



Brüssel, den 13. März 2024  
(OR. en)

7635/24

SOC 201  
EMPL 110  
JEUN 56  
EDUC 89  
SAN 153  
ECOFIN 305

## BERATUNGSERGEBNISSE

Absender: Generalsekretariat des Rates

Empfänger: Delegationen

Nr. Vordok.: 7005/24

Betr.: Künftige politische Prioritäten der Union in Bezug auf die europäische Säule sozialer Rechte  
– Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz

Die Delegationen erhalten in der Anlage die Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz zu den künftigen politischen Prioritäten der Union in Bezug auf die europäische Säule sozialer Rechte, die der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner Tagung vom 11. März 2024 gebilligt hat.

**Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz zu den künftigen politischen Prioritäten der Union in Bezug auf die europäische Säule sozialer Rechte**

**Einleitung**

- Am 14. Dezember 2023 ersuchten die Minister Spaniens und Belgiens – die zwischen Mitte 2023 und Mitte 2024 den Vorsitz im Rat der EU führten – den Beschäftigungsausschuss (EMCO) und den Ausschuss für Sozialschutz (SPC), eine gemeinsame Stellungnahme zu den künftigen politischen Prioritäten der Union in den Bereichen, die unter die europäische Säule sozialer Rechte fallen, auszuarbeiten.**

Reflexionen zur Zukunft der Beschäftigungs- und Sozialpolitik der Union sind Gegenstand der hochrangigen Konferenz zur europäischen Säule sozialer Rechte, die am 15./16. April 2024 in La Hulpe stattfinden wird, und eine Überprüfung des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte ist für 2025 geplant. In diesem Zusammenhang wird die vorliegende Stellungnahme für den Rat im Einklang mit den Zuständigkeiten der Ausschüsse nach Artikel 150 und Artikel 160 AEUV<sup>1</sup> verfasst.
- Seit ihrer Proklamation durch das Europäische Parlament, den Rat und die Kommission im Jahr 2017 dient die europäische Säule sozialer Rechte als Kompass im Sinne der Schaffung von Leitlinien für die Bewältigung gemeinsamer Herausforderungen in den Bereichen Beschäftigung, Kompetenzen und Soziales sowie der Förderung der Konvergenz der Arbeits- und Lebensbedingungen in der Union.** Wie von den EU-Führungsspitzen im Rahmen der Erklärung von Porto im Jahr 2021 bekräftigt, bedeutet das gemeinsame politische Engagement für die , eine gemeinsame politische Verantwortung.<sup>2</sup> Die 20 Grundsätze der Säule sollen unter gebührender Berücksichtigung der verschiedenen sozioökonomischen Kontexte, der Vielfalt der Systeme auf einzelstaatlicher Ebene sowie der Rolle und der Autonomie der Sozialpartner umgesetzt werden.

---

<sup>1</sup> Unbeschadet des Artikels 240 AEUV.

<sup>2</sup> Die [Erklärung von Porto](#) wurde im Anschluss an den *Sozialgipfel von Porto* und der in diesem Rahmen ausgerichteten Tagung der EU-Führungsspitzen vom 7./8. Mai 2021 proklamiert.

3. **Der Aktionsplan, der von der Kommission im Jahr 2021 vorgelegt wurde, enthält eine Reihe von EU-Maßnahmen, zu denen sich die Kommission verpflichtet hat, um die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Säule zu unterstützen; zudem wurden Kernziele für 2030 vorgeschlagen, die vom Europäischen Rat begrüßt worden sind:** i.) Mindestens 78 % der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren sollen erwerbstätig sein; ii.) mindestens 60 % aller Erwachsenen sollen jedes Jahr an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen; iii.) die Zahl der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Menschen soll um mindestens 15 Millionen – davon mindestens 5 Millionen Kinder – verringert werden.<sup>3</sup> Außerdem hat die Kommission vorgeschlagen, das sozialpolitische Scoreboard – das seit 2014 das wichtigste quantitative Instrument zur Überwachung von Beschäftigung, Kompetenzen und sozialen Entwicklungen ist – zu überarbeiten, um den Grundsätzen der Säule besser gerecht zu werden, wobei der Rat die neue Struktur des Scoreboards im Juni 2021 gebilligt hat.<sup>4</sup> Um zu den EU-Zielen beizutragen, haben alle Mitgliedstaaten im Laufe des Jahres 2022 mit Unterstützung der Kommission<sup>5</sup> auch entsprechende nationale Ziele für 2030 festgelegt.

---

<sup>3</sup> Der [Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte](#) wurde von der Kommission am 4. März 2021 veröffentlicht. Die im Aktionsplan enthaltenen Kernziele wurden vom Europäischen Rat in seinen [Schlussfolgerungen vom 24./25. Juni 2021](#) begrüßt. Der Aktionsplan zur Säule sozialer Rechte enthält auch ergänzende Ziele auf EU-Ebene zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Beschäftigungsgefälles, zur Erhöhung des Angebots an formeller FBBE, zur Senkung der NEET-Quote, zur Erhöhung des Anteils der Erwachsenen mit zumindest grundlegenden digitalen Kompetenzen sowie zur Senkung der Quote der frühen Abgänge von der allgemeinen und beruflichen Bildung.

<sup>4</sup> Siehe [Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz zu dem Vorschlag der Kommission für ein überarbeitetes sozialpolitisches Scoreboard](#), vom Rat am 14. Juni 2021 gebilligt.

<sup>5</sup> Siehe [Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz zur Festlegung der nationalen Ziele für 2030](#), dem Rat am 16. Juni 2022 vorgelegt.

## Allgemeine Bemerkungen

4. **Seit 2017 bildet die Säule den Rahmen für die EU-Politik im Sinne gemeinsamer Leitlinien für die Mitgliedstaaten bei der Gestaltung politischer Maßnahmen auf nationaler Ebene, bei der Verwirklichung sozialer Rechte und bei der Gewährleistung gleicher Wettbewerbsbedingungen in der gesamten Union.** Seit der Proklamation der Säule sind – aufgrund ihres umfassenden Charakters – zahlreiche EU-Initiativen vereinbart worden, sei es im Wege von Empfehlungen des Rates und anderen „weichen Instrumenten“, die angemessene Werkzeuge zur Bereitstellung von Leitlinien für die Mitgliedstaaten in den entsprechenden Politikbereichen bieten, sei es im Wege von EU-Richtlinien und EU-Verordnungen, die sich unmittelbar auf Rechtsvorschriften auf nationaler Ebene auswirken. Die Überwachung der Säule wurde in das Europäische Semester integriert, insbesondere indem die beschäftigungspolitischen Leitlinien im Jahr 2018 mit den Grundsätzen der Säule abgestimmt wurden. Seither ist es möglich, die Umsetzung der Säule im Wege des Gemeinsamen Beschäftigungsberichts und des genannten sozialpolitischen Scoreboards zu überwachen sowie zur Formulierung länderspezifischer Empfehlungen zu Beschäftigung, Kompetenzen und sozialpolitischen Herausforderungen nach Artikel 148 AEUV beizutragen.

5. **In den letzten Jahren war die Umsetzung der Säule mit einer beispiellosen Serie von Krisen konfrontiert, unter anderem mit der CONID-19-Pandemie, mit den Auswirkungen des Angriffskriegs Russlands gegen die Ukraine und mit der hohen Inflation.** Trotz alledem erreichte die Beschäftigungsquote im Frühjahr 2023 einen historischen Höchststand von 75,4 % (70,2 % bei den Frauen und 80,5 % bei den Männern), die Arbeitslosigkeit sank auf 6 % (6,3 % bei den Frauen und 5,7 % bei den Männern), und der Anteil der von Armut und sozialer Ausgrenzung bedrohten Personen blieb zwischen 2019 und 2022 relativ stabil (21,6 % im Jahr 2022). In diesem Zusammenhang unterstützten die auf Unionsebene vereinbarten Notfallinstrumente wie die *Aufbau- und Resilienzfazilität* (ARF)<sup>6</sup> und das *Europäische Instrument zur vorübergehenden Unterstützung bei der Minderung von Arbeitslosigkeitsrisiken in einer Notlage* (SURE)<sup>7</sup> die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Grundsätze der Säule im Wege konkreter arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Maßnahmen im Sinne einer raschen Erholung von dem Wirtschaftsabschwung aufgrund der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020, unter Einbeziehung der Sozialpartner und in Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft.

---

<sup>6</sup> Die ARF unterstützt alle Mitgliedstaaten und wird bis Dezember 2026 zum Einsatz kommen. Wie aus dem [ARF-Scoreboard](#) hervorgeht, haben die Mitgliedstaaten durchschnittlich etwa 28 % ihrer Mittel aus der Aufbau- und Resilienzfazilität für die Unterstützung sozialer Ziele bereitgestellt.

<sup>7</sup> Insgesamt wurde im Rahmen von SURE bis Dezember 2022 Unterstützung für 19 Mitgliedstaaten bereitgestellt, insbesondere durch die Ermutigung zu weitreichenden und ehrgeizigen Kurzarbeitsregelungen und anderen ähnlichen Maßnahmen auf nationaler Ebene. Wie aus dem [letzten Bericht über die Umsetzung von SURE](#) hervorgeht, der im Juni 2023 veröffentlicht wurde, wurden, entsprechend der Entwicklung der COVID-19-Pandemie, im Rahmen von SURE im Jahr 2020 etwa 31,5 Millionen, im Jahr 2021 etwa 9 Millionen Menschen und im Jahr 2022 etwa 350.000 Menschen unterstützt.

