

GEMEINSAMES POSITIONSPAPIER

Eine europäische Pflegestrategie muss den Personalbedarf und die damit verbundenen Herausforderungen thematisieren

18/12/2021



Kurzfassung

In ihrer Rede zur Lage der Union 2021 hat Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen eine neue europäische Pflegestrategie angekündigt, die sowohl die Situation von Pflegepersonen als auch die Bedarfslage von pflege- und betreuungsbedürftigen Personen von der Kinderbetreuung bis hin zur Langzeitpflege berücksichtigt.

Um eine bezahlbare, zugängliche und qualitativ hochwertige Pflege und Betreuung sicherzustellen, muss eine europäische Pflegestrategie die Situation und Probleme des Pflegepersonals berücksichtigen und vorausschauend einschätzen können. In der Tat müssen sich Sozialdienste bereits aktuell mit erheblichen Problemen in den Bereichen Finanzierung, Personalbemessung, Personaleinstellung und Personalbindung, Männer-Frauen-Anteil und demographischer Wandel auseinandersetzen. Darüber hinaus gibt es in einigen Ländern zum gegenwärtigen Zeitpunkt das Problem der rückläufigen Zahl junger Menschen, die sich für Pflegeberufe interessieren. Der demographische Wandel wird diesen Personalangel weiter verschärfen. Wenn eine ambitionierte europäische Pflegestrategie ihre Ziele umsetzen will, muss sie folgende Punkte in Betracht ziehen:

- Ein integriertes Pflegemodell - beinhaltet Gesundheitsversorgung und Sozialpflege, informelle und Fachpflege, institutionalisierte Pflege, häusliche Pflege und wohnortnahe Pflege.
- Finanzierung sozialer Dienstleistungen als Investition in die Zukunft und nicht als reiner Kostenfaktor.
- Qualitativ hochwertige Arbeitsbedingungen, angemessene Vergütung, Ausbildung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie gesunde und sichere Arbeitsplätze, die für Mitarbeiter/-innen attraktiv sind, diese langfristig binden und das Interesse an sozialen Berufen fördern.
- Maßnahmen zur Gewährleistung einer adäquaten und sicheren Personalbemessung.
- Verbesserung der öffentlichen Wahrnehmung der Pflegearbeit und ihres Wertes für die Gesellschaft.
- Investitionen in technologische und soziale Innovationen und deren Anwendung.
- Bedeutung der Entwicklung des sozialen Dialogs und Unterstützung von Kollektivverhandlungen.

1

Kontext

In ihrer Rede zur Lage der Union 2021 hat Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen eine neue europäische Pflegestrategie angekündigt. In ihrem Jahresarbeitsprogramm für 2022 hat die Europäische Kommission weiterhin erklärt, dass die Strategie sowohl Pfleger/-innen¹ als auch Pflegeempfänger/-innen, von der Kinderbetreuung bis zur Langzeitpflege, abdecken wird:

Mit dieser Strategie wird ein Rahmen für politische Reformen geschaffen, der als Richtschnur für die Entwicklung einer nachhaltigen Langzeitpflege dienen wird, wodurch allen Menschen ein besserer und erschwinglicherer Zugang zu hochwertigen Dienstleistungen gewährleistet werden soll. Die Strategie wird außerdem auf die Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern ausgerichtet sein, wobei besonderes Augenmerk auf Kindern mit Behinderung und Kindern aus benachteiligten Gruppen liegen wird.”²

Die Europäische Säule sozialer Rechte und der dazugehörige Aktionsplan enthalten ebenfalls das Recht auf eine bezahlbare frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung guter Qualität (Grundsatz 11) und das Recht auf bezahlbare und hochwertige Langzeitpflegedienste mit besonderem Schwerpunkt auf der häuslichen Pflege und wohnortnahen Dienstleistungen (Grundsatz 18).

Bei der Entwicklung einer europäischen Pflegestrategie, die zugängliche, bezahlbare und nachhaltige qualitativ hochwertige Sozial- und Unterstützungsdienste in den Mittelpunkt stellt, müssen die wichtige Rolle und der Beitrag der 11 Millionen Beschäftigten im Sozialdienstleistungssektor in der Europäischen Union und im Vereinigten Königreich hervorgehoben werden. Die bestehenden Personalherausforderungen in diesem Sektor müssen thematisiert werden.

