

# EGB- MASSNAHMEN- PROGRAMM 2019-2023

CONFEDERATION  
SYNDICAT  
EUROPÉEN  
TRADE UNION



14<sup>TH</sup> CONGRESS  
VIENNA 21-24  
MAY 2019

**A FAIRER EUROPE  
FOR WORKERS!**





# A FAIRER EUROPE FOR WORKERS!

DEMOCRACY & SOCIAL JUSTICE  
JUST TRANSITIONS  
QUALITY JOBS & HIGHER WAGES

EUROPEAN TRADE UNION

A FAIRER EUROPE FOR WORKERS!  
DEMOCRACY & SOCIAL JUSTICE  
JUST TRANSITIONS  
QUALITY JOBS & HIGHER WAGES

A FAIRER EUROPE FOR WORKERS!

GLOBAL DISASTER

UNION OF EUROPEAN TRADE UNIONS

EUROPEAN TRADE UNION

ERAC  
AL JUSTICE  
RANSITIONS  
ITY JOBS  
HER WAGES



# EGB- MASSNAHMEN- PROGRAMM 2019-2023



# INHALT

<b>Einleitung</b>	6
<b>Kapitel 1: Aufbau von Demokratie und einer besseren Zukunft Europas für Berufstätige</b>	12
Zukunft Europas und der Demokratie	13
Sozialer Dialog	15
Demokratie am Arbeitsplatz: Mitbestimmung/Europäische Betriebsräte	17
<b>Kapitel 2: Gestaltung eines neuen und fortschrittlichen Wirtschaftsmodells auf Basis einer faireren und sozialen Governanc</b>	20
Makroökonomische Politik und wirtschaftliche Governance	21
Wirtschaftliche Governance, Europäisches Semester	24
EU-Haushalt, wirtschaftliche und gesellschaftliche Kohäsion, Strukturfonds	26
<b>Kapitel 3: Kampf für höhere Löhne, stärkere Tarifverhandlungen und durchsetzbare Rechte für alle</b>	28
Tarifverhandlungen und Lohnpolitik	29
Arbeitsrecht	33
Gesundheit und Sicherheit	37
Menschen- und Gewerkschaftsrechte	40
Gleichberechtigung der Geschlechter	42
Unternehmerische Gesellschaftsverantwortung/ Verantwortungsvolle Geschäftsführung/ Due Diligence	45

<b>Kapitel 4: Einsatz für gerechte Transformation, fairere Digitalisierung und eine stärkere Industriepolitik</b>	47
Industriepolitik	48
Digitalisierung und die Plattformökonomie	50
Nachhaltige Entwicklung, Klimawandel, Energiepolitik	52
Binnenmarkt	55
Öffentliche Dienstleistungen	56
Normung	58
<b>Kapitel 5: Relaunch des europäischen Sozialmodells und Gestaltung der Arbeit der Zukunft durch eine effektive Säule sozialer Rechte</b>	60
Europäische Säule sozialer Rechte	61
Arbeitsmarkt, Beschäftigungspolitik	63
Nicht standardisierte Arbeit	65
Bildung und Ausbildung	66
Jugend	68
Sozialer Schutz und gesellschaftliche Inklusion	69
Faire Mobilität, Freizügigkeit und Entsendung von Arbeitskräften	72
Interregionale Gewerkschaftsräte, Regionalpolitik und EURES	74
<b>Kapitel 6: Eine Migrations- und Globalagenda auf Basis von Solidarität, Gleichheit und Inklusion</b>	76
Migration	77
Gleichheit und Nichtdiskriminierung	80
Außenbeziehungen	81
Handel	83
UN-Agenda 2030 - Nachhaltigkeitsziele in der EU	86
Entwicklungszusammenarbeit	87

# EINLEITUNG

1. Wir durchleben eine kritische und herausfordernde Zeit für Europa und die europäische Gewerkschaftsbewegung. Die Auswirkungen von unregulierter Globalisierung, Wirtschaftskrise und Austerität; die Veränderungen in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt aufgrund von Klimawandel, Digitalisierung und Automatisierung; die Angriffe auf die Rechte von ArbeitnehmerInnen, Gewerkschaften und das europäische Sozialmodell; die Zunahme von Ungleichheiten in und zwischen den Ländern; das Problem der Migrations- und Mobilitätsströme, das oftmals zu Diskriminierung und Ausbeutung führt; das Aufkommen rechtsextremer, souveränistischer, nationalistischer, neofaschistischer und fremdenfeindlicher Kräfte, welche die Menschen- und sozialen Rechte bedrohen und die demokratischen Werte der Europäischen Union gefährden – all das ist Anlass zu großer Sorge über die Zukunft Europas und der europäischen Beschäftigten.
2. Die Gewerkschaftsbewegung hat die Verantwortung, die Demokratie und das europäische Sozialmodell zu verteidigen, die wichtigste Errungenschaft des letzten Jahrhunderts, die ebenso auf Frieden, Menschen-, Arbeitnehmer-, Sozial- und Umweltrechten beruht wie auf fairen und gleichen Lebens- und Arbeitsbedingungen, zu denen hochwertige öffentliche Dienstleistungen und Bildungssysteme gehören. Um dies zu erreichen, haben der EGB und seine Mitgliedsorganisationen sinnvolle Konzepte für Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitsmarkt Europas entworfen und werden sie starke und effiziente Instrumente und Maßnahmen einführen, um die Rolle von Gewerkschaften zu festigen. Dabei setzen sie einen besonderen Fokus auf eine neue, fortschrittliche und nachhaltige Wirtschaftspolitik; Lohnerhöhungen und Aufwärtskonvergenz von Löhnen zwischen Ländern und Sektoren; Beschäftigung in hochwertigen Jobs und eine Verkürzung der Arbeitswoche ohne Lohneinschnitte sowie Kontrolle über Arbeitszeitenvereinbarungen; Verteidigung und Ausbau von Arbeitnehmerrechten, sozialem Schutz und öffentlichen Dienstleistungen; Relaunch des sozialen Dialogs, Stärkung von Tarifverhandlungen, Ausbau ihrer Reichweite und Förderung von Mitbestimmung; gerechte Transformation, nachhaltige Globalisierung und fortschrittlichen Handel; faire Mobilität und eine gemeinsame Migrations- und Asylpolitik auf Basis von Respekt für Rechte und Gleichbehandlung.
3. Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen werden eine großangelegte Initiative für die gewerkschaftliche Erneuerung starten, um eine starke Gewerkschaftsbewegung für die Zukunft aufzubauen, die in der Lage ist, vorhandene Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitiken zu ändern, und diejenigen einzubeziehen, die heute von Rechten und Schutz ausgeschlossen sind (besonders junge Arbeitnehmer und solche in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen, Selbstständige und PlattformarbeiterInnen, ArbeitnehmerInnen in der Schattenwirtschaft, Frauen, Migranten und mobile ArbeitnehmerInnen, Behinderte oder Menschen, die von jedweder Form der Diskriminierung betroffen sind, u. a. aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und ihrer Geschlechtsidentität). Die Gewerkschaftsbewegung wird durch zukunftsorientierte Politik und Aktion sowie durch die Stärkung ihrer Organisations- und Verhandlungskapazität **Ein faireres Europa für ArbeitnehmerInnen** bieten.

## Hintergrund

4. Jüngste Wahlen in mehreren EU-Ländern haben einen Anstieg von Nationalismus und Souveränismus, Fremdenfeindlichkeit, Sexismus, Frauenfeindlichkeit und antieuropäischen Gefühlen gezeigt, auch wenn die Unterstützung für die EU-Mitgliedschaft in vielen Mitgliedstaaten hoch bleibt. Es verbreiten sich negative Haltungen unter ArbeitnehmerInnen. Es wäre aber falsch, ArbeitnehmerInnen als rassistisch oder populistisch abzustempeln. Sie sorgen sich um die Zukunft: eine Zukunft, in der über Jahrzehnte erworbene Wohlfahrtsrechte gefährdet werden; eine Zukunft, die keine Aussicht auf einen stabilen, hochwertigen Job, ein besseres Gehalt, angemessene Wohnung und sozialen Schutz, gute Bildung und eine sichere Gesellschaft auf Basis von Solidarität mehr bietet. In diesem unsicheren Umfeld - ohne Gleichberechtigung und Schutz - werden Migranten zu Sündenböcken, und rechtsextreme und neofaschistische Bewegungen nutzen die Ängste der Menschen aus, um Einfluss in der politischen Arena zu gewinnen. All dies erfordert eine veränderte Politik, welche die Rechte und Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen sowie Gleichheit von Frauen und Männern wie auch Gleichbehandlung und Chancen für alle ins Zentrum stellt.
5. Vor zehn Jahren herrschte die Finanzkrise der Jahre 2007/2008. Eine Bankenkrise führte zu einer Staatsschuldenkrise, in der die EU die Insolvenz von Banken dadurch abwendete, dass sie private Schulden in öffentliche umwandelte und

die Verluste damit verstaatlichte. Die Wirtschaftskrise führte zu einer gesellschaftlichen und politischen Krise. Austerität war die falsche Medizin und hat weit verbreitete Desillusionierung und eine Abwendung von Europa hervorgerufen. Die ‚Troika‘-Maßnahmen in Ländern wie Griechenland, Irland, Portugal, Spanien und Zypern bürdeten Einschnitte bei Löhnen und Rechten, Privatisierungen und den Abbau von sozialem Schutz und öffentlichen Dienstleistungen auf und schädigten so die Wirtschaften und Gesellschaften jener Länder durch größere Armut und Ungleichheit. Heftige Konflikte in angrenzenden Regionen und Terrorismus in der Heimat haben zu einer Krisenstimmung beigetragen. ArbeitnehmerInnen sehen, wie Digitalisierung und Klimawandel Auswirkungen auf ihre Jobs und Leben haben können, während sich politische EntscheiderInnen oft nicht angemessen mit diesen Herausforderungen befassen.

6. Europa erholt sich nun, mit langsamem Wachstum und allmählich sinkender Arbeitslosigkeit in einigen Ländern. Eine von zögerlicher Erholung gefolgte Rezession ist kein Grund zur Freude, erst recht nicht, da die Erholung innerhalb Europas sehr unterschiedlich ausfällt, was die wirtschaftliche und gesellschaftliche Kohäsion gefährdet. In der Folge der Krise und der Austeritätsmaßnahmen erleben viele ArbeitnehmerInnen und junge Menschen, besonders Frauen, Prekarität und Erwerbsarmut und stehen noch immer am Rande des Arbeitsmarkts und des Bildungssystems.
7. Im Gegenzug haben der Schock durch die politischen Nachwirkungen der Wirtschaftskrise und das Aufkommen anti-europäischer und rechtsextremer Kräfte - in den letzten Jahren - eine Stimmung der Nachdenklichkeit über die Zukunft geschaffen: über Europa, die Arbeit, die Globalisierung, den Handel und den Multilateralismus. Die Europäische Kommission und das Europäische Parlament sind sich endlich der Notwendigkeit von Investitionen, Lohnerhöhungen und sogar höheren öffentlichen Ausgaben bewusst. Die Europäische Säule sozialer Rechte (ESSR) wurde verkündet, und es wurden einige Initiativen zu ihrer Umsetzung initiiert. Es hat eine Debatte zur sozialen Dimension der EU, fairerer Globalisierung und der Zukunft der Europäischen Währungsunion (EWU) begonnen.
8. In ihrem Weißbuch zur Zukunft der EU 27 hat Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker fünf Szenarien skizziert. Der EGB setzt sich für eine EU auf Basis von Einheit, Zusammenarbeit, Integration, Solidarität und Aufwärtskonvergenz ein. Das erfordert größere demokratische Rechenschaftspflicht von Institutionen und Entscheidungsfindungsprozessen sowie uneingeschränkte Achtung nationaler Best Practices in Bezug auf industrielle Beziehungen, Arbeitsmärkte und soziale Schutzsysteme. Zum 60. Jahrestag der Römischen Verträge verpflichteten sich nationale Regierungen, auf ein Soziales Europa hinzuwirken, das wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Fortschritt fördert. Die Mitgliedstaaten haben sich auf eine einheitliche Position zum Brexit geeinigt, während die künftige Beziehung zwischen EU und Vereinigtem Königreich weiterhin unklar ist. Weder der EGB noch die britischen und irischen Gewerkschaften waren für den Brexit. Vielmehr dringen wir gemeinsam darauf, den Rechten von ArbeitnehmerInnen und BürgerInnen oberste Priorität einzuräumen.
9. Heute können wir mit Überzeugung sagen, dass dem EGB eine entscheidende Rolle dabei zukam, EU-Institutionen zu einer Änderung ihrer Strategie zu bewegen, um diese Ergebnisse - besonders im sozialen Bereich - zu erzielen. Auch wenn wir die langfristigen Vorteile der EWU anerkennen, gehört die Austerität noch nicht der Vergangenheit an. Der Stabilitäts- und Wachstumspakt der EU ist noch immer eine Zwangsjacke, die viele Länder davon abhält, in bessere öffentliche Dienstleistungen, Jobs und Wachstum zu investieren. Der EGB kann erfreut feststellen, dass einige führende EU-PolitikerInnen auf mehr budgetäre Flexibilität gedrungen haben, um mehr Raum für wachstumsfreundliche Wirtschaftspolitiken zu schaffen und die Belastung der Erwerbsbevölkerung zu verringern. Die neuen Politiken schaffen aber bei Weitem keinen Konsens. Die ESSR war schon lange überfällig. Es muss aber weiterhin mit Nachdruck auf ihre Umsetzung gedrungen werden, und zwar durch gesetzlich bindende Maßnahmen auf EU- und nationaler Ebene, durch geeignete Politik und Finanzierung sowie durch Tarifverhandlungen.
10. Uns stehen viele schwierige Herausforderungen bevor. Die Zunahme von Scheinselbstständigkeit, unfreiwilliger Zeit- und Teilzeitarbeit, der verzerrende Einsatz von Praktika sowie andere prekäre und geringbezahlte Jobs sind die dunkle Seite der heute langsam sinkenden Arbeitslosigkeit. Gewerkschaften organisieren die Verteidigung von Arbeitnehmerrechten und dringen auf neue Gesetze, welche Rechte und sozialen Schutz erweitern, das Prinzip ‚Gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘ voranbringen und Tarifverhandlungen auf alle Länder, Sektoren und ArbeitnehmerInnen ausdehnen, insbesondere die zurückgelassenen. Geeignete Politiken müssen sich mit Digitalisierung und Klimawandel befassen und eine gerechte Transformation sicherstellen, die ArbeitnehmerInnen und Industrieregionen befähigt, sich an Veränderung anzupassen und neue Jobs zu schaffen.
11. Die Flüchtlingskrise ist nicht gelöst. Flüchtlinge sitzen in der Türkei, in Libyen, Jordanien, dem Libanon, Griechenland, Italien und den Balkanstaaten fest. Gewerkschaften verpflichten sich, ihre Anstrengungen zu verdoppeln, damit sich Institutionen an internationales Recht halten, um eine faire Verteilung von Flüchtlingen in ganz Europa zu erreichen und mit ArbeitgeberInnen und lokalen Gemeinschaften zu kooperieren, damit Flüchtlinge und Asylbewerber in die Arbeitswelt integriert werden. Gleichzeitig mahnt der EGB die EU und die Mitgliedstaaten, eine konkretere und fairere europäische Politik zur Wirtschaftsmigration zu beschließen, um legale Kanäle für den Eintritt zu schaffen und eine Integrationspolitik auf Basis der Achtung von Rechten und Gleichbehandlung lokaler wie migrantischer ArbeitnehmerInnen zu fördern, um als zentrales Instrument die sozialen Auswirkungen von Migrationsströmen zu steuern. Der EGB plädiert für eine holistische Strategie, um die nachteiligen Triebkräfte und strukturellen Faktoren von Migration - wo dies möglich ist - durch eine faire und effektivere Kooperation mit den Herkunftsländern zu minimieren. Des Weiteren sieht der EGB die Verabschiedung der

beiden Globalen UN-Pakte zu Migration und Flüchtlingen als positiven Fortschritt, wenn auch als unzureichend, da sie keine bindenden Instrumente sind.

12. Die Europäische Union muss eine aktivere Rolle auf internationaler Ebene und gegenüber multilateralen Institutionen spielen und das europäische Sozialmodell, die dringende Notwendigkeit einer ökologischen Transformation und eine nachhaltige und fortschrittliche Reform multilateraler Governance auf globaler Ebene sichern und fördern.

## Herausforderungen und Mission

13. Gemeinsam mit Mitgliedsorganisationen muss der EGB die Chance ergreifen, europäische PolitikerInnen in die richtige Richtung zu lenken, um ein neues, fortschrittliches Wirtschaftsmodell für nachhaltiges Wachstum aufzubauen. Jetzt ist der Zeitpunkt zur Bekräftigung unserer Forderungen zu Gunsten von ArbeitnehmerInnen nach höheren öffentlichen Investitionen und hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen, angemessenem sozialem Schutz zur Bekämpfung von Ungleichheit, fairer Besteuerung, fairen Löhnen und guten Arbeitsbedingungen, allgemein zugänglicher, hochwertiger Bildung, einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Achtung und Unterstützung des sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen in ganz Europa. Dies ist der Zeitpunkt für Gewerkschaften, um aktiver denn je Anstrengungen zu unternehmen, um Globalisierung, Digitalisierung und Klimamaßnahmen zu managen, damit sichergestellt ist, dass ArbeitnehmerInnen nicht entlassen werden, und damit anhaltende Geschlechter-, sektorale und regionale Ungleichheiten verringert werden.
14. Eine große Anstrengung ist erforderlich, um die Demokratie zu verteidigen und die Rechtsstaatlichkeit in Europa wiederherzustellen, indem antidemokratischen, rechtsextremen und fremdenfeindlichen Haltungen die Stirn geboten wird, und die institutionellen Rahmen und Entscheidungsfindungsprozesse - auf allen Ebenen - demokratischer und inklusiver gestaltet werden.
15. Wir werden eine breite Allianz schaffen, um institutionelle, wirtschaftliche und gesellschaftliche Demokratie zu fördern. Der EGB wird darauf hinarbeiten, die EU und nationale Institutionen dazu zu bewegen, demokratischer und transparenter zu agieren und den gemeinschaftlichen und integrationsorientierten Ansatz weiterzuentwickeln, der der Grundstein des europäischen Projekts war, statt der zwischen Regierungen, ArbeitnehmerInnen und BürgerInnen. ArbeitnehmerInnen möchten wissen, dass ihre Stimmen von EntscheidungsträgerInnen gehört werden, und dass sie die Governance von EU und Nationalstaaten beeinflussen können. Der EGB wird Vorreiter bei der Verteidigung und Förderung eines starken sozialen Dialogs, von Tarifverhandlungen, Mitbestimmung und Mobilisierungsaktionen als grundlegenden Instrumenten für Demokratie in Wirtschaft, Gesellschaft und am Arbeitsplatz sein. Gewerkschaften fordern von ArbeitgeberInnen und Regierungen auf allen Ebenen - von der lokalen bis zur europäischen - Maßnahmen, um eine fairere und sozial gerechtere Zukunft für Europa aufzubauen.
16. In den letzten Jahren haben wir - der EGB und seine Mitgliedsorganisationen - unsere interne Kooperation und Koordination signifikant intensiviert. Dank der Überwindung der vorhandenen Differenzen zwischen Ost und West, Nord und Süd haben wir gemeinsame Politiken vereinbart. Wir haben effiziente Netzwerke und Praktiken innerhalb des EGB eingerichtet, um unsere Mitgliedsorganisationen einzubeziehen und zu mobilisieren. Wir haben unseren Einfluss auf Institutionen - auf EU- und nationaler Ebene - signifikant verstärkt, indem wir die Stimme des EGB zur Basis, auf die nationale Ebene gebracht haben, wo die meisten Entscheidungen getroffen werden. Es ist uns gelungen, unsere Agenda - zumindest in einigen Bereichen - durchzusetzen. Diese Maßnahmen sollen daher fortgesetzt, weiter implementiert und forciert werden, besonders gegenüber der neuen Europäischen Kommission und dem neuen Europäischen Parlament, die 2019 gewählt werden.
17. Das ist die beste Methode, um konkrete Ergebnisse für die von uns vertretenen ArbeitnehmerInnen zu erzielen und die Zukunft der Arbeitswelt zu formen. Wir werden eine erneuerte und stärkere Gewerkschaftsbewegung aufbauen, die organisieren und mobilisieren kann, um die Herausforderungen anzugehen, denen wir gegenüberstehen, um die kommenden Veränderungen zu antizipieren und zu gestalten: eine Gewerkschaftsbewegung, die mehr junge Menschen, Frauen, Migranten und andere gesellschaftliche Gruppen einbezieht, die besonderer Gefahr der Diskriminierung ausgesetzt sind; eine Gewerkschaftsbewegung, die sich an der Stärkung von Demokratie und sozialem Fortschritt in Europa beteiligt.

## EGB-Prioritäten für die Amtszeit 2019-2023

18. Bei der Festlegung seiner Prioritäten für die nächste Amtszeit beabsichtigt der EGB, sich mit den größten Herausforderungen zu befassen, denen die europäische Gewerkschaftsbewegung heute gegenübersteht. Die sechs prioritären Bereiche führen die allgemeine Strategie des EGB für die nächste Amtszeit genauer aus, die in den thematischen Kapiteln des EGB-Maßnahmenprogramms 2019-2023 detailliert beschrieben ist. Der EGB-Exekutivausschuss wird aufgefordert, Jahrespläne für die Umsetzung zu verabschieden.

## 19. Prioritäre Bereiche des EGB:

- a/ Befassung mit der Krise der Demokratie auf institutioneller, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ebene; Gestaltung der Zukunft Europas im Interesse von ArbeitnehmerInnen; Ebnung eines Weges hin zu Vertragsreformen, bei denen die Arbeitnehmer-, Gewerkschafts- und Sozialrechte Vorrang erhalten, auch durch ein Protokoll zum Sozialen Fortschritt, das in die Verträge einbezogen wird.
- b/ Einführung eines neuen Wirtschaftsmodells für Europa auf Basis von nachhaltigem und inklusivem Wachstum, auf höheren öffentlichen und privaten Investitionen zur Schaffung hochwertiger Jobs in allen Sektoren der Wirtschaft und öffentlichen Investitionen in öffentliche Dienstleistungen, Gemeingüter und sozialen Schutz; Neugestaltung der wirtschaftlichen Governance der EU, des europäischen Semesters, der EWU- und EU-Ressourcen um sicherzustellen, dass soziale Gerechtigkeit Hand in Hand mit wirtschaftlicher Wettbewerbsfähigkeit geht, und dass das Wohlergehen der Menschen Ziel der Wirtschaftspolitik ist; Bekämpfung von Steuerdumping und Steuerflucht und Einführung fairerer, fortschrittlicherer und besser koordinierter Steuersysteme in der EU unter uneingeschränkter Beachtung der Tatsache, dass die Steuerpolitik in erster Linie eine nationale Befugnis ist.
- c/ Radikale Änderung der Wohlstandverteilung und des Lohnanteils in der Wirtschaft, um Ungleichheit zu beheben und soziale Gerechtigkeit zu vergrößern; Forcierung von Tarifverhandlungen und industriellen Beziehungen, um eine allgemeine Lohnerhöhung und Aufwärtskonvergenz von Löhnen und Arbeitsbedingungen für alle zu erzielen, und damit hochwertige Beschäftigung und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz zu fördern; Verteidigung und Erweiterung der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte; Eintreten für Menschenrechte und Nichtdiskriminierung auf allen Ebenen; Erreichen voller Geschlechtergleichheit in Gesellschaft und Arbeitswelt.
- d/ Managen der Transformation hin zu einer CO<sub>2</sub>-neutralen Kreislaufwirtschaft, Digitalisierung und Automatisierung im Kontext der Globalisierung, auf verantwortungsvolle, gerechte und inklusive Weise, damit keine ArbeitnehmerInnen zurückgelassen werden; Relaunch der europäischen Industriepolitik mit besonderer Beachtung der schwächeren Volkswirtschaften, die Defizite in ihrer Industrieproduktion haben; Sicherstellung, dass Wettbewerbs- und Unternehmensrecht im Binnenmarkt reformiert werden, um vollumfängliche Achtung von sozialen, Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten zu gewährleisten; Verbesserung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz und bei der Veränderung und Umstrukturierung der Wirtschaft; Garantieren, dass lebenslanges Lernen und das Recht auf Ausbildung für jeden Realität sind.
- e/ Wiederaufbau des europäischen Sozialmodells durch Stärkung der Grundsätze und Implementierung der Europäischen Säule sozialer Rechte durch Politiken, Gesetze, Tarifvereinbarungen und sinnvolle Maßnahmen zur Umverteilung und Aufwärtskonvergenz, die hochwertige Jobs fördern und Prekarität bekämpfen, damit alle ArbeitnehmerInnen und BürgerInnen in gleichem Maße und unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis hiervon profitieren können; Erreichen von fairen und inklusiven Arbeitsmärkten, Arbeitsmobilität, hochwertigem sozialem Schutz, öffentlichen Dienstleistungen sowie Bildungs- und Ausbildungssystemen; Implementierung des Prinzips ‚Gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘ und Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping; Gestaltung der Zukunft der Arbeit in einer Weise, die Prekarität und Unsicherheit verringert und Arbeitnehmerschutz erhöht und erweitert; Stärkung und Förderung des sozialen und dreiseitigen Dialogs auf allen Ebenen.
- f/ Arbeit an den Problemen der Migranten und Flüchtlinge durch Schutz von Menschen- und Grundrechten sowie Gewährleistung voller Gleichbehandlung und Chancengleichheit am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft; Verhinderung und Bekämpfung von Diskriminierung und Ausbeutung; Ebnung von Wegen für Integration und Inklusion; Neugestaltung des Multilateralismus auf europäischer und globaler Ebene durch Politiken, die sozialen und Arbeitnehmerrechten im Kontext internationaler Institutionen und Foren Priorität einräumen, in denen die Rolle von Sozialpartnern gestärkt werden muss; Eintreten für eine fairere, gesellschaftlich und ökologisch nachhaltigere und durchsetzbare Agenda für internationalen Handel und Globalisierung, die Jobs, Löhne und Arbeitsbedingungen schützt, auch durch internationale Initiativen wie die UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, ein bindendes Abkommen zu Menschenrechten und Wirtschaft, den Global Deal und eine gestärkte Rolle für die ILO.

## EGB-Maßnahmenplan für die Amtszeit 2019-2023: Ein erneuerter Gesellschaftsvertrag für Europa

- 20. Austeritätsmaßnahmen, Einschnitte und Deregulierung in ganz Europa sind die falsche Reaktion auf die Wirtschaftskrise und bedrohen den Gesellschaftsvertrag hinter der sozialen Marktwirtschaft und das Sozialmodell der EU durch Sozial- und Lohndumping, Ausbeutung und Missbrauch von ArbeitnehmerInnen. Die Vorteile des Binnenmarktes sind Kapital und Arbeit nicht gleichermaßen zugutegekommen. Viele ArbeitnehmerInnen und Gemeinschaften wurden zurückgelassen und leiden unter stagnierenden Löhnen, prekärer Arbeit, schlechterem Zugang zu überlasteten öffentlichen Dienstleistungen und einem Gefühl, dass Dinge, die früher als selbstverständlich galten, heute unaufhaltsam entgleiten. Gleichzeitig haben Unternehmen - in der ganzen EU - die Früchte des Binnenmarktes geerntet, dabei aber oft ihre Pflichten ignoriert. Der soziale Aspekt des Marktes ist unterentwickelt, und die Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte wurde durch die Interpretation des Europäischen Gerichtshofs, dass soziale Rechte von geringerer Bedeutung als wirtschaftliche Freiheiten sind, unterminiert.
- 21. All dies bildet den Nährboden für weit verbreitete gesellschaftliche Unzufriedenheit unter ArbeitnehmerInnen und BürgerInnen und verlangt nach dringlichen neuen Lösungen. Die Europäische Säule sozialer Rechte ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung, wird alleine aber nicht ausreichen. Gebraucht wird ein neuer Gesellschaftsvertrag für Europa, der die Beziehung

zwischen den drei verschiedenen Gruppen der Gesellschaft regelt: Staat, Arbeit und Kapital. Die Institutionen müssen Verantwortung übernehmen und die soziale Marktwirtschaft stärken. Unternehmen sollten nicht vom Binnenmarkt profitieren können und ihn zugleich durch Ausbeutung der Arbeitnehmer oder Vermeidung von Steuern und Sozialbeiträgen unterminieren.

- 22.** Der EGB startet seinen Maßnahmenplan für die Ausarbeitung eines neuen Gesellschaftsvertrags für Europa auf Basis der Herausforderungen, der Mission und der Prioritäten, die für die Amtszeit 2019-2023 festgelegt wurden. Zu diesem Zweck kooperiert und verhandelt er mit den europäischen und nationalen Institutionen und Arbeitgeberorganisationen, und zwar im Rahmen von Leitinitiativen wie den Folgenden:
- a/** Ein Protokoll des sozialen Fortschritts soll ArbeitnehmerInnen, Gewerkschaften und sozialen Rechten Vorrangstatus einräumen, damit er in die Verträge aufgenommen und durch EU-Gesetzgebung und -Politiken verwirklicht wird;
  - b/** Der Relaunch eines außerordentlichen Plans für mehr öffentliche und private Investitionen in die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze in allen Wirtschaftssektoren und öffentliche Investitionen in öffentliche Dienstleistungen, Gemeingüter und sozialen Schutz;
  - c/** Eine Reform der wirtschaftlichen Governance der EU, des Europäischen Semesters, der EWU- und EU-Ressourcen, um sicherzustellen, dass soziale Gerechtigkeit Hand in Hand mit wirtschaftlicher Wettbewerbsfähigkeit geht, dass die Steuerpolitiken jobfreundliche Investitionen und nachhaltiges Wachstum unterstützen, dass die Besteuerung fair und progressiv ist, und dass das Wohlergehen der Menschen Ziel der Wirtschaftspolitiken ist;
  - d/** Wiederaufbau des europäischen Sozialmodells durch Stärkung und Implementierung der Grundsätze der Europäischen Säule sozialer Rechte über Politiken, Gesetze, soziale Regulierung, Tarifvereinbarungen und sinnvolle Maßnahmen zur Umverteilung und Aufwärtskonvergenz einschließlich Abstimmung der EU-Strategie nach 2020 mit den Säulengrundsätzen und der UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung;
  - e/** Stärkung des zwei- und dreiseitigen Dialogs auf europäischer, nationaler und Sektor-Ebene durch verbesserte Gesetze, Politiken, Abkommen und Finanzierung für den Aufbau von Kapazitäten;
  - f/** Eine Tarifverhandlungspartnerschaft, um eine allgemeine Lohnerhöhung und Aufwärtskonvergenz von Löhnen und Arbeitsbedingungen für alle zu erzielen und so hochwertige Beschäftigung und Gleichheit am Arbeitsplatz zu fördern. Die Partnerschaft sollte in Empfehlungen des Rates und eventuell einer Rahmenrichtlinie münden, um stärkere und autonome nationale Tarifverhandlungen sowie Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte in jedem EU-Mitgliedstaat zu forcieren und aufzubauen;
  - g/** Mehr Anstrengungen bei der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft durch Gesetze und Politiken, die alle Formen der Diskriminierung bekämpfen, insbesondere das geschlechtsspezifische Lohngefälle;
  - h/** EU-Gesetzgebung, politische Maßnahmen und spezielle Fonds, sozialer Dialog und Tarifverhandlungen, um gerechte Transformationen im Zuge von Klimawandel, Digitalisierung, Automatisierung und Globalisierung zu managen;
  - i/** Eine Reform von Wettbewerbs- und Unternehmensrecht und neue Gesetze zu Due Diligence und Lieferketten im Binnenmarkt, damit Sozial-, Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte vollumfänglich beachtet werden;
  - j/** Eine Reform der EU-Gesetzgebung zu Information und Konsultation, Vertretung in Leitungsgremien und europäischen Betriebsräten, Verbesserung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz und bei der Veränderung und Umstrukturierung der Wirtschaft;
  - k/** Weiterentwicklung des EU-Rechtsrahmens in den Bereichen Arbeits- und sozialer Schutz, um die Zukunft der Arbeit so zu gestalten, dass sie Prekarität und Unsicherheit verringert, Arbeitnehmerrechte und -schutz insbesondere für die neuen Formen von Arbeit vergrößert und erweitert, Lohn- und Sozialdumping beendet sowie faire Mobilität und volle Gleichbehandlung aufbaut;
  - l/** Eine EU-Gesetzesinitiative, um sicherzustellen, dass lebenslanges Lernen und das Recht auf Ausbildung für jede Realität sind;
  - m/** Mehr Maßnahmen zur Entwicklung einer fairen und nachhaltigen europäischen Agenda für Migration, Globalisierung, internationalen Handel, Außen- und Nachbarschaftspolitik – nicht zuletzt durch die vollständige Umsetzung der Agenda 2030 und der anderen UN-Abkommen und -Instrumente in Europa, darunter auch die IAO-Übereinkommen.

