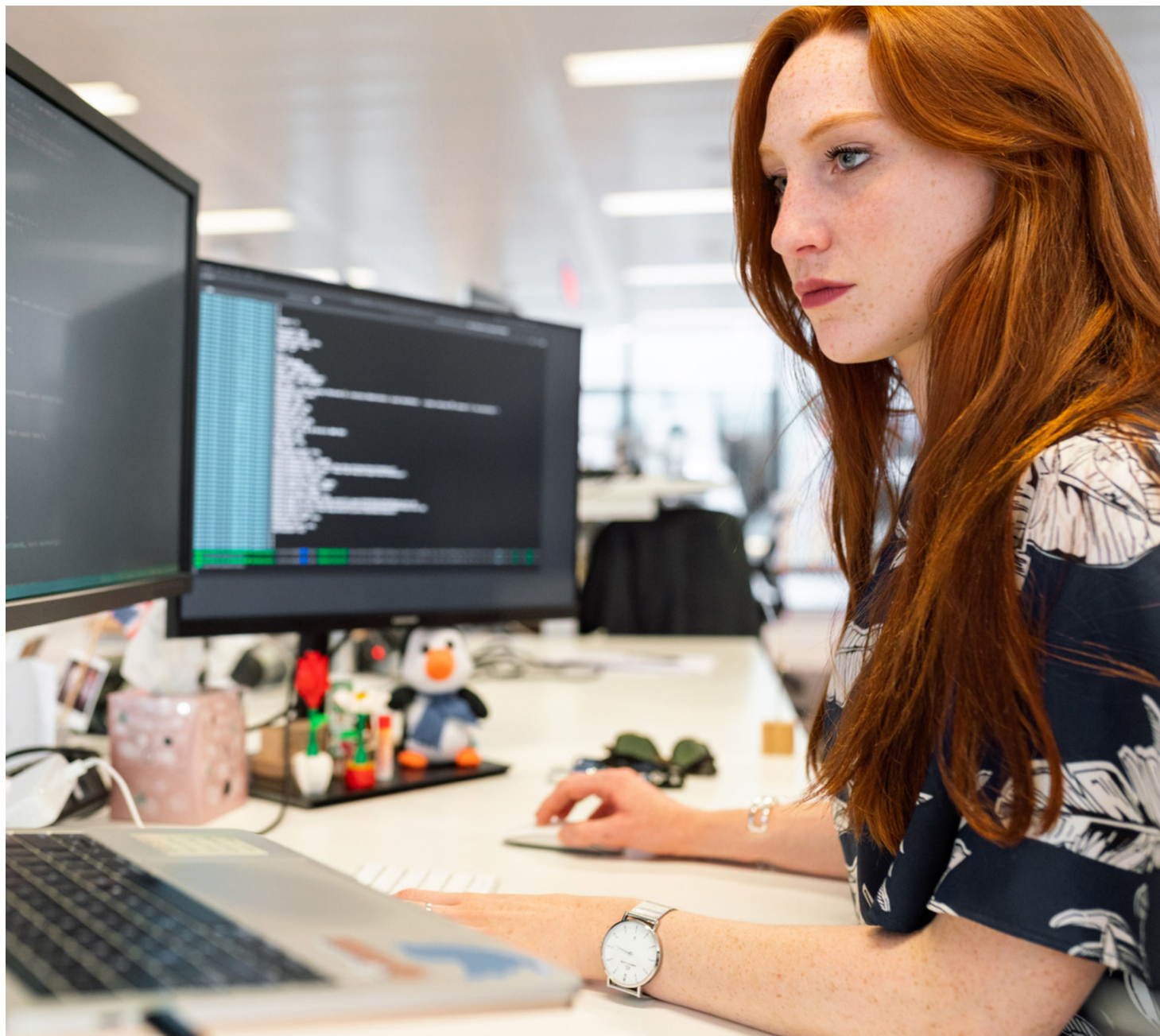




Öffentliche Sondierung zum Quality Jobs Act

Zusammenfassung

Zum Inhalt des Entwurfs

Derzeit findet auf EU-Ebene eine Diskussion über einen angekündigten Rechtsakt für hochwertige Arbeitsplätze („Quality Jobs Act“) statt. In einer öffentlichen Sondierung fragt die Europäische Kommission nach Beiträgen hinsichtlich Herausforderungen und Lösungsansätzen in folgenden Bereichen:

1. „**Recht auf Nichterreichbarkeit und Telearbeit**“
2. „**Algorithmisches Management (AM) und künstliche Intelligenz (KI) am Arbeitsplatz**“
3. „**Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**“
4. „**Schutz der Arbeitnehmerrechte in Unterauftragsketten**“
5. „**Gerechte Übergänge**“
6. „**Durchsetzung und Rolle der Sozialpartner**“ sowie
7. „**Vereinfachung**“

