



Konsultation zum Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte

Zusammenfassung

Die **Stärkung sozialer Rechte in der EU** ist ein wesentliches Ziel, um die Arbeits- und Lebensbedingungen substanziell zu verbessern. Sie ist auch erforderlich, um den sozialen Zielen in den EU-Verträgen gerecht zu werden und von wesentlicher Bedeutung für das Vertrauen der in der EU lebenden Menschen in die Institutionen der Europäischen Union.

Das Wichtigste in Kürze:

- Ein **kohärenter Governance-Rahmen** ist notwendig, innerhalb dessen die **Umsetzung der Säule sozialer Rechte** sowie die Erreichung der **sozialen EU-2030- Ziele** koordiniert werden muss. Die sozialen 2030-Ziele sollten erweitert werden.
- Die Umsetzung der Säule sozialer Rechte muss in einen breiteren Rahmen eingebettet sein, um den notwendigen **sozialen und ökologischen Umbau** hin zu einer klimaneutralen und sozial gerechten Wirtschaft zu koordinieren. Dazu zählt ein neuer **EU-Investitionsfonds** und Reformen in der **„Economic Governance“**, um Druck auf Sozialbudgets entgegenzuwirken.
- Es braucht ambitionierte und effektive soziale **EU-Mindeststandards** 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, Arbeitslosenversicherungs- und Mindestsicherungssysteme, eine europäische Jobgarantie, Gesundheitsberufe und Personenbetreuung sowie öffentliche Auftragsvergabe.

Die Position der AK

Notwendigkeit eines kohärenten Koordinierungsrahmens zur Umsetzung der Säule sozialer Rechte

Im 2021 veröffentlichten ersten Aktionsplan zur Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte (ESSR) hat die EU-Kommission 75 Maßnahmen zur Umsetzung eines sozialeren Europas dargelegt. Zudem wurden drei bis 2030 zu erreichende Kernziele zu Beschäftigung, Erwachsenenbildung und Armutsbekämpfung sowie mehrere Unterziele festgelegt. Zwar ist festzuhalten, dass in den letzten Jahren mehrere sozialpolitische EU-Rechtsakte auf den Weg gebracht wurden, die Fortschritte in der EU-Gesetzgebung gebracht haben. Dennoch ist darauf hinzuweisen, dass mit Blick auf die Prinzipien der europäischen Säule sozialer Rechte **noch erheblicher Handlungsbedarf** besteht.

So besteht zuvorderst **kein kohärenter und koordinierter Governance-Rahmen**, innerhalb dessen systematisch auf die Erreichung der fortschrittlichen Prinzipien der Säule sozialer Rechte hingearbeitet würde. Es fehlt an übergreifenden Analysen dahingehend, welche notwendigen Maßnahmen in den unterschiedlichen Bereichen sich daraus ableiten lassen, dass die EU insgesamt und die einzelnen Mitgliedstaaten die Ansprüche der ESSR in vielen Bereichen bei Weitem noch nicht erfüllen. Ebenso gibt es derzeit keinen kohärenten Rahmen, innerhalb dessen koordiniert wird, mit welchen Maßnahmen die sozialen EU-2030-Ziele erreicht werden sollen. Mehrere Mitgliedstaaten – darunter auch Österreich – sind derzeit teils sehr weit von der Erreichung der Ziele entfernt. Das **„sozialpolitische Scoreboard“** der ESSR enthält derzeit 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 – seit 1997 im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich erhobene – **„Arbeitsklima Index“** dar, der ein erprobtes Set an Fragen zum Arbeitsklima in Österreich enthält (AK OÖ o.J.: [Der Österreichische Arbeitsklima Index](#)). 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. Wir unterstützen die Forderung des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses, ein Ziel zur **Qualität der Arbeitsplätze in die sozialen EU-2030- Kernziele aufzunehmen** (EWSA 2025: [Neuer Aktionsplan zur Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte](#)). Zudem sollten die 2030-Ziele auch einen **Zielwert zur Senkung des Anteils an Personen mit maximal Pflichtschulabschlüssen** enthalten. Die Erreichung der sozialen EU-2030-Ziele sollte mit angemessenen EU-Finanzmitteln unterstützt werden. 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. Um soziale Zielsetzungen zu stärken, sollte im EU-Primärrecht zudem ein **soziales Fortschrittsprotokoll** verankert werden, das festhält, dass soziale Grundrechte im Zweifel Vorrang vor den Marktfreiheiten und Wettbewerbsregeln haben.

