



Konsultation zur Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte

Zusammenfassung

Die Europäische Kommission hat eine öffentliche Konsultation über die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte (ESSR) eingeleitet. Die Kommission hat in diesem Zusammenhang das Ziel ausgerufen, eine öffentliche Debatte über Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen zur Umsetzung der Prinzipien der ESSR einzuleiten und 2021 ein soziales Aktionsprogramm vorzulegen, das auf europäischer Ebene zu verfolgende Maßnahmen beinhalten soll. Die AK bringt sich seit langem intensiv in die Debatte um die soziale Ausrichtung der EU ein.

Die AK fordert eine grundlegende soziale Neuausrichtung der EU. Die „Economic Governance“ und das Europäische Semester sollten neu ausgerichtet werden und das Ziel einer nachhaltigen Entwicklung gesellschaftlichen Wohlstands bzw. Wohlergehens in den Mittelpunkt rücken. Zudem ist ein soziales Fortschrittsprotokoll im EU-Primärrecht zu verankern, das sozialen Grundrechten Vorrang einräumt.

Ein neues soziales Aktionsprogramm der EU sollte zahlreiche neue bzw. erweiterte verbindliche soziale Mindeststandards enthalten. Dazu sollten unter anderem Mindeststandards für Arbeitslosenversicherungssysteme und soziale Mindestsicherungssysteme der Mitgliedstaaten zählen, ebenso wie konkrete arbeitsrechtliche Fortschritte, darunter auch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von PlattformarbeiterInnen sowie von Gesundheits- und Pflegekräften. Der Kommissionsvorschlag für eine Richtlinie über angemessene Mindestlöhne wird von uns begrüßt, bedarf aber noch konkreter Verbesserungen.

Die gegenwärtige Covid-19-Krise trifft Millionen von Menschen in der EU in voller Härte und erfordert daher entschlossene und effektive Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen in der EU. Starke Arbeitsrechte, gerechte Entlohnung, soziale Absicherung sowie die Stärkung des sozialen Dialogs sollen im Mittelpunkt stehen. In Bezug auf jedes der 20 Prinzipien der europäischen Säule sozialer Rechte sind umfassende

Maßnahmen notwendig, um substanziellen sozialen Fortschritt zu gewährleisten. Unsere Stellungnahme enthält dazu eine Vielzahl von Vorschlägen.

Die Position der AK

Kapitel I: Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang

Prinzip 1: Allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen

Um den Zugang zu (beruflicher) Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen, braucht es verstärkt Investitionen sowie konkrete Rechtsansprüche.

Auf EU-Ebene sollten folgende Maßnahmen Kernbestandteile eines neuen sozialen Arbeitsprogramms darstellen:

- Rechtsanspruch auf bezahlte Bildungskarenz sowie eine Verpflichtung zu einem gesetzlich verankerten Mindestausmaß an Weiterbildung im Rahmen der Arbeitszeit
- Ermöglichung einer zweiten Ausbildungschance für alle – unabhängig von der Erstausbildung.
- Vermittlung digitaler Kompetenzen, insbesondere mit Fokus auf die Unterstützung sozial benachteiligter Jugendlicher sowie im Bereich der Weiterbildung auf formal niedrig Qualifizierte
- Förderung der „dualen Ausbildung“ unter Einbindung der Sozialpartner
- Zur Verbesserung der Durchlässigkeit der Bildungssysteme, Flexibilität der Lernwege und Mobilität der Lernenden sind die dazu geschaffenen europäischen Instrumente und Politiken anzuwenden und weiterzuentwickeln
- Sprachförderung, die sowohl die Förderung in der jeweiligen Landessprache (Bildungssprache) als auch in den Erstsprachen (Umgangssprachen) und Fremdsprachen (nach EU-Ziel mindestens zwei) umfasst

Prinzip 2: Gleichstellung der Geschlechter

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein wesentliches Element einer sozial gerechten Gesellschaft. In Europa – und in besonderem Ausmaß auch in Österreich – sind Frauen am Arbeitsmarkt nach wie vor hinsichtlich des Entgelts, des Aufstiegs und der Bewertung geschlechtstypischer Arbeiten benachteiligt.

Beim „[Gender Pay Gap](#)“ liegt Österreich mit 19,6 % (durchschnittlicher Bruttostundenlohn) weit über dem EU-Schnitt von 15,7 % (Eurostat 2018).

Die geplante Lohntransparenz-Richtlinie ist ein wichtiger Beitrag zur Herstellung einer fairen Entlohnung.

Die Richtlinie muss verbindliche Vorschriften zur Lohntransparenz in Unternehmen enthalten. Dazu zählen aus unserer Sicht u.a.:

- Anspruch der ArbeitnehmerInnen auf Auskunft über Löhne und Gehälter – nicht nur über das Niveau, sondern auch über die Zusammensetzung des Entgelts, da nur so eine Vergleichbarkeit im Sinne des EU-Gleichbehandlungsrechts gegeben ist
- Regelmäßige Berichterstattung der ArbeitgeberInnen in Bezug auf Löhne und Gehälter, aufgeschlüsselt nach ArbeitnehmerInnen-Gruppen oder Positionen
- Präzisierung des Begriffs der gleichwertigen Arbeit
- Freie Zugänglichkeit der Informationen – ohne Erfordernis einer individuellen Anfrage beim/bei der ArbeitgeberIn, da dies eine hohe Hemmschwelle darstellt