Das Wichtigste in Kürze

- Um Rechtslücken zu schließen, braucht es **klare Regelungen zum algorithmischen Management**, die Mindeststandards zur Ausgestaltung und Nutzung von algorithmischen Systemen in der Arbeitswelt enthalten, dem Grundsatz der menschenzentrierten Anwendung folgen und eine starke Rolle für die Vertretungen der Arbeitnehmer:innen vorsehen.
- Die EU-Bestimmungen zur **Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz** sollten erweitert werden – etwa in Bezug auf psychosoziale Risiken, Schutz vor Gewalt und Belästigung sowie Hitze am Arbeitsplatz. Die Stellungnahmen des tripartitären Beratenden Ausschusses für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zur Revision der Arbeitsstätten-Richtlinie und der Bildschirm-Richtlinie sollten von der Kommission umfassend aufgegriffen werden.
- Zur Bekämpfung von Ausbeutung in **Unterauftragsketten** braucht es eine Einschränkung von Subauftragsketten sowie eine verpflichtende gesamtschuldnerische Haftung in der gesamten Auftragskette für den Erstauftragnehmer.
- Im Zusammenhang mit der Debatte um einen **gerechten Übergang („just transition“)** sind verbindliche EU-Bestimmungen erforderlich, die die Rechte der Arbeitnehmer:innen stärken. Insbesondere gilt es, Mitbestimmungsrechte zu erweitern und Rechtsansprüche auf Aus- und Weiterbildung zu verankern.
- Die AK fordert mit Nachdruck, dass es zu **keinen Verschlechterungen** im Rechtsbestand der EU-Sozialpolitik unter dem Deckmantel vermeintlicher „Vereinfachungen“ kommen darf.

Die Position der AK

Allgemeine Anmerkungen

In der Europäischen Union besteht eine dringende Notwendigkeit, effektive Maßnahmen zur **Stärkung der Qualität der Arbeitsplätze** zu setzen. Druck und Stress in der Arbeitswelt haben, unter anderem durch Digitalisierung und Automatisierung, deutlich zugenommen und verlangen nach besseren Rechten für Arbeitnehmer:innen. Vor diesem Hintergrund begrüßt die österreichische Bundesarbeitskammer (AK) die Initiative der Europäischen Kommission (EK), eine Diskussion über einen Rechtsakt für hochwertige Arbeitsplätze („Quality Jobs Act“) einzuleiten.

Aus unserer Sicht wird der Erfolg des „Quality Jobs Act“ davon abhängen, inwiefern es gelingt, **konkrete, effektive und rechtlich verbindliche Mindeststandards** in mehreren Regelungsbereichen festzulegen. Diese müssen eine Nicht-Rückschritts-Klausel und eine Öffnungsklausel für nationale Vorschriften und Kollektivvereinbarungen, die für Arbeitnehmer:innen günstiger sind, enthalten.

Das [Dokument der Europäischen Kommission](#) im Rahmen der zweiten Phase der Konsultation der europäischen Sozialpartner spricht zahlreiche relevante Themen an. Besorgniserregend ist jedoch, dass es Regelungslücken ausblendet und **deutlich zu wenig ambitioniert** ist. Zudem erscheint es bedenklich, dass die Kommission Deregulierungen bestehender Regelungen der EU-Sozialpolitik andenkt, die unter dem Deckmantel vermeintlicher „Vereinfachung“ zu Verschlechterungen bei sozialen Rechten führen könnten.

Im Folgenden gehen wir auf die einzelnen Themenbereiche im Zusammenhang mit dem geplanten „Quality Jobs Act“ ein.

1. Recht auf Nichterreichbarkeit und Mindeststandards zu Telearbeit

Ein Faktor für den steigenden Druck in der Arbeitswelt ist die Erwartungshaltung vieler Arbeitgeber, ihre Beschäftigten ständig erreichen zu können. In Österreich besteht bereits jetzt keine Verpflichtung für Arbeitnehmer:innen, in ihrer Freizeit für den Arbeitgeber

erreichbar zu sein. Zudem verweist der [EGB](#) darauf, dass sich das Recht auf **Nichterreichbarkeit** in der Freizeit auch aus dem EU-Recht ableitet. In der Praxis sieht das aber anders aus. So zeigt der „European Working Conditions Survey“, dass 2024 etwa jede:r fünfte Arbeitnehmer:in in der EU mehrmals im Monat während der Ruhezeit [aus arbeitsbedingten Gründen kontaktiert](#) wurde.

Zum „right to disconnect“ und Mindeststandards zu Telearbeit hat die Europäische Kommission bereits 2024 und 2025 eine zweistufige Konsultation der europäischen Sozialpartner durchgeführt. Nun muss ein neuer EU-Rechtsakt effektive Bestimmungen zur **Durchsetzung des Rechts auf Nichterreichbarkeit** folgen. Dieser muss Beschäftigte vor Benachteiligung schützen, wenn sie ihr Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit geltend machen, sowie effektive Durchsetzungsbestimmungen wie etwa eine Beweislastumkehr und abschreckende Strafen enthalten. Sämtliche Regelungen sind durch Nicht-Rückschrittsklauseln zu ergänzen.

In Bezug auf Regelungen zu Telearbeit besteht in Österreich seit 2025 das Telearbeitsgesetz, mit dem Regelungen zu Homeoffice in der Wohnung auf Bestimmungen zu Telearbeit an sämtlichen Orten außerhalb der Betriebsstätte ausgeweitet wurden. Hier darf es durch EU-Vorgaben keinesfalls zu Verschlechterungen kommen.

2. Algorithmisches Management und künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz

Der Einsatz von algorithmischen Systemen wie künstlicher Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt eröffnet Chancen – jedoch bergen **Methoden des algorithmischen Managements (AM)** erhebliche Gefahren für Arbeitnehmer:innen in Form weitreichender Überwachung, Druck, Diskriminierung und Verletzungen des Datenschutzes.

Algorithmisches Management, bei dem Algorithmen automatisierte Entscheidungen treffen – etwa Zuweisung von Aufgaben, Bewertung von Leistungen, Steuerung von Arbeitszeiten oder Kündigungen –, wird

inzwischen im Personalmanagement, in der Logistik, im Handel und im Kundenservice eingesetzt.

