



Europäischer Wirtschafts-  
und Sozialausschuss

# STELLUNGNAHME

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

## **Schlüsselemente nachhaltiger und guter Arbeit in und nach der Aufbauphase**

Schlüsselemente nachhaltiger und guter Arbeit in und nach der Aufbauphase  
[Sondierungsstellungennahmen auf Ersuchen des slowenischen Ratsvorsitzes]

**SOC/685**

Berichterstatter: **Andrej ZORKO**

[www.eesc.europa.eu](http://www.eesc.europa.eu)

**DE**

[www.eesc.europa.eu/facebook](https://www.eesc.europa.eu/facebook) [www.eesc.europa.eu/twitter](https://www.eesc.europa.eu/twitter) [www.eesc.europa.eu/linkedin](https://www.eesc.europa.eu/linkedin) [www.eesc.europa.eu/instagram](https://www.eesc.europa.eu/instagram)

Befassung durch den slowenischen  
Ratsvorsitz  
Rechtsgrundlage

Schreiben vom 19/03/2021  
Artikel 304 des Vertrags über die Arbeitsweise der  
Europäischen Union

Zuständige Fachgruppe

Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen,  
Unionsbürgerschaft

Annahme in der Fachgruppe

07/09/2021

Verabschiedung im Plenum

23/09/2021

Plenartagung Nr.

563

Ergebnis der Abstimmung

(Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/Enthaltungen)

146/24/54

## 1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

- 1.1 Gute Arbeit ist ein grundlegender Bestandteil eines guten Lebens. Ohne die Einhaltung des Grundsatzes „Gute Arbeit für ein gutes Leben“ (quality of work for quality of life) ist eine nachhaltige soziale Entwicklung nicht denkbar. Der EWSA ist deshalb überzeugt, dass diesem Grundsatz in der EU-Politik besondere Aufmerksamkeit gebührt, da sie dem Risiko von Ungleichheit, Armut, sozialer Ausgrenzung und unlauterem Wettbewerb vorbeugen muss.
- 1.2 Der EWSA ist der festen Überzeugung, dass die Probleme und Herausforderungen im Zusammenhang mit guter Arbeit unter Einhaltung der Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte und der in der Agenda 2030 festgelegten Nachhaltigkeitsziele angegangen werden sollten. Daneben sollten die internationalen Normen der IAO für menschenwürdige Arbeit<sup>1</sup> ebenso berücksichtigt werden wie die Charta der Grundrechte der Europäischen Union<sup>2</sup>. Der EWSA fordert die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner deshalb auf, im Rahmen des sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen auf geeigneten Ebenen und entsprechend den nationalen Gegebenheiten die durch die Pandemie beschleunigten Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zu ermitteln und Lösungen dafür zu finden.
- 1.3 Nach Auffassung des EWSA sollten sich die Europäische Union und die Mitgliedstaaten bei der Unterstützung, Koordinierung und Umsetzung der Bemühungen um eine aktive Arbeitsmarktpolitik höhere Ziele stecken und dabei die grundlegenden Arbeitnehmerrechte schützen und ein nachhaltiges und wettbewerbsfähiges Geschäftsumfeld für Unternehmen in der globalen Wirtschaft gewährleisten. Die europäische Säule sozialer Rechte sollte als Richtschnur für die Umsetzung der Grundsätze eines sozialen Europas, der sozialen Gerechtigkeit und des nachhaltigen Wiederaufschwungs dienen.
- 1.4 Mit dem Wissen, wie sich die Pandemie auf die Arbeitswelt ausgewirkt hat, könnten die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten unter aktiver Einbeziehung der Sozialpartner und weiterer Interessenträger verfolgen, wie die geltenden Vorschriften funktionieren, sie gegebenenfalls überprüfen und erforderlichenfalls ändern und geeignete Maßnahmen entwickeln, um eine menschenwürdige, nachhaltige und gute Arbeit zu gewährleisten. Dazu könnte auch der Schutz der Arbeitnehmer und eine angemessene Arbeitsorganisation gehören, wodurch die Produktivität gesteigert wird und Innovationen sowie die positiven Aspekte der Digitalisierung gefördert werden, einschließlich der erforderlichen IT-Schulungen für Arbeitnehmer zur Förderung ihrer Beschäftigungsfähigkeit.<sup>3</sup> Besonderes Augenmerk sollte auf Rechtsvorschriften und Maßnahmen zur künstlichen Intelligenz gelegt werden. Dabei sollte sichergestellt werden, dass alle Interessenträger die Möglichkeit haben, durch die Konsultation von Arbeitnehmern und Arbeitgebern und Verhandlungen mit ihnen an der Konzeption neuer Lösungen mitzuwirken.

---

1 <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>.

2 [ABl. C 326 vom 26.10.2012, S. 391.](#)

3 [ABl. C 374 vom 16.9.2021, S. 16.](#)

- 1.5 Der EWSA fordert die Europäische Kommission auf, insbesondere im Rahmen des verstärkten Europäischen Semesters und anderer bestehender Instrumente neue Mechanismen einzurichten und/oder<sup>4</sup> den mittel- und langfristigen Bedarf des Arbeitsmarkts weiter zu ermitteln. So könnten die Mitgliedstaaten unter aktiver Einbeziehung der Sozialpartner und zivilgesellschaftlicher Organisationen eine längerfristige Planung und Umsetzung beschäftigungspolitischer Maßnahmen entwickeln, einschließlich der Planung für die Aus- und Weiterbildung und das lebenslange Lernen der Beschäftigten und der Entwicklung von Lösungen zur Behebung des Qualifikationsdefizits. Wichtig ist auch, die öffentlichen Arbeitsverwaltungen und ihre Zusammenarbeit mit dem Privatsektor zu stärken, um die Arbeitsmarktintegration der am stärksten gefährdeten Gruppen wirksamer zu unterstützen.
- 1.6 Der EWSA bekräftigt, dass aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wirksam und zielgerichtet sein müssen, damit sie zu guten Beschäftigungsbedingungen führen<sup>5</sup>, und betont, dass die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen entwickeln müssen, die gute Arbeit fördern. Der EWSA betont auch seine Unterstützung für einen schrittweisen Ansatz für gemeinsame Mindeststandards im Bereich der Arbeitslosenversicherung, die erforderlich sind, um eine gute Arbeit in den Mitgliedstaaten zu gewährleisten<sup>6</sup>.
- 1.7 Die Mitgliedstaaten müssen die notwendigen Voraussetzungen schaffen, um sowohl eine angemessene Teilhabe (kollektive Governance) an Gestaltungsprozessen als auch die Umsetzung beschäftigungs- oder arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zu gewährleisten.
- 1.8 Der EWSA fordert die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf, den sozialen Dialog auf nationaler Ebene zu stärken. Ferner empfiehlt er, den klassischen Begriff des sozialen Dialogs um weitere, stärker strategische Inhalte zu erweitern, die auf Nachhaltigkeit ausgerichtet und lösungsorientiert sind. Dazu gehören beispielsweise die Antizipation des künftigen Bedarfs von Unternehmen und Beschäftigten mit bestimmten Qualifikationen und Kenntnissen, gemeinsame Maßnahmen zur Schulung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Gewährleistung eines gerechten Übergangs zur digitalen und grünen Wirtschaft sowie die Entwicklung ausgewogener Lösungen für die Tätigkeit von Plattformen und deren Regulierung sowie weitere entwicklungsrelevante Fragen.
- 1.9 Der EWSA ist sich der Bedeutung der Sozialpartner und von Tarifverträgen für die Wahrung des Gleichgewichts auf dem Arbeitsmarkt bewusst. Die Sozialpartner müssen unbedingt angemessen geschult werden, damit der soziale Dialog weiterentwickelt werden kann.<sup>7</sup> Dies ist ein für die weitere Entwicklung des sozialen Dialogs, der auch auf die nachhaltige Gewährleistung guter Arbeit abzielen sollte, wichtiger und ausschlaggebender Aspekt.

