



EUROPA



Positionspapier
September 2025
Soziales



Quality Jobs Roadmap

Zusammenfassung

Die Europäische Kommission hat angekündigt, Ende 2025 eine „**Quality Jobs Roadmap**“ (oder einen „Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze“) vorzulegen. Mit dieser Initiative soll die Stärkung der Qualität der Arbeitsplätze in der EU vorangetrieben werden. Die AK begrüßt, dass die EU-Kommission die Herausforderung, die Voraussetzungen für hochwertige Arbeitsplätze sicherzustellen, stärker auf der EU-Ebene verankern möchte. Aus Sicht der AK ist es entscheidend, dass die „Quality Jobs Roadmap“ nicht auf der Ebene einer unverbindlichen Analyse verbleibt. Vielmehr muss diese Initiative eine **Reihe konkreter und effektiver Maßnahmen** beinhalten, zu denen folgende Bereiche zählen sollten:

- Die Datenverfügbarkeit in Bezug auf Arbeitsplatzqualität muss verbessert werden und die Qualität der Arbeitsplätze sollte in das „**sozialpolitische Scoreboard**“ der europäischen Säule sozialer Rechte und in die sozialen **EU-2030-Ziele** aufgenommen werden.
- Es braucht ambitionierte und effektive **EU-Mindeststandards zur Stärkung der Qualität der Arbeitsplätze** – und deren konsequente Umsetzung.
- Neue soziale Mindeststandards sollten **insbesondere in folgenden Bereichen** konkreten Fortschritt einleiten: Aus- und Weiterbildung, algorithmisches Management,
- Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Geschlechtergleichstellung, „Just Transition“, die Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping, unfaire Arbeitsvertragsklauseln, Arbeitslosenversicherungssysteme, eine europäische Jobgarantie, Gesundheitsberufe und Personenbetreuung sowie öffentliche Auftragsvergabe.
- Mehrere Vorhaben im Rahmen der aktuellen **einseitigen Deregulierungs-Agenda** stehen im Widerspruch zu verbesserter Qualität der Arbeitsplätze. Die Europäische Kommission sollte davon abrücken.

Die Position der AK

Warum eine effektive EU-Agenda zur Stärkung der Qualität der Arbeitsplätze notwendig ist

Die **Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für hochwertige Arbeitsplätze** zu stärken, stellt einen Dreh- und Angelpunkt für die Umsetzung der fortschrittlichen Prinzipien der europäischen Säule sozialer Rechte dar. Darüber hinaus ist dies unerlässlich, um Respekt und Würde in der Arbeitswelt sicherzustellen. Wichtige Faktoren, die in **Analysen zur Qualität der Arbeitsplätze** – und Maßnahmen zu deren Verbesserung – berücksichtigt werden sollten, sind etwa Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, angemessene Einkommen und Ansprüche auf soziale Sicherheit, Schutz vor körperlichen und psychischen Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz, die Berechenbarkeit und Planbarkeit von sowie die Belastung durch Arbeitszeiten, ausreichende Ruhezeiten und Regenerationsmöglichkeiten, angemessene Personalausstattung und betriebliche Sozialleistungen, die Sicherheit des Arbeitsplatzes, Zugang zu Aus- und Weiterbildung, Förderung der Inanspruchnahme von Elternkarenz für männliche Beschäftigte, Vertretung durch Arbeitnehmer:innenvertretungen und Mitbestimmung sowie die Verbindlichkeit der in Kollektivverhandlungen festgelegten Rechte.

Eine zentrale Datenquelle für die Qualität der Arbeitsplätze in Österreich ist der **„Arbeitsklima Index“**, der seit 1997 von IFES und Foresight (ehemals SORA) im Auftrag der AK Oberösterreich vierteljährlich in ganz Österreich erhoben wird (AK OÖ o.J.: **Der Österreichische Arbeitsklima Index**). Diese Befragung behandelt etwa Fragen zur Berufszufriedenheit, psychischem Stress, Isolation am Arbeitsplatz und Aufstiegschancen. Ein hoher Gesamtindexwert steht hier für hohe Zufriedenheit. Die mehrmals verzeichneten deutlichen Rückgänge des Gesamtindexwerts in den letzten Jahren verweisen auf **starke Belastungen der Arbeitnehmer:innen** (AK OÖ 2025: **Der Arbeitsklima Index zeigt: Normal war gestern – Flexible Arbeitszeiten belasten die Beschäftigten**). In Bezug auf lange Arbeitszeiten sagte etwa ein Drittel der Beschäftigten im Erhebungszeitraum 2023 bis 2024, dass sie mindestens einmal im Monat mehr als zehn Stunden am Stück arbeiten. Bei 14 % kommt dies sogar wöchentlich vor. Regelmäßige überlange Arbeitstage gehen auch mit einer niedrigeren Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung einher.

In diesem Zusammenhang spielt es eine große Rolle, dass **Erwerbsarbeit höchst ungleich verteilt** ist. Während viele Menschen besonders lange Erwerbsarbeitszeiten und damit einhergehende Belastungen haben, verfügen viele andere nicht über genügend Arbeitsstunden auf dem Arbeitsmarkt – wie der große Anteil der sogenannten „stillen Reserve“ zeigt. Schritte in Richtung einer spürbaren allgemeinen Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich, die eine neue Norm einer „gesunden Vollzeit“ verwirklichen, würden nicht nur zu Verbesserungen im Bereich der Erwerbsarbeit beitragen. Sie können zudem auch zu einer gleicheren Verteilung der **unbezahlten Haushalts- und Betreuungsarbeit** zwischen den Geschlechtern führen. Dies ist eine wesentliche Dimension vor dem Hintergrund, dass die „Quality Jobs Roadmap“ droht die unbezahlte Arbeit – die überwiegend von Frauen geleistet wird – auszublenden.

