C/2025/120

10.1.2025

Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

Vorschlag für einen Beschluss des Rates zu Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten

(COM(2024) 599 final — 2024/0599 (NLE))

(C/2025/120)

Berichterstatter: **Giovanni MARCANTONIO**

Beraterin	Ester DINI
Gesetzgebungsverfahren	EU Law Tracker
Befassung	15.7.2024
Rechtsgrundlage	Artikel 148 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union
Dokumente der Europäischen Kommission	COM(2024) 599 final – 2024/0599 (NLE)
Relevante Nachhaltigkeitsziele	Ziel 1 – Keine Armut Ziel 5 – Geschlechtergleichstellung Ziel 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum Ziel 10 – Abbau von Ungleichheiten
Zuständiges Arbeitsorgan	Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft
Annahme im Arbeitsorgan	3.10.2024
Verabschiedung im Plenum	23.10.2024
Plenartagung Nr.	591
Ergebnis der Abstimmung (Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/ Enthaltungen)	239/0/3

1. EMPFEHLUNGEN

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA)

1.1. begrüßt den Vorschlag für einen Beschluss des Rates zu Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten, durch die die Wettbewerbsfähigkeit und Nachhaltigkeit der Wirtschaft gestärkt werden sollen; begrüßt nachdrücklich die Aktualisierung dieser Leitlinien, um im Einklang mit den neuen Erfordernissen des Arbeitsmarktes mehr Aspekte zu berücksichtigen;

1.2. weist darauf hin, dass auf Aufwärtskonvergenz hingearbeitet und die Rolle des Europäischen Semesters bei der Unterstützung wirksamer und koordinierter wirtschaftspolitischer Maßnahmen gestärkt werden muss; hofft in diesem Zusammenhang, dass die im Rahmen des Europäischen Semesters zur Analyse der sozialen Lage der einzelnen Mitgliedstaaten verwendeten Indikatoren genauso wichtig sind wie makroökonomische Indikatoren, und fordert dies zu überwachen, um sicherzustellen, dass die Auswirkungen des neuen Rahmens für die wirtschaftspolitische Steuerung die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien der Mitgliedstaaten und die Verwirklichung der Europäischen Säule sozialer Rechte und der Ziele für 2030 nicht gefährden;

1.3. betont mit Blick auf den Vorschlag für eine Empfehlung des Rates, dass die Rolle der Sozialpartner (durch sozialen Dialog und Tarifverhandlungen) gestärkt werden muss und die Organisationen der Zivilgesellschaft dort, wo dies relevant ist, in die Gestaltung und Umsetzung beschäftigungspolitischer Reformen und Maßnahmen eingebunden werden müssen;

1.4. weist darauf hin, dass das Arbeitskräfteangebot u. a. wegen der zunehmenden Schwierigkeiten der Unternehmen bei der Suche nach Arbeitskräften unbedingt unterstützt und erhöht und der Zugang zu Beschäftigung und hochwertigen Arbeitsplätzen verbessert werden muss; ist der Ansicht, dass eine stärkere Erwerbsbeteiligung, insbesondere von jungen Menschen, Frauen und älteren Menschen, gefördert werden muss sowie die Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigung einschließlich Selbstständigkeit gestärkt und Anstrengungen zur Verbesserung legaler Wege für die Arbeitsmigration unternommen werden müssen;

1.5. unterstützt die an die Mitgliedstaaten gerichtete Forderung der Kommission, verstärkt integrationspolitische Maßnahmen zu ergreifen, um mehr Chancengleichheit beim Zugang zu Beschäftigung und bei der Karriereentwicklung zu gewährleisten. Diese Maßnahmen tragen entscheidend dazu bei, sowohl eine stärkere Teilhabe und inklusivere Arbeitsmärkte als auch ein nachhaltiges und gerechtes Wachstum zu fördern, damit auch besonders schutzbedürftige und von Ausgrenzung bedrohte Menschen integriert werden können;

1.6. betont, wie wichtig es angesichts des laufenden grünen und digitalen Wandels ist, die Kompetenzen zu stärken und das Recht auf lebenslanges Lernen und einen wirksamen Zugang zu hochwertiger allgemeiner und beruflicher Bildung über die gesamte Lebenspanne hinweg anzuerkennen und zu garantieren; hebt die Bedeutung von Grundkompetenzen hervor, die für die berufliche Eingliederung unerlässlich sind;