6. **Mit Blick in die Zukunft sollten Fortschritte bei der Umsetzung der Säule eine zentrale Priorität für die Union sowie für die derzeitigen und künftigen Mitgliedstaaten bleiben, da die Grundsätze der Säule weiterhin die Eckpfeiler bei der Bewältigung wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Megatrends, bei der Gestaltung der entsprechenden politischen Maßnahmen und bei der Förderung der sozialen Aufwärtskonvergenz in der Union – insbesondere angesichts einer weiteren EU-Erweiterung – bilden und Fortschritten bei der Verwirklichung der EU-Ziele und der nationalen Ziele für 2030 zuträglich sind.** Angesichts der Komplexität des digitalen Wandels, fördert die Umsetzung der in der Säule verankerten Grundsätze nicht nur die Rechte der Beschäftigten in einem in zunehmendem Maße digitalen Umfeld sondern auch Chancen zur Umschulung und Weiterbildung, faire Arbeitsbedingungen sowie angemessenen Sozialschutz und soziale Inklusion. Im Kontext des grünen Wandels sollte die Säule zu einem Kompass für die Förderung eines gerechten Übergangs werden, um zu gewährleisten, dass in dem Streben nach ökologischer Nachhaltigkeit niemand zurückgelassen wird. Angesichts des demografischen Wandels bietet die Säule einen umfassenden Rahmen für eine Anpassung der Politik zur Förderung des aktiven und gesunden Alterns, die vielfältigen Bedürfnisse einer Erwerbsbevölkerung im Wandel und einer alternden Bevölkerung werden dabei beachtet, wobei Generationengerechtigkeit und Generationensolidarität gewahrt bleiben. Im Sinne der Errichtung einer Union der Gleichheit fördert die Säule Maßnahmen zugunsten der Geschlechtergleichstellung, der Chancengleichheit und der sozialen Inklusion. In diesem Zusammenhang wird die große Anzahl der seit 2017 vereinbarten EU-Initiativen weitere Maßnahmen zur Umsetzung und angemessenen Durchführung sowie eine effiziente Überwachung ihrer fortdauernden Wirksamkeit angesichts der sich rasch wandelnden Wirtschaften und Gesellschaften und – gegebenenfalls – weitere Anstrengungen zur Verringerung des Verwaltungsaufwands erforderlich machen.

## Chancengleichheit und gleichberechtigter Zugang zum Arbeitsmarkt

### 7. Gegenstand des ersten Kapitels der Säule sind die wirksame Gestaltung der beschäftigungspolitischen Maßnahmen und der Maßnahmen zur Förderung von Kompetenzen und die Förderung der Chancengleichheit innerhalb des EU-Arbeitsmarktes und in der EU im weiteren Sinn:

- Die *Jugendgarantie* (ursprünglich im Jahr 2013 angenommen, danach in der verstärkten Fassung im Jahr 2020) bietet ein besonders gutes Beispiel für eine EU-Initiative, die als treibende Kraft für konkrete Maßnahmen auf nationaler Ebene wirken kann, unter anderem im Rahmen öffentlicher Arbeitsverwaltungen, um die Arbeitsmarktaussichten für junge Menschen zu verbessern und dadurch zu einer Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit (von 25,2 % im Jahr 2013 auf 14,5 % im Jahr 2022) sowie des NEET-Anteils (von 16,4 % im Jahr 2013 auf 11,7 % im Jahr 2022) in der Union<sup>8</sup> beizutragen.
- Außerdem haben Beschäftigungsprogramme von der kontinuierlichen Umsetzung der Empfehlung von 2016 zur Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt profitiert, mit der Leitlinien zur Verbesserung der Reichweite und zur Erweiterung von Arbeitsverwaltungen geboten wurden, um jene zu erreichen, die vom Arbeitsmarkt am weitesten entfernt sind, und dadurch zu einer Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit in der Union (von 4,3 % im Jahr 2016 auf 2,4 % im Jahr 2022) beizutragen<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> [Empfehlung des Rates vom 30. Oktober 2020](#) zum Thema „Eine Brücke ins Arbeitsleben – Stärkung der Jugendgarantie“ und zur Ersetzung der [Empfehlung des Rates vom 22. April 2013](#) zur Einführung einer Jugendgarantie. Seit der ersten Empfehlung ist die Jugendgarantie vom Beschäftigungsausschuss und seinen Untergruppen regelmäßig bewertet worden. Die letzte Überprüfung fand am 20./21. November 2023 statt, und die diesbezüglichen [Kernbotschaften](#) werden vom Rat am 11. März 2024 gebilligt.

<sup>9</sup> [Empfehlung des Rates vom 15. Februar 2016](#) zur Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt. Die Umsetzung wird regelmäßig vom Beschäftigungsausschuss und seinen Untergruppen überwacht. Die Letzte Überprüfung fand am 14. November 2022 statt. Die diesbezüglichen [Kernbotschaften](#) wurden vom Rat am 8. Dezember 2022 gebilligt.

- Die zahlreichen Maßnahmen der *europäischen Kompetenzagenda 2020-2025* tragen zur Förderung der Kultur des lebenslangen Lernens und zur Gestaltung der Maßnahmen zur Weiterbildung und Umschulung in den Mitgliedstaaten bei. In einigen Fällen werden, infolge der entsprechenden Empfehlungen (2022), durch die Einführung und erste Umsetzung *individueller Lernkonten*<sup>10</sup> und die Anerkennung von Microcredentials<sup>11</sup> auf nationaler Ebene der Erwerb von Fähigkeiten und Kompetenzen gefördert. Mit der *Kompetenzagenda* wurde zudem der Weg geebnet für das *Europäische Jahr der Kompetenzen* (von Mai 2023 bis Mai 2024); im Rahmen dieser Initiative werden zahlreiche Aktivitäten auf Unionsebene sowie auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene organisiert, um zu den Zielen der *Kompetenzagenda* beizutragen und Umschulungs- und Weiterbildungsbestrebungen weiterhin zu unterstützen.<sup>12</sup>
- In jüngster Zeit erweist sich die Empfehlung des Rates (2022) zur Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität als Katalysator bei der Koordinierung der fragmentierten Anstrengungen der Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene, um die beschäftigungs- und sozialpolitischen Aspekte des grünen Wandels – unter anderem durch die Neugestaltung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen – anzugehen.<sup>13</sup>

<sup>10</sup> [Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022](#) zu individuellen Lernkonten. Die Umsetzung wird vom Beschäftigungsausschuss und seinen Untergruppen im Jahr 2024 erstmals überwacht.

<sup>11</sup> [Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022](#) über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit.

<sup>12</sup> [Beschluss \(EU\) 2023/936](#) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 über ein Europäisches Jahr der Kompetenzen. Bis zum 31. Mai 2025 wird die Kommission einen Bericht mit einer Bewertung vorlegen, einschließlich Anregungen für weitere gemeinsame Anstrengungen im Bereich der Kompetenzen, um eine Langzeitwirkung für das Europäische Jahr der Kompetenzen zu schaffen.

<sup>13</sup> [Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022](#) zur Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität. Die Umsetzung wurde vom Beschäftigungsausschuss und seinen Untergruppen am 26./27. Oktober und vom Ausschuss für Sozialschutz am 24. Oktober 2023 erstmals überwacht. Die diesbezüglichen [Kernbotschaften](#) wurden vom Rat am 27. November 2023 gebilligt.



- Die Umsetzung von EU-Rechtsvorschriften zur weiteren Förderung der Grundsätze der Geschlechtergleichstellung und der Chancengleichheit erfolgt zum Vorteil sowohl des Arbeitsmarkts als auch der gesamten Gesellschaft in der Union. Insbesondere spielt die *Richtlinie über Entgelttransparenz* von 2023, obwohl sie erst kürzlich angenommen wurde, bereits eine wichtige Rolle als eine treibende Kraft bei den Bemühungen auf nationaler Ebene, Entgeltdiskriminierung anzugehen und zum Abbau des geschlechtsspezifischen Entgeltgefälles beizutragen.<sup>14</sup>

