



EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Straßburg, den 8.3.2016
COM(2016) 127 final

ANNEX 1

ANHANG

Erster vorläufiger Entwurf einer europäischen Säule sozialer Rechte

im Anhang der

**MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN
RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND
DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN**

Einleitung einer Konsultation über eine europäische Säule sozialer Rechte

{SWD(2016) 50 final}
{SWD(2016) 51 final}

Inhaltsverzeichnis

KAPITEL I: CHANCENGLEICHHEIT UND ARBEITSMARKTZUGANG

1. *Fertigkeiten, Bildung und lebenslanges Lernen*
2. *Flexible und sichere Arbeitsverträge*
3. *Sichere Berufsübergänge*
4. *Aktive Unterstützung für Beschäftigung*
5. *Geschlechtergleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben*
6. *Chancengleichheit*

KAPITEL II: FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

7. *Beschäftigungsbedingungen*
8. *Löhne und Gehälter*
9. *Arbeitsschutz*
10. *Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten*

KAPITEL III: ANGEMESSENER UND NACHHALTIGER SOZIALSCHUTZ

11. *Integrierte soziale Leistungen und Dienste*
12. *Gesundheitsversorgung und Krankenleistungen*
13. *Renten und Pensionen*
14. *Arbeitslosenleistungen*
15. *Mindesteinkommen*
16. *Menschen mit Behinderung*
17. *Langzeitpflege*
18. *Kinderbetreuung*
19. *Wohnraum*
20. *Zugang zu essenziellen Dienstleistungen*

Erläuterungen

Dieser Anhang enthält einen ersten, vorläufigen Entwurf der europäischen Säule sozialer Rechte für die Konsultation der breiten Öffentlichkeit. Die Säule soll zunächst innerhalb des Euro-Raums errichtet werden; andere Mitgliedstaaten können sich jedoch auf freiwilliger Basis anschließen.

Das Fundament der Säule bilden die sozialen Ziele und Rechte, die im EU-Primärrecht – dem Vertrag über die Europäische Union (EUV), dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union – verankert sind. Um eine ausreichend breite Konsultationsbasis zu gewährleisten, umfasst die Säule sowohl Bereiche, in denen die EU Rechtsetzungskompetenz hat, als auch Bereiche, für die primär die Mitgliedstaaten zuständig sind und in denen der EU eine eher unterstützende und ergänzende Rolle zukommt. Die Säule ist auch von der Praxis in den Mitgliedstaaten und von internationalen Rechtsquellen inspiriert.

Im Rahmen der geplanten Säule bleiben bestehende Rechte gültig – sie werden weder erneuert niedergelegt noch geändert. Die Säule ergänzt diese jedoch durch die detaillierte Darstellung einer Reihe wesentlicher Grundsätze, die ein gemeinsames Charakteristikum der Beschäftigungs- und Sozialpolitik der Teilnahmestaaten werden sollten, wobei ein Schwerpunkt auf den Bedürfnissen und Herausforderungen des Euro-Raumes liegt. Die fertige Säule sollte zu einem Bezugsrahmen für das Leistungsscreening der Teilnahmestaaten im Bereich Beschäftigung und Soziales werden, sie sollte nationale Reformen vorantreiben und vor allem als Kompass für eine erneuerte Konvergenz innerhalb des Euro-Raums dienen.

Die im Folgenden dargelegten Grundsätze sind in 20 Politikfelder untergliedert, die als unverzichtbar für gut funktionierende und faire Arbeitsmärkte sowie Wohlfahrtssysteme gelten. Sie tragen wirtschaftlichen und sozialen Überlegungen, den unterschiedlichen Rahmenbedingungen in Europa und den sich ändernden Realitäten vor Ort Rechnung. Sie behandeln Aspekte, die für eine vertiefte und fairere Wirtschafts- und Währungsunion wichtig sind, wie die Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit zu fördern, die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen, angemessene Mindestniveaus für den Sozialschutz auszuarbeiten, das Potenzial der Menschen optimal zu nutzen, die langfristige Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen zu gewährleisten und die Anpassungsfähigkeit sowie die Widerstandsfähigkeit der Wirtschaftsstrukturen zu stärken.

Die im Folgenden dargelegten Grundsätze gelten sowohl für EU-Bürgerinnen und -Bürger als auch für legal aufhaltige Drittstaatsangehörige, ob erwerbstätig oder nicht erwerbstätig, jeweils gemäß der Formulierung der einzelnen Grundsätze. Für die Zwecke dieser Konsultation wird vorläufig jede Person als „beschäftigte Person“ bezeichnet, die für einen bestimmten Zeitraum Dienstleistungen für eine andere Person erbringt, dafür ein Entgelt erhält und – vor allem bezüglich Dauer, Ort und Inhalt der Tätigkeit – auf Weisung dieser Person handelt.

„Selbständig erwerbstätig“ sind alle Personen, die eine Erwerbstätigkeit auf eigene Rechnung ausüben. „Erwerbstätige Personen“ bezieht sich sowohl auf Beschäftigte wie auch auf selbständig Erwerbstätige. Im Laufe der Konsultation könnte es nötig sein, den Geltungsbereich dieser Begriffe noch genauer abzugrenzen.

Auswahl und Ausformulierung der Grundsätze beruhen unter anderem auf im Europäischen Semester für die Koordinierung der Wirtschaftspolitik bereits vorhandenen Leitlinien, auf EU-Sekundärrecht und – wo vorhanden – auf Soft-Law-Leitlinien. Um die einzelnen Grundsätze in einen Kontext zu setzen, werden im Entwurf die drängendsten Herausforderungen skizziert, es wird auf den potenziellen Mehrwert jedes Grundsatzes verwiesen und – wo zutreffend – sind in Textkästchen die entsprechenden Rechte laut Primärrecht angeführt. Die Grundsätze sollten im Rahmen des Konsultationsprozesses möglichst breit diskutiert und verfeinert werden mit dem Ziel, 2017 einen Vorschlag für die europäische Säule sozialer Rechte fertigzustellen.