1.7. weist darauf hin, dass unter Achtung der nationalen Gepflogenheiten und der Autonomie der Sozialpartner dringend für faire und angemessene Löhne im Einklang mit der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit gesorgt werden muss. Dazu müssen Tarifverhandlungen, eine wirksame Einbeziehung der Sozialpartner, die Schaffung wirksamer Instrumente für die Datenerhebung sowie die Ermittlung und Überwachung des Lohnniveaus und der Lohndynamik in den Mitgliedstaaten gefördert werden;

1.8. setzt darauf, dass die Mitgliedstaaten die Einführung und den Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) im Arbeitsumfeld einschließlich des algorithmischen Managements unterstützen und überwachen und geeignete Instrumente zur Bewertung der Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Arbeitsorganisation sowie der möglichen Chancen und Risiken dieser Technologie schaffen, um deren ethisch und sozial vertretbare Nutzung zu fördern. Angesichts der außergewöhnlichen Tragweite dieser Innovationen ist eine stärkere Koordinierung der nationalen Strategien auf der Grundlage eines Austauschs bisheriger Erfahrungen und Evaluierungen sowie einer umfassenden Einbindung der Sozialpartner wünschenswert;

1.9. betont, wie wichtig es vor dem Hintergrund weitreichender gesellschaftlicher Veränderungen wie demografischer Wandel und Zunahme von Armut ist, dass die Mitgliedstaaten die Sozialschutzinstrumente modernisieren und an neue Beschäftigungsformen anpassen, u. a. durch die Gewährleistung eines Sozialversicherungsschutzes für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, eine bessere Ausgestaltung der Steuer- und Sozialleistungen sowie eine Überwachung der Umverteilungseffekte der politischen Maßnahmen;

1.10. ruft die Mitgliedstaaten in diesem Zusammenhang auf, Strategien zur Förderung von erschwinglichem, verfügbarem und angemessenem Wohnraum zu konzipieren bzw. diese zu verstärken sowie Maßnahmen zur Verhinderung und Linderung der Obdachlosigkeit zu ergreifen. Dafür sollten auch die Instrumente der EU-Fonds genutzt werden;

1.11. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Qualität der Arbeitsmärkte zu stärken, indem sie wirksamere Maßnahmen zur Bekämpfung irregulärer Beschäftigung und zur Förderung hochwertiger Arbeit einschließlich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ergreifen sowie den Anstieg von informeller Beschäftigung und prekären Arbeitsbedingungen bekämpfen.

2. **ERLÄUTERUNGEN**

Begründung für die Empfehlungen 1.1 und 1.2

2.1. Mit dem Frühjahrspaket 2024 des Europäischen Semesters gibt die Europäische Kommission den Mitgliedstaaten strategische Leitlinien an die Hand, um den Aufbau einer robusten und zukunftssicheren Wirtschaft zu fördern, die Wettbewerbsfähigkeit, Resilienz und Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze gewährleisten kann. In den Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten 2024 werden gemeinsame Prioritäten für die einzelstaatliche Beschäftigungs- und Sozialpolitik festgelegt, um diese im Rahmen der sozialen und wirtschaftlichen Aufwärtskonvergenz gerechter und inklusiver zu gestalten. Die Rolle, die das Europäische Semester in den letzten fünf Jahren bei der Unterstützung wirksamer und koordinierter wirtschaftspolitischer Maßnahmen gespielt hat, soll weiter gestärkt werden.

2.2. Die Leitlinien von 2023 werden aktualisiert und um Maßnahmen zur Bewältigung des Fachkräfte- und Arbeitskräftemangels sowie zur Verbesserung der grundlegenden und der digitalen Kompetenzen ergänzt. Die Leitlinien umfassen auch die Bereiche neue Technologien, KI und algorithmisches Management und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Zudem beziehen sie sich auf jüngste politische Initiativen in besonders relevanten Bereichen wie Plattformarbeit, Sozialwirtschaft und erschwinglicher Wohnraum.

2.3. Der neue Rahmen für die wirtschaftspolitische Steuerung enthält ferner haushaltspolitische Leitlinien und Beschlüsse, die darauf abzielen, die Schuldentragfähigkeit der Mitgliedstaaten zu stärken, ein inklusives und nachhaltiges Wachstum aller Staaten durch eine vorsichtige Haushaltspolitik zu fördern und gleichzeitig sicherzustellen, dass das Nettoausgabenwachstum mit den verlangten Anpassungen des neuen Governance-Rahmens im Einklang steht. In diesem Zusammenhang muss unbedingt überwacht und sichergestellt werden, dass die Auswirkungen des neuen Rahmens für die wirtschaftspolitische Steuerung die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien durch die Mitgliedstaaten, die Verwirklichung der Europäischen Säule sozialer Rechte und die Umsetzung der Ziele für 2030 nicht gefährden.