8. **Trotz bemerkenswerter Arbeitsmarktergebnisse in der Union und der Wirkungen dieser Ergebnisse im Bereich der Förderung der Kompetenzen können der ausgeprägte Arbeitskräftemangel, die anhaltenden Ungleichheiten und die Ungewissheit, wie sich der grüne und der digitale Wandel auswirken werden, der vollständigen Umsetzung der Säule entgegenstehen.** Der Arbeitskräftemangel ist seit etwa zehn Jahren im Ansteigen begriffen, wobei bei der Quote der unbesetzten Stellen in der Union ein Anstieg von 1,3 % im Jahr 2013 auf einen Höchstwert von 3 % im Jahr 2022, in der Zeit nach der deutlichen wirtschaftlichen Erholung nach der COVID-19-Pandemie, zu verzeichnen war. Wenngleich im Jahr 2023 ein leichter Rückgang zu verzeichnen war, bleibt der Arbeitskräftemangel doch auf einem historisch hohen Niveau aufgrund der strukturellen Herausforderungen, beispielsweise aufgrund des durch demografische Entwicklungen bedingten Rückgangs der Erwerbsbevölkerung, der anhaltend niedrigen Arbeitsmarktbeteiligung einiger Bevölkerungsgruppen, eines Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage sowie aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen und oder geringen Entgelts in bestimmten Sektoren.<sup>15</sup> Auch das geschlechtsspezifische Gefälle bei der Beschäftigung und beim Entgelt bleibt in der Union deutlich spürbar, wobei sich bei Ersterem in den letzten zehn Jahren keinerlei Fortschritt gezeigt hat (nur ein leichter Rückgang von 11,3 Prozentpunkten auf 10,7 Prozentpunkte zwischen 2013 und 2022), was durch den anhaltend höheren Anteil der Teilzeitarbeit bei Frauen, auch aufgrund des begrenzten Zugangs zu hochwertigen Pflege- und Betreuungsdiensten, noch verstärkt worden ist. Zusätzlich zu diesen strukturellen Herausforderungen dürfte das Fortschreiten des grünen und des digitalen Wandels in der Wirtschaft der EU in den kommenden Jahren einen signifikanten Bedarf im Bereich der Verlagerung von Arbeitskräften sowie bei Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich machen, wenngleich das Ausmaß und das Tempo hier nach wie vor ungewiss sind.

<sup>14</sup> [Richtlinie \(EU\) 2023/970](#) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur *Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und*

<sup>15</sup> *Durchsetzungsmechanismen.* Die Mitgliedstaaten setzten diese Richtlinie bis Juni 2026 um. Arbeitskräftemangel, einschließlich seiner Ursachen, war in den Jahren 2022 und 2023 Gegenstand intensiver Beratungen im [Beschäftigungsausschuss](#), unter anderem in einer dreigliedrigen Sitzung mit den Sozialpartnern auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene am 28. November 2023. Die neuesten verfügbaren Fakten und Zahlen finden sich im *Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2024* sowie im [Bericht 2023 über Labour Market and Wage Developments](#) (Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und beim Entgelt) der Kommission.

9. **Wenngleich es notwendig ist, diese Herausforderungen mit Konzentration auf die Umsetzung bestehender Initiativen anzugehen, könnte es Raum für weitere EU-Maßnahmen geben, um die Mitgliedstaaten bei der Verwirklichung der Grundsätze der Chancengleichheit und des gleichberechtigten Zugangs zum Arbeitsmarkt zu unterstützen.** So sind beispielsweise angesichts des weit verbreiteten Arbeitskräftemangels<sup>16</sup> und des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage, von denen alle Mitgliedstaaten betroffen sind – und um eine einheitliche Anwendung dieser Grundsätze im Binnenmarkt zu gewährleisten, auch um mit dem grünen und dem digitalen Wandel Schritt zu halten – weitere Maßnahmen zur Förderung einer Kultur des lebenslangen Lernens erforderlich. In ähnlicher Weise sind ein Jahrzehnt guter Erfahrungen mit der *Jugendgarantie* sowie mit den Maßnahmen im Zusammenhang mit der *Empfehlung des Rates zur Entwicklung der Rahmenbedingungen für die Sozialwirtschaft*<sup>17</sup> relevant, um zu prüfen, wie die, die vom Arbeitsmarkt am weitesten entfernt sind, bei der Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten am besten unterstützt werden können. Zudem könnten Beratungen auf EU-Ebene, um den Arbeitskräftemangel weiter anzugehen, den Schwerpunkt nicht nur auf die Aktivierung der einheimischen Arbeitskräfte legen sondern darüber hinaus auch auf die kontinuierliche Integration von aus der Ukraine Vertriebenen<sup>18</sup>, auf Möglichkeiten, die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU zu erleichtern, sowie auf Initiativen, die EU für Talente aus dem Ausland, wo diese benötigt werden, attraktiver zu machen – und dabei faire Mobilität und die Achtung der Arbeitnehmerrechte und der sozialen Rechte zu gewährleisten<sup>19</sup>. Schließlich ist anzumerken, dass die *europäische Kompetenzagenda* und die *EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter* sowie weitere Gleichstellungsstrategien der EU voraussichtlich 2025 auslaufen; daher muss über deren Leistungen nachgedacht werden, und ein potenzieller Bedarf an neuen Strategien zur Förderung eines Übergangs zum lebenslangen Lernen, zur Vervollständigung der Rechtsrahmen der EU zur Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus und zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter muss bewertet werden.

<sup>16</sup> Am 31. Januar 2024 gab die Kommission im Nachgang zum [Sozialgipfel von Val Duchesse](#) ihre Absicht bekannt, im Frühjahr 2024 in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern einen Aktionsplan zur Behebung des Arbeits- und Fachkräftemangels vorzulegen.

<sup>17</sup> [Empfehlung des Rates vom 27. November 2023 zur Entwicklung der Rahmenbedingungen für die Sozialwirtschaft](#).

<sup>18</sup> Am 4. März 2022 stellte der Rat, als Reaktion auf den Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine, [das Bestehen eines Massenzustroms im Sinne der Richtlinie des Rates vom 20. Juli 2001](#) (*“Richtlinie über die Gewährung vorübergehenden Schutzes”*) fest. Die Richtlinie enthält Bestimmungen zur Gewährleistung unter anderem des Zugangs zu Beschäftigung, zu Bildung, zu Sozialleistungen, zu medizinischer Versorgung und zu Unterkünften sowie des Rechts, sich in der Union unter gewissen Bedingungen frei zu bewegen. Dies galt ursprünglich bis März 2024. Im September 2023 einigte sich der Rat auf eine Verlängerung des vorübergehenden Schutzes bis zum 4. März 2025. Aus der [Herbstprognose 2023 der Kommission](#) geht hervor, dass bisher etwa 33 % der 4,2 Millionen Personen, die in der EU im Rahmen dieser Richtlinie registriert sind, eine Beschäftigung gefunden haben. Im Jahr 2022 koordinierten der Beschäftigungsausschuss und der Ausschuss für Sozialschutz die Antworten der Mitgliedstaaten im Rahmen einer von der Kommission eingeleiteten Erhebung zu den Maßnahmen, die auf nationaler Ebene ergriffen wurden, um die soziale Integration und die Arbeitsmarkteingliederung von aus der Ukraine Vertriebenen zu fördern.

<sup>19</sup> Am 15. November 2023 legte die Kommission einen [Vorschlag für eine EU-Verordnung zur Errichtung eines EU-Talentpools](#) vor. Über den Vorschlag wird derzeit von den gesetzgebenden Organen beraten.

## Faire Arbeitsbedingungen

### 10. Die Umsetzung des zweiten Kapitels der Säule war gekennzeichnet durch eine Mischung aus „harten“ und „weichen“ Instrumenten zur Förderung fairer Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten:

- Mit der *Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union* (2019) soll für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU, unabhängig von deren Arbeitsform, das Recht gewährleistet werden, vollständig über wichtige Aspekte ihrer Arbeit unterrichtet zu werden.<sup>20</sup>
- Mit der *Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige* (2019) soll der Rechtsrahmen der EU im Bereich des Urlaubs aus familiären Gründen sowie der flexiblen Arbeitsregelungen modernisiert werden. Sie enthält Vorschriften zur Einführung von Vaterschaftsurlaub und zur Stärkung des Elternurlaubs, zur Einführung von Urlaub für pflegende Angehörige sowie zur Ausweitung des Rechts auf flexible Arbeitsregelungen für berufstätige Eltern und pflegende Angehörige. Ferner enthält die Richtlinie politische Maßnahmen zur Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der Verwirklichung der Ziele einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und einer gerechteren Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> [Richtlinie \(EU\) 2019/1152](#) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über *transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union*. Die Mitgliedstaaten mussten diese Richtlinie bis Juni 2022 umsetzen. Ein [Bericht](#) über die Umsetzung wurde 2021 ausgearbeitet.

<sup>21</sup> [Richtlinie \(EU\) 2019/1158](#) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur *Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben* und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU. Die Mitgliedstaaten mussten diese Richtlinie bis August 2022 umsetzen.

- Der *Strategische Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021-2027* enthält die Strategie der EU zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz, auf der Grundlage der aus der COVID-19-Pandemie gewonnenen Erkenntnisse. Der Rahmen – mit den Zielsetzungen der Bewältigung von Veränderungen in der Arbeitswelt, der Prävention von Arbeitsunfällen sowie der verstärkten Vorsorge für potenzielle künftige Gesundheitskrisen – dient als Instrument zur Koordinierung von Aktualisierungen der Rechtsrahmen in den Mitgliedstaaten, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern.<sup>22</sup>
- Mit der *Richtlinie über angemessene Mindestlöhne* (2022) soll ein gemeinsamer Rahmen geschaffen werden für die Angemessenheit gesetzlicher Mindestlöhne, die Förderung von Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung sowie die Verbesserung des effektiven Zugangs der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Recht auf Mindestlohnschutz, unbeschadet der vollständigen Achtung der Autonomie der Sozialpartner. Mit dieser Richtlinie wird ein Governance-Rahmen für die Festsetzung und Aktualisierung gesetzlicher Mindestlöhnen auf der Grundlage klarer Kriterien, unter anderem der Kaufkraft, der Lohnverteilung und des Lohnniveaus, des Lohnwachstums und der Produktivität, geschaffen, und Mitgliedstaaten mit einer tarifvertraglichen Abdeckung von unter 80 % werden verpflichtet, einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen aufzustellen.<sup>23</sup>

<sup>22</sup> Mitteilung der Kommission: „[\*Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021–2027 – Arbeitsschutz in einer sich wandelnden Arbeitswelt\*](#)“, 28. Juni 2021.