Erhebliche gesundheitliche Risikofaktoren, welche die Qualität der Arbeitsplätze beeinträchtigen, zeigen sich zudem in einer Befragung der Statistik Austria (2022: **Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme**) im Rahmen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2020. Demnach sind rund 3,7 Millionen Erwerbstätige in Österreich (rund 86,4 % aller Erwerbstätigen) zumindest einem körperlichen und/oder psychischen Risikofaktor am Arbeitsplatz ausgesetzt. Rund 3,4 Millionen Betroffene (79 %) sind gegenüber mindestens einem körperlichen Risikofaktor exponiert, rund 2,5 Millionen (59,2 %) gegenüber zumindest einem psychischem Gesundheitsrisiko. 13,4 % aller aktuell und früher Erwerbstätigen gaben zumindest ein arbeitsbedingtes Gesundheitsproblem in den letzten zwölf Monaten an.

Derzeit mobilisieren zahlreiche Unternehmenslobbys dafür, die von der EU-Kommission angekündigte „Quality Jobs Roadmap“ möglichst wenig ambitioniert auszugestalten. Bei solchen Forderungen soll davon abgelenkt werden, dass gerade starke Rechte auf gute Arbeitsbedingungen und soziale Absicherung **zur Produktivität in einer „High-Road“-Strategie beitragen**. Ausgeblendet wird dabei auch, dass effektive Regeln zur Stärkung von „quality jobs“ dabei helfen, **Kosten zu vermeiden, die durch Ausbeutung, Prekarität und fehlenden Schutz entstehen**. So zeigt etwa eine Studie des österreichischen Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO) (Leoni et al. 2020: **Die Kosten arbeitsbedingter**

Unfälle und Erkrankungen in Österreich), dass Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen in Österreich Gesamtkosten von rund 9,9 Milliarden Euro jährlich verursachen. Der Großteil, nämlich 8,95 Milliarden Euro, setzt sich aus sogenannten indirekten und intangiblen Kosten zusammen, zB aufgrund gesundheitlich bedingter Ausfälle von Arbeitskräften oder verminderter Produktivität.

Für den Erfolg der angekündigten „Quality Jobs Roadmap“ ist es entscheidend, dass diese Initiative **effektive und konkrete Maßnahmen** enthält – sowie die Abkehr von Verschlechterungen im Rahmen der derzeit verfolgten einseitigen Deregulierungsagenda.

Datenverfügbarkeit verbessern und Qualität der Arbeitsplätze (stärker) in „sozialpolitisches Scoreboard“ und soziale EU-2030-Ziele aufnehmen

Damit politische Maßnahmen zur Stärkung der Qualität der Arbeitsplätze in der EU möglichst effektiv sind, ist die **Verfügbarkeit von aktuellen und aussagekräftigen ländervergleichenden Daten**, die unterschiedliche Dimensionen der Qualität der Arbeit messen, wichtig. Eine besonders relevante Datenquelle in diesem Zusammenhang ist – neben anderen Erhebungen – das von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) durchgeführte „European Working Conditions Survey“ (EWCS). Allerdings vergehen nach einer Befragungswelle mehrere Jahre, bis eine neue Erhebung der Indikatoren durchgeführt wird. Würden **häufigere Erhebungen** durchgeführt, würde dies erheblich dazu beitragen, auf aktuelle EU-weite Evidenzgrundlagen zur Qualität der Arbeit zugreifen zu können.

Zusätzlich zu einer verbesserten Datenverfügbarkeit ist eine konsequente Beobachtung und Analyse **der Indikatoren zur Qualität der Arbeit** wichtig. Das **„sozialpolitische Scoreboard“** der europäischen Säule sozialer Rechte enthält derzeit jedoch kaum Indikatoren zur Qualität der Arbeitsplätze, obwohl „Faire Arbeitsbedingungen“ eines der drei Kapitel der sozialen Säule darstellt. Es sollte daher erweitert werden. Klar ist, dass die Qualität der Arbeitsplätze vielschichtig ist und nicht durch einen einzelnen Indikator gemessen werden kann. In Ergänzung zu mehreren geeigneten Teilindikatoren kann ein Indexindikator wertvolle Einsichten in die Arbeitsplatzqualität bieten. Ein „Good-Practice“-Beispiel zur Messung der Qualität der Arbeit stellt der bereits erwähnte – seit 1997 im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich erhobene – **„Arbeitsklima Index“** dar, der ein erprobtes Set an Fragen zum Arbeitsklima in Österreich enthält. Auch liefern die Arbeiten des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI) zum **„European Job Quality Index“** wertvolle Grundlagen für die Weiterentwicklung des Datenmonitorings auf EU-

Ebene (Piasna 2023: **Job quality in turbulent times**). Darüber hinaus müssen Analysen zur Entwicklung der entsprechenden Indikatoren auch tatsächlich zur Grundlage von transparenter Zielverfolgung und evidenzgestützter Maßnahmen werden. Derzeit enthalten die sozialen EU-2030-Kernziele, die mit der Deklaration von Porto angenommen wurden, kein Ziel zur Qualität der Arbeitsplätze. Wir unterstützen aktuelle Forderungen, das Thema **„job quality“ in die sozialen EU-2030-Ziele aufzunehmen**. Wichtig ist auch, dass die Erreichung der sozialen EU-2030-Ziele mit angemessenen EU-Finanzmitteln unterstützt wird.