Begründung für die Empfehlungen 1.3 und 8 (Leitlinie 8)

2.4. Der soziale Dialog spielt eine Schlüsselrolle bei der Gestaltung einer Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialpolitik, die darauf abzielt, die Aufwärtskonvergenz bei den Lebens- und Arbeitsbedingungen zwischen und in den Mitgliedstaaten zu fördern und die Herausforderungen, mit denen Europa in der Arbeitswelt konfrontiert ist, zu bewältigen. ([1]) Der EWSA betont unter Hinweis auf seine früheren Stellungnahmen ([2]), dass die besondere Rolle der Sozialpartner in den Strukturen und Prozessen des sozialen Dialogs sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene uneingeschränkt anerkannt und geachtet werden muss. Dort, wo diese Rolle nach wie vor schwach zu sein scheint, muss ein regulatorischer und institutioneller Rahmen gefördert werden, um den sozialen Dialog zu stärken und die tarifvertragliche Abdeckung im Einklang mit den Bestimmungen der Richtlinie über angemessene Mindestlöhne zu erhöhen.

Begründung für die Empfehlung 1.4 (Leitlinie 8)

2.5. Der Arbeitsmarkt war auch im Jahr 2023 solide, aber der zunehmende Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel hemmt das Wirtschaftswachstum und die Wettbewerbsfähigkeit und droht, den grünen und den digitalen Wandel auszubremsen. Im zweiten Quartal 2023 lag die Quote der unbesetzten Stellen bei 2,7 % und damit über dem Durchschnitt von 1,7 % für den Zeitraum 2013–2019. ([3]) Daher muss für eine breitere und umfassendere Erwerbsbeteiligung der Unionsbürgerinnen und -bürger und zuvorderst der jungen Menschen gesorgt werden. Die Mitgliedstaaten müssen sich verpflichten, nicht nur wirksamere Maßnahmen zur Förderung einer an die Bedürfnisse der Arbeitswelt angepassten, inklusiven und qualitativ hochwertigen allgemeinen und beruflichen Bildung zu ergreifen und zu diesem Zweck die von den öffentlichen und privaten Arbeitsverwaltungen durchgeführten Mentoring-, Orientierungs- und Beratungstätigkeiten zu stärken, sondern auch bessere Instrumente für die Eingliederung junger Menschen in den Arbeitsmarkt – wie z. B. Lehrstellen und Praktika – bereitzustellen. Sie sollten sich zudem verpflichten, die Selbstständigkeit, geistige Arbeit und freie Berufstätigkeit zu fördern, die in den letzten Jahren insbesondere bei jungen Menschen erheblich zurückgegangen sind.

2.6. Die Arbeitskräftemobilität innerhalb und außerhalb der EU bietet Lösungsansätze zur Deckung des Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarfs. Der EWSA fordert die Mitgliedstaaten auf, sich auf die Stärkung der Instrumente zur Steuerung der Migration aus Nicht-EU-Ländern zu konzentrieren (und zu diesem Zweck legale Wege für die Einreise in die EU zu fördern), den Beschäftigungsbedarf besser zu überwachen und zu antizipieren, die Verfahren für die Anerkennung von in Nicht-EU-Ländern erworbenen Qualifikationen zu optimieren sowie wirksamere Instrumente zur Prävention von Ausbeutung und Unregelmäßigkeiten zu schaffen, von der insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Drittländern betroffen sind. Zugleich sollten sich die Mitgliedstaaten verpflichten, für eine effizientere Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer in den europäischen Arbeitsmarkt zu sorgen. Neben Sprachbarrieren zählt die fehlende Anerkennung formaler Qualifikationen nach wie vor zu den Haupthindernissen für eine vollständige Eingliederung in den Arbeitsmarkt. ([4])

([1]) Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union, COM(2023) 38 final.

([2]) Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zu folgenden Vorlagen: „Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union“ (COM(2023) 38 final — 2023/0012 (NLE)) und „Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen — Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union — Mobilisierung seines vollen Potenzials zur Gestaltung gerechter Übergänge“ (COM(2023) 40 final) (ABl. C 228 vom 29.6.2023, S. 87).