---

4 Je nach Lage in den Mitgliedstaaten.

5 [ABl. C 125 vom 21.4.2017](#), Ziffer 3.19.

6 [ABl. C 97 vom 24.3.2020, S. 32](#); [ABl. C 429 vom 11.12.2020](#) Ziffer 1.6.

7 Voss, Eckhard, Broughton, Andrea, Pulignano, Valeria, Franca, Valentina, Rodriguez, Contreras, Ricardo. [Exploring the connections between EU- and national-level social dialogue \[Untersuchung der Verbindungen zwischen der europäischen und der nationalen Ebene des sozialen Dialogs\]](#). Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2018.

- 1.10 Nach Ansicht des EWSA sollten die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten die Kapazitäten der Sozialpartner und der Zivilgesellschaft verstärken. Es ist notwendig, ein Klima des Vertrauens in den sozialen Dialog zu schaffen, seine Bedeutung anzuerkennen und die Sozialpartner sowie die übrigen Interessenträger frühzeitig in die Konzipierung von Maßnahmen und den Entscheidungsprozess selbst einzubeziehen, wann immer dies angezeigt ist und im Einklang mit den Entwicklungsanforderungen steht. Erforderlich ist ein starker Rahmen für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, um den ökologischen und digitalen Wandel angemessen zu bewältigen und zugleich gute Arbeit zu gewährleisten.<sup>8</sup>
- 1.11 Der EWSA verweist auf den möglichen positiven Beitrag der Aufbau- und Resilienzfähigkeit zur Stärkung und Sicherung der Qualität der Arbeit und die Rolle der Sozialpartner bei der Umsetzung. Er schlägt der Europäischen Kommission deshalb jährliche Treffen mit den Sozialpartnern und Organisationen der Zivilgesellschaft vor, um deren Meinungen zur Umsetzung der Fähigkeit einzuholen. Angesichts der unterschiedlichen Gegebenheiten in den Mitgliedstaaten wäre es sinnvoll, die Konsultationen getrennt durchzuführen und gemeinsam Richtlinien und Empfehlungen für die weitere erfolgreiche Umsetzung der Fähigkeit zu formulieren.
- 1.12 Der EWSA weist darauf hin, dass aus der Aufbau- und Resilienzfähigkeit nicht unmittelbar hervorgeht, was gute Arbeit ausmacht, und fordert die Kommission deshalb auf, diesbezüglich nachzubessern. Für die Verwirklichung der in der Aufbau- und Resilienzfähigkeit festgelegten Ziele ist gute Arbeit von entscheidender Bedeutung. Schutzbedürftige Gruppen wie prekär beschäftigte und junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von der Epidemie am härtesten getroffen wurden, dürfen nicht vergessen werden.
- 1.13 Der EWSA ruft dazu auf, die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt während der Erholungsphase durch Untersuchungen genauer zu verfolgen. Veränderungen der Geschäftsmodelle, die sich auf die Durchführung der Arbeit und auf die Grundrechte der Arbeitnehmer auswirken, sowie die Einführung der Digitalisierung und neuer Technologien müssen unter besonderer Berücksichtigung des Qualifikationsdefizits und des Arbeitsmarktübergangs ebenfalls berücksichtigt werden. Die Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation und andere wichtige Aspekte guter Arbeit sollten genau untersucht und analysiert werden, wobei sowohl positive Lösungen als auch die Gefahren einer raschen Digitalisierung zu berücksichtigen sind. Der Ausschuss betont, dass die Vielfalt der Länder und die Auswirkungen der Pandemie sowohl auf die Gesellschaft als auch auf den Arbeitsmarkt berücksichtigt werden müssen. Veränderungen müssen anhand eines ganzheitlichen Ansatzes bewertet werden.

---

<sup>8</sup>

Z. B. die Entschließung des EWSA zum Sozialgipfel in Porto, [ABl. C 286 vom 16.7.2021, S. 6](#), und [ABl. C 341 vom 24.8.2021, S. 23](#).