KAPITEL I: CHANCENGLEICHHEIT UND

ARBEITSMARKTZUGANG

1. Fertigkeiten, Bildung und lebenslanges Lernen

Grundfertigkeiten im sprachlichen Bereich, in Lesen, Schreiben, Rechnen und IKT, auf denen Lernprozesse aufbauen, stellen für einen signifikanten Teil der Bevölkerung (Kinder wie Erwachsene) nach wie vor eine Herausforderung dar. Um Bildungsergebnisse von höherer Qualität und Relevanz zu erzielen, müssen die Bildungssysteme effektiver und gerechter werden sowie stärker auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und der Gesellschaft reagieren. Der gleichberechtigte, von ökonomischen Mitteln unabhängige Zugang zu Bildung, um Grundfertigkeiten und Schlüsselkompetenzen zu erwerben, muss durch qualitätsvolle Möglichkeiten für Erwachsene ergänzt werden, sich während des gesamten Lebens Grundfertigkeiten und Schlüsselkompetenzen anzueignen. Entwicklungen wie die Bevölkerungsalterung, der längere Verbleib im Berufsleben und die verstärkte Zuwanderung Drittstaatsangehöriger erfordern zusätzliche Maßnahmen für Weiterqualifizierung und lebenslanges Lernen, um die Anpassung an einschneidende technologische Entwicklungen und sich rasch verändernde Arbeitsmärkte erfolgreich zu bewältigen.

- a. Jede Person hat lebenslang Zugang zu qualitativvoller (Berufs)bildung, um sich Grundfertigkeiten und Schlüsselkompetenzen für eine aktive Teilhabe an der Gesellschaft und der Arbeitswelt anzueignen. Geringqualifizierte junge Menschen und Erwachsene im erwerbsfähigen Alter werden angehalten, sich weiterzuqualifizieren.***

In Artikel 14 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist Folgendes niedergelegt: *Jede Person hat das Recht auf Bildung sowie auf Zugang zur beruflichen Ausbildung und Weiterbildung. Dieses Recht umfasst die Möglichkeit, unentgeltlich am Pflichtschulunterricht teilzunehmen.*

In den Artikeln 165 und 166 AEUV ist festgelegt, dass die Union eine Politik der beruflichen Bildung durchführt und zur Entwicklung einer qualitativ hochstehenden Bildung dadurch beiträgt, dass sie die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten fördert und deren Maßnahmen unterstützt und ergänzt.

2. Flexible und sichere Arbeitsverträge

Flexible Verträge können den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern und berufliche Veränderung fördern sowie gleichzeitig Arbeitgebern die Möglichkeit bieten, auf Veränderungen in der Nachfrage zu reagieren. Die digitale Wirtschaft verändert die Arbeitsmodelle und führt zu neuen Arbeitsformen wie der selbständigen Erwerbstätigkeit. Dies erlaubt unter Umständen vielfältigere Zugänge zum Arbeitsmarkt und kann dazu beitragen, Menschen in der Erwerbstätigkeit zu halten.

Die Bandbreite der Arbeitsverträge zeichnet sich jedoch nach wie vor durch große Unterschiede in den Beschäftigungsbedingungen aus.

Darüber hinaus gibt es „Grauzonen“ wie „abhängige Selbständigkeit“ und „Scheinselbständigkeit“, die zu unklaren Rechtssituationen führen und den Zugang zum Sozialschutz blockieren. Derartige Phänomene bergen die Gefahr, dass prekäre Arbeitsverhältnisse und/oder zweigeteilte oder segmentierte Arbeitsmärkte entstehen, die die Produktivität bremsen und zu Ausgrenzung führen. Befristete Arbeitsverträge können – aufgrund des geringeren Kündigungsschutzes, des niedrigeren Entgelts, des eingeschränkten Zugangs zu Sozialschutz und Fortbildung – die Präkarisierungsrisiken erhöhen. Eine Entwicklung hin zu Vertragsarten mit vergleichbaren Garantien und Kosten birgt die Möglichkeit, ein befristetes Arbeitsverhältnis als Sprungbrett für eine stabile und sichere Beschäftigung zu nutzen, während gleichzeitig die Arbeitsmärkte schockresistenter werden.

- a. *Die Gleichbehandlung wird unabhängig vom Arbeitsvertrag gewährleistet, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Die falsche Anwendung oder der Missbrauch prekärer und befristeter Arbeitsverhältnisse wird verhindert.*
- b. *Flexible Beschäftigungsbedingungen können als Türöffner für den Arbeitsmarkt dienen und Arbeitgebern weiterhin die Möglichkeit bieten, rasch auf Veränderungen in der Nachfrage zu reagieren; der Übergang zu unbefristeten Verträgen wird jedoch gewährleistet.*

In Artikel 153 AEUV ist festgelegt, dass die Union Mindestvorschriften erlässt und die Tätigkeit der Mitgliedstaaten im Bereich der Arbeitsbedingungen unterstützt und ergänzt.

3. Sichere Berufsübergänge

Der berufliche Werdegang der Menschen wird immer vielfältiger und schließt mehrere aufeinanderfolgende Arbeitsstellen sowie verschiedene Beschäftigungsformen, Unterbrechungen der Berufstätigkeit, erhöhte Mobilität und berufliche Veränderungen im Laufe des Lebens ein. Der technologische Wandel und die sich rasch verändernden Arbeitsmärkte können nur dann optimal genutzt werden, wenn die Unterstützung beim Arbeitsplatzwechsel und bei Berufsübergängen schneller und besser funktioniert und die regelmäßige Weiterqualifizierung während des gesamten Berufslebens gefördert wird.

Die Weiterqualifizierung erfordert Investitionen sowohl seitens der Beschäftigten als auch der Unternehmen und der Gesellschaft. Einige Sozialschutzansprüche, wie betriebliche Altersvorsorge, Arbeitslosenleistungen, Krankenversicherung oder Fortbildung, können bei einem Stellenwechsel nicht immer problemlos übertragen und bei einem Wechsel in die Selbständigkeit auch nicht valorisiert oder mitgenommen werden. Umgekehrt sollten einige der Ansprüche arbeitssuchender oder

nichterwerbstätiger Personen nicht zu Negativanreizen für die Wiederaufnahme einer Beschäftigung oder die Gründung eines eigenen Unternehmens werden.

- a. *Jede Person im erwerbsfähigen Alter hat Zugang zu individueller Unterstützung bei der Arbeitssuche und wird angehalten, sich fortzubilden oder weiterzuqualifizieren, um so bessere Chancen am Arbeitsmarkt zu haben bzw. ihre Aussichten auf eine erfolgreiche Unternehmensgründung zu erhöhen und um einen Arbeitsplatzwechsel sowie Berufsübergänge zu beschleunigen.*
- b. *Die Wahrung und Portabilität der im Laufe des Berufslebens erworbenen Sozialleistungs- und Fortbildungsansprüche wird gewährleistet, um einen Arbeitsplatzwechsel sowie Berufsübergänge zu erleichtern.*

In Artikel 151 AEUV ist festgelegt, dass die Union und die Mitgliedstaaten das Ziel verfolgen, die Beschäftigung zu fördern. In Artikel 153 AEUV ist festgelegt, dass die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf den Gebieten der sozialen Sicherheit und des sozialen Schutzes der Arbeitnehmer, der Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung, sowie der Modernisierung der Systeme des sozialen Schutzes unterstützt und ergänzt.