1 Es gibt keine einheitliche und generell anerkannte Definition für den Begriffe „Pflege“ und „Pflegeperson“ in Europa. Eine Pflegeperson kann ein Familienmitglied, ein/-e Freund/-in oder ein/-e Nachbar/-in sein. Eine Pflegeperson kann auch eine ausgebildete Fachkraft sein.

2 [Arbeitsprogramm der Kommission 2022](#).

2

Sozialdienstleistungen in Europa: der aktuelle Stand

Der Sozialdienstleistungssektor leistet in Europa einen wichtigen wirtschaftlichen und sozialen Beitrag und hat einen Anteil von 4,7 Prozent an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen innerhalb der EU und dem VK. Die Zahl der Beschäftigten in dieser Branche ist zwischen 2009 und 2018 um 24 % gestiegen, während die Zahl der Erwerbstätigen in der gesamten EU (zu diesem Zeitpunkt einschließlich des Vereinigten Königreichs) im gleichen Zeitraum um etwa 5 % zugenommen hat. Allerdings haben im Zeitraum 2019 bis 2020 mehr als 421.000 Beschäftigte im Sozialdienstleistungssektor ihren Beruf aufgegeben, sehr wahrscheinlich zurückzuführen auf die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie.³ Gleichwohl ist davon auszugehen, dass sich der Sektor in den kommenden Jahren erholt, wieder auf Wachstumskurs geht und für zahlreiche neue Pflegekräfte interessant wird. Der Ausschuss für Sozialschutz schätzt, dass bis 2030 bis zu 7 Millionen neue Stellen für Fachkräfte in Pflege- und Gesundheitsberufen entstehen werden.⁴ In diesem Kontext besteht die Aufgabe des Sozialdienstleistungssektors darin, das Problem des aktuellen und zukünftigen Personalmangels zu beheben und für offene Stellen eine ausreichende Zahl gut ausgebildeter Mitarbeiter/-innen zu finden.

Sozialdienstleistungen ermöglichen eine höhere Erwerbsbeteiligung und leisten einen Beitrag zu inklusiveren Arbeitsmärkten. Kinderbetreuung und Langzeitpflege eröffnen insbesondere mehr Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt. Ohne diese Möglichkeit übernehmen sie sonst oft den größten Teil der Pflegearbeit innerhalb ihrer Familien. Darüber hinaus können Sozialdienstleistungen die Teilhabe am Arbeitsmarkt für Personen mit Behinderungen, Langzeitarbeitslose und Migranten/-innen erleichtern. Höhere Beschäftigungsquoten, die durch Sozialdienstleistungen ermöglicht werden, bedeuten höhere Beiträge zum Steueraufkommen und zu den Systemen der sozialen Absicherung.

Trotz ihres wirtschaftlichen und sozialen Beitrags müssen sich Sozialdienste mit erheblichen Problemen in den Bereichen Finanzierung, Personalbemessung, Personaleinstellung und Personalbindung, Männer-Frauen-Anteil und demographischem Wandel auseinandersetzen. Die COVID-19-Pandemie hat viele der bereits bestehenden Schwierigkeiten weiter verschärft.⁵ Pflegekräfte waren während der gesamten bisherigen Pandemie in vorderster Linie für die am stärksten betroffenen Menschen im Einsatz. Diese ständig steigende Arbeitsbe-

3 https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Resilience_of%20the%20LTC%20sector_V3.pdf

4 Europäisches Parlament, Studie auf Anfrage des EMPL-Ausschusses: [Policies for long-term Carers \(Maßnahmen für Pflegepersonal in der Langzeitpflege\)](#) (2021).