Einbettung der Säule sozialer Rechte in den notwendigen sozialen und ökologischen Umbau

Ein zentrales Thema bei der Umsetzung der ESSR ist deren **Finanzierung** und die weiterhin **ungelöste Frage der Investitionslücke** in der EU. Mit großen Bedenken ist derzeit zu beobachten, dass im Rahmen der Verhandlungen rund um den mehrjährigen Finanzrahmen eine Bündelung von eigenständigen Budgetlinien sowie Mittelumschichtungen unter anderem aus sozialpolitischen Instrumenten wie dem **ESF+** etwa zu Verteidigungszwecken angedacht werden. Die Ableitung und Umschichtung von Mitteln zur Förderung sozialer Zwecke wie der Aus- und Weiterbildung sind abzulehnen. Es ist darauf zu verweisen, dass EU-Kommissionspräsidentin von der Leyen im vergangenen Jahr eine erhebliche Mittelaufstockung für den **Just-Transition-Fonds** angekündigt hat. Eine Mittelaufstockung ist nachdrücklich zu begrüßen, zudem braucht es eine Ausweitung auf alle Regionen und eine Verstärkung des Instruments. Mit der Ausweitung des Emissions-

handels auf den Gebäude- und Energiesektor wird es in den kommenden Jahren zu einer Verteuerung fossiler Energieträger kommen, die durch den **Klima-Sozialfonds** abgedeckt werden soll. Auch hier ist eine ausreichende Dotierung zu gewährleisten, um die Ausbreitung von Energie- und Mobilitätsarmut zu verhindern, die dem Erreichen der sozialen EU-2030-Ziele entgegenstehen würde. Insgesamt ist jedoch festzuhalten, dass es sich dabei um Einzelmaßnahmen mit einem recht eingeschränkten Anwendungsbereich handelt, die es für sich allein nicht vermögen, das Versprechen, „niemanden zurückzulassen“, einzuhalten.

Der Aktionsplan zur Umsetzung der ESSR muss auch die Frage der **Finanzierung des notwendigen sozialen und ökologischen Umbaus** hin zu einer klimaneutralen und sozial gerechten Wirtschaft thematisieren. **Die notwendige Transformation** sollte möglichst stark durch öffentliche Investitionen finanziert werden, sowohl europäisch als auch national. Dafür braucht es Mehrinvestitionen von mindestens 1 % des EU-Wirtschaftsoutputs pro Jahr (Heimberger/Lichtenberger 2023: [A Permanent EU Investment Fund in the Context of the Energy Crisis, Climate Change and EU Fiscal Rules](#)). In diesem Zusammenhang braucht es einen gemeinsam durch Eurobonds finanzierten EU-Investitionsfonds als angemessenes Nachfolgeinstrument der in einem Jahr auslaufenden **Aufbau- und Resilienzfazilität**.

Außerdem braucht es eine weitreichende **Überarbeitung der wirtschaftspolitischen Steuerung**. In Bezug auf den Stabilitäts- und Wachstumspakt sendet die EU-Kommission derzeit einseitige Signale, die den sozialen und ökologischen Herausforderungen nicht gerecht werden: So wird den EU-Mitgliedstaaten nun ermöglicht, die restriktiven Fiskalregeln für zusätzliche Verteidigungsausgaben auszusetzen. Die AK verweist (erneut) darauf, dass eine **Ausnahme für öffentliche (und damit auch soziale) Investitionen von den EU-Fiskalregeln** angezeigt ist, um den sozialen Verwerfungen in der EU zu begegnen. Zudem sind Änderungen in den technischen Annahmen in der Schuldentragfähigkeitsanalyse der Europäischen Kommission erforderlich, um den harten Konsolidierungsdruck der Mitgliedstaaten zu senken und damit Kürzungen im Bereich der sozialen Sicherheit zu verhindern. Die Sozialpartner müssen zudem in allen Phasen des Europäischen Semesters substantiell eingebunden werden – etwa auch vor den Vorschlägen für länderspezifische Empfehlungen und der Erstellung von Fiskal-Strukturplänen.

Damit effektive Schritte zur Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte wirksam werden können, muss das Europäische Semester als Prozess zur Koordinierung wesentlicher Politikbereiche in den Mitgliedstaaten **stärker auf die ESSR** und den neuen **Aktionsplan ausgerichtet werden**. Diese müssen sich

insbesondere in den länderspezifischen Empfehlungen widerspiegeln.

Stärkung sozialer Rechte erfordert eine Abkehr von einseitiger Deregulierungspolitik

Vor diesem Hintergrund ist zunächst festzuhalten, dass **Initiativen der EU-Kommission zur Deregulierung große Bedenken** ausgelöst haben. Mit der Behauptung, die (eng als preislich verstandene) Wettbewerbsfähigkeit zu steigern, trat die EU-Kommission eine wahrhaftige Deregulierungswelle los, die versucht, mit hohem Tempo und einer fragwürdigen Einschränkung der Partizipationsprozesse alle Rechtsakte auf „unverhältnismäßigen“ Verwaltungsaufwand zu durchforsten und gegebenenfalls Bestimmungen aufzuheben. Vom ursprünglichen Versprechen, dabei die hohen Arbeits- und Verbraucher:innenschutzstandards beibehalten zu wollen, ist nicht viel geblieben. Durch das Setzen fragwürdiger quantitativer Ziele (- 25 % weniger Verwaltungsaufwand bei großen Unternehmen, bei KMUs sogar - 35 %) wird ein qualitativer Blick auf Rechtsakte und deren Nutzen für die Gesellschaft verunmöglicht. Mit dem ersten Omnibus-Paket hat die EU-Kommission Verschlechterungen bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung und der noch nicht einmal in nationales Recht umgesetzten EU-Lieferketten-Richtlinie vorgeschlagen. Damit hat die EU-Kommission eine Kehrtwende auf dem Weg hin zu einem nachhaltigen globalen Wirtschaften gemacht und Unternehmensinteressen über die Einhaltung grundlegender Menschen- und Arbeitsrechte in unseren globalen Wertschöpfungsketten gestellt. Besorgniserregend sind auch die weiteren Omnibus-Pakete, aber auch laufende Konsultationen, etwa zum Datenschutzrecht, oder die Pläne zu einem 28. Unternehmensrechtsregime im Rahmen der EU-Binnenmarktstrategie, welches etwa nationale Arbeitsrechtsstandards untergraben würde. Im Gegenzug enthielt das Arbeitsprogramm der Europäischen Kommission für 2025 keine einzige legislative Maßnahme im sozialpolitischen Bereich. Die AK warnt mit Nachdruck davor, dass Rückschritte auf dem Weg zu einem sozialeren Europa auf Zuruf von Unternehmenslobbys durchgesetzt werden, die mit den **sozialpolitischen Zielsetzungen im Widerspruch stehen**.