4. Aktive Unterstützung für Beschäftigung

Das Problem der dauerhaften, wiederkehrenden sowie langfristigen Arbeitslosigkeit erfordert gerade bei jungen Menschen und geringqualifizierten Personen geeignete und gezielte Unterstützung für den (Wieder)einstieg ins Berufsleben sowie Maßnahmen zur Entwicklung von Fertigkeiten und Qualifikationen oder Arbeits-erfahrung, damit sie in neue Berufe einsteigen können. Der rasche und wirksame Zugang zu derartigen Maßnahmen kann den sozialen Ausschluss sowie den Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt verhindern.

- a. *Alle jungen Menschen unter 25 Jahren erhalten binnen vier Monaten, nachdem sie arbeitslos geworden sind oder die Schule verlassen haben, eine hochwertige Arbeitsstelle, eine Weiterbildungsmaßnahme, eine Lehrstelle oder einen Praktikumsplatz.*
- b. *Gewährleistet wird auch, dass gemeldeten langzeitarbeitslosen Personen spätestens nach 18-monatiger Arbeitslosigkeit eine umfassende individuelle Bestandsaufnahme und eine Wiedereinstiegsvereinbarung angeboten werden, die ein individuelles Dienstleistungsangebot sowie die Angabe einer zentralen Anlaufstelle umfasst.*

In Artikel 151 AEUV ist festgelegt, dass die Union und die Mitgliedstaaten das Ziel verfolgen, die Beschäftigung zu fördern. In Artikel 153 AEUV ist auch festgelegt, dass die Union Mindestvorschriften erlässt und die Tätigkeit der Mitgliedstaaten zur Förderung der Wiedereingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen unterstützt und ergänzt.

5. Geschlechtergleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Frauen sind nach wie vor im Erwerbsleben unterrepräsentiert, dafür im Bereich der Teilzeitarbeit und in Branchen mit geringerer Bezahlung überrepräsentiert; sie erhalten niedrigere Stundensätze, obwohl sie die Männer bei den Bildungsabschlüssen bereits überholt haben. Die Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist eine grundlegende Voraussetzung für Chancengleichheit und angesichts der Bevölkerungsalterung eine wirtschaftliche Notwendigkeit.

Das Fehlen angemessener Urlaubs- und Betreuungsregelungen kann Personen mit Betreuungs- oder Pflegepflichten (für Kinder und andere abhängige Familienangehörige) – überwiegend Frauen – davon abhalten, erwerbstätig zu bleiben oder wieder in den Beruf einzusteigen. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen stößt u. a. auf folgende Barrieren: keine angemessenen Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben; steuerliche Negativanreize für Zweitverdiener/innen oder übermäßige Besteuerung der Arbeit; Geschlechterstereotypen im Hinblick auf Fachbereiche und Berufe.

Selbständig Erwerbstätige sowie Beschäftigte, die nicht Vollzeit und nur befristet beschäftigt sind, haben nach wie vor keinen gleichberechtigten Zugang zu bezahltem Urlaub aus familiären Gründen oder zu Versicherungssystemen. Unzureichende Möglichkeiten und fehlende Anreize für Männer, Urlaube zu nehmen, zementieren außerdem die Rolle der Frauen als primär für Pflege und Betreuung Verantwortliche – mit negativen Auswirkungen auf die Frauenerwerbsquote.

Auch die Möglichkeiten flexibler Arbeitsorganisation haben sich zum Teil durch digitale Umgebungen und die Kombination mehrerer Berufe im Rahmen der Sharing Economy oder der partizipativen Wirtschaft verbessert. Flexible Arbeitsverhältnisse können auch dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erleichtern, indem sowohl die Beschäftigten als auch die Unternehmen Arbeitspläne und Arbeitsmuster an ihre Bedürfnisse anpassen können.

- a. Die Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt und im Bildungsbereich wird gefördert, indem die Gleichbehandlung in allen Bereichen, einschließlich Bezahlung, gewährleistet wird, Hindernisse für die Erwerbsbeteiligung von Frauen abgebaut werden und die Segregation der Arbeitsmärkte verhindert wird.**
- b. Alle Eltern und Menschen mit Betreuungs- oder Pflegepflichten für Kinder und andere abhängige Familienangehörige erhalten Zugang zu angemessenen Urlaubsregelungen sowie Zugang zu Betreuungs- und Pflegediensten.¹ Eine ausgewogene Inanspruchnahme von Urlaubsregelungen seitens beider Geschlechter wird durch Maßnahmen wie das Angebot bezahlten Elternurlaubs – sowohl für Männer als auch Frauen – gefördert.**
- c. Auf Basis von Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten werden flexible Arbeitsregelungen – auch für den Bereich der Arbeitszeit – ermöglicht und**

¹ Vgl. Grundsätze 17-18.

gefördert, wobei sowohl die Bedürfnisse der Beschäftigten als auch die der Arbeitgeber berücksichtigt werden.

In Artikel 33 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist Folgendes niedergelegt: *Um Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können, hat jeder Mensch das Recht auf Schutz vor Entlassung aus einem mit der Mutterschaft zusammenhängenden Grund sowie den Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub und auf einen Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes.*

In Artikel 153 AEUV ist festgelegt, dass die Union Mindestvorschriften erlässt sowie die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf den Gebieten der Arbeitsumwelt, der Arbeitsbedingungen sowie der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz unterstützt und ergänzt.

In Artikel 24 der Charta der Grundrechte ist darüber hinaus Folgendes niedergelegt: *Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.*

In Artikel 3 EUV ist festgelegt, dass die Union soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen bekämpft. Darüber hinaus ist in Artikel 8 AEUV festgelegt, dass die Union darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. In Artikel 19 AEUV ist festgelegt, dass die Union geeignete Vorkehrungen treffen kann, um Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu bekämpfen. In Artikel 153 AEUV ist festgelegt, dass die Union Mindestvorschriften erlässt sowie die Tätigkeit der Mitgliedstaaten im Bereich der Wiedereingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen sowie der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz unterstützt und ergänzt.