([3]) *Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2024*.

([4]) Stellungnahme des Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss — Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über Kompetenz- und Fachkräftemobilität (COM(2023) 715 final) — Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines EU-Talentpools (COM(2023) 716 final – 2023/0404 (COD)) — Vorschlag für eine Empfehlung des Rates Europa in Bewegung – Lernmobilität für alle (COM(2023) 719 final) — Empfehlung der Kommission zur Anerkennung der Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen (C(2023) 7700 final) (ABl. C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

Begründung für die Empfehlung 1.5 (Leitlinien 6 und 8)

2.7. Trotz des Beschäftigungszuwachses in den letzten Jahren sind geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt noch immer weit verbreitet und spiegeln sich sowohl im Beschäftigungsniveau als auch im Lohn- und Rentengefälle wider. In einigen Branchen und Berufen sind die Arbeitsbedingungen nach wie vor schlecht und die Löhne niedrig. Außerdem arbeiten tendenziell mehr Frauen in Teilzeit – auch unfreiwilligerweise. Geschlechtsspezifische Ungleichheiten müssen beseitigt werden, indem die Richtlinie zur Lohntransparenz u. a. durch steuerliche Anreize wirksam umgesetzt wird, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen. Die Mitgliedstaaten müssen sich zudem verpflichten, die Verfügbarkeit hochwertiger und erschwinglicher frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung sowie Langzeitpflege zu verbessern, und Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und einer gerechten Aufteilung der Betreuungs- und Pflegepflichten zwischen Männern und Frauen ergreifen.

2.8. Auch die Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen muss stärker in den Fokus genommen werden. Trotz jüngster Verbesserungen lag das Beschäftigungsgefälle zwischen Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen 2022 in der EU bei 21,4 Prozentpunkten, und die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderungen war fast doppelt so hoch wie bei Menschen ohne Behinderungen. ([5]) Im Einklang mit der Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030 ([6]) sind weitere Anstrengungen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt durch aktive beschäftigungspolitische Maßnahmen, zur Entwicklung des Potenzials von Sozialunternehmen, die eine wichtige Rolle für den Arbeitsmarkt der EU spielen können, und zur Bekämpfung von Stereotypen erforderlich, damit den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen bei der Stellenvermittlung Rechnung getragen wird.

Begründung für die Empfehlung 1.6 (Leitlinie 6)

2.9. Angesichts der großen wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen aufgrund des grünen und des digitalen Wandels, der Bevölkerungsalterung und der Entstehung neuer Beschäftigungsmodelle müssen dringend Maßnahmen ergriffen werden, um die Entwicklung der Menschen sowie ihrer Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit durch lebenslanges Lernen und eine stete Verbesserung der grundlegenden Fähigkeiten und Kompetenzen zu fördern. Problematisch ist etwa, dass Europa mit nur 37,4 % der Erwachsenen, die an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, nach wie vor dem gemäß der Europäischen Säule sozialer Rechte in diesem Bereich bis 2030 zu erreichenden Ziel von 60 % weit hinterherhinkt. ([7]) Die Qualität des Ausbildungsangebots muss in Bezug auf Inhalt, Methoden und Instrumente verbessert werden, damit dieses dem Qualifikationsbedarf der Unternehmen entspricht, auf die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer ausgerichtet ist und, auch durch den Einsatz neuer Technologien, eine stärkere Erwerbsbeteiligung fördert. Im Einklang mit der Empfehlung des Rates zu individuellen Lernkonten sollten auch Instrumente zur engeren Verknüpfung von Ausbildung und Laufbahnentwicklung sowie zur Unterstützung der Analyse, Entwicklung, Umsetzung und Anerkennung von Microcredentials gefördert werden. Darüber hinaus sollte die Rolle der öffentlichen wie privaten Arbeitsverwaltungen durch Bereitstellung angemessener Ressourcen weiter gestärkt werden. Wie der EWSA bereits in früheren Stellungnahmen dargelegt hat, muss das Recht auf lebenslanges Lernen und einen wirksamen Zugang zu hochwertiger allgemeiner und beruflicher Bildung über die gesamte Lebenspanne hinweg auch durch die Bewertung neuer Instrumente wie bezahlter Bildungsurlaub anerkannt und garantiert werden ([8]).