<sup>23</sup> [Richtlinie \(EU\) 2022/2041](#) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über *angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union*. Die Mitgliedstaaten setzten diese Richtlinie bis November 2024 um. Ein [Bericht](#) über die Umsetzung wurde 2023 ausgearbeitet.

- Das Ziel der jüngsten *Empfehlung des Rates zur Stärkung des sozialen Dialogs* (2023) besteht unter anderem darin, den Mitgliedstaaten Leitlinien für die Stärkung des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene zu bieten.<sup>24</sup> Mit der Empfehlung werden die erneuten Anstrengungen, den sozialen Dialog auf Unionsebene zu verstärken<sup>25</sup>, sowie die gezielte Finanzierung aus dem *Europäischen Sozialfonds Plus* (ESF+) ergänzt, um den Kapazitätsaufbau der Sozialpartner in Mitgliedstaaten, in denen dies eine besondere Herausforderung darstellt, zu verbessern.<sup>26</sup>

11. **Wenngleich mit diesen Initiativen ein Beitrag zur Angleichung der Wettbewerbsbedingungen in der gesamten Union geleistet wird, sind die Bewertung der Auswirkungen der rasanten technologischen Entwicklungen auf die Arbeitsbedingungen und der Umgang mit neuen arbeitsbedingter Gefahren, die sich aus dem Klimawandel ergeben, nach wie vor zentrale politische Prioritäten.** Trotz der Chancen, die sich zweifellos aus dem technologischen Fortschritt ergeben, bestehen weiterhin Unsicherheiten in Bezug auf die zunehmende Verbreitung von Plattformarbeit und die Auswirkungen der künstlichen Intelligenz und des algorithmischen Managements auf die Arbeitsplatzdynamik. Wie bereits in den letzten Jahren können solche Unsicherheiten weiterhin Risiken für die Auslegung und ordnungsgemäße Anwendung des nationalen Arbeitsrechts mit sich bringen, insbesondere in Bereichen wie Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Aufgabenzuteilung und Einstufung des Beschäftigungsstatus bestimmter Beschäftigter. In Bezug auf Gesundheitsschutz und Sicherheit müssen möglicherweise bei der weiteren Anpassung der einschlägigen Regelungen und Rechtsrahmen sowohl die psychosozialen Risiken im Zusammenhang mit dem digitalen Wandel, einschließlich der negativen Auswirkungen auf die psychische Gesundheit, als auch die konkreten Gefahren, die sich aus dem Klimawandel ergeben (beispielsweise im Fall von Tätigkeiten, die mit einer Exposition gegenüber extremen Wetterbedingungen verbunden sind) besser berücksichtigt werden, indem Prävention gefördert und die Festlegung von Mindeststandards in Bezug auf gefährliche Stoffe beschleunigt wird.

<sup>24</sup> [Empfehlung des Rates vom 12. Juni 2023](#) zur Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union. Die Umsetzung wird vom Beschäftigungsausschuss – in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern – ab dem Jahr 2025 überwacht; dann sollen die Mitgliedstaaten auch den ersten Bericht vorlegen.

<sup>25</sup> Ausführliche Mitteilung der Kommission: „[Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union – Mobilisierung seines vollen Potenzials zur Gestaltung gerechter Übergänge](#)“, 25. Januar 2023.

<sup>26</sup> Siehe [Verordnung \(EU\) 2021/1057](#) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. June 2021 zur Einrichtung des *Europäischen Sozialfonds Plus* (ESF+) und zur Aufhebung der Verordnung (EU) Nr. 1296/2013. Aus Artikel 9 geht hervor, dass, wenn der Aufbau von Kapazitäten der Sozialpartner in einer entsprechenden länderspezifischen Empfehlung, die im Rahmen des Europäischen Semesters angenommen worden ist, ausdrücklich genannt wird, der betreffende Mitgliedstaat mindestens 0,25 % seiner Mittel der ESF+-Komponente mit geteilter Mittelverwaltung für diesen Zweck bereitstellen muss.



12. **Über mögliche Anpassungen von Regelungen im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit hinaus können aufgrund potenzieller Risiken einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen EU-Initiativen – unter vollständiger Achtung der Arbeitsmarktmodelle auf nationaler Ebene – sowie eine stärkere Beteiligung der Sozialpartner und wirksamere Mechanismen zur Rechtsdurchsetzung erforderlich sein.** Um einige der Risiken im Zusammenhang mit der weiteren Digitalisierung der Arbeit anzugehen, haben der Rat und das Europäische Parlament im Februar 2024 eine Einigung zu einem *Gesetz über künstliche Intelligenz* erzielt. Zudem könnte es Aktualisierungsbedarf bei EU-Rechtsvorschriften<sup>27</sup> geben, um darin enthaltene Bestimmungen an das Digitalzeitalter anzupassen, beispielsweise in Bezug auf das Recht auf Nichterreichbarkeit und die Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit. Initiativen zur Verbesserung der Fähigkeit zur Aufdeckung von Betrug und Missbrauch sowie der Kapazität und der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit nationaler Arbeitsaufsichtsbehörden können ebenfalls zu einer weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen, auch in Bezug auf eine faire Arbeitskräftemobilität in der gesamten Union. Diesbezüglich bietet die bevorstehende Bewertung der Europäischen Arbeitsbehörde eine Gelegenheit, Überlegungen zu weiteren Entwicklungen in diesem Bereich anzustellen.<sup>28</sup> In Bezug auf den sozialen Dialog sollen mit der *Empfehlung* von 2023 günstige Rahmenbedingungen für den zweigliedrigen und dreigliedrigen sozialen Dialog auf allen Ebenen geschaffen werden. Dennoch könnten aufgrund der rückläufigen Tendenzen beim gewerkschaftlichen Organisationsgrad, des niedrigen Anteils der tarifvertraglichen Abdeckung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den meisten Mitgliedstaaten, des Rückgangs bei der Lohnquote sowie des anhaltenden Mangels an Vereinbarungen auf EU-Ebene zwischen den EU-Sozialpartnern weitere Schritte in diese Richtung erforderlich sein.<sup>29</sup> Die Stärkung der Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Rolle der Sozialpartner ist unerlässlich im Sinne einer Verbesserung ihrer aktiven Rolle bei der Bewältigung und der Akzeptanz gegenwärtiger und künftiger Übergänge. In diesem Zusammenhang könnte unter anderem die Erarbeitung von EU-Maßnahmen zur Verbesserung der Repräsentation unterrepräsentierter Kategorien im sozialen Dialog im Einklang mit nationalen Gepflogenheiten geprüft werden.

---

<sup>27</sup> Wie in Bezug auf die [Richtlinie 2003/88/EG vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung](#) und [Richtlinie 2002/14/EG vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft](#).

<sup>28</sup> Die [Europäische Arbeitsbehörde \(ELA\) wurde am 20. Juni 2019 errichtet](#), um die Mitgliedstaaten und die Kommission bei der wirksamen Anwendung und Durchsetzung des Unionsrechts i im Bereich der Arbeitskräftemobilität in der gesamten Union sowie bei der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit innerhalb der Union zu unterstützen. Die Kommission legt 2024 eine erste Bewertung der Tätigkeiten der Europäischen Arbeitsbehörde vor.

<sup>29</sup> Im Nachgang zum [Sozialgipfel von Val Duchesse](#) vom 31. Januar 2024 einigten sich die Kommission, der belgische Ratsvorsitz und die europäischen Sozialpartner auf die Einführung eines neuen *Pakts für den europäischen sozialen Dialog*, um zu prüfen, wie der soziale Dialog auf Unionsebene weiter gestärkt werden kann.