6. Chancengleichheit

In der gesamten Union gilt ein Diskriminierungsverbot im Hinblick auf Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung. Trotzdem sind bestimmte Personengruppen mit Problemen beim Zugang zur Arbeitswelt konfrontiert. In Beschäftigungsverhältnissen unterrepräsentiert sind vor allem Drittstaatsangehörige und ethnische Minderheiten; sie haben ein höheres Armutsrisiko und leiden stärker unter sozialer Ausgrenzung. Es ist wichtig, Hürden abzubauen, die diese Personen an der Teilhabe hindern; das können Sprachbarrieren oder Lücken in der Anerkennung von Fertigkeiten und Qualifikationen sein. Was Diskriminierung aufgrund der Nationalität oder der ethnischen Herkunft betrifft, zeigt die Erfahrung in den Unternehmen, dass sowohl die Arbeitgeber zu wenig über nichtdiskriminierende Einstellungsverfahren wissen als auch die von Diskriminierung betroffenen Personen ihre Rechte nicht ausreichend kennen.

Die Förderung ihrer Erwerbsbeteiligung ist eine grundlegende Voraussetzung für Chancengleichheit und angesichts der Bevölkerungsalterung eine wirtschaftliche Notwendigkeit.

a. Die Erwerbsbeteiligung unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen wird erhöht, wobei Gleichbehandlung in allen Bereichen gewährleistet wird, u. a. durch Sensibilisierung und das Vorgehen gegen Diskriminierung.

In Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist Folgendes niedergelegt: *Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten.*

In Artikel 3 EUV ist festgelegt, dass die Union soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen bekämpft. Darüber hinaus ist in Artikel 8 AEUV festgelegt, dass die Union darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. In Artikel 19 AEUV ist festgelegt, dass die Union geeignete Vorkehrungen treffen kann, um Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu bekämpfen. In Artikel 153 AEUV ist festgelegt, dass die Union Mindestvorschriften erlässt sowie die Tätigkeit der Mitgliedstaaten im Bereich der Wiedereingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen sowie der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz unterstützt und ergänzt.

KAPITEL II: FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

7. Beschäftigungsbedingungen

Neue Formen flexibler Beschäftigung erfordern besondere Sorgfalt bei der Festlegung der Art, des Umfangs und der Dauer der Beschäftigung, bei der Ermittlung der Arbeitgeber sowie des damit verbundenen Sozialschutzes, und wenn es darum geht, missbräuchlichen Einsatz in der Probezeit zu verhindern. Dezentrale, selbstorganisierte Arbeitsformen können die Autonomie der Beschäftigten stärken und die Unternehmensentwicklung fördern, gleichzeitig aber auch dazu führen, dass die Beschäftigten ihre Rechte weniger gut kennen und die Informationspflichten für Arbeitgeber unklar sind. EU-Rechtsvorschriften zur Pflicht, Beschäftigte über die Beschäftigungsbedingungen zu informieren, gelten nicht ab Beschäftigungsbeginn und ihre Anwendung gestaltet sich in zunehmend transnationalen, mobilen, digitalen und ortsungebundenen Unternehmensorganisationsmodellen immer schwieriger. Komplexe, kostspielige und unsichere Regelungen für die Beendigung unbefristeter Arbeitsverhältnisse lassen Unternehmen zögern, Arbeitskräfte einzustellen, und führen auch zu uneinheitlicher Durchsetzung der geltenden Bestimmungen.

- a. Jede beschäftigte Person wird vor Beschäftigungsbeginn schriftlich über die Rechte und Pflichten informiert, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben.***
- b. Eine etwaige Probezeit erstreckt sich auf einen vernünftigen Zeitraum; die Beschäftigten erhalten Informationen zu den Bedingungen für die Probezeit, bevor diese beginnt.***
- c. Die Kündigung einer beschäftigten Person ist zu begründen, ihr geht eine angemessene Kündigungsfrist voraus und sie ist mit einer angemessenen Abfindung bzw. Abfertigung verbunden sowie dem Zugang zu einem unparteiischen Streitbeilegungssystem, bei dem rasch und wirksam ein Rechtsbehelf eingelegt werden kann.***

In Artikel 30 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist Folgendes niedergelegt: *Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung.*

In Artikel 153 AEUV ist festgelegt, dass die Union durch Richtlinien Mindestvorschriften erlässt und die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen und des Schutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsvertrags unterstützt und ergänzt.

8. Löhne und Gehälter

Entsprechende Mindestlöhne und -gehälter gewährleisten den Beschäftigten und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard und tragen dazu bei, dem Problem der Armut trotz Erwerbstätigkeit zu begegnen. Eine möglichst breite Erfassung verhindert Verzerrungen, die zu einem zweigeteilten Arbeitsmarkt führen. Eine prognostizierbare Entwicklung bei Löhnen und Gehältern ist wichtig für ein stabiles Unternehmensumfeld. Die Höhe der Mindestlöhne und -gehälter muss so gewählt werden, dass geringqualifizierte Personen weiterhin eine Chance auf Beschäftigung haben und sich eine Erwerbstätigkeit für arbeits- und erwerbslose Personen lohnt. Für die Wettbewerbsfähigkeit, vor allem im Euro-Raum, hat es sich als wichtig erwiesen, die Entwicklung der Löhne und Gehälter an die Produktivität zu koppeln.

- a. Jede Beschäftigung wird fair entlohnt und ermöglicht einen angemessenen Lebensstandard. Mindestlöhne und -gehälter werden mit einem transparenten und vorhersehbaren Mechanismus in einer Weise festgelegt, die den Zugang zu Beschäftigung und die Motivation, sich Arbeit zu suchen, gewährleistet. Die Entwicklung der Löhne und Gehälter folgt den Produktivitätsentwicklungen; dabei werden die Sozialpartner konsultiert und die jeweilige nationale Praxis berücksichtigt.***

9. Arbeitsschutz

Weniger stabile Beschäftigungsverhältnisse, neue Arbeitsmuster und die Alterung der Arbeitskräfte haben zu neuen Herausforderungen für den Arbeitsschutz, also für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, geführt. Ein wirksamer Schutz vor Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen, und zwar unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses und unter Berücksichtigung von „Grauzonen“ mit unklarer Rechtslage (z. B. „abhängige Selbständigkeit“ und „Scheinselbständigkeit“), spielt eine wichtige Rolle bei der Eindämmung von Prekarität, der Verringerung sozialer Kosten und der Steigerung der Produktivität der Unternehmen. Die Arbeitgeber müssen intensiver in Umschulungen und die Anpassung von Arbeitsplätzen eingebunden werden, um die Bemühungen um Wiedereingliederung und Rehabilitation zu verstärken. Allerdings ist die Durchsetzung von Präventiv- und Abhilfemaßnahmen in kleinen Unternehmen nach wie vor sehr schwierig.