AK-Vorschläge in Bezug auf die Prinzipien der europäischen Säule sozialer Rechte

Für den Erfolg des neuen Aktionsplans zur Umsetzung der ESSR ist es wesentlich, dass dieser konkrete, ambitionierte und rechtsverbindliche Maßnahmen enthält. 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 zudem 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 beschäftigungs-politische Programme im EU-Haushalt und zielgerich-tete Empfehlungen an die Mitgliedstaaten.

Prinzip 1: Allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen

Prinzip 1 der ESSR hält unter anderem fest, dass alle „das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen von hoher Qualität und in inklu-siver Form“ haben. Viele Mitgliedstaaten sind jedoch weit davon entfernt, diesen Grundsatz verwirklicht zu haben.

Zwar wurden im Aktionsplan zur ESSR von 2021 mehrere – teils quantitative – Ziele aufgestellt, unter anderem in Bezug auf den Ausbau der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung, die Senkung des Anteils junger Erwachsener, die weder in Beschäftigung noch in einer Ausbildung sind, sowie grundlegende digitale Kompetenzen. Doch **rechtlich unverbindliche Empfehlungen** allein tragen zu wenig zur Erreichung dieser Ziele bei. Dies zeigt sich auch daran, dass die EU vom Kernziel, wonach bis 2030 60 % der Erwach-senen jährlich an Aus- oder Weiterbildung teilnehmen sollen, sehr weit entfernt ist. Der letztverfügbare Wert des relevanten Indikators weist lediglich 39,5 % aus (Europäische Kommission 2024: [Participation in educa-tion and training \(excluding guided on the job training\) 2016-2022](#)).

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** ha-ben. 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 Existenz-sicherung während längerer Ausbildungsphasen muss durch **angemessene Einkommensersatzleistungen** unterstützt werden.

In Bezug auf die 2030-Ziele im Bereich der Bildung

sollte auch ein Ziel zur **Senkung des Anteils an Per-sonen mit maximal Pflichtschulabschluss** aufge-nommen werden. Generell ist es wichtig, dass diese Ziele auch mit effektiven Maßnahmen sowie Abschät-zungen des finanziellen Mittelaufwands zur Erreichung der Ziele verbunden werden. So fehlen etwa bislang verbindliche Vorgaben dahingehend, wie und von wem die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen finanziert und zeitlich ermöglicht werden sollen, die notwendig sind, um die 2030-Zielwerte zur Erwach-senenbildung und zu digitalen Kompetenzen zu erreichen.

Prinzip 2: Gleichstellung der Geschlechter

Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter sind nicht selbstverständlich. Politische Strömungen in mehreren EU-Mitgliedstaaten **gefährden derzeit bestehende Rechte und Programme** zur Förderung von Gleichstellung, Chancengleichheit und Inklusion. Der Aktionsplan muss wirksame und verbindliche Maßnahmen enthalten, die diese Errungenschaften schützen und ausbauen. Zahlreiche Indikatoren bele-gen, dass im Bereich der **Geschlechtergleichstellung dringend weitreichende Fortschritte nötig** sind. So betrug etwa der Gender Pay Gap – der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlö-hnen zwischen Frauen und Männern – 2023 in der EU 12 %. In Österreich macht der geschlechtsspezifische Lohnunterschied sogar 18,3 % aus (Eurostat 2025: [Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpas-sungen](#)). Darüber hinaus wird Sorgearbeit überwie-gend von Frauen geleistet. Echte Gleichstellung der Geschlechter in Aspekten wie Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsbedingungen und beruflicher Aufstieg ist in Österreich noch nicht gegeben. Darüber hinaus ist festzuhalten, dass in Österreich weiterhin große Mängel im geschlechtsspezifischen Beschäftigungs-gefälle und dem Angebot an frühkindlicher Betreuung bestehen.