## 2. **Hintergrund**

- 2.1 Der EWSA verweist auf die Vielfalt und Vielschichtigkeit des Konzepts der nachhaltigen und guten Arbeit sowie darauf, dass es verschiedene Aspekte umfasst, die sich direkt oder indirekt auf die Lebensqualität bzw. die Rechte und die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer auswirken. Der EWSA stellt zugleich fest, dass Arbeitgeber und Mitgliedstaaten bei der Gewährleistung guter Arbeit einschließlich der Förderung von Kompetenzen, guter Beschäftigung, neuer und vielfältiger Formen der Arbeit, der Sicherheit, des Wohlergehens der Arbeitnehmer und der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen eine zentrale Rolle spielen. Die Europäische Kommission scheint sich dessen bewusst zu sein, da zahlreiche Programme und Finanzhilfen während der COVID-19-Pandemie, insbesondere das Programm SURE, sowohl auf die wirtschaftliche Erholung als auch auf die Aufrechterhaltung der Sozialsysteme abzielen. Der EWSA ist davon überzeugt, dass wirtschaftliche Erholung und die Entwicklung der europäischen Wirtschaft ohne die Aufrechterhaltung und den Ausbau der Sozialsysteme bei gleichzeitiger Gewährleistung eines wettbewerbsfähigen Umfelds für europäische Unternehmen in der Weltwirtschaft nicht möglich sind und dass wirtschaftlicher und sozialer Aufschwung Hand in Hand gehen müssen.
- 2.2 Der EWSA ist der Auffassung, dass es in der Verantwortung der Europäischen Kommission, der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner auf europäischer und nationaler Ebene liegt, Maßnahmen zur Gewährleistung einer nachhaltigen und guten Arbeit zu planen und umzusetzen. Daher ist es notwendig, auf der Grundlage gemeinsamer Anstrengungen aller einschlägigen Akteure eine Strategie und Maßnahmen zur Gewährleistung einer nachhaltigen und guten Arbeit zu entwickeln und unverzüglich umzusetzen.
- 2.3 Faire Wettbewerbsbedingungen für die europäische Wirtschaft, Investitionen in Innovation und Entwicklung, die Verhinderung von Sozialdumping, die Förderung von Arbeitsplätzen und gerechten Arbeitsbedingungen sowie geeignete Anreize sollten Schlüsselemente der Strategien der Europäischen Union und der Mitgliedstaaten sein und können einen wesentlichen Beitrag zur Förderung guter Arbeit leisten.
- 2.4 Unter den richtigen Bedingungen können europäische Unternehmen zu nachhaltigem Wohlstand, mehr hochwertigen Arbeitsplätzen und mehr Gemeinwohl beitragen. Dies erfordert günstige Rahmenbedingungen, insbesondere was die Gewährleistung einer zuverlässigen Energieversorgung, qualifizierte Arbeitskräfte, gute Verkehrsinfrastruktur und wirksame Arbeitsmärkte angeht.
- 2.5 Das Konzept der nachhaltigen und guten Arbeit gehört zu den bestimmenden Faktoren für die Lebensqualität. Es muss im größeren Kontext des nachhaltigen Wachstums und der nachhaltigen Beschäftigung in Verbindung mit dem Konzept der nachhaltigen Entwicklung betrachtet werden, insbesondere mit dem Übergang zu einer grünen Wirtschaft und der Digitalisierung, die für alle Interessenträger gerecht ablaufen müssen. In diesem Zusammenhang verweist der EWSA insbesondere auf die Stellungnahmen, die er in diesem Zusammenhang bereits verabschiedet hat.

- 2.6 Der EWSA ist überzeugt, dass die Umsetzung der 2015 von den 193 Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen in der Agenda 2030 festgeschriebenen Nachhaltigkeitsziele, insbesondere die Umsetzung von Ziel 89, wesentlich zur Gewährleistung nachhaltiger und guter Arbeit beitragen kann, auch unter Berücksichtigung des Wirtschaftswachstums und produktiver Vollbeschäftigung. Die Europäische Kommission sollte vor allem während der Erholungsphase mehr Nachdruck auf die Verwirklichung dieser Ziele legen und auch die Mitgliedstaaten dazu anhalten.
- 2.7 Der EWSA weist ferner darauf hin, dass die Umsetzung der in der europäischen Säule sozialer Rechte festgelegten Grundsätze und des Aktionsplans zu der Säule sowie der einschlägigen internationalen Rechtsnormen<sup>10</sup> von größter Bedeutung ist, um für eine nachhaltige Gewährleistung guter Arbeit zu sorgen. Der EWSA hat in diesem Zusammenhang bereits eine Reihe von Stellungnahmen verabschiedet und fordert die EU-Organe und die Mitgliedstaaten entsprechend ihren Zuständigkeiten auf, sie gemeinsam mit den Sozialpartnern und anderen Interessenträgern aktiv zu verwirklichen.
- 2.8 Bei der Konzipierung von Maßnahmen zur Gewährleistung einer nachhaltigen und guten Arbeit müssen verschiedene Faktoren berücksichtigt werden, die sich auf die Lebensqualität, die Gewährleistung menschenwürdiger Arbeit, den Abbau von Ungleichheiten und sozialer Ausgrenzung, die Verhinderung von Armut und die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft bei gleichzeitiger Förderung einer reibungslosen Umstellung auf eine digitale und grüne Gesellschaft und Wirtschaft auswirken. Alle diese Faktoren müssen mit den Nachhaltigkeitszielen in Einklang gebracht werden, und die Maßnahmen müssen unter aktiver Beteiligung der Sozialpartner und der Organisationen der Zivilgesellschaft konzipiert werden. In diesem Zusammenhang weist der EWSA darauf hin, wie wichtig es ist, den sozialen Konsens auf eine breitere Grundlage zu stellen.
- 2.9 Der EWSA ist sich der zahlreichen Elemente, Faktoren und Umstände bewusst, die gute Arbeit und ihre nachhaltige Gewährleistung beeinflussen, was er in seiner Stellungnahme<sup>11</sup> bekräftigt hat. Dazu gehören Aspekte wie Höhe und Vorhersagbarkeit der Löhne der Arbeitnehmer, Formen und Methoden der Arbeit, das Arbeitsumfeld, der Arbeitsschutz, stabile Beschäftigungsverhältnisse, lebenslanges Lernen, Fortbildung der Arbeitnehmer, geregelte und vorhersehbare Arbeitszeiten, Schutz der Arbeitnehmerrechte, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und aktiver und wirksamer sozialer Dialog.
- 2.10 Der EWSA hält fest, dass die Gewährleistung menschenwürdiger Arbeit eine wesentliche Voraussetzung für die Gewährleistung guter Arbeit ist. Er fordert die Europäische Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner deshalb auf, dem Thema menschenwürdige und gute Arbeit mehr Aufmerksamkeit zu schenken.

---

<sup>9</sup> [Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development](#).

<sup>10</sup> [IAO-Normen](#) und [Artikel 151 und 156](#) AEUV.

<sup>11</sup> [ABl. C 125 vom 21.4.2017, S. 10](#), Ziffer 3.4.

2.11 Der EWSA ist sich bewusst, dass die Voraussetzungen für gute Arbeit nur dann erfüllt werden können, wenn auch die Wettbewerbsposition europäischer Unternehmen auf dem Weltmarkt und die Lage auf dem Binnenmarkt, die verschiedenen Geschäftsmodelle und die Wirtschaftspolitik dies zulassen. Er fordert die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten deshalb auf, gemeinsam mit den Sozialpartnern Bedingungen zu schaffen, die nachhaltige Investitionen anregen und es den Arbeitgebern somit ermöglichen, den Menschen dauerhaft gute Arbeit zu bieten, bzw. durch die unlauteren Praktiken beseitigt werden. Die Mitgliedstaaten sollten durch verschiedene Anreize, Maßnahmen und geeignete Vorschriften dazu beitragen, die Schaffung dieser Bedingungen zu beschleunigen.