## EGB-Arbeitsmethoden und gewerkschaftliche Erneuerung

- 23.** Der EGB wird seine Arbeitsmethoden weiter verbessern, indem er die Koordinierung mit nationalen und Sektor-Mitgliedsorganisationen stärkt, um europäische, nationale und sektorale Maßnahmen besser zu verknüpfen, insbesondere durch:
- a/ Stärkung und Festigung unserer Rolle als europäischer Sozialpartner sowie Lobbyarbeit bei EU-Institutionen und nationalen Regierungen als zentralen Entscheidungsträgern bei der Festlegung der europäischen Agenda;
  - b/ Aufbau von Allianzen mit Organisationen der Zivilgesellschaft und anderen Akteuren unter gleichzeitiger Beibehaltung der Spezifität von Sozialpartnern;
  - c/ Forcierung der EGB-Koordinierung, insbesondere mithilfe von Instrumenten wie sozialem und institutionellem Dialog, dem Semester-Prozess, Tarifverhandlungen, Mitbestimmung und europäischen Gewerkschaftsnetzwerken;
  - d/ Mobilisierung auf europäischer wie nationaler Ebene zur Unterstützung von Strategie und Prioritäten des EGB;
  - e/ Start gezielter Kampagnen und Kommunikationsmaßnahmen unter Einbeziehung von Mitgliedsorganisationen.
- 24.** Um dies alles erreichen zu können, wird der EGB auch einen Prozess zur gewerkschaftlichen Erneuerung initiieren, der mit ähnlichen Aktionen von Mitgliedsorganisationen in Ländern und Sektoren koordiniert wird. Die Strategie für die gewerkschaftliche Erneuerung wird Initiativen umfassen, die insbesondere diese Ziele verfolgen:
- a/ Stärkung und Koordinierung der Organisation und von Maßnahmen zum Kapazitätsaufbau, insbesondere im Bereich Tarifverhandlungen, sozialer Dialog und Mitbestimmung;
  - b/ Schutz von ArbeitnehmerInnen in traditionellen Sektoren, die Gefahr liefen/laufen, ihre Jobs, ihre Rechte und ihren Schutz zu verlieren;
  - c/ Erweiterung von Rechten und Schutz ähnlicher Art sowie von Gewerkschaftsrechten und -organisation auf prekäre und Nicht-StandardarbeiterInnen einschließlich solcher in der digitalen und Plattformwirtschaft;
  - d/ Verstärkte Einbindung von Frauen, Jugendlichen und speziellen Gruppen wie MigrantInnen und anderen marginalisierten Minderheiten in das Gewerkschaftsleben und in Entscheidungsprozesse.
  - e/ Entwicklung von Diskussionen und Projekten zur Weitergabe von Best Practices, Strategien und Maßnahmen zur Anwerbung, Organisation und Inspiration neuer ArbeitnehmerInnen zum Gewerkschaftsbeitritt als grundlegende Aktion, um echte Demokratie am Arbeitsplatz und in Wirtschaft und Gesellschaft zu verteidigen und durchzusetzen.

# KAPITEL 1

## AUFBAU VON DEMOKRATIE UND EINER BESSEREN ZUKUNFT EUROPAS FÜR BERUFSTÄTIGE

**SYNDICAT EUROPEEN TRADE UNION**

4 Building democracy an a better future of Europe for working people

What should be on top of our list:

- ★ PAYRISES NEED TO BENEFIT EVERYONE
- ★ LEGAL FRAMEWORK ALL OVER EUROPE
- ★ TOWARDS A CARBON NEUTRAL ECONOMY
- ★ NO TAX LOOP HOLES FOR COMPANIES
- ★ NO PRIVATISATION OF PUBLIC SERVICES
- ★ FIGHT FASCISM
- ★ TOWARDS A SOCIAL CONTRACT FOR EUROPE
- ★ WE NEED FAIR MOBILITY AND MIGRATION
- ★ STRENGTHEN THE YOUTH OF THE UNION -SHOW DIVERSITY
- ★ TRUST AND RESPECT EACH OTHER
- ★ ACCESS TO FREE EDUCATION IS CRUCIAL AND A HUMAN RIGHT!

**A FAIRER EUROPE FOR WORKERS!**

GRAPHIC RECORDING  
by Mindfuly  
www.TOTALYDARE.COM  
OFFICE@TOTALYDARE.COM

**Befassung mit der Krise der Demokratie auf institutioneller, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ebene; Gestaltung der Zukunft Europas im Interesse von ArbeitnehmerInnen; Ebnung eines Weges hin zu Vertragsreformen, bei denen die Arbeitnehmer-, Gewerkschafts- und Sozialrechte Vorrang erhalten, auch durch ein Protokoll zum Sozialen Fortschritt, das in die Verträge einbezogen wird.**

## Zukunft Europas und der Demokratie

### Hintergrund

25. Der politische Kontext erzeugt immense Herausforderungen für die Demokratie Europas, während rechtsextreme, nationalistische, fremdenfeindliche und neofaschistische Bewegungen Raum in der politischen Arena gewinnen und in einigen Ländern sogar an die Regierung kommen. Unsicherheit, Angst und antieuropäische Gefühle sind unter BürgerInnen - auch ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaftsmitgliedern - weiterverbreitet. Die Mainstream-Erklärung führt solche Gefühle auf die sogenannte Migrationskrise zurück und bietet eine einseitige Lösung, bei der Verteidigung, Sicherheit, Grenzkontrolle und Antimigrationspolitik in irreführender Weise betont werden. Sie vernachlässigt die Triebkräfte wachsender Ungleichheit und Armut einschließlich der Schmälerung der Mittelklasse und des allgemeinen Gefühls unter normalen Menschen, dass die Politik ihre Wünsche und Bedürfnisse nicht genug beachtet.
26. Hochwertige öffentliche Bildung für alle ist eine Voraussetzung für Demokratie. Die Schulung in kritischem Denken entscheidet über die Entwicklung und Sicherung der Demokratie.
27. Die aktuelle Situation ist jedoch weitestgehend auf die Unfähigkeit von PolitikerInnen und Institutionen - sowohl auf nationaler wie EU-Ebene - zurückzuführen, die unregulierte Globalisierung und Finanzialisierung der Wirtschaft zu managen, die zur größten Krise geführt hat, die wir seit dem Zweiten Weltkrieg erlebt haben. Neoliberale Politik, Austerität und Marktliberalisierung - die Hauptursachen der Krise - wurden BürgerInnen und ArbeitnehmerInnen auferlegt und haben so das Potenzial unserer Wirtschaften geschwächt, das europäische Sozialmodell - einschließlich sozialem Dialog, gesellschaftlicher Inklusion und industriellen Beziehungen - abgebaut und drängen große Teile der Bevölkerung in Armut und Prekarität.
28. Dies hat zur ernstesten Krise demokratischer Legitimation geführt, welcher die EU in ihrer Geschichte gegenüberstand: einer Krise, die politische und institutionelle Demokratie, wirtschaftliche Demokratie und Demokratie am Arbeitsplatz betrifft. In diesem Kontext bedarf es einer neuen und alternativen Vision, die allen europäischen BürgerInnen und Beschäftigten Hoffnung auf die Zukunft zurückgibt: eine Zukunft auf Basis von Wohlstand, Gleichheit und sozialer Gerechtigkeit.

### Prioritäten

29. Die Krise der Demokratie anzugehen, erfordert eine ambitioniertere Strategie für die Zukunft Europas. Die Eurogruppe sollte innerhalb eines demokratisch kontrollierten Rahmens agieren. Ein ‚Europa, das schützt‘ kann nicht nur auf Sicherheit, Verteidigung und Grenzkontrollen basieren. Wenn auf Migranten als Sündenböcke abgezielt wird, ist dies nicht hinnehmbar. Europa muss seinen BürgerInnen und ArbeitnehmerInnen Vollbeschäftigung, mehr Wohlstand, angemessene Jobs, faire Löhne, hochwertige Bildung und Ausbildung, sinnvollen sozialen Schutz, Gleichheit und soziale Gerechtigkeit bieten. Wenn demokratischen Parteien dies nicht gelingt, werden sich die WählerInnen für Enthaltung, Extremismus und Populismus entscheiden.
30. Im Hinblick auf die Zukunft Europas plädiert der EGB für eine EU auf Basis von Einheit, Kooperation, Integration, Solidarität und Aufwärtskonvergenz. Dies würde eine stärkere demokratische Dimension und Achtung nationaler Tarifverhandlungsmodelle sowie nationaler Entscheidungsfindung bei Wohlfahrt, Steuern und dem Arbeitsmarkt erfordern. Wir sind überzeugt, dass das europäische Projekt nur dann neu gestartet und gestärkt und das Vertrauen der Menschen zurückgewonnen werden kann, wenn es zu den Grundkonzepten und -werten zurückkehrt, die den Kern des EU-Vertrags bilden: eine soziale Marktwirtschaft auf Basis eines nachhaltigen und inklusiven Wirtschaftsmodells, ein fairerer Lohnanteil, ein sinnvolles Sozialmodell, Achtung und Förderung von Tarifverhandlungen, Gewerkschaftsrechten, Geschlechtergleichheit und Nichtdiskriminierung, Aufwärtskonvergenz bei Lebens- und Arbeitsbedingungen, gerechte Globalisierung, Handels- und internationale Politiken.
31. Der EGB hat fünf Prioritäten festgelegt, um ein neues Europa für ArbeitnehmerInnen aufzubauen:
  - a/ Die EU braucht Investitionen und muss hochwertige Jobs für alle bereitstellen. Die EU-Initiativen zur Stimulierung öffentlicher und privater Investitionen müssen verstärkt werden. Alle Investitionen sollten nachhaltig sein sowie soziale und ökologische Kriterien erfüllen. Es muss viel mehr getan werden, um die Europäische Säule sozialer Rechte auf politischer und gesetzgeberischer Ebene zu implementieren und Tarifverhandlungen zu forcieren.

- b/** Lohnungleichheit muss ebenfalls viel ernsthafter angegangen werden: das geschlechtsspezifische Lohn- und Altersvorsorgegefälle insbesondere im Digitalisierungsprozess, das Ost-West-Lohngefälle und Erwerbsarmut in allen Ländern. Höhere Löhne und weniger Ungleichheit würden die Nachfrage stimulieren, Wettbewerbsfähigkeit steigern und Resentiments verringern.
  - c/** Die EU sollte alles in ihrer Macht Stehende tun, um effiziente industrielle Beziehungen, Tarifverhandlungen, sozialen Dialog auf EU- und nationaler Ebene, Mitbestimmung und mehr Demokratie am Arbeitsplatz zu fördern.
  - d/** Klimaschutzmaßnahmen und Digitalisierung müssen gemanagt werden, um die Folgen für Gesellschaft und Beschäftigung sowie potenzielle Jobverluste zu verringern, auch durch eine EU-Industriepolitik mit Fokus auf gerechte Transformation.
  - e/** Es muss eine gemeinsame Antwort auf die Migration gefunden werden, die auf Regeln, Multilateralismus und Menschenrechten unter Einbindung von Sozialpartnern und Organisationen aus der Zivilgesellschaft fußen, welche eine wesentliche Rolle bei der Integration von Flüchtlingen und MigrantInnen übernehmen können. Lokale ArbeitnehmerInnen, mobile ArbeitnehmerInnen und MigrantInnen müssen dieselben Rechte haben und sollten Gleichbehandlung, hochwertige Jobs und angemessene Arbeitsbedingungen erhalten, wobei jede(r) gleiche Rechte auf angemessene Wohnung und sozialen Schutz genießen sollte. Besonderes Augenmerk muss auf die Integration und Inklusion von Flüchtlingen und MigrantInnen in Gesellschaft und Arbeitsmarkt gelegt werden. Da die Bevölkerung der EU weiterwachsen wird, steigt der Bedarf an Infrastruktur in Zukunft. Entscheidungen über die Infrastruktur sind ebenso wie eine zufriedenstellende Lösung für diverse Haushaltsproblematiken von wesentlicher Bedeutung.
- 32.** Wenn Europa in der Lage ist, diese Ergebnisse zu erzielen und BürgerInnen und ArbeitnehmerInnen ein anderes Bild zu vermitteln, gibt es Hoffnung für den Aufbau einer erneuerten, demokratischeren und sozialeren Europäischen Union.

## Maßnahmen

- 33.** Der EGB hat für die Kampagne zu den Europawahlen mobilisiert und sich dabei auf demokratische Werte, Rechtsstaatlichkeit, Menschenrechte, Sozial-, Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechte und -bedürfnisse konzentriert. Wir haben Kontakt zu den großen demokratischen Parteien und relevanten Kandidaten auf EU-Ebene aufgenommen, um sie dazu aufzurufen, Gewerkschaftsforderungen in ihre Programme aufzunehmen, und um ihre Strategien für die nächste Amtszeit des Parlaments zu beeinflussen.
- 34.** Weitere Maßnahmen werden in diesem Bereich durchgeführt:
- a/** Der EGB wird eine Europäische Allianz für Demokratie und gegen Faschismus, Nationalismus, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit aktiv bewerben. Die Allianz wird Gewerkschaften, politische Parteien, ArbeitgeberInnen, Organisationen und Gemeinschaften aus der Zivilgesellschaft einbeziehen und mit Regierungen und Institutionen bei der Bekämpfung von Hasskriminalität in Internet und sozialen Medien zusammenarbeiten.
  - b/** Der EGB wird seine Mitgliedsorganisationen auffordern, nach den Europawahlen Kampagnen über Kommunikationsstrategien und Aktionen am Arbeitsplatz - auch online - zu seinen Prioritäten bei demokratischen Werten und einem Sozialen Europa zu führen.
  - c/** Solche Initiativen werden auch den Fokus auf unsere Botschaften für europäische Demokratie und ein Soziales Europa anlässlich von besonderen Gelegenheiten wie dem 1. Mai, dem Internationalen Frauentag, dem Welttag für menschenwürdige Arbeit, dem Internationalen Migrantentag, dem Internationalen Tag gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Pride-Events in Europa und weltweit sowie anderen legen. Der EGB wird internationale Reaktionen koordinieren und strategische Vorgehensweisen in ganz Europa diskutieren. Der EGB wird versuchen, Mitgliedsorganisationen bei ihrer Tätigkeit in Gemeinschaften zu unterstützen, die von Rechtsextremismus ins Visier genommen werden, wo kein starkes Gewerkschafts- oder Antirassismuszusammenhang existiert.
  - d/** Spezifische Initiativen zur Migration werden organisiert, wie es im betreffenden Kapitel des Maßnahmenprogramms angegeben ist.
  - e/** Spezielle Schulungs- und Kommunikationsaktionen werden - in Kooperation mit dem EGI - fortgesetzt.
  - f/** Der EGB wird auf größere Transparenz bei der Arbeitsweise der EU - insbesondere des Rates - dringen und eine Aktion für institutionelle Reformen auf EU-Ebene fordern, die institutionelle, gesellschaftliche und wirtschaftliche Demokratie und Mitbestimmung stärken sowie die Rolle des Europäischen Parlaments und des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses festigen, die Legitimität der Europäischen Kommission erhöhen und die Gesamtzahl nicht transparenter Expertengruppen reduzieren. Der ‚Gemeinschaftsansatz‘ muss gestärkt werden, um der Renationalisierung des EU-Entscheidungsprozesses auf Basis des zwischenstaatlichen Ansatzes entgegenzuwirken.
  - g/** Der EGB wird Lobbyarbeit für ein Protokoll des sozialen Fortschritts leisten, das in die Verträge einbezogen wird, wenn sich diese ändern, oder das über die Gesetzgebung umgesetzt wird, um zu gewährleisten, dass im Fall eines Konflikts grundlegende soziale Rechte Vorrang vor wirtschaftlichen Freiheiten haben. Der EGB verpflichtet sich - gemeinsam mit seinen Mitgliedsorganisationen - dazu, Vertragsänderungen abzulehnen, die kein Protokoll des sozialen Fortschritts beinhalten.

## Sozialer Dialog

### Hintergrund

35. Der soziale Dialog auf allen Ebenen ist ein wesentlicher Bestandteil des europäischen Sozialmodells. Länder mit den am weitesten entwickelten Sozialpartnerschaften und effektivsten Sozialsystemen gehören zu den erfolgreichsten, widerstands- und wettbewerbsfähigsten der Welt. Sozialer Dialog, funktionierende industrielle Beziehungen einschließlich Tarifverhandlungen und Konsultation von Sozialpartnern während des europäischen Semester-Prozesses sind Teil der Demokratie und eine Grundbedingung für das Recht auf Freiheit zur Bildung von Gewerkschaften.
36. Die Unterstützung der Europäischen Kommission war entscheidend bei der Schaffung der bedeutenden Rolle der europäischen Sozialpartner in der Entwicklung europäischer Sozialpolitik. Nach einer Zeit der Deregulierung im Kontext der Wirtschaftskrise und der Austeritätspolitik, in den Praktiken des sozialen Dialogs auf EU- und nationaler Ebene geschwächt wurden, hat die Kommission jüngst eine sozialere Agenda mit dem ‚Relaunch des sozialen Dialogs‘ und der Europäischen Säule sozialer Rechte festgeschrieben. Gleichwohl gibt es noch viel zu tun, um den sozialen Dialog in der EU und den Kapazitätsaufbau auf allen Ebenen zu unterstützen.
37. Der Vertrag garantiert einen sozialen Dialog auf europäischer Ebene. Für die europäische Gewerkschaftsbewegung ist es nicht hinnehmbar, dass Texte, die zwischen Sozialpartnern ausgehandelt wurden, in das Ermessen der Kommission fallen, welche die Agenda für bessere Rechtsetzung als Alibi nutzt. Die Agenda für bessere Rechtsetzung ist nur ein politisches Instrument, dem jegliche rechtliche Grundlage fehlt, und sollte nicht angewendet werden, um die in den Verträgen festgelegten Regeln zu ändern. Die Autonomie der Sozialpartner und Verhandlungen im Gesetzgebungsverfahren müssen verteidigt und unterstützt werden. Gemäß der Auslegung von Artikel 155 AEUV zur europäischen Gewerkschaftsbewegung muss die Europäische Kommission, sobald Sozialpartner eine Richtlinie verhandeln möchten, diese dem Rat als verhandelt vorschlagen.
38. Ein gut funktionierender sozialer Dialog sollte im gemeinsamen Interesse der europäischen ArbeitgeberInnen wie auch des EGB liegen. Das anhaltende Widerstreben der ArbeitgeberInnen, grundsätzlich einem bindenden Instrument zuzustimmen, durchkreuzt jedoch die Anstrengungen des EGB, in sinnvolle Verhandlungen zu treten, die für ArbeitnehmerInnen in ganz Europa etwas bewirken können, um ein größeres Lohngefälle zu verhindern. Anschaulich wurde dieses Widerstreben in der negativen Haltung, welche die europäischen ArbeitgeberInnen im Kontext des Arbeitsprogramms 2019-2021 einnahmen. In vielen Ländern wurde der soziale Dialog durch wirtschaftliche Governance von oben herab im europäischen Semester-Prozess unterminiert, dem eine angemessene Einbeziehung von Sozialpartnern fehlt. Die Haltung vieler Mitgliedstaaten bestand darin, sozialen Dialog abzulehnen und damit die Einbeziehung von Sozialpartnern in Regierungspolitiken und Strukturreformen zu untergraben und einen angemessenen Kapazitätsaufbau zu verhindern, ohne die Rolle und Autonomie von Sozialpartnern zu respektieren - die zentralen Elemente der gewerkschaftlichen Vertretung und Tarifverhandlung sind.
39. Heute muss der EGB seinen Fokus auf die Nachbereitung von ‚A new start for Social Dialogue‘<sup>1</sup> mit der neuen Kommission, den Mitgliedstaaten und ArbeitgeberInnen richten. Das nächste Arbeitsprogramm, das die Jahre 2019-2021 sowie die Europäische Säule sozialer Rechte betrifft, muss ebenfalls genutzt werden, um Momentum zu erzeugen, damit sichergestellt wird, dass Sozialpartner eine zentrale Rolle bei der Umsetzung der Sozialpolitik mit der neuen Kommission spielen. Um mit ökologischen, demografischen und gesellschaftlichen Herausforderungen fertigzuwerden, muss die soziale Dimension der Nachhaltigkeit für eine faire Transformation dringend konsolidiert werden.

### Prioritäten

#### Das mehrjährige Arbeitsprogramm der europäischen Sozialpartner

40. Die europäischen Sozialpartner werden zusammenarbeiten, um ihr zweiseitiges Arbeitsprogramm für die Jahre 2019-2021 umzusetzen<sup>2</sup>. Dieses Arbeitsprogramm ist ein übersichtliches Bündel von Aktivitäten und Instrumenten, in dem europäische Sozialpartner einen hohen Mehrwert aus der autonomen Lösung von Problemen auf europäischer Ebene vorsehen, insbesondere eine autonome Rahmenvereinbarung zu Digitalisierung, Projektaktivitäten zu Fähigkeiten und der Kreislaufwirtschaft sowie als gemeinsamer Fokus beim Thema psychosoziale Risiken.

#### Verknüpfung der europäischen und nationalen sozialen Dialoge

41. Der europäische soziale Dialog hängt von einer starken Verknüpfung nationaler und europäischer Ebenen sowie der sektorübergreifenden und -internen Ebenen ab. Der EGB muss die aktive Einbeziehung seiner Mitgliedsorganisationen in jeden Aspekt des europäischen sozialen Dialogs fördern und unterstützen. Damit ein Ergebnis auf europäischer Ebene für ArbeitnehmerInnen

1 [https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/files/statement\\_on\\_a\\_new\\_start\\_for\\_social\\_dialogue.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/files/statement_on_a_new_start_for_social_dialogue.pdf)

2 Vorbehaltlich seiner Verabschiedung durch schriftliches Verfahren

nen relevant ist, müssen Prozesse klar sein, um eine vollumfängliche Beteiligung von Gewerkschaften auf allen Ebenen zu sichern. Die Effektivität der diversen Treffen und Ausschüsse wie des Ausschusses für den sozialen Dialog (SDC) und dessen Untergruppe muss maximiert werden, damit rasche Maßnahmen- und klare Entscheidungsfindung erfolgen können.

### Implementierung von Ergebnissen und Kapazitätsaufbau

42. Die Maßnahmen der SDC-Untergruppe - eine weitere Verpflichtung im Rahmen des Arbeitsprogramms - zur Implementierung der Ergebnisse des sozialen Dialogs in der EU wurden von allen auf beiden Seiten der Industrie Beteiligten positiv bewertet. Die Untergruppe hat die Aufmerksamkeit auf die Notwendigkeit des Aufbaus von Kapazitäten bei Sozialpartnern gelenkt, um Vereinbarungen umzusetzen sowie grundsätzlich den sozialen Dialog auf nationaler Ebene zu stärken.
43. Der Kapazitätsaufbau ist seit fast 20 Jahren ein zentraler Aspekt für den EGB und bleibt auch im Hinblick auf die Zukunft eine Priorität. Die integrierten Projekte, eine Reihe gemeinsam mit ArbeitgeberInnen durchgeführter Projekte, haben Herausforderungen auf nationaler Ebene aufgezeigt, wie stärkere Sozialpartner-Organisationen aufgebaut werden müssen, um effektivere Sozialdialog-Strukturen einschließlich Tarifverhandlungen zu entwickeln, und die Einbeziehung von Sozialpartnern in den politischen Entscheidungsprozess zu unterstützen und zu fördern.
44. Den Zusagen der Kommission und der Mitgliedstaaten in ‚A new start for Social Dialogue‘ zur Einbeziehung von Sozialpartnern in Politik und Gesetzgebung wie auch zur Förderung und Stärkung der Kapazitäten von Sozialpartnern müssen Taten folgen. Ziel dieser Taten sollte sein, den institutionellen Rahmen zu stärken, der den nationalen sozialen Dialog dort unterstützt, wo er schwach ist. Die Kommission sollte - besonders hinsichtlich des Einsatzes von EU-Geldern - gewährleisten, dass Mitgliedstaaten ihre Zusage erfüllen, den sozialen Dialog zu fördern und Kapazitäten zu stärken.

### Autonomie der Sozialpartner

45. Die Autonomie von Sozialpartnern bei der Bewältigung gemeinsamer Herausforderungen ist ein Grundbaustein des sozialen Dialogs. Nationale Regierungen sowie die EU-Institutionen müssen diese Autonomie im politischen Entscheidungsprozess uneingeschränkt respektieren und durch die Unterstützung beim Kapazitätsaufbau in Sozialpartner-Organisationen fördern. Die Rolle von NGOs sollte nicht mit jener der Sozialpartner verwechselt werden, und unglücklicherweise muss diese Tatsache sowohl auf nationalen als auch europäischen Ebenen erneut unterstrichen werden.
46. Während Sozialpartner besser in den Prozess der wirtschaftlichen stets Governance einbezogen werden müssen, sollte ihre Autonomie respektiert werden. Die wirtschaftliche Governance darf die Entwicklung eines stärkeren zwei- und dreiseitigen sozialen Dialogs auf nationaler Ebene weder ersetzen noch hemmen.
47. Es muss bestätigt werden, dass die Kommission keine Ermessensfreiheit über Vereinbarung hat, die zwischen den europäischen Sozialpartnern ausgehandelt wurden. Sie hat die Pflicht, dem Rat einen Gesetzentwurf vorzulegen, wenn dies der gemeinsame Wunsch der Sozialpartner ist. Der Nichtbeachtung des Konsultationsprozesses nach Artikel 154 AEUV bei der Einleitung von Gesetzgebungsverfahren oder von Artikel 153 AEUV als Rechtsgrundlage zur Umgehung der Konsultation von Sozialpartnern muss ein Ende gesetzt werden.
48. Die Kommission hat den spezifischen Konsultationsprozess der europäischen Sozialpartner zu respektieren, der im Vertrag festgelegt ist, sobald ein Gesetzentwurf im sozialen Bereich eingereicht wird.

### Die Stärkung der Verknüpfung von europäischen sektorübergreifenden und sektoralen sozialen Dialogen

49. Soziale Dialoge auf sektorübergreifenden und sektoralen Ebenen sollten sich gegenseitig verstärken, damit der europäische soziale Dialog bestmögliche Ergebnisse zeitigen kann. Eine Gemeinschaftsanstrengung ist nötig, um gemeinsame Fragen und Strategien zu ermitteln, bei denen Maßnahmen des sektorübergreifenden und sektoralen sozialen Dialogs einander auf effiziente und nutzbringende Weise unterstützen können.

## Maßnahmen

50. Der EGB will evaluieren, wie die Arbeitsweise des Ausschusses für den sozialen Dialog verbessert werden kann.
51. Implementierung des neuen Arbeitsprogramms 2019-2021 für den sozialen Dialog in der EU. Der EGB will weiterhin gemeinsame zweiseitige Arbeitsprogramme sowie integrierte Projekte entwickeln und umsetzen, die von den europäischen Sozialpartnern autonom konzipiert wurden. Diese Programme müssen ambitioniert sein, aber auch konkrete, positive Ergebnisse in Form von bindenden Vereinbarungen für alle ArbeitnehmerInnen liefern.
52. Der EGB wird eine Strategie und koordinierte Maßnahmen entwickeln, um den sozialen Dialog auf sektorübergreifenden und sektoralen Ebenen in den öffentlichen und privaten Sektoren voranzubringen und auf diese Weise bindende und geeignete Instrumente festzulegen. Der soziale Dialog soll zu gesellschaftlichem Fortschritt und zur Weiterentwicklung des europäischen Sozialmodells beitragen.