- a. Es wird ein angemessenes Maß an Schutz vor allen potenziellen Risiken am Arbeitsplatz gewährleistet, und die Umsetzung in der Praxis, insbesondere in Klein- und Kleinstunternehmen, wird hinreichend unterstützt.***

In Artikel 31 der Charta der Grundrechte ist Folgendes niedergelegt: *Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.*

In Artikel 153 AEUV ist festgelegt, dass die Union durch Richtlinien Mindestvorschriften erlassen kann und die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der Verbesserung der Arbeitsumwelt zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer unterstützt und ergänzt.

10. Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten

Entscheidend für einen gut funktionierenden sozialen Dialog sind autonome und repräsentative Sozialpartner, die in der Lage sind, Kollektivverträge abzuschließen. Die Organisationsdichte und Repräsentativität der Sozialpartner ist jedoch rückläufig, weshalb sie weitere Kapazitäten aufbauen müssen, um einen besser funktionierenden, wirksamen sozialen Dialog zu führen. Für eine erfolgreiche Konzeption und Umsetzung der Wirtschafts- und Sozialpolitik, einschließlich Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung in Phasen des Wirtschaftsabschwungs, ist die Einbindung der Sozialpartner auf Ebene der EU und der Mitgliedstaaten unerlässlich. Neue Formen der Arbeitsorganisation, beispielsweise im Dienstleistungssektor und in der digitalen Wirtschaft, führen zudem zu einer uneinheitlichen Einbeziehung der Beschäftigten, und ihre Unterrichtung und Anhörung wird komplexer.

- a. Die Sozialpartner werden bei der Konzeption und Umsetzung beschäftigungs- und sozialpolitischer Maßnahmen konsultiert. Sie werden ermutigt, Kollektivverträge über sie betreffende Fragen zu schließen, und zwar unter Wahrung nationaler Gepflogenheiten, der Autonomie der Sozialpartner und des Rechts auf Kollektivmaßnahmen.**
- b. Die rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung aller Beschäftigten, einschließlich digital und/oder in anderen Ländern tätiger Personen, wird sichergestellt, insbesondere im Falle von Massenentlassungen sowie des Übergangs, der Umstrukturierung und der Fusion von Unternehmen.**

In den Artikeln 12 und 27 der Charta der Grundrechte ist Folgendes niedergelegt: *Jede Person hat das Recht, sich insbesondere im politischen, gewerkschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Bereich auf allen Ebenen frei und friedlich mit anderen zu versammeln und frei mit anderen zusammenzuschließen, was das Recht jeder Person umfasst, zum Schutz ihrer Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihre Vertreter muss auf den geeigneten Ebenen eine rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung in den Fällen und unter den Voraussetzungen gewährleistet sein, die nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind.*

In Artikel 28 der Charta der Grundrechte ist Folgendes niedergelegt: *Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder ihre jeweiligen Organisationen haben nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen sowie bei Interessenkonflikten kollektive Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Interessen, einschließlich Streiks, zu ergreifen.*

In Artikel 151 AEUV ist festgelegt, dass die Union und die Mitgliedstaaten das Ziel verfolgen, den sozialen Dialog zu fördern. In Artikel 152 AEUV ist festgelegt, dass die Union die Rolle der Sozialpartner anerkennt und fördert und den sozialen Dialog unterstützt. In Artikel 153 AEUV ist festgelegt, dass die Union Mindestvorschriften erlässt sowie die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf den Gebieten der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sowie der Vertretung und kollektiven Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen unterstützt und ergänzt. In den Artikeln 154 und 155 AEUV ist festgelegt, dass die Sozialpartner eine Rolle im Gesetzgebungsverfahren spielen.

KAPITEL III: ANGEMESSENER UND NACHHALTIGER SOZIALSCHUTZ

11. Integrierte soziale Leistungen und Dienste

In manchen Fällen erschwert die Vielfalt der Leistungen, Dienste, Agenturen und Antragsverfahren den Menschen den Zugang zu der von ihnen benötigten Unterstützung. Durch mangelnde Integration von Leistungen und Diensten sinkt auch deren Effizienz bei der Bekämpfung von Armut und bei der Förderung der sozialen Integration und der Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Sozialleistungen, aktive Unterstützung und soziale Dienste – diese drei Komponenten müssen aufeinander abgestimmt sein, damit die Unterstützung Wirkung zeigt. Diese Abstimmung sollte die Aspekte Berechtigung und Abdeckung, koordinierte Unterstützungsangebote und Beibehaltung bestimmter Ansprüche bei Wiederaufnahme einer Beschäftigung oder selbständigen Erwerbstätigkeit umfassen. Durch eine bessere Integration von Leistungen und Diensten kann die Kosteneffizienz des Sozialschutzes verbessert werden.

- a. *Sozialschutzleistungen und soziale Dienste werden so weit wie möglich integriert, um die Kohärenz und die Wirksamkeit dieser Maßnahmen zu verstärken und die soziale Integration sowie die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.***

In Artikel 34 der Charta der Grundrechte ist Folgendes niedergelegt: *Die Union anerkennt und achtet das Recht auf Zugang zu den Leistungen der sozialen Sicherheit und zu den sozialen Diensten [...].*

In Artikel 151 AEUV ist festgelegt, dass die Union und die Mitgliedstaaten das Ziel verfolgen, für einen angemessenen sozialen Schutz zu sorgen und Ausgrenzungen zu bekämpfen. In Artikel 153 AEUV ist festgelegt, dass die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf den Gebieten der sozialen Sicherheit und des sozialen Schutzes der Arbeitnehmer, der Modernisierung der Systeme des sozialen Schutzes und der Eingliederung ausgegrenzter Personen in den Arbeitsmarkt unterstützt und ergänzt.

12. Gesundheitsversorgung und Krankenleistungen

Aufgrund der Alterung der Bevölkerung und der hohen Behandlungskosten geraten die finanzielle Tragfähigkeit der Gesundheitssysteme und deren Fähigkeit, eine angemessene Versorgung aller Menschen zu gewährleisten, unter Druck. Es hat sich gezeigt, dass im Verhältnis zum Einkommen hohe Behandlungskosten und zu lange Wartezeiten eine maßgebliche Rolle dafür spielen, dass Menschen keinen Zugang zu medizinischer Versorgung erhalten. Um einen allgemeinen Zugang zu hochwertiger Versorgung zu gewährleisten und zugleich die finanzielle Tragfähigkeit der Gesundheitssysteme zu wahren, eine kosteneffiziente Versorgung anzustreben und Gesundheitsförderung und Krankheitsprävention zu betreiben, müssen die Anstrengungen zur Verbesserung von Widerstandsfähigkeit, Effizienz und Wirksamkeit der Gesundheitssysteme verstärkt werden; so können die Systeme die

anstehenden Herausforderungen besser bewältigen. Ein allgemeiner Zugang zur Gesundheitsversorgung und die Beseitigung von Benachteiligungen in diesem Bereich stärken den sozialen Zusammenhalt und wirken sich positiv auf die Wirtschaftsleistung aus.

