸

Einigen Vertragsbediensteten wurden Verträge mit kürzerer Laufzeit angeboten, wobei die Vertragsdauer beispielsweise bei Kerntätigkeiten an die geplante Projektlaufzeit, den voraussichtliche Zeitraum, für den zusätzliche Ressourcen benötigt werden, oder die Zeit gebunden ist, die benötigt wird, um die freie Stelle eines Bediensteten auf Zeit zu besetzen.

Bei der kurz- oder mittelfristigen Anstellung von Vertragsbediensteten gibt es zwei Möglichkeiten. Die erste besteht darin, Bewerber aus der Datenbank „CAST Permanent“ des EPSO zu rekrutieren. Die zweite Möglichkeit, Einstellungen im Rahmen eines von der Agentur organisierten Auswahlverfahrens vorzunehmen, ist zweifelsohne die effektivere Lösung.

Bei „Cast Permanent“ handelt es sich um ein neues Auswahlverfahren für Vertragsbedienstete für eine Reihe von Profilen der Funktionsgruppen II, III und IV, das vom EPSO entwickelt wurde.

d) Abgeordnete nationale Sachverständige³⁹

Eurofound verfügt derzeit über einen abgeordneten nationalen Sachverständigen (ANS), der als politischer Berater tätig ist. ANS wurden mehrfach als Forschungsleiter oder Forschungsbeauftragte eingesetzt.

38 Im Fall der Bediensteten der FG IV vorbehaltlich der Bestätigung, dass sie das Niveau B2 in einer dritten Sprache erreicht haben.

39 Anmerkung: Abgeordnete nationale Sachverständige werden nicht von der Agentur beschäftigt.

Im Rahmen des zur Anwendung kommenden Verfahrens wird über die jeweiligen Ständigen Vertretungen in Brüssel ein Ersuchen an die nationalen Verwaltungen und Einrichtungen gerichtet. Die Bewerber werden nominiert und von Eurofound zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, um ihre Eignung für die ausgeschriebene Funktion zu bewerten. Bei Feststellung der Eignung wird ihnen eine Abordnung von zwei Jahren unter Zahlung einer Vergütung gemäß der von der Kommission erlassenen Regelung für abgeordnete nationale Sachverständige angeboten.

e) Strukturelle Dienstleistungsanbieter⁴⁰

Bei Eurofound gibt es drei Kategorien, die unter diese Rubrik fallen.

Zeitarbeitskräfte

- Diese Mitarbeiter werden eingesetzt, um einen kürzeren Personalbedarf zu decken, z. B. wenn es nicht möglich ist, eine freie Stelle unverzüglich zu besetzen, oder um Arbeiten auszuführen, weil sich der Stelleninhaber im langfristigen Krankheitsurlaub befindet.
- Bislang sind sie z. B für die Wahrnehmung folgender Aufgaben herangezogen worden:
 - Empfangssekretär/-in
 - Generalbeauftragte/r für Infrastruktur
 - Beauftragte/r für Web-Inhalte
 - Personalbeauftragte/r/Personalfachkraft
 - Personalassistent/-in
 - Finanzassistent/-in
 - Beauftragte/r für operative Tätigkeiten
 - Forschungsbeauftragte/r
 - Persönlicher Assistent/-in
 - Sekretär/Sekretärin
 - IKT-Helpdesk-Assistent/-in
- Die Verträge für Zeitarbeitskräfte haben in der Regel eine Laufzeit zwischen 2 und 11 Monaten. In Ausnahmefällen können Zeitarbeitskräfte für einen längeren Zeitraum eingesetzt werden, wenn sie über Schlüsselkompetenzen verfügen und die Dauer eines Projekts 11 Monate übersteigt.

- Sie werden von einer Zeitarbeitsagentur bereitgestellt, mit der Eurofound nach einem offenen Ausschreibungsverfahren einen vierjährigen Rahmenvertrag geschlossen hat. Zeitarbeitskräfte schließen ihren Arbeitsvertrag mit der Zeitarbeitsagentur, nicht mit Eurofound, ab.

IKT-Auftragnehmer

- IKT-Auftragnehmer erbringen Beratungsleistungen und zusätzliche technische Unterstützung für die Bediensteten des IKT-Referats. Diese Unterstützung wird in Bezug auf IKT-Projekte geleistet, für die intern innerhalb des IKT-Referats kein spezifisches technisches Fachwissen verfügbar ist.
- Die Leistungen werden auf der Grundlage eines Rahmenvertrags erbracht, der im Anschluss an ein offenes Ausschreibungsverfahren von Eurofound oder der GD DIGIT (Europäische Kommission) vergeben wurde. Die Rahmenverträge haben eine Laufzeit von einem bis vier Jahren.
- Ihre Leistungen werden bei Bedarf abgerufen und haben spezifische IKT-Projekte, die im jährlichen IKT-Strategieplan genehmigt wurden, zum Gegenstand. Unterstützung kann auch in Zeiten mit hoher Arbeitsbelastung oder zur Vertretung abwesender IKT-Techniker in Schlüsselpositionen (z. B. Netzadministrator) geleistet werden.

Dienstleister

- Eine Reihe von Vertragsbediensteten ist vor Ort auf der Grundlage von Rahmenverträgen tätig und erbringt Catering-, Reinigungs- und Sicherheitsdienstleistungen.

f) Ernennung von Referatsleitern

Um die Einstellung hochkarätiger und hoch qualifizierter Bewerber für Referatsleiterstellen (mittlere Führungsebene) zu gewährleisten, beschloss Eurofound im Jahr 2013, das Verfahren grundsätzlich sowohl für interne als auch externe Bewerber zu öffnen. In diesem Fall werden die Funktionen intern sowohl als Versetzungs- als auch als Auswahlverfahren ausgeschrieben, doch können Bewerber sowohl im Rahmen der Mobilität zwischen EU-Agenturen als auch im Rahmen eines allgemeinen Auswahlverfahrens angesprochen werden. Diese Stellen machen nur einen geringen Anteil der insgesamt zu besetzenden freien Stellen aus, und bei der Wahl dieser Vorgehensweise berücksichtigt Eurofound die Obergrenze von 20 % für derartige Einstellungen.

⁴⁰ Anmerkung: Strukturelle Dienstleistungsanbieter werden nicht von der Agentur beschäftigt.