Es muss gewährleistet werden, dass Algorithmen nie das letzte Wort bei potenziell für Beschäftigte nachteiligen Entscheidungen wie Entgelteinstufungen, Disziplinarmaßnahmen oder Beendigungen von Arbeitsverhältnissen haben. Arbeitnehmer:innen brauchen ein klares Recht, AM-basierte Entscheidungen anzufechten und eine verbindliche Überprüfung durch Menschen zu verlangen. Neben der individuellen Durchsetzung muss es auch kollektive Möglichkeiten für Überprüfung und Geltendmachung von Rechten geben.

Eine Studie des wissenschaftlichen Dienstes des Europäischen Parlaments ([Jančová et al. 2025](#)) gibt Anlass zur Besorgnis: Sie zeigt auf, dass Tools, die zunächst als Planungshilfe oder zur Optimierung gedacht sind, stillschweigend und großflächig zu Überwachungsinstrumenten werden. Die Folgen:

- **Steigender Arbeitsdruck:** Die Systeme erhöhen Tempo, Erwartungsdruck und Kontrollgefühl, reduzieren Pausen und verändern, was als „pünktlich“ oder „effizient“ gilt. Psychosoziale Belastungen entstehen.
- **Fehlende Transparenz, illegale Funktionen:** Viele Arbeitnehmer:innen wissen nicht, wie die Daten verwendet werden, Bewertungen zustande kommen oder wie sie diese anfechten können. Hinzu kommt, dass manche AM-Systeme Funktionen enthalten, die in der EU als unzulässige Überwachung gelten.
- **Lücken in der Regulierung:** Es gibt rechtliche Schutzinstrumente, etwa im Datenschutz oder Arbeitsschutz, doch sie greifen zu kurz. Individuelle Rechte, wie der Zugang zu den eigenen Daten, führen selten zu kollektiver Mitbestimmung über die eingesetzten Systeme.

In einer [Eurobarometer-Sonderumfrage \(554\)](#) bewerten 63 % der Befragten die digitale Überwachung von Beschäftigten negativ und 72 % halten eine Begrenzung automatisierter Überwachung für wichtig.

Lücken und Überschneidungen im **aktuellen europäischen Rechtsrahmen** führen zu Intransparenz, schwächen die Mitbestimmung und können zur Umgehung von Rechten und Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer:innen genutzt werden. **Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)** gilt zwar auch für Beschäftigte. Art 88 Abs 1 der DSGVO wurde in den meisten Mitgliedstaaten jedoch bisher kaum genutzt, um ein wirksames und durchsetzbares Beschäftigten-datenschutzrecht zu etablieren. Die **KI-Verordnung** gilt

nur für KI-basierte Systeme, nicht aber für andere digitale Managementtools, und adressiert das Machtgefälle zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen unzureichend. Zudem gelten die Vorgaben nur für Hochrisiko-KI-Systeme, es gibt aber kaum Vorgaben für andere KI-Systeme oder Durchsetzungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer:innen und ihre Interessenvertretungen beim illegalen Einsatz. Die **Plattformarbeits-Richtlinie** enthält wichtige Klarstellungen hinsichtlich Transparenz und Mitbestimmung, ist jedoch auf die Plattformökonomie beschränkt. Überschneidungen und Lücken zwischen DSGVO und KI-VO gefährden Transparenz- und Informationsrechte und können zur Umgehung rechtlicher Vorgaben führen.

Die [Kommission](#) schlägt dazu in erster Linie Hilfestellungen bei der Auslegung bestehender Regeln vor – an den vorhandenen Regelungslücken kann dieser Ansatz aber nichts ändern. Notwendig sind daher effektive, konkrete und ambitionierte rechtsverbindliche Maßnahmen zur Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer:innen.

Es braucht daher eine neue **EU-Richtlinie zum algorithmischen Management**, die Mindeststandards zur Ausgestaltung und Nutzung von algorithmischen Systemen in der Arbeitswelt enthält, bei denen die Grundsätze einer **menschenzentrierten Anwendung** algorithmischer Systeme und des Schutzes der Rechte der Beschäftigten im Mittelpunkt stehen. Die Richtlinie sollte das Schutzniveau der Plattformarbeits-Richtlinie nicht unterschreiten und jedenfalls folgende Bestimmungen enthalten:

Rechtsklarheit und Transparenz

- **Beseitigung von Unklarheiten** zwischen DSGVO und KI-VO bzgl Informationspflichten und Recht auf Erklärung (ua Art 13–15 und 22 DSGVO bzw Art 26 und 86 KI-VO) sowie Ergänzung dieser Rechte und Pflichten analog zur Plattformarbeits-Richtlinie
- Aktive **Informationspflicht des Arbeitgebers** zu den eingesetzten algorithmischen Systemen: Offenlegung der Ziele, Funktionsweise und Entscheidungslogik; Information über Rechte und Beschwerdemöglichkeiten

Klare Definition von Einsichts- und Zugriffsrechten

- Transparenz und aktive Informationspflichten auch gegenüber **Bewerber:innen** im Auswahlverfahren
- Verpflichtende **Folgenabschätzungen** (Grundrechte inkl Datenschutz) unter Einbindung der Interessenvertretungen

Stärkung der Arbeitnehmer:innenrechte

- Umfassende **Mitwirkungs-, Mitbestimmungs- und Vetorechte** in allen Phasen der Entwicklung, Einführung, Anwendung und Kontrolle von algorithmischem Management, inklusive regelmäßige Überprüfung, Möglichkeit zur Anpassung oder Einschränkung von Systemen
- Verankerung des Rechts, nicht erreichbar zu sein („**Right to disconnect**“)
- Schriftliche Erläuterung algorithmischer Entscheidungen, Recht auf **menschliche Intervention**, einschließlich angemessener Trainings für Personen, welche die Aufsicht ausüben
- Einbeziehung „**Selbständiger**“, die faktisch (wirtschaftlich) abhängig beschäftigt sind