Die Regelungen für Sach- und/oder Geldleistungen bei Krankheit weichen in puncto Wartezeiten, Dauer, Höhe der Ersatzleistungen und Kontrollmechanismen stark voneinander ab. Es ist nach wie vor eine Herausforderung, ein Mindestniveau für Ersatzleistungen im Krankheitsfall sicherzustellen und die Wiedereingliederung und Rehabilitation zu fördern, ohne die finanzielle Tragfähigkeit solcher Regelungen zu gefährden.

- a. Jeder Mensch erhält rechtzeitigen Zugang zu hochwertiger Gesundheitsvorsorge und Heilbehandlung; medizinischer Versorgungsbedarf darf nicht zu Armut oder finanziellen Zwängen führen.**
- b. Um die Widerstandsfähigkeit der Gesundheitssysteme und ihre finanzielle Tragfähigkeit zu gewährleisten, unterstützen die Systeme eine kosteneffiziente Versorgung und stärken zugleich Gesundheitsförderung und Krankheitsprävention.**
- c. Unabhängig von der Art ihres Vertrags erhalten alle Beschäftigten im Krankheitsfall eine Geldleistung in angemessener Höhe; die Einbeziehung selbständig Erwerbstätiger in die Krankenversicherung wird gefördert. Um eine schnelle Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen, wird die wirksame Wiedereingliederung und Rehabilitation unterstützt.**

In Artikel 35 der Charta der Grundrechte ist Folgendes niedergelegt: *Jeder Mensch hat das Recht auf Zugang zur Gesundheitsvorsorge und auf ärztliche Versorgung nach Maßgabe der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten. Bei der Festlegung und Durchführung der Politik und Maßnahmen der Union in allen Bereichen wird ein hohes Gesundheitsschutzniveau sichergestellt.* In Artikel 34 der Charta der Grundrechte ist Folgendes niedergelegt: *Die Union anerkennt und achtet das Recht auf Zugang zu den Leistungen der sozialen Sicherheit [...] in Fällen wie [...] Krankheit [...].*

In Artikel 151 AEUV ist festgelegt, dass die Union und die Mitgliedstaaten das Ziel verfolgen, für einen angemessenen sozialen Schutz zu sorgen. In Artikel 153 AEUV ist festgelegt, dass die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf den Gebieten der sozialen Sicherheit und des sozialen Schutzes der Arbeitnehmer sowie der Modernisierung der Systeme des sozialen Schutzes unterstützt und ergänzt.

In Artikel 168 AEUV ist festgelegt, dass bei der Festlegung und Durchführung aller Unionspolitiken und -maßnahmen ein hohes Gesundheitsschutzniveau sichergestellt wird.

13. Renten und Pensionen

Aufgrund der steigenden Lebenserwartung und des Rückgangs der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter entsteht eine doppelte Herausforderung: Gewährleistung der finanziellen Tragfähigkeit der Renten und Pensionen bei gleichzeitiger Sicherstellung eines angemessenen Einkommens im Ruhestand. Um die langfristige Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen zu sichern und Generationengerechtigkeit zu wahren ist es angezeigt, das gesetzliche Ruhestandsalter an die Lebenserwartung zu binden und die Lücke zwischen dem gesetzlichen und dem tatsächlichen Renten- bzw. Pensionseintrittsalter durch Vermeidung des frühen Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt zu verringern.

In mehreren Mitgliedstaaten sind zu niedrige Renten und Pensionen eine zusätzliche Herausforderung. In den meisten Ländern besteht auch ein großes geschlechterbedingtes Vorsorgegefälle: Geringere Einkünfte und Beschäftigungslücken führen bei Frauen zu niedrigeren Renten- und Pensionsbeiträgen und somit letztlich zu geringeren Ansprüchen.

Auch selbständig Erwerbstätige und Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen sind größeren Risiken aufgrund unzureichender Altersversorgung und geringerer Abdeckung durch betriebliche Altersvorsorge ausgesetzt.

- a. *Mit Eintritt in den Ruhestand erhalten alle Menschen eine Altersversorgung, die einen angemessenen Lebensstandard gewährleistet. Es werden Maßnahmen ergriffen, um das geschlechterbedingte Vorsorgegefälle zu verringern, beispielsweise durch angemessene Anrechnung von Betreuungszeiten. Je nach nationalen Gegebenheiten wird die Einbeziehung selbständig Erwerbstätiger in die Renten- bzw. Pensionsversicherung gefördert.*
- b. *Die Vorsorgesysteme werden darauf ausgerichtet, die Tragfähigkeit und künftige Angemessenheit der Renten und Pensionen zu wahren, und zwar durch Gewährleistung einer umfassenden Beitragsbasis, durch die Bindung des gesetzlichen Rentenalters an die Lebenserwartung und durch die Verringerung der Lücke zwischen dem gesetzlichen und dem tatsächlichen Renten- bzw. Pensionseintrittsalter durch Vermeidung des frühen Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt.*

In Artikel 34 der Charta der Grundrechte ist Folgendes niedergelegt: *Die Union anerkennt und achtet das Recht auf Zugang zu den Leistungen der sozialen Sicherheit [...] im Alter sowie [...] das Recht auf eine soziale Unterstützung [...] [für diejenigen], die nicht über ausreichende Mittel verfügen [...].*

In Artikel 151 AEUV ist festgelegt, dass die Union und die Mitgliedstaaten das Ziel verfolgen, für einen angemessenen sozialen Schutz zu sorgen und Ausgrenzungen zu bekämpfen. In Artikel 153 AEUV ist festgelegt, dass die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf den Gebieten der sozialen Sicherheit und des sozialen Schutzes der Arbeitnehmer, der Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung sowie der Modernisierung der Systeme des sozialen Schutzes unterstützt und ergänzt.

14. Arbeitslosenleistungen

Arbeitslosenleistungen sind dann wirksam, wenn sie die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz ermöglichen, dazu beitragen, Kompetenzangebot und -bedarf besser aufeinander abzustimmen, für wirtschaftliche Absicherung in Phasen der Arbeitslosigkeit sorgen, ein Abgleiten in die Armut vermeiden und bei einem Wirtschaftsabschwung eine automatische Stabilisierung ermöglichen. In manchen Fällen ist der Kreis derjenigen, die Arbeitslosenleistungen erhalten, aufgrund strenger Anspruchsregelungen sehr klein. Anlass zur Sorge geben die Dauer der Leistungsgewährung in manchen Mitgliedstaaten sowie die Durchsetzung der Auflagen für die Arbeitsuche und die Teilnahme an aktiven Unterstützungsmaßnahmen.