5 FORBA (2021): Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Sozialdienste und die Rolle des sozialen Dialogs.

lastung war sowohl physisch als auch psychische eine enorme Herausforderung. Aber obwohl die Beschäftigten in den Sozialdiensten in vielen Ländern als systemrelevante Arbeitskräfte eingestuft werden, hat man sie oft vernachlässigt und vergessen.⁶ Im Ergebnis sind viele von ihnen inzwischen demotiviert, einige leiden unter Erschöpfung und Burnout, und wie bereits weiter oben beschrieben, verlassen Hunderttausende dieser Fachkräfte den Sektor.

Eine der wichtigsten Lehren aus der Pandemie besteht darin, dass die Arbeit im Sozialdienstleistungssektor aufgrund ihres wichtigen Beitrags zum Wohlergehen von Millionen von Europäer/-innen, die Pflege und Unterstützung brauchen, besser anerkannt und gewürdigt werden muss. Eine höhere Anerkennung bedeutet auch, dass Investitionen in die Sozialdienste nicht nur als Kostenfaktor angesehen werden, sondern als Investitionen in die Zukunft.

Steigende Nachfrage nach Sozialdienstleistungen

In den kommenden fünf Jahrzehnten wird sich die Anzahl der über 80 Jahre alten Menschen in Europa verdoppeln.⁷ Das Reservoir an informellen Pflegekräften wird aufgrund der sich verändernden Familienstrukturen, zunehmender Erwerbstätigkeit von Frauen und Anhebung des Renteneintrittsalters kleiner. Diese Entwicklungen haben eine Reihe von Konsequenzen und führen dazu, dass sich die Systeme der Langzeitpflege an die steigende Nachfrage und die sich ändernden Anforderungen anpassen müssen. Mit zunehmendem Bedarf an Pflegeleistungen geht auch eine stärkere Professionalisierung des Sektors einher.

Finanzierung

Sozialdienste verfügen oft nicht über die finanziellen Mittel, um der steigenden Nachfrage nach Pflegeleistungen und der sich ändernden Bedarfslagen und Anforderungen derjenigen gerecht zu werden, die diese Dienste in Anspruch nehmen. Diese Unterfinanzierung hat ein begrenztes Lohnniveau zur Folge, erschwert Lohnerhöhungen und schadet der Attraktivität des Sektors als Arbeitgeber. Diese finanziellen Einschränkungen führen oft zu unzureichenden Personalschlüsseln, mehr befristeten Arbeitsverträgen, Teilzeitarbeit und Niedriglöhnen und somit zu einer hohen Personalfuktuation.

Arbeitsbedingungen

Der Sozialdienstleistungssektor wird oft mit flexiblen Arbeitszeiten, im Vergleich zu nationalen Durchschnittslöhnen mit geringerer Vergütung und mit sowohl emotional als auch körperlich anstrengenden Arbeitsbedingungen gleichgesetzt.⁸ Viele Arbeitnehmer/-innen in sozialen Berufen bleiben nur einige Jahre in dem Sektor oder sehen sich gezwungen, ihre Arbeitszeit zu verkürzen. Fast 40% der Arbeitskräfte in der Langzeitpflege haben das Gefühl, dass sich ihre Arbeit negativ auf ihre Gesundheit auswirkt, und sehen sich nicht in der Lage, ihren Beruf bis zum 60. Lebensjahr auszuüben.⁹ Das führt zu langen krankheitsbedingten Fehlzeiten und zu einem frühzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist deshalb entscheidend für eine erfolgreichere Personaleinstellung und Mitarbeiterbindung. Die Stärkung von Strukturen industrieller Arbeitsbeziehungen, mehr Kapazitätsaufbau und die Anerkennung von Kollektivverhandlungen und Sozialdialog sind eine wichtige Voraussetzung für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Attraktivität dieses Sektors.¹⁰

6 Arbeitgeber in der Sozialwirtschaft und der EGÖD [Gemeinsame Erklärung zum Ausbruch von COVID-19](#).

7 Nach Angaben von Eurostat.

8 Nach einem Eurofound-Artikel aus dem Jahr 2021 [liegt die Vergütung in der Langzeitpflege und anderen Sozialdienstleistungen um 21 % unter den nationalen durchschnittlichen Stundenlöhnen](#).