## Sozialschutz und soziale Inklusion

13. **Mit dem dritten Kapitel der Säule wurden politische Maßnahmen zur Stärkung eines angemessenen Sozialschutzes und zur Verbesserung der sozialen Inklusion – in Form verschiedener Empfehlungen des Rates und anderer wichtiger Initiativen – unterstützt, mit dem Ziel, den Menschen Schutz zu bieten und sie in die Lage zu versetzen, prekäre Situationen zu bewältigen.**

- Die *Empfehlung des Rates zur Europäischen Garantie für Kinder*<sup>30</sup> (2021) ist eine wichtige Initiative zur Bekämpfung von Kinderarmut und zur Förderung von Chancengleichheit durch die Schaffung eines Rahmens für politische Reformen und für die Prävention und Bekämpfung sozialer Ausgrenzung für alle Generationen, von früher Kindheit an, indem ein effektiver und kostenloser Zugang zu hochwertiger frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung, zu Bildungsangeboten und schulbezogenen Aktivitäten, zu mindestens einer gesunden Mahlzeit pro Schultag sowie zu Gesundheitsversorgung für bedürftige Kinder garantiert wird. Die Umsetzung wurde durch Investitionen aus zweckgebundenen Zuweisungen von EU-Mitteln in Kombination mit verschiedenen Initiativen für Kinder, beispielsweise der *Empfehlung des Rates*<sup>31</sup> (2022), mit der die Barcelona-Ziele zu frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung überarbeitet und neue (höhere) Ziele für 2030 formuliert wurden.
- Die *Empfehlung des Rates zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige*<sup>32</sup> (2019) erweist sich als starker Einflussfaktor für die Politik und die Maßnahmen auf nationaler Ebene zur Anpassung an die Veränderungen der Arbeitsmärkte und zur Gewährleistung von Sozialschutz für alle, unabhängig von der Beschäftigungsform. Die Umsetzung der Initiative wird durch Aktivitäten auf Unionsebene, um voneinander zu lernen, sowie durch die Verbesserung der Statistiken der EU durch einen spezialisierten Überwachungsrahmen unterstützt.

---

<sup>30</sup> [Empfehlung des Rates vom 14. Juni 2021](#) zur Einführung einer Europäischen Garantie für Kinder.

<sup>31</sup> [Empfehlung des Rates vom 8. Dezember 2022](#) zu frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung: die Barcelona-Ziele für 2030.

<sup>32</sup> [Empfehlung des Rates vom 8. November 2019](#) zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige.

- In der *Empfehlung des Rates für eine angemessene Mindestsicherung zur Gewährleistung einer aktiven Inklusion*<sup>33</sup> (2023) werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, im Rahmen des aktuellen Engagements, die Armut zu verringern, angemessene Einkommensunterstützung zu leisten. Sie bietet Leitlinien für Maßnahmen auf nationaler Ebene, um die Angemessenheit, Inanspruchnahme und Reichweite von Leistungen in Kombination mit besserem Zugang zu essenziellen und unterstützenden Dienstleistungen für jene, die vom Arbeitsmarkt am weitesten entfernt sind, zu verstärken, einschließlich aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sowie gezielter und personalisierter sozialer Dienstleistungen.
  
- Die *Europäische Strategie für Pflege und Betreuung*<sup>34</sup> (2022) und die entsprechende *Empfehlung des Rates zu erschwinglicher und hochwertiger Langzeitpflege*<sup>35</sup> bieten einen Rahmen für Reformen und Investitionen auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene, um hochwertige, erschwingliche und zugängliche Pflegedienstleistungen in der gesamten Union zu gewährleisten und die Situation sowohl für Pflegebedürftige als auch für Pflegende zu verbessern. In der Empfehlung des Rates zur Langzeitpflege werden die Mitgliedstaaten ersucht, den Zugang zu hochwertiger und erschwinglicher Langzeitpflege für alle Langzeitpflegebedürftigen zu verbessern, indem sie für einen angemesseneren Sozialschutz für die Langzeitpflege sorgen, das Angebot an Langzeitpflegediensten kontinuierlich an den Bedarf anpassen, hohe Qualitätsstandards in allen Formen der Pflege gewährleisten, unabhängig vom Anbieter der Langzeitpflege, hochwertige Beschäftigung und faire Arbeitsbedingungen im Pflegesektor unterstützen, Kompetenzbedarf und Arbeitskräftemangel angehen und informell Pflegende bei ihrer Pflegetätigkeit unterstützen.

---

<sup>33</sup> [Empfehlung des Rates vom 30. Januar 2023](#) für eine angemessene Mindestsicherung zur Gewährleistung einer aktiven Inklusion.

<sup>34</sup> Mitteilung der Kommission zur „[Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung](#)“, 7. September 2022.

<sup>35</sup> [Empfehlung des Rates vom 8. Dezember 2022](#) über den Zugang zu erschwinglicher und hochwertiger Langzeitpflege.



- Die *Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021–2030*<sup>36</sup> (2021) enthält eine Reihe ehrgeiziger Maßnahmen und Leitinitiativen in verschiedenen Bereichen; auch das Risiko sozialer Ausgrenzung, mit dem Menschen mit Behinderung konfrontiert sind, wird angesprochen. Die Umsetzung dieser Initiativen trägt dazu bei, Diskriminierung zu verringern, Menschen mit Behinderungen bei der uneingeschränkten Wahrnehmung ihrer sozialen Rechte zu unterstützen, ihre Unabhängigkeit weiter zu fördern sowie ihre Teilhabe an der Gesellschaft und ihre Arbeitsmarktbeteiligung zu verbessern. Der *Europäische Behindertenausweis und der Europäische Parkausweis für Menschen mit Behinderungen*<sup>37</sup>, die vor Kurzem vorgeschlagen wurden, werden die soziale Inklusion für Menschen mit Behinderungen in der gesamten Union fördern.

---

<sup>36</sup> Mitteilung der Kommission: „[\*Union der Gleichheit Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030\*](#)“, 3. März 2021.

<sup>37</sup> [COM/2023/512](#) [Vorschlag für eine Richtlinie](#) des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einführung des Europäischen Behindertenausweises und des Europäischen Parkausweises für Menschen mit Behinderungen.

- Andere Maßnahmen auf EU-Ebene, unter anderem die regelmäßige Herausgabe des *Berichts zur Angemessenheit der Renten- und Pensionshöhe*<sup>38</sup> und des *Berichts zur Langzeitpflege*<sup>39</sup>, mit denen der Austausch von Informationen und bewährten Verfahren erleichtert wird, und die den im Bereich „Wirtschaft und Finanzen“ herausgegebenen Bericht über die Bevölkerungsalterung ergänzen, tragen dazu bei, politische Entwicklungen im Einklang mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien zu überwachen und dienen als Inspiration für politische Reformen. Die *Europäische Plattform zur Bekämpfung von Obdachlosigkeit*<sup>40</sup>, die 2021 ins Leben gerufen wurde, spielt eine wichtige Rolle auf EU-Ebene bei der Erhebung von Fakten und bei der Überwachung der Obdachlosigkeit, bei der Unterstützung des Lernens voneinander im Sinne der Förderung politischer Maßnahmen auf der Grundlage eines personenzentrierten, wohnraumorientierten und integrierten Ansatzes und beim Ausloten des Zugangs zu Finanzmitteln, unter anderem zu EU-Finanzmitteln. Im Allgemeinen kommt, wie in allen Initiativen ausgeführt, der Bereitstellung unterstützender Dienstleistungen in den Wohlfahrtssystemen, ergänzend zu den verschiedenen Leistungen, eine wichtige Rolle zu. Zudem enthält die *Mitteilung über eine bessere Abschätzung der Verteilungsfolgen von Maßnahmen der Mitgliedstaaten*<sup>41</sup> Leitlinien für die Mitgliedstaaten, wie Abschätzungen von Verteilungsfolgen in Bezug auf das Einkommen verschiedener sozioökonomischer Gruppen am besten durchzuführen und in die Politikgestaltung aufzunehmen sind, sowie ein Verfahren zur Weiterentwicklung bestehender Methoden in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten.

<sup>38</sup> Neueste Auflage (2021) des alle drei Jahre erscheinenden [Berichts zur Angemessenheit der Renten- und Pensionshöhe](#).

<sup>39</sup> [Bericht zur Langzeitpflege](#) (2021), gemeinsam erstellt von der Europäischen Kommission und dem Ausschuss für Sozialschutz.

<sup>40</sup> Erklärung von Lissabon zur [Europäischen Plattform zur Bekämpfung der Obdachlosigkeit](#) vom 21. Juni 2021.

<sup>41</sup> Mitteilung der Kommission: “[Bessere Abschätzung der Verteilungsfolgen von Maßnahmen der Mitgliedstaaten](#)”, 28. September 2022.