Wesentlich ist jedenfalls, dass diese Indikatoren und Ziele ernst genommen werden – entsprechende Fort- bzw Rückschritte müssen konsequent und transparent in **Berichten auf nationaler und EU-Ebene** analysiert werden. In diesem Zusammenhang sollte die Qualität der Arbeitsplätze stärker als bisher Eingang in die **Dokumente und Empfehlungen des Europäischen Semesters** finden. Ein Beispiel dafür wären etwa Empfehlungen, um die Belastung durch lange Arbeitszeiten und fehlende Arbeitszeitgestaltung seitens der Beschäftigten zu reduzieren. Darüber hinaus sollte die Zielverfolgung im Bereich der Qualität der Arbeit regelmäßig bei den Treffen des Europäischen Rats behandelt werden.

Effektive EU-Mindeststandards zur Stärkung der Qualität der Arbeitsplätze

Um zu wirksamen Verbesserungen beizutragen, sollte die „Quality Jobs Roadmap“ **konkrete rechtlich verbindliche Initiativen** auf EU-Ebene beinhalten. Dies ist auch vor dem Hintergrund, dass im Arbeitsprogramm 2025 der EU-Kommission keine einzige legislative sozialpolitische Initiative enthalten ist, wichtig.

Starke soziale Mindeststandards in der EU können in mehreren Bereichen dazu beitragen, unfairen Wettbewerb auf der Basis schlechter Arbeitsbedingungen einzudämmen sowie gemeinsame EU-weite Ziele zu erreichen. Sie sollten ambitionierte Niveaus aufweisen und mit Nicht-Rückschritts-Klauseln ausgestattet sein. Rechtlich verbindliche Mindeststandards sollten in **unterstützende Begleitmaßnahmen** eingebettet werden: vertiefende Analysen zu sozialen Problemlagen und der Angemessenheit politischer Antworten in den Mitgliedstaaten, Folgeabschätzungen von Policy-Maßnahmen, ausreichende finanzielle Ko-Finanzierungsmittel für sozial- und beschäftigungspolitische Programme im EU-Haushalt und zielgerichtete Empfehlungen an die Mitgliedstaaten.

In folgenden Bereichen sollten aus unserer Sicht neue soziale EU-Mindeststandards gesetzt werden:

- **„Right to training“: Effektive Rechtsansprüche auf Aus- und Weiterbildung**

Im Rahmen der sozialen EU-2030-Ziele wurde das Ziel formuliert, dass **bis 2030 60 % der Erwachsenen jährlich an Aus- und Weiterbildung** teilnehmen. Von der Erreichung dieses Ziels ist die EU derzeit **sehr weit entfernt**. Gemäß dem entsprechenden Indikator betrug der Anteil der 25- bis 64-Jährigen in der EU, die in den vergangenen zwölf Monaten an Aus- und Weiterbildung (ausgenommen angeleitetes „on-the-job training“) teilgenommen haben, lediglich 39,5% (Europäische Kommission 2024: *Participation in education and training (excluding guided on the job training) 2016-2022*). Ohne ambitionierte und effektive Maßnahmen zu setzen, ist es nicht aussichtsreich, dieses Ziel bis 2030 zu erreichen.

Auf EU-Ebene wurde im Bereich der Förderung von Qualifikationen bislang ausschließlich auf rechtlich unverbindliche Empfehlungen gesetzt. Diese haben keine ausreichende Wirksamkeit. Im Rahmen von sozialen EU-Mindeststandards sollten **konkrete Rechtsansprüche auf qualitätsvolle und selbstgewählte Aus- und Weiterbildung** verankert werden. Dazu sollten rechtliche Ansprüche auf ein jährliches **Mindeststundenausmaß für Aus- und Weiterbildung** während der Arbeitszeit sowie auf **bezahlte Bildungskarenz** zählen. Darüber hinaus sollten Arbeitssuchende einen **Rechtsanspruch auf** hochwertige und selbstgewählte **Qualifizierung** haben. Öffentliche Arbeitsmarktservices sollten das Ziel einer raschen Rückkehr in den Arbeitsmarkt nicht dem Ziel der Ermöglichung einer qualitativ hochwertigen Qualifizierung (ggf zur Neuorientierung in ein anderes Berufsfeld) nach freier Wahl überordnen. Die Existenzsicherung während längerer Ausbildungsphasen muss durch **angemessene Einkommensersatzleistungen** unterstützt werden.

- **Richtlinie zum Einsatz von algorithmischen Systemen in der Arbeitswelt**

Der Einsatz von algorithmischen Systemen wie künstlicher Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt eröffnet Chancen – birgt jedoch auch erhebliche Risiken für die Rechte von Arbeitnehmer:innen. Beispielsweise sind mit **Methoden des algorithmischen Managements erhebliche Gefahren** im Zusammenhang mit weitreichender Überwachung, ausgeübtem Druck, Diskriminierung und Verletzungen des Datenschutzes verbunden.