2. Leistungsbeurteilung und Neueinstufung/Beförderung

Tabelle A10: Neueinstufung von Bediensteten auf Zeit/Beförderung von Beamten

Laufbahn- und Besoldungsgruppe	Personal im aktiven Dienst zum 1.1.2018		Zahl der 2019 beförderten/neu eingestufteten Bediensteten		Durchschnittliche Anzahl der Jahre in der Besoldungsgruppe der neu eingestufteten/beförderten Bediensteten	Multiplikationssätze (%) – Anhang I Abschnitt B des Statuts
	Beamte	BaZ	Beamte	BaZ		
AD 16						
AD 15						
AD 14		2				
AD 13		2				15
AD 12	3	4				15
AD 11		3		2	12	25
AD 10		1		1	4.5	25
AD 9	1	5		2	4	25
AD 8	1	7		1	3	33
AD 7		9		2	4	36
AD 6		2		2	4.5	36
AD 5		5				36
AD insgesamt	5	40	0	10		
AST 11						
AST 10		2				20
AST 9		4				20
AST 8		3		3	5.3	25
AST 7	1	10		1	6	25
AST 6	1	3		2	5.9	25
AST 5	2	5	2	1	4.6	25
AST 4		2		1	3	33
AST 3		5				33
AST 2		4		1	4.1	33
AST 1	2		1		3.6	33
AST insgesamt	6	39	3	9		
Insgesamt	11	79	3	19		

Tabelle A11: Neueinstufung von Vertragsbediensteten

Funktionsgruppe	Besoldungsgruppe	Personal im aktiven Dienst zum 1.1.2018	Zahl der 2019 neu eingestufteten Bediensteten	Durchschnittliche Anzahl der Jahre in der Besoldungsgruppe der neu eingestufteten Bediensteten	Durchschnittliche Anzahl der Jahre in der Besoldungsgruppe vor einer Neueinstufung in die nächste Besoldungsgruppe
VB IV	18				
	17				
	16				
	15				
	14	1			
	13	1			
VB III	12				
	11				
	10				
	9	2	1	4,3	3–5
	8	1			
VB II	7				
	6	1			
	5	1			
	4				
VB I	3				
	2	1	1	2	6–10
	1	1			
Insgesamt		9	2		

3. Mobilitätspolitik

Die Mobilität kann innerhalb einer Agentur, zwischen den Agenturen sowie zwischen den Agenturen und Organen begriffen werden.

Mobilität innerhalb der Agentur

Alle freien Stellen werden intern ausgeschrieben, soweit dies praktikabel und zweckmäßig ist. Interessierte Bewerber werden zu einem Vorstellungsgespräch geladen und bei Feststellung der Eignung intern versetzt. Gibt es keinen geeigneten Bewerber, wird ein Auswahlverfahren in die Wege geleitet. In der ersten Phase erfolgt eine interne Auswahl (internes Auswahlverfahren), und wenn interne Bewerber erfolgreich sind, werden sie für die Stelle eingestellt. Im Jahr 2019 gab es eine erfolgreich abgeschlossene interne Versetzung.

Es gibt auch ein System der Arbeitsplatzrotation. Dieses wird zwar nicht häufig in Anspruch genommen, ermöglicht es den Bediensteten jedoch, Stellen miteinander zu tauschen. Die endgültige Entscheidung, den Tausch zu ermöglichen, hängt davon ab, ob die jeweiligen Interessenten für die Funktionen geeignet sind.

4. Personalumschichtung

Entscheidungen bezüglich der Auswahl der abzubauenen Planstellen basieren erforderlichenfalls auf strategischen und organisatorischen Kriterien, um sicherzustellen, dass die Interessen der Agentur gewahrt werden und dass die Ziele des Programmplanungsdokuments erreicht werden können. Anhand dieser Kriterien sollte bewertet werden, ob die Planstelle maßgeblich für das Funktionieren von Eurofound ist, und es sollten u. a. die folgenden Überlegungen angestellt werden.

- Ist die (durch Versetzung, Auslaufen des Vertrags, Eintritt in den Ruhestand oder freiwilliges Ausscheiden) frei werdende Stelle auch weiterhin so relevant wie dies bei der Schaffung der Stelle der Fall war?
- Haben neue Technologien oder effizientere Verfahren/Strukturen zu Redundanzen bei den Funktionen geführt?
- Ist die Stelle einer Kerntätigkeit zugewiesen?
- Ist die Tätigkeit mit angemessenen oder mit übermäßigen Ressourcen ausgestattet? Könnte die Tätigkeit auch mit weniger Ressourcen oder durch eine Umstrukturierung anderer Funktionen durchgeführt werden? Gibt es eine Überschneidung

zwischen dieser und anderen Funktionen? Kann die Arbeit an andere Bedienstete delegiert werden?

- Kann die Tätigkeit/Aufgabe ausgelagert oder einfach eingestellt werden?
- Sind die Kompetenzen entscheidend – verfügen andere Bedienstete der Agentur über diese Kompetenzen, oder sind Neueinstellungen erforderlich?
- Welche Auswirkungen hätte es, wenn die Stelle unbesetzt bliebe – für das Referat, für Eurofound?
- Sollte mithilfe von Stellenkürzungen das Gleichgewicht zwischen AD und AST zugunsten von AD bzw. AST verschoben werden?

Gemäß Definition in Artikel 2 Buchstabe f BBSB sind Bedienstete auf Zeit das Standardbeschäftigungsverhältnis für Agenturen, und Eurofound wird die Zahl der durch diese Vertragsart eingestellten Bediensteten auf Zeit weiterhin weitestmöglich ausschöpfen. Für einen festgelegten Zeitraum wird vorgeschlagen, weitere Verwaltungsaufgaben an Vertragsbedienstete zu übertragen.

5. Geschlechterverhältnis und geografische Verteilung

Tabelle A12: Geschlechterverhältnis (zum 31. Dezember 2019)

Frauen	Vertragsbedienstete	FG I	1
		FG II	1
		FG III	2
		FG IV	3
	Beamte	AD	3
		AST	5
	Bedienstete auf Zeit	AD	17
		AST	25
	Insgesamt		57
	Männer	Vertragsbedienstete	FG I
FG II			1
FG III			
FG IV			2
Beamte		AD	2
		AST	1
Bedienstete auf Zeit		AD	24
		AST	10
Insgesamt		41	
Insgesamt		98	

Tabelle A13: Geschlechterverhältnis in mittleren und höheren Führungspositionen⁴¹ (zum 31. Dezember 2019)

	Zahl der Bediensteten	Anteil in Prozent
Men	5	50 %
Women	5	50 %

Geografische Verteilung

Die Verteilung der Bediensteten nach Staatsangehörigkeit ist relativ ausgewogen. Es fällt auf, dass sich nur wenige Interessenten aus Mitgliedstaaten wie Zypern, Estland, Malta und Slowenien um Stellen bei Eurofound bewerben. Die recht hohe Zahl irischer Bediensteter hat im Wesentlichen historische Gründe: Das Verhältnis könnte sich im Laufe der Zeit ausgewogener gestalten, wengleich der Anteil irischer Bediensteter aus geografischen Gründen auch weiterhin höher sein wird als der anderer Nationalitäten.