- a. Die Unterstützungsmaßnahmen für Arbeitslosen umfassen angemessene Arbeitslosenleistungen in Verbindung mit Auflagen für die aktive Arbeitsplatzsuche und für die Teilnahme an aktiven Unterstützungsangeboten. Durch die Dauer der Leistungsgewährung wird sichergestellt, dass ausreichend Zeit für die Arbeitsuche bleibt, ohne dass negative Anreize für eine schnelle Rückkehr in die Beschäftigung entstehen.²**

In Artikel 34 der Charta der Grundrechte ist Folgendes niedergelegt: *Die Union anerkennt und achtet das Recht auf Zugang zu den Leistungen der sozialen Sicherheit [...] bei Verlust des Arbeitsplatzes [...].*

In Artikel 151 AEUV ist festgelegt, dass die Union und die Mitgliedstaaten das Ziel verfolgen, für einen angemessenen sozialen Schutz zu sorgen und Ausgrenzungen zu bekämpfen. In Artikel 153 AEUV ist festgelegt, dass die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf den Gebieten der sozialen Sicherheit und des sozialen Schutzes der Arbeitnehmer, der Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung sowie der Modernisierung der Systeme des sozialen Schutzes unterstützt und ergänzt.

15. Mindesteinkommen

In den meisten, aber nicht allen Mitgliedstaaten gibt es ein Mindesteinkommen für armutsgefährdete Menschen, die ihren Lebensunterhalt nicht auf andere Weise sichern können. Derzeit bestehen hier jedoch einige Herausforderungen, beispielsweise die zu geringe Höhe der Leistungen, so dass die Empfänger der Armut nicht entkommen, sowie die geringe Abdeckung und Nichtinanspruchnahme des Mindesteinkommens aufgrund komplexer Zugangsmodalitäten. Bei Personen im erwerbsfähigen Alter können durch die schwache Anbindung an aktive Unterstützungsangebote und soziale Dienste sowie durch Nichtkürzung der Leistungen bei Wiederaufnahme einer Beschäftigung „Leistungsfallen“ und negative Anreize für die Arbeitsaufnahme entstehen. Der Aspekt der Einkommenssicherheit deckt diejenigen, deren Anspruch auf Arbeitslosenleistungen ausgelaufen ist nur unzureichend ab, da Arbeitslosen- und Mindesteinkommensleistungen oft nicht ausreichend koordiniert sind. Für ältere Menschen ohne jedwede sonstigen Einkünfte sind die Mindesteinkommens-

² Vgl. Grundsatz 3.

regelungen in den meisten Mitgliedstaaten nicht ausreichend, um sie aus der Armut zu befreien.

- a. *Denjenigen, die nicht über ausreichende Mittel für die Sicherung eines angemessenen Lebensstandards verfügen, wird ein Mindesteinkommen in geeigneter Höhe gewährt. Bei Personen im erwerbsfähigen Alter ist die Gewährung dieser Leistung an Auflagen zur Teilnahme an aktiven Unterstützungsmaßnahmen zwecks (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt geknüpft.*

In Artikel 34 der Charta der Grundrechte ist Folgendes niedergelegt: *Um die soziale Ausgrenzung und die Armut zu bekämpfen, anerkennt und achtet die Union das Recht auf eine soziale Unterstützung und eine Unterstützung für die Wohnung, die allen, die nicht über ausreichende Mittel verfügen, ein menschenwürdiges Dasein sicherstellen sollen [...].*

In Artikel 151 AEUV ist festgelegt, dass die Union und die Mitgliedstaaten das Ziel verfolgen, Ausgrenzungen zu bekämpfen.

In Artikel 153 AEUV ist festgelegt, dass die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf den Gebieten der Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung und der Eingliederung ausgegrenzter Personen in den Arbeitsmarkt unterstützt und ergänzt.

16. Menschen mit Behinderung

Menschen mit Behinderung sind weitaus stärker von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht als die Gesamtbevölkerung. Es fehlt ihnen an barrierefreien Arbeitsplätzen, und sie sind mit Diskriminierungen und negativen steuerlichen Anreizen konfrontiert. Schlecht konzipierte Leistungen für Menschen mit Behinderung können zu „Leistungsfällen“ führen, beispielsweise wenn den Betroffenen Zahlungen vollständig gestrichen werden, sobald sie (wieder) ins Erwerbsleben eintreten. Die Verfügbarkeit von Unterstützungsleistungen kann auch die Fähigkeit zur Teilnahme am Arbeitsmarkt und am Gemeinschaftsleben beeinflussen.

- a. *Es wird gewährleistet, dass Menschen mit Behinderung grundlegende Unterstützungsdienste zur Verfügung stehen und dass sie ein gesichertes Grundeinkommen erhalten, das ihnen einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht. Die Bedingungen für den Leistungsbezug sind so gestaltet, dass sich daraus keine Beschäftigungshindernisse ergeben.*

In Artikel 26 der Charta der Grundrechte ist Folgendes niedergelegt: *Die Union anerkennt und achtet den Anspruch von Menschen mit Behinderung auf Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Eigenständigkeit, ihrer sozialen und beruflichen Eingliederung und ihrer Teilnahme am Leben der Gemeinschaft.*

In Artikel 151 AEUV ist festgelegt, dass die Union und die Mitgliedstaaten das Ziel verfolgen, für einen angemessenen sozialen Schutz zu sorgen und Ausgrenzungen zu bekämpfen. In Artikel 153 AEUV ist festgelegt, dass die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf den Gebieten der sozialen Sicherheit und des sozialen Schutzes der Arbeitnehmer, der Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung sowie der Modernisierung der Systeme des sozialen Schutzes unterstützt und ergänzt.

17. Langzeitpflege

Die Alterung der Bevölkerung, sich wandelnde Familienstrukturen und eine höhere Frauenerwerbsquote sorgen für eine wachsende Nachfrage nach Langzeitpflegeleistungen. Lücken aufgrund nicht verfügbarer oder teurer Pflegeeinrichtungen werden oft von betreuenden Angehörigen, meist Frauen, geschlossen. Die reguläre häusliche Pflege wird zwar von vielen Pflegebedürftigen und ihren Familienangehörigen bevorzugt, ist jedoch nach wie vor unterentwickelt, so dass die informelle Pflege zu Hause für viele Familien die einzige Möglichkeit bleibt und dadurch hohe finanzielle Belastungen für die Betroffenen entstehen. Um den Zugang zu angemessenen Langzeitpflegeleistungen zu gewährleisten und zugleich die finanzielle Tragfähigkeit der Pflegesysteme sicherzustellen, müssen verstärkte Anstrengungen unternommen werden, um die Erbringung und Finanzierung der Langzeitpflege zu verbessern.