Um die vielfältigen Machtverhältnisse zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen besser zu berücksichtigen, ist eine **Richtlinie über algorithmische Systeme am Arbeitsplatz** erforderlich. Diese

sollte über die bloße Schließung von Regelungslücken hinausgehen und auch bestehende Regelungen wie die Datenschutz-Grundverordnung, die KI-Verordnung und die Plattformarbeits-Richtlinie um Schutzmechanismen, die besonders im Arbeitskontext notwendig sind, ergänzen. Die Richtlinie sollte Mindeststandards zur Ausgestaltung und Nutzung von algorithmischen Systemen in der Arbeitswelt enthalten, bei denen die Grundsätze einer menschenzentrierten Anwendung algorithmischer Systeme und des Schutzes der Rechte der Beschäftigten im Mittelpunkt stehen.

Es ist jedoch wichtig, die Auseinandersetzung mit algorithmischen Systemen in der „Quality Jobs Roadmap“ nicht auf die Ebene der Anwendung am Arbeitsplatz zu beschränken, sondern auch die **strukturellen Veränderungen am Arbeitsmarkt** angesichts der Herausforderungen und Chancen durch Anwendungen von KI zu analysieren. In diesem Zusammenhang sollte ein auf EU-Ebene koordiniertes und abgestimmtes **Arbeitsmarkt-Monitoringsystem** eingeführt werden, das **Veränderungen am Arbeitsmarkt im Zusammenhang mit KI** systematisch erfasst und regelmäßig darüber Bericht erstattet. Einerseits sollten damit mögliche Verdrängungseffekte frühzeitig erkannt werden, andererseits auch die Auswirkungen von KI-Systemen auf die Arbeitsgestaltung und damit auf die Qualität von Arbeit beobachtet werden. Mit dem Joint Research Centre (JRC) der Europäischen Kommission besteht schon eine geeignete Stelle, um eine solches Monitoring zu koordinieren. Im Rahmen der „AI Watch“ des JRC werden bereits Arbeitsmarkteffekte von KI beforscht, allerdings bislang nicht in regelmäßiger Form.

- **Stärkerer Schutz von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz**

Die EU-Regeln zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit am Arbeitsplatz weisen Lücken auf. Zentrale Risikofaktoren sind darin nicht abgedeckt – etwa im Bereich der **Nutzung digitaler Technologien**. Darüber hinaus erfordern der demografische Wandel sowie der Anstieg **chronischer Erkrankungen** und **psycho-sozialer Belastungen** ein Umdenken – weg von der Norm der jederzeit voll leistungsfähigen Arbeitskraft.

Aus dem österreichischen Fehlzeitenreport 2025 (Mayrhuber/Bittschi 2025: *Fehlzeitenreport 2025*, S. 45 ff.) ist ersichtlich, dass die **Krankenstandstage aus psychischen Gründen** von Jahr zu Jahr steigen (2015: 9,2 %, 2023: 10,3 %; 2024: 11 % aller Krankenstandstage). Seit Mitte der 1990er-Jahre hat sich in Österreich die Zahl der Krankenstandstage infolge psychischer Erkrankungen, ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau, vervierfacht. Krankenstände aus psychischen Gründen dauern im Durchschnitt lange

(2024: 36,7 Tage). Insgesamt sind konsequente Maßnahmen notwendig, um den Zielen der EU, etwa im „Strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“, gerecht zu werden.

Eine neue Richtlinie zur **Prävention psychosozialer Risiken** am Arbeitsplatz sollte zu effektiven Verbesserungen beim Schutz der Arbeitnehmer:innen beitragen. Darüber hinaus sollten die körperlichen und psychischen Belastungen, die sich aus dem Einsatz **digitaler Technologien** ergeben, in den Regeln zum Schutz der Beschäftigten berücksichtigt werden. Dazu zählen auch die ergonomischen Aspekte von Arbeitsplätzen mit digitalen Arbeitsmitteln mit Blick auf die steigenden Anforderungen an die Augen sowie den Bewegungs- und Stützapparat. Wesentlich ist auch, dass bei der erforderlichen **Barrierefreiheit von Arbeitsstätten** alle Arten von Behinderungen erfasst werden sollen. Auch psychische Erkrankungen können in diesem Zusammenhang Behinderungen darstellen, die hier berücksichtigt werden müssen.

Darüber hinaus sind Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge so zu gestalten, dass für Arbeitnehmer:innen in jedem Lebensalter eine **belastungs- und beanspruchsoptimale Ausführung der Arbeit** gewährleistet ist. Die „Quality Jobs Roadmap“ sollte zudem auch die verstärkte Gefahr von **Hitze am Arbeitsplatz** einbeziehen und zwar in allen Sektoren, in denen Arbeitnehmer:innen dem Wetter gegenüber exponiert sind. Verbesserungen sollten zudem durch Bestimmungen für effektivere **Kontroll- und Sanktionsmechanismen** im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gesetzt werden.

- **Eine neue „Gender Equality Strategy“ mit wirksamen Maßnahmen**

Nach dem Auslaufen der aktuellen Strategie zur Geschlechtergleichstellung 2025 soll demnächst eine neue „Gender Equality Strategy“ für 2026 bis 2030 vorgestellt werden. Zahlreiche Indikatoren belegen, dass im Bereich der **Geschlechtergleichstellung dringend weitreichende Fortschritte nötig** sind. So betrug etwa der Gender Pay Gap – der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen zwischen Frauen und Männern – 2023 in der EU 12 %. In Österreich macht der geschlechtsspezifische Lohnunterschied sogar 18,3 % aus (Eurostat 2025: **Gender pay gap in unadjusted form**). Darüber hinaus wird Sorgearbeit überwiegend von Frauen geleistet und Frauen arbeiten deutlich häufiger Teilzeit als Männer.

