

# EU-Jahresvorschau 2022

Bericht des Bundesministers für Arbeit an das Parlament zum  
Arbeitsprogramm der Europäischen Kommission für 2022 und zum 18-  
Monatsprogramm des Rates für 2022/2023  
gemäß Art. 23f Abs. 2 B-VG iVm § 7 EU-InfoG

Wien, Jänner 2022

## Inhalt

<b>Vorwort .....</b>	<b>3</b>
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>4</b>
18-Monatsprogramm des Rates 2022/2023 .....	4
Arbeitsprogramm der Europäischen Kommission 2022.....	5
<b>2 EU-Vorhaben im Bereich Arbeit .....</b>	<b>6</b>
2.1 Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union.....	6
2.2 Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen .....	6
2.3 Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten .....	7
2.4 Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Gewährleistung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und damit zusammenhängende Maßnahmen .....	7
2.5 Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung („Anti-Diskriminierungsrichtlinie“, „Artikel 19-RL“)	8
2.6 Stärkung der Rolle und Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstellen.....	8
2.7 Beschluss des Rates zur Ermächtigung der Mitgliedstaaten, das IAO-Übereinkommen von 1919 zu Gewalt und Belästigung (Nr. 190) zu ratifizieren .....	8
2.8 Initiative zu einem e-Formular für die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.....	9
2.9 Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (2021-2027) .....	9
2.10 Änderung der Richtlinie 2004/37/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit (4. Tranche) .....	10
2.11 Änderung der Richtlinie 98/24/EG zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit.....	10
2.12 Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz .....	11
2.13 Europäisches Semester 2022 .....	11
2.14 Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zu individuellen Lernkonten.....	12
<b>Impressum .....</b>	<b>13</b>

# Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren!

Zwei Jahre nach Beginn der Covid-19 Pandemie befinden wir uns weiterhin in einer Situation, in der der Verlauf der Pandemie, vor allem angesichts neuer Virusvarianten, nach wie vor ungewiss ist.

Das vergangene Jahr hat uns allen erneut sehr viel abverlangt. Gesellschaftliche Solidarität und Zusammenhalt sind für die Bewältigung einer Krisensituation dieses Ausmaßes von elementarer Bedeutung. Daran müssen wir weiterhin gemeinsam festhalten.

Für das Jahr 2022 ist das wichtigste Ziel, von der Bewältigung der COVID-19-Pandemie auf eine nachhaltige wirtschaftliche und gesellschaftliche Erholung überzugehen. Als österreichische Bundesregierung ist es uns gelungen, eine Reihe von gezielten Maßnahmen zu setzen, die dazu beigetragen haben, die Auswirkungen der Pandemie abzufedern.

So haben wir im Rahmen der Corona-Joboffensive geschafft, dass seit der Einführung dieser Initiative bereits über 185.000 Menschen an Aus- und Weiterbildungsprogrammen teilnehmen und damit das bis Ende 2022 gesetzte Ziel deutlich übertroffen wird. Mit dem Programm Sprungbrett konnte bereits Ende 2021 mehr als die Hälfte des Zielwertes bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit – die Zahl der Langzeitarbeitslosen bis Ende 2022 um 50.000 zu senken – erreicht werden. Auch wenn sich die Arbeitslosenzahlen in den letzten Monaten stabilisiert haben, ist unser Anspruch, nicht nur an den Stand der „Vor-Corona-Zeit“ anzuknüpfen, sondern den österreichischen Arbeitsmarkt weiter zu stärken und im Einklang mit einer resilienten und nachhaltigen Arbeitsmarktpolitik in Richtung Zukunft zu navigieren.