- a. ***Der Zugang zu hochwertigen, erschwinglichen und von angemessen qualifizierten Fachkräften erbrachten Langzeitpflegeleistungen, einschließlich der häuslichen Pflege, wird sichergestellt.***
- b. ***Die Erbringung und Finanzierung von Langzeitpflegeleistungen wird verstärkt und verbessert, um einen angemessenen Zugang zur Pflege zu finanziell tragfähigen Bedingungen zu gewährleisten.***

In Artikel 34 der Charta der Grundrechte ist Folgendes niedergelegt: *Die Union anerkennt und achtet das Recht auf Zugang zu den Leistungen der sozialen Sicherheit und zu den sozialen Diensten, die in Fällen wie [...] Pflegebedürftigkeit [...] Schutz gewährleisten [...].*

In Artikel 151 AEUV ist festgelegt, dass die Union und die Mitgliedstaaten das Ziel verfolgen, für einen angemessenen sozialen Schutz zu sorgen. In Artikel 153 AEUV ist festgelegt, dass die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf den Gebieten der sozialen Sicherheit und des sozialen Schutzes der Arbeitnehmer sowie der Modernisierung der Systeme des sozialen Schutzes unterstützt und ergänzt.

18. Kinderbetreuung

Durch Kinderbetreuung wird die kognitive und soziale Entwicklung von Kindern, insbesondere aus benachteiligten Familien, verbessert, und ihre Bildungs- und Arbeitsmarktchancen im späteren Leben werden gesteigert. Die formale Kinderbetreuung ist außerdem ein wichtiges Instrument, um Eltern und vor allem Frauen die Teilnahme am Erwerbsleben zu ermöglichen. Es gibt jedoch nach wie vor Probleme durch Einschränkungen in puncto Verfügbarkeit, Zugänglichkeit, Erschwinglichkeit und Qualität, die die Entwicklung der Kinder beeinträchtigen. Auch der Zugang von Kindern aus benachteiligten Bevölkerungsgruppen zu diesem Dienst ist weiterhin eine Herausforderung.

- a. *Alle Kinder erhalten Zugang zu hochwertiger, erschwinglicher Kinderbetreuung, die von angemessen qualifizierten Fachkräften geleistet wird.***
- b. *Es werden frühzeitig Maßnahmen ergriffen und präventive Strategien verfolgt, um Kinderarmut zu bekämpfen, einschließlich spezifischer Maßnahmen, um die Teilnahme von Kindern aus benachteiligten Verhältnissen an der Kinderbetreuung zu verstärken.***

In Artikel 24 der Charta der Grundrechte ist Folgendes niedergelegt: *Kinder haben Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge, die für ihr Wohlergehen notwendig sind.*

In Artikel 151 AEUV ist festgelegt, dass die Union und die Mitgliedstaaten das Ziel verfolgen, für einen angemessenen sozialen Schutz zu sorgen. In Artikel 153 AEUV ist festgelegt, dass die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf den Gebieten der sozialen Sicherheit und des sozialen Schutzes der Arbeitnehmer, der Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung sowie der Modernisierung der Systeme des sozialen Schutzes unterstützt und ergänzt.

19. Wohnraum

Der Mangel an angemessenem Wohnraum und unsichere Wohnverhältnisse geben in der gesamten EU weiterhin Anlass zur Sorge. Bei den Menschen führt diese Situation zu einer verstärkten finanziellen Risikobereitschaft, mehr Zwangsräumungen, Zahlungsrückständen bei der Miete bzw. der Tilgung von Hypothekendarlehen und in extremen Fällen zu Obdachlosigkeit. Das beschränkte Angebot im Wohnungssektor und Verzerrungen auf dem Mietwohnungsmarkt tragen dazu bei, dass Wohnraum knapp ist. Der Mangel an angemessenem Wohnraum behindert zudem nach wie vor die Arbeitskräftemobilität, den Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt, die Verwirklichung der Lebensplanung und die selbständige Lebensführung.

- a. *Hilfsbedürftige Menschen erhalten Zugang zu Sozialwohnungen oder Unterstützung bei der Wohnraumbeschaffung. Sozial schwache Personen erhalten***

Schutz vor Zwangsräumungen, und der Zugang von Haushalten mit niedrigem und mittlerem Einkommen zu Wohneigentum wird gefördert.

- b. *Obdachlosen Personen werden Unterkünfte bereitgestellt; zugleich werden sie mit anderen sozialen Diensten in Kontakt gebracht, um ihre soziale Eingliederung zu fördern.***

In Artikel 34 der Charta der Grundrechte ist Folgendes niedergelegt: *Um die soziale Ausgrenzung und die Armut zu bekämpfen, anerkennt und achtet die Union das Recht auf [...] eine Unterstützung für die Wohnung, die allen, die nicht über ausreichende Mittel verfügen, ein menschenwürdiges Dasein sicherstellen sollen [...].*

In Artikel 151 AEUV ist festgelegt, dass die Union und die Mitgliedstaaten das Ziel verfolgen, Ausgrenzungen zu bekämpfen. In Artikel 153 AEUV ist festgelegt, dass die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung unterstützt und ergänzt.

20. Zugang zu essenziellen Dienstleistungen

Essenzielle Dienstleistungen der Daseinsvorsorge, wie elektronische Kommunikationsdienste, Verkehr, Energie (Strom, Wärme), und grundlegende Finanzdienstleistungen (z. B. Bankkonten) sind eine Voraussetzung für die umfassende Inklusion der Menschen in die Gesellschaft und gewährleisten zugleich Chancengleichheit beim Zugang zur Beschäftigung; allerdings stehen sie denjenigen, die sie benötigen, nicht immer zur Verfügung. Zugangshindernisse sind unter anderem mangelnde Erreichbarkeit, fehlende Infrastruktur oder Nichterfüllung von Barrierefreiheitsanforderungen für Menschen mit Behinderung.

- a. *Der Zugang zu erschwinglichen essenziellen Dienstleistungen der Grundversorgung, unter anderem elektronischen Kommunikationsdiensten, Energie, Verkehr und Finanzdienstleistungen, wird für alle Menschen gewährleistet. Hilfsbedürftige Menschen werden durch Maßnahmen unterstützt, die ihren Zugang zu diesen Dienstleistungen erleichtern.***

In Artikel 151 AEUV ist festgelegt, dass die Union und die Mitgliedstaaten das Ziel verfolgen, für einen angemessenen sozialen Schutz zu sorgen und Ausgrenzungen zu bekämpfen.