Ein weiterer Schwerpunkt bei der Gleichstellung der Geschlechter soll auf die Bekämpfung vertikaler Segregation gelegt werden. Nach wie vor herrscht in Europa eine hohe Diskrepanz zwischen dem Anteil an beschäftigten und gut ausgebildeten Frauen und der weiblichen Repräsentanz in Führungspositionen. Frauen müssen sowohl in politische Entscheidungsprozesse als auch in die Technologieentwicklung umfassend partizipativ eingebunden werden. Wir fordern daher:

- Umsetzung des Richtlinienentwurfs (Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht-geschäftsführenden DirektorInnen/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen) in seiner weitreichendsten Fassung aus dem Jahr 2012 – ergänzt um die Sanktionen bei Nichteinhaltung der Zielvorgabe sowie einen ambitionierten Zeitplan im Hinblick auf die Zielerreichung

- Verpflichtende Mindestbeteiligung von einem Drittel Frauen im Vorstand börsennotierter Unternehmen, um das Ungleichgewicht der Geschlechter nicht nur in der Unternehmensaufsicht, sondern auch in der Unternehmensführung zu bekämpfen (siehe für Österreich: [Frauen.Management.Report.2020](#))
- Verpflichtende Erstellung eines Diversitätskonzepts für die Besetzung von Leitungsorganen in börsennotierten Unternehmen, um Frauenkarrieren sichtbar zu machen. Zentral ist dabei, wie die Kategorie Geschlecht neben den anderen Kriterien wie Alter und Bildungs- und Berufshintergrund Berücksichtigung findet

Im Bereich der Industriepolitik muss es zudem ein systematisches Gender Mainstreaming geben, um die Auswirkungen der Digitalisierung und der Automatisierung auf die Geschlechtergerechtigkeit abzufedern. Dazu braucht es eine gezielte Förderung von bildungspolitische Maßnahmen (z.B. die Initiative „Frauen in die Technik“ in Österreich).

Prinzip 3: Chancengleichheit

Eines der wichtigsten Grundrechte der EU ist die Gleichbehandlung, die es vehement zu verteidigen gilt. Aufgabe der Europäischen Union ist es daher auch, den Zusammenhalt zu stärken und gegen jede Form von Spaltung, Ausgrenzung, Ungleichbehandlung und Diskriminierung aufzutreten. Dies gilt insbesondere in Zeiten der Corona-Krise.

Eine von der AK Wien beauftragte repräsentative [Studie zu den Diskriminierungserfahrungen in Österreich](#) in den Bereichen Arbeit, Bildung, Wohnen und Gesundheit zeigt dringenden Handlungsbedarf auf: Fast die Hälfte aller Befragten (43 %) gibt an, sich in den letzten drei Jahren zumindest einmal in einem der vier abgefragten Lebensbereiche diskriminiert gefühlt zu haben. Am häufigsten erfolgt Diskriminierung in der Arbeitswelt. Wer in welchem Bereich wie häufig Diskriminierung erlebt, ist stark von individuellen Merkmalen abhängig. Die AK fordert die Aktualisierung und Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes. Ein entsprechender Vorschlag einer Antidiskriminierungsrichtlinie sieht den Schutz vor Diskriminierung (außerhalb des Arbeitsmarkts) für die Merkmale sexuelle Orientierung, Alter, Religion oder Weltanschauung sowie Behinderung vor. Durch diese Richtlinie soll ein Rahmen für das Verbot der Diskriminierung aus allen diesen Gründen gesetzt und in der Europäischen Union ein einheitliches Mindestschutzniveau festgelegt werden.

Ein besonderes Augenmerk muss auf das Diskriminierungspotenzial von personalpolitischen Rating-Systemen gelegt werden. Diese werden bisher nicht explizit vom europäischen Gleichbehandlungsrecht erfasst. Obwohl diese auf Basis von unkritisch übernommenen Bewertungsdaten etwa von KundInnen oder von bias-behafteten Management-Algorithmen operieren und vulnerable Gruppen systematisch benachteiligen. Hier wäre aus unserer Sicht ein spezifischer Diskriminierungsschutz angemessen, der mit effektiven Rechtsschutzmöglichkeiten zu verbinden wäre.

Prinzip 4: Aktive Unterstützung für Beschäftigung

Die verheerenden Auswirkungen der Covid-19-Krise auf die Arbeitsmärkte der EU-Mitgliedsstaaten erfordern rasche, umfassende und effektive Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und Erhaltung von Arbeitsplätzen auf sämtlichen politischen Handlungsebenen.