Auf europäischer Ebene ist es wichtig, dass die Mitgliedstaaten aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen für Arbeitsmärkte und Wirtschaftssysteme diese eigenständig und abhängig von nationalen Erfordernissen gestalten können. Ziel und Aufgabe der EU muss es 2022 sein, EU-weit sicherzustellen, dass bestehende EU-Initiativen im Bereich der Beschäftigungspolitik effektiv und effizient umgesetzt werden, dass das bestehende EU Recht wirksam angewendet wird und, dass die EU-Institutionen als Partner der Mitgliedstaaten dies unterstützen. Ein wichtiges Anliegen ist auch, dass die Sozialpartnerschaft, wie wir sie in Österreich haben, EU-weit gefördert wird, um sozialen Frieden und Wohlstand auch innerhalb der EU zu gewährleisten.

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher  
Bundesminister für Arbeit

# 1 Einleitung

Gemäß Art. 23f Abs. 2 B-VG iVm § 7 EU-InfoG berichtet jede Bundesministerin und jeder Bundesminister dem Nationalrat und dem Bundesrat zu Jahresbeginn über die in diesem Jahr zu erwartenden Vorhaben des Rates und der Europäischen Kommission sowie über die voraussichtliche österreichische Position zu diesen Vorhaben.

Nachstehend findet sich eine Darstellung der im 18-Monatsprogramm des Rates sowie im Arbeitsprogramm der Europäischen Kommission 2022 angesprochenen Themen, die in den Wirkungsbereich des Bundesministers für Arbeit fallen.

## 18-Monatsprogramm des Rates 2022/2023<sup>1</sup>

Mit dem Vertrag von Lissabon (2009) wurde eine Triopräsidentschaft eingeführt. Das bedeutet, dass jeweils drei EU-Mitgliedstaaten, die formal nacheinander den Ratsvorsitz ausüben, über einen Zeitraum von 18 Monaten zusammenarbeiten. Grundlage dafür ist das 18-Monatsprogramm des Rates, in dem die Schwerpunkte der Triopräsidentschaft dargestellt werden. Darüber hinaus legen die jeweiligen Ratsvorsitze zu Beginn ihrer Ratspräsidentschaft eigene Vorsitzprogramme vor.

Die Triopräsidentschaft Frankreich (Jänner bis Juni 2022), Tschechische Republik (Juli bis Dezember 2022) und Schweden (Jänner bis Juni 2023) und der Hohe Vertreter der Union für die Außen- und Sicherheitspolitik, Josep Borrell, der den Vorsitz im Rat Auswärtige Angelegenheiten führt, haben das aktuelle 18-Monatsprogramm des Rates ausgearbeitet. Darin werden Arbeiten zu Dossiers in folgenden Themenbereichen genannt:

- Achtung und Schutz der gemeinsamen Werte der EU: Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und Grundrechte;
- Konferenz zur Zukunft Europas;
- Gewährleistung einer wirksamen Erholung für grünes und nachhaltiges Wachstum;
- Stärkung des Binnenmarkts und Entwicklung einer entschlossenen, umfassenden und koordinierten Industriepolitik zur Förderung von Wachstum und Innovation;
- Begleitung des digitalen Wandels und vollständige Ausschöpfung seiner Vorteile;
- Unterstützung der Forschung und Bildung sowie unserer Jugend;
- Förderung der regionalen Entwicklung;
- Stärkung und Förderung des Tourismus in der EU;
- Verwirklichung eines klimaneutralen, grünen sowie fairen und sozialen Europas;
- Verwirklichung eines Europas des Gesundheitsschutzes;
- Förderung der Interessen und Werte Europas in der Welt.

Die Maßnahmen im Beschäftigungsbereich werden im Kapitel „Verwirklichung eines fairen und sozialen Europas“<sup>2</sup> behandelt.

Das aktuelle 18-Monatsprogramm legt ähnlich dem Arbeitsprogramm der Europäischen Kommission einen starken Fokus auf die Bewältigung der COVID-19-Pandemie sowie auf die umfassende wirtschaftliche und gesellschaftliche Erholung.

---

<sup>1</sup> Achtzehnmonatsprogramm des Rates (1. Jänner 2022 – 30. Juni 2023) vom 10. Dezember 2021, 14441/21

<sup>2</sup> Ebd., S. 17f.