Stärkung der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer:innen

- Verpflichtende Einbindung der **Interessenvertretungen der Arbeitnehmer:innen** vor der Einführung neuer Systeme und vor wesentlichen Aktualisierungen, die sich direkt auf Arbeitnehmer:innen und Arbeitsbedingungen auswirken (u.a. Vergütung, Arbeitsorganisation oder Arbeitszeit)
- Recht auf **Initiierung von Verfahren** vor Behörden (Datenschutz, Arbeitsinspektion)
- Möglichkeit, externe **Sachverständige** auf Kosten des Arbeitgebers beizuziehen
- Einführung eines **Verbandsklagerechts**
- Pflicht zur **Zusammenarbeit** von Aufsichtsbehörden mit Arbeitnehmer:innenvertretungen

Gesundheits- und Datenschutzstandards

- **Klare Verbote:** Permanente Überwachung, biometrische Datennutzung, Kontrolle außerhalb der Arbeitszeit
- Arbeitgeber:innen dürfen mit algorithmischen Managementsystemen nicht die **Sicherheit und Gesundheit** der Arbeitnehmer:innen gefährden. Ausdrückliche Pflicht zur Berücksichtigung bei der Arbeitsplatzevaluierung samt geeigneter Schutzmaßnahmen.
- Verpflichtende Folgenabschätzung, strenge Kontrollen und effektive Durchsetzungsmöglichkeiten durch die Interessenvertretungen der

Arbeitnehmer:innen

Behörden und Sanktionen

- Stärkung der **Aufsichtsbehörden** (ua Datenschutzbehörden und Arbeitsinspektorate, KI-Marktüberwachungsbehörden) und Aufstockung der personellen sowie finanziellen Ressourcen, Möglichkeit der (stufenweisen) Sanktionierung (zB Verwarnungen, Verbesserungsaufträge, Abschaltungen)
- Verpflichtende **Folgenabschätzungen** in enger Zusammenarbeit mit Arbeitnehmer:innenvertretungen

Die Plattformarbeits-Richtlinie enthält wichtige Bestimmungen hinsichtlich Schutz, Information, Transparenz und Mitbestimmung. Dieses Schutzniveau muss auf Bereiche mit ähnlichen Steuerungstechniken und daher gleichem Schutzbedürfnis der Beschäftigten ausgeweitet werden. **Bestehende (bessere) Schutzrechte** aus der KI-Verordnung und der Datenschutz-Grundverordnung müssen erhalten bleiben.

Zudem soll die Nutzung von algorithmischen und KI-Systemen, die **Arbeitnehmer:innen mit besonderen Bedürfnissen** unterstützen und die Chancengleichheit von Frauen, Menschen mit Behinderung und vulnerablen oder marginalisierten Arbeitnehmer:innen fördern, gestärkt werden.

Um die Interessen und Rechte der Beschäftigten im Zusammenhang mit algorithmischen Systemen am Arbeitsplatz zu stärken, sind in Ergänzung zu rechtlichen Regelungen **begleitende Maßnahmen** erforderlich. Dazu zählen:

- Ausbau der Initiative „Union of Skills“: Wettbewerbsfähigkeit ist ohne qualifizierte Arbeitnehmer:innen nicht möglich
- Stärkung des Europäischen Sozialfonds+
- Förderung der **KI-Kompetenz** der Arbeitnehmer:innen
- Einrichtung eines **EU-Fördertopfs für Gewerkschaften** zur technischen Beratung und Prozessbegleitung und zum Kompetenzaufbau bei der Durchsetzung von Arbeitnehmer:innenrechten
- Förderung von **In-Work-Trainings** (innerbetriebliche Ausbildung) für den sicheren Umgang mit neuen Technologien
- Beobachtung der **Arbeitsmarktauswirkungen** von KI und algorithmischem Management, insbesondere

auf Einstiegsjobs für junge Menschen und vulnerable Gruppen

- Unterstützung von KMUs bei der **Umsetzung** rechtlicher Vorgaben

Die Bereitstellung wirksamer und zugänglicher Online-Formulare und Instrumente für die Durchführung algorithmischer Folgenabschätzungen kann die Umsetzung erleichtern und die Bedürfnisse kleiner und mittlerer Unternehmen berücksichtigen, darf aber die individuelle und vor allem die kollektive Prüfung durch die Arbeitnehmer:innenvertretung nicht ersetzen, sondern lediglich unterstützen.

3. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Eine [Befragung der Statistik Austria](#) zu **Arbeitsunfällen und arbeitsbezogenen Gesundheitsproblemen** (2022) zeigt, dass rund 3,7 Millionen Erwerbstätige in Österreich (86,4 %) zumindest einem körperlichen und/oder psychischen Risikofaktor am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, davon 3,4 Millionen (79 %) mindestens einem körperlichen und 2,5 Millionen (59,2 %) zumindest einem psychischen Gesundheitsrisiko. 13,4 % aller aktuell und früher Erwerbstätigen gaben zumindest ein arbeitsbedingtes Gesundheitsproblem in den letzten zwölf Monaten an.