2.10. Insbesondere im Hinblick auf die besonders stark von den Auswirkungen des laufenden Übergangs hin zu einer grünen und digitalen Wirtschaft bedrohten Arbeitnehmer bzw. mit Blick auf solche mit geringer Beschäftigungsfähigkeit müssen sämtliche Instrumente zur Weiterqualifizierung und Umschulung durch gezielte aktive bildungspolitische Maßnahmen, aber auch durch Beratung und aktive Unterstützung bei der Arbeitssuche gestärkt werden. Dabei muss das Potenzial von KI-Anwendungen genutzt werden, um Maßnahmen auf den individuellen Bedarf zuzuschneiden. Zudem sollten Instrumente geschaffen werden, die eine wirksame und zuverlässige Überwachung der Wirkung von Schulungsmaßnahmen in puncto Arbeitsmarktintegration und Beschäftigungsaufnahme ermöglichen.

2.11. Die Vermittlung digitaler Kompetenzen sowohl an Erwachsene als auch an junge Menschen ist von besonderer Dringlichkeit. Aufgrund des zunehmenden Einsatzes von KI-Anwendungen am Arbeitsplatz ist die ständige Aktualisierung der digitalen und technologischen Kompetenzen der Bevölkerung immer wichtiger. Die Mitgliedstaaten sollten Maßnahmen ergreifen, um diese Herausforderung entschlossener anzugehen. So sollten sie die digitalen Kompetenzen von Lernenden und Erwachsenen aller Altersgruppen stärken und digitale Ökosysteme für die allgemeine und berufliche Bildung entwickeln. Dabei spielen Hochgeschwindigkeitsverbindungen in den Schulen, Ausrüstung und die Lehrerausbildung eine wichtige Rolle.

([5]) *Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2024*.
([6]) Europäische Kommission. *Paket zur Erhöhung der Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderungen*.
([7]) *Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2024*.
([8]) Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zu dem „Vorschlag für einen Beschluss des Rates über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten“ (COM(2023) 599 final — 2023/0173 (NLE)) (ABl. C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj).

2.12. Der Modernisierung der Systeme der allgemeinen und der beruflichen Bildung auf allen Ebenen kommt auch angesichts der zu erwartenden Auswirkungen von KI-Anwendungen entscheidende Bedeutung für die Abdeckung des aktuellen und des künftigen Kompetenzbedarfs der Unternehmen zu. Das Bildungsangebot für Fachkompetenzen („hard skills"), insbesondere in den MINT-Fächern, aber auch die Vermittlung von persönlichen Kompetenzen („soft skills") müssen ausgebaut werden, um künftige Generationen auf die immer stärkere Integration technologischer Anwendungen in die Arbeitswelt vorzubereiten. Zugleich müssen auch die Grundkompetenzen gestärkt werden, denn dies ist der beste Weg, um den Eintritt in eine berufliche Laufbahn zu gewährleisten. Lesen, Schreiben, Sprechen und Rechnen sind wesentliche Kompetenzen für eine erfolgreiche berufliche Eingliederung, insbesondere für Menschen aus benachteiligten Verhältnissen.

Begründung für die Empfehlung 1.7 (Leitlinien 5 und 6)

2.13. Trotz nominaler Lohnerhöhungen sind die Reallöhne in fast allen Mitgliedstaaten aufgrund der Inflation zurückgegangen. ([9]) Auch Armut trotz Erwerbstätigkeit ist nach wie vor ein zentrales Problem. Neben der Überwachung und Abmilderung der negativen Auswirkungen der Inflation auf die Kaufkraft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss die Wirksamkeit der Instrumente zur Gewährleistung fairer und angemessener Löhne, die auch der Produktivitätsentwicklung Rechnung tragen, gestärkt werden, und zwar nicht nur für Geringverdiener, sondern auch für alle Erwerbstätigen mit einem Durchschnittseinkommen, deren Kaufkraft durch den Inflationsdruck der letzten Jahre beeinträchtigt wurde. Es kommt darauf an, dass die Mitgliedstaaten die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne vollständig umsetzen.