Anfang Jänner 2022 legte der französische Ratsvorsitz, der zum 13. Mal diese Funktion innehat, sein Vorsitzprogramm für das erste Halbjahr 2022 unter dem Titel „Aufschwung, Stärke, Zugehörigkeit“ vor. Darin betont der französische Ratsvorsitz drei wesentliche Schwerpunkte für die Arbeiten im ersten Halbjahr 2022:

- Ein souveräneres Europa
- Ein neues europäisches Wachstumsmodell
- Ein menschliches Europa

Unter französischem Ratsvorsitz finden im 1. Halbjahr 2022 die Tagungen des Rates „Beschäftigung und Sozialpolitik“ zu folgenden Terminen statt:

- 14./15. Februar      Informelles Treffen der Minister für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz (Beschäftigung und Sozialpolitik)
- 14. März              Rat für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz (Beschäftigung und Sozialpolitik)
- 16. Juni                Rat für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz (Beschäftigung und Sozialpolitik)

In der zweiten Jahreshälfte 2022 übernimmt die Tschechische Republik zum zweiten Mal seit ihrem Beitritt zur EU den Ratsvorsitz. Das Programm des tschechischen Ratsvorsitzes wird voraussichtlich Ende Juni/Anfang Juli 2022 vorgelegt werden.

### Arbeitsprogramm der Europäischen Kommission 2022<sup>3</sup>

Die Europäische Kommission legt jedes Jahr ein Arbeitsprogramm vor, in dem sie ihre wesentlichen Ziele festlegt. Das Arbeitsprogramm der Europäischen Kommission für 2022 steht unter dem Motto „**Europa gemeinsam stärker machen**“ und wird sich auf folgende Schwerpunkte konzentrieren:

- Entschlossenheit gestärkt aus der Covid-19 Pandemie hervorzugehen;
- Beschleunigung des grünen und digitalen Wandels (in Einklang mit der Agenda 2030 der Vereinten Nationen und dem Übereinkommen von Paris);
- Schaffung einer gerechteren, resilienteren und kohäsiveren Gesellschaft.

Das Arbeitsprogramm der Europäischen Kommission 2022 setzt den bereits im Vorjahr eingeschlagenen Weg des Wandels – unter Einbeziehung der Überwindung der Auswirkungen der COVID-19 Pandemie – fort. Gemeinsam mit den Mitgliedstaaten der Europäischen Union wurden Programme und Instrumente aufgelegt, um den sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19 Pandemie entgegenzuwirken. Um den Aufwand im Zusammenhang mit der Verwirklichung der politischen Ziele der EU so gering wie möglich zu halten, wird die Europäische Kommission im Rahmen des Arbeitsprogramms den „One-in-one-out“-Grundsatz verfolgen.

---

<sup>3</sup> Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, Arbeitsprogramm der Kommission für 2022, Europa gemeinsam stärker machen vom 19.10.2021, COM(2021) 645 final

## 2 EU-Vorhaben im Bereich Arbeit

### 2.1 Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union

#### Ziel:

Mit der Richtlinie soll ein Rahmen auf EU-Ebene geschaffen werden, mit dem sichergestellt wird, dass Mindestlöhne auf angemessenem Niveau festgelegt werden und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Zugang zu Mindestlohnschutz haben – in Form eines gesetzlichen Mindestlohns, sofern ein solcher besteht, oder in Form von kollektivvertraglich festgelegten Löhnen.

#### Aktueller Stand:

Der Richtlinienvorschlag wurde von der Europäischen Kommission am 28. Oktober 2020 vorgelegt und erstmals unter deutschem Vorsitz auf technischer Ebene behandelt. Die Verhandlungen wurden unter portugiesischem sowie slowenischem Vorsitz fortgeführt. Am 6. Dezember 2021 nahm der Rat eine Allgemeine Ausrichtung an. Im Europäischen Parlament erfolgte die Abstimmung im Rahmen der Plenartagung vom 22. bis 25. November 2021. Die Trilogverhandlungen haben nun unter französischem Vorsitz begonnen.