Tabelle A14: Personalverteilung nach Staatsangehörigkeit (zum 31. Dezember 2019)

EU-Mitgliedstaaten	
Österreich	3
Belgien	6
Vereinigtes Königreich	1
Bulgarien	1
Dänemark	1
Niederlande	7
Finnland	1
Frankreich	9
Deutschland	7
Griechenland	3
Ungarn	2
Irland	27
Italien	6
Litauen	1
Luxemburg	1
Polen	4
Portugal	2
Rumänien	1
Slowakei	1
Spanien	12
Schweden	2

41 Bezug einer Managementzulage.

6. Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen

In Dunshaughlin, Co. Meath gibt eine Europäische Schule des Typs II, die eine schulische Ausbildung bis zur Jahrgangsstufe 5 anbietet. Die Schule wurde in erster Linie für die Kinder der Bediensteten des Lebensmittel- und Veterinärämtes, einer Direktion der Kommission, in Grange, Co. Meath, eröffnet. Sie bietet jedoch kein Europäisches Abitur an und ist auch aus logistischen Gründen keine geeignete Option für die Bediensteten von Eurofound. Derzeit besucht kein Kind des Personals von Eurofound die Schule.

Eurofound hat die Frage der Schulausbildung mit den irischen Behörden erörtert, insbesondere vor dem Hintergrund der Zusage der irischen Regierung im Sitzabkommen, die Schulausbildung für die Kinder der Bediensteten von Eurofound auf eine ähnliche Grundlage wie für EU-Bedienstete andernorts zu stellen. Im Anschluss an diese Konsultationen wurden die Bediensteten von Eurofound zu ihren Präferenzen befragt. Dabei sprachen sich die Bediensteten ganz überwiegend dafür aus, die ihnen derzeit zur Verfügung stehenden Wahlmöglichkeiten beizubehalten und die Zahlung der doppelten Erziehungszulage für Schüler des Sekundarbereichs fortzuführen. Im Lichte dieser Rückmeldungen wird Eurofound die Frage einer anerkannten Europäischen Schule einstweilen nicht weiter verfolgen.

Eurofound hat seit vielen Jahren gemeinsam mit der Kommission und dem Büro des Europäischen Parlaments in Irland eine Vereinbarung mit einer Privatschule, dem St. Andrew College, Blackrock, die sowohl den Primarbereich als auch den Sekundarbereich abdeckt. Gemäß ihrem „Europäischen Anhang“ bietet die Schule den Kindern der Bediensteten von Eurofound zusätzlichen muttersprachlichen Unterricht an, der vollständig von der irischen Regierung finanziert wird. Außerdem bereitet sie Schülerinnen und Schüler auf die Prüfungen für das Internationale Abitur (IB) vor und ermöglicht ihnen die Teilnahme an den diesbezüglichen Prüfungen. Viele Bedienstete von Eurofound schicken ihre Kinder auf diese Schule. Gemäß ihren Aufnahme Richtlinien räumt die Schule den Kindern der Bediensteten von Eurofound eine gewisse Priorität ein. In Abhängigkeit von der allgemeinen Nachfrage kann es jedoch vorkommen, dass trotz der den Kindern der Bediensteten von Eurofound gewährten Priorität möglicherweise nicht jedes Kind einen Schulplatz erhält. Gerade dieser Aspekt ist besonders wichtig für Kinder neu eingestellter Bediensteter, die mit geringer Vorbereitungszeit und möglicherweise in der Mitte eines Schuljahres nach Irland kommen. Eurofound steht in regelmäßigem Austausch mit der Schule, um sie über die Personalentwicklung zu informieren und das Bewusstsein für die besonderen Bedürfnisse der Bediensteten von Eurofound und ihrer Kinder zu schärfen.

Anhang V: Gebäude

Tabelle A15: Bestehende Gebäude

	Name, Ort und Art des Gebäudes	Sonstige Bemerkungen
Vorzulegende Informationen nach Gebäude	Dublin: Hauptgebäude und Konferenzzentrum	
Fläche (in Quadratmetern)	ca. 2500 m ²	
– davon Büroflächen	2500 m ²	
– davon andere Flächen	500 m ² , Konferenzzentrum	
Jahresmiete (in EUR)	k. A.	
Art und Dauer des Mietvertrags	k. A.	
Zuschuss oder Unterstützung des Aufnahmestaats	k. A.	
Zeitwert des Gebäudes	452 187 EUR	31.12.2019
	Name, Ort und Art des Gebäudes	Sonstige Bemerkungen
Vorzulegende Informationen nach Gebäude	Dublin: Loughlinstown House und Außenanlagen (historisches Denkmalgebäude)	
Fläche (in Quadratmetern)	ca. 500 m ²	
– davon Büroflächen	350 m ²	
– davon andere Flächen	150 m ² Sitzungsräume	
Jahresmiete (in EUR)	Keine; im Jahr 2000 wurden 250 000 EUR für eine 99-jährige Pacht (ab dem Jahr 2001) gezahlt	
Art und Dauer des Mietvertrags	99-jähriger Pachtvertrag	
Zuschuss oder Unterstützung des Aufnahmestaats	k. A.	
Zeitwert des Gebäudes	k. A.	
	Name, Ort und Art des Gebäudes	Sonstige Bemerkungen
Vorzulegende Informationen nach Gebäude	Brüssel: 18, Avenue d'Auderghem	Brüsseler Verbindungsbüro
Fläche (in Quadratmetern)	100 m ²	
– davon Büroflächen		
– davon andere Flächen		
Jahresmiete (in EUR)	22 920 EUR	2019
Art und Dauer des Mietvertrags	Mietvertrag mit jährlicher Kündigungsfrist	
Zuschuss oder Unterstützung des Aufnahmestaats	k. A.	
Zeitwert des Gebäudes	k. A.	

Immobilienprojekte in der Planungsphase

Keine neuen Gebäude oder wesentliche Gebäudeerweiterungen oder Anbauten geplant; keine Veränderung der Fläche geplant.

Dem Europäischen Parlament und dem Rat vorgelegte Immobilienprojekte

Eurofound plant keine Immobilienprojekte mit voraussichtlich erheblichen finanziellen Auswirkungen, die dem Europäischen Parlament und dem Rat vorzulegen wären. Es liegen auch keine zuvor gemäß Artikel 203 der Haushaltsordnung eingereichten Immobilienprojekte vor.

Anhang VI: Vorrechte und Befreiungen

Die Regierung Irlands und Eurofound schlossen am 10. November 2015 ein Sitzabkommen und eine zugehörige Vereinbarung (Memorandum of Understanding). Sie trat am 19. Juli 2016 in Kraft.

Diese Dokumente ersetzen frühere Vereinbarungen, die auf einem Schriftwechsel zwischen Eurofound und den Dienststellen der Regierung Irlands beruhen.

Das neue Sitzabkommen und die zugehörige Vereinbarung stützen sich auf das Wiener Übereinkommen (Protokoll über Vorrechte und Immunitäten) sowie auf Leitlinien und Vorlagen, die von der Kommission und dem Agenturübergreifenden Rechtsnetzwerk (IALN) ausgearbeitet wurden.