53. Der EGB wird die Kommission, die Mitgliedstaaten und Beitrittskandidaten dazu drängen, einen echten, autonomen sozialen Dialog auf allen Ebenen - mit besonderer Betonung der sektoralen Ebene - zu fördern. Interne Indikatoren für die Überwachung und Auswertung des Ist-Zustands und der Qualität des nationalen zwei- bzw. dreiseitigen sozialen Dialogs in europäischen Ländern müssen eingeführt werden, wo Gewerkschaften diese wünschen.
54. Der EGB wird für eine bessere Einbeziehung von Sozialpartnern in politische Entscheidungen auf den Gebieten Beschäftigung und Soziales plädieren. Sozialpartner müssen in die Konzipierung und Implementierung der Beschäftigungs- und Sozialpolitiken auf allen Ebenen einbezogen werden.
55. Der EGB wird sich Versuchen der Kommission entgegenstellen, Artikel 155 AEUV und dessen Pflicht zu umgehen, von sektorübergreifenden und sektoralen sozialen Partnern in der EU erzielte Vereinbarungen dem Rat vorzulegen. Dazu zählt jeder Versuch, weitere Barrieren für die Verabschiedung von Vereinbarungen mit Sozialpartnern zu errichten. Der EGB wird - in enger Zusammenarbeit mit den EGVs - Entwicklungen in Bezug auf die Interpretation von Artikel 155 AEUV prüfen und konkrete Maßnahmen ausarbeiten, um die gesetzgebende Rolle der europäischen Sozialpartner zu verteidigen.
56. Der EGB wird Instrumente und Schulungen für nationale Gewerkschaften in Europa entwickeln (Cluster-Seminare, Akademie des europäischen sozialen Dialogs, Schulung zum Aufbau regionaler Kapazitäten wie in den Balkanländern, On-Demand-Schulung oder andere, geeignete Aktivitäten für die Sozialpartner, auf welche die künftigen Partnerschaft EU-Vereinigtes Königreich Auswirkungen hat). Solche Schulungsmöglichkeiten können ein breiteres Verständnis für den Wert der europäischen Kooperation fördern und Einigkeit durch Austausch zwischen europäischen Gewerkschaftsmitgliedern fördern.
57. Die Arbeit der Untergruppe wird auf Basis eines neuen Mandats fortgesetzt und wird spezielle Arbeit, um die autonome Vereinbarung zum aktiven Altern zu implementieren, sowie Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Kapazitätsaufbau beinhalten. Diese Arbeit, die auch mit den Projektaktivitäten verknüpft ist, sollte dazu beitragen, dass der EGB eine Typologie der diversen autonomen Instrumente des sozialen Dialogs in der EU entwickeln kann, wenn möglich gemeinsam mit den ArbeitgeberInnen.
58. Die Implementierung der Ergebnisse des sozialen Dialogs muss verbessert werden. Zusätzlich zur Arbeit am Kapazitätsaufbau gilt weiterhin die Option, eine Klausel in den Instrumenten zu überdenken, „dass die europäischen Sozialpartner im Fall einer mangelnden oder unzureichenden Nachverfolgung die Kommission ersuchen würden, die Vereinbarung in einer Richtlinie umzusetzen“.
59. Und schließlich sollte die Einrichtung eines ständigen europäischen Sekretariats für den sozialen Dialog, das von den europäischen Sozialpartnern mit seinem eigenen Budget und Personal geleitet wird, weiterhin eine prioritäre Maßnahme sein. Dieses Sekretariat wäre ein ideales Instrument, um die Implementierung und Überwachung der Texte zu forcieren, die im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs verabschiedet werden, und um die täglichen gemeinsamen Aktionen im Zusammenhang mit diversen Projekten und Treffen zu koordinieren.

## Demokratie am Arbeitsplatz: Mitbestimmung/Europäische Betriebsräte

### Hintergrund

60. Freiheit und Würde von ArbeitnehmerInnen hören nicht am Werkstor, an der Büro- oder Krankenhaustür auf. Mitbestimmung dient zur Sicherung der Demokratie am Arbeitsplatz. Mehr Demokratie am Arbeitsplatz ist aus folgenden Gründen erforderlich:
  - a/ Sie ergänzt und stärkt Rechte auf Information, Konsultation und Tarifverhandlungen.
  - b/ sie gibt ArbeitnehmerInnen eine gemeinsame Stimme, auch bei jeglicher eventuell auftretenden Unzufriedenheit.
  - c/ sie eröffnet ihnen Einfluss auf Entscheidungsfindung und Strategie von ArbeitgeberInnen.
  - d/ es wird gemeinhin angenommen, dass Kontrolle über den Arbeitsplatz und Selbstbestimmung entscheidend dafür sind, eine Entfremdung der ArbeitnehmerInnen von ihrer Arbeit zu verhindern.
  - e/ sie stimuliert Motivation, Innovation und Produktivität.
61. Zudem erhöht sie Transparenz, Nachhaltigkeit und langfristige Strategie-Entwicklung. Sie ermöglicht Einflussnahme auf die Unternehmensumstrukturierung, sodass Transformationen hin zu neuen Jobs reibungslos verlaufen können. Sie ermöglicht eine bessere Entscheidungsfindung, da MitarbeitervertreterInnen maßgebliches Wissen beitragen können. Sie bietet der Unternehmensleitung wertvolle Informationen darüber, wie die MitarbeiterInnen Entwicklungen und Herausforderungen sehen. Und das Wichtigste: Es ist ein Menschenrecht, aktiv an der Wirtschaft teilzunehmen und nicht nur Ressource zu sein.
62. Mitbestimmung hat markanten Einfluss auf die Entscheidungsfindung in Unternehmen und an anderen Arbeitsplätzen. Ausgeübt werden kann sie durch Mitarbeitervertretungsgremien oder Gewerkschaften, die am Arbeitsplatz aktiv sind, gewerkschaftliche Vertrauenspersonen, nationale und europäische Betriebsräte (EBRs) oder Arbeitnehmervertretung in

Leitungsgremien. Mitbestimmung sollte den Einfluss von Gewerkschaften auf die Entscheidungsfindung von ArbeitgeberInnen signifikant vergrößern. Sie kann als Multiplikator dienen und etwas bewirken.

63. Während Globalisierung und Transnationalisierung von Unternehmen Fahrt aufgenommen haben, enden die entsprechenden Arbeitnehmerrechte auf Information und Konsultation in transnationalen Unternehmen zu oft an der Staatsgrenze. Analog zur politischen Demokratie, in der das Zentrum der Entscheidungsfindung in nationalen Parlamenten liegt, basiert Demokratie am Arbeitsplatz hauptsächlich auf nationalen Systemen industrieller Beziehungen.
64. Es lassen sich unterschiedliche Geschwindigkeiten von Transnationalisierung beobachten. Jahrzehntlang hat die Europäische Kommission Unternehmensmobilität, Transnationalisierung von Unternehmen, Fusionen usw. erleichtert und beschleunigt, während Information, Konsultation und Mitbestimmung von ArbeitnehmerInnen seit 2001 auf der Stelle traten. Ergebnis ist eine wachsende Kluft zwischen einerseits Unternehmen, die Landesgrenzen überschreiten, und andererseits Arbeitnehmerrechten auf Information, Konsultation und Mitbestimmung, die an nationalen Grenzen aufhören, was zu Ungleichgewichten und Ungleichheiten führt, die behoben werden müssen.
65. Das 20. Jubiläum der EBR-Richtlinie im Jahr 2016 war Anlass, Ergebnisse und Defizite in Bezug auf EBR zu bewerten. Während auf Gewerkschaftsseite einige Verbesserungen erzielt werden können, sind andere Fortschritte ohne wesentliche Verbesserung der EBR-Richtlinie nicht möglich. Nur allzu oft ist Mitbestimmung lediglich eine Formalität und hat begrenzten Einfluss, da EBRs weiterhin mit einem ‚Fait accompli‘ konfrontiert werden, besonders bei der Umstrukturierung transnationaler Unternehmen.
66. Die im Statut der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) festgeschriebenen Bestimmungen wurden so gestaltet, dass sie bestehende nationale Regelungen schützen. Ein Jahrzehnt später ebnet das SE-Statut jedoch unbeabsichtigterweise den Weg für immer mehr Unternehmen, nationale Regelungen zu umgehen. Das Problem liegt in der Natur der im SE-Statut festgesetzten Bestimmungen, die keinen gemeinsamen europäischen Mindeststandard vorsehen, sondern einfach bereits bestehende nationale Vorschriften auf den Bereich der EU ‚erweitern‘. Derzeit beinhalten nur 66 SEs Bestimmungen für Arbeitnehmervertretung in Leitungsgremien. Die Richtlinie zu Grenzüberschreitenden Verschmelzungen (CBM) wendet niedrigere Standards als das SE-Statut an: Eine Vertretung in Leitungsgremien wird nur eingerichtet, wenn mindestens ein Drittel der MitarbeiterInnen zuvor Mitbestimmungsrechte hatte (gegenüber 25 % im SE-Statut). Die CBM-Richtlinie ermöglicht auch, Verhandlungen zu überspringen, sodass dann auf ungeeignete Standardregeln zurückgegriffen wird, und es keine Bestimmung für die Einrichtung von Informations- und Konsultationsgremien gibt. Direkte Demokratie am Arbeitsplatz wird von ArbeitgeberInnen oft dazu genutzt, Gewerkschaften hinauszudrängen und Einzelinteressen auszunutzen.

## Prioritäten

67. Demokratie am Arbeitsplatz ist - mehr denn je - eine wichtige Priorität des EGB. Der EGB setzt sich weiter für seine zehn Forderungen für eine moderne EBR-Richtlinie im digitalen Zeitalter ein<sup>3</sup>, insbesondere um die Durchsetzung von Rechten aus der EBR-Richtlinie durch effektive und abschreckende Sanktionen einschließlich des Rechts zur vorübergehenden Aussetzung von Unternehmensentscheidungen mit einem nationalen Gewerkschaftsvorrecht sicherzustellen. Bevor die Unternehmensleitung eine endgültige Entscheidung fällt, muss der transnationale Informations- und Konsultationsprozess ordnungsgemäß durchgeführt und abgeschlossen werden. In diesem Kontext sollte das Konzept der Konsultation gestärkt werden, damit der Standpunkt des EGB auf jeden Fall (und nicht nur eventuell) von der Unternehmensleitung berücksichtigt wird. Der EGB dringt auf ein horizontales EU-Rahmenwerk für Rechte auf Information, Konsultation und Vertretung in Leitungsgremien auf Basis des EGB-Vorschlags eines Escalators für europäische Gesellschaftsformen, die aus einer grenzüberschreitenden Transformation entstehen. Der EGB wird die neue Kommission zu einer Initiative für mehr Demokratie am Arbeitsplatz auffordern.
68. In Bezug auf das Unternehmensrecht lautet eine EGB-Priorität, den Wettbewerb der Systeme zu beenden, da die negativen Konsequenzen des aktuellen Laissez-faire-Ansatzes ausgesprochen ernst sind. Er wird von skrupellosen Unternehmen ausgenutzt, die künstliche Konstrukte errichten, um die gesetzlichen Pflichten zu minimieren oder zu verletzen, die mit dem Ort des Unternehmenssitzes zusammenhängen.
69. Die Kommission muss garantieren, dass der Binnenmarkt und seine wirtschaftlichen Freiheiten ein Instrument im Dienste aller EuropäerInnen und besonders der Beschäftigten werden, die ja den Wohlstand unserer Europäischen Union schaffen. Die Rechte von Gewerkschaften in ausländischen Unternehmen müssen gewahrt werden.
70. Im Rahmen des europäischen Unternehmensrechts und der Corporate Governance kann der EGB einer finanziellen Beteiligung von MitarbeiterInnen nur zustimmen, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt werden: Sie muss in ein System der Mitbestimmung auf allen Ebenen eingebettet sein; sie sollte immer ein Zusatzeinkommen generieren und keine Lohnerhöhungen unterminieren; sie muss allen MitarbeiterInnen im Unternehmen zugutekommen; sie muss vorheriger Konsultation und Zustimmung von ArbeitnehmervertreterInnen und Gewerkschaften unterliegen; es muss besondere Aufmerksamkeit auf Geschlechtergleichheit gelegt werden.

3 <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-paper-for-modern-ewc-directive-digital-era>

## Maßnahmen

- 71.** Der EGB wird seine Anstrengungen verstärken, die Notwendigkeit von mehr Demokratie am Arbeitsplatz zu betonen. Er wird sich auf die unmittelbare Verbesserung mehrerer Richtlinien, beginnend mit Richtlinie 2002/14/EU zu Informations- und Konsultationsrechten auf nationaler Ebene, konzentrieren sowie auf die Resultate der EGB-Forderungen insbesondere zur Optimierung der EBR-Richtlinie und zur Verbesserung der Rechte auf Information, Konsultation und Vertretung in Leitungsgremien. Ein weiterer Fokus wird darauf liegen, die sogenannten Briefkastenfirmen zu verbieten.
- a/** Der EGB wird versuchen, Einfluss auf die Anhörungen der kommenden Kommission im Herbst 2019 zu nehmen. Die Arbeit wird sich auf alle relevanten politischen Ebenen konzentrieren, insbesondere auf die Kommission, das Parlament und den Rat. Die neue Kommission muss sich öffentlich zu mehr Demokratie am Arbeitsplatz und zur Erstellung eines neuen horizontalen Rahmenwerks sowie zur Überarbeitung von EBRs bekennen.
  - b/** Der EGB fordert eine wirkliche Durchsetzung von Rechten aus der EBR-Richtlinie, auch durch effektive, abschreckende und angemessene Sanktionen. Die Umsetzung von Information und Konsultation in die Praxis ist oftmals inadäquat, und Informationen werden zu spät bereitgestellt.
  - c/** Der EGB wird Maßnahmen zur Einführung ambitionierter Mindeststandards für die Arbeitnehmervertretung in Leitungsgremien von europäischen Gesellschaftsformen (wie SE, SCE) auf Basis des EGB-Vorschlags für einen Escalator verstärken. Dieser würde auch für Unternehmen gelten, die Instrumente des EU-Unternehmensrechts nutzen möchten, welche Unternehmensmobilität wie grenzüberschreitende Fusionen, Abspaltungen oder Verlagerungen des Unternehmenssitzes ermöglichen. Der Schutz der Rechte auf Vertretung in Leitungsgremien wird die Rechte nationaler Gewerkschaften gemäß nationalen Bestimmungen und/oder Praktiken nicht verletzen. Das EGB-Sekretariat wird aufgefordert, eine ausführliche Diskussion und Bewertung zu organisieren, auf welchen Wegen die Europäisierung der Vertretung in Leitungsgremien gestärkt werden kann. Das Paket zum Unternehmensrecht hat gezeigt, wie notwendig es ist, die Debatte über den Rahmen für die Rechte auf Information, Konsultation und Vertretung in Leitungsgremien zu vertiefen.
  - d/** Das Recht auf Information und Konsultation muss wirkungsvoll sein, insbesondere durch Vernetzung von VertreterInnen in Leitungs- und anderen Gremien der Gewerkschaftsvertretung auf supranationaler, nationaler und Unternehmensebene.
  - e/** Der EGB wird den Austausch erfolgreicher Praktiken der Demokratie am Arbeitsplatz fördern und dabei seine Mitgliedsorganisationen in gegenseitige Lernprozesse einbeziehen. Beginnen wird er mit guten Praktiken von Gewerkschaften, die ArbeitnehmerInnen spürbare Vorteile gebracht haben.
  - f/** Der EGB wird sich bemühen sicherzustellen, dass für ArbeitnehmerInnen im Vereinigten Königreich Vereinbarungen zu Information und Konsultation in einer Gewerkschaftslandschaft nach dem Brexit gelten, und dass sie Gelegenheit haben, Informationen mit ihren europäischen KollegInnen zu teilen.
  - g/** Der EGB wird Fairness für ArbeitnehmerInnen im Binnenmarkt sicherstellen und Konstrukte von Briefkastenfirmen bekämpfen, so auch die missbräuchliche Nutzung von Zeitarbeitsfirmen. Ferner wird er die effektive Implementierung der EBR-, SE- und Informations- & Konsultationsrichtlinien unterstützen (einschließlich eines europäischen Verzeichnisses transnationaler Unternehmen mit Informationen zu den Ländern, in denen diese aktiv sind, der Art der Aktivitäten, Größe und Zusammensetzung der Belegschaft und Umsatz in jedem Mitgliedstaat).
  - h/** Der EGB wird sich für Gleichstellung und Diversität in den Leitungsgremien von Unternehmen als wichtigem demokratischem Grundsatz mit positiven wirtschaftlichen Nebeneffekten einsetzen. Der Gleichstellungsgrundsatz sollte jedoch von dem der Diversität getrennt werden: Frauen sind weder eine Gruppe noch eine Minderheit, sondern machen mehr als die Hälfte der Weltbevölkerung und 45 % der Beschäftigten in Europa aus.
  - i/** Der EGB wird die Idee einer zu ernennenden europäischen EBR-Ombudsperson unterstützen, die sich um die bei der transnationalen Ausübung von Mitbestimmungsrechten auftretenden Probleme kümmern sollte. Unbeschadet der Rechte nationaler Sozialpartner, sollte eine europäische EBR-Ombudsperson die Rolle eines freiwilligen Mediators in Konflikten bei der Interpretation von EU-Recht übernehmen, zum Beispiel der EU-Gesetzgebung zu EBRs, SEs und grenzüberschreitenden Fusionen, um Streitfälle zu lösen und so GewerkschaftlerInnen zu unterstützen, die (z. B. wegen Mangel an Rechtssicherheit oder Finanzmitteln) nicht in der Lage sind, selbst vor Gericht zu gehen. Ein Anrufen der Ombudsperson als Mediator würde den Weg zum Gericht trotzdem offenhalten.
  - j/** Der EGB wird weiterhin für größere öffentliche Sichtbarkeit zur Verstärkung der Demokratie am Arbeitsplatz kämpfen. Ein europäischer Appell wäre ein Instrument hierfür. Mehr Demokratie ist ein wichtiges Gegenmittel gegen die populistischen und rechtsgerichteten Bewegungen, die leider in vielen Mitgliedstaaten Boden gewinnen. Umso wichtiger ist es, wesentliche Schritte zu unternehmen, um mehr Demokratie am Arbeitsplatz zu erreichen.

# KAPITEL 2

## GESTALTUNG EINES NEUEN UND FORTSCHRITTLICHEN WIRTSCHAFTSMODELLS AUF BASIS EINER FAIREREN UND SOZIALEN GOVERNANCE



2 Shaping a new and progressive economic model based on a fairer economic and social governance

★ WE NEED STRONG PUBLIC FOUNDED SCHOOL SYSTEM  
teaching young people

→ FREEDOM  
→ DIVERSITY  
→ EQUALITY  
→ RULE OF LAW

★ WE NEED BETTER CROSS BORDER COOPERATION AND SOLIDARITY

★ GOOD EDUCATION FOR THE EMPOWERMENT OF PEOPLE!

★ UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS

★ TRANSPORT WORKERS are still SECOND CLASS WORKERS in Europe

**A FAIRER EUROPE FOR WORKERS!**

★ NEVER ACCEPT A DIVIDED EUROPE!  
★ EMPLOYERS ECONOMIC INTERESTS MUST NOT RULE!

GRAPHIC RECORDING  
by *Hand-drawn*  
www.TOTALY247.COM  
OFFICE@TOTALY247.COM

Einführung eines neuen Wirtschaftsmodells für Europa auf Basis von nachhaltigem und inklusivem Wachstum, auf höheren öffentlichen und privaten Investitionen und auf Schaffung hochwertiger Jobs in allen Wirtschaftssektoren, in öffentlichen Diensten, bei Gemeingütern und sozialem Schutz; Neugestaltung der wirtschaftlichen Governance der EU, des europäischen Semesters, der EWU- und EU-Ressourcen, um sicherzustellen, dass soziale Gerechtigkeit Hand in Hand mit wirtschaftlicher Wettbewerbsfähigkeit geht, und dass das Wohlergehen der Menschen Ziel der Wirtschaftspolitik ist; Bekämpfung von Steuerdumping und Steuerflucht und Einführung fairerer, fortschrittlicherer und besser koordinierter Steuersysteme in der EU.

## Makroökonomische Politik und wirtschaftliche Governance

### Hintergrund

#### Der makroökonomische Kontext

72. Die Wirtschaft muss den Menschen dienen. In dieser Hinsicht war das letzte Jahrzehnt - in der Folge einer der größten Krisen seit Menschengedenken - ein verlorenes Jahrzehnt. Immer mehr EuropäerInnen sind armutsgefährdet, während Einkommens- und Vermögensungleichheit zunehmen, sich Divergenzen zwischen Mitgliedstaaten verstärkt haben, und neue wirtschaftliche und soziale Ungleichgewichte auftreten. Die umgesetzten Strategien haben jedoch die Notwendigkeit zur Neuausrichtung unseres Wirtschaftsmodells hin zu mehr sozialer Gerechtigkeit und Umweltschutz nicht erfasst, um Nachhaltigkeit und Wohlergehen für alle zu schaffen.
73. Trotz besserer Beschäftigungs- und Arbeitslosenzahlen liegen die Arbeitsstunden insgesamt in Euroraum und Europäischer Union noch immer unter den Werten von 2008. Unterbeschäftigung bleibt eine zentrale Herausforderung für die EU. Die Armut steigt bei Erwerbstätigen wie Erwerbslosen. Die Zahlen unfreiwillig Teilzeitbeschäftigter haben sich seit 2012 in der EU und dem Euroraum kontinuierlich erhöht, während die Quoten der unfreiwilligen Teilzeitjobs auf sehr hohem Niveau verharren. Kurz laufende, befristete Verträge geben besonderen Anlass zur Sorge, da sich die durchschnittliche Laufzeit befristeter Verträge seit 2008 verringert hat.
74. Die Vergütung von MitarbeiterInnen als Prozentsatz des BIP zu Faktorkosten hat ihren stetigen Abwärtstrend - sowohl in der EU als auch im Euroraum - fortgesetzt, sogar nach der großen Finanzkrise. Auf der anderen Seite hat die Gewinnbeteiligung ihren Aufwärtstrend fortgesetzt, jedoch ohne entsprechenden Anstieg der Unternehmensinvestitionen.
75. Die gesamten und privaten Investitionen als Anteile am BIP sind nicht auf ihre Vorkrisenniveaus zurückgekehrt, weder im Euroraum noch in der EU. Öffentliche Investitionen sind seit 2008 - als Anteil am BIP - kontinuierlich zurückgegangen, und mehrere Mitgliedstaaten melden heute negative öffentliche Nettoinvestitionen. Laut Europäischer Investitionsbank (EIB) liegen EU-Investitionen in die Infrastruktur 20 % unter ihrem Vorkrisenniveau, und 34 % der Gemeinden melden Infrastrukturinvestitionen unter ihrem Bedarf. EU-Investitionen in die Infrastruktur sollten laut EIB nicht unter 335 Milliarden € pro Jahr liegen. Der ‚EGB-Vorschlag für Investitionen, nachhaltiges Wachstum und gute Arbeit‘ behält seine Gültigkeit, da eine Investitionssteigerung von 2 % des europäischen BIP pro Jahr rund 300 Milliarden € jährlich entsprechen würde. Sie sollte aber im Licht der jüngsten Entwicklungen nach oben angepasst werden.
76. Der Juncker-Plan war notwendig, aber unzureichend. Seit der Umsetzung des Programms Mitte 2015 wurden 284 Milliarden € an Neuinvestitionen getätigt. Dies sind nur 5 % der Gesamtinvestitionen in der EU für die Jahre 2016 und 2017, und sie erreichen nicht einmal den jährlichen Investitionszuwachs, den die EIB fordert. Da ein Großteil des Programms des Europäischen Fonds für strategische Investitionen (EFSl) für die Einrichtung öffentlich-privater Partnerschaften zur Entwicklung innovativer Projekte gedacht ist, sollte des Weiteren bedacht werden, dass der Europäische Rechnungshof in der Pressemitteilung zu seinem Sonderbericht 2018 zum Problem äußerte, dass „die von der EU kofinanzierten öffentlich-privaten Partnerschaften (ÖPPs) nicht als wirtschaftlich tragbare Option für die Bereitstellung öffentlicher Infrastruktur angesehen werden können“. Eingehende Fallstudien aus der EU und dem weiteren Ausland haben - immer wieder - gezeigt, dass ÖPPs hohe Kosten für die öffentliche Hand, ein Übermaß an Risiko für den öffentlichen Sektor und daher eine große Belastung für BürgerInnen bedeuten, während die Entscheidungsfindung undurchsichtig ist und die Vorteile nicht belegbar sind.
77. Und schließlich wurden in den letzten Jahrzehnten in vielen Mitgliedstaaten Spitzensteuersätze und die Progressivität signifikant reduziert. Darüber hinaus ist der durchschnittliche effektive Körperschaftsteuersatz in der EU seit über 20 Jahren stetig gesunken, und der Trend zum Steuerwettbewerb wurde nicht umgekehrt.

## Wirtschaftliche Governance: die Architektur der Wirtschafts- und Währungsunion

78. Die Finanzkrise des Jahres 2008 hat die unfertige Architektur der Europäischen Union und des Euroraums offenkundig gemacht. Und tatsächlich waren es - nach Ausbruch der Krise - hauptsächlich nationale Programme für Finanzhilfen, welche die europäische Wirtschaft gerettet haben.
79. Die Finanzkrise, welche die EU 2008 traf, war in allererster Linie eine privatwirtschaftliche Finanzkrise. Die Krise der öffentlichen Haushalte war eine Konsequenz des kurzfristigen Verhaltens auf deregulierten Märkten. Die Konsequenzen der Krise führten zu einer wirtschaftlichen Lage, die innerhalb des geltenden Rahmens der wirtschaftlichen Governance nicht unter Kontrolle zu bringen war. Daraus sollten Lektionen gelernt werden.
80. Die in den Stabilitäts- und Wachstumspakt eingebetteten steuerlichen Regelungen und deren rechtlicher Apparat sind prozyklisch und ermöglichten keine gut funktionierenden automatischen Stabilisatoren bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung und Entwicklung von öffentlichem Kapitalstock und öffentlichen Dienstleistungen. Des Weiteren brachte die Beschränkung von Investitionen und die anhaltende Überzeugung, dass Lohnerhöhungen, Instanzen für Tarifverhandlungen und die Regulierung der Güter- und Arbeitsmärkte Barrieren für die Beschäftigung darstellen, die europäische Wirtschaft - durch gemeinschaftliche Nachfragebeschränkungen - an den Rand der Deflation.
81. Aufgrund einer unvollständigen institutionellen Gestaltung der Wirtschafts- und Währungsunion und mit dem hehren Ziel, jeglichen Austritt aus dem Euroraum und Ausfall von Staatsanleihen der Mitgliedstaaten zu verhindern, wurde durch Ad-hoc-Maßnahmen gerettet, nicht notwendigerweise unter der Federführung der EU. Der Europäische Stabilitätsmechanismus übernahm die Führungsrolle bei der Ausgabe von Anleihen mit Sonderfazilitäten für Mitgliedstaaten, die in Schwierigkeiten steckten, doch mit Konditionalitäten und steuerlichen Zielen, die keine angemessene Erholung ermöglichen konnten.
82. Wegen einer fehlgeleiteten wirtschaftlichen Logik wurden sehr konservative Politiken eingeführt, die im Europäischen Fiskalpakt gipfelten. Allgemeine Austerität und Markt deregulierung waren Wirtschaftswachstum, öffentlicher Verschuldung und sozialen Bedingungen abträglich.
83. Und schließlich hebt eine vom Europäischen Parlament in Auftrag gegebene Studie hervor, dass der Verlust an Steuereinnahmen durch die Verlagerung von Unternehmensgewinnen innerhalb der EU rund 50-70 Milliarden € beträgt, was mindestens 17 % der Einnahmen an Körperschaftsteuer im Jahr 2013 entspricht.

## Prioritäten

### Makroökonomische Politik

84. Die europäische Wirtschaft ist unausgewogen, zu exportorientiert und kurzfristig ausgerichtet, ungleich und noch immer zu finanzialisiert. Dies ist nicht das richtige Fundament für ein nachhaltiges Wirtschaftsmodell auf Basis von sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Transformation. Der EGB befürwortet die Gestaltung und Umsetzung eines alternativen Wirtschaftsmodells auf Basis von nachhaltigem und inklusivem Wachstum, Investition in die Schaffung hochwertiger Jobs und Wohlstand.
85. Der EGB prangert die wachsende Finanzialisierung - die Hauptursache der Krise von 2008 - an. Immer weniger private Gewinne werden in die Realwirtschaft investiert, was eine stabile Erholung verhindert und die Zukunft unserer Wirtschaften gefährdet. Des Weiteren stabilisieren sich die öffentlichen Investitionen - sogar nach Einführung begrenzter Flexibilitäten in den Stabilitäts- und Wachstumspakt - nach einem langen, beständigen Rückgang auf sehr niedrigem Niveau.
86. Das Produktivitätswachstum ist weiterhin gering, ebenso wie die Inflationsraten (außer den Energiepreisentwicklungen). Dies ist die direkte Folge des exportorientierten Kosten-Wettbewerbs-Modells, das führende EU-PolitikerInnen im Jahr 2010 beschlossen haben. Lohndruck verhinderte Investitionsentwicklungen, was letztendlich zulasten der Produktivität ging.
87. Eine Politik, deren Ziel - unter Achtung nationaler Praktiken - die Erhöhung von Löhnen mindestens im Gleichschritt mit Produktivität und Inflation ist, bildet eine Voraussetzung für eine sinnvolle und nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung. Eine Priorität der höheren Löhne bei gleichzeitiger Reduzierung des Einkommensungleichgewichts durch Fokussierung auf Geringverdienende würde die Nachfrage der Privathaushalte anregen und Anreize für Unternehmen bieten, mehr zu investieren. Löhne können erhöht werden, ohne Investitionen zurückzufahren, da Investitionen als Anteil am Gewinn seit vielen Jahren rückläufig sind und die Wirtschaft weiter in die Finanzialisierung sinkt. Im letzten Schritt werden der Zuwachs beim Kapitalstock und der darauffolgende Zuwachs bei der Kapitalintensität eine Steigerung der Produktion möglich machen.
88. Der EGB wird - bei gleichzeitiger Verteidigung der Notwendigkeit eines nachhaltigeren Produktivitätssystems - auch einen gesteigerten aufwärtsgerichteten Konvergenzprozess in den Bereichen Wirtschaft und Soziales zwischen Mitgliedstaaten und zwischen Regionen unterstützen und fordert die Einrichtung einer Europäischen Agentur für die steuerliche Koordinierung.

### Wirtschaftliche Governance

89. Der EGB lehnt den Fiskalpakt weiterhin ab. Die Pflicht, ausgeglichene Haushalte zu erreichen, während keine schuldenfinanzierten Investitionen zulässig sind, entweder aus Defiziterwägungen oder durch ein europäisches System für öffentliche Investitionen,

bedeutet Steuererhöhungen oder Einschnitte bei öffentlichen und sozialen Ausgaben, was die wirtschaftliche Entwicklung schädigt. Öffentliche Investitionen sollten nicht als Kosten, sondern als Quelle künftiger Einnahmen gesehen werden.