#### Österreichische Position:

Das Ziel des Richtlinienvorschlags von angemessenen Mindestlöhnen und der Förderung von Kollektivverträgen in der EU wird unterstützt. Wichtig ist vor allem die Einhaltung der primärrechtlichen Vorgaben (insbesondere Kompetenzverteilung, Subsidiarität und Verhältnismäßigkeit) im Bereich der Beschäftigungs- und Sozialpolitik (insbesondere Titel X AEUV). Zentrale Anliegen für Österreich sind darüber hinaus die nachhaltige Absicherung des sehr gut funktionierenden Kollektivvertragssystems in Österreich sowie die Gewährleistung der vollen Autonomie der Sozialpartnerschaft. Darüber hinaus sollten durch die Richtlinie administrative Hürden nicht verstärkt werden.

### 2.2 Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen

#### Ziel:

Die im Richtlinienvorschlag enthaltenen Maßnahmen zur Gewährleistung von Lohntransparenz und zum vereinfachten Zugang zur Justiz für Betroffene von Lohndiskriminierung sollen der geschlechterspezifischen Gleichstellung (Verringerung des Gender Pay Gaps) dienen.

#### Aktueller Stand:

Am 6. Dezember 2021 wurde eine Allgemeine Ausrichtung vom Rat angenommen. Das Europäische Parlament wird seine Stellungnahme voraussichtlich im 1. Quartal 2022 annehmen. Nach Vorliegen der Position des Europäischen Parlaments werden die Trilogverhandlungen beginnen.

#### Österreichische Position:

Der Richtlinienvorschlag spricht grundsätzlich eine wichtige europäische Zielsetzung an und könnte einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung in der Arbeitswelt leisten. In den Trilogverhandlungen ist insbesondere auf datenschutzrechtliche Fragen sowie die Vermeidung

von unverhältnismäßigen Eingriffen in nationale Behördenstrukturen zu achten. Ebenso soll ein übermäßiger Verwaltungsaufwand für Unternehmen, insbesondere KMU, vermieden werden.

### **2.3 Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten**

#### Ziel:

Das Ziel des Richtlinienvorschlages ist es, die Arbeitsbedingungen von Personen, die Plattformarbeit leisten, zu verbessern, indem die korrekte Feststellung ihres Beschäftigungsstatus gewährleistet wird. Transparenz, Fairness und Rechenschaftspflicht bei der algorithmischen Verwaltung der Plattformarbeit sollen gefördert sowie die Transparenz bei der Plattformarbeit verbessert werden.

#### Aktueller Stand:

Der Richtlinienvorschlag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformwirtschaft wurde von der Europäischen Kommission am 9. Dezember 2021 vorgelegt. Unter französischem Vorsitz werden dazu insbesondere Verhandlungen auf technischer Ebene stattfinden. Eine erste Behandlung beim Rat für Beschäftigung und Sozialpolitik ist am 16. Juni 2022 geplant.

#### Österreichische Position:

Es gilt, gleichzeitig die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Plattformbeschäftigten voranzutreiben und die Förderung der Bedingungen für ein nachhaltiges Wachstum digitaler Arbeitsplattformen zu erreichen. Ein EU-weit einheitliches Schutzniveau für Plattformbeschäftigte ist auch wichtig, um ein *level playing field* für Unternehmerinnen und Unternehmer zu gewährleisten. Der Richtlinienvorschlag wird zurzeit noch im Detail geprüft.

### **2.4 Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Gewährleistung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und damit zusammenhängende Maßnahmen**

#### Ziel:

Der Frauenanteil im Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat börsennotierter Unternehmen soll EU-weit erhöht werden.

#### Aktueller Stand:

Der Vorschlag wurde 2012 von der Europäischen Kommission vorgelegt. Die Verhandlungen zu diesem Richtlinienvorschlag wurden zuletzt unter maltesischem Vorsitz fortgeführt. Es bestehen weiterhin offene Punkte. Der Richtlinienvorschlag wurde seit 2017 nicht mehr behandelt und ist blockiert. Unter französischem Vorsitz wird der Richtlinienvorschlag weiterbehandelt.