Der neue Aktionsplan zur ESSR und die kommende „Gender Equality Strategy“ müssen daher ambitionierte und wirksame Maßnahmen beinhalten. Sie müssen in Bezug auf **Geschlechtergleichstellung** einen dualen Ansatz verfolgen. So soll zum einen das Prinzip des „Gender Mainstreamings“ horizontal über alle Politikbe-reiche hinweg gestärkt werden. Zum anderen sollten gezielte Maßnahmen zur Bekämpfung konkreter Probleme im Bereich der Gleichstellung vorangetrie-ben werden. Die neue „Gender Equality Strategy“ soll partizipativ unter Einbindung der Mitgliedstaaten, der Sozialpartner und der Zivilgesellschaft entwickelt wer-den. Wichtig ist, dass Geschlechtergleichstellung als Querschnittsthema verstanden wird und sich somit alle Generaldirektionen der Europäischen Kommission aktiv an der Strategieentwicklung und -umsetzung beteiligen.

Wichtig ist auch eine **konsequente Umsetzung der bereits beschlossenen EU-Regeln** im Bereich der Geschlechtergleichstellung. So müssen die bestehenden Richtlinien zu Geschlechterquoten in Aufsichtsräten sowie zur Stärkung der Lohntransparenz konsequent in allen Mitgliedstaaten umgesetzt werden. Es braucht dafür sowohl konsequente Kontrolle der Umsetzung durch die Kommission als auch Unterstützung auf europäischer Ebene, etwa durch „Peer-Learning“-Projekte zwischen den Mitgliedstaaten.

Prinzip 3: Chancengleichheit

Gleichstellung, Chancengleichheit und die Rechte von LGBTIQ+ Personen sind fundamentale Prinzipien der Union und dürfen nicht als selbstverständlich gelten. In den letzten Jahren sind in Bezug auf diese Grundsätze **besorgniserregende Rückschläge** in vielen EU-Mitgliedstaaten zu verzeichnen. Der politische Rechtsruck stellt eine reale Bedrohung dar, indem Förderprogramme, Bildungsinitiativen und Antidiskriminierungsmaßnahmen infrage gestellt, beendet oder verboten werden. Beispiele für Rückschritte in den letzten Jahren sind etwa Einschränkungen des Rechts auf Abtreibung in Polen, Diskriminierung der Roma und Romnja durch Gesetzgebungsprojekte in der Slowakei, zB rassistische Segregation in Schulen, sowie das rezente Verbot der „Pride Parade“ in Budapest. Der Aktionsplan zur Umsetzung der ESSR muss mit effektiven Strategien gegen Rückschritte wirksam gegensteuern, einschließlich Maßnahmen zur Förderung der Rechtsstaatlichkeit. Darüber hinaus ist hervorzuheben, dass rechtliche Rahmenbedingungen allein noch nicht ausreichen. So bestehen in vielen Bereichen trotz Diskriminierungsverboten weiterhin **erhebliche Barrieren für benachteiligte Gruppen**. Nur durch konsequente praktische Maßnahmen – zB in den Bereichen Bildung, Beschäftigung und Sozialschutz – kann Chancengleichheit erreicht werden.

Eine konsequente Agenda zur Stärkung der Chancengleichheit muss verbindliche Verpflichtungen und Zielsetzungen zur Förderung der rechtlichen Gleichstellung und Bekämpfung von Diskriminierung sowie den Ausbau und die gezielte Finanzierung von Förderprogrammen für benachteiligte Gruppen, mit klarem Monitoring der Fortschritte, beinhalten.

Auf der Ebene der Rechtsetzung gilt es, die horizontale **EU-Gleichbehandlungs-Richtlinie** auf der Basis von Art 19 AEUV rasch zu finalisieren, um den Diskriminierungsschutz auszuweiten. Dies ist notwendig, um effektiv zur Umsetzung des „Levelling-up“-Ansatzes beizutragen, der umfassenden Diskriminierungsschutz in allen Lebensbereichen, nicht nur am Arbeitsplatz, vorsieht.

Prinzip 4: Aktive Unterstützung für Beschäftigung

Um Menschen bei der Aufnahme hochwertiger Beschäftigung zu unterstützen und etwa „das Recht auf frühzeitige und bedarfsgerechte Unterstützung zur Verbesserung der Beschäftigungs- oder Selbstständigkeitsaussichten“ (Prinzip 4 der ESSR) umzusetzen, sind große Anstrengungen erforderlich.

Der bereits einsetzende Strukturwandel unserer Wirtschaft muss durch ein **legislatives Rahmenwerk für den gerechten Übergang (Just-Transition-Richtlinie)** abgesichert werden, der Beschäftigten und Unternehmen einen klaren Weg in eine nachhaltige Zukunft weist. Ein solcher Rahmen fehlt bereits jetzt schmerzlich und es sind zuvorderst die Beschäftigten, die mit Jobverlusten und damit einhergehender beruflicher Unsicherheit unter Existenzängsten zu leiden haben. 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.

Langzeitarbeitslosigkeit stellt ein erhebliches Problem in der EU dar. 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 Arbeitsplatzgarantieprogramm 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](#)).