### 3. COVID-19

3.1 Der EWSA verweist auf den asymmetrischen Rückgang der Wirtschaftstätigkeit während der Pandemie. Er erkennt an, dass der von der Europäischen Kommission während der Pandemie eingerichtete SURE-Mechanismus zum Erhalt vieler Arbeitsplätze beigetragen hat. Um Entlassungen und eine Verschlechterung der Einkommenssicherheit der Menschen zu vermeiden, haben die Mitgliedstaaten verschiedene Regelungen für Kurzarbeit, Lohnkostenzuschüsse für Arbeitnehmer oder Freistellungen (z. B. bei Tätigkeiten, die nicht ausgeübt werden dürfen) mit Abstrichen beim Gehalt eingeführt. Darüber hinaus wurden verschiedene Maßnahmen im Rahmen der aktiven Beschäftigungspolitik, Schutzmaßnahmen für junge und ältere Menschen, Zuschüsse zum teilweisen Ausgleich für Einkommensverluste, Grundeinkommen für bestimmte Personengruppen usw. beschlossen. Der EWSA betont jedoch, dass diese befristeten Maßnahmen den Bedarf an soliden und nachhaltigen Wirtschaftsmaßnahmen in der EU und den Mitgliedstaaten zur Schaffung von Wachstum und Arbeitsplätzen nicht verdecken dürfen.

3.1.1 Der EWSA bedauert, dass die Europäische Kommission die angemessene Einbeziehung der Sozialpartner und anderer Interessenträger nicht aktiv zu einem wichtigen Kriterium für die Inanspruchnahme dieser Mittel gemacht hat. In einigen Mitgliedstaaten konnten die Sozialpartner nämlich nicht aktiv an der Gestaltung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Strategien mitwirken. In diesen Ländern dürfte die Erholung stockender verlaufen und die Sicherstellung guter Arbeit schwieriger sein.

3.2 Der EWSA ist sich bewusst, dass sich die Arbeitsabläufe in einigen Tätigkeitsbereichen während der Pandemie verändert haben. Einige dieser Veränderungen werden auch während der Erholungsphase und darüber hinaus beibehalten. Es ist deshalb von entscheidender Bedeutung, diese Veränderungen zu erkennen, einzuordnen, sie zu überwachen und die weitere Entwicklung in die Richtung dauerhafter guter Arbeit zu steuern und so zusätzliche Möglichkeiten für Unternehmen und Beschäftigte zu schaffen. Besondere Aufmerksamkeit sollte den Auswirkungen und Folgen der Digitalisierung und der Einführung künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz gewidmet werden.

3.3 Der EWSA weist darauf hin, dass durch die Pandemie bestimmte Wirtschafts- und Geschäftsmodelle sowie Beschäftigungsformen und Arbeitsmodelle aufgekommen sind, die vor der Krise übersehen oder nur unzureichend berücksichtigt wurden. Es muss darauf geachtet werden, dass diese immer häufiger vorkommenden Arbeits- und Geschäftsmodelle keine



negativen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Qualität der Arbeit haben und keine unlauteren Praktiken darstellen.

- 3.4 Der EWSA begrüßt die Empfehlung der Europäischen Kommission zu einer wirksamen aktiven Beschäftigungsförderung (EASE) nach der COVID-19-Krise und fordert die Mitgliedstaaten auf, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen so zu priorisieren, dass Investitionen in die Menschen zu einem Schlüssel für die Überwindung der Krise werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein ökologischer und digitaler Wandel vollzogen werden muss. Die Mitgliedstaaten sollten sich gemeinsam mit den Sozialpartnern auf EASE-Maßnahmen verständigen und diese in ihre nationalen Aufbau- und Resilienzpläne aufnehmen.
- 3.5 Der EWSA ist besorgt darüber, dass sich das psychische Wohlbefinden der europäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Pandemie erheblich verschlechtert hat, insbesondere bei jungen Menschen und denjenigen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben.<sup>12</sup> Er fordert deshalb einen ganzheitlichen und gemeinsamen Ansatz, der ehrgeizige Maßnahmen in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und psychisches Wohlbefinden miteinander kombiniert.
- 3.6 Der EWSA bekräftigt den Standpunkt und die Vorschläge, die er in verschiedenen Stellungnahmen<sup>13</sup> zu Fragen der Zukunft der Arbeit, der Digitalisierung, der Telearbeit, der Arbeitszeitgestaltung, des lebenslangen Lernens und der beruflichen Fortbildung sowie der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben dargelegt hat. Alle Aussagen zur guten Arbeit gelten für alle, die einer Beschäftigung nachgehen, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit. Deshalb ist die Einwanderung und Integration von Drittstaatsangehörigen wichtig.
- 3.7 Angesichts der durch die Pandemie ausgelösten Umwälzungen, des gleichzeitigen Voranschreitens der Digitalisierung und der Tatsache, dass die Qualität der Arbeit von vielen Faktoren abhängt, werden in dieser Stellungnahme nur einige Aspekte hervorgehoben, auf die der slowenische Ratsvorsitz hingewiesen hat und denen bei der Entwicklung guter Arbeit besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden muss. Im Einzelnen geht es um folgende Themen: 1) Anpassung des Arbeitsumfelds an die Bedürfnisse einer alternden Bevölkerung, 2) Aus- und Weiterbildung und lebenslanges Lernen, 3) Gewährleistung der Gleichstellung, 4) Beachtung der Vorteile und Risiken der Digitalisierung und der künstlichen Intelligenz sowie 5) die Rolle der Sozialpartner.

---

<sup>12</sup> Eurofound (2021), [Leben, Arbeiten und COVID-19 \(Aktualisierung April 2021\): Verschlechterung der psychischen Gesundheit und Vertrauensverlust in der EU, während die Pandemie ins zweite Jahr geht](#), S. 4.

<sup>13</sup> [ABl. C 129 vom 11.4.2018, S. 44](#), [ABl. C 197 vom 8.6.2018, S. 45](#), [ABl. C 237 vom 6.7.2018, S. 8](#), [ABl. C 367 vom 10.10.2018, S. 15](#), [ABl. C 440 vom 6.12.2018, S. 37](#), [ABl. C 232 vom 14.7.2020: 18](#).