- 90.** Während Flexibilität innerhalb des europäischen Fiskalrahmens eingeführt wurde, sind die Regeln noch immer sehr prozyklisch und ermöglichen keine vollständig nachhaltige Erholung.
- 91.** Der EGB wirbt daher weiter für ein institutionelles Konzept, das eine wirtschaftliche Entwicklung in allen Mitgliedstaaten zu bezahlbaren Kosten ohne steuerlichen Transfer zwischen Ländern ermöglichen würde. Ein Finanzamt für die Eurozone, das aber allen EU-Mitgliedstaaten offensteht, wäre das richtige Instrument, um die ‚goldene Regel‘ gesunder öffentlicher Finanzen zu verwirklichen, wobei neue öffentliche Investitionen schuldenfinanziert und an den europäischen Integrationsprozess geknüpft wären. Der EGB ist über das wachsende wirtschaftliche Ungleichgewicht besorgt. Die Einführung einer europäischen Körperschaftsteuer, der alle Konzerne unterliegen, und die Verabschiedung einer Gemeinsamen Konsolidierten Körperschaftsteuer (CCCTB) ist eine notwendige Voraussetzung, um eine faire Umverteilung des Wohlstands durchzuführen und letztendlich soziale Gerechtigkeit zu erreichen. Ein solcher Plan würde das europäische Projekt zukunftsorientiert machen und stärker legitimieren.

## Maßnahmen

### 92. Makroökonomische Politik

- a/** Den Rückgang des Geltungsbereichs von Tarifverhandlungen aufhalten.
- b/** Die Dezentralisierung von Tarifverhandlungsmechanismen verhindern und sektorale, nationale und sogar europäische Rahmen für die Entwicklung hin zu höheren Löhnen und die Verbesserung von Arbeitsbedingungen entwickeln.
- c/** Die Deregulierung des Arbeitsmarktes und Einschnitte beim Beschäftigungsschutz verhindern, um einen höheren Lohnanteil, Jobstabilität und Produktivität zu ermöglichen. Subventionen sollten an die Bedingung von Arbeitsqualität, Prekarität und Sicherheit von Arbeitsverträgen geknüpft werden.
- d/** Die Entwicklung von prekärer Arbeit verhindern und eindämmen, die insbesondere von Frauen dominierte Sektoren betrifft, um Ungleichheit und Armut zu bekämpfen, wobei der neuen Formen von Prekarität, die eine Folge neuer Geschäftsmodelle sind (digitale Plattformen, E-Commerce, Crowd-Arbeit), besondere Beachtung gewidmet wird.
- e/** Uneingeschränkt respektieren, dass die Politik zur Einkommensteuer eine nationale Befugnis bleibt, die Progressivität bei Einkommensteuersätzen und maximale Grenzsteuersätze erhöhen und sicherstellen, dass das steuerfreie Existenzminimum methodisch korrekt berechnet wird.
- f/** Besteuerung von Vermögen, Immobilieneinkünften, Kapitalzuwächsen und Unternehmensgewinnen zum Zweck von Investitionen mit sozialer Bedeutung erhöhen und die Finanzialisierung eindämmen.
- g/** Mitgliedstaaten ermuntern, Maßnahmen einzuführen, die Unternehmen dazu anregen, in die Realwirtschaft zu investieren, und von der Anhäufung von Finanzmitteln abhalten.
- h/** Die Haushaltseinnahmen für bezahlbare und allgemein zugängliche hochwertige öffentliche Dienstleistungen erhöhen.
- i/** Das Mandat der Europäischen Zentralbank (EZB) so ändern, dass zusätzlich zu den Inflationszielen auch Wirtschafts- und Beschäftigungsziele einbezogen werden. Die EZB transparenter und demokratischer gestalten.
- j/** Den Stabilitäts- und Wachstumspakt überarbeiten und reformieren, um mehr steuerlichen Freiraum zu ermöglichen, damit öffentliche Investitionen wieder ihr historisches Niveau erreichen, um die fortgesetzte Senkung des Nettowerts des öffentlichen Kapitalstocks zu beenden, funktionstüchtige öffentliche Dienstleistungen zu unterstützen und gesunde öffentliche Finanzen sicherzustellen, indem ein nachhaltiges Wohlergehen angestrebt wird.
- k/** Sicherstellen, dass der Europäische Fonds für strategische Investitionen (oder der neue InvestEU) keine öffentlich-privaten Partnerschaften in Bereichen unterstützt, die eigentlich zu den öffentlichen Dienstleistungen zählen.
- l/** Eine wirtschaftliche Aufwärtskonvergenz zwischen den Mitgliedstaaten verfolgen.
- m/** Das Makroökonomische Ungleichgewichtsverfahren ausbalancieren, indem Abweichungen vom aktuellen Haushaltssaldo auf 3 % des BIP angehoben werden, und einen durchsetzbaren Mechanismus für übermäßige Haushaltsüberschüsse entwickeln.
- n/** Steuervermeidung und Steuerflucht in den EU-Mitgliedstaaten bekämpfen.
- o/** Eine Europäische Agentur zur steuerlichen Koordinierung einrichten, die auch für die Bekämpfung von Steuerbetrug zuständig ist.
- p/** Einen automatischen Stabilisator entwickeln, um asymmetrische Schocks abzufedern und die Wirtschaft zu stabilisieren. Ein solcher automatischer Stabilisator sollte nicht an makroökonomischen Ex-ante- oder Ex-post-Bedingungen geknüpft werden, die mit dem EU-Fiskalrahmen verbunden sind.
- q/** Im Kontext der Stärkung des EWR einschätzen, wie eine Koordinierung mobilisiert werden kann, um nationale Systeme für sozialen Schutz zu stärken und Arbeitslose vor Armut und andere Risiken zu schützen. Dies beinhaltet die Abwägung von Optionen in Bezug auf europäische Systeme zur Arbeitslosen-Rückversicherung und EU-weite Mindeststandards, um Solidarität mit Ländern und Regionen zu organisieren, die mit Arbeitslosigkeitsschocks konfrontiert sind, und dabei vermeiden, in die Regeln und Praktiken nationaler Systeme einzugreifen oder als neues Instrument für die Disziplinierung von Mitgliedstaaten zu dienen und/oder nationale Systeme der Arbeitslosenversicherung zu harmonisieren.

### 93. Wirtschaftliche Governance

- a/ Eine fiskalische Instanz - ein Finanzministerium auf Ebene der Eurozone - einrichten, das aber allen EU-Mitgliedstaaten offensteht, damit öffentliche Investitionen und solche in öffentliche Dienstleistungen ermöglicht werden.
- b/ Den Europäischen Stabilitätsmechanismus (der als Finanzministerium genutzt werden könnte) in EU-Recht integrieren.
- c/ Einen echten European Safe Asset einführen, der aus EU-Anleihen bestehen könnte, um die europäischen Wirtschaften zu stabilisieren.
- d/ Die EZB zum Kreditgeber letzter Instanz für das Finanzministerium machen.
- e/ Den Euro zu einer echten internationalen Währung machen.
- f/ Die ‚goldene Regel‘ gesunder öffentlicher Finanzen implementieren, damit neue öffentliche Investitionen schuldenfinanziert sein und von den Berechnungen des Defizits ausgenommen werden sollten.
- g/ Ein geeignetes Einlagensicherungssystem in Ländern innerhalb der Europäischen Bankenunion einführen.
- h/ Einen Minister für Wirtschaft und Finanzen ernennen, der auch stellvertretender Präsident der Europäischen Kommission ist, der Eurogruppe vorsitzt und - wenn er kein stellvertretender Vorsitzender ist - die Leitung des Europäischen Währungsfonds überwacht sowie dem Europäischen Parlament gegenüber rechenschaftspflichtig ist.
- i/ Einen Europäischen Arbeitsminister ernennen, der für Arbeitsthemen in der EU zuständig ist.
- j/ Die beiden Minister sollten dafür zuständig sein, inklusive Politiken zu definieren, Wachstum und soziale Gerechtigkeit sowie einen klaren Weg hin zu einer umweltfreundlichen wirtschaftlichen Entwicklung zu fördern.
- k/ Eine Gemeinsame Konsolidierte Körperschaftsteuer für alle EU-Unternehmen einführen, um so Steuervermeidung zu bekämpfen.
- l/ Einen gemeinsamen Mindestsatz für die Körperschaftsteuer von mindestens 25 % auf europäischer Ebene einführen, um Steuerdumping zu vermeiden und dem Rückgang der Körperschaftsteuersätze entgegenzuwirken.
- m/ Ein obligatorisches und systematisches öffentliches Berichtswesen nach Land für alle multinationalen Unternehmen in jedem Land vorschreiben, in dem sie Betriebsstätten unterhalten.
- n/ Gelegenheiten für Steuervermeidung, die sich aus dem Betrieb digitaler Geschäftsmodelle ergeben, müssen ermittelt und prioritär verhindert werden.
- o/ Eine echte und allumfassende europäische Finanztransaktionssteuer einführen.
- p/ Die aktuelle wirtschaftliche Erholung festigen, indem Zinssätze niedrig gehalten werden und eine positive Fiskalpolitik geführt wird, um das Tempo von Wirtschaftswachstum und Jobschaffung beizubehalten.
- q/ Um produktive Investitionen zu unterstützen, sollte die Besteuerung von Aktienrückkäufen oder Sonderdividenden drastisch erhöht werden.
- r/ Für niedrige MwSt-Sätze auf Güter des täglichen Bedarfs und keine MwSt auf Güter mit öffentlichem Interesse sorgen.

## Wirtschaftliche Governance, Europäisches Semester

### Hintergrund

94. In den letzten vier Jahren hat - zum Teil dank gewerkschaftlicher Aktion - ein Prozess begonnen, um das Europäische Semester sozialer zu gestalten. Der ‚New start for Social Dialogue‘ hat Sozialpartnern eine einflussreichere Rolle gesichert. Bei der wirtschaftlichen Analyse begann man, soziale Risiken mit größerer Aufmerksamkeit zu berücksichtigen. Länderspezifische Empfehlungen (LSE) zeigen den begrenzten Einfluss, den die Sozialpolitiken auf das Semester haben. Der Prozess ist jedoch noch immer auf restriktive makroökonomische Politik fokussiert und nicht auf das übergeordnete, von den Europäischen Verträgen gesetzte Ziel: Wohlstand für alle. Solange der allgemeine Fokus unverändert bleibt, wird der Fortschritt hin zu nachhaltigem Wohlstand für alle, speziell in Form von Lohnerhöhungen und aufwärtsgerichteter Lohnkonvergenz, Arbeitnehmerrechten, sozialem Schutz und einer gerechten Transformation, begrenzt bleiben. Der TU Involvement Index des EGB zeigt, dass noch ein langer Weg zurückzulegen ist, um einen zufriedenstellenden Grad an Involvement von Gewerkschaften in den Prozess zu sichern.
95. Das Europäische Semester krankt an einem Demokratiedefizit, da der Prozess stark regierungszentriert ist und nationale wie europäische Parlamente lediglich als Stakeholder konsultiert werden. Das Semester hat weder zu einem Umfeld geführt, das der Aufwärtskonvergenz von Arbeits- und Lebensbedingungen förderlich ist, noch war es eine Triebfeder für die Implementierung der Europäischen Säule sozialer Rechte. Die Mitgliedstaaten haben es wiederholt versäumt, mehr Solidarität in Form von Vorschlägen der Europäischen Kommission zu akzeptieren, um bei Wachstum und gesellschaftlichem Fortschritt zusammenzurücken, etwa indem im Jahr 2017 die Idee der Schaffung einer positiven Fiskalpolitik für Investitionen abgelehnt wurde. Flexibilität im Rahmen des Stabilitäts- und Wachstumspaktes ist kaum erreichbar oder von geringem Nutzen für die Mitgliedstaaten. Solange fiskalische Regelungen unverändert bleiben, wird das Europäische Semester unter einer Ausrichtung auf den liberalen Markt leiden. Ein Fokus auf Haushaltskonsolidierung wird weiter dominieren und fortschrittliche Reformen verhindern. Um das Europäische Semester sozial zu gestalten, ist eine gründliche Überprüfung der steuerlichen Regelungen unerlässlich.

## Prioritäten

96. Im Hinblick auf die Koordinierung gewerkschaftlicher Aktion zum Europäischen Semester muss der EGB auf früheren Erfolgen aufbauen und gleichzeitig neue Instrumente zum Nutzen von Mitgliedsorganisationen entwerfen. Kooperation und Solidarität unter ArbeitnehmerInnen auf europäischer Ebene sind entscheidend, um der Stimme von Gewerkschaften während des gesamten Semesterprozesses Gehör und Einfluss zu verschaffen. Gewerkschaften benötigen personelle, finanzielle und technische Mittel, um sich am Semester zu beteiligen. Der ESF sollte den Aufbau von Kapazitäten für Sozialpartner unterstützen.
97. Die Einbeziehung von Sozialpartnern muss verstärkt werden. Insbesondere muss der Dialog mit relevanten Institutionen auf EU-Ebene in politische und finanzielle Programme eingebunden werden. Auf nationaler Ebene sollte eine europäische Regelung Sozialpartnern das Recht einräumen, von ihren Regierungen bei Meilensteinen des Europäischen Semesters konsultiert zu werden. (Im korrektiven Teil sollte das Recht auf die Ausarbeitung von Plänen für Korrekturmaßnahmen erweitert werden.) Auch sollten die nationalen Besuche der Kommission, die bereits Treffen mit Sozialpartnern beinhalten, VertreterInnen von Zentralregierungen einbinden. Die koordinierende Rolle des EGB und der Europäischen Verbände sollte anerkannt und erweitert werden.
98. Das Semester sollte demokratischer gestaltet werden, indem die Rolle der europäischen Institutionen gestärkt wird: Insbesondere sollte das Europäische Parlament Entscheidungsbefugnis besitzen, und der EWSA muss im Vorfeld konsultiert werden. Der Zeitrahmen des Semesters sollte ebenfalls mehr mit der Notwendigkeit in Einklang gebracht werden, Transparenz, Eigentümerschaft, Offenheit und Rechenschaftspflicht zu gewährleisten.
99. Eine der grundsätzlichen Barrieren für nachhaltigen Wohlstand und ein soziales Europa ist der Stabilitäts- und Wachstumspakt. Er muss in eine Art ‚Nachhaltigen Wohlstandspakt‘ weiterentwickelt werden, in dessen Zentrum sozialer, wirtschaftlicher und ökologischer Fortschritt steht. Als pragmatischen Plan B für Maßnahmen innerhalb des derzeitigen Rahmens sollte die Flexibilität auf Basis des Stabilitäts- und Wachstumspaktes überdacht werden, um Sozialreformen und Investitionen mit Ressourcen umzusetzen, mit denen - zusätzlich zum mehrjährigen Finanzrahmen - die EU-Unterstützung für die europäische Säule sozialer Rechte (ESSR) vergrößert wird. Es ist von wesentlicher Bedeutung, Investitionen und Reformen für hochwertige Jobs wieder in Gang zu bringen, um Sozialdumping zu bekämpfen und Abwärtsdruck auf Arbeitsbedingungen entgegenzuwirken. Es sollten Maßnahmen gegen übermäßige Haushaltsüberschüsse ergriffen werden, die von bestimmten Ländern generiert wurden und bestehende makroökonomische Ungleichgewichte verstärken.
100. Das Semester muss für eine schnellere und effektivere Aufwärtskonvergenz von Arbeits- und Lebensbedingungen sorgen und dabei die Umsetzung der ESSR voranbringen. Ein höheres Maß an Durchsetzbarkeit muss verwirklicht werden, vorzugsweise mithilfe von rechtlich bindenden Instrumenten. Gleichzeitig sind Verbesserungen beim Soft Law wünschenswert. Ziel ist es, nachhaltige Vollbeschäftigung in hochwertigen Jobs zu erreichen sowie einen großen Geltungsbereich von Tarifverhandlungen und universelle, öffentlich finanzierte soziale Schutzsysteme durch Reformen, die mit Unterstützung der Sozialpartner konzipiert und implementiert werden. Der Einfluss wird dann an der Anzahl und Qualität der ‚sozialen‘ LSE und spezifischen Follow-up-Mechanismen gemessen, die auch die Rolle der Sozialpartner bei der Überwachung und Rechenschaft stärken.

## Maßnahmen

101. Der EGB wird die derzeitigen Instrumente des Toolkits 2.0 für das Europäische Semester weiterhin nutzen und um neue Instrumente zur Umsetzung der ESSR ergänzen. Insbesondere werden Ziel und Einsatz sozialer Scoreboards zur Unterstützung von Fortschritt (etwa bei Löhnen und Tarifverhandlungen, sozialem Schutz und dem TU Involvement Index) verbessert, um gewerkschaftliche Forderungen im Semester zu forcieren und eine stärkere Beteiligung der EGB-Mitgliedsorganisationen und ArbeitnehmerInnen am Prozess anzuregen. Gleichfalls wird der EGB einen Koordinierungs- und Konvergenzrahmen für makroökonomische und steuerliche Themen sowie für die Bündelung von Politiken und Instrumenten auf EU-Ebene einrichten.
102. Der EGB wird eine spürbare Änderung der europäischen (wirtschaftlichen) Governance als Voraussetzung für eine erfolgreiche Verwirklichung sozialer, wirtschaftlicher und ökologischer Ziele auf europäischer Ebene fordern. Eine solche Änderung bedarf einer Europäischen Strategie der nachhaltigen Entwicklung 2030, einer Reform des Stabilitäts- und Wachstumspaktes, eines integrierten Scoreboards für nachhaltige Entwicklung und eines erneuerten Fokus des Europäischen Semesters auf nachhaltigen Wohlstand. Länderberichte und Empfehlungen müssen die gesamte Bandbreite sozialer, wirtschaftlicher und ökologischer Herausforderungen thematisieren, nicht vorrangig die Einhaltung fiskalischer Vorschriften oder anhand eines tendenziösen makroökonomischen Scoreboards.
103. EGB-Mitgliedsorganisationen verpflichten sich, in einem Geist des Dialoges und der Solidarität daran teilzunehmen. Das TUSLO-Netzwerk (Trade Union Semester Liaison Officers) wird gefestigt und verstärkt. EGB und EGI werden laufende Schulung anbieten und sich um finanzielle Mittel bemühen, um die Kontinuität der Arbeit und der Chancen für jede(n) TUSLO sicherzustellen.

- 104.** Der EGB wird ein spezielles Kapitel für den ESF fordern, um den Aufbau von Kapazitäten bei Sozialpartnern zu unterstützen, damit sie in die Lage versetzt werden, Einfluss auf das Europäische Semester zu nehmen. Solche Ressourcen sollten Projekten zum Kapazitätsaufbau vorbehalten sein und keinen anderen ESF-Projekten zugewiesen werden.
- 105.** Der EGB wird eine stärkere Rolle für Gewerkschaften auf sektorübergreifenden und sektoralen Ebenen bei Meilensteinen des Semesters auf nationalen wie europäischen Ebenen befürworten und dazu Vorschläge machen, um Prozesse und Rechtsrahmen zu verbessern. Er wird die Demokratisierung des Semester-Prozesses mittragen, dabei den Zeitrahmen optimieren und auf eine stärkere Rolle für nationale und europäische Parlamente dringen.
- 106.** Der EGB wird gewerkschaftliche Forderungen unterstützen, die ESSR - mit industriellen oder sektoralen Dimensionen - ins Zentrum des Europäischen Semesters zu rücken, und zwar in Zusammenarbeit mit europäischen Gewerkschaftsverbänden (EGVs). Der EGB wird die vollständige Implementierung der ESSR einschließlich dringender Themen fordern, die von Sozialpartnern in Vereinbarungen des sozialen Dialogs benannt wurden.
- 107.** EGB-Mitgliedsorganisationen werden mobilisieren, um einen Dialog in angemessenem Umfang mit ihren Regierungen zu erreichen und ihren Einfluss auf die Konzipierung und Implementierung nationaler Reformprogramme, Stabilitäts-/Konvergenzprogramme und LSE zu verbessern.

## EU-Haushalt, wirtschaftliche und soziale Kohäsion, Strukturfonds

### Hintergrund

- 108.** Am 2. Mai 2018 veröffentlichte die Europäische Kommission eine Mitteilung zu ihren Vorschlägen für den Mehrjährigen Finanzrahmen (MFF) 2021-2027, gefolgt von der Veröffentlichung der vorgeschlagenen Verordnungen am 29.-31. Mai und 1. Juni 2018. Die vorgeschlagene Gesamthöhe des nächsten MFF wurde auf 1,1 Billionen € festgesetzt, was 1,08 % des BSP der EU-27 nach Abzug des Europäischen Entwicklungsfonds entspricht und in realen Zahlen unter dem aktuellen MFF liegt.
- 109.** Die Kommission plant, die Verwendung von EU-Mitteln und die Länderspezifischen Empfehlungen (LSE), die während des jährlichen Semester-Prozesses veröffentlicht werden, besser zu koordinieren. Der Europäische Struktur- und Investitionsfonds (ESIF) würde nur ausgezahlt, wenn Mitgliedstaaten die im Semester empfohlenen Reformen umsetzen.
- 110.** Alle Regionen sind förderfähig, und zusätzlich zu den Kriterien des BIP pro Kopf werden noch weitere Faktoren wie Arbeitslosigkeit (besonders Jugendarbeitslosigkeit), niedriger Bildungsstand, Klimawandel und die Aufnahme/Integration von MigrantInnen bei der Zuweisung von Zahlungen berücksichtigt.

### Prioritäten

- 111.** Der vorgeschlagene MFF reicht nicht aus, um aktuelle und neue Herausforderungen wie die gesellschaftliche Konvergenz und die Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte (ESSR) zu bewältigen. Der EU-Haushalt sollte, wie vom Europäischen Parlament gefordert, auf 1,3 % des BSP aufgestockt werden. Neue Finanzierungsquellen auf Basis von Eigenmitteln sollten die Haupteinnahmequelle des EU-Haushalts werden.
- 112.** Dieser Vorschlag ergibt eine Reduzierung der Mittel der Kohäsionspolitik um 10 % in realen Zahlen, während das Budget für Sicherheit und Verteidigung verdoppelt wird. Des Weiteren lehnen wir einen potenziellen doppelten Einschnitt bei den Ausgaben des Europäischen Sozialfonds+ (ESF+) im EU-Haushalt 2021-2027 infolge der Streichung des bestehenden Mindestanteils von 23,1 % an den Mitteln der Kohäsionspolitik ab, die von den Mitgliedstaaten für ESF+-Projekte ausgegeben werden müssen.
- 113.** Wirtschaftliche, gesellschaftliche und territoriale Kohäsion müssen weiterhin im Zentrum der EU-Strategie stehen, sodass gewährleistet wird, dass alle Energie und Kapazität mobilisiert und auf ihre Umsetzung konzentriert wird.
- 114.** Wir können die Verknüpfung mit dem Europäischen Semester und den LSE nur befürworten, wenn sie auf den im neuen sozialen Scoreboard enthaltenen Prioritäten fußt, das parallel zur ESSR eingerichtet wurde. Dies muss geklärt werden, und die Rolle von Gewerkschaften in der Governance des Semesters muss gefestigt werden. Unter keinen Umständen sollten die mit EU-Geldern verknüpften Konditionalitäten - auch die makroökonomischen - ein Instrument der Deregulierung oder Austerität werden. Vielmehr unterstützt der EGB den Vorschlag, mit der Einhaltung der Rechtsstaatlichkeit verknüpfte Konditionalitäten einzuführen. Um zu vermeiden, dass EU-BürgerInnen und -ArbeitnehmerInnen auf regionaler und lokaler Ebene für die politischen Entscheidungen einer Zentralregierung bestraft würden, wäre ein System, das auf finanziellen Sanktionen basiert, geeigneter als die Aussetzung von Geldzahlungen.

- 115.** Der EGB ist der Ansicht, dass der Europäische Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) angesichts seiner spezifischen Rolle bei der Lösung der Probleme von Landflucht nicht der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) zugeschlagen werden sollte.
- 116.** Der Zusammenhang zwischen dem ESF+ und der Umsetzung der ESSR ist klar, das finanzielle Engagement aber nicht ausreichend. Der ESF sollte weiterhin eine Schlüsselrolle bei der Unterstützung der Schaffung neuer, hochwertiger Beschäftigung wie auch der Förderung gesellschaftlicher Inklusion spielen. Um diese Ziele zu erreichen, sollten die Mitgliedstaaten 30 % des ESF+ für die Kohäsion aufwenden.
- 117.** Der Vorschlag, den ESF+ mit der Beschäftigungsinitiative für junge Menschen (YEI), dem Europäischen Hilfsfonds für die am stärksten benachteiligten Personen (EHAP), dem Programm für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) und dem Gesundheitsprogramm zu verschmelzen, sollte eine Erhöhung des ESF+-Budgets statt einer auf 3 bis 10 % in realen Zahlen geschätzten Reduzierung der ESF+-Finanzierung nach sich ziehen. Der ESF+ sollte weiterhin das Ziel wirtschaftlicher, territorialer und gesellschaftlicher Kohäsion mit dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) teilen und die gegenseitige Ergänzung der beiden Fonds verbessern. Der EGB hält die Steigerung der Synergien zwischen dem ESF+ und dem Asyl- und Migrationsfonds (AMF) im Hinblick auf die Unterstützung bei der Integration Drittstaatenangehöriger für ausreichend.
- 118.** Spezifische Programme zur Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit sollten eingerichtet werden, insbesondere in Ländern, in denen das Problem ernster ist. Zusätzlich müssen Schritte unternommen werden, um sicherzustellen, dass Mitgliedstaaten mindestens 10 % des ESF+-Budgets effektiv für die YEI einsetzen. Das Risiko, dass die YEI an den Rand gedrängt wird und das zugeteilte Budget in den Jahren 2021-2027 sinkt, muss vermieden werden.
- 119.** Der Europäische Fond für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) sollte in einen Europäischen Transformationsfonds umgestaltet und besser mit dem ESF+ koordiniert werden, um die Kohärenz zwischen den beiden zu optimieren, Umstrukturierungsprozesse besser zu antizipieren und zu managen sowie die Folgen von Globalisierung, Digitalisierung, Dekarbonisierung und Automatisierung anzugehen.
- 120.** Die ESIFs müssen unter voller Einbeziehung von Sozialpartnern im Geiste der vierseitigen Stellungnahme zu einem ‚New start for Social Dialogue‘ verwaltet und eingesetzt werden. Der sogenannte Europäische Verhaltenskodex für die Partnerschaft, wie er im Entwurf der Verordnung für gemeinsame Bestimmungen und der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 240/2014 festgelegt ist, sollte auch nach 2020 weiter gestärkt werden.
- 121.** Der Vorschlag der Kommission, den Betrag der Klimaschutzausgaben der zu den Klimazielen beitragen sollte, auf 25 % zu erhöhen, reicht nicht aus, um den Auftrag des Pariser Übereinkommens zu erfüllen, und sollte - wie vom Europäischen Parlament gefordert - auf mindestens 30 % erhöht werden.

## Maßnahmen

- 122.** Der EGB verpflichtet sich zur:
- a/** Forderung nach einer Anhebung der Gesamthöhe des nächsten MFF und parallel der schrittweisen Einführung neuer spezifischer Ressourcen in Verbindung mit Politiken wie der Finanztransaktionssteuer (FTS), Steuer auf übermäßigen Reichtum (höchste Einkommen und große Vermögen), Steuer auf Unternehmensgewinne (die nicht reinvestiert werden), Ausgabe von Eurobonds, Digitalsteuer, CO<sub>2</sub>-Steuer (für Sektoren, für welche die Emissionshandelsysteme nicht gelten). Dies muss so geschehen, dass Ungleichheiten nicht verstärkt werden.
  - b/** Gewährleistung, dass der Europäische Verhaltenskodex für die Partnerschaft ordnungsgemäß durch vollständige Einbeziehung von Sozialpartnern in die Verwaltung des Fonds auf allen Ebenen erfolgt.
  - c/** Einrichtung eines separaten und obligatorischen Fonds innerhalb des ESF+ auf EU-Ebene, der ausschließlich für den Kapazitätsaufbau gedacht ist, insbesondere den von Sozialpartnern für den sozialen Dialog, für industrielle Beziehungen und Tarifverhandlungen.
  - d/** Gewährleistung, dass der Einsatz des ESF+ auf europäischer Ebene zur Umsetzung von LSE vom ESF+-Ausschuss und auf nationaler und regionaler Ebene von den ESF+-Überwachungsausschüssen überwacht wird.
  - e/** Gemeinsamen Arbeit mit dem EGI an einem Zyklus zum internen Aufbau von Kapazitäten hinsichtlich des EU-Haushalts, speziell zu Kohäsionsbudget und ESF+.
  - f/** Überarbeitung der für die Nachverfolgung von Klimaschutzausgaben genutzten Überwachungsmethodik, die zu den Klimazielen beitragen, um Überbewertungen zu verhindern und Klarheit über ihren tatsächlichen Einfluss auf das Klima zu liefern, wie es der Europäische Rechnungshof 2016 angeregt hat.
  - g/** Aktiven Arbeit daran, dass die Gelder die Integration der UN-Agenda für nachhaltige Entwicklung 2030 in alle Politiken und Finanzierungsinstrumente der Europäischen Union voranbringen.

# KAPITEL 3

## KAMPF FÜR HÖHERE LÖHNE, STÄRKERE TARIFVERHANDLUNGEN UND DURCHSETZBARE RECHTE FÜR ALLE



4 Fighting for higher wages, stronger collective bargaining and enforceable rights for all

★ COLLECTIVE BARGAINING SHOULD NOT BE VOLUNTARY

★ WE NEED FRAMEWORK AND PARTNERSHIP

★ COLLECTIVE BARGAINING HELPS THE ECONOMY

NO ONE SHOULD BE FRIGHTENED

★ WORKERS NEED WORKING TIME LIMITS

★ STRESSFUL ENVIRONMENTS HARM WORKERS HEALTH

★ PROMOTE VALUE OF WORK

★ MORE WOMEN ON LABOURMARKET

★ NO MORE PRESSURE ON WORKERS TO BECOME SELF-EMPLOYED



# A FAIRER EUROPE FOR WORKERS!

★ WORKERS RIGHTS MUST BE RESPECTED EVERY WHERE!



NO SOCIAL DUMPING!