#### Österreichische Position:

Der Richtlinienvorschlag in Form des aktuellen Kompromisstextes des Rates kann mitgetragen werden.

## **2.5 Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung („Anti-Diskriminierungsrichtlinie“, „Artikel 19-RL“)**

### Ziel:

Der Vorschlag zielt darauf ab, den Schutz vor Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung über den Bereich der Beschäftigung hinaus zu erweitern. Die vorgeschlagene horizontale Gleichbehandlungsrichtlinie würde bestehende EU-Rechtsvorschriften in diesem Bereich ergänzen und eine Diskriminierung aus den genannten Gründen in folgenden Bereichen verbieten: Sozialschutz (einschließlich Sozialversicherung und Gesundheitsversorgung), Bildung sowie Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (einschließlich Wohnraum).

### Aktueller Stand:

Die Diskussionen auf EU-Ebene dauern bereits seit 2008 an. In der Sitzung des Rates für Beschäftigung und Sozialpolitik am 6. Dezember 2021 wurde das Dossier in Form eines Fortschrittsberichtes behandelt. Das Dossier wird unter französischem Ratsvorsitz fortgeführt.

### Österreichische Position:

Die Vermeidung von Diskriminierung ist ein wichtiges Anliegen. Beim vorliegenden Richtlinienvorschlag bestehen aufgrund der unklaren Formulierungen allerdings noch sehr viele offene Fragen. Diese betreffen den Anwendungsbereich, die Ausnahmebestimmungen, die Kompetenzverteilung bzw. die Subsidiarität. Es bedarf noch weitergehender Verhandlungen.

## **2.6 Stärkung der Rolle und Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstellen**

### Ziel:

Die Europäische Kommission plant, im 3. Quartal 2022 zwei inhaltlich identische Richtlinienvorschläge zur Stärkung der Rolle und Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstellen vorzulegen, wobei der eine Richtlinienvorschlag auf Art. 157 AEUV und der andere auf Art. 19 AEUV basieren soll.

### Aktueller Stand:

Die Vorlage der Richtlinienvorschläge wird für das 3. Quartal 2022 erwartet.

### Österreichische Position:

Der Initiative der Europäischen Kommission wird mit Interesse entgegengesehen.

## **2.7 Beschluss des Rates zur Ermächtigung der Mitgliedstaaten, das IAO-Übereinkommen von 2019 zu Gewalt und Belästigung (Nr. 190) zu ratifizieren**

### Ziel:

Durch diesen Beschluss sollen die Mitgliedstaaten ermächtigt werden das Übereinkommen, auch im Hinblick auf allfällig in die EU-Kompetenz fallende Bestimmungen des Übereinkommens, zu ratifizieren.

### Aktueller Stand:

Der Beschlussentwurf wurde am 22. Jänner 2020 vorgelegt. Aufgrund der unterschiedlichen Bewertungen der rechtlichen Qualität des Beschlussvorschlags ist eine Annahme im Rat bisher



nicht erfolgt. Im Gegensatz zur Europäischen Kommission hält der Juristische Dienst des Rates (JDR) eine Ratifikationsermächtigung nicht für notwendig. Er sieht den Sinn eines Ratsbeschlusses in einer Ratifikationsverpflichtung. Angesichts der rechtlichen Unklarheit wurde der JDR aufgefordert, ein schriftliches Gutachten vorzulegen. Dieses wurde am 21. Jänner 2022 vorgelegt und wird zurzeit geprüft.

#### Österreichische Position:

Österreich setzt sich dafür ein, dass allen EU-Mitgliedstaaten, die ratifizieren wollen, dies möglich sein soll. Es soll aber keine Ratifikationsverpflichtung geben. Österreich teilt die Bedenken anderer Mitgliedstaaten gegen eine Ratifikationsverpflichtung, da dies über die Frage der Ratifikation des IAO-Übereinkommens Nr. 190 hinaus mit unabsehbaren Auswirkungen auf Übereinkommen in anderen Bereiche verbunden sein könnte.