Tabelle A16: Überblick über die Vorrechte

Vorrechte für Agenturen	Vorrechte für Mitarbeiter	
	Protokoll über die Vorrechte und Befreiungen/Diplomatenstatus	Schule/Kinderbetreuung
<p>Die Agentur genießt Diplomatenstatus.</p> <p>Ebenso wie andere Organe und Einrichtungen der EU ist Eurofound von der Mehrwertsteuer befreit.</p> <p>Eurofound trägt die vollen Kosten für Büromobiliar, Sicherheit und Infrastruktur.</p> <p>Ministerien und Regionalregierungen leisten hierzu keinen Beitrag.</p>	<p>Kein Bediensteter hat Diplomatenstatus, aber leitende Mitarbeiter haben Anspruch auf einen Ausweis (Laissez-passer), der Reisen erleichtert; dieses Vorrecht wird derzeit jedoch nicht in Anspruch genommen. Das Protokoll über die Vorrechte und Befreiungen gilt für alle nach dem Statut eingestellten Bediensteten. Aufgrund dessen sind Bedienstete und ihre Familienangehörigen berechtigt zur Einreise nach Irland, ohne den üblichen Einwanderungskontrollen und -formalitäten zu unterliegen, zum ungehinderten Pendeln zur Arbeit und zur Verlegung des Wohnsitzes nach Irland ohne Entrichtung von Einfuhrzöllen auf ihre Wohnungseinrichtung, persönliche Gebrauchsgegenstände und Kraftfahrzeuge. Die Bediensteten sind von der nationalen Einkommensteuer befreit, da sie auf die Dienstbezüge, Löhne und Gehälter, die ihnen von den Gemeinschaften gezahlt werden, eine Steuer zum EU-Haushalt entrichten.</p> <p>Mit Ausnahme des Exekutivdirektors gibt es keine dauerhaften Mehrwertsteuerbefreiungen für die Bediensteten.</p> <p>Bedienstete, die von außerhalb Irlands eingestellt werden, können bis zu zwei Fahrzeuge ohne Entrichtung von Steuern oder Einfuhrzöllen erwerben. Sie können in den ersten 24 Monaten nach dem Umzug nach Irland auch Haushaltsartikel mehrwertsteuerfrei erwerben.</p>	<p>Die Bediensteten haben keinen Anspruch auf einen Platz in einer subventionierten Kinderbetreuungseinrichtung. Die Erziehungszulagen werden den Bediensteten gemäß den Bestimmungen des Statuts gezahlt. Das Schulgeld wird nicht direkt von Eurofound gezahlt. Bedienstete, die ihre Kinder auf private Schulen schicken, können gemäß den Bestimmungen des Statuts Anspruch auf eine nicht pauschale Erziehungszulage haben (das Kind muss mindestens sechs Jahre alt sein).</p>

Anhang VII: Evaluierungen

Das Leistungsbeobachtungssystem (EPMS) von Eurofound zielt darauf ab, neben anderen Elementen wie KPIs, verschiedenen Parametern, Rückmeldungen der Nutzer, qualitativer Bewertung, Analyse und Lernprozessen eine Kultur der kontinuierlichen Bewertung der Verbesserung der Organisation zu fördern. Unser Ansatz unterstützt die regelmäßige externe Evaluierung, die von der Europäischen Kommission organisiert wird.

Der verwendete Evaluierungsansatz soll – soweit möglich – den Beitrag der Arbeit von Eurofound zu den politischen Zielen der EU erfassen, da eine solche Wirkung von einer Reihe von Faktoren abhängt, die sich der Kontrolle von Eurofound entziehen.

Die Evaluierungspolitik und das Evaluierungsprogramm von Eurofound für den Zeitraum 2021–2024 sehen einen modularen Ansatz vor, der das herkömmliche Konzept der Ex-ante-, Zwischen- und Ex-post-Evaluierungen auf Programmebene ersetzt, wobei der Schwerpunkt insbesondere auf der Tätigkeitsebene des neuen Programmzyklus liegt. Im Evaluierungsprogramm sind

die übergeordneten Pläne für den Vierjahreszeitraum festgelegt.

Eurofound verfügt über langjähriges Fachwissen und Erfahrung im Bereich der Leistungsbeobachtung und -evaluierung. Dieses Wissen wird auch durch eine enge Einbindung in das Leistungsentwicklungsnetz der EU-Agenturen weiter vertieft, wobei den jüngsten Entwicklungen und Anforderungen an die Beobachtung und Evaluierung von EU-Agenturen Rechnung getragen wird.

Die Analyse und Evaluierung ermöglichen ein tieferes Verständnis dessen, warum und wie die Informationen von Eurofound zur Politikgestaltung beitragen. Solche Analysen fließen in die Berichterstattung für die Zwecke der Rechenschaftspflicht ein, z. B. in den konsolidierten jährlichen Tätigkeitsbericht und die Ausarbeitung der Jahresprogramme. Darüber hinaus erkennt Eurofound die Evaluierung als ein wertvolles systematisches Instrument an, das Fakten für eine bessere Entscheidungsfindung bereitstellt, sowie als Instrument für Organisationales Lernen und kontinuierliche Verbesserung.

Tabelle A17: Aktionsplan

Aktionsplan auf der Grundlage der Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen: *Evaluierung der im Politikbereich Beschäftigung und Soziales tätigen Agenturen der EU-Kommission: Eurofound, Cedefop, ETF und EU-OSHA, SWD(2019) 159 final (9.4.2019) – endgültige Fassung Januar 2020.*

Bezeichnung der Empfehlung mit Verweis auf die Nummer in der Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen	Maßnahmen	Zuständig	Fälligkeitstermin	Status
Agenturspezifische Empfehlungen für Eurofound (Kapitel 6.2.2, S. 56)				
(23) „Weitere Verbesserungen hinsichtlich der Qualität/Verlässlichkeit der von einigen nationalen Korrespondenten erbrachten Outputs erzielen...“	Fortsetzung der bestehenden Qualitätssicherungsmaßnahmen (Überprüfung, Bewertungen, Rückmeldungen der Verwaltungsratsmitglieder), die zum Zeitpunkt der jährlichen Vertragsverlängerung in eine Überprüfung einfließen.	Projektgruppe Netzwerk der Eurofound-Korrespondenten	Januar 2020 und 2021	In Umsetzung
	Die Ergebnisse dieser Evaluierung werden im November 2020 für eine Entscheidung über den nächsten Vertragszeitraum vorliegen.	Evaluierungsbeauftragter/Mit der Evaluierung betraute Auftragnehmer	31.1.2021	
Generelle Empfehlungen für die Agenturen (Kapitel 6.2.1, S. 53-55)				
Innovation auf Agenturebene (Effizienz): Empfehlung 3-5				
(5.1) „Die Leistungsbeobachtungssysteme der Agenturen können weiter angeglichen und vergleichbarer gemacht werden. Daher könnten die Agenturen an einer weiteren Angleichung ihrer Methoden für Leistungsindikatoren arbeiten ...“	Der Vergleich von Input- und Output-Leistungsindikatoren und -methoden wird in das Leistungsbeobachtungssystem 2021–2024, das ab Januar 2021 umgesetzt werden soll, einfließen.	EPMS-Lenkungsgruppe	31.12.2020	Vergleich administrativer Indikatoren abgeschlossen. Weitere Arbeit an der Methodik soll 2021-2022 fortgeführt werden.