2.14. Der EWSA ist der Auffassung, dass die Mitgliedstaaten Tarifverhandlungen in diesem Bereich ermöglichen, fördern und stärken sollten, indem sie die Rolle der Sozialpartner stärken und geeignete Instrumente ermitteln, um die tarifvertragliche Abdeckung zu messen, die in vielen Ländern weiterhin zu niedrig ist. Darüber hinaus sollten die Mitgliedstaaten wirksame Datenerhebungsinstrumente schaffen, um die Lohnentwicklung zu überwachen und diese im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten, den nationalen sozioökonomischen Gegebenheiten, dem jeweiligen Produktivitätsniveau und der Wettbewerbsfähigkeit sowie diesbezüglichen Entwicklungen unter Berücksichtigung der sektoralen und territorialen Vielfalt zu fördern.

Begründung für die Empfehlung 1.8 (Leitlinie 7)

2.15. Die Arbeitswelt zählt zu den gesellschaftlichen Bereichen, in denen die Einführung von KI-Systemen gegenwärtig zu erheblichen Veränderungen führt. KI kann die Organisation von Arbeitsabläufen verbessern, den Menschen gefährliche oder repetitive Tätigkeiten abnehmen, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen fördern und dazu beitragen, den Arbeitskräftemangel auf dem Arbeitsmarkt zu überbrücken. Außerdem kann sie helfen, bildungs- und sozialpolitische Maßnahmen sowie Anreize besser auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abzustimmen und stärker leistungsorientiert zu gestalten. Die Entwicklung von KI wirft jedoch auch Bedenken hinsichtlich der möglichen Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau und das Leben der Arbeitnehmer auf. Der zunehmende Einsatz von KI zur Unterstützung von Arbeitnehmer betreffenden Entscheidungen könnte problematisch hinsichtlich ihrer Rechte, Arbeitsbedingungen und Einkommen sein. KI kann die Art und Weise, wie Arbeit überwacht und verwaltet wird, verändern, und dies könnte die Privatsphäre und die Autonomie der Arbeitnehmer gefährden. Zudem könnte sie mit Bias behaftet sein und zu Diskriminierung führen bzw. diese fortschreiben und dadurch bestehende Ungleichheiten verstärken. Darüber hinaus gibt es Bedenken hinsichtlich der Transparenz und Erklärbarkeit von Algorithmen sowie in puncto Rechenschaftspflicht.

2.16. Die Mitgliedstaaten müssen daher vorrangig die Auswirkungen des Einsatzes von KI auf die Beschäftigung und die Arbeitsorganisation messen, überwachen und bewerten. Ziel muss es sein, Strategien und Instrumente zur Förderung einer ethisch und sozial vertretbaren Nutzung von KI zu entwickeln, um die Wettbewerbsfähigkeit der Volkswirtschaften, die Beschäftigung sowie die Qualität der Arbeitsplätze zu stärken, ohne die Arbeitnehmerrechte zu untergraben oder die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Auch die Arbeitsorganisation wird durch KI grundlegend verändert werden. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Sozialpartner (auf allen Ebenen) umfassend in die Bewältigung dieser Veränderungen sowie in die Ermittlung innovativer Modelle der Arbeitsorganisation einbezogen werden, wobei der Grundsatz der Kontrolle durch den Menschen gewahrt bleiben muss. Dem sozialen Dialog sowie Tarifverhandlungen kommt eine entscheidende Bedeutung dabei zu, die durch technologische Entwicklungen verursachten Veränderungen zu bewältigen, potenzielle Herausforderungen anzugehen und die Anpassung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch eine zeitgerechte Konzipierung angemessener politischer Antworten zu erleichtern. Angesichts der historischen Tragweite des sich gerade vollziehenden Wandels ist eine stärkere Koordinierung der nationalen Strategien auf der Basis eines Austauschs bisheriger Erfahrungen und Evaluierungen wünschenswert.

Begründung für die Empfehlung 1.9 (Leitlinie 8)

2.17. Die Sozialschutzsysteme spielen eine Schlüsselrolle für den sozialen Zusammenhalt, die wirtschaftliche Sicherheit sowie die Absicherung gegen das Risiko einer makroökonomischen Destabilisierung. Angesichts der Bevölkerungsalterung, der Veränderungen in der Arbeitswelt – insbesondere der Zunahme neuer Beschäftigungsformen – und der im neuen Wirtschaftspaket festgelegten Ziele für die öffentlichen Finanzen müssen sie daher unter Berücksichtigung der Ziele der wirtschaftlichen Nachhaltigkeit für die Herausforderungen der Zukunft gerüstet werden. Auch Sozialleistungen von Unternehmen können zur Unterstützung und Integration der Sozialschutzsysteme beitragen und sollten in Ergänzung zu den staatlichen Sozialleistungen und nicht etwa als Ersatz hierfür gestärkt werden.