Vor diesem Hintergrund fordert die AK die Europäische Kommission auf, die **Stellungnahmen** des tripartitisch besetzten Beratenden Ausschusses für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (ACSH) zur **Revision der Arbeitsstätten-Richtlinie und der Bildschirm-Richtlinie** vom 27.11.2024 umfassend aufzugreifen. Diese Stellungnahmen basieren auf einem jahrelang verhandelten Kompromiss der im ACSH vertretenen Arbeitnehmer:innen- Arbeitgeber:innen- und Regierungsvertreter:innen, um die über 30 Jahre alten Richtlinien an den aktuellen Stand anzupassen. Im [Konsultationspapier](#) zeichnet sich ab, dass die Kommission eine bloße Minimalvariante der Revisionen und ein einseitiges Aufweichen des ACSH-Kompromisses zu Gunsten von Unternehmensinteressen ohne Rücksicht auf die immensen gesundheitlichen Folgen für Arbeitnehmer:innen verfolgt. Dies wird von uns strikt abgelehnt.

Basierend auf den Stellungnahmen des ACSH fordert die AK:

Eine Verschmelzung der beiden Richtlinien muss unterbleiben. Diese wäre keine „Vereinfachung“, sondern würde zu einem beträchtlichen legislativen Anpassungsbedarf in den Mitgliedstaaten und folglich hohem organisatorischen Aufwand in den Betrieben führen, ohne dass damit irgendeine qualitative Ver-

besserung erreicht werden kann.

Der Geltungsbereich der Arbeitsstätten-Richtlinie muss auf **alle bisher nicht erfassten auswärtigen Arbeitsstellen** ausgedehnt werden (nicht nur Telearbeit). Die Ausnahmen für Verkehrsmittel sowie land- und forstwirtschaftliche Flächen außerhalb des Betriebsgeländes müssen aufgehoben werden. Für die bisher ausgenommenen Bereiche müssen **Mindestanforderungen** festgelegt werden, mit den Pflichten und Rechten der Arbeitgeber:innen sowie der Arbeitnehmer:innen. Das betrifft die Arbeitsplatzevaluierung, die notwendige Ausstattung mit erforderlichen Arbeitsmitteln und konkrete Schutzbestimmungen wie zB die organisatorische Gewährleistung von Ruhepausen und Toilettenzugang auf auswärtigen Arbeitsstellen. Durch den „Quality Jobs Act“ darf es zu keiner Beschränkung der bestehenden Arbeitgeberpflichten laut Rahmen-Richtlinie zur Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (89/391/EWG) kommen.

Der Geltungsbereich der **Bildschirm-Richtlinie** muss auf alle Arbeitnehmer:innen ausgedehnt werden, die Bildschirmarbeit verrichten. Die Richtlinie muss mobile Geräte erfassen, um ergonomische Fehlbeanspruchung zu vermeiden. Ausnahmen darf es nur für kurzfristige Einsatzorte, zB auf der Durchreise, geben.

Prinzipiell muss der Fokus der Revisionen auf **hinreichend bestimmten und kontrollierbaren Mindestanforderungen** liegen – anstelle von vagen, stichwortartigen Hinweisen auf Aspekte, die bei der Arbeitsplatzevaluierung („Inklusion“, „psychosoziale Risiken“, „ergonomische Risiken“) zu berücksichtigen wären. Letzteres wäre ein zahnloser Zugang, der kaum Verbindlichkeit erzeugt. Neben anderen Aspekten ist jedenfalls zu berücksichtigen:

- **Barrierefreiheit** für Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen und chronischen Beeinträchtigungen verankern, statt wie bisher nur Bezug auf Mobilitätseinschränkungen
- Bildschirmarbeit: spezifische Mindestanforderungen für **bessere ergonomische Ausstattung** von Arbeitsplätzen und Beistellung von IT-Zubehör, um Muskel-Skelett-Erkrankungen effektiv vorzubeugen. Software darf weder zu einer kognitiven Überforderung noch zu einer Überwachung der Arbeitnehmer:innen führen

Bei der Gestaltung von Arbeitsstätten muss auf den **Schutz vor Belästigung und Gewalt** sowie vor **Lärm und Störungen** geachtet werden.

Weiters besteht großer Bedarf, Möglichkeiten auszu-

loten, wie **psychosoziale Risiken** eingedämmt werden können. Aufgrund der voranschreitenden Klimakrise müssen Mitgliedstaaten Vorschriften zu Arbeiten bei Hitze und Kälte erlassen, sowohl für Innenräume als auch im Freien. Dazu braucht es unter anderem Vorgaben zu angemessenen Klimafaktoren samt Temperaturgrenzen für Arbeiten und spezielle Schutzmaßnahmen und Prinzipien, wann die Arbeitstätigkeit reduziert oder eingestellt werden muss.

Zur Stärkung der Vollziehbarkeit der Richtlinien sind ausreichende personelle und fachliche Ressourcen der **Arbeitsinspektion** notwendig. Nach ILO-Vorgaben sollte mindestens der Schlüssel von einer Aufsichtsperson pro 10.000 Arbeitnehmer:innen erfüllt sein. Die Mitgliedstaaten sollten weiters regelmäßig überprüfen, ob die Sanktionen noch hinreichend abschreckend sind.

Schutz vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Wir begrüßen es, dass die Kommission im Zusammenhang mit dem „Quality Jobs Act“ auch das Thema der **Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz** behandelt. Aus Sicht der AK sollten folgende Grundsätze in rechtsverbindliche EU-Bestimmungen zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt berücksichtigt werden:

Grundlegende Definition und Schutz

- Einführung einer einheitlichen und umfassenden **gesetzlichen Definition** von „Gewalt und Belästigung“ in der Arbeitswelt
- **Rechtsanspruch auf Schutz** für alle Personen im Berufsleben – unabhängig von Geschlecht, Branche, Beschäftigungsform, Herkunft, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität
- Verankerung einer **Null-Toleranz-Politik** gegenüber Gewalt und Belästigung
- **Sanktionen** wie Strafzahlungen bei fehlenden oder nicht geeigneten Präventionskonzepten