Bezeichnung der Empfehlung mit Verweis auf die Nummer in der Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen	Maßnahmen	Zuständig	Fälligkeitstermin	Status
Generelle Empfehlungen für die Agenturen (Kapitel 6.2.1, S. 53-55)				
<i>Verstärkte Zusammenarbeit: Empfehlungen 9-14</i>				
(10) „In Bezug auf das Leistungsmanagement würden gemeinsame oder zwischen den Agenturen koordinierte Systeme wie unter Buchstabe b ausgeführt unter Wahrung der spezifischen Zielsetzungen der einzelnen Agenturen zu Kosteneinsparungen führen.“	Datenerhebungsmethoden werden gemeinsam geprüft, oftmals im Rahmen des Leistungsentwicklungsteilnetzes der Agenturen.	Referat Unterstützung der Organisation	2021–2024	Siehe oben.
(11) „Gegenseitiges Lernen und die gemeinsame Nutzung von Dienstleistungen mit den dezentralen Agenturen außerhalb des Politikbereichs der GD EMPL oder mit der Kommission sowie andere Formen der Zusammenarbeit über das Netzwerk der EU-Agenturen. Dadurch würden den horizontalen Funktionen zugewiesene Mittel eingespart, indem erforderlichenfalls auf das Fachwissen anderer Agenturen zurückgegriffen wird.“	Eurofound wird sich im Vorfeld der Ausschreibung eines neuen Rahmenvertrags für das Netzwerk der Korrespondenten mit der Europäischen Kommission in Verbindung setzen, um alle möglichen Optionen von der Einreichung eines gemeinsamen Angebots bis hin zur Zusammenarbeit und der Hebung von Synergien mit den EU-Netzen auszuloten.	Berater für Arbeitsbeziehungen im Rahmen der Zwischenevaluierung des Netzwerks der Eurofound-Korrespondenten (siehe spezifische Empfehlung 23 für Eurofound)	2020–2021	In Umsetzung
(12) „Gemeinsame Durchführung, sofern gemeinsame Instrumente und Ansätze zur Verfügung stehen, z. B. in Bezug auf das Management von Expertennetzwerken und die Durchführung von Erhebungen (z. B. gemeinsames Unternehmenspanel). Die Agenturen können sich den Maßnahmen anschließen und an den Ressourcen teilhaben, ohne bestimmte gezielte Erhebungen der Agenturen im Politikbereich der GD EMPL zu ersetzen.“	Eurofound beabsichtigt, die Zusammenarbeit mit dem Cedefop bei der nächsten Ausgabe der Europäischen Unternehmenserhebung fortzusetzen. Die Agentur würde es begrüßen, wenn andere Agenturen ebenfalls mitwirken würden. Eurofound wird sich darum bemühen, einen förmlichen Rahmen für die Zusammenarbeit mit der OECD (ähnlich dem mit der ILO) zu erarbeiten.	Stellvertretender Direktor im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vereinbarungen (Memoranda of Understanding – MoU) zwischen den Agenturen	2020–2021	Das Cedefop hat nicht die Absicht, in der nächsten Erhebungswelle des ECS als Partner mitzuwirken. Je nach Ergebnis der Erörterungen über die Zukunft der Erhebungen werden andere Formen der Zusammenarbeit geprüft.
(13) „Gemeinsame Planung und Programmplanung könnten umgesetzt werden, jedoch ausschließlich in jenen Bereichen, die für die Zusammenarbeit und/oder die gemeinsame Durchführung geeignet sind.“ (14) „In der Praxis könnte eine solche verstärkte agenturübergreifende Zusammenarbeit darin zum Ausdruck kommen, dass die Zeitrahmen der mehrjährigen Programmplanungsdokumente der Agenturen verlängert und angeglichen werden, da die jährlichen Arbeitsprogramme weiterhin agenturspezifisch sein werden.“	Eurofound wird seine Zusammenarbeit mit anderen Agenturen auf der Grundlage von Vereinbarungen (MoU) und jährlichen Aktionsplänen fortsetzen. Eine neue Vereinbarung mit der Europäischen Arbeitsbehörde wird im Hinblick auf mobilitätsbezogene Tätigkeiten geprüft.	Exekutivdirektor (Koordinierung)	Jährlich (Vereinbarung mit der ELA 2020-2021)	Die Zusammenarbeit mit der Europäischen Umweltagentur wird 2021 weiter geprüft.

Anhang VIII: Risiken

Risiken sind einer der fünf Bausteine des Rahmens für die interne Kontrolle.⁴² Beim Risikomanagement handelt es sich um eine laufende Tätigkeit zur Ermittlung und sorgfältigen Bewertung potenzieller Probleme, die die Durchführung der Tätigkeiten der Organisation und die Verwirklichung ihrer Ziele beeinträchtigen könnten.⁴³ Die Risiken in der nachstehenden Tabelle beziehen sich auf den Programmplanungszeitraum 2021–2024. Darin werden die wichtigsten Restrisiken auf Ebene der Agentur nach einer Bewertung der Wahrscheinlichkeit und der Auswirkungen dokumentiert. Die Maßnahmen ergänzen die bestehenden internen Kontrollen und sind für den jeweiligen Jahreszeitraum spezifisch. Für das Arbeitsprogramm 2021 wurden im Rahmen des Verfahrens zur Ermittlung von Risiken im dritten Quartal

2020 fünf Risiken aufgezeigt, die potenziell Auswirkungen auf das Programm und die Agentur insgesamt haben und die die Risikobereitschaft von Eurofound übersteigen. Das Risikoregister und die Umsetzung des Aktionsplans werden während der gesamten Laufzeit des Programms überwacht. Darüber wird anschließend im konsolidierten jährlichen Tätigkeitsbericht berichtet. Im dritten Quartal findet jedes Jahr auf Leitungsebene eine Risikobewertung statt. Im Hinblick auf die Programmdurchführung 2021 liegt der größte Risikobereich nach wie vor in der Bewältigung der durch das Coronavirus ausgelösten Unsicherheit und der Abstimmung der verfügbaren (knapperen) finanziellen und personellen Ressourcen auf die externen Erwartungen und internen Ambitionen.