## **2.8 Initiative zu einem e-Formular für die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern**

#### Ziel:

Die Europäische Kommission beabsichtigt mit den Mitgliedstaaten zusammenzuarbeiten, um ein einheitliches, mehrsprachiges und einfaches elektronisches Formular für die Meldung der Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu entwickeln, das den existierenden Rechtsrahmen für die Entsendung (insbesondere die Entsenderichtlinie 96/71/EG und die Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU) und den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unberührt lässt. Dieses einheitliche digitale Formular soll zunächst auf freiwilliger Basis eingeführt werden.

#### Aktueller Stand:

Die Vorlage des Vorschlags für ein e-Formular ist für das 1. Quartal 2022 geplant.

#### Österreichische Position:

Österreich steht einem EU-weit einheitlichen elektronischen Formular für die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kritisch gegenüber. Aufgrund der unterschiedlichen Systeme in den Mitgliedstaaten ist zu erwarten, dass sich ein gemeinsames e-Formular von den etablierten österreichischen e-Formularen für Entsendung, Überlassung und für den Transportsektor erheblich unterscheiden würde. Zu bedenken ist auch, dass alle Merkmale der derzeitigen österreichischen Meldeformulare für eine wirksame Überwachung der Entsendevorschriften erforderlich sind. Es handelt sich um Mindestanforderungen, die nicht weiter gesenkt werden sollen.

## **2.9 Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (2021-2027)**

#### Ziel:

Der Strategische Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz legt Schwerpunkte im Arbeitsschutz auf europäischer Ebene fest, um den Arbeitsschutz an neue Herausforderungen, wie neue Arbeitsformen, Digitalisierung sowie Pandemien, anzupassen. Der strategische Rahmen soll in der Folge auch durch darauf aufbauende nationale, mehrjährige Arbeitsschutzstrategien umgesetzt werden.

#### Aktueller Stand:

Die Europäische Kommission legte im Juni 2021 mit einer Mitteilung den Strategischen Rahmen inklusive konkreter Maßnahmen der Kommission, der EU-Mitgliedstaaten und der Sozialpartner

für den Zeitraum 2021-2027 vor. Derzeit werden in verschiedenen EU-Gremien Aktionspläne zur Umsetzung der EU Strategie auf europäischer Ebene ausgearbeitet.

#### Österreichische Position:

Gemeinsam mit den Interessenvertretungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) sowie mit anderen betroffenen Institutionen wird zurzeit an einer mehrjährigen Österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzstrategie (ÖAS) gearbeitet. Das Ziel ist, durch übergreifende gemeinsame Projekte und Schwerpunktsetzungen den Herausforderungen durch den Wandel der Arbeitswelt nachzukommen und damit eine nachhaltige Verbesserung des Arbeitsschutzes in Österreich zu erreichen.

### **2.10 Änderung der Richtlinie 2004/37/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit (4. Tranche)**

#### Ziel:

Die Richtlinie 2004/37/EG („Karzinogene-Richtlinie“) soll in einem mehrjährigen Prozess an den Stand der Technik und des Wissens angepasst werden. Dies umfasst in erster Linie die Einführung oder Abänderung von Arbeitsplatzgrenzwerten für krebserzeugende Arbeitsstoffe. Es sind weitere Änderungsrichtlinien geplant, um insgesamt für die 50 wichtigsten krebserzeugenden Arbeitsstoffe verbindliche Arbeitsplatzgrenzwerte festzulegen. Mit der 4. Änderung der Karzinogene-Richtlinie werden Arbeitsplatzgrenzwerte für Nickelverbindungen und Acrylnitril festgelegt und der Arbeitsplatzgrenzwert für Benzol gesenkt. Zahlreiche Änderungsanträge des Europäischen Parlaments wurden im Trilog verhandelt, insbesondere die Aufnahme fortpflanzungsgefährdender Arbeitsstoffe und gefährlicher Arzneimittel in den Geltungsbereich der Karzinogene-Richtlinie sowie die Methode der Festlegung von Arbeitsplatzgrenzwerten.