Diese geschlechtsbezogenen Ungleichheiten **wirken sich für Frauen langfristig aus**: In Österreich liegt der Gender Pension Gap 2025 bei 39,7 %, was auf die schlechtere Entlohnung von Frauen und die ungleiche

Verteilung unbezahlter Arbeit zurückzuführen ist. Folglich sind Frauen ab 65 Jahren auch stärker von Armut bedroht (19 %) als Männer derselben Altersgruppe (12 %) (Statistik Austria 2025: **Armut**). Eine weitere Folge des Gender Pay Gaps ist die häufige verstärkte finanzielle Abhängigkeit von einem männlichen Partner und damit auch das verstärkte Risiko, körperlicher und psychischer Gewalt in der Beziehung ausgesetzt zu sein.

Die neue „**Gender Equality Strategy**“ muss daher **ambitionierte und wirksame Maßnahmen** beinhalten. Die neue Strategie soll partizipativ unter Einbindung der Mitgliedstaaten, der Sozialpartner und der Zivilgesellschaft entwickelt werden. Wichtig ist, dass Geschlechtergleichstellung als Querschnittsthema verstanden wird und sich somit alle Generaldirektionen der Europäischen Kommission aktiv an der Strategieentwicklung und umsetzung beteiligen. Im Zusammenhang mit der **Lohntransparenz-Richtlinie** ist es entscheidend, durch eine **konsequente Umsetzung** den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit effektiv umzusetzen. In der Umsetzungsphase braucht es einen regelmäßigen Austausch aller Mitgliedstaaten sowie Unterstützung durch die Kommission bei der Interpretation und Umsetzung der Richtlinie. Wichtig ist auch, dass die von der Kommission vorgeschlagene **horizontale Anti-Diskriminierungs-Richtlinie** auf der Basis von Art 19 AEUV endlich beschlossen werden sollte.

- **Eine effektive Just-Transition-Richtlinie**

Die **Transformation** hin zu einer klimaneutralen europäischen Wirtschaft muss inklusiv gestaltet werden und zu **sozialer Gerechtigkeit und sozialem Fortschritt** beitragen. Der Begriff der „Just Transition“ muss mit Leben erfüllt werden: Anstatt auf vorhersehbare Krisen im Zuge der bereits einsetzenden Transformationsprozesse lediglich zu reagieren, braucht es proaktive Planung und Maßnahmen, einschließlich Förderungen, um Beschäftigte für die „Green Jobs“ und neuen Technologien von morgen aus- und weiterzubilden. Die Beschäftigten müssen frühzeitig und umfassend in diese Veränderungsprozesse eingebunden sein.

Die derzeitigen finanziellen **Just-Transition-Instrumente** auf EU-Ebene – der JustTransition-Mechanismus und der Klima-Sozialfonds – sind **vereinzelte, zeitlich befristete Maßnahmen**. Es braucht hingegen eine langfristige und ausreichende finanzielle Unterstützung eines sozial gerechten Übergangs. Wesentlich ist dabei, die „Just Transition“ nicht auf bloße Anpassungen an Technologien zu verkürzen. Vielmehr geht es darum, durch gesellschaftliche Planung einen Übergang zu einer sozial und ökologisch nachhaltigeren und gerechteren Form des Wirtschaftens anzusto-

ßen. Dies erfordert eine umfassende Erweiterung der Mitbestimmungsmöglichkeiten in der Arbeitswelt.

Darüber hinaus ist die Forderung des Europäischen Gewerkschaftsbunds nach einer **Just-Transition-Richtlinie** zu unterstützen. Die Richtlinie muss einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, die Rechte von Arbeitnehmer:innen auf effektiven sozialen Dialog, Kollektivverhandlungen, Information und Konsultation zu stärken, um Veränderungen im Rahmen der Transformation vorausschauend im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Darüber hinaus sollte die Richtlinie **konkrete soziale Rechte für Arbeitnehmer:innen** enthalten, deren Arbeitsplätze von der Transformation bedroht sind. Die Richtlinie sollte sicherstellen, dass sie ihren Arbeitsplatz behalten bzw das Recht auf einen geeigneten innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel oder auf eine hochwertige selbstgewählte Aus- oder Weiterbildung haben.

- **Verstärkte Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping**

Grenzüberschreitendes **Lohn- und Sozialdumping** auf dem Rücken **entsandter Arbeitnehmer:innen** stellt ein massives Problem für soziale Gerechtigkeit dar – und für fairen Wettbewerb im EU-Binnenmarkt. Österreich ist wohl der am stärksten von grenzüberschreitendem Lohn- und Sozialdumping betroffene EU-Mitgliedstaat. Insbesondere im Bauwesen, im Straßengüterverkehr und in der Luftfahrt sind massive Probleme durch Lohn- und Sozialdumping bekannt. Ein weiteres Einfallstor für unfairen Wettbewerb zulasten von Beschäftigten stellen komplexe **Subauftragsketten** dar.