Tabelle A18: Ermittelte Risiken, Reaktionsmaßnahmen und Aktionen

Risikobezeichnung und Beschreibung	Art des Risikos	Maßnahme zur Reaktion auf das Risiko	Maßnahme
Das Coronavirus wird weiterhin ein hohes Maß an Flexibilität bei der Durchführung des Arbeitsprogramms erfordern und Verzögerungen hervorrufen, die sich negativ auf die <ul style="list-style-type: none"> Möglichkeiten, einen Beitrag zur politischen Agenda der EU zu leisten, oder die erwartete Inanspruchnahme der Haushaltsmittel, auswirken, während die Fähigkeit des Personals, sich an die Unsicherheit anzupassen, an ihre Grenzen stößt, was zu einer geringeren Produktivität führt.	strategisch; finanziell; Personal und Organisation	Risiken verringern	Vollständige Einführung der (technischen) Umgebung und Förderung von Erfahrung und Fachwissen bei der Nutzung von Alternativen zu Präsenzsitzungen und Veranstaltungen. Modulare Planung der Maßnahmen zur Anpassung an die sich wandelnden Prioritäten und zur optimalen Nutzung der Ad-hoc-Tätigkeit. Unterstützung des Personals, z. B. durch das Angebot von Telearbeit, und Förderung des psychischen Wohlbefindens.
Die Haushaltslage (d. h. wahrscheinliche Kürzungen der finanziellen und personellen Ressourcen) erschwert es der Agentur, den Erwartungen ihrer Interessenträger gerecht zu werden und ihren Auftrag angemessen zu erfüllen.	finanziell; externe Umgebung; Organisation	Risiken verringern	Modulare Durchführung der mehrjährigen Tätigkeiten, um eine flexible Anpassung (Verringerung der Maßnahmen) im Falle sich wandelnder Prioritäten zu erleichtern. Mögliche Auswirkungen der regelmäßig geplanten Tätigkeiten des Arbeitsprogramms auf die Personalkapazitäten müssen bei der Entscheidung über die Umsetzung von Ad-hoc-Ersuchen berücksichtigt werden.
Unsicherheit über die Auswirkungen methodischer Herausforderungen und finanzieller Entwicklungen im Zusammenhang mit den Überlegungen zur Gesamtmittelausstattung und zu den Prioritäten von Eurofound, die die mittelfristige Nachhaltigkeit der Erhebungstätigkeit der Agentur gefährden.	strategisch; finanziell	Risiken verringern	Umsetzung der 2020 geprüften Maßnahmen: <ul style="list-style-type: none"> Verlängerung des Erhebungszyklus auf sechs Jahre Partnerschaft mit anderen Agenturen Durchführbarkeit verschiedener Methoden und Alternativen

⁴² Vom Verwaltungsrat in der Sitzung im November 2018 angenommen.

⁴³ Auf der Grundlage des Leitfadens der Kommission für die Umsetzung des Risikomanagements, November 2015.

Risikobezeichnung und Beschreibung	Art des Risikos	Maßnahme zur Reaktion auf das Risiko	Maßnahme
Überschneidungen und fehlende Synergien mit anderen Organisationen in Bereichen von gemeinsamem Interesse und in denen gemeinsame politische Beiträge möglich sind.	strategisch; finanziell	Risiken verringern	Zeitnahe Prüfung von Synergien, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • gemeinsame Verwaltung der Erhebungstätigkeiten • Zusammenarbeit zwischen nationalen Netzwerken im Bereich des Auftrags von Eurofound • gemeinsame Investitionen in Big Data Kontinuierlicher Austausch und Überwachung von (Entwurfs-)Programmen mit anderen Agenturen und Organisationen.
Organisation, die basierend auf Synergien der verschiedenen Funktionen und den beruflichen Fachkenntnissen nicht optimal auf die Programmziele und -struktur ausgerichtet ist.	Personal und Organisation Interne Kommunikation	Risiken verringern	Anpassung der internen Strukturen mit Schwerpunkt auf einer wirksamen Zusammenarbeit bei der Umsetzung des jährlichen Arbeitsprogramms und bei der Nutzung der Möglichkeiten, einen Beitrag zu den Anfragen der Interessengruppen im Laufe des Jahres zu leisten.

Anhang IX: Entwurf des Beschaffungsplans

Nach Artikel 72 der Finanzregelung von Eurofound geht einer Mittelbindung ein Finanzierungsbeschluss voran, wobei Verwaltungsausgaben hiervon ausgenommen sind. Ferner wird darin festgelegt, dass das Jahresprogramm und die Mehrjährige Programmplanung von Eurofound, die im Programmplanungsdokument enthalten sind, als Finanzierungsbeschluss für die darin abgedeckten Tätigkeiten gelten.

Die Finanzregelung von Eurofound sieht vor, dass der Finanzierungsbeschluss für die Auftragsvergabe die verfügbare globale Mittelausstattung enthalten muss (Artikel 72 Absatz 3). Mit anderen Worten: Der in diesem Finanzierungsbeschluss festgelegte Betrag bezieht sich auf die im Jahr 2021 für operative Ausgaben in Titel 3 des Haushaltsplans von Eurofound verfügbaren Mittel für die Auftragsvergabe und beläuft sich auf 2 826 000 EUR.

Was Änderungen des Finanzierungsbeschlusses betrifft, so ist darauf hinzuweisen, dass dem Anweisungsbefugten (dem Exekutivdirektor) vom Verwaltungsrat lediglich die Befugnis übertragen wurde,

nicht substantielle Änderungen am Arbeitsprogramm vorzunehmen.⁴⁴ Eine nicht substantielle Änderung gilt als Aufstockung des Finanzierungsbeschlusses um weniger als 20 % im Einklang mit der folgenden Flexibilitätsklausel.

Flexibilitätsklausel

Kumulierte Aufstockungen der globalen Mittelausstattung des Finanzierungsbeschlusses, die 20 % des Gesamtbetrags des Finanzierungsbeschlusses nicht übersteigen, gelten nicht als substantiell im Sinne von Artikel 32 Absatz 3 der Finanzregelung von Eurofound, soweit diese Änderungen die Art der Tätigkeit und das Ziel des Arbeitsprogramms nicht wesentlich beeinflussen.

Wenn eine Änderung die Art einer Tätigkeit und das Ziel des Arbeitsprogramms wesentlich beeinflusst (z. B. Ergänzung oder Streichung einer Tätigkeit), ist diese Änderung stets substantiell und erfordert unabhängig von der Höhe der Haushaltsmittel einen geänderten Finanzierungsbeschluss.

