

**SCHRIFTLICHE INFORMATION gemäß § 6 EU-InfoG
zu Top 3 der Tagesordnung des Ständigen Unterausschusses in Angelegen-
heiten der Europäischen Union am 13.5.2026**

1. Bezeichnung des Dokuments

Mitteilung der Europäischen Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen:
Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze COM(2025) 944

2. Inhalt des Vorhabens

Angekündigt wurde der Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze bereits in den politischen Leitlinien der EK für 2024-2029 zur Gewährleistung von Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand in der EU. Der Fahrplan baut auf mehreren Initiativen, wie u.a. der Union für Kompetenzen oder dem Kompass für Wettbewerbsfähigkeit auf, in denen hochwertige Arbeitsplätze als Schlüssel zu Wettbewerbsfähigkeit, nachhaltigem Wachstum und einem starken europäischen Sozialmodell hervorgehoben werden.

Der Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze umfasst eine Vielzahl von bereits umgesetzten, sich in Umsetzung befindlichen sowie angekündigten Maßnahmen, die zur Förderung von hochwertigen Arbeitsplätzen beitragen. Folgende Maßnahmen fallen in die Federführung des BMASGPK:

- Schaffung und Erhaltung hochwertiger Arbeitsplätze in der gesamten EU
 - Ratsempfehlung zum Humankapital: Die Empfehlung wurde bereits vom Rat am 9.3.2026 angenommen und unterstreicht die Bedeutung von Grundkompetenzen, insbesondere von MINT-Fächern, lebenslangem Lernen und datengestützter Arbeitsmarktanalyse.
 - EU-Talentpool VO: Die VO soll gezielt Fachkräfte aus Drittstaaten für den EU-Arbeitsmarkt akquirieren. Die Ko-Gesetzgeber der EU haben die VO bereits angenommen (EP 10.3.2026; Rat 30.3.2026), die Veröffentlichung im Amtsblatt der EU erfolgt demnächst.
- Gewährleistung von Fairness und Modernisierung in der Arbeitswelt
 - Plattformarbeits-RL: Die RL soll sicherstellen, dass die Nutzung von algorithmischem Management und künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt die Effizienz und Arbeitsplatzqualität erhöht, ohne sich dabei nachteilig auf den Arbeitnehmer:innenschutz auszuwirken; sie ist bereits in Kraft (im Amtsblatt der EU am 11.11.2024 veröffentlicht).
- Unterstützung von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen beim ökologischen, digitalen und demografischen Wandel
 - 6. Überarbeitung der Karzinogene-RL: Der Vorschlag ist aktuell in Verhandlung und soll die EU-Rechtsvorschriften im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz an die neuen Gegebenheiten anpassen.
 - Überarbeitung der Arbeitsstätten-RL und RL zur Bildschirmarbeit: In Absprache mit den Sozialpartnern wird die EK auch die Arbeitsstättenrichtlinie und die Bildschirmgeräte-richtlinie überprüfen, um die Arbeitsschutzmaßnahmen an

modernen Arbeitsplätzen – einschließlich Telearbeit – und die digitalen Instrumente zu aktualisieren. Insbesondere psychosoziale und ergonomische Risiken sowie die Risiken für Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen sollen besser berücksichtigt werden. Die Vorlage ist voraussichtlich für Ende 2026 angekündigt.

- Lohntransparenz-RL und Mindestlohn-RL: Beide RL sind bereits in Kraft (Veröffentlichung der Lohntransparenz-RL am 17.5.2023 und der Mindestlohn-RL am 25.10.2022 im Amtsblatt der EU) und sollen eine gerechte Bezahlung sicherstellen.
- Paket zur fairen Arbeitsmobilität (Stärkung der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA), dem Europäischen Sozialversicherungsausweis (ESSPASS) und der Initiative für die Portabilität von Kompetenzen): Dieses Paket ist von der EK für das 3. Quartal 2026 angekündigt. Es soll eine bessere Koordinierung der nationalen Behörden durch die Stärkung der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) erreicht und die Digitalisierung durch die Einführung des Europäischen Sozialversicherungsausweises (ESSPASS) vorangetrieben werden. Gemeinsam mit der Initiative für die Portabilität von Kompetenzen sollen diese Maßnahmen die grenzüberschreitende Arbeitskräftemobilität erleichtern.
- Gewährleistung eines wirksamen Zugangs zu Rechten, hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen und angemessenen Investitionen
 - Stärkung des sozialen Dialogs und der Rolle der Sozialpartner: Dazu sind keine konkreten Initiative angekündigt, aber die Notwendigkeit einer Stärkung des sozialen Dialogs und der Rolle der Sozialpartner sowie die Sicherstellung einer anhaltend hohen Abdeckung durch Kollektivverträge wird betont.
 - European Care Deal: Die EK beabsichtigt im Jahr 2027 einen European Care Deal vorzulegen.
- Der für das 4. Quartal 2026 angekündigte Vorschlag für einen Rechtsakt für hochwertige Arbeitsplätze soll den Fahrplan im Bereich Arbeitnehmer:innenschutz sowie Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit ergänzen.

3. Hinweise auf Mitwirkungsrechte des Nationalrates und Bundesrates

Es besteht die Möglichkeit zur Stellungnahme nach Art. 23e Abs. 1 B-VG sowie zur Mitteilung an die Organe der EU nach Art. 23f Abs. 4 B-VG.

4. Auswirkungen auf die Republik Österreich einschließlich eines allfälligen Bedürfnisses nach innerstaatlicher Durchführung

Die Mitteilung selbst ist mit keinem innerstaatlichen Durchführungsbedarf verbunden. Die in der Mitteilung angesprochenen Rechtsakte können je nach Rechtsnatur (z.B. Verordnungen, Richtlinien, Empfehlungen) unterschiedliche Rechtswirkungen gem. Artikel 288 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) entfalten.

5. Position der zuständigen Bundesministerin samt kurzer Begründung

Initiativen zur Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer:innen, auch in den Bereichen Regulierung von künstlicher Intelligenz und algorithmischem Management am Arbeitsplatz, Verbesserung der Rechte von Telearbeiter:innen, einschließlich des Rechts auf Nichterreichbarkeit, Schutz vor invasiver und überschießender Kontrolle durch die Arbeitgeber:innen und Ausbau bzw. Sicherung des Datenschutzes der Arbeitnehmer:innen werden grundsätzlich unterstützt. Ebenso begrüßt werden weiters Initiativen zur Verbesserung der Durchsetzung der Vorschriften sowie allgemein zur Stärkung der Rolle der Sozialpartner.

6. Angaben zur Verhältnismäßigkeit und Subsidiarität

Die Mitteilung der EK ist kein Legislativvorhaben, daher sind keine Angaben zu Verhältnismäßigkeit und Subsidiarität erforderlich.

7. Stand der Verhandlungen inklusive Zeitplan

Die EK hat die Mitteilung am 4. Dezember 2025 vorgelegt und in der RAG für Sozialfragen am 5. Dezember 2025 sowie am 8. Dezember 2025 im Beschäftigungsausschuss, welcher den BESO-Rat berät, präsentiert.