GRAPHIC RECORDING  
by *Munkshøj*  
WWW.TOTALLYDARE.COM  
OFFICE@TOTALLYDARE.COM

**Radikale Änderung der Wohlstandverteilung und des Lohnanteils in der Wirtschaft, um Ungleichheit zu beheben und soziale Gerechtigkeit zu vergrößern; Forcierung von Tarifverhandlungen und industriellen Beziehungen, um eine allgemeine Lohnerhöhung und Aufwärtskonvergenz von Löhnen und Arbeitsbedingungen für alle zu erzielen, und damit hochwertige Beschäftigung und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz zu fördern; Verteidigung und Erweiterung der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte; Eintreten für Menschenrechte und Nichtdiskriminierung auf allen Ebenen; Erreichen voller Geschlechtergleichheit in Gesellschaft und Arbeitswelt.**

## Tarifverhandlungen und Lohnpolitik

### Hintergrund

- 123.** Gewerkschaftsmacht aufzubauen, um Tarifverhandlungen zu führen, ist eine Priorität des EGB. Tarifverhandlungen verschaffen ArbeitnehmerInnen die Macht, ihre Jobs zu entwickeln und zu verbessern und für Fairness am Arbeitsplatz und in der Wirtschaft zu kämpfen. Tarifvereinbarungen ermöglichen ArbeitnehmerInnen eine gewisse Stabilität, da sie eine Lohnerhöhung erhalten, ohne den Job wechseln zu müssen, und bieten daher Sicherheit.
- 124.** Es geht um viel. Die Löhne entwickeln sich in der ganzen EU unterdurchschnittlich. Ein Wachstum der Reallöhne ist aber unerlässlich, um Ungleichheiten zu verringern und angemessene und sich verbessernde Lebensstandards für ArbeitnehmerInnen überall in Europa zu sichern. Um dieses Ziel zu erreichen, befürwortet der EGB eine auf Solidarität fußende Lohnpolitik mit vier Elementen.
- 125.** Das erste ist die ‚goldene Lohnregel‘, die dafür sorgt, dass alle ArbeitnehmerInnen ihren fairen Anteil an Produktivitätszuwächsen erhalten, indem Reallöhne entsprechend den Inflations- und Produktivitätssteigerungen angehoben und Disparitäten über Sektoren hinweg bekämpft werden. Das zweite Element ist eine Strategie für schnelles Wachstum niedrigerer Löhne, um gegen Erwerbsarmut anzugehen und Verluste aus der Vergangenheit wettzumachen. Das dritte Element ist die Förderung aufwärtsgerichteter Lohnkonvergenz zwischen Ländern und zwischen Sektoren durch den Aufbau von Kapazitäten und Rahmen, welche die Einrichtung und Durchsetzung nationaler und sektoraler Tarifverhandlungssysteme begünstigen. Das vierte Element ist die Unterstützung einer aufwärtsgerichteten Angleichung von Lohnentwicklungen zwischen den öffentlichen und privaten Sektoren. Diese Ziele sollten auch für Nicht-StandardarbeitnehmerInnen gesichert werden.
- 126.** Wir müssen Wege finden, die Reichweite und Inklusivität von Tarifverhandlungen zu stärken und zu erweitern, damit sie mehr Gerechtigkeit in allen Ländern bewirken und die Koordination und Integration zwischen Tarifverhandlungen auf sektoraler und Unternehmensebene ausbauen können. Tarifverhandlungen zu fördern, wird sinnvolle politische Entscheidungen und kühne Maßnahmen erfordern.
- 127.** Es bedarf Lösungen, um:
- a/** dagegen, dass Unternehmen Gewerkschaften nicht anerkennen oder mit ihnen verhandeln wollen, und jeden Versuch anzugehen, gewerkschaftliche Aktivitäten zu behindern;
  - b/** das Problem der ‚gelben Gewerkschaften‘ anzugehen und Dumping bei Tarifverhandlungen zu bekämpfen (Tarifvereinbarungen mit weniger Schutz, die von gelben Gewerkschaften geschlossen werden);
  - c/** gegen die auferlegte Dezentralisierung von Tarifverhandlungen und Öffnungsklauseln vorzugehen. Öffnungsklauseln sind nur annehmbar, wenn sie klaren Bedingungen unterliegen, zeitlich begrenzt sind, und Gewerkschaften ihnen zustimmen. Es ist wichtig, über Sektoren und Branchen hinweg auf die Schaffung von Rechtsrahmen für die Erweiterung von Tarifvereinbarungen und für den Geltungsbereich für ArbeitnehmerInnen hinzuarbeiten, wo dies machbar ist, und wo Gewerkschaften es wünschen;
  - d/** die Hierarchie der Normen und das Prinzip der Übernahme der günstigsten Norm oder Bestimmung für ArbeitnehmerInnen zu schützen.
  - e/** gegen Unternehmenspraktiken anzugehen, die zu einer wachsenden Unausgewogenheit bei der Macht an Arbeitsplätzen und in der europäischen Wirtschaft führen - ein Schlüsselfaktor bei der Zunahme von Ungleichheit;
  - f/** zu gewährleisten, dass Abweichungen von EU-Recht auf Basis von Tarifvereinbarungen Chancen bieten können, Gewerkschaftsmacht aufzubauen und dafür zu sorgen, dass die EU-Rechte so umgesetzt werden können, wie es Gewerkschaft und Unternehmen am besten dient. Je nach Stärke oder Schwäche der Gewerkschaft und der Tarifverhandlungssysteme, in denen sie aktiv ist, kann die Nutzung von Abweichungen jedoch entweder positiv oder negativ wirken. Der EGB wird - mit unseren Mitgliedsorganisationen - analysieren, wie wir Probleme angehen und - bei Bedarf - eine Strategie und Prinzipien zur Nutzung von Abweichungen entwickeln können, deren Ziel die Verhinderung einer negativen Nutzung ist, und bei der die Bedürfnisse und Erfordernisse aller EGB-Mitgliedsorganisationen berücksichtigt werden.

- 128.** Doch es gibt nicht nur schlechte Nachrichten. Gewerkschaften in der ganzen EU haben eine erneuerte Agenda, die auf die Stärkung der Gewerkschaftsmacht abzielt. Der EGB hat ein ambitioniertes Ziel beschlossen, um mit Mitgliederorganisationen daran zu arbeiten, die Zahl der ArbeitnehmerInnen zu erhöhen, für die eine Tarifvereinbarung in jedem Mitgliedstaat und jedem Sektor gilt. Zusätzlich wird mithilfe organisierter Strategien zur Vergrößerung der Gewerkschaftsbewegung auch dazu beigetragen, Löhne zu erhöhen und Lebensstandards für alle zu verbessern.
- 129.** Des Weiteren muss die EU-Politik - aufbauend auf der Europäischen Säule sozialer Rechte (ESSR) - ihre Richtung ändern, um die Rolle und Autonomie von Sozialpartnern bei der Verwirklichung sinnvoller industrieller Beziehungen ohne Einschränkungen zu respektieren und zu schützen.

#### Grenzüberschreitende Koordinierung von Tarifverhandlungen

- 130.** Eine grenzüberschreitende Koordinierung von Tarifverhandlungen existiert auf allen Ebenen. Auf EU-Ebene wurde sie zuerst von einigen EGVs entwickelt und dann vom EGB-Koordinierungsausschuss für Tarifverhandlungen und Löhne (CBWCC) auf Basis von Beschlüssen des Kongresses und des Exekutivausschusses im Laufe der Jahre unterstützt;
- 131.** Es gibt bereits viele Beispiele des Informationsaustauschs und der Koordinierung von Forderungen, Agenden und Lohnpolitiken. Das Wissen um diese Praktiken bleibt jedoch oft auf die lokale Ebene oder auf die involvierten Akteure beschränkt. Wir müssen unsere Praktiken und Ergebnisse der Tarifvereinbarungen vermehrt teilen.
- 132.** Der EGB spielt eine Schlüsselrolle bei der Beeinflussung der Entscheidungsprozesse im Europäischen Semester - auf nationalen wie europäischen Ebenen. Zu diesem Zweck hat der EGB den ‚EGB-Semester-Toolkit‘ konzipiert. Hauptziel des Semester-Toolkits ist es, gemeinsame Gewerkschaftsprioritäten für die Arbeit im kommenden Semesterzyklus zu definieren, wobei die Lohn- und Tarifverhandlungsdimensionen betont werden.

#### Lohnpolitik

- 133.** Wichtige Instrumente zur Umsetzung einer auf Solidarität basierenden Lohnpolitik sind die Stärkung sektoraler Tarifverhandlungen, die - zusammen mit nationalen sektorübergreifenden Vereinbarungen, wo es diese gibt - den höchsten Grad an Solidarität unter ArbeitnehmerInnen demonstrieren und als Barriere gegen abwärtsgerichteten Lohnwettbewerb und prekäre Arbeitsbedingungen fungieren; und eine gemeinsame EGB-Mindestlohnpolitik, die sowohl für tariflich vereinbarte als auch gesetzliche Mindestlöhne gilt und dem Ziel dient, ein würdevolles Leben für alle LohnbezieherInnen und ihre Familien zu sichern und eine aufwärtsgerichtete Lohnkonvergenz in Europa zu forcieren. Schlussendlich sollte so gewährleistet werden, dass Mindestlöhne ein auskömmliches Leben und somit mehr als die bloße Existenz sichern, die gesellschaftliche Teilhabe und einen gewissen Raum für ArbeitnehmerInnen und ihre Familien bieten, um sich gegen unvorhergesehene Schicksalsschläge abzusichern.
- 134.** Zusätzlich zu Lohnpolitiken, die auf eine Erhöhung der Mindestlöhne abzielen, muss der Anstieg der Reallöhne durch Tarifverhandlungen verfolgt werden, welche die Kompetenz, die Qualifikationen und den echten Wert von Arbeit anerkennen.
- 135.** Gewerkschaftsforderungen in Ländern mit gesetzlichen Mindestlöhnen sollten wenigstens der EGB-Benchmark folgen, nach der das Niveau des niedrigsten Mindestlohns (schrittweise) auf 60 % des nationalen Durchschnitts-/Medianlohns festgesetzt wird. Eine solche Mindestlohnpolitik sollte zusammen mit der oben erläuterten Strategie der Stärkung sektoraler Tarifverhandlungen als Mittel zur Erhöhung nationaler Durchschnitts-/Medianlöhne verfolgt werden, um so sicherzustellen, dass 60 % des nationalen Durchschnitts-/Mindestlohns ein angemessener Lohn sind. Alle Mitgliedstaaten sollten Tarifverhandlungen als bestimmendes Mittel zur Lohnerhöhung fördern, um die Lücken zwischen den Wirtschaftsräumen in Europa zu schließen.

#### Transnationale Betriebsvereinbarungen (TBVs)

- 136.** Transnationale Verhandlungen mit multinationalen Unternehmen, ihren Lieferketten und Franchisen sind ein Puzzleteil der allgemeinen Strategie zur Erweiterung von Tarifvereinbarungen in ganz Europa. Ziel ist es, grenzüberschreitende Gewerkschaftskoordination zu stärken sowie zu gewährleisten, dass TBVs nicht von anderen Akteuren als den Europäischen Gewerkschaftsverbänden (EGVs) geschlossen werden, die dem EGB und/oder globalen Gewerkschaftsverbänden als Mitgliedern im Rat der globalen Gewerkschaften angeschlossen sind. Bis dato wurden mehr als 330 transnationale Vereinbarungen geschlossen. Die Führungsrolle der EGVs als Gegenparteien bei Verhandlungen mit multinationalen Unternehmen ist jedoch längst nicht gesichert. Von den 28 neuen Vereinbarungen der letzten fünf Jahre wurden fast die Hälfte von anderen Akteuren als europäischen Gewerkschaften geschlossen, was die Notwendigkeit für Maßnahmen unterstreicht, mit denen sichergestellt wird, dass Transnationale Betriebsvereinbarungen nur von EGVs geschlossen werden können.
- 137.** Während die meisten europäischen Verbände ein internes Verfahren zur Erlangung eines Mandats für das Verhandeln und Schließen von TBVs im Namen nationaler Gewerkschaftsverbände verabschiedet haben, zeigte das jüngst mit BusinessEurope (und einigen seiner größten Mitgliedsorganisationen) durchgeführte Projekt, wie unterschiedlich die Positionen auf der Unternehmensseite sind. Obwohl der Mehrwert der Rolle der EGVs von allen beteiligten Unternehmen bestätigt wurde, sind die Praktiken multinationaler Unternehmen (MNU) von der Kultur des sozialen Dialogs jedes Unternehmens und den Traditionen im Land des Firmensitzes beeinflusst. Zu viele von ihnen verhandeln noch immer lieber mit EBRs (die kein Tarifverhandlungs-

recht haben) oder nicht gewerkschaftlichen Gremien. In Ermangelung klarer Regeln stellt dies das Verhandlungsvorrecht europäischer Gewerkschaften bei transnationalen Verhandlungen auf Unternehmensebene infrage und kann - langfristig - auch den nationalen Kontext bedrohen. Das Fehlen klarer Regeln verhindert auch, dass TBVs mehr Legitimität erhalten.

## Prioritäten

- 138.** In der nächsten Amtszeit wird der EGB - in enger Zusammenarbeit mit EGVs und nationalen Mitgliedsorganisationen - eine Strategie umsetzen, die sich auf die Stärkung von Tarifverhandlungen besonders auf nationaler Sektorebene, den (Wieder-)Aufbau von Gewerkschaftsmacht und die Ausdehnung der Gewerkschaftszugehörigkeit - insbesondere unter jungen Menschen - konzentrieren. Diese ambitionierten Ziele können einerseits durch Aufforderung an die EU-Institutionen und nationalen Regierungen erreicht werden, Tarifverhandlungen zu fördern und effektiv zu unterstützen, und andererseits durch Erhöhung unserer autonomen Kapazität, Gewerkschaftsagenden, Forderungen und Maßnahmen auf europäischen und grenzüberschreitenden Ebenen zu koordinieren. Der entscheidende Punkt ist der, das Recht auf gewerkschaftliche Kollektivmaßnahmen gegen Unternehmen unabhängig von deren Sitz zu sichern.
- 139.** Der EGB wird - nach der Durchführung einer Lohnerhöhungskampagne während der Amtszeit 2015-2019 - eine Strategie für Lohnerhöhungen und aufwärtsgerichtete Lohnkonvergenz zwischen Ländern und zwischen Sektoren weiterentwickeln. Die Einrichtung einer Partnerschaft zur Förderung von Tarifverhandlungen für Lohnerhöhungen, aufwärtsgerichtete Lohnkonvergenz sowie faire und angemessene Arbeitsbedingungen ist eines der Schlüsselemente.
- 140.** Im Rahmen der Partnerschaft für Tarifverhandlungen wird der EGB daran arbeiten, eine Ratsempfehlung zur aufwärtsgerichteten Lohnkonvergenz und zur Förderung von Tarifverhandlungen zu erreichen, wobei Letztere schlussendlich in einer Rahmenrichtlinie münden könnte. Jede EU-Initiative sollte zum Ziel haben, sich mit jenen Systemen zu befassen, in denen Gewerkschaften Probleme identifiziert haben. Sie sollte zudem eine robuste Nichtrücktrittsklausel enthalten und die Autonomie von Sozialpartnern einschließlich des Rechts achten, Tarifvereinbarungen auszuhandeln und zu schließen und alle Formen gewerkschaftlicher Kollektivmaßnahmen zu ergreifen.
- 141.** Ein weiteres Schlüsselement in der Strategie für Lohnerhöhungen und aufwärtsgerichtete Lohnkonvergenz ist die Verfolgung einer gemeinsamen EGB-Mindestlohnpolitik. Erstens wird der EGB daher seine Mitgliedsorganisationen weiter bei ihren Anstrengungen unterstützen, die Rolle von Tarifverhandlungen bei Lohnfestsetzungsmechanismen zu stärken, und in Ländern, in denen er existiert und/oder Gewerkschaften ihn wünschen, einen gesetzlichen Mindestlohn von wenigstens 60 % des nationalen Durchschnitts-/Medianlohns festzulegen, und zweitens die Erneuerung nationaler sektorübergreifender und sektoraler Vereinbarungen unterstützen. Der EGB wird die Europäische Kommission und nationale Regierungen weiterhin an die Verpflichtung erinnern, die sie abgegeben haben, um angemessene Löhne sicherzustellen, als sie die ESSR im Herbst 2017 verabschiedet haben.
- 142.** Der EGB wird - mit Unterstützung des EGI - Vorschläge entwickeln, um Ziele für angemessene und auskömmliche Löhne zu erreichen, die als Grundlage für Forderungen der Lohnpolitik herangezogen werden.
- 143.** Der EGB wird - zusammen mit den EGVs und nationalen Gewerkschaften - an der Entwicklung einer neuen Methodik für Maßnahmen zum Kapazitätsaufbau arbeiten, die ergebnisorientiert und auf jeden nationalen Kontext zugeschnitten sind. Solche Initiativen werden auf der Rechenschaftspflicht von Zielorganisationen und grenzüberschreitender Gewerkschaftskooperation fußen (bei der Aktivierung von Partnerschaften für Unterstützung und Know-how), wobei die volle Autonomie von EGVs und ihren nationalen Mitgliedsorganisationen respektiert wird.
- 144.** Aufbauend auf dieser neuen Strategie und auf dem von der ESSR erzeugten Momentum sowie laufenden Diskussionen zur europäischen Partnerschaft für Tarifverhandlungen und Lohnerhöhungen, wird der EGB - zusammen mit seinen Mitgliedsorganisationen - Lobbyarbeit bei den europäischen Institutionen leisten. Er wird dabei eine höhere Finanzierung zum Aufbau von Kapazitäten bei Sozialpartnern fordern, um Tarifverhandlungen in nationalen Sektoren zu stärken, die Zahl der ArbeitnehmerInnen, für die eine Tarifvereinbarung gilt, zu vergrößern, und Empfehlungen einfordern, welche die Einrichtung nationaler Politik-/Rechtsrahmen fördern, die Sozialpartner bei der Durchführung von Tarifverhandlungen in nationalen Sektoren unterstützen, einschließlich direkter Finanzierung von Maßnahmen europäischer Sektorsozialpartner.
- 145.** In der europäischen Gewerkschaftsbewegung müssen wir auch unser ausschließliches Vorrecht stärken, gewerkschaftlich auf Ebene europäischer Unternehmen zu verhandeln. Um dieses Ziel zu verwirklichen, müssen wir auf eine Verbesserung des Systems industrieller Beziehungen auf EU-Ebene hinarbeiten, das die Tarifautonomie von Gewerkschaften auf nationaler Ebene uneingeschränkt respektiert. In diesem Sinne sollten wir ein System der Tarifverhandlungen anstreben, in dem Verhandlungen auf Unternehmensebene im Rahmen von Regeln stattfinden, die von/im Einvernehmen mit Sozialpartnern entwickelt wurden und sich eindeutig in Händen der EGVs - in ihrer Eigenschaft als europäische Sozialpartner - befinden. Dies wird auch die Achtung der Rolle nationaler Gewerkschaften und gemeinsam vereinbarter Sektorprioritäten gewährleisten.
- 146.** Das öffentliche Vergaberecht sollte ein starkes Instrument für die Schaffung fairer Arbeitsbeziehungen sein, durch das die Förderung der Unternehmen vermieden wird, welche die niedrigsten Löhne zahlen. Kriterien in öffentlichen Ausschreibungen sollten Unternehmen Vorrang geben, die hochwertige Dienstleistungen und faire Löhne für ihre Mitarbei-

terInnen bieten. Eine übliche Praxis von Seiten öffentlicher Einrichtungen der stillschweigenden Akzeptanz und sogar der Förderung prekärer Arbeitsbedingungen sollte besonders zum Gegenstand von Kritik gemacht werden. Öffentliche Einrichtungen sollten bei ihren Beschäftigungspraktiken ein Vorbild für andere Unternehmen sein.

## Maßnahmen

- 147.** Der EGB wird - unter voller Achtung nationaler Tarifverhandlungssysteme und unbeschadet nationaler Tarifvereinbarungen - Initiativen in verschiedenen Bereichen starten, darunter:
- a/** Die Förderung einer Europäischen Partnerschaft für Tarifverhandlungen und aufwärtsgerichtete Konvergenz von Löhnen und Arbeitsbedingungen;
  - b/** Die Stärkung der Koordinierung von Tarifverhandlungen und Lohnpolitiken, auch durch Beteiligung am Europäischen Semester und Unterstützung von Gewerkschaftsforderungen mit einem Lohn- und Tarifverhandlungs-Scoreboard einschließlich einer Analyse mit Geschlechterperspektive;
  - c/** Die Befürwortung von Verbesserungen bei öffentlichen Vergabekriterien, um die Achtung von Tarifverhandlungen und Tarifvereinbarungen zu gewährleisten;
  - d/** Ergreifung von Maßnahmen zur Beendigung der Fehleinstufung von ArbeitnehmerInnen, durch die sie ihrer Rechte beraubt werden, Förderung der angestrebten Erweiterung von Tarifvereinbarungen/(gesetzlichen) Mindestlöhnen auf prekäre, Nichtstandard-, Plattform- und selbstständige ArbeiterInnen, wo dies machbar ist und wo Gewerkschaften dies wünschen; Erhöhung der Zahl von ArbeitnehmerInnen, für die Tarifvereinbarungen gelten, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus, damit der Geltungsbereich in jedem Land und Sektor zwischen 80 und 100 % und nie unter 60 % der Beschäftigten liegt;
  - e/** Unterstützung rechtlicher und/oder nicht rechtlicher Rahmen sowie von Maßnahmen zu Kapazitätsaufbau und Finanzierung auf nationaler Ebene, um effiziente und anpassbare Institutionen für Tarifverhandlungen und industrielle Beziehungen zu befördern, zu stärken und (wo erforderlich) einzurichten;
  - f/** Stärkung freier und autonomer Tarifverhandlungen, besonders auf nationaler sektoraler und branchenübergreifender Ebene (wo diese bestehen) zusammen mit klaren Regeln zur Gewerkschaftsvertretung sowie Sicherstellung, dass das Prinzip einer ordnungsgemäßen Koordinierung bestehender Regeln eingehalten wird, um Normenkonflikte zu vermeiden;
  - g/** Bewahrung/Wiedereinsetzung und Stärkung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten - besonders des Rechts auf Beitritt zu einer Gewerkschaft, des Rechts auf Zugang zum Arbeitsplatz, des Rechts auf Tarifverhandlungen, des Rechts auf gewerkschaftliche Maßnahmen und des Streikrechts;
  - h/** Sicherung der Kaufkraft von ArbeitnehmerInnen und Steigerung ihres Einkommens durch die Förderung von Lohnpolitiken, denen die goldene Lohnregel des EGB zugrunde liegt, sowie durch aufwärtsgerichtete Lohnkonvergenz zwischen Ländern und zwischen Sektoren;
  - i/** Beendigung von Erwerbsarmut (i) durch Förderung einer höheren Steigerung für NiedriglohnbezieherInnen bei Tarifverhandlungsrunden sowie (ii) durch Anstreben der Erhöhung des (gesetzlichen) Mindestlohns gemäß der EGB-Benchmark von 60 % des Durchschnitts-/Mindestlohns in Ländern, wo dieser existiert und/oder Gewerkschaften ihn wünschen;
  - j/** Unterstützung von Erhöhungen der gesetzlichen Mindestlöhne, wo diese existieren und/oder Gewerkschaften sie wünschen, oder von durch Tarifverhandlungen festgelegten Mindestlöhnen entsprechend der Erhöhung des Median- oder Durchschnittslohns und des Verbraucherpreisindex, um auskömmliche Löhne sicherzustellen, die ArbeitnehmerInnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard garantieren; und Unterstützung der Erneuerung von nationalen sektoralen oder branchenübergreifenden Tarifvereinbarungen.
  - k/** Förderung des Prinzips ‚Gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘ (und Arbeit mit dem gleichen Wert) und Befassung mit den Gründen für ungleiche Bezahlung, Überprüfung der Praktiken von Zeitarbeitsfirmen und Unterauftragnehmern sowie Anerkennung vorteilhafterer Entlohnungsbedingungen für entsendete ArbeitnehmerInnen aus Ländern, in denen die Lebens- und Lohnbedingungen günstiger sind;
  - l/** Behebung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, um eine weitere Verstärkung des geschlechtsspezifischen Altersvorsorgegefälles zu vermeiden, Bekämpfung von Geschlechterungleichheiten und Abschaffung aller Formen von Diskriminierung mithilfe von Tarifverhandlungen und industriellen Beziehungen. Der EGB wird weiterhin Best Practices bei Tarifvereinbarungen fördern und verbreiten, die Probleme des geschlechtsspezifischen Lohngefälles angehen, und Kampagnen zum Thema ‚Gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘ für junge ArbeitnehmerInnen und für alle ZeitarbeiterInnen führen;
  - m/** Bekämpfung von niedrigeren Löhnen als dem Mindestlohn für spezifische Gruppen der Erwerbsbevölkerung, besonders junge Menschen und ArbeitnehmerInnen mit migrantischem Hintergrund. Politische EntscheidungsträgerInnen sollten Maßnahmen zur Inklusion in den Arbeitsmarkt sowie das Recht auf faire Entlohnung für geleistete Arbeit verfolgen;
  - n/** Entwicklung einer Agenda für koordinierte Tarifverhandlungen zur Verkürzung der Arbeitswoche ohne Einschnitte bei der Bezahlung und Einrichtungen für die Kontrolle über die Arbeitszeit durch ArbeitnehmerInnen, Qualität der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und für gesichertes Einkommen bei Krankheit (Krankengeld).
- 148.** Der EGB wird - zusammen mit EGVs und nationalen Gewerkschaftsverbänden - darauf hinarbeiten, die nationalen Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen weiter zu stärken.

- 149.** Der EGB wird - gemeinsam mit den EGVs - daran arbeiten, den Rahmen für Transnationale Betriebsvereinbarungen zu verbessern. Dies wird die Bemühung einschließen, eine Dreiseitige Rahmenvereinbarung zu Transnationalen Betriebsvereinbarungen zu aushandeln, wobei die bisherige Arbeit zu TBVs und die internen Entscheidungsfindungsverfahren der EGVs berücksichtigt und nationale Systeme beachtet werden. Die Dreiseitige Rahmenvereinbarung sollte einen Rahmen schaffen, der:
- a/** nationale Tarifverhandlungssysteme sowie die Achtung nationaler Tarifvereinbarungen und das Recht auf gewerkschaftliche Kollektivmaßnahmen nicht konterkariert, sondern stärkt;
  - b/** die Tarifverhandlungsautonomie der Gewerkschaftsorganisationen, die Mitglieder im EGB sind, nicht verringert, sondern stärkt;
  - c/** die Autorität auf Seiten der ArbeitnehmerInnen, TBVs zu schließen, strikt auf einen oder mehrere EGVs, die Mitglieder des EGB sind, zu beschränken;
  - d/** die rechtliche Auslegung von TBVs begrenzt und gewährleistet, dass TBVs nur bindend sind, wenn sie explizit die Absicht der Parteien zum Ausdruck bringen, dass die Bestimmungen gemäß EU- und nationalem Recht rechtlich bindend sind;
  - e/** in keiner Weise die Fähigkeit von EGVs einschränken, ihre Verfahren zur Aushandlung und Schließung von TBVs selbst festzulegen;
  - f/** die Pflicht der Unternehmen erhöht, TBVs in allen betreffenden Ländern einzuhalten und dabei zur Stärkung der Verhandlungsposition nationaler Gewerkschaften gegenüber multinationalen Unternehmen und deren Tochtergesellschaften in ganz Europa beizutragen.

Der EGB wird sich EU-Gesetzesinitiativen zu TBVs aktiv widersetzen, die den obigen Kriterien nicht entsprechen.

- 150.** Jedes Jahr wird der EGB eine Konferenz ausrichten, um seine Lohn- und Tarifverhandlungsagenda zu bewerben, Bewusstsein für aktuelle Praktiken zu wecken und Informationen über neu geschlossene TBVs auszutauschen. Dies alles wird dazu beitragen, die Koordinierung zu forcieren.
- 151.** Der EGB wird - gemeinsam mit den EGVs - eine Arbeitsgruppe einrichten, um koordinierte Strategien und Maßnahmen zu TBVs sowie eine gemeinsame Vision zum Umgang mit TBVs zu konzipieren.
- 152.** In Zusammenarbeit mit den EGVs und dem EGI wird der EGB eine autonome Datenbank mit TBVs einrichten, die nur jene Vereinbarungen beinhaltet, die von EGVs geschlossen und anerkannt wurden. Der EGB wird auch auf den Ausschluss aller Dokumente (Pseudo-Vereinbarungen) dringen, die von anderen Parteien als den EGVs und den Globalen Gewerkschaftsverbänden, die in den Datenbanken von EU und IAO aufgeführt sind, geschlossen wurden.
- 153.** Der EGB wird - in enger Zusammenarbeit mit den EGVs und Interregionalen Gewerkschaftsräten (IGR) gute Praktiken bei der grenzüberschreitenden Koordinierung von Tarifverhandlungen ermitteln und die Schaffung von Gremien, Instrumenten und Projekten fördern, deren Ziel die Verbreitung dieses Wissens ist, und es für nationale und lokalen GewerkschaftlerInnen besser zugänglich machen.

## Arbeitsrecht

### Einleitung

- 154.** Der Aufbau von Gewerkschaftsmacht und die Organisation von ArbeitnehmerInnen und Tarifverhandlungen gehören zu den vorrangigsten Instrumenten, um die Standards am Arbeitsplatz zu erhöhen. Doch Arbeitsgesetzgebung spielt ebenfalls eine wichtige Rolle darin, eine Untergrenze für den Schutz von ArbeitnehmerInnen vor gewissenlosen ArbeitgeberInnen zu bieten. Hinzu kommt, dass die Herausforderungen, denen die EU gegenübersteht, die Gewährleistung fairer Bedingungen wichtiger denn je machen, unter denen Beschäftigungsrechte ordnungsgemäß respektiert werden.
- 155.** Die EU-Verträge stecken die Verbesserung von Leben und Arbeit als Ziel für die EU. Während offensichtlich ist, dass manche Mitgliedstaaten entschlossen sind, Initiativen im Bereich Beschäftigungsrechte zu blockieren, ist ebenso klar, dass ArbeitnehmerInnen die EU nicht unterstützen werden, wenn sie keine angemessene Untergrenze für Würde und soziale Gerechtigkeit in ihren Arbeitsmarktvorschriften sicherstellt.
- 156.** Die Verkündung der Europäischen Säule sozialer Rechte (ESSR) unterstreicht die Notwendigkeit eines Maßnahmenplans unter Einbeziehung der EU-Gesetzgebung, um zugesagte Rechte zu verwirklichen, bestehende besser durchzusetzen und neue einzuführen, damit so eine Antwort auf entstehende Probleme geboten wird.
- 157.** In diesem Kontext wird der EGB auf verbesserte Beschäftigungsrechte und ein Gesetzgebungsprogramm sowie einen Fokus auf den Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz hinarbeiten (einschließlich eines Schutzes vor prekären Arbeitsmustern und Ungleichheit sowie der Einrichtung eines besseren Rahmens für die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben). Dies lässt sich durch verbesserte Standards erreichen, die Schutz vor unfairen Praktiken oder Regelungen

gewährleisten, welche die Menschenwürde am Arbeitsplatz verletzen oder gefährden, etwa indem sie Schutz vor übermäßig eingreifender Überwachung und digitaler Beobachtung bieten und die Eigentümerschaft an Arbeitnehmerdaten gewährleisten, verbunden mit der Regelung und Kontrolle der Nutzung von künstlicher Intelligenz und datenaussendenden tragbaren/implantierten Geräten am Arbeitsplatz.