#### Aktueller Stand:

Im Dezember 2021 konnte eine vorläufige Einigung darauf erzielt werden, dass fortpflanzungsgefährdende Arbeitsstoffe und gefährliche Arzneimittel in den Geltungsbereich der Karzinogene Richtlinie aufgenommen werden. Die Abstimmung zur vorläufigen Einigung fand im EP-Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten am 25.01. statt und ist im Plenum in Straßburg am 14.02. geplant.

#### Österreichische Position:

Österreich unterstützt grundsätzlich die Aktualisierung weiterer Arbeitsplatzgrenzwerte und die Aufnahme von fortpflanzungsgefährdenden Arbeitsstoffen und gefährlichen Arzneimitteln in den Geltungsbereich der Karzinogene-Richtlinie.

### **2.11 Änderung der Richtlinie 98/24/EG zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit**

#### Ziel:

Der Arbeitsplatzgrenzwert für Blei soll gesenkt, für Diisocyanate soll ein Arbeitsplatzgrenzwert festgelegt werden.

#### Aktueller Stand:

Die zwei Phasen des Sozialen Dialogs auf EU Ebene zur Änderung der Richtlinie 98/24/EG über chemische Arbeitsstoffe wurden 2021 abgeschlossen. Der tripartite Beratende Ausschuss für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hat Ende November 2021 eine Stellungnahme zur beabsichtigten Änderung der Richtlinie angenommen. Derzeit führt die Europäische

Kommission eine Folgenabschätzung durch und beabsichtigt, im 3. Quartal 2022 einen Richtlinienvorschlag vorzulegen.

Österreichische Position:

Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind grundsätzlich zu begrüßen. Die Details werden nach der Vorlage durch die Europäische Kommission geprüft.

## **2.12 Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz**

Ziel:

Über 50% der arbeitsbedingten Todesfälle in der EU sind durch Asbestexposition bei der Arbeit verursacht. Diese Sterblichkeitsrate wird Schätzungen zufolge bis in die 2030er-Jahre weiter ansteigen. Im Rahmen des Europäischen Grünen Deals sollen Gebäude fit für eine klimaneutrale Zukunft gemacht werden. Die Exposition gegenüber Asbest wird ein gesundheitsgefährdender Faktor bei der Renovierung sein. In Anbetracht wissenschaftlicher Erkenntnisse muss der Arbeitsplatzgrenzwert für Asbest gesenkt werden.

Aktueller Stand:

Die zwei Phasen des Sozialen Dialogs auf EU-Ebene zur Änderung der Asbest-Richtlinie 2009/148/EG wurden 2021 abgeschlossen. Das Europäische Parlament hat Ende Oktober 2021 eine Entschließung zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Asbest mit einer Vielzahl von Empfehlungen an die Europäische Kommission vorgelegt. Der tripartite Beratende Ausschuss für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hat Ende November 2021 eine Stellungnahme zur beabsichtigten Änderung der Asbest-Richtlinie 2009/148/EG angenommen. Derzeit führt die Europäische Kommission eine Folgenabschätzung durch und beabsichtigt, im 3. Quartal 2022 einen Richtlinienvorschlag vorzulegen.

Österreichische Position:

Der Kampf gegen arbeitsbedingten Krebs ist ein wichtiges Anliegen. Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor arbeitsbedingtem Krebs sind grundsätzlich zu begrüßen, wobei genaue Details noch nach der Vorlage durch die Europäische Kommission geprüft werden.