14. **Obwohl die Armut, im Durchschnitt ohne signifikante Verbesserung und mit leichtem Anstieg bei der Kinderarmut, stabil geblieben ist, ergeben sich zusätzliche Herausforderungen aus den demografischen Entwicklungen, den Veränderungen der Arbeitsmärkte, der wachsenden Anzahl an Personen mit psychischen Gesundheitsproblemen sowie aus den steigenden Lebenshaltungskosten.** Die Tragfähigkeit des Wohlfahrtsstaats steht vor Herausforderungen aufgrund von Megatrends in der alternden Bevölkerung, die zur Folge haben, dass eine Vereinbarkeit zwischen Angemessenheit und finanzieller Tragfähigkeit hergestellt werden muss, auch in den Renten-, Gesundheits- und Langzeitpflegesystemen. Veränderungen der Arbeitsmärkte, die vielfältigere, nichtlineare, fragmentierte Laufbahnen jenseits der typischen Arbeitsregelungen zur Folge haben, führen zu wachsenden Herausforderungen bei der Gewährleistung angemessenen Sozialschutzes für alle. Der grüne und der digitale Wandel bieten eine Gelegenheit, den Sozialschutz und die Bereitstellung sozialer Dienstleistungen zu verbessern; sie bringen jedoch auch Risiken im Bereich der Arbeitsmarktbeteiligung und der sozialen Inklusion für Menschen in prekären Situationen mit sich. Strukturelle Herausforderungen bestehen nach wie vor in Bezug auf die Armutsbekämpfung und die prekäre Lage schutzbedürftiger Personen, insbesondere bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung und von Menschen mit psychischen Gesundheitsproblemen. Obdachlosigkeit ist nach wie vor in vielen Mitgliedstaaten ein Problem, zusammen mit Herausforderungen in Bezug auf erschwinglichen Wohnraum, Energiearmut und hohe Lebenshaltungskosten, von denen ein breites Spektrum an Personen betroffen sind, jedoch meist Personen mit niedrigem Einkommen; dies erfordert integrierte Strategien und Folgemaßnahmen auf EU-Ebene. Familien zu unterstützen und Kinder vor Armut und sozialer Ausgrenzung zu schützen wird immer wichtiger, um den über Generationen hinweg bestehender Armutskreislauf zu durchbrechen, daher sind Maßnahmen zur weiteren Umsetzung und Überwachung der *Europäischen Garantie für Kinder* besonders wichtig. Wenngleich der Zugang zu sozialen Dienstleistungen (einschließlich Kinderbetreuung und Langzeitpflege) für die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Bekämpfung sozialer Ausgrenzung wichtig ist, bestehen in diesem Zusammenhang doch nach wie vor Herausforderungen, insbesondere wenn es darum geht, die am stärksten benachteiligten Gruppen zu erreichen, ihre Lebensbedingungen zu verbessern, ihre Inanspruchnahme von Leistungen im Bereich des Sozialschutzes zu erhöhen und ihre Aktivierung zu erleichtern. In ähnlicher Weise stehen von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohte Personen beim Zugang zu essenziellen Dienstleistungen vor erheblichen Hindernissen.

15. **Wenngleich ein breites Spektrum an bestehenden Initiativen ausführliche Folgemaßnahmen und gründliche Überwachung erfordert, könnten weitere Anstrengung zur Umsetzung dieser Initiativen, neben möglichen neuen Maßnahmen, die Resilienz der Wohlfahrtsstaaten erhöhen.** Zur Bewältigung demografischer Herausforderungen könnten Maßnahmen auf EU-Ebene einer weiteren Verbesserung erschwinglicher und hochwertiger sozialer Dienstleistungen zuträglich sein, wobei nationale Kontexte und die Aufteilung der Zuständigkeiten zu berücksichtigen wären. Zu diesen Maßnahmen könnte auch gehören, den Arbeitskräftebedarf im Pflegesektor anzugehen, territorialen Ungleichheiten Rechnung zu tragen, die Möglichkeiten der Digitalisierung auszuloten und Anstrengungen zur Deinstitutionalisierung zu unternehmen. Der *freiwillige europäische Qualitätsrahmen für Sozialdienstleistungen* sollte überprüft werden, um seine Relevanz und seine Nutzung zu verbessern, wobei auch weitere Arbeit an der Bewertung essenzieller Dienstleistungen erforderlich wäre. Zudem sind kontinuierliche Anstrengungen zur Verbesserung der Angemessenheit der Rentensysteme erforderlich, insbesondere um das geschlechtsspezifische Gefälle abzubauen und eine gewisse Vereinbarkeit der Dimensionen der Angemessenheit und der langfristigen Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen zu ermöglichen. Durch eine verstärkte Koordinierung bei der Herausgabe des *Berichts zur Bevölkerungsalterung*, des *Berichts zur Angemessenheit der Renten- und Pensionshöhe* und des *Berichts zur Langzeitpflege* könnte Kohärenz und Komplementarität bei der Überwachung gewährleistet werden. Wie im *Bericht der hochrangigen Expertengruppe zur Zukunft des Sozialschutzes und des Sozialstaats* in der EU ausgeführt, kann eine Schwerpunktsetzung auf einen Lebenszyklus-Ansatz und auf soziale Investitionen bei der Verbesserung der Resilienz in der gesamten EU unterstützend wirken.<sup>42</sup> Zur Bewältigung der Herausforderungen aufgrund des Wandels der Arbeitsmärkte ist eine kontinuierliche Verbesserung der Angemessenheit nationaler Sozialschutzsysteme sowie eine Modernisierung der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in der EU erforderlich. Also ist es eine der wichtigsten Prioritäten, das Lernen voneinander zu intensivieren, die Umsetzung der *Empfehlung des Rates zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige* auch im Hinblick auf die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung im Sozialschutz zu fördern und zu überwachen, wobei die Vielfalt der nationalen Sozialschutzsysteme zu achten ist. Zudem sollte der Empfehlung des Rates *für eine angemessene Mindestsicherung zur Gewährleistung einer aktiven Inklusion* eine Rolle bei der Weiterentwicklung des sozialen Sicherheitsnetzes zur Gewährleistung der grundsätzlichen Absicherung der Erwerbsbevölkerung – insbesondere in Zeiten wirtschaftlicher Schocks – zukommen, wobei reibungslose Übergänge in den Arbeitsmarkt für jene, die arbeiten können, erleichtert werden sollten, und Armut trotz Erwerbstätigkeit sollte angegangen werden.

---

<sup>42</sup> Der [Bericht](#) der hochrangigen Expertengruppe zur Zukunft des Sozialschutzes und des Sozialstaats in der EU wurde im Januar 2023 fertiggestellt.

Weitere Schritte zur Erarbeitung einer ehrgeizigen zweiten Phase der *Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen* sollten gesetzt werden, und für Menschen mit psychischen Gesundheitsproblemen könnten wir weiterhin auf der umfassenden Herangehensweise im Bereich der psychischen Gesundheit aufbauen. Die Stärkung der Methoden zur Abschätzung der Folgen politischer Maßnahmen auf die Armut, insbesondere die Nutzung und Verbreitung von Verteilungsfolgenabschätzungen, scheint ein Bereich zu sein, in dem weitere Maßnahmen geprüft werden könnten. Durch eine Verbesserung der Fristen und der Verfügbarkeit von und des Zugangs zu Daten würde es außerdem ermöglicht, die Überwachung der sozialen Lage in der EU zu verstärken und eine faktengestützte Politikgestaltung zu fördern.

## Governance

16. **Das Europäische Semester sollte der wichtigste Rahmen für die Überwachung der Umsetzung der Säule bleiben, auch in Bezug auf die Fortschritte, die bei der Verwirklichung der Ziele auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene für 2030 in den Bereichen Beschäftigung, Kompetenzen und Armutsbekämpfung erzielt wurden.** Die Ziele für 2030 tragen erheblich dazu bei, die Feststellung politischer Prioritäten auf nationaler Ebene zu unterstützen und die Sichtbarkeit der sozialen Dimension der Union zu erhöhen. Die zahlreichen in den letzten Jahren angenommenen EU-Initiativen zur Umsetzung der Grundsätze der Säule sozialer Rechte bestimmen die Agenda des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz, wobei diese Ausschüsse häufig zu geplanten Vorschlägen der Kommission konsultiert werden. Zudem wurden der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) und der Ausschuss für Sozialschutz, mit der Umsetzung zahlreicher Empfehlungen – zusätzlich zur Vorbereitung im Rahmen des jährlichen Zyklus des Europäischen Semester – nach Artikel 148 AEUV betraut. Mit Blick in die Zukunft sollten, wie in der im November 2023 gebilligten *Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz zum Mehrwert von sozialen Investitionen und zur Rolle des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) bei der Steuerung des Europäischen Semesters*<sup>43</sup> hervorgehoben, ist es wichtig, für eine wirksame Zusammenarbeit und gemeinsame Überlegungen des Bereiche „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ und „Wirtschaft und Finanzen“ beim Europäischen Semester zu sorgen, auch im Hinblick auf die künftige Umsetzung der neuen wirtschaftspolitischen Steuerung.

---

<sup>43</sup> Siehe [Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz zum Mehrwert von sozialen Investitionen und zur Rolle des Rates \(Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz\) bei der Steuerung des Europäischen Semesters](#), vom Rat am 28. November 2023 gebilligt.

Um die multilaterale Gestalt des Europäischen Semesters und die Verantwortung der Mitgliedstaaten für die daraus hervorgehenden Analysen und Empfehlungen zu erhalten, sollte dem Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz), gemäß den entsprechenden Bestimmungen in den Verträgen, seine koordinierende Rolle in Bezug auf die für diesen Bereich relevanten Inhalte aller Dokumente im Rahmen des Europäischen Semesters weiterhin zukommen. Die Prüfung der Verbesserungen der Überwachungsinstrumente, die im Rahmen des Europäischen Semesters verwendet werden, einschließlich des sozialpolitischen Scoreboards, sollte fortgesetzt werden, ohne den Verwaltungsaufwand zu erhöhen.<sup>44</sup> In diesem Zusammenhang umfasst der Zyklus des Europäischen Semesters 2024 eine Pilotanalyse zur sozialen Konvergenz auf der Grundlage der Merkmale des Rahmens für soziale Konvergenz, wie in den *Kernbotschaften*<sup>45</sup> des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz beschrieben, die dem Rat im Juni 2023 vorgelegt wurden.