Der Europäischen Arbeitsbehörde kommt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle zu. Saisonbeschäftigungen, Scheinentsendungen und international verschachtelte Subauftragskonstruktionen sind Beispiele, wo die **Europäische Arbeitsbehörde** als Katalysator für die Zusammenarbeit der involvierten nationalen Behörden wirken kann bzw soll. Wesentlich für die verstärkte Bekämpfung von grenzüberschreitendem Lohn- und Sozialdumping ist auch eine **Ausweitung der Kompetenzen** der Behörde. Diese sollte auch Kompetenzen zur **effektiven Rechtsdurchsetzung** erhalten, um etwa wirksam dazu beizutragen, dass Verwaltungsstrafen im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping grenzüberschreitend vollstreckt werden.

Darüber hinaus sollten Verbesserungen im EU-Sozialversicherungsrecht geschaffen werden: Um **Scheinentsendungen wirksamer zu bekämpfen**, sollte eine Mindestbeschäftigungsdauer von zumindest drei Monaten beim entsendenden Unternehmen vor einer

grenzüberschreitenden Entsendung vorgeschrieben werden. Eine weitere notwendige Maßnahme zur Bekämpfung von Scheinentsendungen ist es, unionsrechtliche Verfahrensregeln zu schaffen, mit denen Fehlentscheidungen der Behörden im Herkunftsstaat wirksam korrigiert werden können. Gerichte und Behörden des Beschäftigungsstaates sind grundsätzlich auch an falsche Entsendebescheinigungen des Herkunftsstaates gebunden. Die aktuell geltenden Bestimmungen zur Korrektur dieser (Art 5 VO (EU) 987/2010) erweisen sich in der Praxis als unzureichend. Zudem sollte festgelegt werden, dass der Anspruchslohn im Mitgliedstaat, in dem die Arbeit verrichtet wird, die Basis für die **Ermittlung der Sozialversicherungsbeiträge** sein muss. Des Weiteren sollte bei der Novellierung der VO 883/2004 festgelegt werden, dass eine Pflicht zur Vorabnotifizierung auch bei Entsendungen bis zu drei Tagen gilt. Jedenfalls ist insbesondere im Bausektor eine Ausnahme der Pflicht zur Vorabnotifizierung bei Entsendungen bis zu drei Tagen abzulehnen.

Um Ausbeutung im Rahmen von **komplexen Subauftragsketten** stärker zu bekämpfen, sollten darüber hinaus auf EU-Ebene eine Einschränkung von Unterauftragsketten sowie eine verpflichtende gesamtschuldnerische Haftung in der Untervergabekette festgelegt werden.

- **Schutz vor unfairen Klauseln in Arbeitsverträgen**

Viele Arbeitnehmer:innen in der EU sind mit **unfairen Klauseln** in ihren **Arbeitsverträgen** konfrontiert. Dazu zählen etwa Klauseln, die den Zeitraum verkürzen, innerhalb dessen Arbeitnehmer:innen Ansprüche geltend machen können, zB auf nicht ausbezahlten Lohn. Darüber hinaus gehören dazu auch Klauseln, die die Beschäftigung bei einem anderen Unternehmen in derselben Branche nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in unsachlicher Weise untersagen. Solche unfairen Bestimmungen können mitunter auch die Möglichkeit zur **Mobilität** von Arbeitnehmer:innen **im EU-Binnenmarkt einschränken**.

Um hochwertige Arbeitsplätze durch eine EU-Initiative wirksam zu stärken, sollte in den Blick genommen werden, welche Arten von unfairen Bestimmungen in Arbeitsverträgen die Qualität von Arbeitsplätzen untergraben können. Das EU-Arbeitsrecht ist dafür geeignet, **soziale Mindeststandards zum Schutz vor unfairen und mobilitätshemmenden Klauseln** in Arbeitsverträgen festzulegen – zum Schutz der Beschäftigten in der EU und als Beitrag zur Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte.

- **Mindeststandards für nationale Arbeitslosenversicherungssysteme**

Eine wichtige Rolle für die Qualität von Arbeitsplätzen spielt auch, ob die soziale Absicherung mit Blick auf das Risiko der Arbeitslosigkeit gut ausgestaltet ist.

Angemessene Arbeitslosenversicherungssysteme stellen darüber hinaus als automatische Stabilisatoren wichtige Eckpfeiler der Konjunkturstabilisierung dar und tragen zur wirtschaftlichen Produktivität bei, indem sie Arbeitssuchenden erleichtern, eine für sie passende Arbeitsstelle zu finden. Die Systeme der Arbeitslosenversicherung sind jedoch in mehreren Mitgliedstaaten nicht angemessen ausgeschaltet.

Auf EU-Ebene sollte daher eine **Richtlinie mit Mindeststandards zu nationalen Arbeitslosenversicherungssystemen** gesetzt werden (Bruckner 2019: *Common minimum standards for unemployment insurance schemes in EU Member States*). Diese sollte Mindeststandards zur Nettoersatzrate, zur Abdeckungsrate und zur Bezugsdauer enthalten. Die Richtlinie sollte Nicht-Rückschritts-Klauseln beinhalten. Art 153 AEUV ermöglicht es der EU, Mindeststandards in diesem Bereich zu setzen. Eine solche Richtlinie würde wesentlich zu sozialem Fortschritt in der EU beitragen.