Prinzip 5: Sichere und anpassungsfähige Beschäftigung

Prinzip 5 der Säule sozialer Rechte hält „das Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung“ fest und fordert dazu auf, dass „Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, [...] unterbunden [werden], unter anderem durch das Verbot des Missbrauchs atypischer Verträge“. Es bestehen weitreichende Herausforderungen, um diesen Ansprüchen gerecht zu werden.

Ein Einfallstor für prekäre Arbeit ist zudem pseudo-selbstständige Beschäftigung von formal Solo-Selbstständigen, die de facto aber in einer neuen Form von unselbständiger Beschäftigung Arbeit erbringen. Zur Bekämpfung von Prekarität und dem Abbau von Rechtsunsicherheit in der Arbeitswelt würde eine **Vermutungsregel im EU-Arbeitsrecht** erheblich beitragen, nach der im Zweifel grundsätzlich von der **Eigenschaft als Arbeitnehmer:in** auszugehen ist. Dies ist auch deswegen wichtig, weil der Vorschlag zur Praktika-Richtlinie nicht ausreicht, um prekäre Beschäftigung und unbezahlte Arbeit von Praktikant:innen in der EU zu unterbinden. Darüber hinaus sollten **soziale Mindeststandards zum Schutz vor unfairen und mobilitätshemmenden Klauseln** in Arbeitsverträgen festgelegt werden – etwa in Bezug auf Klauseln, die den Zeitraum verkürzen, innerhalb dessen Arbeitnehmer:innen Ansprüche geltend machen können, oder die die Beschäftigung bei einem anderen Unternehmen in derselben Branche nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in unsachlicher Weise untersagen. Auch sollten Mindeststandards zur **Entgeltfortzahlung** bei Krankheit, Pflege naher Angehöriger und sonstigen wichtigen Dienstverhinderungsgründen gesetzt werden.

Mindeststandards sollten auch zu **den Arbeitsbedingungen in den Gesundheitsberufen** festgelegt werden. So sollten etwa Bestimmungen zu Höchst- arbeitszeiten 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](#)). Ebenso ist es 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, biomedizinischen Analytik, Orthoptik und Radiotechnologie.

Verbesserungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen sind etwa auch im Straßenverkehr nötig. 2024 wurde eine Novellierung der Verordnung 561/2006 in Bezug auf den Personengelegenheitsverkehr beschlossen, die Änderungen bei **Bestimmungen zu den Lenk- und Ruhezeiten von Berufskraftfahrer:innen** enthält. Diese Änderungen in Bezug auf Ruhepausen und -zeiten sowie Höchsteinsatzzeiten verschlechtern den Schutz der Fahrer:innen und wurden von der AK entschieden abgelehnt. Die AK spricht sich dafür aus, diese Verschlechterungen rückgängig zu machen. Sie stehen den Zielsetzungen der Kommission, die Qualität der Arbeitsplätze zu stärken, ebenso entgegen wie der Notwendigkeit, auf den eklatanten Mangel an Berufskraftfahrer:innen in der EU zu reagieren.

Ein wesentliches Instrument, um zu verbesserten Arbeitsbedingungen beizutragen, sind zudem **soziale Konditionalitäten in der öffentlichen Auftragsvergabe**. Notwendige Maßnahmen in diesem Zusammenhang sind etwa die Beschränkung der Subunternehmerkette auf maximal ein Glied sowie die Einführung einer verpflichtenden Generalunternehmerhaftung und die Ermöglichung, den europäischen Mehrwert im Rahmen des Bestbieterprinzips zu berücksichtigen, um Arbeitsplätze in der EU zu sichern. Generell sollen durch die öffentliche Auftragsvergabe hochwertige Arbeitsplätze gefördert werden.

Die Einschränkung von Unterauftragsketten sowie eine verpflichtende gesamtschuldnerische Haftung in der Untervergabekette ist auch für die Privatwirtschaft wichtig – angesichts der vielen Fälle von Ausbeutung und Lohn- und Sozialdumping durch **komplexe Subauftragsketten**, etwa im Bausektor.

Prinzip 6: Löhne und Gehälter

„Das Recht auf eine gerechte Entlohnung, die [...] einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht“, wird in Prinzip 6 angesprochen. Zentral für die Umsetzung dieses Prinzips ist die Gewährleistung einer **produktivitätsorientierten Lohnpolitik**. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist die Stärkung der Sozialpartner, insbesondere der Kapazitäten der Gewerkschaften, auf unterschiedlichen Handlungsebenen und die **Stärkung der Kollektivvertragssysteme**.

Damit Lohnvorschriften tatsächlich wirksam sein können, ist es zudem wesentlich, dass deren **Einhaltung effektiv kontrolliert und Verstöße dagegen mit abschreckenden Sanktionen** geahndet werden. So ist es notwendig, dass entsprechende Kontrollorgane mit soliden personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet sind. Darüber hinaus gilt es zu gewährleisten, dass Strafen bei Verstößen von arbeitsrechtlichen Ansprüchen, insbesondere in Bezug auf Lohnvorschriften, auch tatsächlich eine abschreckende Wirkung haben.