## **2.13 Europäisches Semester 2022**

Ziel:

Am 24. November 2021 wurde das Herbstpaket, bestehend aus dem Jahresbericht über nachhaltiges Wachstum (ASGS), dem Bericht über den Warnmechanismus (AMR), dem Entwurf des Gemeinsamen Beschäftigungsberichts (JER) und dem Entwurf einer Empfehlung zur Wirtschaftspolitik der Eurozone, von der Europäischen Kommission vorgelegt und bei der Tagung des Rates für Beschäftigung und Sozialpolitik am 6. Dezember 2021 präsentiert. Die Beschäftigungspolitischen Leitlinien wurden mit unverändertem Leitlinientext vom Rat im Oktober 2021 angenommen und bilden die Vorgabe im Beschäftigungsbereich für den nächsten Semesterzyklus. Im Rahmen des Europäischen Semesters werden auch die Fortschritte bei der Umsetzung der Grundsätze der Europäischen Säule sozialer Rechte inklusive der Erreichung der in der Erklärung von Porto festgelegten EU-Kernziele für 2030 für Beschäftigung, Kompetenzen und Armutsbekämpfung verfolgt.

Aktueller Stand:

Der Entwurf der länderspezifischen Empfehlungen soll gemeinsam mit den analytischen Länderberichten der Europäischen Kommission im Mai 2022 vorgelegt werden. Nach der Behandlung im Rat erfolgt die Billigung der integrierten länderspezifischen Empfehlungen durch den Europäischen Rat am 23./ 24. Juni 2022. In Folge ist die Annahme im Rat im Juli 2022 geplant.

Österreichische Position:

Die Rückkehr zu einem vollen Semesterprozess wird begrüßt. Wichtig ist, dass die Initiativen im Rahmen des „Aufbau- und Resilienzplans“ gut integriert werden, damit keine Parallelstrukturen aufgebaut werden. Für 2022 ist das wichtigste Ziel, von der Bewältigung der COVID-19 Pandemie auf eine nachhaltige wirtschaftliche und gesellschaftliche Erholung überzugehen. Es ist positiv zu bewerten, dass die entsprechenden Instrumente dafür vorhanden sind, die notfalls auch angepasst eingesetzt werden könnten. Die Empfehlungen des Gemeinsamen Beschäftigungsberichts decken sich weitgehend mit den arbeitsmarktpolitischen Ansätzen in Österreich.

## **2.14 Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zu individuellen Lernkonten**

Ziel:

Individuelle Lernkonten sollen dazu beitragen, die Weiterbildungsbeteiligung zu steigern, indem ein jährlicher Weiterbildungsanspruch individuell ausgewiesen wird und für die Inanspruchnahme von selbst gewählten, auf einem Onlineportal gelisteten qualitätsgesicherten Bildungsangeboten zur Verfügung steht.

Aktueller Stand:

Am 10. Dezember 2021 legte die Europäische Kommission einen Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zu individuellen Lernkonten vor. Die Verhandlungen werden seit Jänner 2022 auf technischer Ebene unter französischem Vorsitz geführt. Die Behandlung im Rat für Beschäftigung und Sozialpolitik ist im Juni vorgesehen.

Österreichische Position:

Der Empfehlungsvorschlag geht über regionale oder sektorale Modelle, die in Österreich u.a. in Form von Bildungskonten auf Bundesländerebene oder Bildungsgutscheinen bestehen, hinaus und sieht ein bundesweites Modell mit universellem Zugang für alle Personen im erwerbsfähigen Alter sowie eine unterstützende digitale Infrastruktur vor. Der Vorschlag wird vor dem Hintergrund bereits bestehender Instrumente und verschiedener, miteinander konkurrierender Ziele (Anhebung der allgemeinen Weiterbildungsquote, Verringerung der Ungleichheit betreffend Weiterbildungsbeteiligung), hinsichtlich seines Mehrwerts für das Erreichen prioritärer Weiterbildungsziele geprüft.

# Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:  
BMA, Taborstraße 1-3, 1020 Wien  
Fotonachweis: BMA  
Wien, 2022. Stand: 31. Jänner 2022

## **Copyright und Haftung:**

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Arbeit und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgeifen.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an [eukoordination@bma.gv.at](mailto:eukoordination@bma.gv.at).

## **Bundesministerium für Arbeit**

Taborstraße 1-3, 1020 Wien  
+43 1 711 00-0  
[office@bma.gv.at](mailto:office@bma.gv.at)