- **Eine europäische Jobgarantie zur Unterstützung langzeitarbeitsloser Menschen**

Langzeitarbeitslosigkeit stellt ein erhebliches Problem in der EU dar. Menschen mit längerer Arbeitslosigkeit sind von einem erhöhten Risiko der Armut oder sozialen Ausgrenzung betroffen. Zudem sind sie häufig mit Diskriminierungen bei der Arbeitsplatzsuche konfrontiert. Die „Quality Jobs Roadmap“ sollte Perspektiven für Menschen bieten, die auf besonders viele Hürden bei der Jobsuche stoßen, indem sie einen Rechtsanspruch auf einen hochwertigen Arbeitsplatz auf die EU-Agenda hebt. **Evaluierungen von Jobgarantieprojekten** in verschiedenen europäischen Ländern brachten vielversprechende Ergebnisse, etwa das Jobgarantieprogramm MAGMA (Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal) in Gramatneusiedl (Kasy/Lehner 2023: *Employing the Unemployed of Marienthal*).

Im Rahmen einer **europäischen Arbeitsplatzgarantie für Langzeitarbeitslose** sollten neue hochwertige Arbeitsplätze geschaffen werden. Grundlegende Prinzipien für diese Initiative müssen sein, dass die Arbeitsplatzgarantieprogramme in den Mitgliedstaaten mit den Sozialpartnern, den Betroffenen vor Ort (Arbeitslose und Wohnbevölkerung) und anderen regionalen Akteur:innen erarbeitet werden und dass die Teilnahme an einem Arbeitsplatzgarantiepro-

gramm freiwillig erfolgt. Zudem müssen die Arbeitsplätze gute Arbeitsbedingungen und angemessene Entlohnung aufweisen. Die **Finanzierung** von Arbeitsplatzgarantieprogrammen in den Mitgliedstaaten sollte durch verschiedene Instrumente auf EU-Ebene unterstützt werden, wie etwa soziale Anleihen („social bonds“) und den EU-Haushalt (Theurl/Vorbach 2023 *EU Job Guarantee – a commitment to full employment and decent work*).

- **Mindeststandards zu den Arbeitsbedingungen in den Gesundheitsberufen und der Personenbetreuung**

Die **Gesundheitsberufe** sind in weiten Teilen Europas von Personalmangel betroffen. Um den Herausforderungen des Sektors, insbesondere im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel, gerecht zu werden, müssen die **Arbeitsbedingungen** in diesem Bereich **verbessert werden**. Darüber hinaus besteht europäischer Regelungsbedarf im Bereich der Arbeitsbedingungen von **Personenbetreuer:innen** („live-in care workers“). Diese Tätigkeiten werden **oft unter prekären Bedingungen** von Frauen aus mittel- und osteuropäischen Ländern unter Vermittlung von Agenturen erbracht. Zudem fehlen für mehrere Gesundheitsberufe EU-Regeln zur Anerkennung von Qualifikationen.

Eine neue **EU-Richtlinie** sollte **Mindeststandards zu den Arbeitsbedingungen in den Gesundheitsberufen** festlegen. So sollten etwa Bestimmungen zu Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten, Durchrechnungszeiträumen (in Bezug auf Arbeitszeitvorgaben) und Rufbereitschaft festgelegt werden, die die besonderen Belastungen in diesen Berufen berücksichtigen. Darüber hinaus sollten etwa auch Bestimmungen zur Methodik der Berechnung des erforderlichen Personals enthalten sein. Aus AK-Sicht sollte darüber hinaus auch eine **EU-Rahmenrichtlinie zum Schutz von Personenbetreuer:innen** gesetzt werden. Diese sollte die grundlegenden Rechte und Pflichten der bei der Personenbetreuung beteiligten Akteur:innen festlegen: Neben den Personenbetreuer:innen selbst sind dies die Familien oder Haushalte, in denen Pflegeleistungen erbracht werden, und die vermittelnden Agenturen. Kernbestandteil dieses Rechtsakts sollte sein, dass Agenturen, die Personenbetreuer:innen vermitteln, in einem EU-weiten Register eingetragen sein und bestimmte Qualitätsstandards erfüllen müssen (Fahimi et al. 2020: *Improving Conditions for Health Professionals and Live-in Care Workers*).

Um den Binnenmarkt zu stärken, die Freizügigkeit von Berufstätigen zu fördern und gleichzeitig eine effizientere und transparentere Anerkennung der Berufsqualifikationen zu gewährleisten, ist es zudem

nötig, die EU-weite Harmonisierung der **gegenseitigen Anerkennung von Berufsqualifikationen** im Rahmen der Richtlinie 2005/36/EG um zusätzliche gesetzlich geregelte Gesundheitsberufe zu erweitern. Das betrifft insbesondere die gehobenen medizinisch-therapeutisch-diagnostischen Gesundheitsberufe, die in Österreich ohnehin einer qualitätsgesicherten Registrierungspflicht unterliegen und deren Ausbildung EU-weit überwiegend an Fachschulen stattfindet. In diese Kategorie fallen Berufstätige im Bereich der Logopädie, Ergotherapie, Diätologie, Physiotherapie, biomedizinische Analytik, Orthoptik und Radiotechnologie.