Ein massives Problem für soziale Gerechtigkeit – und für fairen Wettbewerb im EU- Binnenmarkt – stellt grenzüberschreitendes **Lohn- und Sozialdumping** auf dem Rücken **entsandter Arbeitnehmer:innen** 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 sollte. Die Behörde 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.

Prinzip 7: Informationen über Beschäftigungsbedingungen und Kündigungsschutz

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

Prinzip 8: Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten

Die in Prinzip 8 angesprochenen Grundsätze zum sozialen Dialog, etwa „Unterstützung für bessere Fähigkeiten der Sozialpartner[...], um den sozialen Dialog voranzubringen“, erfordert umfangreiche Maßnahmen auf mehreren Ebenen.

So ist etwa der **makroökonomische Dialog** auf EU-Ebene wiederzubeleben, der für eine Koordinierung aller sozial- und wirtschaftspolitischen Akteur:innen zentral ist. Nachdem das Ausmaß an sozial- und wirtschaftspolitischer Koordinierung innerhalb der Eurozone größer ist, sollte darüber hinaus ein eigenständiger **makroökonomischer Dialog für die Eurozone** eingerichtet werden. Darüber hinaus gilt es, die **Kapazitäten der Sozialpartner** auf nationaler Ebene zur Beteiligung am sozialen Dialog auszubauen und Kollektivvertragssysteme zu stärken. Um die **Arbeitnehmer:innenmitbestimmung in Unternehmen** sicherzustellen und zu stärken, sind auch hier effektive EU-Mindeststandards erforderlich.

Prinzip 9: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Gemäß Prinzip 9 der ESSR sollen Eltern und Menschen mit Betreuungs- und Pflegepflichten Recht auf angemessene Freistellungsregelungen und „Zugang zu Betreuungs- und Pflegediensten“ haben. In diesem Zusammenhang sind unsere Anmerkungen zu Prinzip 2 relevant. 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.

Mit Blick auf die zunehmenden Phänomene der Entgrenzung der Erwerbsarbeit durch den Einsatz digitaler Arbeitsmittel braucht es verstärkten Schutz zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Wir unterstützen daher die Forderung des Europäischen Gewerkschaftsbunds nach einer **EU-Richtlinie über Telearbeit und das Recht auf Nichterreichbarkeit**.

Prinzip 10: Gesundes, sicheres und geeignetes Arbeitsumfeld und Datenschutz

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 **psychosozialer Belastungen** ein Umdenken – weg von der Norm der jederzeit voll leistungsfähigen Arbeitskraft.

Eine neue **Richtlinie zur Prävention psychosozialer Risiken** am Arbeitsplatz, einschließlich Belästigung im Internet, 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 beanspruchungsoptimale 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.

Bei der Erarbeitung neuer EU-Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ist es wesentlich, relevante **aktuelle Forschungs-**

ergebnisse zu berücksichtigen. Dazu zählen die Analysen der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) zu möglichen künftigen Risiken für den Sicherheits- und Gesundheitsschutz in Bezug auf Veränderungen in der Arbeitswelt im Rahmen des „Foresight“-Projekts. Zudem liefern die vierte Welle der Europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER) aus 2024 sowie das „Worker Exposure Survey“ (WES) zu Krebsrisikofaktoren bei der Arbeit wertvolle Grundlagen für evidenzgestützte Maßnahmen.

Im Bereich der EU-Gesetzgebung sollte die **Richtlinie zum Schutz vor Karzinogenen, Mutagenen und fortpflanzungsgefährdenden Stoffen** am Arbeitsplatz weiter überarbeitet werden, um neue verbindliche Arbeitsplatzgrenzwerte für diese chemischen Stoffe festzulegen und zugleich alternative risikofreie Stoffe zu unterstützen und vor Mehrfachexposition zu schützen. Darüber hinaus ist ein europäischer Rechtsrahmen zum Schutz der Arbeitnehmer:innen vor neu auftretenden **Risiken im Zusammenhang mit der Klimakrise** dringend notwendig. Dazu sollte etwa die Einführung von EU-Rechtsvorschriften, die **Temperaturgrenzwerte** für die Arbeit im Freien und in Innenräumen festlegen, zählen, um unter anderem Hitzestress bei der Arbeit entgegenzuwirken.

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 Unterbeschäftigung auf der einen Seite sowie der steigenden Belastung vieler Arbeitnehmer:innen andererseits sollten daher EU-weit abgestimmte intelligente **Modelle einer Arbeitszeitverkürzung und besseren und faireren Verteilung der Arbeit** vorangetrieben werden.

In Bezug auf den in Prinzip 10 angesprochenen **Datenschutz** ist aus unserer Sicht 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 Arbeitnehmer:innen kommt. Vor dem Hintergrund der Risiken durch den Einsatz von Systemen des **algorithmischen Managements am Arbeitsplatz** im Zusammenhang mit weitreichender Überwachung, ausgeübtem Druck, Diskriminierung und Verletzungen des Datenschutzes sollte eine entsprechende **EU-Richtlinie** erarbeitet werden. Die Richtlinie 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. Darüber hinaus 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.