9 Eurofound (2020): [Long-term care workforce: Employment and working conditions](#), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

10 Dies steht im Einklang mit der Europäischen Säule sozialer Rechte (Kapitel II) und dem Vorschlag der Kommission zu angemessenen Mindestlöhnen, der Verbesserungen des Deckungsgrades von Kollektivverhandlungen vorsieht.

Ausbildung, Kompetenzen & Weiterbildung

Qualitativ hochwertige Pflegeleistungen, die Fortschritte der digitalen Technologien integrieren und den sich ändernden Unterstützungsbedarf der Menschen berücksichtigen, erfordern einen qualifizierten und gut ausgebildeten Berufsstand, der entsprechend anerkannt wird.¹¹ Während der Bedarf an Pflegefachkräften zunimmt, gibt es in einigen Ländern zum gegenwärtigen Zeitpunkt das Problem einer rückläufigen Zahl junger Menschen, die sich für Pflegeberufe interessieren. Nach dem Berufseinstieg ist die ständige Weiterbildung der Beschäftigten im Pflegesektor die wichtigste Voraussetzung für die weitere Entwicklung, Verbesserung und Aufwertung der beruflichen Kompetenzen und Erfahrungen der Beschäftigten und für ihre beruflichen Perspektiven in diesem Sektor. Berufliche Aus- und Weiterbildung sind absolut erforderlich, um eine Qualitätspflege zu gewährleisten.

Eine weibliche und alternde Belegschaft

Berufe im Bereich der Sozialdienstleistungen gehören zu den Berufen mit der stärksten geschlechtsspezifischen Segregation in der EU – Frauen haben einen Anteil von bis zu 82 % an den Belegschaften. In der persönlichen Pflege sind bis zu 90 % Frauen beschäftigt. Es muss deshalb versucht werden, dieses Berufsbild auch für Männer attraktiver zu machen. Chancengleichheit bei der Entwicklung beruflicher Laufbahnen sowohl für Männer als auch für Frauen sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit sind wichtige Schritte, um einen ausgewogeneren Anteil weiblicher und männlicher Beschäftigter in diesem Sektor zu erzielen.

Dazu kommt, dass die Arbeitskräfte im Sozialdienstleistungssektor ebenfalls ein hohes Durchschnittsalter haben. Der Anteil der über 50-jährigen Mitarbeiter/-innen in der Langzeitpflege ist von 28% im Jahr 2009 auf 38% im Jahr 2019 gestiegen.¹² Infolgedessen stehen Organisationen vor besonderen Herausforderungen, um auf die Bedarfssituation älterer Arbeitnehmer/-innen eingehen zu können und um neues Personal als Ersatz für die in den Ruhestand wechselnden Beschäftigten anzuwerben.

11 Arbeitgeber in der Sozialwirtschaft (2021): [Survey on skills and training needs in the social services sector](#) (Umfage zum Qualifikations- und Ausbildungsbedarf im Sozialdienstleistungssektor).

12 Eurofound (2020): [Long-term care workforce: Employment and working conditions](#), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

3

Empfehlungen für eine europäische Pflegestrategie

Eine konsequente europäische Pflegestrategie muss folgende Punkte berücksichtigen:

✓ **Ein integriertes Pflegemodell - beinhaltet Gesundheitsversorgung und Sozialpflege, informelle und Fachpflege, stationäre Pflege, häusliche und wohnortnahe Pflege**

Gesundheits- und Sozialdienste arbeiten oft Hand in Hand, wenn zum Beispiel Pflegepersonal ebenfalls die medizinische Versorgung außerhalb eines Krankenhauses in der stationären oder häuslichen Pflege übernimmt. Hier ist eine integrierte Vorgehensweise erforderlich, die die Erfahrungen und Bedürfnisse der Pflegepersonen und der Pflegebedürftigen mit einbezieht.

Ohne eine bezahlbare und zugängliche formelle Pflege muss die Versorgung älterer Menschen und anderer betreuungsbedürftiger Personen oft von unbezahlten und nicht ausgebildeten Familienmitgliedern übernommen werden. Ein integriertes Modell würde dafür sorgen, dass diese Art der Pflege eine Option ist, begleitet von einer Reihe formeller Pflegeleistungen im Interesse derjenigen, die diese Pflege beanspruchen, und derjenigen, die diese informelle Pflege leisten.