- 158.** Der EGB erkennt an, dass - während die Gesetzgebung für einige nationale Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnen entscheidend ist - andere nationale Arbeitsmarktmodelle stark auf sozialem Dialog und Tarifverhandlungen zur Regulierung des Arbeitsmarkts fußen. Der EGB respektiert die Unterschiede der diversen Arbeitsmarktmodelle und -traditionen in den Mitgliedstaaten uneingeschränkt und hat nicht die Absicht, eine EU-Arbeitsgesetzgebung zu befördern, die solche Systeme unterminieren würde.

## Behebung von Unsicherheit am Arbeitsplatz

### Hintergrund

- 159.** Die dramatische Ausbreitung von Nichtstandard- und unsicherer Arbeit in Europa in den letzten Jahrzehnten ist eine direkte Folge eines Geschäftsmodells, das die wirtschaftlichen Risiken so weit wie möglich von ArbeitgeberInnen zu ArbeitnehmerInnen verschiebt. Dies kann bisweilen die Form einer Aushöhlung des Beschäftigungsverhältnisses mit der Verweigerung von Vorteilen wie Krankengeld oder Renten annehmen. In anderen Fällen sehen sich ArbeitnehmerInnen Unsicherheit gegenüber, da sie keine Garantie für ihre Arbeitszeiten haben und ihnen Beschäftigungsschutz verwehrt wird, weil dieser - entweder von Gesetzes wegen oder nach gängiger Praxis - eher mit sichereren Beschäftigungsverhältnissen verbunden ist. In anderen Fällen werden ArbeitnehmerInnen fälschlich als selbstständige AuftragnehmerInnen eingestuft, was ebenfalls in der Verweigerung von Rechten und Ansprüchen resultiert. Unsichere Arbeit schafft auch ein Klima der Angst, in dem sich ArbeitnehmerInnen scheuen, ihre Rechte geltend zu machen.
- 160.** Diese Unsicherheit wird bisweilen als unvermeidliches Merkmal einer modernen Wirtschaft, deren Motor neue Technologie ist, beschrieben. Technologie hat eine Rolle in diesen Entwicklungen gespielt: Onlineplattformen haben ArbeitgeberInnen eine Möglichkeit geboten, Arbeit in kleinere Aufgaben zu unterteilen und sie einzeln outzusourcen. Doch die Veränderung in der Risikobalance zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen kann nicht einfach nur neuer Technologie zugeschrieben werden. Die Jobs, in denen sich die Unsicherheit am schnellsten vergrößert hat, gab es schon vor Jahrhunderten.
- 161.** Der Grund dafür, dass diesen ArbeitnehmerInnen faire Bedingungen und Löhne entgehen, ist keine App, sondern sind die Entscheidung ihrer ArbeitgeberInnen, die Ausnutzung jedes Lochs in nationaler und EU-Gesetzgebung und politische Maßnahmen zur Deregulierung von Arbeitsmärkten sowie das Fehlen von effektiven Rechten, Schutz und Macht.
- 162.** Austeritätspolitiken, die von nationalen Regierungen auferlegt und von öffentlichen Organen durchgesetzt werden, wirken sich negativ auf Beschäftigungsbedingungen von ArbeitnehmerInnen outsourcender Unternehmen aus, die Unterstützungsdienste anbieten. In vielen Fällen werden outgesourcete ArbeitnehmerInnen mit Mindestlöhnen vergütet. Unterstützungsdienste sind stark von Frauen dominiert, was dazu führte, dass Austeritätspolitiken in erster Linie Frauen trafen.

### Prioritäten

- 163.** Der EGB fordert, dass alle ArbeitnehmerInnen - unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus oder Wirtschaftssektor - den Schutz der Arbeitsgesetzgebung (insbesondere einen effektiven Schutz vor unberechtigter Kündigung und bei Entlassungen) und/oder Tarifvereinbarungen erhalten. Die Gleichbehandlung aller Beschäftigungsverhältnisse ist entscheidend für die Zukunft. Alle, die in untergeordneten Verhältnissen arbeiten, wie etwa falsch eingestufte Selbstständige, FreiberuflerInnen usw., sollten denselben Basisschutz ihrer universellen Rechte wie etwa Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen erhalten. Selbstständige benötigen denselben Schutz wie alle anderen Beschäftigten, wenn sie gleichermaßen gefährdet sind. Die Anerkennung ihres Arbeitsverhältnisses ist elementar, besonders im Fall jener, die als Selbstständige beauftragt werden, obwohl sie als LeiharbeiterInnen tätig sind. Der EGB wird aktiv daran arbeiten, gegen diese Situation vorzugehen.
- 164.** Gleichfalls sollten Unterschiede bei Steuern und Sozialbeiträgen keinen zusätzlichen finanziellen Anreiz für ArbeitgeberInnen bieten, ihre ArbeitnehmerInnen in unsicheren Situationen zu halten.

### Maßnahmen

- 165.** Der EGB wird für größere Arbeitsplatzsicherheit eintreten. Bei gleichzeitiger uneingeschränkter Achtung nationaler Arbeitsmarktmodelle sowie der Autonomie nationaler Sozialpartner und ihres Rechts, Tarifvereinbarungen zu schließen, wird dies durch Initiativen (bei Bedarf auch mit neuer/überarbeiteter Gesetzgebung auf EU-/nationaler Ebene) erfolgen, deren Ziel die Einführung eines umfassenden Pakets an Rechten für Nichtstandard- und selbstständige ArbeitnehmerInnen sowie falsch als selbstständige AuftragnehmerInnen eingestufte ist (einschließlich insbesondere der Achtung

der Vereinigungsfreiheit, des Rechts sich gewerkschaftlich zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen sowie des Streikrechts), damit ArbeitnehmerInnen in unsicheren Verhältnissen mehr Macht haben, sichere Arbeitszeiten, bessere Verträge und Vorteile auszuhandeln; das Recht auf faire und gleiche Entlohnung und Behandlung, sozialen Schutz sowie sichere und gesunde Arbeitsmodelle; ein Verbot von On-Demand- und Null-Stunden-Modellen und die Vermutung eines Beschäftigungsverhältnisses oder ähnlicher nationale gesetzlicher Lösungen.

## Eine realistische Chance auf die Durchsetzung von Rechten

### Hintergrund

- 166.** Die Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass EU-Recht - einschließlich des Arbeitsrechts - effektiv umgesetzt wird. Doch nicht alle Mitgliedstaaten haben die Maßnahmen eingeführt, die notwendig sind, damit ArbeitnehmerInnen und ihre Gewerkschaften ihre Rechte durchsetzen und verteidigen können. Anders als in anderen Bereichen des EU-Rechts sind die Sanktionen für ArbeitgeberInnen, die gegen EU-Beschäftigungsbestimmungen verstoßen, oft sehr milde und ermangeln einer abschreckenden Wirkung. Nur allzu häufig leiden ArbeitnehmerInnen unter Repressalien, wenn sie ihre Rechte einfordern. Ihnen wird das Recht auf Vertretung verwehrt, oder sie warten jahrelang auf ein Urteil oder sehen sich mit exorbitanten Rechtskosten konfrontiert. Sogar wenn ArbeitnehmerInnen Verfahren gewinnen, stellt es sich für sie zuweilen als unmöglich heraus, grenzüberschreitende Entschädigungszahlungen zu erhalten. Die Probleme der Geltendmachung können nicht weiter ignoriert werden, sonst laufen die EU-Beschäftigungsrechte Gefahr, bedeutungslos zu werden.
- 167.** Menschenhandel dient immer öfter dem Zweck, Arbeitskräfte auszubeuten. Und verstößt damit gegen grundlegende Menschen- (und Arbeits-) sowie Gewerkschaftsrechte. Eine wachsende Zahl von ArbeitnehmerInnen wird schwer ausgebeutet. Um Menschenhandel zu verhindern, müssen Koordinierung und Weitergabe von Informationen zwischen Arbeitsaufsichtsbehörden und anderen Verwaltungsbehörden grenzüberschreitend verbessert werden.

### Prioritäten

- 168.** Die Anerkennung des Rechts auf effektive Durchsetzung muss eine echte Priorität auf EU-Ebene werden. Das heißt, dass Bewusstsein für die Schwierigkeiten geweckt wird, denen ArbeitnehmerInnen und ihre Gewerkschaften begegnen, und Lösungen auf EU-Ebene gefunden werden, um die Mitgliedsorganisationen auf nationaler Ebene zu unterstützen.
- 169.** Der EGB ist der Meinung, dass bei einem eigenen, persönlichen Recht einer Gewerkschaft, rechtliche Schritte oder Verfahren einzuleiten, wenn ein Verstoß gegen Beschäftigungsbestimmungen in einem Unternehmen vorliegt, Sammelklagen einschließlich Unterlassungsverfügungen notwendig sind.
- 170.** Der Schutz der gefährdetsten ArbeitnehmerInnen und der Kampf gegen die Ausbeutung von Arbeitskräften sollten priorisiert werden. Gewerkschaften sind durch ihre Präsenz vor Ort unverzichtbar, wenn es um die Ermittlung von Situationen der Ausbeutung geht. Es bedarf eines spezifischen Ansatzes, um ausgebeutete ArbeitnehmerInnen handlungsfähig zu machen.

### Maßnahmen

- 171.** Der EGB wird ein Maßnahmenprogramm einführen, das auf EU-Ebene darauf abzielt, die Probleme von ArbeitnehmerInnen und die Notwendigkeit für Lösungen, um diesen Defiziten abzuwehren, bewusst zu machen.
- 172.** Dies beinhaltet unter anderem die Forderung nach einer Mitteilung und einem rechtlich bindenden Instrument für das Recht auf effektive Geltendmachung einschließlich des Rechts auf Vertretung und Schutz vor Schikanen sowie die Notwendigkeit für Mitgliedstaaten, geeignete Abhilfen und Missbrauchsbekämpfungsmaßnahmen einzuführen, darunter auch Kollektivbeschwerdeverfahren und Sammelklagen.
- 173.** Der EGB wird - mit Unterstützung des EGI - die korrekte Implementierung der Durchsetzungsmaßnahmen in den EU-Richtlinien wie der Entsenderichtlinie und den Antidiskriminierungsrichtlinien überwachen und Fälle melden, in denen Zugang zu Gerichtsverfahren und anderen Maßnahmen zur Geltendmachung behindert werden.
- 174.** Aufbauend auf den Aktivitäten der Plattform für unangemeldete Arbeit, werden wir mehr und bessere Arbeitsinspektionen gemäß nationalen Arbeitsmarktmodellen fordern. Dazu zählt auch, die Umsetzung der Empfehlung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) von nicht weniger als einem Arbeitsinspektor pro 10.000 ArbeitnehmerInnen zu fördern.
- 175.** Der EGB wird - mit Unterstützung des EGI - Gewerkschaftswissen zu Menschenhandel entwickeln, der den Zweck der Ausbeutung von Arbeitskräften hat. Der EGB wird einen Maßnahmenplan konzipieren, der Geschäftsmodelle ermittelt, die von der Ausbeutung von Arbeitskräften profitieren, sowie unternehmerische Haftung für die Ausbeutung von Arbeitskräften in ihrer Lieferkette/ihren Tochterfirmen.

- 176.** Der EGB wird die Einrichtung der Europäischen Arbeitsbehörde und die EAB bei der Hilfe für ArbeitnehmerInnen zur Durchsetzung ihrer Rechte in grenzüberschreitenden Situationen unterstützen.
- 177.** Der EGB wird Mitgliedsorganisationen bei ihrer Arbeit unterstützen, um ArbeitnehmerInnen zu helfen, die Opfer transnationaler Betrugerei und Ausbeutung wurden, und dabei Informationsaustausch, Zugang zu Gerichtsverfahren und anderen Formen transnationaler Kooperation erleichtern.
- 178.** Der EGB wird die Einrichtung einer Kammer für Arbeits- und Sozialrecht am Europäischen Gerichtshof und Europäischen Hof mit Nachdruck forcieren. Die Einrichtung solcher eigener Kammern ist bereits in der Satzung des Gerichtshofs vorgesehen. Europäische Gewerkschaftsverbände sind dann künftig in der Lage, VertreterInnen als LaienrichterInnen an solche Kammern zu entsenden, um fachkundiges Wissen aus dem Arbeitsalltag einzubringen.
- 179.** Der EGB wird seine Mitgliedsorganisationen - über verschiedene Maßnahmen - unterstützen, um eine ordnungsgemäße Umsetzung der ‚Whistleblower‘-Richtlinie sicherzustellen, insbesondere um dafür zu sorgen, dass meldende Personen während des gesamten Verfahrens von GewerkschaftsvertreterInnen vertreten werden können. Besondere Aufmerksamkeit wird darauf gelegt, auch den effektiven Schutz von JournalistInnen (und ihren Informationsquellen) zu gewährleisten. Der EGB wird - mit Unterstützung des EGI - auch die Implementierung der Richtlinie in ganz Europa eng überwachen.

## Arbeitszeit

### Hintergrund

- 180.** Eine große Errungenschaft für Gewerkschaften im 19. Jahrhundert und am Beginn des 20. Jahrhunderts war der Acht-Stunden-Tag. Gegenstand des ersten von der IAO verabschiedeten Übereinkommens - Übereinkommen 1 - sind die Arbeitszeiten. Die Fragen der Arbeitszeiten sind für ArbeitnehmerInnen und ihr Leben von wesentlicher Bedeutung.
- 181.** Heute leiden ArbeitnehmerInnen unter zu großer Unsicherheit bezüglich der Arbeitszeiten. Lange Arbeitstage, Überstunden, Schichtarbeit, Nacharbeit, unterbrochene Arbeitstage, unsoziale Arbeitszeiten und Arbeit an Sonntagen und öffentlichen Feiertagen gefährden Gesundheit und Sicherheit von ArbeitnehmerInnen, erschweren es ihnen, Arbeit und Familie bzw. Privatleben zu vereinbaren, und resultieren eventuell in weniger Arbeitsschutzrechten, sozialem Schutz und Vergütung. Gleichzeitig fürchten viele, dass sie nicht genug Arbeitsstunden sammeln, um davon leben zu können.
- 182.** Europa muss gegen diese Unsicherheiten angehen und gleichzeitig die Stabilität der Arbeitszeiten garantieren, die oft von ArbeitgeberInnen durch einseitige Entscheidung und ohne Konsultation und/oder Zustimmung der ArbeitnehmerInnen torpediert wird.

### Prioritäten

- 183.** Auf Ebene der ArbeitnehmerInnen sind die Bedürfnisse und Wünsche in Bezug auf Arbeitszeiten ebenso heterogen wie die Arbeiterschaft. Sie alle haben aber einen Aspekt gemein: ArbeitnehmerInnen brauchen mehr Kontrolle über ihre Arbeitszeiten.
- 184.** Diese sollten wesentlich besser vorhersehbar sein und feststehen. Außerdem müssen Arbeitstage/Arbeitswochen Grenzen haben. Der EGB wird mit Mitgliedsorganisationen daran arbeiten, für sichere, gesunde und faire Arbeitszeiten in der EU zu sorgen.
- 185.** Nationale Gewerkschaften müssen in ihrer Fähigkeit gestärkt werden, Tarifvereinbarungen zu Arbeitszeiten auszuhandeln und zu schließen.

### Maßnahmen

- 186.** Neue europaweite Forderungen zu Arbeitszeiten entwickeln einschließlich zur Notwendigkeit, den bestehenden Rahmen der Arbeitszeitengrenzen zu bewahren, damit ArbeitnehmerInnen mehr Kontrolle über die Arbeitsvereinbarungen erhalten, sowie allgemeine Verkürzung der Arbeitswoche ohne Einschnitt bei der Bezahlung bei gleichzeitiger Einstellung von ergänzendem Personal.
- 187.** Eine Verbesserung der Registrierung von Arbeitszeiten sicherstellen - etwa durch Lobbyarbeit, um gesetzliche Regelungen einzurichten.
- 188.** Das Recht zum Abschalten, auch auf gesetzlichen Wegen, befördern.
- 189.** On-Demand- und Null-Stunden-Verträge und -Modelle sowie andere Formen von unsicherer Arbeit verbieten; darauf hinarbeiten, dass ArbeitgeberInnen all diese Formen von Arbeit so wenig wie möglich nutzen und von ihnen profitieren.
- 190.** Im Hinblick auf die Verabschiedung der Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen eine EGB-Interpretationshilfe konzipieren, um Mitgliedsorganisationen dabei zu unterstützen, sie bestmöglich in ihrem nationalen Kontext umzusetzen.

- 191. Den Missbrauch von Teilzeit- und befristeten Verträgen durch ein rechtlich bindendes Instrument ausmerzen.
- 192. Stärkere Tarifverhandlungen für faire Arbeit auf Basis von Tarifvereinbarungen fördern.
- 193. Tarifverhandlungen für selbstständige ArbeitnehmerInnen fördern.

## Kampf gegen die ‚bessere Rechtsetzung‘ als Deregulierungsagenda

### Hintergrund

- 194. Die Deregulierungsagenda der ‚besseren Rechtsetzung‘ der EU ist nicht Geschichte, sondern hat sich zu den Mitgliedstaaten hinverlagert.
- 195. Besonders die Mär vom ‚Vergolden‘ ist inzwischen weit verbreitet. Immer mehr Mitgliedstaaten versuchen, nicht über die auf europäischer Ebene eingeführten Mindeststandards hinauszugehen, und nutzen diese Mär, um ein Zurückrudern bei dringend nötigen Beschäftigungsrechten zu begründen.

### Prioritäten

- 196. Eine zentrale Priorität wird darin bestehen, Druck auf die EU auszuüben, damit sie diese schädliche Strategie eines Teils der Mitgliedstaaten nicht begünstigt.
- 197. Dafür werden wir betonen, dass Mitgliedstaaten unbedingt über die von den diversen EU-Richtlinien eingeführten Mindestlevels hinausgehen müssen. Das Argument, dass sich Mitgliedstaaten an den Wortlaut einer Richtlinie zu halten haben und das, was darin festgeschrieben ist, nicht verbessern und darüber hinausgehen können, ist inakzeptabel und birgt die Gefahr, die Unterstützung der europäischen Integration weiter zu unterminieren.

### Maßnahmen

- 198. Der EGB wird mit nationalen Mitgliedsorganisationen daran arbeiten herauszufinden, wo Mitgliedstaaten ermutigt werden sollten, die Umsetzung einer EU-Richtlinie als Gelegenheit zu nutzen, um das (bzw. die) relevante(n) IAO-Übereinkommen, die Revidierte Europäische Sozialcharta und den Europäischen Kodex für soziale Sicherheit (bzw. die relevanten Artikel daraus) zu ratifizieren, sowie die Prinzipien anzusprechen, deren Ziel die Gewährleistung und Verbesserung sozialer Rechte ist, die in der Europäischen Säule sozialer Rechte verankert sind, und ihnen so ausdrückliche Rechtskraft zu verleihen.
- 199. Der EGB wird Maßnahmen durchführen, um die Mär der ‚Vergoldung‘ infragezustellen und dafür zu sorgen, dass sich politische EntscheidungsträgerInnen bewusst sind, dass hart erkämpfte und dringend benötigte Rechte und Ansprüche auf dem Spiel stehen.
- 200. Der EGB wird sich der weiteren Vergrößerung der Dominanz des Binnenmarktes im Rahmen der EU-Politik widersetzen, etwa indem er gegen die Einführung eines ‚Innovationsprinzips‘ vorgeht, das nicht angewendet werden sollte, um in neuen Gesetzesentwürfen soziale und ökologische Ziele zu umgehen.
- 201. Die Europäische Menschenrechtskonvention, die Revidierte Europäische Sozialcharta und die IAO-Übereinkommen müssen durch eine Änderung des Vertrags und/oder des Sozialprotokolls Vorrang vor den vier Freiheiten erhalten.

## Gesundheit und Sicherheit

### Hintergrund

- 202. Jedes Jahr kommt es in der EU zu über drei Millionen Unfällen, und - nach konservativen Schätzungen - sterben Jahr für Jahr 100.000 Menschen infolge von arbeitsbedingtem Krebs und 4.000 durch tödliche Unfälle. Die tatsächlichen Zahlen sind wahrscheinlich viel höher, da viele Unfälle nicht gemeldet und viele Berufskrankheiten noch immer nicht als solche wahrgenommen werden. Zudem existieren keine Zahlen über ArbeitnehmerInnen, die auf der Fahrt zur Arbeit getötet werden. Gleichfalls ist die Zahl arbeitsbedingter Selbstmorde unbekannt. Ein Viertel der ArbeitnehmerInnen in Europa erlebt übermäßigen arbeitsbezogenen Stress, der auch ein allgemein bekannter Faktor für Herz-Kreislauf-Erkrankungen ist. Es ist eine wesentlich größere Anstrengung erforderlich, um Sicherheit und Gesundheit von ArbeitnehmerInnen an jedem Arbeitsplatz zu gewährleisten.
- 203. Das erste Hauptthema für die Arbeit des EGB zu Gesundheit und Sicherheit während der kommenden Amtszeit wird die Förderung von Gewerkschaftsausschüssen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie von gewerkschaftlichen

Sicherheitsbeauftragten am Arbeitsplatz einschließlich Betriebsräten sein, wie auch die Sicherung adäquater Rechte für Sicherheitsbeauftragte, damit sie effiziente Beiträge zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz leisten können. Die relevantesten Verletzungsquoten an Arbeitsplätzen mit gewerkschaftlichen Beauftragten für Sicherheit am Arbeitsplatz und Sicherheitsausschüssen liegen bei weniger als der Hälfte als an denen ohne. Gewerkschaften bewirken tatsächlich etwas. Wir reduzieren Verletzungen, verbessern die Gesundheit und verändern die Sicherheits- und Präventionskultur an einem Arbeitsplatz. Wir werden von ArbeitgeberInnen höhere Investitionen in die Prävention von Arbeitsrisiken fordern.

- 204.** Das zweite Hauptthema für die Arbeit des EGB zu Gesundheit und Sicherheit während der kommenden Amtszeit ist der Aufbau von Druck auf die Europäische Kommission, die EU-Gesetzgebung zu Gesundheit und Sicherheit zu verbessern, auch in den wichtigen Bereichen Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE) und psychosoziale Risiken (PSR), sowie die Fortsetzung der Arbeit an der Neufassung der Karzinogen- und Mutagen-Richtlinie.
- 205.** Der regulatorische Rahmen, der aus der Rahmenrichtlinie (89/391/EWG) und 23 Einzelrichtlinien besteht, ist eine der größten Errungenschaften den Sozialen Europas. Während wir das Entstehen neuer Risiken beobachten, existieren die sogenannten ‚alten‘ Risiken weiter. Der Besitzstand bei Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz muss an die neuen und alten Herausforderungen angepasst werden. Einige der bestehenden Einzelrichtlinien sind nicht mehr zweckdienlich, während gleichzeitig aufkommende Gefahren wie psychosoziale Risiken (PSR) und Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE) zum Gegenstand gemacht werden müssen. Für jede von ihnen brauchen wir eine Einzelrichtlinie.
- 206.** Arbeitsaufsichtsbehörden stellen eine wichtige Einrichtung für die Durchsetzung von Gesundheit und Sicherheit dar. Es gibt weitere spezialisierte Aufsichtsbehörden, die für bestimmte Sektoren oder Tätigkeitsbereiche zuständig sind, oder deren Maßnahmen auch Sicherheit und Gesundheitsschutz beeinflussen (Bergbau-, Atomenergie- und Seefahrtsbehörden, Arbeitsmittel-Marktaufsicht usw.).

## Prioritäten

### Durchsetzung von Gesundheit und Sicherheit durch Demokratie am Arbeitsplatz - die Rolle von Gewerkschaftsausschüssen für Gesundheit und Sicherheit

- 207.** Ein wichtiger Aspekt der Demokratie am Arbeitsplatz ist die Organisation von sicheren und gesunden Tätigkeiten und Arbeitsplätzen. Gewerkschaftsausschüssen und Sicherheitsbeauftragten der Gewerkschaften einschließlich Betriebsräten kommt entscheidende Bedeutung zu. Sicherheitsbeauftragte in sehr kleinen Betrieben müssen unterstützt werden, damit sie bei Bedarf Hilfestellung geben können. Dies ist insbesondere in Bezug auf MSE und PSR - einschließlich ‚Burnout‘ - in Verbindung mit Bündeln von Herausforderungen am Arbeitsplatz der Fall, die im Zuge eines breiteren Fokus auf mehr Kontrolle von ArbeitnehmerInnen über die Arbeitsorganisation angegangen werden müssen. Im Kontext der Demokratie am Arbeitsplatz muss ebenfalls das Problem des ‚Boreout‘ in Angriff genommen werden, um den Stress zu bekämpfen, der durch ermüdende, monotone und entfremdende Arbeit verursacht wird.
- 208.** In dieser Hinsicht ist die Durchsetzung ganz wichtig. Wir beobachten jedoch einen enormen Einschnitt beim Personal in den nationalen Arbeitsaufsichtsbehörden ganz Europas. Dies ist hochproblematisch, da sich eine Regelung sich nur positiv für ArbeitnehmerInnen auswirkt, wenn konkrete Maßnahmen in Organisationen umgesetzt werden. Starke Arbeitsaufsichtsbehörden sind erforderlich, um zu überprüfen, ob ArbeitgeberInnen ihren rechtlichen Pflichten nachkommen. Der EGB betont die dringende Notwendigkeit, die Koordinierung zwischen den einzelnen Behörden, welche für die verschiedenen Aufsichten auf nationaler Ebene zuständig sind, und den Mitgliedstaaten zu verstärken. Arbeitsaufsichtsbehörden müssen gestärkt werden, damit adäquate Überwachungsstandards in der ganzen EU garantiert sind. Der EGB wird auf verbesserte Kontrollen und Überwachungen in ganz Europa dringen, darunter folgende:
- Jedes Unternehmen und jede Betriebsstätte sollte mindestens einmal alle [sieben] Jahre kontrolliert werden.
  - Inspektionen sollten unangekündigt erfolgen.
  - Aufsichtsbehörden sollten beim Verstoß gegen jede der Bestimmungen der Rahmenrichtlinie und der Einzelrichtlinien im Bereich Gesundheit und Sicherheit sowie gegen alle relevanten nationalen Rechtsvorschriften sanktionieren können.
  - Alle Sanktionen sollten als effektive Abschreckung wirken.
  - Kontrollen und Überwachung sollten zur besseren Rechtstreue auf allen Ebenen führen.
  - Gewerkschaften müssen zu den Prioritäten der Kontrollen und deren Überwachung konsultiert werden.

### Null arbeitsbedingter Krebs

- 209.** Das übergeordnete Ziel des EGB auf diesem Gebiet sind Prävention und Vermeidung von arbeitsbedingtem Krebs sowie anderen Erkrankungen, die von sehr hoch konzentrierten Substanzen verursacht werden. Dieses Ziel wird während der kommenden Amtszeit weiterverfolgt. Um dies zu erreichen, muss die Neufassung der Karzinogen- und Mutagen-Richtlinie fortgesetzt werden. Es muss dringend Effektivität gewährleistet werden, besonders hinsichtlich der Pflichten von ArbeitgeberInnen bei der Prävention. Der Geltungsbereich muss auf alle karzinogenen Verfahren (etwa Brandbekämpfung und

Tätigkeiten, bei denen ArbeitnehmerInnen zytotoxischen Substanzen ausgesetzt sind) sowie auf reprotoxische Substanzen erweitert werden. Arbeitsplatzgrenzwerte sollten für die Mehrzahl der Expositionen gelten und regelmäßig überprüft werden. Die Grenzwerte müssen aus einer gesundheitsbasierten Perspektive heraus entwickelt werden. Die Grenzwerte sollten mit dem nicht verhandelbaren Ziel des Schutzes von Gesundheit und Leben der ArbeitnehmerInnen vereinbar sein. Neben der Arbeit an mehr und adäquaten Grenzwerten wird der EGB weiterhin die Bedeutung der Pflichten der ArbeitgeberInnen betonen, wo immer möglich das Prinzip der Ersetzbarkeit zu befolgen und so die Exposition gegenüber gefährlichen Substanzen so gering wie technisch machbar zu halten. Wir brauchen noch immer Maßnahmen zu Asbest, Nanomaterialien, Nachtarbeit und endokrinen Disruptoren - mit klaren Zielen und Strategien zur Durchsetzung. In alle Strategien sollten bei der Prävention von arbeitsbedingtem Krebs Geschlechtsaspekte einbezogen werden.

### Aufwärtskonvergenz bei Gesundheit und Sicherheit

- 210.** Der Zugang zu sicheren und gesunden Arbeitsplätzen ist in Europa nicht gleichmäßig verteilt. Der EGB wird daher den verbesserten Zugang zu sicheren und gesunden Arbeitsplätzen für alle ArbeitnehmerInnen innerhalb und zwischen Ländern und Sektoren zu einer Priorität machen. Die verschiedenen Initiativen sollten die Geschlechterdimension berücksichtigen, indem die Gleichberechtigungagenda mit Gesundheit und Sicherheit und der aufkommenden Debatte zur Arbeitsqualität verknüpft wird, die der EGB in Europa führt: Bekämpfung prekärer Beschäftigung und des Verfalls von Arbeitsschutzbedingungen sind für die Gesundheit von ArbeitnehmerInnen entscheidend. Der EGB wird auch dafür eintreten, die Rechte von migrantischen ArbeitnehmerInnen zu schützen, und verhindern, dass ihre Gesundheit und Sicherheit unterminiert wird. Immigrations- oder Vertragsstatus sind in dieser Hinsicht irrelevant - und müssen es auch bleiben. Der EGB-Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz wird weiter hierauf und auf gemeinsame Strategien auf EU-Ebene hinarbeiten. Er wird auch in Zukunft mit KollegInnen im europäischen sozialen Dialog daran arbeiten, Vereinbarungen mit ArbeitgeberInnen zu schließen und umzusetzen.
- 211.** Der EGB hat bereits die Notwendigkeit für spezielle Richtlinien zu MSE und PSR geäußert. Während es äußerst ehrgeizig ist, auf die Verwirklichung dieser Forderungen unter der nächsten Kommission (2019-24) zu hoffen, müssen wir weiter Druck aufbauen.
- 212.** Organisationelle oder soziale Faktoren wie Arbeitsbelastung zählen zu den häufigsten Ursachen für berufsbedingte Gesundheitsrisiken und sind der Grund für zahlreiche gemeldete Verletzungen und tödliche Unfälle am Arbeitsplatz. Oft führen diese Umstände zu Verletzungen oder zum Tod. Entsprechend dürfen die Maßnahmen zur Prävention tödlicher Unfälle nicht nur auf den Statistiken der tödlichen Unfälle basieren. Maßnahmen für die Prävention von tödlichen Unfällen müssen auf die Prävention von Unfällen am Arbeitsplatz im weitesten Sinne ausgerichtet sein. Jeder tödliche Unfall ist eine Tragödie für die Betroffenen und im modernen Arbeitsleben nicht hinnehmbar. Es darf null Toleranz bei tödlichen Unfällen geben.
- 213.** Es muss größere finanzielle Unterstützung für Schulungen und einen sinnvollen gesetzlichen Schutz für Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragte an Arbeitsplätzen geben. Die Gesundheits- und Sicherheitspolitik sollte ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaftsmitglieder insbesondere aus Migrantengruppen oder jene, die auf Basis von atypischen Verträgen arbeiten, ermutigen, die Rolle von Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten zu übernehmen.