Im Folgenden werden mehrere Maßnahmen angeführt, die aus unserer Sicht in Österreich umgesetzt werden müssen (und zum Teil bereits umgesetzt wurden):

- Menschen durch Kurzarbeit in Beschäftigung halten und Erfahrungen mit Kurzarbeit für die Verkürzung der Arbeitszeit nutzen
- Mittel für überbetriebliche Lehrwerkstätten aufstocken, um die Erstausbildung sicherzustellen und Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Erwachsene zu schaffen
- Langzeitarbeitslosen und Älteren wieder mehr Perspektiven geben: 40.000 zusätzliche Arbeitsplätze für gemeinnützige Tätigkeiten durch das AK-Modell der Chance 45 schaffen
- Sozialökonomische Projekte und Betriebe stärker unterstützen
- Chancen für Geflüchtete verbessern: Integrationsjahr wieder finanzieren
- Erhöhung des Arbeitslosengeldes und der Notstandshilfe auf 70 % Nettoersatzrate
- Bessere Vermittlung von Arbeitslosen auf freie Arbeitsplätze durch zusätzliche MitarbeiterInnen im Arbeitsmarktservice
- Corona-Weiterbildungsoffensive für Arbeitslose
- Recht auf berufliche Umschulung bzw. Höherqualifizierung: Fachkräftestipendium langfristig sichern und ausbauen mit einem Schwerpunkt auf Gesundheits- und Pflegeberufe
- Beruflicher Neuanfang durch Qualifizierungsgeld: Bündelung des bisherigen Weiterbildungsangebots im neuen Qualifizierungsgeld

Zur Bekämpfung der Arbeitsmarktkrise auf europäischer Ebene sind die Instrumente des ESF+ mit dem Programm REACT-EU, dem "Just-Transition-Fonds" und die Jugendgarantie maßgeblich. Diese Programme sind ausreichend zu dotieren und mit der nötigen Flexibilität auszustatten, um den tatsächlichen nationalen Problemen entgegenzutreten und die oben dargestellten Lösungsansätze unterstützen zu können. Vor dem Hintergrund der erneut drastisch gestiegenen Jugendarbeitslosigkeit gilt es, eine ambitionierte neue EU-Jugendgarantie einzuführen. Bei der Verhandlung eines neuen Vorschlags für die EU-Jugendgarantie müssen Ausbildung und Berufsabschluss als Ziele definiert werden, ebenso eine adäquate arbeits- und sozialrechtliche Absicherung während der Ausbildung.

Kapitel II: Faire Arbeitsbedingungen

Prinzip 5: Sichere und anpassungsfähige Beschäftigung

Neue Mindeststandards im Rahmen eines neuen sozialen Aktionsprogramms können einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur substanziellen Stärkung sozialer Rechte leisten. Bestandteile davon sollten u.a. Mindeststandards in Bezug auf den Schutz der ArbeitnehmerInnen vor mobilitätshemmenden und unfairen Vertragsklauseln und vor unfreiwilligen Versetzungen darstellen. Im Zuge der Corona-Krise wird zudem die Wichtigkeit verlässlicher Regelungen in Bezug auf die Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Pflege naher Angehöriger und sonstigen wichtigen Dienstverhinderungsgründen verstärkt ersichtlich.

Ein neues soziales Aktionsprogramm der EU muss der Bekämpfung prekärer Beschäftigungsbedingungen besonders hohen Stellenwert einräumen. Handlungsleitend muss dabei der Grundsatz sein, dass sämtliche Formen atypischer Beschäftigung vom Arbeits- und Sozialrecht erfasst sein müssen. Ein neues soziales Aktionsprogramm sollte ein Verbot von Arbeit auf Abruf (einschließlich Null-Stunden-Verträgen) sowie Mindeststandards bezüglich der Qualität von Praktika enthalten. Die Diskussion über mögliche Prekaritätszuschläge für prekäre Beschäftigung und die Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zum Angebot eines - falls verfügbaren - Standardarbeitsvertrags, an atypisch Beschäftigte im Betrieb sollte auf die EU-Agenda rücken.

Wir begrüßen die Ankündigung der Kommission über eine Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten. Aufgrund der Covid-19-Krise hat das besondere

Dringlichkeit. Die Kommission sollte aufgrund der akuten Probleme ihren Vorschlag so rasch wie möglich vorlegen. Es ist dringend geboten, effektiv zu verhindern, dass arbeits- oder sozialrechtliche, einschließlich kollektivvertragliche, Standards unterschritten werden. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf [eine Studie des Arbeitsrechtswissenschaftlers Martin Risak](#). Darüber hinaus ist bei einer Initiative zu berücksichtigen, dass es vorkommen kann, dass Plattformbeschäftigte in einem Land als unselbständige ArbeitnehmerInnen angestellt werden, in einem anderen Land jedoch formal als Selbstständige tätig sind. PlattformbetreiberInnen, die als ArbeitgeberInnen oder ArbeitsvermittlerInnen auftreten, sollten arbeits- und sozialrechtliche Standards nicht umgehen dürfen.

Sowohl der Gesundheits- als auch der Langzeitpflegebereich wurden von der Europäischen Kommission als wichtige soziale und wirtschaftliche Bereiche anerkannt. Zur Gewährleistung der persönlichen Dienstleistungen im Gesundheitswesen und der Langzeitpflege ist die Anzahl der Beschäftigten und deren Qualifikation von zentraler Bedeutung.