Die Menschen entscheiden sich immer öfter dafür, in ihren eigenen vier Wänden versorgt zu werden oder eine wohnortnahe Pflege in Anspruch zu nehmen, anstatt in ein Pflegeheim zu gehen. Dieser Wechsel zu mobilen Pflegediensten und einer wohnortnahen Pflege

erfordert besondere neue Fähigkeiten und Kompetenzen, in denen das Pflegepersonal auszubilden ist. Es ist ein integriertes Modell erforderlich, damit die Pflegekräfte, die Menschen in ihren privaten vier Wänden versorgen, dieselben Gesundheits- und Sicherheitsverfahren für sich in Anspruch nehmen können, die für ihre Kollegen/-innen in der stationären Pflege gelten. Dies gilt ebenfalls für den Sozialdialog, Kollektivverhandlungen und die soziale Absicherung.

Ein integriertes Pflegemodell, das auch der vorbeugenden Pflege einen hohen Stellenwert zuerkennt, erfordert die richtigen Voraussetzungen, darunter auch die entsprechenden gesetzlichen Rahmenbedingungen.

✓ **Gute Arbeitsbedingungen und gesündere Arbeitsplätze als Voraussetzung für Personaleinstellung und Personalbindung**

Die Arbeitsbedingungen und die Entgelte in den Sozialpflegeberufen müssen in zahlreichen Ländern verbessert werden. Dies beinhaltet unbefristete feste Arbeitsverträge, eine adäquate Personalbemessung und eine regelmäßige Beurteilung der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz. Alle Akteur/-innen und ihre Vertreter/-innen, angefangen beim Top-Management bis hin zu den Pflegekräften an vorderster Front und aus allen Aufgabebereichen, müssen in diesen Prozess involviert werden, damit ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld sichergestellt wird. Der soziale Dialog und Kollektivverhandlungen sind eine

wichtige Voraussetzung für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

✓ **Finanzierung sozialer Dienstleistungen als Investition in die Zukunft und nicht als reiner Kostenfaktor.**

Die Arbeit in der Sozialpflege hat einen hohen Stellenwert im Kontext der Beschäftigungsnachfrage und der Schaffung von Arbeitsplätzen.¹³ Die Mitgliedstaaten müssen für eine ausreichende Finanzierung sorgen, die es den Arbeitgeber ermöglicht, höhere Löhne zu zahlen, die dem essenziellen Beitrag der Pflegekräfte für die Gesellschaft entsprechen. Diese Finanzierung ist erforderlich zur Darstellung angemessener und sicherer Personalschlüssel, die die Arbeitsbedingungen verbessern und den Beschäftigten die Möglichkeit geben, sich in adäquater Weise um das Wohlergehen der ihnen anvertrauten Personen zu kümmern. Dies wird vor dem Hintergrund der zunehmenden Anforderungen an die Altenpflege umso wichtiger. Eine solide Finanzierung ist auch für die Entwicklung beruflicher Laufbahnen, berufliche Weiterbildung, lebensbegleitendes Lernen und den digitalen und grünen Wandel in diesem Sektor unverzichtbar. All diese Faktoren werden die Attraktivität des Sektors erhöhen und dazu führen, dass sich mehr Menschen für diese Berufe interessieren und sie auch langfristig ausüben.

✓ **Umschulungen und Weiterqualifizierungen in den Sozialpflegeberufen**

Umschulungen und Weiterqualifizierungen sind im Hinblick auf die aktuelle und zukünftige Bedarfslage im Sektor wichtig, zum Beispiel im Kontext neuer Modelle der Durchführung und Organisation von Pflege (Umstellung auf wohnortnahe Pflege), zur besseren Bewältigung zukünftiger Krisensituationen (z. B. Schulungen in Sicherheitsprotokollen, Umgang mit psychologischen

sozialen Risiken) und als Vorbereitung auf den digitalen und ökologischen Wandel sowie als Voraussetzung für qualitativ hochwertige Dienstleistungen. Der Wert von Micro-Credentials muss anerkannt werden. Micro-Credentials eröffnen Gruppen, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind, wie zum Beispiel Menschen mit Behinderungen oder Migrant/-innen, einen schnelleren und leichteren Zugang zu bezahlter Arbeit. Menschen, die in den Sozialsektor wechseln möchten und sich als Ernährer oder Ernährerin ein langwieriges Studium nicht leisten können, profitieren ebenfalls von Micro-Credentials.¹⁴