### Zusammenarbeit mit Institutionen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz - Beratungsausschuss der GD Beschäftigung (ACSH) und die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA)

- 214.** Der EGB wird die Arbeit an der Neufassung der sechs Richtlinien zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz fortsetzen, die 2016 begann. Drei sind noch übrig, zu denen wir weiterhin Vorschläge erwarten: Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie zu Kennzeichnungen, Arbeitsstätten und Bildschirmgeräten. Zusätzlich wird der EGB die Zusammenarbeit mit der EU-OSHA fortsetzen. Der EGB wird zu MSE auf Basis des Leitfadens der EU-OSHA zu Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE) und psychosozialen Risiken, die Anfang 2019 veröffentlicht wurde, und der Kampagne der EU-OSHA für Sicherheit am Arbeitsplatz 2020-2022 zur Prävention und Verringerung von MSE Aktionen entwickeln.

### Maßnahmen

- 215.** Eine Strategie für Lobbyarbeit, Tarifverhandlungen und Recht entwickeln, um Gewerkschaftsausschüsse für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu stärken, wo dies von Gewerkschaften und Betriebsräten vereinbart wird. Sicherstellen, dass unsere Beauftragte für die Sicherheit am Arbeitsplatz in der ganzen EU zu Folgendem in der Lage sind:
- a/** MitarbeiterInnen in Diskussionen mit ArbeitgeberInnen zu Gesundheit, Sicherheit oder Wohlergehen und in Diskussionen mit Gesundheits- und SicherheitsmanagerInnen oder auch Vollzugsbehörden vertreten;
  - b/** Genügend Zeit (Freistellung von seiner/ihrer Arbeit) haben, um seine/ihre Pflichten als Sicherheitsbeauftragte(r) zu erfüllen;
  - c/** Risiken und gefährliche Vorfälle untersuchen;
  - d/** Beschwerden nachgehen; Inspektionen am Arbeitsplatz durchführen und Einsicht in relevante Dokumente nehmen;

- e/ Vorläufige Mitteilungen zur Verbesserung herausgeben;
  - f/ An Sitzungen von Sicherheitsausschüssen teilnehmen;
  - g/ Für mit der Ausübung seiner/ihrer Funktionen verbrachte Zeit bezahlt werden und Schulungen absolvieren;
  - h/ Der EGB wird für die Verbesserung von Synergien zwischen seinen Mitgliedsorganisationen sowie europäischen und nationalen Einrichtungen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eintreten.
- 216.** Der EGB wird eine Schlichtungsstrategie im Hinblick auf fehlende Durchsetzung entwickeln.
- 217.** Die Entwicklung und Verfolgung unserer Forderungen für null arbeitsbedingten Krebs einschließlich der Erarbeitung von Risikobeurteilungen fortsetzen.
- 218.** Die Zusammenarbeit mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) bei einer globalen Strategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz intensivieren, um IAO-Übereinkommen zu Gesundheit und Sicherheit einzubinden, damit sie als Basisübereinkommen anerkannt werden. Weiterhin wird gemeinsam an den Themen arbeitsbedingter Krebs, Nanomaterialien und endokrine Disruptoren gearbeitet werden. Zusammen mit dem IGB wird der EGB über die IAO und ihre Mitgliedstaaten die Angleichung von Rechten in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit nach oben als Grundrecht am Arbeitsplatz für alle ArbeitnehmerInnen fördern - unabhängig von ihrem Beschäftigungsverhältnis oder der Art des Geschäftsmodells, für das sie arbeiten (einschließlich digitalen Plattformen, E-Commerce und Crowdwork).
- 219.** Die Richtlinien zu PSR und MSE weiterverfolgen und die Umsetzung der Vereinbarungen der europäischen Sozialpartner zur Prävention von arbeitsbedingtem Stress sowie Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz auf nationalen und europäischen Ebenen wie auch auf sektorübergreifenden und sektoralen Ebenen unterstützen. Dazu zählen - unter anderem - der Schutz von ArbeitnehmerInnen vor psychosozialen Risiken, die durch den Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien am Arbeitsplatz entstehen, und die Anerkennung des Einflusses auf die Organisation von ArbeitnehmerInnen bei der Zunahme dieser Erkrankungen.
- 220.** Unsere Forderungen nach null Toleranz bei tödlichen Unfällen und der Prävention von Unfällen bei der Arbeit entwickeln und weiterverfolgen.
- 221.** Die Aufwärtskonvergenz bei Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen an allen Arbeitsplätzen transnationaler Unternehmen unabhängig von ihrem Gründungsort oder -land sichern und sie entlang der gesamten Wertschöpfungskette einführen.
- 222.** Ein angemessenes Niveau des Versicherungsschutzes für ArbeitnehmerInnen in der EU bei arbeitsbedingten Erkrankungen oder Unfällen gewährleisten. Eine verpflichtende Sozialversicherung für Arbeitskräfte bei gleichzeitigem Schutz gewerkschaftlich vereinbarter Versicherungspolizen fordern, die diese gegebenenfalls bestehenden ergänzen. Die Versicherung sollte bei Krankheit, arbeitsbedingten Verletzungen (Arbeitsunfällen, Unfällen auf dem Weg zur bzw. von der Arbeit oder bei berufsbedingten Erkrankungen) und Familienangehörigen bei tödlichen Unfällen oder Krankheiten eine zusätzliche Entschädigung in wirtschaftlich angemessener Höhe auszahlen.
- 223.** Lobbyarbeit bei der Kommission leisten, um eine sinnvolle europäische Strategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorzubereiten. Die Strategie ist wichtig, da Digitalisierungs- und Automatisierungsprozesse das Arbeitsleben bereits heute intensivieren und die Arbeitszeit verlängern (z. B. E-Mail-Kommunikation mit ArbeitgeberInnen außerhalb der Arbeitszeiten).

## Menschen- und Gewerkschaftsrechte

### Hintergrund

- 224.** Die Förderung und Verteidigung von Menschenrechten, zu denen Arbeitsschutz- und Gewerkschaftsrechte gehören, stand schon immer im Zentrum der Prioritäten und Maßnahmen des EGB. Vereinigungsfreiheit, das Recht sich gewerkschaftlich zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen sowie auf gewerkschaftliche Kollektivmaßnahmen einschließlich des Streikrechts, das Recht auf Information und das Recht auf freie Meinungsäußerung sind Grundrechte, die von der Europäischen Menschenrechtskonvention, der Revidierten Europäischen Sozialcharta, den Übereinkommen der IAO, der EU-Grundrechtscharta und/oder den meisten nationalen Verfassungen garantiert werden.
- 225.** Schon vor Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise beobachteten Gewerkschaften eine immer weiter verbreitete Infragestellung von und Angriffe auf Menschen- und Gewerkschaftsrechte. Gleich ob sie von Unternehmen und ArbeitgeberInnen im privaten und öffentlichen Sektor kommen, die offen gewerkschaftsschädigende Techniken oder andere subtilere Methoden anwenden: Das Grundrecht auf Gewerkschaftszugehörigkeit wird vielen ArbeitnehmerInnen noch immer verweigert, insbesondere Nichtstandard- und selbstständigen ArbeitnehmerInnen.
- 226.** Bisweilen werden die Angriffe unter dem Deckmantel der EU-(Governance)-Politiken wie der Agenda für ‚bessere/intelligentere Rechtsetzung‘, Absichtserklärungen oder Länderspezifischen Empfehlungen geführt, die Menschenrechte

wie das Recht auf sozialen Schutz, faire Löhne, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Tarifverhandlungen und gewerkschaftliche Kollektivmaßnahmen unterminieren. Im Ergebnis haben Mitgliedstaaten oft die Pflichten in Bezug auf die Grundrechte verletzt, die sie im Rahmen von UN- und IAO-Übereinkommen sowie der Menschenrechtskonvention des Europarats, der Revidierten europäischen Sozialcharta und der Europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit unterschrieben haben. Die Entwicklung hinsichtlich des geringer werdenden Raums für demokratische Akteure und der Unterminierung von Bürgerrechten in EU-Mitgliedstaaten ist ebenfalls Besorgnis erregend.

## Prioritäten

- 227.** Im Gleichschritt mit der Expansion privater Unternehmen auf EU- und globaler Ebene muss auch unser Kampf für Achtung von Menschen- und Gewerkschaftsrechten ausgeweitet werden. Der EGB muss seinen Platz an vorderster Front einnehmen und gewährleisten, dass ArbeitgeberInnen die Achtung von Menschen- und Gewerkschaftsrechten nicht torpedieren. Die Arbeit hat immense Auswirkung auf die Erfahrung und Ausübung von Menschen- und Gewerkschaftsrechten. Die Achtung von Menschen- und Gewerkschaftsrechten am Arbeitsplatz (gleich wo die Arbeit stattfindet) muss garantiert werden. Sonst wird sie unterminiert.
- 228.** Die Europäische Säule sozialer Rechte, deren 20 Grundsätze zum Großteil auf den internationalen Menschenrechtsinstrumenten aufbauen oder von ihnen inspiriert wurden, ist eine wichtige Entwicklung. Sie muss durch einen Maßnahmenplan zu ihrer Umsetzung unterstützt werden, um den Schutz grundlegender sozialer Rechte in Europa wieder hervorzuheben und die Balance zwischen dem Sozialen und dem Wirtschaftlichen als Basis des Aufbaus Europas, wie es in den Römischen Verträgen 1957 festgeschrieben wurde, wiederherzustellen.

## Maßnahmen

- 229.** Der EGB bekräftigt - als Verteidiger der Menschenrechte - seine langjährige Verpflichtung zur Förderung und Verteidigung von Grundrechten, Arbeits- und Gewerkschafts- sowie Sozialrechten einschließlich unter anderem des Rechts auf Gesundheits- und Sozialfürsorge, Wasser und Hygiene, Energie und Bildung.
- 230.** Er verpflichtet sich insbesondere:
- a/** Eine Strategie zur Unterstützung zu entwickeln, mit der Gewerkschaftsrechte geschützt und gefördert werden sollen. Der EGB wird Mitgliedsorganisationen dabei helfen, stärkere Rechte um sich gewerkschaftlich zu organisieren, ArbeitnehmerInnen vertreten zu können, ArbeitnehmerInnen bei der Meldung von Verstößen gegen Gewerkschaftsrechte, der Nutzung von Online-/digitalen Diensten zur Kontaktaufnahme mit Mitgliedern und der breiteren Gesellschaft sowie zur Sicherstellung der Geltung von Tarifvereinbarungen in allen Sektoren zu erwerben;
  - b/** Eine vernetzte Strategie zu entwickeln, um gegen Versuche von ArbeitgeberInnen anzugehen, Gewerkschaften zu schädigen oder Rechte an allen Arbeitsplätzen - privaten wie auch öffentlichen - zu verweigern, und jeglichen Versuch zur Behinderung gewerkschaftlicher Maßnahmen zu sanktionieren;
  - c/** Auf internationaler wie europäischer Ebene auf die Verabschiedung bindender normativer Instrumente für - insbesondere multinationale - Unternehmen im Bereich Menschen- und Gewerkschaftsrechte zu dringen, besonders durch Förderung eines verpflichtenden Systems der Due Diligence auf europäischer Ebene für Unternehmen, und zwar mit Unterstützung des Internationalen Gewerkschaftsbunds (IGB), um die Verabschiedung und Ratifizierung des UN-Abkommens zu Wirtschaft und Menschenrechten sicherzustellen;
  - d/** Gemeinsam mit den Mitgliedsorganisationen eine ehrgeizige Strategie zu konzipieren, um besonders multinationale Unternehmen sowie Staaten und Behörden für ihre Versäumnisse bei Menschen- und Gewerkschaftsrechten haftbar zu machen und dafür zu sorgen, dass kein Unternehmen, das Menschen- und Gewerkschaftsrechte verweigert, Verträge von Regierungen erhalten oder im EU-Binnenmarkt aktiv sein kann;
  - e/** Eine ehrgeizige gemeinsame Strategie gegen strukturelle, politische und rechtliche Einschränkungen von Menschen- und Gewerkschaftsrechten, insbesondere der Vereinigungsfreiheit, des Rechts sich gewerkschaftlich zu organisieren, des Rechts zu Tarifverhandlungen und des Streikrechts zu entwickeln;
  - f/** Die Arbeit innerhalb der und durch die EGB-Beratungsgruppe zu Grundrechten und Schlichtung zu bereichern, insbesondere durch Gewährleistung - gegebenenfalls in Kooperation mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) - verstärkte Nutzung von oder wo nötig - Arbeit zur Verbesserung aller bestehenden (quasi- oder außer-)gerichtlichen Überwachungs- und Durchsetzungsmechanismen, die bei UN, IAO und Europarat sowie auf EU-Ebenen zur Verfügung stehen, und durch Bekanntmachung von Best Practices;
  - g/** Maßnahmen (einschließlich Kampagnen) zu intensivieren, um EU wie auch Mitgliedstaaten dazu zu bewegen, relevante internationale UN- und IAO-Instrumente (besonders das Übereinkommen Nr. 81 über die Arbeitsaufsicht) zu ratifizieren und ordnungsgemäß umzusetzen, und insbesondere die Europäische Menschenrechtskonvention, die (vollständige) Revidierte Europäische Sozialcharta (und das entsprechende Zusatzprotokoll von 1995, das ein System der Sammelklagen vorsieht) sowie den Europäischen Kodex für soziale Sicherheit zu unterzeichnen und zu ratifizieren;

- h/ Weiterhin an EU-Institutionen und insbesondere die Europäische Kommission zu appellieren, um sicherzustellen, dass bei der Gestaltung, Auslegung und Umsetzung der EU-Gesetzgebung und -Politik - insbesondere bei der Einführung im Rahmen der ‚Europäischen Säule sozialer Rechte‘ - jene internationalen Instrumente von UN, IAO und Europarat hinreichend berücksichtigt werden, um zu verhindern, dass EU-(Fall-)Recht und -Politiken den Rechten und Grundsätzen widersprechen, sie einschränken oder beeinträchtigen, die durch jene Instrumente anerkannt sind, die EU und/oder Mitgliedstaaten unterschrieben haben,
- i/ Versuchen zu erreichen, dass - als Mindestanforderung für die EU, wenn sie ein (oder mehrere) (Handels-)Abkommen mit einem Drittstaat schließt - der Staat die grundlegenden Übereinkommen der IAO ratifiziert und einhält.

## Gleichheit der Geschlechter

### Hintergrund

- 231. Auch wenn die Gleichberechtigung von Frauen und Männern eines der Ziele der EU ist, das in den europäischen Verträgen seit 1957 (Artikel 2 und 3 (3) des Europavertrags; Artikel 21 der Grundrechtscharta) festgeschrieben wurde, wurde sie - weder in der Gesellschaft noch im Arbeitsleben - erreicht.
- 232. Die Krise von 2008 hat mehr Männer als Frauen getroffen, da von Männern dominierte Branchen als erste schrumpften. Die nachfolgenden fiskalischen Konsolidierungspolitiken belasteten die Nachfrage nach weiblichen Tätigkeiten und die Qualität der Jobs von Frauen aber stärker. Zusätzlich haben Austeritätsmaßnahmen die öffentlichen, von ArbeitnehmerInnen in Bildung, Gesundheit und anderen öffentlichen Bereichen erbrachten Dienstleistungen einschließlich Kinder- und Seniorenbetreuung beeinträchtigt, die hauptsächlich von Frauen erbracht und in Anspruch genommen werden. Dies ging mit wachsendem Vertrauen auf Arbeitsmodelle einher, die ArbeitnehmerInnen, die diese Dienstleistungen erbringen, geringeren Arbeits- und sozialen Schutz bieten. In der Folge wurde die Möglichkeit von Frauen beeinträchtigt, eine bezahlte Arbeit aufzunehmen oder ihr weiter nachzugehen.
- 233. Die Geschlechtergleichheit wird auch durch das Aufkommen populistischer und rechtsextremer Parteien in mehreren EU-Ländern bedroht. Sie schwächen offen grundlegende Rechte sowie die wirtschaftliche und gesellschaftliche Befähigung von Frauen oder lehnen diese ab.
- 234. Geschlechtergleichheit und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sind entscheidend, damit Wachstum und Beschäftigung in Europa nachhaltig sein können. Der Verlust für die Wirtschaft aufgrund des geschlechtsspezifischen Beschäftigungsgefälles wird auf 370 Millionen € im Jahr geschätzt.
- 235. In diesem Bereich hat sich bei den Bedingungen für Frauen wenig geändert. Der EU-Geschlechtergleichheitsindex von 2017 zeigt, dass in allen Lebensbereichen Ungleichheit vorherrscht. Der EU-Wert liegt nur vier Punkte höher als vor zehn Jahren und beträgt heute 66,2 von 100.
- 236. 2017 stieg die Beschäftigungsquote von Frauen langsam, aber stetig - im Gleichschritt mit jener von Männern - weiter und erreichte ein Rekordhoch von 66,5 % gegenüber 78,1 % bei Männern. Dennoch wird das EU-Ziel für 2020 von 75 % erwerbstätigen Frauen und Männern wohl kaum erreicht werden.
- 237. Betreuungstätigkeiten sind der Hauptgrund für eine geringe Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt. 2016 arbeiteten 19 % der nicht erwerbstätigen Frauen nicht, weil sie sich um Kinder oder Erwachsene kümmern mussten. Zudem ist die Diskriminierung von Schwangeren und jungen Müttern, die nach dem Mutterschutz wieder in den Beruf zurückkehren, noch immer weit verbreitet: Frauen werden zurückversetzt oder gezwungen zu kündigen.
- 238. Horizontale und vertikale Trennung sind gewichtige Faktoren, die zum geschlechtsspezifischen Gefälle bei Bruttostundenverdiensten beitragen, die bei 16 % stagnieren. Die Gründe des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sind komplex, vielgestaltig und gegenseitig bedingt und umfassen direkte Diskriminierung sowie das Fehlen von Lohntransparenz, die Unterbewertung der Arbeit, der Qualifikationen und der Fähigkeiten von Frauen, ungleich zwischen Frauen und Männern verteilte bezahlte und nicht bezahlte Arbeit und die Geschlechterrollen und -traditionen, die eventuell die Wahl von Ausbildungswegen beeinflussen. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle wird durch die wachsende Häufigkeit von informellen, nebenberuflichen und Nichtstandard-Beschäftigungsformen verschlimmert, die Frauen oftmals mehr betreffen als Männer, sowie durch die Überrepräsentation von Frauen in Teilzeitjobs und Niedriglohnssektoren.
- 239. Frauen in ganz Europa erreichen höhere Bildungsabschlüsse, und der Beitrag von Frauen zur Wissenschaft ist allgemein anerkannt. Dennoch sind über 70 % der Niedriglohnbezieher in Europa Frauen, und sie laufen stärker als Männer Gefahr, in Armut zu leben.
- 240. Die Ungleichheiten wachsen im Laufe des Lebens an und summieren sich auf ein durchschnittliches geschlechtsspezifisches Altersvorsorgegefälle von 39 %.

- 241.** Frauen sind in leitenden Positionen fast aller Wirtschaftssektoren unterrepräsentiert und stellen 36 % der Führungskräfte in der EU. Das Management im öffentlichen Sektor ist ausgewogener, auch wenn hier ebenfalls Männer dominieren. In den EGB-Mitgliedsorganisationen sind nur 24 % der Führungspositionen von Frauen besetzt.<sup>4</sup>
- 242.** In Europa berichtet jede zweite Frau von sexueller Belästigung in der ein oder anderen Form am Arbeitsplatz. Gleichzeitig ist das Cybermobbing gegen Frauen ein Besorgnis erregender Trend, und Frauen trauen sich weniger in die Öffentlichkeit, weil sie ein leichtes Ziel für sexistische und frauenfeindliche Angriffe sind.
- 243.** Frauen arbeiten öfter in Teilzeit als Männer (stehen für über 70 % der Teilzeitarbeitenden). In Niedriglohnjobs (Einzelhandel, Reinigung und Betreuungsdienstleistungen) wurde ebenfalls ein Anstieg festgestellt. Der Anteil an unfreiwilliger Teilzeitarbeit hat bei beiden Geschlechtern seit 2008 stetig zugenommen.
- 244.** Ein neuer digitaler Arbeitsmarkt darf den Zugang zu Wohlfahrtssystemen nicht versperren, auf die insbesondere Frauen angewiesen sind. In Perspektive der Geschlechtergleichheit muss integral in die Debatte zur Digitalisierung eingebunden werden. Aufgrund fehlender Regelung bauen Plattformunternehmen informelle Arbeit und andere Tätigkeiten aus, die von regulären Arbeitsgesetzen, sozialem Dialog und sozialem Schutz auf Kosten angemessener Jobs ausgeschlossen sind. Dieses Nichtvorhandensein betrifft künftig besonders Frauen.
- 245.** Bei der aktuellen Änderungsrate wird die Geschlechtergleichheit in der EU nicht vor Beginn des nächsten Jahrtausends erreicht. Wir sollten das Ziel der Geschlechtergleichheit in maßgebliche Ergebnisse umsetzen.

## Prioritäten

- 246.** Die heutige Arbeitswelt benachteiligt Frauen. Neue Technologien, digitale Entwicklungen und neue Formen der Arbeit können weitere nachteilige Folgen für Frauen haben. Um eine Zukunft der Arbeit ohne Geschlechtergleichheit zu verhindern, ist eine bewusste Entscheidung dringendst von Nöten, um die Situation zu ändern. Wir sollten die Debatte der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zur ‚Zukunft der Arbeit‘ als Chance nutzen, um geschlechtsspezifische Gefälle zu überwinden. Die zentrale Herausforderung für den EGB besteht darin, mehr und Besseres zu tun, um es Frauen zu erleichtern, durch hochwertige Jobs, lebenslanges Lernen und Umschulung in den Arbeitsmarkt einzutreten, berufstätig zu bleiben und voranzukommen.
- 247.** Die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern ein Leben lang sicherstellen; eine faire Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben für Männer wie Frauen, auch verbunden mit einer allgemeinen Verkürzung der Arbeitswoche ohne Einschnitt bei der Bezahlung und Kontrolle über Arbeitszeitenvereinbarungen; das geschlechtsspezifische Lohngefälle beseitigen und gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit sicherstellen; Gleichheit bei der Entscheidungsfindung erreichen; die Anerkennung von ArbeitnehmerInnen in erster Linie für ihre Fähigkeiten, nicht ihr Geschlecht erreichen und geschlechtsbasierte Gewalt sowie Mobbing beenden, sind weiterhin EGB-Prioritäten, um Geschlechtergleichheit zu erreichen.
- 248.** Sie können nur verfolgt werden, wenn Gender-Mainstreaming in allen Politikbereichen umgesetzt und die Geschlechtergleichheit als Thema, das Frauen wie Männer betrifft, angesehen werden, wobei gleiche Behandlung und Bezahlung, bessere Anerkennung der Qualifikationen von Frauen und die digitale Zukunft besondere Aufmerksamkeit erhalten. Geschlechtsspezifische Probleme in einer ungleichen Gesellschaft werden nicht ‚von Zauberhand‘ durch den technologischen Fortschritt gelöst.
- 249.** Es sollten größere Anstrengungen auf Arbeitsmarktintegration, professionelle Karriereentwicklung, Anpassung von Arbeitsplätzen und Befähigung von Frauen verwendet werden, die zu gefährdeten Gruppen gehören wie Frauen mit Behinderungen oder ältere, migrantische und Flüchtlingsfrauen.

## Maßnahmen

- 250.** Lobbyarbeit für eine erneuerte und ambitionierte Strategie auf EU-Ebene leisten, um Geschlechtergleichheit auf den europäischen Arbeitsmärkten zu erreichen, die nahtlos in eine künftigen EU-Strategie 2020 und in die Umsetzung der Säule sozialer Rechte eingebettet ist. Die neue Strategie sollte auch einen konkreten Input dazu leisten, die Nachhaltigkeitsziele der Agenda 2030 und insbesondere Ziel 5 zu verwirklichen.
- 251.** Druck auf allen geeigneten Ebenen ausüben, damit die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben verabschiedet wird; den Austausch von guten Praktiken durch Tarifverhandlungen und sozialen Dialog fördern.
- 252.** Den Maßnahmenplan der Europäischen Kommission zur ‚Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles‘ unterstützen und eine gezielte Maßnahme vorschlagen, um das Gender-Mainstreaming in Lohn- und Tarifverhandlungen zu stärken.

<sup>4</sup> (Daten: EGB-Umfrage zur Geschlechtergleichheit 2018. Mit Daten von 2019 zu aktualisieren).

- 253.** Lobbyarbeit leisten, um die Richtlinie über Frauen in Aufsichtsräten in Gang zu bringen und dabei die Geschlechterbalance unter nicht geschäftsführenden Mitgliedern von Verwaltungsräten börsennotierter Unternehmen zu fördern.
- 254.** Fortbildung ist auch künftig entscheidend, um Wissen und Verhandlungsfähigkeiten zu erweitern, damit das geschlechtsspezifische Lohngefälle behoben wird. Die EGB-Mitgliedsorganisationen sollten weiblichen und männlichen Delegierten auch weiterhin Aus- und Fortbildung anbieten. Gewerkschaften auf allen Ebenen sollten angemessene Ressourcen und Mittel einsetzen, um maßgeschneiderte Fortbildungen zu organisieren.
- 255.** Die Durchsetzung der Empfehlung der Kommission zur Stärkung des Prinzips des gleichen Lohns für Männer und Frauen und Lohntransparenz überwachen und Lobbyarbeit für dieses EU-Dokument leisten, damit es zu einer bindenden EU-Richtlinie aufgewertet wird.
- 256.** Das Europäische Semester kann ein wirkmächtiges Instrument zur Verstärkung der Maßnahmen von Mitgliedstaaten sein, um Disparitäten zwischen Frauen und Männern zu beseitigen. Der EGB wird darauf dringen, dass die Geschlechterdimension des Semesters betont wird, sowie darauf, die Geschlechtergleichheit der Länderspezifischen Empfehlungen einer systematischen Beurteilung zu unterziehen.
- 257.** Die EU-Arbeitsmärkte polarisieren sich immer stärker. Es besteht dringender Bedarf, die Trennung im Erwerbsleben anzugehen und eine Geschlechterdurchmischung in von Frauen dominierten Sektoren und umgekehrt voranzubringen. Der EGB wird Austausch und Forschung in den Sektoren fördern und eine verstärkte Gender-Mainstreaming-Politik in der IKT sowie Fortbildung und gezielte Maßnahmen fördern, um die gläserne Decke zu durchbrechen, die Karrierechancen von Frauen und ihren Zugang zu leitenden Positionen der Entscheidungsfindung in Unternehmen und Gewerkschaften verbessern sowie systematische Arbeit zu Geschlechtergleichheit in Unternehmen fördern, um dafür zu sorgen, dass Frauen in von Männern dominierten Sektoren eintreten, fortkommen und bleiben, und dass ihre Qualifikationen anerkannt werden.
- 258.** Lobbyarbeit für eine öffentliche Betreuungswirtschaft auf Basis von hochwertigen Jobs und langfristigen Investitionen leisten und empirische Evidenz zum Geschlechtereinfluss auf Crowdwork und On-Demand-Arbeit voranbringen. Investitionen - besonders öffentliche - in Infrastruktur für frühkindliche Bildung, nachschulische Aktivitäten und Altenpflegeeinrichtungen unterstützen. Neue und ambitioniertere Barcelona-Ziele für Kinderbetreuung stecken und das Recht auf Pflege in Systeme des sozialen Schutzes integrieren, wie es vom gemeinsamen Bericht zum sozialen Schutz für Langzeitpflege eingefordert wurde.
- 259.** Auch weiterhin Gewalt und Mobbing gegen Frauen zu Hause und am Arbeitsplatz verhindern und bekämpfen. Das beinhaltet die Stärkung des EU-Rahmens zu Gewalt gegen Frauen (einschließlich der Sammlung EU-weiter Daten), die Ratifizierung des Istanbul Übereinkommens und die Forcierung der Verabschiedung eines IAO-Übereinkommens, das von einer Empfehlung ergänzt wird.
- 260.** Weiterhin Bewusstsein dafür wecken, dass häusliche Gewalt ein Problem ist, das sich auch auf den Arbeitsplatz auswirkt. Es sollten ebenfalls gesetzliche Rechte für Opfer von häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz eingeführt werden, darunter das Recht auf bezahlten Urlaub und Unterstützung sowie Anreize für ArbeitgeberInnen, weibliche Opfer von häuslicher Gewalt einzustellen.
- 261.** Arbeitsbedingungen wie lange Arbeitstage in von Männern dominierten Berufen und Sektoren sollten so angepasst werden, dass Frauen in solchen Jobs Fuß fassen und fortkommen können. Unfreiwillige Teilzeit oder Kurz- und/oder schwer voraussehbare Arbeit sind eine wesentliche Hürde für die Geschlechtergleichheit. Der EGB wird Lobbyarbeit leisten wie auch Tarifverhandlungen und sozialen Dialog für einen Lebenszyklusansatz zur Arbeitszeit und ein Arbeitsrecht auf anpassbare Arbeitsmodelle stärken, so auch den willentlichen Umstieg von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit verwirklichen.
- 262.** Gewerkschaften sind Schlüsselakteure bei der Beförderung der Geschlechtergleichheit. Der EGB wird die Sichtbarkeit der Maßnahmen, Verpflichtungen und Ressourcen von Mitgliedsorganisationen zur Geschlechtergleichheit fördern, unterstützen und erweitern, sodass wir eindeutig als Kämpfer und Botschafter für Geschlechtergleichheit und Fortschritt identifiziert werden können.
- 263.** Der EGB wird Lobbyarbeit leisten, um eine Geschlechterperspektive in das EU-Haushaltsverfahren zu integrieren und ein Gender Budgeting einzuführen. Dazu zählen die Festsetzung von Geschlechtergleichheit als vorrangiges politisches Ziel im nächsten Mehrjährigen Finanzrahmen 2021-2027 sowie die Integrierung einer Geschlechterperspektive in den jährlichen Haushaltszyklus und Gelder für die Europäische Stabilitätsinitiative.
- 264.** Verfügbare Daten zeigen, dass Frauen oft große wirtschaftliche Hemmnisse ihrer Leistungsbereitschaft erleben, wenn sie in den Arbeitsmarkt eintreten oder mehr arbeiten möchten. Die Art, in der Steuervorteilssysteme gestaltet sind, kann als Abschreckung für die zweiten Verdiener - meistens Frauen - wirken. Der EGB wird sich darauf konzentrieren, Steuervorteilssysteme anzupassen, um Hemmnisse der Leistungsbereitschaft für zweite Verdienende zu beseitigen, die einen Job ergreifen oder mehr arbeiten möchten.
- 265.** Der EGB wird weiterhin für die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens 189 zu Heimarbeit durch jene Mitgliedstaaten werben, die dies noch nicht getan haben.