- **Soziale Konditionalitäten in der öffentlichen Auftragsvergabe verankern**

Gemeinsame, harmonisierte Konditionalitäten und Grundsätze des EU-Vergaberechts müssen sicherstellen, dass öffentliche Auftraggeber im Zuge der Auftragsvergabe **sowohl soziale als auch ökologische Kriterien im Sinne eines gerechten Übergangs** berücksichtigen können bzw dazu verpflichtet werden:

- Öffentliche Auftraggeber:innen müssen ihrer Vorbildwirkung gerecht werden, indem Lohn- und Sozialdumping in der Subunternehmer:innenkette hintangehalten werden. Dazu bedarf es einer **Beschränkung der Subunternehmer:innenkette** auf maximal ein Glied sowie der Einführung einer **verpflichtenden Generalunternehmer:innenhaftung**.
- In Zeiten der globalen Systemkonkurrenz sollen **strategisch-industriepolitische Ziele** bei der Vergabe verfolgt werden, indem der europäische Mehrwert im Rahmen des Bestbieterprinzips berücksichtigt werden kann, um Arbeitsplätze in der EU zu sichern.
- **Gute Arbeit** soll im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe gefördert werden.
- Die **Direktvergabe** sollte bis zu einem bestimmten Schwellenwert ermöglicht werden, um die regionale Wertschöpfung zu fördern. Zur Schaffung der Rechtssicherheit schlagen wir eine De-minimis-Regel nach dem Vorbild jener aus dem EU-Kartellrecht vor.
- Durch vermehrte Berücksichtigung **regionaler Kriterien** könnten darüber hinaus Transport- und Anfahrtswege verkürzt und damit verbundene schädliche Umweltauswirkungen begrenzt werden.

Keine Verschlechterungen der Qualität der Arbeit durch die aktuelle Deregulierungsagenda

Eine erfolgreiche Strategie hinsichtlich hochwertiger, guter Arbeitsplätze muss einen Entwicklungspfad verfolgen, der **starke und verlässliche soziale Rechte gewährleistet**, die Arbeitnehmer:innen bei der Aus- und Weiterbildung unterstützt und durch Verbesserung der Arbeitsbedingungen die Beschäftigten lange gesund und arbeitsfähig erhält. Grundvoraussetzung dafür ist, dass keine Abstriche bei der Qualität der Arbeitsplätze und den damit verbundenen Schutzsystemen gemacht werden.

In diesem Zusammenhang sehen wir die **derzeitige einseitige Deregulierungsagenda** auf EU-Ebene als hochproblematisch an. Derzeit stellen mehrere Ankündigungen auf EU-Ebene – insbesondere unter dem Deckmantel einer vermeintlichen „Vereinfachung“ für Unternehmen – **Gefahren für die Qualität der Arbeitsplätze** dar. Um die Intentionen der „Quality Jobs Roadmap“ nicht zu untergraben, sollte die EU-Kommission von diesen Vorhaben abrücken. Dies ist auch vor dem Hintergrund geboten, dass die EU-Kommission im Dokument zum „Call for Evidence“ festhält, dass eine verbesserte Arbeitsplatzqualität die Wettbewerbsfähigkeit steigert, indem Wettbewerb auf der Grundlage hochproduktiver Arbeitsplätze anstelle von niedrigen Löhnen oder schlechten Arbeitsbedingungen gefördert werde.

In diesem Zusammenhang sind unter anderem folgende Grundsätze relevant:

- **Keine Abschaffung des ESF+** als eigenständige Budgetlinie im nächsten mehrjährigen Finanzrahmen und keine Bestimmung, durch die **bestehende ESF-Mittel** zur Stärkung der Verteidigungsindustrie **umgeleitet** werden können, was aktuell seitens der EU-Kommission angedacht wird. Es muss sichergestellt werden, dass ausreichende Mittel für soziale Ziele bereitgestellt werden, um die Arbeits- und Lebensbedingungen in der EU tatsächlich zu verbessern.
- Keine Verwässerung der Bestimmungen zur **Entsendung von Arbeitskräften**, die seitens der Kommission in der Mitteilung zur Binnenmarktstrategie angedacht werden
- Keine Schaffung eines sogenannten „**28. Unternehmensrechtsregimes**“, das wesentliche Aspekte des Arbeits- und Insolvenzrechts für Start-ups vereinheitlichen soll – und zur Umgehung von rechtlichen Standards führen würde

- Keine Verschlechterung der **EU-Lieferkettenrichtlinie** (CSDDD) und der **Nachhaltigkeitsberichterstattung** (CSRD), welche die EU-Kommission im Omnibus-I-Paket vorgeschlagen hat
- Kein Aufschnüren der **Datenschutz-Grundverordnung**, die in einem der Omnibus-Pakete vorgeschlagen wird

Die „Quality Jobs Roadmap“ bietet die Chance, grundlegend zur Verbesserung der Qualität von Arbeit beizutragen. Dafür ist es entscheidend, effektive Maßnahmen zu setzen, um Erwerbsarbeit nicht nur sicherer, sondern auch **menschenwürdiger, demokratischer und ökologisch verantwortlicher** zu gestalten. Eine Politik, die sich dieser Herausforderung stellt, braucht den Mut zur **De-Intensivierung**, zur **Umverteilung von Zeit, Ressourcen und Mitbestimmung** – und zur **fundamentalen Neubewertung und Organisation der Rolle von Arbeit in der Gesellschaft**. Die EU-Kommission hat die Möglichkeit, effektive Impulse hierfür anzubieten.



Kontaktieren Sie uns!

In Wien:

Nikolai Soukup

nikolai.soukup@akwien.at

In Brüssel:

Alice Wagner

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 4 Millionen Arbeitnehmer:innen und Konsument:innen 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.