Prävention und betriebliche Maßnahmen

- Gesetzliche **Verpflichtung der Arbeitgeber:innen** zu einem klaren Bekenntnis zu konkreten und verbindlichen Präventionsmaßnahmen gegen Gewalt und Belästigung
- Entwicklung und Umsetzung von **Präventionskonzepten**, die Risikofaktoren nach Geschlecht, Branche und Beschäftigungsform berücksichtigen

- Verpflichtende, regelmäßige **Aus- und Fortbildungen** für Führungskräfte in Bezug auf Prävention und den Umgang mit Gewalt und Belästigung
- Benennung und Schulung einer **betrieblichen Ansprechperson** für Prävention
- Einrichtung einer **internen Beschwerdestelle** sowie die ausdrückliche Verpflichtung, Hinweise ernst zu nehmen und, wo erforderlich, Maßnahmen zu ergreifen
- Pflicht zur Aufstellung verständlicher, betriebspezifischer **Leitfäden** bzw zum Abschluss von **Betriebsvereinbarungen**

Aufklärung und Bewusstseinsbildung

- **Informations- und Aufklärungspflichten** der Arbeitgeber:innen zu bestehenden Beschwerde- und Untersuchungsverfahren
- Programme zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung mit **messbaren Zielen**
- **Klärung der Betroffenenrechte**, insbesondere hinsichtlich des Rechts auf Privatsphäre und Vertraulichkeit (unter Wahrung der Arbeitsschutzinteressen aller Beschäftigten)

Beschwerde- und Untersuchungsverfahren

- Zugang zu sicheren, vertraulichen, niederschweligen und unabhängigen, opferzentrierten (innerbetrieblichen) **Beschwerdeverfahren** mit klar definierten Zuständigkeiten
- Verpflichtung zur Umsetzung rascher **Sofortmaßnahmen**, einschließlich Schutz vor Kontakt mit der belästigenden Person
- Sicherstellung, dass **alle gemeldeten Vorfälle** angemessen untersucht und, wenn nötig, weitere Maßnahmen ergriffen werden
- Verpflichtung zum **Schutz von Beschwerde-führenden**, betroffenen Personen, Zeug:innen und Hinweisgeber:innen vor jeglicher Viktimisierung oder Vergeltung

Rechtsschutz und Abhilfe

- Zugang zu wirksamen und effizienten **Mechanismen zur Rechtshilfe**, einschließlich spezialisierter rechtlicher Beratung und zeitnaher Bearbeitung
- **Beweiserleichterungen** für Betroffene (zB Beweis-

lastumkehr oder Mindestanforderungen an die Glaubhaftmachung)

- Ansprüche auf **Schadenersatz**, einschließlich ideellem Schadenersatz, sowie gesetzlich festgelegte Mindestentschädigungen

4. Schutz der Arbeitnehmer:innen in Unterauftragsketten

Komplexe Subauftragsketten sind ein Einfallstor für unfairen Wettbewerb zulasten von Beschäftigten. Komplexe Subauftragsketten können es für Beschäftigte intransparent machen, wer für die **Gewährleistung der Einhaltung ihrer Arbeitnehmer:innenrechte** zuständig ist. Das geltende Unionsrecht beschränkt die unionsrechtlich vorgesehene Haftung nach Art 12 der Richtlinie 2014/67/EU und nach Art 8 der Richtlinie 2009/52/EG grundsätzlich auf den unmittelbaren Auftraggeber und lässt eine an nationales Recht anknüpfende Sorgfaltsausnahme zu, die das Haftungsregime in der Praxis entwerten kann.

Um Ausbeutung im Rahmen von komplexen Subauftragsketten stärker zu bekämpfen, ist auf EU-Ebene eine **Einschränkung von Unterauftragsketten** sowie eine verpflichtende **gesamtschuldnerische Haftung** in der Untervergabekette erforderlich. Die verpflichtende gesamtschuldnerische Haftung sollte sich neben den Löhnen, den Steuern, den Sozialversicherungsbeiträgen etc. jedenfalls auch auf den **Aufwandersatz** beziehen. Dieser spielt etwa im Baubereich eine nicht unbeachtliche Rolle, und es gibt keinen sachlichen Grund dafür, dass die Haftung diesen nicht erfassen sollte. Darüber hinaus braucht es eine rechtlich geregelte Sorgfaltsausnahme, wo die Beweislast beim Auftraggeber liegt, anstelle eines offenen Verweises auf nationales Recht. Die unionsrechtliche Zulässigkeit einer weitergehenden Kettenhaftung ist durch die Rechtssache EuGH C-60/03 geklärt, in der der Gerichtshof eine bürgerähnliche Haftung eines Bauunternehmens für den Mindestlohn des Subunternehmers im Licht der Dienstleistungsfreiheit für zulässig erklärt hat.

Wichtig für die Transparenz im Bereich von Subaufträgen im Bauwesen ist eine **Baustellendatenbank**. Eine solche wird in Österreich von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Krankenkasse (BUAK) (§ 29 BUAG) geführt ([BUAK Arbeitgeber:innen Meldungen](#)). Informationsquellen dafür sind die Meldungen der Arbeitgeber:innen aufgrund verschiedener Vorschriften. Es müssen nicht alle Baustellen gemeldet werden, sondern die Pflicht zur Meldung besteht nur unter gewissen Voraussetzungen, wie zB, wenn die Bauarbeiten voraussichtlich länger als fünf Arbeitstage dauern oder bei Bauarbeiten mit Asbestprodukten.