Tabelle A19: Überblick über den Entwurf des Beschaffungsplans

Gegenstand	Wert	Bemerkungen
Arbeitsbedingungen und nachhaltige Arbeit		
Vorbereitende Arbeiten für den Übersichtsbericht EWCS-CATI 2021 (Vertrag über die statistische Zuordnung für den modularisierten Fragebogen)	60 000,00 EUR	
Telearbeit in der EU – Rechtsrahmen und Verbreitung	20 000,00 EUR	
Arbeitsbeziehungen		
Studien zur Repräsentativität	71 000,00 EUR	Vier gesonderte Verträge
Bereitstellung aktueller Informationen	30 000,00 EUR	Zwei gesonderte Verträge
Netzwerk der Eurofound-Korrespondenten	4 800 000,00 EUR	Obergrenze Vierjahresvertrag
Beschäftigung und Arbeitsmärkte		
Bewertung der politischen Maßnahmen zur Behebung des Arbeitskräftemangels	150 000,00 EUR	
Lebensbedingungen		
Untersuchung des Geschlechtergefälles nach der COVID-19-Krise	30 000,00 EUR	
Anpassung an eine neue Realität: Bereitstellung und Inanspruchnahme öffentlicher Dienstleistungen während der COVID-19-Pandemie	40 000,00 EUR	
Frühzeitige Erkennung und Umgang mit den Auswirkungen des Wandels		
Auswirkungen auf den Menschen und im ethischen Bereich von Automatisierung und Digitalisierung am Arbeitsplatz auf die Arbeitsorganisation und die Lebensbedingungen	120 000,00 EUR	
Politische Maßnahmen im Bereich Plattformarbeit: erste Erfahrungen	100 000,00 EUR	
Untersuchung der sozioökonomischen Auswirkungen des Übergangs zur einer CO ₂ -armen Wirtschaft	80 000,00 EUR	
Konvergenz und Zusammenhalt in der Europäischen Union		
Erklärung von Konvergenz: geografische Kluft – politische Analyse zur Interpretation von Ergebnissen und Trends	30 000,00 EUR	
Auswirkungen von COVID-19 auf multidimensionale Ungleichheiten – politische Analyse	50 000,00 EUR	

⁴⁴ Beschluss Nr. 24 des Verwaltungsrats vom 4. Mai 2020; bei substantiellen Änderungen des Arbeitsprogramms holt der Exekutivdirektor die Zustimmung des Verwaltungsrats ein.

Gegenstand	Wert	Bemerkungen
Management und Entwicklung von Erhebungen		
Methodische Entwicklung der Erhebung – Studie zu den Auswirkungen der Erhebungsmethoden der EWCS	50 000,00 EUR	
Methodische Entwicklung der Erhebung – Bewertung anderer Datenerhebungsmethoden und Big-Data-Experiment	50 000,00 EUR	
Entwicklung der Konzeption des gewählten Szenarios zur Zukunftsfähigkeit – Vorbereitungen und Ausschreibung des Pilotprojekts im Jahr 2022	460 000,00 EUR	
Entwicklung der Konzeption des gewählten Szenarios zur Zukunftsfähigkeit – Machbarkeitsstudie zu Kostenschätzungen	30 000,00 EUR	
Institutionelle Kommunikation		
Durchführung einer Kommunikationskampagne in den sozialen Medien und Erbringung von Marketingdienstleistungen	300 000,00 EUR	
Bereitstellung und Analyse bibliometrischer Daten für Eurofound	45 000,00 EUR	
Management und Entwicklung		
Dienstleistungen im Zusammenhang mit Bewertung und Rückmeldungen	550 000,00 EUR	Obergrenze Vierjahresvertrag
Stromversorgung für Eurofound	€300,000.00	Obergrenze Vierjahresvertrag
Dienstleistungen von Versicherungsmaklern	€160,000.00	Obergrenze Vierjahresvertrag
Schreibwaren und Bürobedarf	€60,000.00	Obergrenze Vierjahresvertrag
Beschaffung eines Fahrzeugs	€35,000.00	
Beratungsleistungen Umweltmanagement	€20,000.00	
Verbesserung der Begrünung in den Liegenschaften von Eurofound	€150,000.00	
Architekturbüroleistungen	€40,000.00	Obergrenze Vierjahresvertrag
HPE Content Manager – Helpdesk-Support und Beratungsleistungen	€60,000.00	Obergrenze Vierjahresvertrag

Anhang X: Plan für Zuschuss-, Beitrags- oder Dienstgütevereinbarungen

Mittel im Rahmen einer Zuschuss- oder Beitragsvereinbarung für das Jahr 2021 gemäß Artikel 7 der Rahmenfinanzregelung.

Tabelle A20: Plan für Zuschuss-, Beitrags- oder Dienstgütevereinbarungen

	Allgemeine Informationen				Finanzielle und Personalauswirkungen				
	Tatsächliches oder voraussichtliches Unterzeichnungsdatum	Gesamtbetrag	Dauer	Vertragspartner	Kurzbeschreibung	N = 2020	2021	2022	2023
Zuschussvereinbarung:									
Zuschussvertrag – Maßnahmen im Außenbereich der Europäischen Union (2018/402-940)	12. Januar 2019	550 000 EUR	30 Monate ab dem Zeitpunkt der Unterzeichnung (11. Juli 2021) ⁴⁵	Generaldirektion Nachbarschafts- politik und Erweiterungs- verhandlungen (GD NEAR) – Europäische Kommission	Bereitstellung vergleichender Statistiken über Arbeitsbedingungen und Unternehmens- praktiken	Betrag 495 000,00 EUR (Vorfinanzierung im Jahr 2019)	--	55 000 EUR	--
Dienstgütevereinbarung (Entwurf)	Dezember 2020 (voraussichtlich)	1 000 000 EUR	2-3 Jahre	Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration (GD EMPL) – Europäische Kommission	Bereitstellung von Daten und Forschungs- ergebnissen für die Überwachung der Initiative der Europäischen Kommission zu gerechten Mindestlöhnen	Betrag Anzahl von VB/ANS	Unbekannt 1 FG-IV	Unbekannt 1 FG-IV	Unbekannt 1 FG-IV

45 Die GD NEAR hat angeboten, die Vertragslaufzeit bis 2022 zu verlängern, um die durch die Pandemie verursachten Verzögerungen auszugleichen.

Anhang XI: Umweltmanagement

Die öffentlichen Verwaltungen tragen Verantwortung für die weitestmögliche Verringerung der Auswirkungen ihrer Verwaltungstätigkeit auf die Umwelt. In seinem Sonderbericht *Wie berechnen, verringern und kompensieren die Organe und Einrichtungen der EU ihre Treibhausgasemissionen?* (Nr. 14/2014) spricht der Europäische Rechnungshof abschließend die Empfehlung für eine vollständige Umsetzung von EMAS (Europäisches System für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung) und des umweltorientierten Beschaffungswesens durch alle Organe und Einrichtungen der EU aus.