✓ **Verbesserung der öffentlichen Wahrnehmung der Pflegearbeit und ihres Wertes für die Gesellschaft.**

Die Mitgliedstaaten müssen daran arbeiten, die öffentliche Wahrnehmung der Pflegearbeit und ihres Wertes für die Gesellschaft zu verbessern. Es muss etwas getan werden, um die klischeebehafteten Einstellungen zur Pflegearbeit und zum Pflegeberuf zu korrigieren, um die Geschlechterkluft zu überwinden, die Belegschaften stärker zu diversifizieren (Männer, Migrant/-innen, Berufsumsteiger/-innen usw.) und Chancengleichheit in beruflichen Laufbahnen sicherzustellen. Pflegearbeit, die damit verbundenen Berufe und die beruflichen Aussichten müssen umfassend kommuniziert werden, um gegenüber nationalen Behörden und in der Öffentlichkeit an Profil zu gewinnen und Aufklärungsarbeit zu leisten.

✓ **Investitionen in technologische und soziale Innovationen und deren Anwendung.**

Soziale Interaktion und zwischenmenschliche Kontakte stehen im Mittelpunkt der Pflegearbeit und bilden die Grundlage für soziale Innovationen. Neue digitale Technologien können ein Wegbereiter für soziale Innovationen sein und

13 Global Coalition on Ageing (2021): [Building the Caregiving Workforce our Ageing World Needs](#) (Ausbildung von Pflegepersonal für unsere alternde Welt).

14 Siehe ebenfalls [Social Employers position on a European Approach to Micro-Credentials](#) (2021) (Standpunkt der Arbeitgeber zu einer europäischen Strategie für Micro-Credentials).

zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen, Effizienz, Dienstleistungen und der Lebensqualität der Pflege- und Betreuungsbedürftigen beitragen. Dieser Übergang ist nur möglich, wenn entsprechend investiert wird und IT-Ausstattungen, Geräte und praxisbezogene Schulungen für die Mitarbeiter/-innen finanziert werden. Die Sozialpartner müssen in alle Phasen dieses Übergangs involviert werden.

✓ **Bedeutung der Entwicklung des sozialen Dialogs und Unterstützung von Kollektivverhandlungen.**

Die Akteure, die am besten in der Lage sind, den Sektor voranzubringen und die bestehenden Herausforderungen zu bewältigen, sind die Sozialpartner – die Arbeitgeber und die Gewerkschaften. Die Stärkung eines konstruktiven und regelmäßigen Sozialdialogs im Sozialdienstleistungssektor auf nationaler und EU-Ebene ist entscheidend, um die Entwicklungen innerhalb dieser Branche in Richtung Nachhaltigkeit zu lenken. Die Sozialpartner in Mitgliedstaaten mit einem gut funktionierenden Sozialdialog und Kollektivverhandlungen berichten über bessere Arbeitsbedingungen und mehr Ressourcen als die Sozialpartner in Ländern, in denen solche Rahmenbedingungen nicht existieren.¹⁵ Der europäische Sozialdialog kann ebenfalls einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen leisten, vielversprechende Praktiken weitergeben und Leitlinien entwickeln, die den nationalen sozialen Dialog inspirieren.¹⁶ Aus diesen Gründen haben die Arbeitgeber in der

Sozialwirtschaft und der EGÖD vor kurzem bei der Europäischen Kommission offiziell den Antrag auf Einrichtung eines sektoralen Sozialdialogausschusses speziell für den Sektor der Sozialdienstleistungen gestellt.¹⁷

✓ **Sozialdienste für eine nachhaltige Zukunft**

Die Sozialdienste sind von entscheidender Bedeutung für die Umsetzung der nachhaltigen Entwicklungsziele der UN. In der Tat besteht eine nachhaltige Zukunft nicht nur aus Umweltschutz, sondern auch aus einem inklusiven und nachhaltigen Wirtschaftswachstum, sozialem Zusammenhalt und dem Kampf gegen zunehmende Ungleichheiten.