17. **Die außergewöhnlichen Schocks, mit denen die Union in den letzten Jahren konfrontiert war – insbesondere die COVID-19-Pandemie, der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine, die erneute hohe Inflation und die massiven Naturkatastrophen in einigen Mitgliedstaaten – führten zu einer Verwischung der Grenzen zwischen Politikbereichen, was zeigt, dass Politikkohärenz auf Unionsebene und auf nationaler Ebene gewährleistet werden muss.**

---

<sup>44</sup> Wie in der entsprechenden [Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz](#) (2021) ausgeführt, wurde durch die Überarbeitung des sozialpolitischen Scoreboards zwar die Erfassung der Grundsätze der Säule bei den Leitindikatoren verbessert, jedoch sind einige Grundsätze nach wie vor nicht erfasst; weitere Beratungen über eine Aufnahme von „sekundären Indikatoren“ sind daher erforderlich. Zudem hoben der Beschäftigungsausschuss und der Ausschuss für Sozialschutz in ihrer [Bewertung der Strategie Europa 2020](#) (2019) hervor, dass ihre Überwachungsinstrumente, unter anderem durch Verbesserung der Sichtbarkeit, des Zugangs und der Nutzbarkeit vereinfacht und konsolidiert werden müssen; aufgrund dieser Aufforderung wird in den Arbeitsgruppen für Indikatoren des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz über die Nutzung und die Zusammensetzung ihrer Überwachungs- und Berichterstattungsinstrumente beraten.

<sup>45</sup> Siehe [Bericht der gemeinsamen Arbeitsgruppe des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz zum Rahmen für soziale Konvergenz](#) sowie vom Beschäftigungsausschuss und vom Ausschuss für Sozialschutz gebilligte [Kernbotschaften](#) auf der Grundlage des Berichts. Der Beschäftigungsausschuss und der Ausschuss für Sozialschutz werden die Auswirkungen der genannten Pilotanalyse auf ihre Tätigkeiten und auf den Zyklus des Europäischen Semesters 2024 prüfen.



In diesem Zusammenhang wurde in den laufenden Beratungen im Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) über den Mehrwert einer Politik sozialer Investitionen – wie in der entsprechenden Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz vom November 2023 definiert – begrüßt, dass die Fakten zeigen, dass Reformen auf der Grundlage eines Sozialinvestitionsansatzes<sup>46</sup>, wenn sie gut konzipiert sind, sich erheblich auf das Wirtschaftswachstum, die Produktivität und die Wettbewerbsfähigkeit auswirken können, wobei auch die langfristige Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen gefördert und die Umsetzung der Grundsätze der Säule unterstützt wird. Im Gegensatz dazu kann es sein, dass politische Maßnahmen, bei denen eine Ex-Ante-Abschätzung der Verteilungsfolgen fehlt, nur eine geringe oder keine Wirkung entfalten, oder sich im schlimmsten Fall negativ auf die Einkommen der Haushalte auswirken, mit unerwünschten Konsequenzen wie einem erhöhten Armutsrisiko und sozialen Ungleichheiten.<sup>47</sup> In diesem Zusammenhang ist eine Zusammenarbeit aller Bereiche des Rates unerlässlich, um Politikkohärenz auf Unionsebene und auf nationaler Ebene zu gewährleisten. Darüber hinaus könnten – angesichts der strukturellen Herausforderungen aufgrund des grünen und des digitalen Wandels und der Bevölkerungsalterung – erneute Anstrengungen zur Verbesserung der faktengestützten Politikgestaltung erforderlich sein. Insbesondere könnte, zusätzlich zu verbesserten Möglichkeiten des Lernens voneinander, die Erarbeitung gemeinsamer Leitlinien und Standards zur gemeinsamen Verwendung für die Mitgliedstaaten einen relevanten Bereich darstellen, der auf Unionsebene zu prüfen wäre, um die Verwaltungskapazitäten der Mitgliedstaaten in dieser Hinsicht zu entlasten. Dabei sollte der Schwerpunkt auf Methoden zur Folgenabschätzung und Bewertung in Bezug auf eine Politik der Sozialinvestitionen liegen sowie auf der verbesserten Nutzung administrativer Daten zur Erstellung zeitnah harmonisierter und detaillierterer Statistiken auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene mit besserer Aufschlüsselung sowie zur Erleichterung des Zugangs zu Mikrodaten unter Gewährleistung der Einhaltung der Datenschutzbedingungen.

<sup>46</sup> Wie in der im November 2023 gebilligten *Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz zu sozialen Investitionen* ausgeführt, wird in früheren Arbeiten des Rates – auf denen auch weiterhin aufgebaut werden könnte – der Sozialinvestitionsansatz definiert als die Gestaltung von Arbeitsmarkt-, Qualifikations- und Sozialpolitik mit dem Ziel, die derzeitigen und künftigen Fähigkeiten des Einzelnen zu stärken, wobei der Schwerpunkt auf der Befähigung und dem Entwicklungspotential zur Bewältigung sozioökonomischer Risiken in einer Perspektive verschiedener Lebensphasen liegt.

<sup>47</sup> Im September 2022, veröffentlichte die Kommission ein [Mitteilung über eine bessere Abschätzung der Verteilungsfolgen von Maßnahmen der Mitgliedstaaten](#). Die Mitteilung enthält Leitlinien für die Mitgliedstaaten, wie Abschätzungen von Verteilungsfolgen in Bezug auf das Einkommen verschiedener sozioökonomischer Gruppen am besten durchzuführen und in die Politikgestaltung aufzunehmen sind. Ferner werden ein Verfahren zur Weiterentwicklung bestehender Methoden in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und die Unterstützung, die die Kommission den Mitgliedstaaten bieten kann, beschrieben.

18. **Die Nutzung von EU-Finanzmitteln hat die Mitgliedstaaten bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen in Bereichen, die mit den Grundsätzen der Säule im Zusammenhang stehen, unterstützt, auch in der Zeit nach der plötzlichen Wirtschaftskrise aufgrund der COVID-19-Pandemie.** Die Programme im Rahmen der Kohäsionspolitik, insbesondere der ESF+, sollten im Einklang mit den nationalen Gegebenheiten weiterhin zur Umsetzung der Grundsätze der Säule und der länderspezifischen Empfehlungen, wie im Rahmen des Semesters festgelegt, beitragen, um Maßnahmen und Investitionen insbesondere in den weniger entwickelten Regionen Europas zu unterstützen. Die Bedeutung der Mittel der Kohäsionspolitik hat im Laufe der Zeit auch aufgrund des rückläufigen Trends bei den öffentlichen Investitionen in der Union zwischen 2008 und 2019 zugenommen.<sup>48</sup> Aus Prognosen der Kommission geht hervor, dass im Rahmen des Zyklus 2021–2027 bis zum Jahr 2027 etwa 1,3 Millionen zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden könnten, bei einer jährlichen Rendite, 25 Jahre nach Beginn des Programmplanungszeitraums, von rund 3,4 % und mit erheblichen positiven Spillover-Effekten in allen Regionen der EU.<sup>49</sup> Während der COVID-19-Pandemie profitierten die Mitgliedstaaten von einer größeren Flexibilität, die dazu beitrug, den größten Druck auf das Gesundheitswesen zu bewältigen und Unternehmen zu unterstützen, womit weitere Arbeitsplatzverluste verhindert und weitere negative Folgen für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgewendet werden konnten.<sup>50</sup> Die wirtschaftliche Erholung wurde durch die Einrichtung von *SURE* und der *Aufbau- und Resilienzfazilität* als befristete Instrumente der Union weiter gefördert, wobei Letztere bis 2026 in das Europäische Semester integriert wurde, um finanzielle Unterstützung für Reformen und Investitionen, die unter anderem zur Umsetzung der Grundsätze der Säule beitragen, bereitzustellen. Mit Blick in die Zukunft – und ungeachtet der Diskussion über die Art und Weise der Finanzierung<sup>51</sup> – können aus den Erfahrungen mit *SURE* sowie aus der diesbezüglichen laufenden Bewertung Lehren für die Wirksamkeit künftiger EU-Programme gezogen werden.

---

<sup>48</sup> Siehe [Arbeitsunterlage der Kommission: „Cohesion in Europe towards 2050 – Eight report on economic, social and territorial cohesion“](#), 2022 veröffentlicht.

<sup>49</sup> Siehe [Arbeitsunterlage der Kommission: „Cohesion 2021-2027: forging an ever stronger Union – Report on the outcome of 2021-2027 cohesion policy programming“](#), veröffentlicht im April 2023.

<sup>50</sup> Im Wege der im März 2020 angenommenen [Investitionsinitiative zur Bewältigung der Coronavirus-Krise \(CRII\)](#) und der im April 2020 angenommenen [Investitionsinitiative Plus zur Bewältigung der Coronavirus-Krise \(CRII+\)](#).

<sup>51</sup> Der Beschäftigungsausschuss und der Ausschuss für Sozialschutz sind der Auffassung, dass der spezifische Finanzierungsmechanismus im Rahmen von *SURE* durch die Bereitstellung von Darlehen für Mitgliedstaaten zu günstigen Bedingungen in erster Linie Sache des Rates (Wirtschaft und Finanzen) ist.