[Die AK schlägt zwei Richtlinien](#) zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Langzeitpflegebereich vor (eine Gesundheitsberufe-Richtlinie und eine Richtlinie für Live-in-Carers) und fordert:

- Gute Arbeitsbedingungen, um dem Personalmangel effektiv entgegenzuwirken
- EU-weite Mindeststandards für Beschäftigte in den Gesundheits- und Langzeitpflegediensten und für Live-in-Carers, die in Privathaushalten unterstützungsbedürftige Menschen begleiten
- EU-weite Mindeststandards für faire und attraktive Arbeitsbedingungen in den Gesundheits- und Langzeitpflegediensten
- Einheitlicher Rechtsrahmen für Vermittlung und Beschäftigung, Rechtssicherheit und Transparenz und die Sicherung der Arbeits- und Lebensqualität für alle Beteiligten im Bereich der Live-in-Carers
- EU-weites Register für Vermittlungsagenturen, Verbote unfairen Vertragsklauseln und eine klare Regelung zu den Rechten und Pflichten von BetreuerInnen, Menschen mit Unterstützungsbedarf und ihrer Familien sowie der Vermittlungsagenturen

Auch im grenzüberschreitenden Verkehr besteht dringender Handlungsbedarf zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Es muss sichergestellt werden, dass FahrerInnen im Güter- und Personenverkehr – egal woher sie kommen und ob sie für ein in- oder ausländisches Unternehmen tätig sind – gleichbehandelt werden.

Massive Probleme gibt es z.B. bei Entsendungen,

wo es immer noch häufig zu Unterbezahlung von ausländischen FahrerInnen kommt, indem etwa Unternehmen nicht den kollektivvertraglichen Lohn des Empfangsstaates zahlen. Auch die widrigen Arbeitsbedingungen der grenzüberschreitenden FahrerInnen erfordern im Hinblick auf Arbeitszeiten, Pausenregelungen und Ruhezeiten dringend effektive Verbesserungen.

Prinzip 6: Löhne und Gehälter

Eine wesentliche Voraussetzung für effektive Schritte zu einer besseren Lohnentwicklung ist die Stärkung der Sozialpartner sowie der Kollektivvertragssysteme. Die AK unterstützt den Richtlinienvorschlag über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union und begrüßt insbesondere das Bekenntnis zu Kollektivvertragsverhandlungen und den Vorschlag der Kommission, die Mindestlöhne hauptsächlich in den Kollektivverträgen festzuschreiben, wodurch die Einbeziehung der Gewerkschaften gesichert wäre. Aus Sicht der AK besteht jedoch Verbesserungsbedarf bezüglich eines fehlenden exakten Richtwerts, unter den die gesetzlichen Mindestlöhne nicht fallen dürfen. Auch der Ausschluss bestimmter ArbeitnehmerInnen (Hausangestellte, Jugendliche) muss aus unserer Sicht unbedingt beendet werden.

Zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping sind effektive Maßnahmen notwendig. Aus unserer Sicht sollten daher insbesondere folgende Initiativen auf europäischer Ebene umgesetzt werden:

- Die Europäische Arbeitsbehörde sollte in ihren Kompetenzen gestärkt werden. Sie sollte Durchsetzungskompetenzen erhalten, um auch in jenen Fällen effektiv zu sein, in denen Mitgliedstaaten, Behörden oder sonstigen zuständigen Stellen die Zusammenarbeit verweigern oder bestehende Vorschriften nicht beachten
- Das elektronische System zum Austausch von Informationen betreffend der Sozialversicherung (EESSI) muss rasch in allen teilnehmenden Ländern vollständig implementiert werden
- Bei grenzüberschreitenden Entsendungen soll zwingend der Anspruchslohn im Land, in dem der Arbeitseinsatz stattfindet, Grundlage für die Bezahlung der Sozialversicherungsbeiträge sein, um Dumpingpraktiken im Zusammenhang mit Sozialversicherungsbeiträgen zu verhindern
- Um Scheinentsendungen zu bekämpfen, soll der/die entsandte ArbeitnehmerIn nur dann im Heimatland weiter versichert sein können, wenn er/sie mindestens drei Monate vor der Entsendung beim/bei der entsendenden ArbeitgeberIn beschäftigt war. Zudem soll die bindende Wirkung

- der sog „A-1-Bescheinigungen“ beseitigt werden
- Wirksame Maßnahmen zur Bekämpfung von Briefkastenfirmen, Scheinselbstständigkeit sowie Durchsetzung der Kabotage-Regelungen im Straßenverkehr durch die verbindliche und einheitliche Mitführung fälschungssicherer Frachtdokumente auch in elektronischer Form
- Auch im Straßengütertransport müssen die Regelungen der generellen Entsenderichtlinie sowohl für den grenzüberschreitenden Verkehr als auch die Kabotage ab dem ersten Tag ohne Ausnahme zur Anwendung kommen

Prinzip 7: Informationen über Beschäftigungsbedingungen und Kündigungsschutz

Im Bereich des allgemeinen Kündigungsschutzes könnten EU-Mindeststandards einen Beitrag zur Stärkung der Rechte der ArbeitnehmerInnen leisten. Prinzip 7 der ESSR hält den Grundsatz fest, dass ArbeitnehmerInnen bei einer Kündigung „das Recht [haben], zuvor die Gründe zu erfahren“. Bei einer Umsetzung dieses Grundsatzes sollte dieser aus unserer Sicht dahingehend ergänzt werden, dass ArbeitnehmerInnen auch das Recht erhalten sollen, die Begründung in schriftlicher Form zu erhalten, wenn sie dies verlangen.