Prinzip 11: Betreuung und Unterstützung von Kindern

„Kinder haben das Recht auf hochwertige, bezahlbare frühkindliche Bildung und Betreuung“, fordert Prinzip 11 der ESSR. In diesem Zusammenhang muss unter anderem der **Ausbau der Kinderbetreuung** weiter vorangetrieben werden. Es braucht ambitionierte Maßnahmen, um die 2022 erneuerten Barcelona-Ziele erreichen zu können.

In Bezug auf die **Bekämpfung von Kinderarmut** sind EU-Mindeststandards für angemessene Mindestsicherungssysteme wichtig (siehe Prinzip 14). Die Garantie zur Bekämpfung von Kinderarmut muss von den Mitgliedstaaten konsequent umgesetzt werden. Die AK setzt sich in Österreich für ein umfassendes Paket zur Bekämpfung von Kinderarmut ein, das neben Verbesserungen bei finanziellen Sozialleistungen auf den Ausbau von Sach- und Dienstleistungen und Unterstützungsmaßnahmen im Bildungsbereich setzt (AK 2021: [AK Paket zur Bekämpfung von Kinderarmut](#)).

Prinzip 12: Sozialschutz

In Bezug auf Prinzip 12 begrüßen wir, dass das Thema des **Zugangs zu Sozialschutzsystemen** mit der 2019 verabschiedeten Ratsempfehlung zum Zugang zu Sozialschutz für Arbeitnehmer:innen und Selbständige auf die EU-Agenda gesetzt wurde. Wichtig ist, dass diese Ratsempfehlung von allen Mitgliedstaaten konsequent umgesetzt wird.

Zudem muss vor dem Hintergrund der stark gestiegenen Bedeutung von Nicht-Standard-Beschäftigungsverhältnissen sichergestellt werden, dass sämtliche Formen atypischer Beschäftigung von Arbeits- und Sozialrecht erfasst werden. Nähere Ausführungen dazu finden sich in den Anmerkungen zu Prinzip 5.

Prinzip 13: Leistungen bei Arbeitslosigkeit

Die Säule sozialer Rechte sieht vor, dass Arbeitslose „das Recht auf angemessene Unterstützung öffentlicher Arbeitsverwaltungen bei der (Wieder-)eingliederung in den Arbeitsmarkt durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und auf angemessene Leistungen von angemessener Dauer“ haben sollen. Dies ist etwa in Österreich noch nicht ausreichend verwirklicht.

Die Systeme der **Arbeitslosenversicherung** sind in mehreren Mitgliedstaaten nicht angemessen ausgestaltet. 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. Wichtig ist auch sicherzustellen, dass öffentliche Arbeitsmarktservices das Ziel einer raschen Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt nicht der Ermöglichung von hochwertiger Qualifizierung überordnen.

Prinzip 14: Mindesteinkommen

Erhebliche Herausforderungen bestehen nach wie vor, damit die EU-Mitgliedstaaten den Grundsatz erfüllen, wonach „[j]ede Person, die nicht über ausreichende Mittel verfügt, [...] in jedem Lebensabschnitt das Recht auf angemessene Mindesteinkommensleistungen, die ein würdevolles Leben ermöglichen, und einen wirksamen Zugang zu dafür erforderlichen Gütern und Dienstleistungen“ hat.

Da eine Vielzahl der entsprechenden Systeme in den Mitgliedstaaten ihren Anforderungen nicht gerecht werden, sollte eine **EU-Rahmenrichtlinie** geschaffen werden, die gemeinsame Prinzipien, Definitionen und Mindeststandards für **soziale Mindestsicherungssysteme** vorgeben. Die Ausgestaltung solcher Mindeststandards sollte die Verpflichtung für Mitgliedstaaten umfassen, 1) bedarfsorientierte soziale Mindestsicherungssysteme einzuführen oder aufrechtzuerhalten, die darauf ausgerichtet sind, Armut und soziale Ausgrenzung zu bekämpfen und zu verhindern – unter Berücksichtigung des Wohlstandsniveaus und der Lebensstandards im jeweiligen Mitgliedstaat, sowie 2) angemessene Unterstützungsleistungen für die (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt anzubieten.

Soziale Mindestsicherungssysteme haben eine essenzielle Funktion zur Verhinderung von Armut und sozialer Ausgrenzung. Sie müssen als „letztes Sicherheitsnetz“ in gut ausgebaute und umfassende Wohlfahrtsstaaten eingebettet sein. Wohlfahrtsstaaten

dürfen nicht auf die Funktion der Armutsbekämpfung reduziert werden, sondern müssen umfassende Systeme sozialer Rechte bieten, die auf gesellschaftlichen Wohlstand für alle und faire Verteilung ausgerichtet sind.