5. Gerechte Übergänge

Mitbestimmung im Rahmen einer „just transition“

Die **Transformation** hin zu einer klimaneutralen europäischen Wirtschaft muss inklusiv gestaltet werden und zu **sozialer Gerechtigkeit und sozialem Fortschritt** im Sinne einer „Just Transition“ beitragen. Dafür braucht es rechtlich verbindliche EU-Regelungen, die Rechte von Arbeitnehmer:innen auf effektiven sozialen Dialog, Kollektivverhandlungen, Information und Konsultation stärken, um Veränderungen im Rahmen der Transformation vorausschauend im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Darüber sind **konkrete soziale Rechte für Arbeitnehmer:innen** erforderlich, deren Arbeitsplätze von der Transformation bedroht sind, in Form eines Rechts auf einen geeigneten innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel oder eine hochwertige, selbstgewählte Aus- oder Weiterbildung. Darüber hinaus gilt es, **Lücken bei Mitbestimmungsrechten** zu schließen. Häufig werden Umstrukturierungen bewusst von Arbeitgeber:innen genutzt, um Arbeitnehmer:innen-Rechte zu umgehen. Zum Beispiel kann ein nach nationaler Rechtsform gegründetes Unternehmen (zB AG, GmbH) in eine neu gegründete „leere“ SE (Europäische Gesellschaft) eingebracht werden, mit der Folge, dass eine Arbeitnehmer:innenbeteiligung im Aufsichtsrat überhaupt nicht entsteht. Der EuGH hat in der Rechtssache C-706/22 entschieden, dass keine allgemeine Verpflichtung besteht, das Verhandlungsverfahren über die Arbeitnehmer:innenbeteiligung nachträglich zu eröffnen, wenn eine ohne Arbeitnehmer:innen gegründete Holdinggesellschaft später herrschendes Unternehmen von Tochtergesellschaften mit Arbeitnehmer:innen wird.

Der EuGH hat zugleich klargestellt, dass in Missbrauchsfällen nach Art 11 der Richtlinie 2001/86/EG eine nachträgliche Eröffnung geboten sein kann. Diese Entscheidung beschreibt die Regelungslücke, sie schließt sie jedoch nicht, denn der Nachweis einer Umgehungsabsicht ist in der Praxis regelmäßig nicht zu führen. Wir halten es daher für erforderlich, eine **Verpflichtung zur nachträglichen Eröffnung des Verhandlungsverfahrens** einzuführen, wenn eine Europäische Gesellschaft nach ihrer Eintragung herrschendes Unternehmen von Gesellschaften mit Arbeitnehmer:innen wird, unabhängig vom Nachweis einer Umgehungsabsicht.

Darüber hinaus sind Verbesserungen in Bezug auf die **Durchsetzbarkeit von Rechten von Arbeitnehmer:innen-Vertreter:innen** im Zusammenhang mit Restrukturierungen erforderlich. So ist die Richtlinie zu Information und Konsultation zB in Österreich ohne wirksame **Sanktionen** umgesetzt worden. Dies führt dazu, dass es faktisch häufig ohne Konsequen-

zen bleibt, wenn Unternehmen bei Restrukturierungen den Betriebsrat nicht wie rechtlich vorgesehen informieren. Die Sanktionen bei Rechtsverstößen sollten auf EU-Ebene verschärft werden. So kann festgelegt werden, dass bei Strafen eine **Orientierung am Jahresumsatz** (so wie zuletzt bei der Novelle der Richtlinie über europäische Betriebsräte) erforderlich ist.

Der verfahrensrechtliche Rechtsschutz muss gestärkt bzw die Absicherung der Rechte des Betriebsrats vorangebracht werden, indem Betriebsräte bei Verstoß der Arbeitgeber:innen gegen die Informations- und Konsultationspflichten erleichterten Zugang zu **einstweiligen Verfügungen**, mit denen die Durchführung einer Restrukturierung vorläufig untersagt werden kann, erhalten. Eine Sanktion, die erst nach Abschluss der Maßnahme wirkt, kann die Beteiligungsrechte nicht sichern, weil der Beteiligungszweck dann bereits vereitelt ist.

„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 %. Ohne ambitionierte und effektive Maßnahmen zu setzen, ist es nicht aussichtsreich, dieses Ziel bis 2030 zu erreichen.

Das Konsultationsdokument der Kommission blendet weitgehend aus, dass Unternehmen stärker in die Verantwortung für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten gezogen werden müssen – letztlich sind es ja auch die Unternehmen, die von gut qualifizierten Mitarbeiter:innen profitieren. [In Österreich ziehen sich Unternehmen immer mehr aus der Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung zurück](#), außerdem ist die [betriebliche Weiterbildung rückläufig](#). 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 für Beschäftigte und Arbeitsuchende** verankert werden. Dazu sollten rechtliche Ansprüche auf ein jährliches **Mindeststundenausmaß für Aus- und Weiterbildung** während der Arbeitszeit zählen. Darüber hinaus sollten Beschäftigte und Arbeit-

suchende einen **Rechtsanspruch** auf hochwertige und selbstgewählte **Qualifizierung** haben, welcher allen Personen über 25 Jahren eine selbstgewählte berufliche Neuorientierung oder einen grundlegenden Weiterbildungsbedarf finanziell und zeitlich ermöglicht. Dieser Rechtsanspruch soll sowohl gegenüber der öffentlichen Hand (auf eine existenzsichernde finanzielle Leistung während der Qualifizierung) als auch gegenüber dem Arbeitgeber (Karenzierung oder ähnlich der Elternteilzeit) bestehen.