Prinzip 8: Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten

Die in Prinzip 8 angesprochene Stärkung des sozialen Dialogs erfordert aus unserer Sicht umfangreiche Maßnahmen auf mehreren Ebenen:

- Wiederbelebung des Makroökonomische Dialogs auf EU-Ebene sowie Schaffung eines eigenständigen Makroökonomischen Dialogs für die Eurozone
- Ausbau der Kapazitäten der Sozialpartner zur Beteiligung am sozialen Dialog
- Einbindung der Sozialpartner in die Entscheidungsfindung in der EU-Handelspolitik
- Durchgehende Ratifizierung, Umsetzung und Einhaltung relevanter Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards und deren durchsetzbare Sanktionierung in den EU-Handelsabkommen
- EU-Mindeststandards um die ArbeitnehmerInnenmitbestimmung in Unternehmen sicherzustellen und zu stärken
- Aktive betriebliche Mitbestimmung beim erfolgreichen betrieblichen Einsatz neuer Technologien
- Erweitertes Mitspracherecht der BetriebsrätInnen bei der Gestaltung aller datengenerierenden und -speichernden Anwendungen. Dies sollte auch auf europäischer Ebene gewährleistet werden

Prinzip 9: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Die AK unterstreicht die Wichtigkeit der Zielsetzung in Prinzip 9 der ESSR, wonach Eltern und Menschen mit Betreuungs- und Pflegepflichten das Recht auf angemessene Freistellungs- und Arbeitszeitregelungen haben sollen. Ziel muss darüber hinaus eine gleichmäßige Aufteilung von Betreuungs- und Pflegepflichten sowie sonstiger Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern sein, nicht zuletzt um das Ausmaß der Erwerbstätigkeit von Frauen zu steigern. In diesem Zusammenhang ist es zwar als positiv zu bewerten, dass die in der letzten EU-Legislaturperiode verabschiedete "Work-life-balance"-Richtlinie einen rechtlichen Anspruch auf Vaterschaftsurlaub beinhaltet. Dieser ist mit einem Ausmaß von zehn Tagen jedoch deutlich zu kurz ausgestaltet und sollte jedenfalls auf einen Monat erweitert werden. Für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist darüber hinaus ein allgemeiner Zugang zu hochqualitativen und leistbaren Kinderbetreuungseinrichtungen mit angemessenen Öffnungszeiten zu gewährleisten.

Prinzip 10: Gesundes, sicheres und geeignetes Arbeitsumfeld und Datenschutz

In Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ist es erforderlich, die Mindestvorschriften der ArbeitnehmerInnenschutz-Rahmenrichtlinie (Richtlinie 89/391/EWG) und der einschlägigen Einzel-Richtlinien zu erweitern, um unzureichend bearbeitete oder neu aufkommende Risiken in der Arbeitswelt zu erfassen.

Im Zuge der Covid-19-Krise hat Telearbeit in den Arbeitsmärkten der EU enorm an Bedeutung gewonnen. Wir fordern die Kommission dazu auf, Regelungen zur Telearbeit in die angekündigte Initiative zur Digitalisierung miteinzubeziehen. Bei der anstehenden Aktualisierung der Arbeitsstätten-Richtlinie und der Bildschirm-Richtlinie sollten u.a. folgende Regelungen für Telearbeit eingeführt werden:

- Begriffsdefinition von Telearbeit und Regelungen zu den ergonomischen Anforderungen
- Regelungen für tragbare Bildschirmgeräte
- Die Arbeitsplatzeinrichtung soll bei Bedarf vom/von der ArbeitgeberIn zur Verfügung gestellt werden müssen bzw. sind die vom/von der ArbeitgeberIn verpflichtend zur Verfügung zu stellenden Arbeitsmittel zu konkretisieren
- Die Evaluierungspflicht von Homeoffice- und Telearbeitsplätzen soll explizit zum Ausdruck gebracht werden
- Für jede/n TelearbeitnehmerIn muss theoretisch ein Arbeitsplatz in der Arbeitsstätte zur Verfügung stehen

- Konkrete quantitative Angaben wie z.B. zur Raumdimensionierung und zum Raumklima
- Konkrete Regelungen zum Arbeiten im Freien (Temperaturen, Erfrischungen etc.)
- Festlegung grundsätzliche Pflichten der ArbeitgeberInnen bei extremen Wetterlagen (z.B. Hitze)

Um Fortschritte bei der Bekämpfung arbeitsbedingter Krebserkrankungen einzuleiten, fordern wir die Kommission auf, die Initiative zu mehr und strengeren Grenzwerten für krebserzeugende Arbeitsstoffe in der Richtlinie zum Schutz der ArbeitnehmerInnen vor Karzinogenen und Mutagenen (Richtlinie 2004/37/EG) fortsetzen. Risiken wie Muskel-Skelett-Erkrankungen und ergonomische Erwägungen im Allgemeinen, psychische Belastungen sowie Nanomaterialien und Nanopartikel sollten in die Richtlinie zum ArbeitnehmerInnenschutz ausdrücklich aufgenommen werden. Auch die Bedürfnisse älterer ArbeitnehmerInnen sollten in der Richtlinie Niederschlag finden.