Prinzip 15: Alterseinkünfte und Ruhegehälter

Bei der Umsetzung des in Prinzip 15 angesprochenen „Recht[s] auf ein angemessenes Einkommen“ durch Alterspensionen für Arbeitnehmer:innen und Selbständige und des allgemeinen Rechts im Alter „auf Mittel, die ein würdevolles Leben sicherstellen“, kommt **gut ausgebauten und verlässlichen öffentlichen Pensionssystemen** eine herausragende Rolle zu. Diese sollten eine allgemeine Abdeckung aufweisen und gestärkt werden. Private Pensionen sind in aller Regel mit höheren Verwaltungskosten 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 gegenüber Österreich, 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

Das in Prinzip 16 der ESSR angesprochene „Recht auf rechtzeitige, hochwertige und bezahlbare Gesundheitsvorsorge und Heilbehandlung“ stellt ein essenzielles Prinzip für die Gewährleistung sozialer Rechte dar. Wir begrüßen es, dass die Kommission einen Fokus auf die **Bekämpfung von Krebserkrankungen** gelegt hat, wie in der Mitteilung der Kommission „Ein starkes soziales Europa für einen gerechten Übergang“ zum Ausdruck kommt – jedoch sollte die Erweiterung der

Richtlinie zum Schutz der Arbeitnehmer:innen vor Karzinogenen und Mutagenen deutlich beschleunigt werden, wie bereits in unseren Anmerkungen zu Prinzip 10 ausgeführt.

Zur Verwirklichung des Prinzips 16 der ESSR sind **gute Arbeitsbedingungen in den Gesundheitsberufen** von entscheidender Bedeutung. EU-Richtlinien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Gesundheits- und Langzeitpflegebereichen können dafür einen wichtigen Beitrag leisten. Unsere Vorschläge dazu finden sich in den Anmerkungen zu Prinzip 5 der ESSR.

Prinzip 17: Inklusion von Menschen mit Behinderungen

In Bezug auf Prinzip 17 sind umfassende Anstrengungen erforderlich. 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 in Österreich entspricht allerdings nach wie vor **nicht den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention**, in viel zu vielen Fällen ist sie sogar äußerst prekär. 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 EU-Maßnahmen, die zu folgenden Zielen beitragen: Für arbeitssuchende Menschen mit Behinderungen muss effektive **Unterstützung der aktiven Arbeitsmarktpolitik** und damit umfassender Förderangebote gewährleistet werden; in Qualifizierungsoffensiven der Arbeitsmarktpolitik müssen sie unbedingt einbezogen werden. Auch **Arbeitgeber:innen 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** (sie sind in Österreich nur unfallversichert und bekommen nur ein geringes Taschengeld), sowohl in Hinblick auf eine eigenständige sozialversicherungsrechtliche

Absicherung als auch durch die Schaffung inklusiver Rahmenbedingungen sowie einer fairen Bezahlung. Darüber hinaus ist die horizontale EU-Gleichbehandlungs-Richtlinie rasch zu finalisieren. Dabei sind insbesondere Unterlassungs- und Beseitigungsansprüche bei Barrieren für Betroffene zu verankern sowie Verbesserungen im Rechtsschutz herbeizuführen (etwa durch eine Minimierung des Kostenrisikos bei Gerichtsverfahren).

Prinzip 18: Langzeitpflege

Ein Schlüssel zur Verwirklichung des Prinzips 18 der ESSR liegt in **guten Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in der Langzeitpflege**. Dafür würden EU-Richtlinien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Gesundheits- und Langzeitpflegebereichen einen wichtigen Beitrag leisten. Unsere Vorschläge dazu finden sich in den Anmerkungen zu Prinzip 5 der ESSR.

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**. Dies trifft insbesondere auch auf den Pflegesektor zu, wo sowohl Arbeitnehmer:innen als auch Klient:innen eingebunden und die Technologieentwicklung nach deren Interessen und Bedürfnissen ausgerichtet werden müssen.

Prinzip 19: Wohnraum und Hilfe für Wohnungslose

Wir begrüßen die in Prinzip 19 der ESSR festgehaltenen Prinzipien. Darüber hinaus sollte aus unserer Sicht jedoch allgemein festgehalten 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

Der Aktionsplan zur ESSR von 2021 führte mehrere Initiativen in Bezug auf **Energiearmut** an. Es liegt nun an den Mitgliedstaaten, die Vorgaben zur Bekämpfung von Energiearmut in den Bereichen **Strom und Gas** umzusetzen. Dennoch sind die Zahlen zu Energiearmut in Europa – vor allem aufgrund der Energiepreiskrise ab 2022 – weiterhin hoch und laufen Gefahr, aufgrund auslaufender Unterstützungsleistungen und der wirtschaftlich schwierigen Lage in vielen EU-Mitgliedstaaten wieder zuzunehmen. Der rechtliche Rahmen auf EU-Ebene ist daher ständig auf seine Wirksamkeit und Umsetzung hin zu überprüfen.

Im Gegensatz zu Strom und Gas bestehen im Bereich von **Wärme- und Kältesystemen** keine umfassenden rechtlichen und regulatorischen Mindeststandards. Dies betrifft vor allem die Themen Preistransparenz und -kontrolle, Bestimmungen für schutzbedürftige Kund:innen im Falle von Zahlungsrückständen, geschützte Tarife sowie Vergleichsinstrumente. Bei Maßnahmen, um Energiearmut zu bekämpfen, ist angesichts der vermehrten durch Hitze ausgelösten Todesfälle insbesondere auch auf die Gewährleistung ausreichender Kühlung zu achten.



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.