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 Argumentation der [Kommission](#) hinsichtlich einer **fehlenden Rechtsgrundlage** für ein allgemeines Recht auf Aus- und Weiterbildung ist aus unserer Sicht **sachlich nicht korrekt**. Die Kommission argumentiert, ein allgemeines Recht auf Aus- und Weiterbildung könne nicht eingeführt werden, weil eine solche Maßnahme in den Anwendungsbereich des Art 166 AEUV fiele, der die Union ausdrücklich von Harmonisierungsmaßnahmen ausschließe. Art 166 AEUV betrifft die Politik der beruflichen Bildung. Art 166 Abs 1 AEUV wahrt ausdrücklich die Verantwortung der Mitgliedstaaten für Inhalt und Gestaltung der beruflichen Bildung, und Art 166 Abs 4 AEUV schließt jede Harmonisierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften aus.

Gegenstand eines individuellen Anspruchs auf ein Mindestausmaß an Aus- und Weiterbildung während der Arbeitszeit sind aber weder Lehrinhalte noch die Gestaltung eines Bildungssystems. Es handelt sich um einen individuellen **Anspruch von Beschäftigten** gegenüber dem Arbeitgeber, korrespondierend mit einer Arbeitgeberpflicht, mit dem Zweck, Beschäftigte im Strukturwandel zu schützen. Das ist eine Arbeitsbedingung im Sinne des Art 153 Abs 1 lit b AEUV, für den Art 153 Abs 2 lit b AEUV die Befugnis zum Erlass von Mindestvorschriften im ordentlichen Gesetzgebungsverfahren einräumt. Dass der Unionsgesetzgeber diesen Weg für zulässig hält, zeigt Art 13 der Richtlinie (EU) 2019/1152 selbst. Er verpflichtet die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass eine vom Arbeitgeber nach Unionsrecht, nationalem Recht oder Kollektivvertrag geschuldete Ausbildung kostenlos zu vermitteln ist, als Arbeitszeit gilt und soweit möglich während der Arbeitszeit stattfindet. Wenn eine derartige Regelung möglich war, ist nicht ersichtlich, weshalb die Festlegung eines Mindestausmaßes derselben Leistung kompetenzrechtlich ausgeschlossen sein soll. In Bezug auf Rechtsansprüche auf Qualifizierung für Arbeitsuchende kann zudem darauf hingewiesen

werden, dass Art 153 Abs 1 lit h in Verbindung mit Art 153 Abs 2 AEUV auf Mindeststandards für „berufliche Eingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen“ ermöglicht.

6. Durchsetzung und Rolle der Sozialpartner

Initiativen zur Stärkung des sozialen Dialogs sind zu begrüßen. Insbesondere sollte die Europäische Kommission die konsequente **Umsetzung der Mindestlohn-Richtlinie** in allen Mitgliedstaaten genau überprüfen.

Analog zu den bisherigen entsprechenden Anmerkungen sollte auch in anderen Bereichen des EU-Arbeitsrechts überprüft werden, bei welchen Rechtsakten Mitgliedstaaten in ihrer Umsetzung keine abschreckenden (und, wo möglich, umsatzbezogene) **Sanktionen** festgelegt haben. In diesen Bereichen sollten die Bestimmungen zu Strafen bei Verletzung der Bestimmungen verschärft werden.

7. Debatte um sogenannte „Vereinfachung“

Aus Sicht der AK ist eine effiziente Umsetzung von Regulierungsnormen wichtig. Allerdings hat die gegenwärtige massiv verfolgte Deregulierungsagenda der Kommission bereits in Omnibus-Paketen dazu geführt, dass wichtige errungene Standards gesenkt wurden. Die AK und der ÖGB haben gemeinsam mit Organisationen der Zivilgesellschaft in Österreich die **Plattform „Kettensäge Stoppen“** gegründet, um die Öffentlichkeit über die EU-Deregulierungsagenda zu informieren und Alternativen aufzuzeigen.

Vor diesem Hintergrund ist es bedenklich, dass die Kommission ausgerechnet in einem [Dokument zu einer Sozialpartner-Konsultation](#) über einen Rechtsakt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen **Ausführungen zu möglichen vermeintlichen „Vereinfachungen“** des bestehenden sozialen EU-Acquis aufnimmt und auf die willkürlich festgelegten quantitativen Ziele für die Reduktion administrativer Belastungen für Unternehmen Bezug nimmt. Die im Dokument wiedergegebenen Forderungen von Arbeitgeberverbänden bestätigen diese Befürchtung. Diese forderten in der europäischen Sozialpartner-Konsultation demnach die Streichung mehrerer Änderungen der jüngst revidierten Richtlinie über Europäische Betriebsräte, Vereinfachungen in der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen und in der Plattformarbeits-Richtlinie sowie die Herausnahme von Arbeitsschutzanforderungen aus dem Chemikalienrecht. Die Realisierung dieser Wunschliste der Unternehmenslobbys würde zweifellos einen Kahlschlag im Bereich der EU-Sozialpolitik bedeuten. Die AK fordert die Kommission vor diesem Hintergrund nachdrücklich

dazu auf, **keine Verschlechterungen der Rechte und Schutzstandards von Arbeitnehmer:innen** unter dem Deckmantel vermeintlicher „Vereinfachungen“ einzuleiten.

Aus unserer Sicht hat der „Quality Jobs Act“ das Potenzial, maßgeblich zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der EU beizutragen. Damit dies gelingt, wird es darauf ankommen, tatsächlich konkrete, effektive und ambitionierte rechtlich verbindliche Bestimmungen festzulegen, die die Rechte der Beschäftigten stärken.



Kontaktieren Sie uns!

In Wien:

Nikolai Soukup

+43 664 6310513

nikolai.soukup@akwien.at

In Brüssel:

Alice Wagner

T +32 (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 4-10

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.