✓ **Ein Nachfolgemechanismus für die Umsetzung der Strategie**

Eine europäische Pflegestrategie muss konkrete Ziele enthalten, mit Hilfe eines Aktionsplans umgesetzt werden und einen Nachfolgemechanismus mit Zeitvorgaben und Indikatoren haben. Auf diese Weise lassen sich Entwicklungen in den Mitgliedstaaten nachvollziehen, z. B. über das Europäische Semester. Die sektoralen Sozialpartner, der Verband der Europäischen Arbeitgeber in der Sozialwirtschaft und der Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD) gehen davon aus, dass sie Teil dieses Nachfolgemechanismus sind und von der Kommission für den Sozialdialog regelmäßig Berichte erhalten.

15 Eurofound (2018): [Exploring the connections between EU- and national-level social dialogue](#) (Untersuchung des Zusammenhangs zwischen dem sozialen Dialog auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

16 Als Beispiel siehe Tätigkeiten des sozialen Dialogs zwischen den Arbeitgebern in der Sozialwirtschaft und dem EGÖD <http://sociaemployers.eu/en/social-dialogue/> und unser letztes [Gemeinsames Webinar zur Vermeidung von Muskel-Skelett-Erkrankungen](#) im Rahmen der EU-OSHA-Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze - Entlasten dich!“

17 Pressemitteilung (Oktober 2021): [The Social Employers and EPSU apply for a European Sectoral Social Dialogue Committee for Social Services](#) (Arbeitgeber in der Sozialwirtschaft und der EGÖD beantragen die Einsetzung eines Sozialdialogausschusses für den Sozialdienstleistungssektor).



Der Verband der Europäischen Arbeitgeber in der Sozialwirtschaft ist die Stimme der Arbeitgeber im Sozialdienstleistungssektor auf europäischer Ebene und verfügt laut Eurofound über die höchste Arbeitgeber-Repräsentativität bei den privatwirtschaftlichen Sozialdiensteanbietern. Die Arbeitgeber in der Sozialwirtschaft verstehen unter Sozialdienstleistungen alle pflegenden, betreuenden und unterstützenden Tätigkeiten besonders für ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen, Kinder und andere ausgegrenzte oder benachteiligte Personen.

Die Ziele des Verbandes bestehen in der Stärkung der Arbeitgeberposition im Sozalsektor auf europäischer und nationaler Ebene, in der Festlegung gemeinsamer Standpunkte der Mitglieder und in Verhandlungen mit europäischen Gewerkschaftsverbänden, die Arbeitnehmer/-innen im Sozalsektor vertreten. Damit leisten die Arbeitgeber in der Sozialwirtschaft einen Beitrag zur Erbringung von Qualitätsdienstleistungen und zu Qualitätsarbeitsplätzen.



Im Europäischen Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD) sind Gewerkschaften aus ganz Europa vereint. Er vertritt mehr als 8 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Der EGÖD ist die repräsentativste europäische Gewerkschaftsorganisation im Sozialdienstleistungssektor. Der EGÖD setzt sich mit aller Kraft für bessere Arbeitsbedingungen, mehr Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und erweiterte Rechte seiner Mitglieder ein. Auf europäischer Ebene verhandeln wir mit den Arbeitgebern über beste Praktiken, die das Arbeitsleben der Beschäftigten im öffentlichen Dienst verbessern und qualitativ hochwertige Dienstleistungen für die Bürger/-innen sicherstellen.



With financial support from the European Union

EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

Rue Joseph II, 40, Box 5
1000 Brussels
www.epsu.org

FEDERATION OF EUROPEAN SOCIAL EMPLOYERS

Handelsstraat / Rue du Commerce 72
1040 Brussels
www.socialemployers.eu



With financial support from the European Union