Im Verkehrssektor kommt es zu erheblichen Beeinträchtigungen der Gesundheit und Sicherheit der FahrerInnen (z.B. aufgrund von fehlenden angemessenen Schlafgelegenheiten oder unausgewogener Ernährung), die auf lange Sicht zu gesundheitlichen Problemen und zu einer früheren Pensionierung, verbunden mit finanziellen Einbußen, führen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf in Bezug auf verbesserte ArbeitnehmerInnenschutzregeln in den EU-Rechtsakten zum grenzüberschreitenden Verkehr.

Im Zusammenhang mit der Gewährleistung gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen kommt dem Faktor Arbeitszeit besondere Bedeutung zu. Sinnvoll konzipierte Modelle der Arbeitszeitverkürzung können eine Reihe positiver Effekte miteinander vereinen. Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit und dem hohen Ausmaß an Untersbeschäftigung einerseits auf der einen Seite sowie der steigenden Belastung vieler ArbeitnehmerInnen andererseits sollten daher EU-weit abgestimmte intelligente Modelle einer besseren und faireren Verteilung der Arbeit – vor allem zwischen Erwerbstätigen und Arbeitslosen sowie zwischen den Geschlechtern – vorangetrieben werden.

Aus unserer Sicht ist ein Rechtsrahmen erforderlich, der sicherstellt, dass bei der Anwendung digitaler Technologien in der Arbeitswelt die Rechte der Beschäftigten geschützt werden und es nicht zu einer Verletzung der Privatsphäre oder der Würde der ArbeitnehmerInnen kommt.

Zu verhindern ist insbesondere auch, dass es durch den Einsatz digitaler Technologien zu verschärften Diskriminierungen in der Arbeitswelt kommt (z.B. Verwendung von Software im Personalwesen, die zu diskriminierenden Personalentscheidungsprozessen führen kann).

Kapitel III: Sozialschutz und soziale Inklusion

Prinzip 11: Betreuung und Unterstützung von Kindern

Der Ausbau der Kinderbetreuung muss weiter vorangetrieben werden. Sinnvoll wären verbindliche Maßnahmen, damit die EU-Barcelona-Ziele (Betreuungsplätze für mindestens 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter und für mindestens 33 % der Kinder unter drei Jahren) erreicht werden. Auch Österreich hat das Barcelona-Ziel für die unter Dreijährigen nach wie vor nicht erreicht. Die Ausgaben für Kinderbetreuung und Elementarbildung liegen in Österreich deutlich unter dem EU-Schnitt. Wir fordern eine Anhebung der Mittel auf den EU-Durchschnitt von 1 % des BIP.

Eine Wiederaufnahme von EU-weiten Zielsetzungen in der Kinderbetreuung wäre von großer Bedeutung, und zwar in mehrfacher Hinsicht: Frühförderung entscheidet über die Zukunftschancen von Kindern. Angesichts der angespannten Arbeitsmarktsituation aufgrund von Covid-19 ist die Bereitstellung von Betreuungsangeboten auch von zentraler Bedeutung für die Arbeitsmarktchancen von Eltern, insbesondere von Müttern mit Kleinkindern. Investitionen in Elementarbildung haben zudem positive Beschäftigungseffekte.

Prinzip 12: Sozialschutz

Wir begrüßen, dass das Thema des Zugangs zu Sozialschutzsystemen mit der 2019 verabschiedeten Ratsempfehlung zum Zugang zu Sozialschutz für ArbeitnehmerInnen und Selbständige auf die EU-Agenda gesetzt wurde. In Österreich sind seit Mitte der 1990er Jahre fast alle Erwerbstätigen sozialversichert und haben damit Zugang zu den entsprechenden Leistungen. Es muss jedoch – insbesondere vor dem Hintergrund der stark gestiegenen Bedeutung von Nicht-Standard-Beschäftigungsverhältnissen – sichergestellt werden, dass sämtliche Formen atypischer Beschäftigung, darunter neue Beschäftigungsformen, wie etwa Plattformarbeit, von Arbeits- und Sozialrecht erfasst werden.

Prinzip 13: Leistungen bei Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosenversicherungssysteme in den EU-Mitgliedstaaten weichen erheblich voneinander ab und mehrere Mitgliedstaaten haben Arbeitslosenversicherungssysteme, die in einem oder mehreren Bereichen den Ansprüchen eines angemessenen Schutzniveaus nicht genügen. Es sollten daher für folgende Bereiche verbindliche Mindeststandards für die Arbeitslosenversicherungssysteme der Mitgliedstaaten festgelegt werden:

- Nettoersatzrate
- Bezugsdauer
- Abdeckungsquote
- Anspruch auf Weiterbildung und berufliche Qualifizierungsmaßnahmen in Kombination mit einer existenzsichernden Lohnersatzleistung

Prinzip 14: Mindesteinkommen

Mindestsicherungssysteme sind wesentliche Bestandteile von Sozialschutzsystemen. Sie müssen ein angemessenes Schutzniveau aufweisen, damit sie effektiv dazu beitragen können, das Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung zu reduzieren. Da viele bestehende Systeme in den Mitgliedstaaten diesen Anforderungen nicht gerecht werden, sollte eine EU-Rahmenrichtlinie geschaffen werden, die gemeinsame Prinzipien, Definitionen und Mindeststandards vorgibt. Die Mindeststandards sollten die Verpflichtung für Mitgliedstaaten umfassen, bedarfsorientierte soziale Mindestsicherungssysteme einzuführen oder aufrechtzuerhalten, die – unter Berücksichtigung des Wohlstandsniveaus im jeweiligen Land - darauf ausgerichtet sind, Armut und soziale Ausgrenzung zu bekämpfen und zu verhindern. Ein weiterer Mindeststandard sollten Unterstützungsleistungen für die (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt sein.

