

Antrag Nr. 2

der Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter:innen
an die 179. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 27. November 2025

Eine effektive "Quality Jobs Roadmap" zur Stärkung hochwertiger Arbeitsplätze in der EU

Im Juli 2024 kündigte Ursula von der Leyen als Kandidatin für das Amt der EU-Kommissionspräsidentin in ihren Politischen Leitlinien eine „Quality Jobs Roadmap“ an, in der „es um faire Löhne, gute Arbeitsbedingungen, Schulungen und faire Arbeitsplatzwechsel für Arbeitnehmer und Selbstständige gehen [werde], insbesondere durch eine bessere tarifvertragliche Abdeckung.“ Diese breit angelegte Initiative zur Stärkung der Qualität der Arbeitsplätze soll im 4. Quartal 2025 präsentiert werden.

Es ist zu begrüßen, dass die EU-Kommission das Thema hochwertige Arbeitsplätze stärker auf der EU-Ebene verankern möchte. Die Herausforderungen sind weitreichend: So verweisen etwa die mehrmaligen deutlichen Rückgänge des Gesamtindexwerts des von der AK Oberösterreich in Auftrag gegebenen „Arbeitsklima Index“ auf starke Belastungen der Arbeitnehmer:innen in Österreich. Zudem sind gemäß einer Befragung der Statistik Austria im Rahmen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2020 rund 3,7 Mio Erwerbstätige in Österreich (rund 86,4 % aller Erwerbstätigen) zumindest einem körperlichen und/oder psychischen Risikofaktor am Arbeitsplatz ausgesetzt.

Der politische Regelungsrahmen auf EU-Ebene zur Stärkung hochwertiger Arbeitsplätze ist derzeit nicht ausreichend. Die sozialen EU-2030-Ziele enthalten kein Ziel zur Qualität der Arbeit. Darüber hinaus gibt es in mehreren Bereichen, die für gute Arbeitsbedingungen und starke soziale Absicherung essenziell sind, keine EU-Mindeststandards, die verlässliche soziale Rechte auf europäischer Ebene verankern würden. 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.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert die Europäische Kommission auf, die unten angeführten Maßnahmen in die kommende „Quality Jobs Roadmap“ aufzunehmen. Das Europäische Parlament und der Rat der EU, insbesondere die Mitglieder der österreichischen Bundesregierung, werden zudem aufgefordert, sich für diese Anliegen zur Stärkung der Qualität der Arbeitsplätze in der EU einzusetzen:

- **Datenverfügbarkeit verbessern und Qualität der Arbeit stärker im „sozialpolitischen Scoreboard“ und den sozialen EU-2030-Zielen berücksichtigen:** Die Befragungen des von Eurofound durchgeführten „European Working Conditions Surveys“ sollten häufiger stattfinden. Das „sozialpolitische Scoreboard“ der europäischen Säule sozialer Rechte sollte durch geeignete Teilindikatoren und einen Indexindikator zum Thema Qualität der Arbeit erweitert werden. Zudem sollte ein Ziel zur Qualität der Arbeitsplätze in die sozialen EU-2030-Ziele aufgenommen werden.

- **„Right to training“: Effektive Rechtsansprüche auf Aus- und Weiterbildung:** 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.
- **Richtlinie zum Einsatz von algorithmischen Systemen in der Arbeitswelt:** Angesichts der Risiken für Arbeitnehmer:innen im Zusammenhang mit Überwachung, Diskriminierung und Verletzungen des Datenschutzes beim Einsatz von Systemen des algorithmischen Managements braucht es eine Richtlinie, die die Rechte von Beschäftigten stärkt.
- **Stärkerer Schutz von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz:** Eine neue EU-Richtlinie zur Prävention psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz, die auch online stattfindende Belästigung erfasst, sollte zu effektiven Verbesserungen beim Schutz der Arbeitnehmer:innen beitragen. Darüber hinaus sollten die gesundheitlichen Belastungen durch den Einsatz digitaler Technologien und durch belastende Temperaturen am Arbeitsplatz in den EU-Regeln berücksichtigt werden sowie die Rechte in Bezug auf Barrierefreiheit verbessert werden.
- **Eine neue „Gender Equality Strategy“ mit wirksamen Maßnahmen:** Die neue „Gender Equality Strategy“ muss ambitionierte und wirksame Maßnahmen beinhalten und partizipativ unter Einbindung der Mitgliedstaaten, der Sozialpartner und der Zivilgesellschaft entwickelt werden. Die Lohntransparenz-Richtlinie muss konsequent umgesetzt und die horizontale Gleichbehandlungs-Richtlinie endlich finalisiert werden.
- **Eine effektive Just-Transition-Richtlinie:** Um Veränderungen im Rahmen der Transformation vorausschauend im Sinne der Beschäftigten zu gestalten, muss eine Just-Transition-Richtlinie die Rechte von Arbeitnehmer:innen auf effektiven sozialen Dialog, Kollektivverhandlungen, Information und Konsultation stärken und konkrete soziale Rechte für Arbeitnehmer:innen enthalten, deren Arbeitsplätze von der Transformation bedroht sind.
- **Verstärkte Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping:** Die Kompetenzen der Europäischen Arbeitsbehörde müssen erweitert werden. Sie sollte auch Kompetenzen zur effektiven Rechtsdurchsetzung erhalten, um etwa wirksam dazu beizutragen, dass Verwaltungsstrafen bei Lohn- und Sozialdumping grenzüberschreitend vollstreckt werden. Darüber hinaus braucht es effektive Maßnahmen, um gegen Scheinentsendungen, Sozialversicherungsdumping und Ausbeutung in komplexen Subauftragsketten vorzugehen.
- **Schutz vor unfairen Klauseln in Arbeitsverträgen:** Es sollten EU-Mindeststandards zum Schutz vor unfairen Arbeitsvertragsklauseln festgelegt werden, zB in Bezug auf den Verfall von Ansprüchen.

- **Mindeststandards für nationale Arbeitslosenversicherungssysteme:** Arbeitslosenversicherungen müssen ihre wichtige Rolle des sozialen Schutzes erfüllen. Eine EU-Richtlinie sollte Mindeststandards enthalten.
- **Eine europäische Jobgarantie zur Unterstützung langzeitarbeitsloser Menschen:** Die Finanzierung von Arbeitsplatzgarantieprogrammen für Langzeitarbeitslose in den Mitgliedstaaten sollte durch verschiedene Instrumente auf EU-Ebene unterstützt werden. Die durch Jobgarantien geschaffenen Arbeitsplätze müssen gute Arbeitsbedingungen und angemessene Entlohnung haben, und die Programme müssen freiwillig sein und mit den Betroffenen vor Ort erarbeitet werden.
- **Mindeststandards zu den Arbeitsbedingungen in den Gesundheitsberufen und der Personenbetreuung:** Eine neue EU-Richtlinie sollte Mindeststandards zu den Arbeitsbedingungen in den Gesundheitsberufen festlegen (ua Bestimmungen zu Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten, Durchrechnungszeiträumen und Rufbereitschaft). Zudem sollte eine EU-Rahmenrichtlinie zum Schutz von Personenbetreuer:innen erarbeitet werden, die etwa festlegt, dass Agenturen, die Personenbetreuer:innen vermitteln, in einem EU-weiten Register eingetragen sein und bestimmte Qualitätsstandards erfüllen müssen.
- **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.

Angenommen <input checked="" type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input checked="" type="checkbox"/>
--	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--