([9]) *Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2024.*

2.18. Die Mitgliedstaaten müssen die Sozialschutzsysteme gemäß dem derzeitigen und dem künftigen Bedarf reformieren, indem sie die Erwerbsbeteiligung erhöhen, Sozialschutz für atypische Beschäftigungsformen bereitstellen, Ausgrenzung verhindern und die Sozial- und Gesundheitssysteme stärken, um so inklusive Arbeitsmärkte sowie nachhaltiges Wachstum zu fördern und die Tragfähigkeit der Systeme heute und morgen zu gewährleisten. Deshalb sollten die Mitgliedstaaten angehalten werden, die Umverteilungswirkung verschiedener Sozialschutzmaßnahmen systematisch zu bewerten, um deren spezifische und allgemeine Wirksamkeit zu evaluieren und eine Optimierung der politischen Maßnahmen zu unterstützen.

Begründung für die Empfehlungen 1.10 (Leitlinie 8)

2.19. Ein neueres Problem ist die Erschwinglichkeit von Wohnraum. Im Jahr 2022 lebte fast jede zehnte Person in der EU in einem Haushalt, in dem die Gesamtwohnkosten mehr als 40 % des gesamten verfügbaren Einkommens ausmachten, wobei seit 2020 ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen ist. ([10]) Die Mitgliedstaaten müssen Strategien zur Förderung von erschwinglichem, verfügbarem und angemessenem Wohnraum konzipieren bzw. diese verstärken sowie Maßnahmen zur Verhinderung und Linderung der Obdachlosigkeit ergreifen. Dafür sollten auch die Instrumente der EU-Fonds genutzt werden.

Begründung für die Empfehlung 1.11 (Leitlinien 7 und 8)

2.20. Der EWSA betont, dass die Strategien zur Bekämpfung irregulärer Arbeit sowohl durch Präventionsmaßnahmen und Anreize für reguläre Arbeit als auch eine bessere Koordinierung der Inspektions- und Kontrolltätigkeiten gestärkt werden müssen. Zu diesem Zweck sollte für eine stärkere Integration der nationalen Datenbanken gesorgt, KI genutzt sowie die missbräuchliche Nutzung der Entsendung von Mitarbeitern verhindert werden. Schon in den Schulen muss, auch durch Informations- und Sensibilisierungskampagnen, eine „Kultur der Legalität" etabliert werden.

2.21. Angesichts der anhaltend hohen Zahl von Arbeitsunfällen sollten die Mitgliedstaaten mehr zur Eindämmung dieses Problems unternehmen. Dazu bedarf es auch einer entsprechenden Arbeitsaufsicht. Der EWSA unterstützt das Ziel, die Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle auf null zu senken ([11]), und bekräftigt, dass in die Präventionskultur am Arbeitsplatz investiert werden muss.

2.22. Die zunehmende Verbreitung von Plattformarbeit wirft Bedenken hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Transparenz in Bezug auf den Einsatz von Algorithmen für das Arbeitsmanagement auf. Wie der EWSA bereits in seinen früheren Stellungnahmen ([12]) betont hat, zählen der eingeschränktere Zugang zu Sozialschutz und Sozialversicherung, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, prekäre Arbeitsbedingungen, unzusammenhängende Arbeitszeiten, das unzureichende Einkommen sowie Schwierigkeiten bei der Anerkennung kollektiver Rechte zu den größten Problemen im Bereich der Plattformwirtschaft. Die Mitgliedstaaten müssen daher ihre Anstrengungen zur Umsetzung der Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen verstärken.

Brüssel, den 23. Oktober 2024.

Der Präsident
des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
Oliver RÖPKE

([10]) *Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2024*.

([11]) Mitteilung „Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021–2027 – Arbeitsschutz in einer sich wandelnden Arbeitswelt" – COM(2021) 323 final.

([12]) Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zur „Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen — Bessere Arbeitsbedingungen für ein stärkeres soziales Europa: die Vorteile der Digitalisierung für die Zukunft der Arbeit in vollem Umfang nutzen" (COM(2021) 761 final) und zum „Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit" (COM(2021) 762 final) (ABl. C 290 vom 29.7.2022, S. 95) und Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum „Vorschlag für einen Beschluss des Rates zu Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten" (COM(2022) 241 final) (ABl. C 486 vom 21.12.2022, S. 161).