Prinzip 15: Alterseinkünfte und Ruhegehälter

Gut ausgebaute und verlässliche öffentliche Pensionssysteme sind essentiell, um ArbeitnehmerInnen und Selbständigen in der Alterspension ein gutes Leben zu ermöglichen. Die öffentlichen Systeme sollten eine allgemeine Abdeckung aufweisen und generell gestärkt werden.

Private Pensionen sind in aller Regel mit höheren Kosten verbunden und zudem den Schwankungen der Finanzmärkte ausgesetzt. Sie sind deshalb nicht dazu geeignet, einen maßgeblichen Beitrag zu den Zielen der europäischen Säule sozialer Rechte zu leisten.

Entschieden abgelehnt werden von der AK die wiederholten Empfehlungen der Kommission, das gesetzliche Pensionsalter an die steigende Lebenserwartung zu koppeln. Es ist nicht nachvollziehbar, warum Entscheidungen von hoher Tragweite für die Lebensplanung der Menschen dem demokratischen Entscheidungsprozess entzogen und einem mathematischen Automatismus zugeführt werden sollen. Die mit dieser Empfehlung implizit verbundene Ausrichtung, die öffentlichen Pensionsausgaben – trotz des erwarteten massiven Anstiegs des Bevölkerungsanteils älterer Menschen – unter das aktuelle Niveau zu senken, ist aus unserer Sicht mit den Zielsetzungen des Prinzips 15 der ESSR völlig unvereinbar. Menschen, die etwa aufgrund mangelnder altersgerechter Arbeitsplätze auf dem Arbeitsmarkt nicht bis zum gesetzlichen Pensionsalter in Beschäftigung bleiben können, wären von automatischen Anhebungen des gesetzlichen Pensionsalters am stärksten betroffen. Für sie würde der „Automatismus“ zu massiv reduzierten Pensionen führen und damit eine drastische Reduktion ihrer sozialen Rechte bedeuten.

Prinzip 16. Gesundheitsversorgung

Während der Covid-19-Krise beweisen gut ausgebaute öffentliche Gesundheitssysteme – wie in Österreich – ihre hohe Leistungsfähigkeit. Im Zusammenhang mit der Stärkung der Krisenresilienz des Gesundheitssystems möchten wir auf folgende Handlungsnotwendigkeiten – im Speziellen für Österreich, aber auch für die europäische Ebene – hinweisen:

- Stärkung der öffentlichen Finanzierung des Gesundheitssystems und Rückbau von Privatisierungstendenzen
- Konsolidierung der Spitalsbettenzahl für den Krisenfall (Ende der in Österreich lange Zeit geführten Rückbaudiskussion, um das europäische Durchschnittsniveau zu erreichen)
- Risikostrukturausgleich zwischen den verschiedenen Krankenversicherungsträgern, um den Zugang zu Leistungen fair zu gestalten (die Krankenversicherungsträger weisen unterschiedliche Risikostrukturen unter ihren Versicherten auf, daher ist ein finanzieller Ausgleichsmechanismus erforderlich)
- Bessere ärztliche Versorgung durch Sicherstellung der Nachbesetzung und des Ausbaus von Kassenstellen, gemeinsame Heilmittelfinanzierung für Krankenhäuser und niedergelassene ÄrztInnen (Krankenhäuser kaufen derzeit selbst ein, gemeinsame Großkäufe mit der Sozialversicherung könnten Kosteneinsparungen bringen)

- Schnittstellenverluste zwischen den Ländern und der Sozialversicherung könnten durch eine einheitliche Finanzierung verhindert werden, z.B. beim Heilmittelleinkauf (siehe oben) aber auch bei der Hauskrankenpflege
- Schaffung strategischer Reserven z.B. im Bereich der Arzneimittel und Medizingüter zur Stabilisierung des Gesundheitssektors

Prinzip 17: Inklusion von Menschen mit Behinderungen

Die AK betont die Notwendigkeit effektiver Maßnahmen, um die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen weiter umzusetzen. Auch die Europäische Union ist Vertragspartei der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, für sie ist das Übereinkommen im Jahr 2011 in Kraft getreten. Die Europäische Union hat sich damit verpflichtet, die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu fördern und zu schützen und ihre volle Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen voranzutreiben.

Die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen entspricht allerdings nach wie vor nicht den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention. Angefangen von einem Bildungssystem, an dem nicht alle Kinder und Jugendlichen mangels Barrierefreiheit gleichberechtigt teilhaben können, über die schwierige Arbeitsmarktsituation bis hin zu Armutsgefährdung sowie vielfältigsten Barrieren, die in- und außerhalb der Arbeitswelt vorhanden sind. Als besonders wichtig erachten wir daher die Festlegung von EU-Mindeststandards in folgenden Bereichen:

- Die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Einschränkungen müssen deutlich verbessert werden, etwa durch umfassende Förderangebote und Qualifizierungsoffensiven
- ArbeitgeberInnen müssen ihren Beitrag zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen leisten und ihrer Verpflichtung, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, endlich im erforderlichen Umfang nachkommen
- Für Beschäftigte mit schweren Behinderungen in „Tagesstrukturen/geschützten Werkstätten“ müssen dringend Verbesserungen erfolgen, sowohl in Hinblick auf eine eigenständige sozialversicherungsrechtliche Absicherung, als auch durch die Schaffung inklusiver Rahmenbedingungen sowie einer fairen Bezahlung
- Auch im Gleichstellungsrecht gibt es insgesamt noch viel zu tun, um die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft zu erreichen. Auf europäischer Ebene

muss zudem die Antidiskriminierungsrichtlinie rasch vorangetragen werden

Prinzip 18: Langzeitpflege

Die EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Gesundheits- und Langzeitpflegebereichen würde einen wichtigen Beitrag zu guten Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in der Langzeitpflege leisten. Generell ist festzuhalten, dass technologische Innovationen große Fortschritte im Bereich der Inklusion bringen können. Es ist jedoch essenziell, sämtliche Betroffenen von Anfang an in die Technikentwicklung einzubinden, da TechnikerInnen oft die „soziologische Brille“ fehlt. Dies trifft insbesondere auch auf den Pflegesektor zu, denn auch dort passiert technologische Innovation oft „an den Menschen vorbei“. Sowohl ArbeitnehmerInnen als auch KlientInnen müssen eingebunden und die Technologieentwicklung nach deren Interessen und Bedürfnissen ausgerichtet werden. Einer weiteren Hierarchisierung von Pflēgetätigkeiten durch die Digitalisierung in „männlich-rational-technologisch“ und „weiblich-emotional-fürsorglich“ muss entgegengewirkt werden.

Prinzip 19: Wohnraum und Hilfe für Wohnungslose

Die AK begrüßt die in Prinzip 19 der ESSR festgehaltenen Prinzipien. Darüber hinaus sollte aus unserer Sicht jedoch allgemein sichergestellt werden, dass leistbarer Wohnraum für alle zugänglich sein muss. Wohnen ist ein Grundbedürfnis, die kommunalen Ebenen müssen in der Bereitstellung von Wohnraum unterstützt werden. In einem sozialen Europa muss der Zugang zu leistbarem und qualitativ hochwertigem Wohnraum gewährleistet werden.

Prinzip 20: Zugang zu essenziellen Dienstleistungen

Auch Prinzip 20 sollte aus unserer Sicht in umfassenderer Weise verstanden werden. Ein flächendeckender, diskriminierungsfreier und erschwinglicher Zugang zu hochqualitativen öffentlichen Dienstleistungen der Daseinsvorsorge muss sichergestellt werden. Für diese zentralen Eckpfeiler des europäischen Sozialmodells sind ausreichende regulatorische und budgetäre Handlungsspielräume zu gewährleisten. Umso mehr ist eine Abkehr vom europäischen Liberalisierungs- und Sparkurs bei öffentlichen Dienstleistungen notwendig.

Ein wesentlicher Aspekt im Zusammenhang mit Prinzip 20 ist die effektive Bekämpfung von Energiearmut, Förderung von thermischer Sanierung und leistbarer Zugang zu sauberer Energie für

einkommensschwache Haushalte, um alle auf dem Weg zu einer notwendigen Energiewende mitzunehmen. Energiearmut muss darüber hinaus als ein Symptom einer eklatanten Verteilungsschieflage gesehen werden, weshalb eine ausgewogene Wohlstandsverteilung, u.a. durch mehr und bessere Arbeitsplätze, höheres Lohnwachstum, eine Stärkung der Sozialschutzsysteme und Maßnahmen zur Stärkung der Steuergerechtigkeit, nötig ist.



Kontaktieren Sie uns!

In Wien:

Gloria Gruber

T +43 1 501 65 13791
gloria.gruber@akwien.at

In Brüssel:

Alice Wagner

T +32 (0) 2 230 62 54
alice.wagner@akeuropa.eu

Bundesarbeitskammer Österreich

Prinz-Eugen-Straße 20-22
1040 Wien, Österreich
T +43 (0) 1 501 65-0

www.arbeiterkammer.at

AK EUROPA

Ständige Vertretung Österreichs bei der EU
Avenue de Cortenbergh 30
1040 Brüssel, Belgien
T +32 (0) 2 230 62 54

www.akeuropa.eu

Über uns

Die Bundesarbeitskammer (AK) ist die gesetzliche Interessenvertretung von rund 3,8 Millionen ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen in Österreich. Sie vertritt ihre Mitglieder in allen sozial-, bildungs-, wirtschafts- und verbraucherpolitischen Angelegenheiten auf nationaler sowie auch auf der Brüsseler EU-Ebene. Darüber hinaus ist die Bundesarbeitskammer Teil der österreichischen Sozialpartnerschaft. Die AK ist im EU-Transparenzregister unter der Nummer 23869471911-54 registriert.

Die Aufgaben des 1991 eröffneten AK EUROPA Büros in Brüssel sind einerseits die Repräsentation der AK gegenüber europäischen Institutionen und Interessensorganisationen, das Monitoring von EU-Aktivitäten und die Wissensweitergabe von Brüssel nach Österreich, sowie gemeinsam mit den Länderkammern erarbeitete Expertise und Standpunkte der Arbeiterkammer in Brüssel zu lobbyieren.