#### **4. Anpassung des Arbeitsumfelds an die Bedürfnisse einer alternden Bevölkerung**

- 4.1 Aufgrund der Bevölkerungsalterung in Europa verlängert sich in den meisten Mitgliedstaaten auch die Lebensarbeitszeit, und das tatsächliche Renteneintrittsalter steigt. Deshalb muss das Arbeitsumfeld an die Bedürfnisse älterer Menschen angepasst werden. In erster Linie geht es dabei darum, es an ihre körperlichen und geistigen Fähigkeiten anzupassen und gleichzeitig sicherzustellen, dass ihre Kompetenzbasis dem aktuellen Bedarf des Arbeitsmarktes entspricht. Die Verbesserung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und das lebenslange Lernen älterer Beschäftigter sind ebenfalls unverzichtbar, um gute Arbeit für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten.
- 4.2 Für angemessene Arbeitsbedingungen müssen zwar in erster Linie die Arbeitgeber sorgen, doch spielt auch die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und dem Staat in dieser Hinsicht eine wichtige Rolle, da sie mit ihrem Wissen über die Arbeitsabläufe und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen vom sozialen Dialog und von Tarifverträgen auf der geeigneten Ebene dazu beitragen können, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem auch ältere Beschäftigte ihrer Arbeit nachgehen können.
- 4.3 Auch den Mitgliedstaaten kommt eine wichtige Rolle zu. Durch angemessenen Sozialschutz, eine hochwertige Gesundheitsversorgung und verschiedene Anreize und Subventionen für Arbeitgeber können sie zur Schaffung eines Arbeitsumfelds beitragen, das eine sichere und produktive Tätigkeit im Alter ermöglicht.
- 4.4 Der EWSA regt an, der Umsetzung demografiebezogener arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen im Rahmen des Europäischen Semesters mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Es ist wichtig, die Sozialpartner aktiv in die Strategien und die Umsetzung von Maßnahmen in Bezug auf ältere Menschen auf dem Arbeitsmarkt einzubeziehen, einschließlich einer auf die Bedürfnisse dieser Gruppe abgestimmten Integration in den Arbeitsmarkt.
- 4.5 Es müssen moderne und innovative Formen der Zusammenarbeit zwischen jungen und älteren Menschen entwickelt werden. Dabei ist der gegenseitige Wissens- und Erfahrungsaustausch von entscheidender Bedeutung.

#### **5. Aus- und Weiterbildung und lebenslanges Lernen**

- 5.1 Der EWSA hat in seinen Stellungnahmen wiederholt auf die Bedeutung des lebenslangen Lernens und der Weiterbildung sowohl für Arbeitslose als auch für Beschäftigte hingewiesen.<sup>14</sup>
- 5.2 Der EWSA betont, wie wichtig es ist, den Qualifikationsbedarf der Arbeitskräfte und der Arbeitgeber rechtzeitig zu antizipieren und strategisch zu planen. Dies erfordert die Zusammenarbeit der Sozialpartner insbesondere auf Branchen- und Betriebsebene.
- 5.3 Besonderes Augenmerk sollte Langzeitarbeitslosen und arbeitsmarktfernen Menschen gelten. Unter einer längeren Abwesenheit vom Arbeitsmarkt leidet nämlich auch die

---

<sup>14</sup> Wie in der Stellungnahme [ABl. C 374 vom 16.9.2021, S. 38](#) dargelegt.

Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere vor dem Hintergrund des rasanten digitalen Wandels.<sup>15</sup> Verschärft wurde dieses Problem durch die pandemiebedingte Einstellung bestimmter Tätigkeiten, aufgrund derer Beschäftigte nicht mehr arbeiten durften. Deshalb ist in diesen Situationen eine wirksame aktive Beschäftigungspolitik erforderlich.

- 5.4 Die Schulungsmaßnahmen sollten darauf abzielen, das Bewusstsein der Arbeitgeber für die Bedeutung einer rechtzeitigen Planung des Bedarfs an Fähigkeiten und Qualifikationen für die künftige Arbeit angemessen zu schärfen. Diesbezüglich empfiehlt der EWSA, Plänen für die Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten zur Förderung der IT-Kenntnisse besondere Aufmerksamkeit zu schenken.
- 5.5 Der EWSA empfiehlt den Mitgliedstaaten, auch finanzielle und steuerliche Anreize für eine aktivere Weiterbildung der Arbeitnehmer durch ihren Arbeitgeber in Betracht zu ziehen. Dazu bieten sich direkte Finanzierungen oder Steuervergünstigungen für Unternehmen an.

## 6. Gewährleistung der Gleichstellung

- 6.1 Der EWSA hält es während und nach der Erholung für dringend erforderlich, die Gleichstellung in Bezug auf die persönlichen Umstände zu wahren und Diskriminierung jeglicher Form zu verhindern. Bei allen Chancen, die die verschiedenen Arbeitsformen bieten, besteht auch die Gefahr, dass diese die Ungleichheiten zwischen den Arbeitnehmern, auch in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter, verschärfen.<sup>16</sup> Über alle geeigneten Kanäle, darunter auch durch Gesetzgebung oder Tarifverträge, müssen Wege zur Gewährleistung der Gleichstellung der Arbeitnehmer gefunden werden.
- 6.2 Der EWSA stellt fest, dass die Gleichstellung während der Pandemie gelitten hat, da die ergriffenen Maßnahmen nicht alle Beschäftigten und Unternehmen erreicht haben. Kleine und mittelständische Unternehmen, prekär Beschäftigte, Selbstständige, Migrantinnen und Migranten, junge Menschen und Frauen bekamen häufig keine Ausgleichszahlungen für Einkommensverluste oder blieben bei den Maßnahmen unberücksichtigt. Das bedeutet, dass Armut und soziale Ausgrenzung während der Epidemie zugenommen haben. Auch musste so manches Unternehmen schließen, was zu Arbeitsplatzverlusten geführt hat.
- 6.3 Der EWSA stellt fest, dass sich die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt während der Pandemie erheblich verschlechtert hat<sup>17</sup>: Viele Frauen haben ihren Arbeitsplatz verloren, Familie und Beruf lassen sich schwerer vereinbaren und prekäre Beschäftigungsverhältnisse haben zugenommen.
- 6.4 Verschlechtert hat sich auch die Lage von Migrantinnen und Migranten und jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt: sie haben zunehmend Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden.

---

<sup>15</sup> Die digitalen Kompetenzen der Arbeitnehmer und deren Aus- und Weiterbildung sind in den einzelnen EU-Ländern sehr unterschiedlich, wodurch die Ungleichheiten in der Situation der Arbeitnehmer noch verschärft werden. Im Jahr 2019 boten durchschnittlich weniger als 25 % der Unternehmen in der EU IT-Schulungen an, wobei die Spanne von 6 % in Rumänien bis 37 % in Finnland reichte.