Für Eurofound ist die ökologische Nachhaltigkeit eines der Elemente auf dem Weg zur Verwirklichung einer verstärkten Nachhaltigkeit der Agentur vor dem Hintergrund der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) der Vereinten Nationen. Während in der Vergangenheit erhebliche Anstrengungen im Hinblick auf einzelne Verbesserungsmaßnahmen unternommen wurden, wie z. B. die Modernisierung des Beleuchtungssystems, die verstärkte Isolierung von Fenstern, ein modernes Videokonferenzsystem, die Verringerung der Zahl der Dienstreisen, die Verringerung des Papierverbrauchs und die Installation von Ladestationen für Elektrofahrzeuge, wurde keine langfristige Strategie umgesetzt.

Seit 2020 wurden konkrete Schritte unternommen, die innerhalb von zwei bis drei Jahren die Erteilung einer EMAS-Zertifizierung sicherstellen werden.

Das größte Hindernis für raschere Fortschritte in diesem Bereich sind die knappen personellen und finanziellen Ressourcen, die Eurofound zur Verfügung stehen. Jedes Jahr können nur wenige, relativ kleine Projekte im Bereich Umweltmanagement durchgeführt werden.

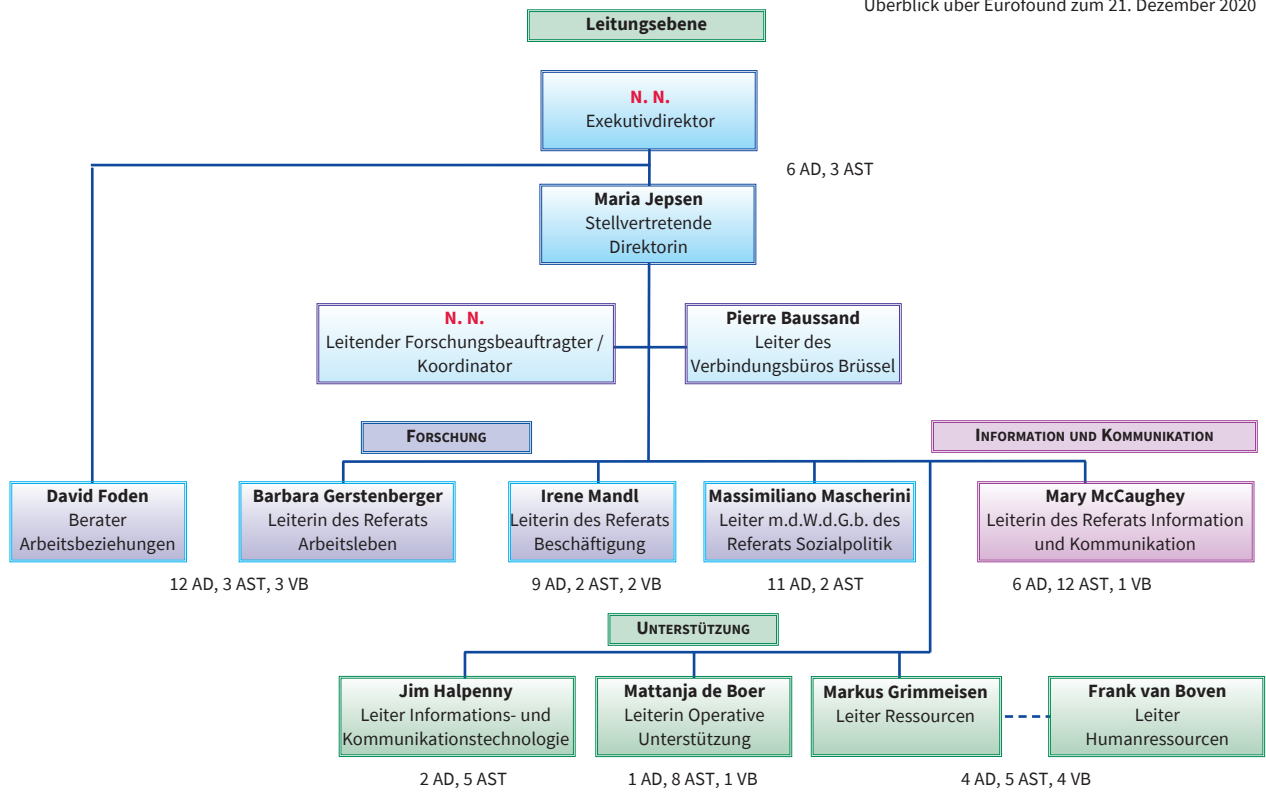
Andernfalls könnten die berechtigten Erwartungen der Interessenträger, dass Eurofound ihrem eigentlichen Auftrag gemäß ihrer Gründungsverordnung gerecht wird, nicht erfüllt werden. Daher wird der Haushaltsbehörde (dem Europäischen Parlament und dem Rat) vorgeschlagen, spezifische Haushaltsmittel bereitzustellen, die es Agenturen wie Eurofound ermöglichen, Finanzhilfen zu beantragen, die von nationalen Behörden nicht zur Verfügung gestellt werden, um die Bemühungen um eine bessere ökologische Nachhaltigkeit ihrer Tätigkeit zu beschleunigen. Auf diese Weise könnten Organe und Agenturen der EU als Vorbild für einen europäischen Grünen Deal dienen.

Die Vergabe öffentlicher Aufträge ist ein wichtiges Instrument zur Verwirklichung der Nachhaltigkeit und des Übergangs zu einer Kreislaufwirtschaft. Im Jahr 2020 wird Eurofound ihre Auftragsvergabestrategie anpassen, um zu erfassen, wie Nachhaltigkeit am besten in bestehende Auftragsvergabeverfahren und -systeme integriert werden kann. Die Agentur wird auf dem Handbuch, dem Toolkit und den Kriterien für ein soziales und umweltgerechtes öffentliches Beschaffungswesen aufbauen, die die Europäischen Kommission zur Verfügung stellt. Der Schwerpunkt wird insbesondere auf der internen Sensibilisierung und Schulung liegen, um Unterstützung auf der Grundlage der Beschaffungspläne für den Zeitraum 2020-2021 zu gewinnen und angemessene ökologische/soziale Beschaffungsumfänge für ein geeignetes Pilotprojekt zu ermitteln.

Die Zusammenarbeit innerhalb der entsprechenden Netzwerke der Agentur wird diesbezüglich eine wichtige Rolle spielen.

Anhang XII: Organisationsplan 2020

Überblick über Eurofound zum 21. Dezember 2020



Hinweis: AD: Planstelle Funktionsgruppe Administration; AST: Planstelle Funktionsgruppe Assistenz; VB: Planstelle Vertragsbediensteter. Verbindungsbüro.

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: <http://europa.eu>

EU-Veröffentlichungen

Unter folgender Adresse können Sie beim EU Bookshop EU-Veröffentlichungen herunterladen oder bestellen: <http://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: <http://eur-lex.europa.eu>

Offene Daten von der EU

Über ihr Offenes Datenportal (<http://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 dreigliedrige 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.