**Die Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte****Kapitel I – Chancengleichheit und gleichberechtigter Zugang zum Arbeitsmarkt****1. Allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen**

Jede Person hat das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen von hoher Qualität und in inklusiver Form, damit sie Kompetenzen bewahren und erwerben kann, die es ihr ermöglichen, vollständig am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und Übergänge auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen.

**2. Gleichstellung der Geschlechter**

Die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern muss in allen Bereichen gewährleistet und gefördert werden; dies schließt die Erwerbsbeteiligung, die Beschäftigungsbedingungen und den beruflichen Aufstieg ein.

Frauen und Männer haben das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit.

**3. Chancengleichheit**

Unabhängig von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung hat jede Person das Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit im Hinblick auf Beschäftigung, sozialen Schutz, Bildung und den Zugang zu öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen. Die Chancengleichheit unterrepräsentierter Gruppen wird gefördert.

**4. Aktive Unterstützung für Beschäftigung**

Jede Person hat das Recht auf frühzeitige und bedarfsgerechte Unterstützung zur Verbesserung der Beschäftigungs- oder Selbstständigkeitssichten. Dazu gehört das Recht auf Unterstützung bei der Arbeitssuche, bei der beruflichen Bildung und Umschulung. Jede Person hat das Recht, Ansprüche auf sozialen Schutz und Fortbildung bei beruflichen Übergängen zu übertragen.

Junge Menschen haben das Recht auf eine Weiterbildungsmaßnahme, einen Ausbildungsplatz, einen Praktikumsplatz oder ein qualitativ hochwertiges Beschäftigungsangebot von gutem Ansehen innerhalb von vier Monaten, nachdem sie arbeitslos geworden sind oder ihre Ausbildung abgeschlossen haben.

Arbeitslose haben das Recht auf individuelle, fortlaufende und konsequente Unterstützung. Langzeitarbeitslose haben spätestens nach 18-monatiger Arbeitslosigkeit das Recht auf eine umfassende individuelle Bestandsaufnahme.

## **Kapitel. II – Faire Arbeitsbedingungen**

### **5. Sichere und anpassungsfähige Beschäftigung**

Ungeachtet der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung. Der Übergang in eine unbefristete Beschäftigungsform wird gefördert.

Im Einklang mit der Gesetzgebung und Kollektiv- bzw. Tarifverträgen wird die notwendige Flexibilität für Arbeitgeber gewährleistet, damit sie sich schnell an sich verändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen anpassen können.

Innovative Arbeitsformen, die gute Arbeitsbedingungen sicherstellen, werden gefördert. Unternehmertum und Selbstständigkeit werden unterstützt. Die berufliche Mobilität wird erleichtert.

Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, werden unterbunden, unter anderem durch das Verbot des Missbrauchs atypischer Verträge. Probezeiten sollten eine angemessene Dauer nicht überschreiten.

### **6. Löhne und Gehälter**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht auf eine gerechte Entlohnung, die ihnen einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht.

Es werden angemessene Mindestlöhne gewährleistet, die vor dem Hintergrund der nationalen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien gerecht werden; dabei werden der Zugang zu Beschäftigung und die Motivation, sich Arbeit zu suchen, gewahrt. Armut trotz Erwerbstätigkeit ist zu verhindern.

Alle Löhne und Gehälter werden gemäß den nationalen Verfahren und unter Wahrung der Tarifautonomie auf transparente und verlässliche Weise festgelegt.

## **7. Informationen über Beschäftigungsbedingungen und Kündigungsschutz**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, zu Beginn ihrer Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben, auch in der Probezeit.

Bei jeder Kündigung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht, zuvor die Gründe zu erfahren, und das Recht auf eine angemessene Kündigungsfrist. Sie haben das Recht auf Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und bei einer ungerechtfertigten Kündigung Anspruch auf Rechtsbehelfe einschließlich einer angemessenen Entschädigung.

## **8. Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten**

Die Sozialpartner werden bei der Konzeption und Umsetzung der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik gemäß den nationalen Verfahren angehört. Sie werden darin bestärkt, Kollektivverträge über sie betreffende Fragen auszuhandeln und zu schließen, und zwar unter Wahrung ihrer Autonomie und des Rechts auf Kollektivmaßnahmen. Wenn angebracht, werden Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf Unionsebene und auf Ebene der Mitgliedstaaten umgesetzt.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihre Vertretungen haben das Recht auf rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung in für sie relevanten Fragen, insbesondere beim Übergang, der Umstrukturierung und der Fusion von Unternehmen und bei Massenentlassungen.

Die Unterstützung für bessere Fähigkeiten der Sozialpartner wird gefördert, um den sozialen Dialog voranzubringen.

## **9. Vereinbarkeit von Berufs und Privatleben**

Eltern und Menschen mit Betreuungs- oder Pflegepflichten haben das Recht auf angemessene Freistellungs- und flexible Arbeitszeitregelungen sowie Zugang zu Betreuungs- und Pflegediensten. Frauen und Männer haben gleichermaßen Zugang zu Sonderurlaub für Betreuungs- oder Pflegepflichten und werden darin bestärkt, dies auf ausgewogene Weise zu nutzen.

## **10. Gesundes, sicheres und geeignetes Arbeitsumfeld und Datenschutz**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht auf ein hohes Gesundheitsschutz- und Sicherheitsniveau bei der Arbeit.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht auf ein Arbeitsumfeld, das ihren beruflichen Bedürfnissen entspricht und ihnen eine lange Teilnahme am Arbeitsmarkt ermöglicht.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht auf den Schutz ihrer persönlichen Daten im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses.

## **Kapitel III – Sozialschutz und soziale Inklusion**

## **11. Betreuung und Unterstützung von Kindern**

Kinder haben das Recht auf hochwertige, bezahlbare frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung.

Kinder haben das Recht auf Schutz vor Armut. Kinder aus benachteiligten Verhältnissen haben das Recht auf besondere Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit.

## **12. Sozialschutz**

Unabhängig von Art und Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und unter vergleichbaren Bedingungen Selbstständige das Recht auf angemessenen Sozialschutz.

## **13. Leistungen bei Arbeitslosigkeit**

Arbeitslose haben das Recht auf angemessene Unterstützung öffentlicher Arbeitsverwaltungen bei der (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und auf angemessene Leistungen von angemessener Dauer entsprechend ihren Beiträgen und den nationalen Bestimmungen zur Anspruchsberechtigung. Diese Leistungen sollen die Empfänger nicht davon abhalten, schnell wieder in Beschäftigung zurückzukehren.

## **14. Mindestsicherung**

Jede Person, die nicht über ausreichende Mittel verfügt, hat in jedem Lebensabschnitt das Recht auf angemessene Mindestsicherungsleistungen, die ein würdevolles Leben ermöglichen, und einen wirksamen Zugang zu dafür erforderlichen Gütern und Dienstleistungen. Für diejenigen, die in der Lage sind zu arbeiten, sollten Mindestsicherungsleistungen mit Anreizen zur (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt kombiniert werden.

## **15. Alterseinkünfte und Ruhegehälter**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Selbstständige im Ruhestand haben das Recht auf ein Ruhegehalt, das ihren Beiträgen entspricht und ein angemessenes Einkommen sicherstellt. Frauen und Männer sind gleichberechtigt beim Erwerb von Ruhegehaltsansprüchen.

Jeder Mensch im Alter hat das Recht auf Mittel, die ein würdevolles Leben sicherstellen.

## **16. Gesundheitsversorgung**

Jede Person hat das Recht auf rechtzeitige, hochwertige und bezahlbare Gesundheitsvorsorge und Heilbehandlung.

## **17. Inklusion von Menschen mit Behinderungen**

Menschen mit Behinderungen haben das Recht auf Einkommensbeihilfen, die ein würdevolles Leben sicherstellen, Dienstleistungen, die ihnen Teilhabe am Arbeitsmarkt und am gesellschaftlichen Leben ermöglichen, und ein an ihre Bedürfnisse angepasstes Arbeitsumfeld.

## **18. Langzeitpflege**

Jede Person hat das Recht auf bezahlbare und hochwertige Langzeitpflegedienste, insbesondere häusliche Pflege und Dienstleistungen in der lokalen Gemeinschaft.

## **19. Wohnraum und Hilfe für Wohnungslose**

Hilfsbedürftigen wird Zugang zu hochwertigen Sozialwohnungen oder hochwertiger Unterstützung bei der Wohnraumbeschaffung gewährt.

Sozial schwache Personen haben das Recht auf angemessene Hilfe und Schutz gegen Zwangsräumungen.

Wohnungslosen werden angemessene Unterkünfte und Dienste bereitgestellt, um ihre soziale Inklusion zu fördern.

## **20. Zugang zu essenziellen Dienstleistungen**

Jede Person hat das Recht auf Zugang zu essenziellen Dienstleistungen wie Wasser-, Sanitär- und Energieversorgung, Verkehr, Finanzdienste und digitale Kommunikation.

Hilfsbedürftigen wird Unterstützung für den Zugang zu diesen Dienstleistungen gewährt.

---