<sup>16</sup> [ABl. C 220 vom 9.6.2021, S. 13.](#)

<sup>17</sup> <https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains>.

Dazu sind in dieser Gruppe prekäre Beschäftigungsformen noch stärker verbreitet, mit denen kein gutes Leben möglich ist.

- 6.5 Ungleichheit spiegelt sich am stärksten in der Höhe der Bezahlung und in der Beschäftigungsstabilität wider. Der EWSA ist deshalb der Auffassung, dass im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik das Lohngefälle angegangen werden muss. Gleichzeitig müssen Lohntransparenz gefördert, horizontale und vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt reduziert, die Vollzeitwerbstätigkeit von Frauen gefördert, Einschränkungen aufgrund unbezahlter Pflegearbeit beseitigt und die Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit durch verbindliche Maßnahmen gefördert werden. Außerdem ist durch entsprechende Maßnahmen für die Wahrung der Arbeitnehmerrechte Sorge zu tragen. Der soziale Dialog mit Schwerpunkt auf Tarifverhandlungen für atypische Tätigkeiten wie Hausarbeit, Pflegearbeit, Plattformarbeit usw. sollte ebenfalls gefördert werden.

## **7. Digitalisierung und künstliche Intelligenz**

- 7.1 Die Digitalisierung revolutioniert die Arbeitsbeziehungen. Ihre Einführung am Arbeitsplatz ist allerdings mit positiven und negativen Folgen verbunden.
- 7.2 Digitale Lösungen sind auch hinsichtlich der Vertragsbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern problematisch. Um die Nachhaltigkeit guter Arbeit sicherzustellen, müssen die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt beobachtet und angemessene Mechanismen zum Schutz der Grundrechte der Arbeitnehmer gewährleistet werden, ohne dadurch die Entwicklung digitaler Lösungen zu beeinträchtigen. Die EU, die Mitgliedstaaten, die Sozialpartner und sonstige Interessenträger sollten an der Suche nach gerechten Lösungen für die Anliegen der Menschen mitwirken. Der EWSA betont, dass die zunehmende Digitalisierung im Arbeitsleben Vorteile bringen kann, gleichzeitig aber auch mit Herausforderungen verbunden ist. Diesbezüglich verweist der EWSA darauf, dass eine rasche Umsetzung der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über die Digitalisierung<sup>18</sup> eine wichtige Rolle spielen kann.

---

<sup>18</sup> [The European Social Partners framework agreement and studies/2020-06-22 agreement on digitalisation - with signatures.pdf](#).

7.3 Die künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz muss kontrolliert eingesetzt werden, um insbesondere diskriminierende Praktiken und die unrechtmäßige Überwachung von Arbeitnehmern zu verhindern, was das Recht auf Nichterreichbarkeit und die Unterbindung sonstiger arbeitnehmerunfreundlicher Maßnahmen einschließt. Die Sozialpartner müssen bei der Annahme und Umsetzung von Rechtsvorschriften zur künstlichen Intelligenz eingebunden werden.

Brüssel, den 23. September 2021

Christa SCHWENG  
Präsidentin des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

\*

\* \*

**NB:** Anhang auf den folgenden Seiten.

**ANHANG zu der STELLUNGNAHME**  
des  
Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

Folgende abgelehnte Änderungsanträge erhielten mindestens ein Viertel der abgegebenen Stimmen (Art. 43 Abs. 2 der Geschäftsordnung):

**ÄNDERUNGSANTRAG 3**

**SOC/685**

**Schlüsselemente nachhaltiger und guter Arbeit in und nach der Aufbauphase**

**von:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

**Ziffer 2.9**

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
<p>Der EWSA ist sich der zahlreichen Elemente, Faktoren und Umstände bewusst, die gute Arbeit und ihre nachhaltige Gewährleistung beeinflussen, was er in seiner Stellungnahme[11] bekräftigt hat. Dazu gehören Aspekte wie Höhe und Vorhersagbarkeit der Löhne der Arbeitnehmer, Formen und Methoden der Arbeit, das Arbeitsumfeld, der Arbeitsschutz, stabile Beschäftigungsverhältnisse, lebenslanges Lernen, Fortbildung der Arbeitnehmer, geregelte und vorhersehbare Arbeitszeiten, Schutz der Arbeitnehmerrechte, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, aktiver und wirksamer sozialer Dialog usw.</p> <p>[11]</p>	<p>Der EWSA ist sich der zahlreichen Elemente, Faktoren und Umstände bewusst, die gute Arbeit und ihre nachhaltige Gewährleistung beeinflussen, was er in seiner Stellungnahme[11] bekräftigt hat. Dazu gehören Aspekte wie Höhe und Vorhersagbarkeit der Löhne der Arbeitnehmer, Formen und Methoden der Arbeit, <b><i>einschließlich der Notwendigkeit von unterschiedlichen Formen der Arbeit und Flexibilität im Rahmen des sozialen Dialogs</i></b>, das Arbeitsumfeld, der Arbeitsschutz, stabile Beschäftigungsverhältnisse, lebenslanges Lernen, Fortbildung der Arbeitnehmer, geregelte und vorhersehbare Arbeitszeiten, Schutz der Arbeitnehmerrechte, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, aktiver und wirksamer sozialer Dialog usw.</p> <p>[11] <b><i>ABl. C 125 vom 21.4.2017, S. 10, Ziffer 3.4.</i></b></p>

**Abstimmungsergebnis:**

Ja-Stimmen: 92

Nein-Stimmen: 120

Enthaltungen: 15

# ÄNDERUNGSANTRAG 4

SOC/685

Schlüsselemente nachhaltiger und guter Arbeit in und nach der Aufbauphase

von:

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

Ziffer 3.3

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
Der EWSA weist darauf hin, dass durch die Pandemie bestimmte Wirtschafts- und Geschäftsmodelle sowie Beschäftigungsformen und Arbeitsmodelle aufgekommen sind, die vor der Krise übersehen oder nur unzureichend berücksichtigt wurden. <i>Es muss darauf geachtet werden, dass diese</i> immer häufiger vorkommenden Arbeits- und Geschäftsmodelle keine negativen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Qualität der Arbeit haben und keine unlauteren Praktiken darstellen.	Der EWSA weist darauf hin, dass durch die Pandemie bestimmte Wirtschafts- und Geschäftsmodelle sowie Beschäftigungsformen und Arbeitsmodelle aufgekommen sind, die vor der Krise übersehen oder nur unzureichend berücksichtigt wurden. <i>Zwar ist es wichtig, sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene das Unternehmertum sowie Maßnahmen zur Förderung der Selbstständigkeit zu stärken und die nachhaltige Entwicklung dieser</i> immer häufiger vorkommenden Arbeits- und Geschäftsmodelle <i>zu unterstützen, doch muss sichergestellt sein, dass sie</i> keine negativen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Qualität der Arbeit haben und keine unlauteren Praktiken darstellen.

## Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 90  
Nein-Stimmen: 125  
Enthaltungen: 16

# ÄNDERUNGSANTRAG 5

SOC/685

**Schlüsselemente nachhaltiger und guter Arbeit in und nach der Aufbauphase**

von:

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

Ziffer 6.2

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
Der EWSA stellt fest, dass die Gleichstellung während der Pandemie gelitten hat, da die ergriffenen Maßnahmen nicht alle Beschäftigten und Unternehmen erreicht haben. Kleine und mittelständische Unternehmen, <i>prekär</i> Beschäftigte, Selbstständige, Migrantinnen und Migranten, junge Menschen und Frauen bekamen häufig keine Ausgleichszahlungen für Einkommensverluste oder blieben bei den Maßnahmen unberücksichtigt. Das bedeutet, dass Armut und soziale Ausgrenzung während der Epidemie zugenommen haben. Auch musste so manches Unternehmen schließen, was zu Arbeitsplatzverlusten geführt hat.	Der EWSA stellt fest, dass die Gleichstellung während der Pandemie gelitten hat, da die ergriffenen Maßnahmen nicht alle Beschäftigten und Unternehmen erreicht haben. Kleine und mittelständische Unternehmen, Beschäftigte <i>in weniger dauerhaften und sicheren Arbeitsformen</i> , Selbstständige, Migrantinnen und Migranten, junge Menschen und Frauen bekamen häufig keine Ausgleichszahlungen für Einkommensverluste oder blieben bei den Maßnahmen unberücksichtigt. Das bedeutet, dass Armut und soziale Ausgrenzung während der Epidemie zugenommen haben. Auch musste so manches Unternehmen schließen, was zu Arbeitsplatzverlusten geführt hat.

## Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 88

Nein-Stimmen: 138

Enthaltungen: 14



# ÄNDERUNGSANTRAG 6

SOC/685

**Schlüsselemente nachhaltiger und guter Arbeit in und nach der Aufbauphase**

**Ziffer 6.3**

Ändern:

von:

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
Der EWSA stellt fest, dass sich die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt während der Pandemie erheblich verschlechtert hat[17]: Viele Frauen haben ihren Arbeitsplatz verloren, Familie und Beruf lassen sich schwerer vereinbaren und <b>prekäre Beschäftigungsverhältnisse</b> haben zugenommen.  [17] <a href="https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains">https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains</a> .	Der EWSA stellt fest, dass sich die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt während der Pandemie erheblich verschlechtert hat[17]: Viele Frauen haben ihren Arbeitsplatz verloren, Familie und Beruf lassen sich schwerer vereinbaren und <b>die Herausforderungen bei der Suche nach einem dauerhafteren und sicheren Arbeitsplatz</b> haben zugenommen.  [17] <a href="https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains">https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains</a> .

## Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 80

Nein-Stimmen: 143

Enthaltungen: 10

# ÄNDERUNGSANTRAG 7

SOC/685

**Schlüsselemente nachhaltiger und guter Arbeit in und nach der Aufbauphase**

**Ziffer 6.4**

Ändern:

**von:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
Verschlechtert hat sich auch die Lage von Migrantinnen und Migranten und jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt: sie haben zunehmend Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden. <i>Dazu sind in dieser Gruppe prekäre Beschäftigungsformen noch stärker verbreitet, mit denen kein gutes Leben möglich ist.</i>	Verschlechtert hat sich auch die Lage von Migrantinnen und Migranten und jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt: sie haben zunehmend Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden. <i>Darüber hinaus stehen sie noch stärker vor der Herausforderung, eine dauerhaftere und sichere Beschäftigung zu finden.</i>

<b>Abstimmungsergebnis:</b>
Ja-Stimmen: 80
Nein-Stimmen: 143
Enthaltungen: 10

# ÄNDERUNGSANTRAG 8

SOC/685

**Schlüsselemente nachhaltiger und guter Arbeit in und nach der Aufbauphase**

von:

BARRERA CHAMORRO Maria del Carmen

MEYNENT Denis

SALIS-MADINIER Franca

ZORKO Andrej

Ziffer 6.5

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
Ungleichheit spiegelt sich am stärksten in der Höhe der Bezahlung und in der Beschäftigungsstabilität wider. Der EWSA ist deshalb der Auffassung, dass im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik das Lohngefälle angegangen werden muss. Gleichzeitig müssen Lohntransparenz gefördert, horizontale und vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt reduziert, die Vollzeitwerbstätigkeit von Frauen gefördert, Einschränkungen aufgrund unbezahlter Pflegearbeit beseitigt und die Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit durch verbindliche Maßnahmen gefördert werden. Außerdem ist durch entsprechende Maßnahmen für die Wahrung der Arbeitnehmerrechte Sorge zu tragen. Der soziale Dialog mit Schwerpunkt auf Tarifverhandlungen für atypische Tätigkeiten wie Hausarbeit, Pflegearbeit, Plattformarbeit usw. sollte ebenfalls gefördert werden.	Ungleichheit spiegelt sich am stärksten in der Höhe der Bezahlung und in der Beschäftigungsstabilität wider. Der EWSA ist deshalb der Auffassung, dass im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik das Lohngefälle angegangen werden muss. Gleichzeitig müssen <b>durch verbindliche Maßnahmen</b> Lohntransparenz gefördert, horizontale und vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt reduziert, die Vollzeitwerbstätigkeit von Frauen gefördert, Einschränkungen aufgrund unbezahlter Pflegearbeit beseitigt und die Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit durch verbindliche Maßnahmen gefördert werden. Außerdem ist durch entsprechende Maßnahmen für die Wahrung der Arbeitnehmerrechte Sorge zu tragen. Der soziale Dialog mit Schwerpunkt auf Tarifverhandlungen für atypische Tätigkeiten wie Hausarbeit, Pflegearbeit, Plattformarbeit usw. sollte ebenfalls gefördert werden.

## Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 102

Nein-Stimmen: 113

Enthaltungen: 16

# ÄNDERUNGSANTRAG 10

SOC/685

Schlüsselemente nachhaltiger und guter Arbeit in und nach der Aufbauphase

Ziffer 7.3

Ändern:

von:

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
<i>Die künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz</i> muss kontrolliert eingesetzt werden, um insbesondere diskriminierende Praktiken <b>und</b> die unrechtmäßige Überwachung von Arbeitnehmern <b>zu verhindern, was das Recht auf Nichterreichbarkeit und die Unterbindung sonstiger arbeitnehmerunfreundlicher Maßnahmen einschließt.</b> Die Sozialpartner müssen bei der Annahme und Umsetzung von Rechtsvorschriften zur künstlichen Intelligenz eingebunden werden.	<i>Um eine transparente und ausgewogene Entwicklung der künstlichen Intelligenz sicherzustellen,</i> muss <i>diese am Arbeitsplatz</i> kontrolliert eingesetzt werden, um insbesondere <i>unbegründete Bedenken auszuräumen, die Autonomie der Arbeitnehmer zu stärken und</i> diskriminierende Praktiken, die unrechtmäßige Überwachung von Arbeitnehmern <i>sowie sonstige arbeitnehmerunfreundliche Maßnahmen zu unterbinden.</i> Die Sozialpartner müssen bei der Annahme und Umsetzung von Rechtsvorschriften zur künstlichen Intelligenz eingebunden werden.

<b>Abstimmungsergebnis:</b>	
Ja-Stimmen:	88
Nein-Stimmen:	136
Enthaltungen:	10

# ÄNDERUNGSANTRAG 11

SOC/685

**Schlüsselemente nachhaltiger und guter Arbeit in und nach der Aufbauphase**

Ziffer 1.1

Ändern:

von:

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
<p>Gute Arbeit ist ein grundlegender Bestandteil eines guten Lebens. <b>Ohne die Einhaltung des Grundsatzes „Gute Arbeit für ein gutes Leben“ (quality of work for quality of life) ist eine nachhaltige soziale Entwicklung nicht denkbar.</b> Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) ist deshalb überzeugt, dass <b>diesem Grundsatz</b> in der EU-Politik besondere Aufmerksamkeit gebührt, da sie dem Risiko von Ungleichheit, Armut, sozialer Ausgrenzung und unlauterem Wettbewerb vorbeugen muss.</p>	<p>Gute Arbeit ist ein grundlegender Bestandteil eines guten Lebens <b>und muss im Zusammenhang mit dem Konzept der nachhaltigen Entwicklung betrachtet werden, wobei der weitergehende Kontext des nachhaltigen Wachstums und der nachhaltigen Beschäftigung zu berücksichtigen ist, insbesondere die Umstellung auf eine grüne Wirtschaft und die Digitalisierung. Der EWSA würdigt zugleich die Bedeutung der Arbeitgeber für die Förderung der Kompetenzen, der Beschäftigung, vielfältiger Formen der Arbeit, der Sicherheit, des Wohlergehens der Arbeitnehmer und der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.</b> Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) ist deshalb überzeugt, dass <b>guter Arbeit als Bestandteil von Wirtschaftswachstum und Beschäftigung</b> in der EU-Politik besondere Aufmerksamkeit gebührt, da sie <b>einen bedeutenden Beitrag zur Förderung von nachhaltigem Wachstum, Beschäftigung und Produktivität leisten und zugleich</b> dem Risiko von Ungleichheit, Armut, sozialer Ausgrenzung und unlauterem Wettbewerb <b>entgegenwirken kann.</b></p>

## Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 79

Nein-Stimmen: 136

Enthaltungen: 11

# ÄNDERUNGSANTRAG 12

SOC/685

**Schlüsselemente nachhaltiger und guter Arbeit in und nach der Aufbauphase**

Ziffer 1.2

Neue Ziffer:

Gliederungsebene: nach bestehender Ziffer – gleichgeordnet

von:

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
	<i>Der EWSA betont, dass umfassende und zielgerichtete Maßnahmen erforderlich sind, um die Arbeitsmärkte in den Mitgliedstaaten reaktions- und widerstandsfähig und inklusiv zu machen. Als Folge der Pandemie muss ein besonderer Schwerpunkt auf der Schaffung flexibler Arbeitsplätze liegen. Der EWSA weist allerdings darauf hin, dass Arbeitsmarktentwicklungen unterstützt werden müssen, aber nicht überreguliert oder behindert werden dürfen. Besondere Aufmerksamkeit sollte den Grundsätzen der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit in Bezug auf die Zuständigkeiten der EU und der Mitgliedstaaten sowie den verschiedenen, ihnen zur Verfügung stehenden Instrumenten gelten. Im Hinblick auf die Gewährleistung einer soliden wirtschaftlichen Grundlage zur Unterstützung fairer Übergänge in Europa sollte der Fokus auf einen fairen, stabilen und berechenbaren Regelungsrahmen für Unternehmen gerichtet sein, der den Verwaltungsaufwand für Unternehmen möglichst gering hält.</i>

## Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 79

Nein-Stimmen: 144

Enthaltungen: 7

# ÄNDERUNGSANTRAG 15

SOC/685

**Schlüsselemente nachhaltiger und guter Arbeit in und nach der Aufbauphase**

**Ziffer 1.12**

Ändern:

von:

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
Der EWSA weist darauf hin, dass aus der Aufbau- und Resilienzfazilität nicht unmittelbar hervorgeht, was gute Arbeit ausmacht, und fordert die Kommission deshalb auf, <b>diesbezüglich nachzubessern</b> . Für die Verwirklichung der in der Aufbau- und Resilienzfazilität festgelegten Ziele ist gute Arbeit von entscheidender Bedeutung. Schutzbedürftige Gruppen <b>wie prekär beschäftigte und junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</b> , die von der Epidemie am härtesten getroffen wurden, dürfen nicht vergessen werden.	Der EWSA weist darauf hin, dass aus der Aufbau- und Resilienzfazilität nicht unmittelbar hervorgeht, was gute Arbeit ausmacht, und fordert die Kommission deshalb auf, <b>sicherzustellen, dass diese Aspekte bei der Umsetzung der Fazilität angemessen berücksichtigt werden</b> . Für die Verwirklichung der in der Aufbau- und Resilienzfazilität festgelegten Ziele ist gute Arbeit von entscheidender Bedeutung. Schutzbedürftige Gruppen, die von der Epidemie am härtesten getroffen wurden, dürfen nicht vergessen werden.

<b>Abstimmungsergebnis:</b>	
Ja-Stimmen:	82
Nein-Stimmen:	140
Enthaltungen:	8