## Unternehmerische Gesellschaftsverantwortung/ Verantwortungsvolle Geschäftsführung/Due Diligence

### Hintergrund

- 266.** Die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs), die 2015 verabschiedet wurden, und die Umsetzung der Agenda 2030 sehen Methoden der unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung (CSR) als entscheidend bei Beseitigung von Armut, nachhaltiger Innovation und Lösung von Nachhaltigkeitsproblemen.
- 267.** Im Juni 2014 hat der UN-Menschenrechtsrat die Resolution 26/9 verabschiedet und eine zeitlich nicht beschränkte zwischenstaatliche Arbeitsgruppe zu transnationalen Konzernen (TNK) und anderen Unternehmen (IGWG) eingerichtet, um ein internationales, rechtlich bindendes Instrument auszuarbeiten, das - im internationalen Menschenrecht - die Aktivitäten von TNK und anderen Unternehmen regelt.
- 268.** Der Art und Weise, in der sich Unternehmen in Europa wie auch auf globaler Ebene verhalten, kommt ein immer entscheidenderer Part bei der Erreichung der Ziele und der Unterstützung nachhaltiger Entwicklung zu. Der Erfolg bei der Erreichung der Ziele, die von nationalen Regierungen sowie internationalen und europäischen Institutionen verfolgt werden, fußt auch auf Zusammenarbeit mit und zwischen Geschäftswelt und Zivilgesellschaft. Gewerkschaften haben sich seit Jahrzehnten aktiv an dieser Debatte beteiligt und versucht, Ziele umsetzbar und rechenschaftspflichtig zu machen, die Art und Weise, wie sie verfolgt werden müssen, zu beeinflussen und die Resultate zu überwachen. Gesellschaftliche Nachhaltigkeit wird ebenfalls zu einem Thema in Tarifvereinbarungen. Doch der neue Rahmen und die neuen Ziele dürfen keine rein kosmetische Veränderung sein.
- 269.** Verantwortungsvolle Geschäftsführung zu erreichen, erfordert starke regulatorische Rahmen und Methodologien für die Leitung von Unternehmen durch sozialen Dialog und Konsultation mit den von Aktivitäten Betroffenen, klare Erwartungen und Zuständigkeiten sowie eine Offenlegung und Berichterstattung der Auswirkung von Aktivitäten. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hat einen Leitfaden veröffentlicht, der den Rahmen absteckt und klare Erwartungen hinsichtlich Due-Diligence- und Rechenschaftsmechanismen skizziert.
- 270.** Die EU-Richtlinie 2014/95/EU schreibt die Regeln zur Offenlegung von nichtfinanziellen und die Diversität betreffenden Informationen durch große Unternehmen fest. Einige börsennotierte Unternehmen und solche von öffentlichem Interesse haben ab 2018 die Pflicht, nichtfinanzielle Informationen in ihre Geschäftsberichte einzubeziehen. Damit wird beabsichtigt, Investoren, Gewerkschaften, Verbrauchern, politischen Entscheidungsträgern und anderen Stakeholdern zu helfen, die Performance großer Unternehmen im nichtfinanziellen Bereich zu beurteilen, und es regt diese Unternehmen dazu an, eine verantwortungsvolle Geschäftsstrategie zu entwickeln.

### Prioritäten

- 271.** Die Rolle der Mechanismen für Due Diligence und unternehmerische Rechenschaft muss gestärkt und erweitert werden, sodass ihre universelle Gültigkeit gefördert wird und sie verpflichtend gemacht werden. Die EU-Richtlinie verlangt nicht von allen großen Unternehmen, bestimmten Informationen dazu offenzulegen, wie sie Geschäfte machen und soziale und ökologische Herausforderungen managen. Gewerkschaften werden den Geltungsbereich der Richtlinie auf alle großen Unternehmen erweitern. Gewerkschaften müssen auch - von der Auswahl der Ziele bis zur Berichtsphase - am Prozess beteiligt sein.
- 272.** Die Rolle von Tarifvereinbarungen bei der Arbeit an Nachhaltigkeitsthemen muss unbedingt gestärkt werden. Die Gesellschaft verlangt nach einem wirkungsvolleren Rahmen für unternehmerische Rechenschaft mit verschiedenen Instrumenten, darunter der Option, Unternehmen eine soziale ‚Licence to operate‘ auszustellen. Unternehmen, die mehr Rechenschaft ablegen möchten, sollten Gewerkschaften und andere Stakeholder in Nachhaltigkeitsthemen involvieren und beteiligen.
- 273.** Die Rolle der CSR und der Grundsätze der Due Diligence müssen in Rücksprache mit der UN und der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) entwickelt werden, um die Verbindungen zwischen den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der Dreigliedrigen Grundsatzserklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik sowie der europäischen Umsetzung der Agenda 2030 zu festigen.
- 274.** Die Zusammenarbeit mit IAO und UN muss sich um wesentliche Themen für die Zukunft der Arbeit, atypische Formen von Arbeit, gerechte Transformation und Umweltthemen drehen, die auf globaler wie europäischer Ebene dringend angegangen werden müssen.
- 275.** Wie bei den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen konzentriert sich die Due Diligence auf Auswirkungen im Zusammenhang mit folgenden Themen: Menschenrechte, die Umwelt, Bestechung und Korruption, Offenlegung und Verbraucherinteressen. Gewerkschaften müssen als Teilnehmer in diese Arbeit einbezogen werden, da sie in diesen Bereichen proaktiv agiert haben. Due-Diligence-Leitsätze ergänzen detailliertere OECD-Empfehlungen an Unternehmen zur Due Diligence in bestimmten Industriesektoren und Lieferketten, ersetzen sie aber nicht. Mit der Veröffentlichung der Due-Diligence-Leitsätze hofft die OECD, ein gemeinsames Verständnis bei Unternehmen, Regierungen und Stakeholdern

aus der Zivilgesellschaft hinsichtlich dessen zu fördern, was Unternehmen tun sollten, um nachteilige Auswirkungen im Zusammenhang mit ihren Betriebstätigkeiten, Lieferketten und Geschäftsverbindungen zu beheben.

- 276.** Freiwillige Standards und bestehende Pflichten nach internationalem Recht stellen derzeit keine verantwortungsvolle Geschäftsführung sicher. Ein international bindender Vertrag zu Wirtschaft und Menschenrechten sowie eine europäische Due-Diligence-Gesetzgebung, welche die einzigartige Rolle der IAO achten, sind nötig. Die UN-Leitlinien und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen skizzieren die Verhaltensweisen und Maßnahmen, die von Unternehmen erwartet werden, einschließlich uneingeschränkter Achtung grundlegender Gewerkschaftsrechte, und bieten Möglichkeiten, Unternehmen haftbar zu machen. Der EGB wird seine Mitgliedsorganisationen und Partner dazu anregen, Klagen bei den Nationalen Kontaktstellen (NKSs) gegen alle multinationalen Konzerne einzureichen, die gegen die UN-Leitlinien und OECD-Leitsätze verstoßen.
- 277.** Gewerkschaften betonen, dass konkrete Ergebnisse im Bereich CSR nur durch sozialen Dialog und Zusammenarbeit zwischen Sozialpartnern und anderen Stakeholdern einschließlich denen, die von unternehmerischen Aktivitäten betroffen sind, erzielt werden können. Gewerkschaften erhalten ihr Bekenntnis zur Bedeutung des sozialen Dialogs aufrecht und machen auf die Mitteilung der Kommission zur CSR, zu langfristigen Geschäftsmodellen und Stakeholder-/regulatorischen Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften aus dem Jahre 2011 aufmerksam.

## Maßnahmen

- 278.** Der EGB wird die Umsetzung der EU-Direktive zu nichtfinanziellen Informationen überwachen und Lobbyarbeit für deren Neufassung leisten mit dem Ziel, Due Diligence zu einer Rechtsvorschrift zu machen und so einen Mehrwert für EU-Recht zu schaffen. Eine Online-Expertengruppe aus nationalen Gewerkschaften und europäischen Verbänden, die Mitglieder des EGB sind, wird eingerichtet. Sie soll sich auf aktuelle und künftige Herausforderungen der Richtlinie konzentrieren und wird dafür eintreten, dass ArbeitnehmervertreterInnen in die Konzeption und Verbesserung von Berichtssystemen eingebunden werden. Der EGB wird die Entwicklung quantitativer Arbeitsindikatoren und Anforderungen an Unternehmen voranbringen, Informationen zu Themen wie dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle und dem Prozentsatz zeitlich unbegrenzter befristeter Verträge zu sammeln. Der EGB wird Lobbyarbeit für die Erweiterung der Richtlinie leisten, damit sie auch für Unternehmen mit mindestens 250 MitarbeiterInnen sowie für solche ohne öffentliches Interesse gilt.
- 279.** Auf die Ausarbeitung einer europäischen Regelung zu verpflichtenden Menschen- und Arbeitsrechten in der Due Diligence hinarbeiten. Diese sollte Muttergesellschaften verpflichten, tatsächliche und potenzielle menschenrechtliche Risiken für Umwelt-, Arbeitnehmer- und Menschenrechte in ihrem Unternehmen, bei ihren Tochtergesellschaften und in ihrer Kette von Unterauftragnehmern - auch außerhalb der Europäischen Union - zu ermitteln und zu beheben.
- 280.** Unterstützung leisten, um Due Diligence und stärkere Rechenschaftsrahmen verpflichtend zu machen, indem darüber nachgedacht wird, ob Bedarf besteht, soziale ‚Licences to operate‘ und Sozillabels zu entwickeln.
- 281.** Gewerkschaften auf EU- und internationalen Ebenen werden die Verbindungen und die Zusammenarbeit mit UN, OECD und IAO festigen, um die Ziele und Methodologien im Bereich Due Diligence und unternehmerische Rechenschaft konkret umzusetzen. Insbesondere wird der EGB auf eine Richtlinie für Due-Diligence-Mechanismen dringen.
- 282.** Der EGB wird einen rechtlich bindenden Vertrag zu multinationalen Unternehmen und Menschenrechten, der zur Zeit in der UN verhandelt wird, aktiv unterstützen und darauf hinarbeiten, dass gewährleistet ist, dass die Europäische Union ein offizielles Verhandlungsmandat vom Europarat erhält.
- 283.** Die Rolle von Investoren und die Frage, wie sie Verantwortungsvolle Geschäftsführung in ihre Entscheidungen einbeziehen und verantwortungsvolle Investitionen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) angehen, wird vertieft und weiterentwickelt.
- 284.** Weiterhin mit der European Parliament Intergroup zur CSR Kontakt pflegen und zusammenarbeiten und Allianzen mit allen NGOs und anderen Organisationen aufbauen, die mit Unternehmerisch verantwortungsvoller Geschäftsführung (CRBC/CSR) befasst sind.
- 285.** Der EGB unterstützt die Ausarbeitung eines IAO-Übereinkommens zu angemessener Arbeit in Lieferketten im Sinne der Diskussion der Internationalen Arbeitskonferenz 2016.
- 286.** Fordern, dass Unternehmen, die soziale, steuerliche und ökologische Auflagen nicht einhalten, vom Zugang zu Subventionen, öffentlichen Verträgen und anderen Formen öffentlicher Unterstützung ausgeschlossen werden, und die Entwicklung sozial verantwortungsvoller Beschaffung im öffentlichen Sektor sowie stärkere Überwachung von Sozial- und Arbeitsklauseln in Beschaffungsverträgen voranbringen. Gewerkschaften sollten im Zuge von Überprüfungsverfahren konsultiert werden.
- 287.** Der EGB wird eine EU-Richtlinie zu Menschenrechten und Due Diligence fordern und auf eine aktive und konstruktive Beteiligung Europas an den UN-Verhandlungen für einen bindenden internationalen Vertrag zu Business Behaviour und Menschen-, Wirtschafts- und Umweltrechten dringen. Beide Instrumente sollten für alle Wirtschaftsunternehmen gelten und internationale Arbeitsschutzstandards uneingeschränkt umfassen.

# KAPITEL 4

## EINSATZ FÜR GERECHTE TRANSFORMATION, FAIRERE DIGITALISIERUNG UND EINE STÄRKERE INDUSTRIEPOLITIK



1. Just transition to tackle the climate change emergency



Managen der Transformation hin zu einer CO<sub>2</sub>-neutralen Kreislaufwirtschaft, Digitalisierung und Automatisierung im Kontext der Globalisierung, auf verantwortungsvolle, gerechte und inklusive Weise, damit keine ArbeitnehmerInnen zurückgelassen werden; Relaunch der europäischen Industriepolitik mit besonderer Beachtung der schwächeren Volkswirtschaften, die Defizite in ihrer Industrieproduktion haben; Sicherstellung, dass Wettbewerbs- und Unternehmensrecht im Binnenmarkt reformiert werden, um vollumfängliche Achtung von sozialen, Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten zu gewährleisten; Verbesserung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz und bei der Veränderung und Umstrukturierung der Wirtschaft; Garantieren, dass lebenslanges Lernen und das Recht auf Ausbildung für jeden Realität sind.

## Industriepolitik

### Hintergrund

- 288.** Fertigung ist mit industrieorientierten Dienstleistungen - einem effizienten Problemlösefaktor und einem entscheidenden Jobanbieter in der EU - verknüpft. Laut Schätzungen der Europäischen Kommission sind 36 Millionen Jobs mit der Fertigung in der EU verbunden, und jeder Job in der Industrie schafft mindestens einen weiteren Job im Dienstleistungssektor. Die Industrie steht für einen wichtigen Anteil am BIP und an der Beschäftigung in Europa und für über die Hälfte der F&E-Investitionen und Exporte. Darüber hinaus hat die EU28 einen großen Handelsüberschuss durch gefertigte Waren mit weit auseinanderlaufenden Ungleichheiten zwischen den Ländern. Europäische Unternehmen des Fertigungssektors betreiben hochproduktive Netzwerke mit industrieorientierten Dienstleistungen. Diese Zahlen unterstreichen die Bedeutung der EU-Industrie für das europäische Sozialmodell und für den Wohlstand in der EU und zeigen zugleich auch dessen Stärke und Anpassungsfähigkeit in einem sich wandelnden wirtschaftlichen Kontext auf.
- 289.** Doch diese Trümpfe sollten nicht für gegeben gehalten werden. Die EU-Industrie befindet sich an einem Scheideweg. Rascher technologischer Wandel, Ressourcenknappheit, die Notwendigkeit einer ökologischen Modernisierung der Wirtschaft, Umweltschutzaufgaben, Gesundheitsaspekte, das Aufkommen eines einseitigen Protektionismus und Verschiebungen in Verbrauchsmustern gestalten die Weltwirtschaft in noch nie dagewesenem Umfang und Tempo um. Die EU-Industrien stehen bei diesen Veränderungen an vorderster Front, und die Vorherrschaft der EU in vielen Sektoren ist bedroht.
- 290.** Die Position der EU in der wissensbasierten Wirtschaft befindet sich ebenfalls in Gefahr. Die EU hinkt den USA bei den Ausgaben für Forschung und Entwicklung als Anteil am BIP hinterher. In vielen europäischen Ländern stagnieren die Patentanmeldungen, während sie in Ländern wie Japan, den USA und China steigen. Bei Investitionen könnte die Strategie ‚Made in China 2025‘ mit ihrem Gesamtbudget von fast 700 Milliarden € China einen Wettbewerbsvorteil in vielen kritischen Sektoren der Industrie der Zukunft verschaffen: erneuerbare Energie, Elektroautos, künstliche Intelligenz, um nur einige zu nennen. Kurz gefasst: Aktuelle Megatrends (Kapitalbeteiligung, Zugang zu Krediten, Innovation und Investitionen) zeichnen ein herausforderndes Bild für die Industrie in Europa.
- 291.** Zusätzlich wetteifern EU-Industrien auf globalen Märkten, auf denen eine Regulierung bei Arbeitnehmerrechten, Umweltschutz, Besteuerung und Regeln für die soziale Sicherheit oder Wettbewerbsrecht oft weniger weit entwickelt sind als in der EU. Aufgrund des Fehlens weltweit gleicher Voraussetzungen bedarf es einer Diskussion, um zu gewährleisten, dass EU-Wettbewerbsrecht mit dem Wachstum starker und nachhaltiger europäischer Unternehmen in strategischen Sektoren vereinbar ist. Andererseits waren viele EU-Unternehmen, als sie kurzfristigen Profit zu ihrer obersten Priorität machten, versucht, Sozial-, Steuer- und Umwelt-Dumping in und außerhalb der EU zu betreiben sowie Dividenden für Aktionäre zu maximieren.

### Prioritäten

- 292.** Eine EU-Industriestrategie umzusetzen, welche die nachhaltige Entwicklung der europäischen Industrie und des fairen Wettbewerbs auf EU- und globalen Ebenen unterstützt, durch folgende Maßnahmen:
- Unterstützung eines starken sozialen und nachhaltigen Fertigungssektors auf Basis bestehender Wertschöpfungsketten,
  - Stärkung produktiver Netzwerke von Anbietern aus dem Fertigungs- und Dienstleistungsbereich,
  - bessere Deckung der Bedürfnisse des Einzelnen und der Gesellschaft,
  - Einsatz neuer technologischer Möglichkeiten für ein besseres Leben,
  - Schaffung hochwertiger und nachhaltiger Produkte und Dienste,
  - effektiver Beitrag zum Klimaschutz,

- Sicherung hochwertiger Jobs in Fertigungs- und Dienstleistungssektor,
- Sicherstellung von Ausbildung, lebenslangem Lernen und Qualifizierung der Arbeitskräfte, um MitarbeiterInnen mit den erforderlichen Fähigkeiten auszustatten.

Der EGB wird eine Diskussion zu einer Bewertung und eventuellen Reformierung des EU-Wettbewerbsrechts eröffnen, um Beschäftigungs- und Arbeitnehmerrechte zu schützen. Dies muss in einer umfassenden Weise erfolgen, durch welche die diversen Dimensionen des Wettbewerbsrechts - einschließlich öffentlicher Dienstleistungen - abgedeckt werden.

- 293.** F & E und Innovation stimulieren, um die EU-Industrie und ihre ArbeitnehmerInnen für die vierte industrielle Revolution fit zu machen, die eine digitale, CO<sub>2</sub>-arme, zirkuläre und nachhaltigere ist.
- 294.** Der Erholung nutzen, um in die wirtschaftliche Diversifizierung deindustrialisierter Regionen zu investieren und regionale Ungleichheiten zu bekämpfen.

## Maßnahmen

- 295.** Der EGB wird - in enger Zusammenarbeit mit seinen Mitgliedsorganisationen - eine Industrievision und eine Strategie ‚Made in Europe 2030‘ mit folgenden Elementen fördern:
- a/ Öffentliche und private Investitionen mobilisieren, um die EU-Industrie bei einer gerechten Transformation hin zu Nachhaltigkeit zu unterstützen und zu fördern, wobei besonderer Fokus auf Lösungen für gesellschaftliche und ökologische Probleme und das Potenzial für die Schaffung hochwertiger Jobs liegt;
  - b/ Ein Plan zur Erhöhung öffentlicher Investitionen, die sich aktuell auf einem historischen Tiefstand befinden. Dieser Plan wird dringend benötigt, um die öffentliche - auch digitale - Infrastruktur zu modernisieren (was auch private Investitionen nach sich ziehen wird);
  - c/ Eine Strategie, um eine industrieweite Kreislaufwirtschaft aufzubauen und kritische Rohstoffknappheit zu überwinden, auch durch Öko-Design und Recycling;
  - d/ Modernisierung des Energiesystems auf Basis von Energieeffizienz und Energieeinsparungen, Versorgungssicherheit, erneuerbarer Energie, Nachhaltigkeit und Unterstützung von CO<sub>2</sub>-armen Energiequellen, Vernetzung von Transportinfrastrukturen und Bezahlbarkeit für die Industrie unter Berücksichtigung der spezifischen Herausforderungen energieintensiver Sektoren und KMUs sowie Sicherstellung des Rechts auf Energie für BürgerInnen.
  - e/ Industrielle Innovation mit öffentlichen und privaten Geldern stimulieren (ein F&E-Ziel von 3 % des BIP festlegen), insbesondere für folgende Ziele: Verteilung und Speicherung von Strom; gefahrlose, sichere, faire und datenschutzkompatible digitale Systeme; technologische und digitale Innovation, um die Qualität von Fertigung und Arbeit in Industriesektoren zu steigern; CO<sub>2</sub>-arme Versorgung mit Basismetallen und -materialien; Recycling und Ersatz von kritischen Rohstoffen; multimodale, hybride und vernetzte Transportsysteme; Wärmedämmung von Gebäuden; auf biologischen Stoffen basierende Chemie; nachhaltige Textilien;
  - f/ Öffentliche Gelder mobilisieren, um Innovation voranzubringen, die sich mit prioritären Themen von allgemeinem Interesse befassen und keine übermäßigen Profite für private Akteure generieren sollte. Öffentliche Gelder müssen auch unter der Bedingung einer verantwortungsvollen Unternehmens-Governance stehen. Unternehmen haben ihren fairen Anteil an Steuern zu zahlen, um solche öffentlichen Investitionen zu unterstützen, und sollten auch mehr ihrer Gewinne reinvestieren, indem sie zum Beispiel Dividenden/Auszahlungsquoten reduzieren;
  - g/ Einsatz des EU-Haushalts mit den Europäischen Struktur- und Investitionsfonds (ESIF) als Schlüsselinstrument der europäischen Industriepolitik;
  - h/ Eine faire Handelsagenda aus universellen Regeln, welche die Achtung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten sichern, die Umwelt schützen und einen fairen wirtschaftlichen Wettbewerb gewährleisten;
  - i/ Der systematische Einsatz grüner und sozialer öffentlicher Beschaffung, um öffentliche Ausgaben zu nachhaltigen Produkten hinzulenken und zu untersuchen, wie die Schaffung hochwertiger Jobs vor Ort maximiert werden kann;
  - j/ Sicherstellung, dass KMUs uneingeschränkter Zugang zu europäischer Finanzierung für F&E und Innovation haben, um zu einem echten, lokalen Wirtschaftsoutput beizutragen.
- 296.** Der EGB wird mit seinen Mitgliedsorganisationen eine eventuelle Reform der EU-Wettbewerbspolitik untersuchen, um hochwertige Beschäftigung aufrechtzuerhalten und zu schaffen sowie Arbeitnehmerrechte zu schützen. Die EU-Regeln müssen die Zusammenarbeit entlang integrierter Wertschöpfungsketten und die Entwicklung ambitionierter europäischer Industrieprojekte voranbringen. Die Reform der EU-Wettbewerbspolitik sollte auch verhindern, dass in Arbeitnehmer- und Sozialrechte einschließlich der Vereinigungsfreiheit, des Rechts zu Tarifverhandlungen, des Streikrechts und der Mitbestimmung eingegriffen wird.
- 297.** Der EGB wird die Kommission ersuchen, eine Übersicht zu erstellen, inwieweit die vierte industrielle Revolution Einfluss auf Industrie und Beschäftigung hat, wobei besondere Beachtung Sektoren/Lieferketten von strategischem Interesse, oder solchen, die mit Strukturwandel konfrontiert sind, gilt.
- 298.** Der EGB wird - mit seinen Mitgliedsorganisationen - untersuchen, wie die EU-Industrie und ihre ArbeitnehmerInnen vor Dumping aus Ländern geschützt werden können, die internationale Vereinbarungen und Übereinkommen, welche die EU geschlossen hat, nicht einhalten. Bei dieser Untersuchung werden multilaterale Regeln eingehalten.

- 299.** Die EU-Industriepolitik muss auch eine starke regionale Dimension besitzen, und der EGB wird bei der Kommission darauf dringen, derzeitige Anstrengungen zur Unterstützung von Industrieregionen zu intensivieren. Strukturfonds und andere europäische Finanzierung (Horizont 2020) müssen Industrieregionen helfen, sich an industrielle Veränderungen und die Notwendigkeit einer ökologischen Transformation anzupassen. Unterentwickelte Regionen oder solche, die durch wirtschaftliche Versteppung geschädigt wurden, verdienen besondere Beachtung. Intelligente Spezialisierungsstrategien auf regionaler Ebene sind ein wichtiger Hebel, um F&E-, Innovations- und Investitionskapazitäten in Aktivitäten mit hohem Potenzial zu konzentrieren.

## Digitalisierung und die Plattformwirtschaft

### Hintergrund

- 300.** Die Digitalisierung, welche die Arbeit wie auch die Wirtschaft und Gesellschaft transformiert, bleibt eine große Herausforderung für die europäische Gewerkschaftsbewegung. Die Digitalisierung muss eine positive Rolle spielen, die Autonomie von ArbeitnehmerInnen vergrößern und sie von beschwerlichen und Routineaufgaben befreien, oder eine negative Rolle, durch die sie prekäre Arbeit fördert, die Grenzen zwischen Arbeit und Familie verwischt und so die Machtasymmetrie zwischen Kapital und Arbeit verstärkt und Fake-News verbreitet.
- 301.** Es wird Gewinner und Verlierer unter den ArbeitnehmerInnen geben. Die Digitalisierung muss antizipiert und sozial und demokratisch gesteuert werden, denn sie könnte zu einem zusätzlichen Katalysator sozialer und territorialer Ungleichheiten werden. Wie bei allen vorherigen industriellen Revolutionen werden Jobs verlorengehen. Doch die Mehrzahl unserer Jobs wird sich dadurch verändern, und es werden auch neue Jobs geschaffen werden. Die europäische Strategie muss auf Rechten basieren und Nachdruck auf die Notwendigkeit des Schutzes der ArbeitnehmerInnen legen. Der Prozess der Digitalisierung von Arbeit zeigt die Polarisierung des Arbeitsmarktes noch stärker auf und ersetzt einen immer höheren Anteil an Jobs mit mittlerer Qualifikation.
- 302.** Die vierte industrielle Revolution hat enorme geschlechtsspezifische Auswirkungen. Im IKT-Sektor sinken die Anteile der Beschäftigung von Frauen, und viele Frauen verlassen den Sektor einige Jahre nach ihrem Eintritt wieder. Während Onlineplattformen auf den ersten Blick geschlechtsneutral sind, haben Forschungen ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle ergeben.
- 303.** Die Zukunft der Arbeit darf nicht ausschließlich von Big-Tech-Monopolisten und den ArbeitgeberInnen gestaltet werden. Es ist eine für Gesellschaft und Demokratie relevante Aufgabe, die Gestaltung und Nutzung digitaler Arbeit und den Einsatz künstlicher Intelligenz zu steuern und sicherzustellen, dass sie in den Händen der BürgerInnen und in ihrem Interesse bleibt.
- 304.** Eine der Problematiken sind die in jüngster Zeit aufgekommenen digitalen Arbeitsplattformen, die zu neuen Formen der Arbeitsorganisation, neuen Jobs und neuen Arten des Outsourcings von Tätigkeiten führen. Der Status von Plattform-ArbeitnehmerInnen ist oft unklar, und die Nichtanerkennung der wirtschaftlichen Unterordnung ist problematisch, da der Beschäftigungsstatus entscheidend für Zugang zu sozialer Sicherheit, Fortbildung, Geltung von Sozial- und Beschäftigungsgesetzgebung, Gesundheit und Sicherheit ist.
- 305.** Digitale Plattformen transformieren die Art der Arbeit und erodieren dabei das Standard-Beschäftigungsverhältnis. Mit Standardbeschäftigung verbundene Rechte wie Betriebsräte, Tarifverhandlungen, gewerkschaftliche Organisation, soziale Sicherheit, bezahlter Urlaub, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Fortbildung sind in vielen Ländern nicht zugänglich. Einer weit verbreiteten falschen Einstufung von Plattform-ArbeitnehmerInnen als unabhängige AuftragnehmerInnen muss Aufmerksamkeit geschenkt werden. Bei digitalen Plattformen geht es nicht um ‚Gigs‘ oder ‚Tasks‘, sondern um Arbeit. Und Arbeit wird von ArbeitnehmerInnen verrichtet.
- 306.** Ein Schlüsselaspekt der Digitalisierung ist die Entwicklung künstlicher Intelligenz (AI), womit selbstlernende Systeme gemeint sind, die viele menschliche Aufgaben übernehmen können (maschinelles Lernen). Es geht um Daten, Verknüpfung von Daten, Informationen, die Kontextualisierung von Informationen, Wissen, das angewendet und überdacht werden soll. Kombiniert mit Robotisierung und Big Data, bildet sie das Rückgrat der digitalen Wirtschaft. Der Einsatz von AI ist eine zentrale Frage für die Zukunft der Arbeit und der Gesellschaft: Wird AI künftig eingesetzt, um eine großflächige Überwachung und Kontrolle von Menschen zu organisieren, oder wird sie Menschen dabei unterstützen (koordinieren), kreativer und emanzipierter zu werden? Wird sie eingesetzt, um intransparente Entscheidungen zu treffen, oder um menschliche Entscheidungsfindung zu unterstützen?

### Prioritäten

- 307.** Für den EGB können Arbeitsschutz und technologische Innovation vereinbar sein. Eine gerechte Transformation hin zu fairer Digitalisierung und angemessener Beschäftigung sicherzustellen, ist das Leitprinzip des EGB. Niemand sollte in diesem

Prozess des digitalen Wandels zurückgelassen werden. Die EU muss Vorreiterin einer technologischen Innovation sein, die den Menschen zugutekommt. Durch Basierung ihrer Strategie auf ihrem Sozialmodell und ihren ethischen Werten muss sie eine Triebkraft für die Regulierung der Plattformwirtschaft sein und so Onlinedienstleistungen und die Würde von ArbeitnehmerInnen in Einklang bringen sowie in F&E und digitale Technologie investieren, die das Wohlbefinden der Menschen, Gesundheit, Umwelt und angemessene Jobs vermehrt und europäische Ethikprinzipien und -gesetzgebung durchsetzen, die den Vorrang von Menschen vor Maschinen garantieren. Die Digitalisierung muss ein Querschnittsthema werden.

- 308.** Wir müssen eine positive und proaktivere Agenda festlegen, die es Gewerkschaften ermöglicht, klar zu definieren, was sie von der Zukunft der Arbeit - von der Arbeit in der Zukunft - erwarten. Zu den Vorteilen der Digitalisierung muss eine potenzielle Befreiung von gefährlichen, beschwerlichen, monotonen und sich ständig wiederholenden Aufgaben gehören, sodass ArbeitnehmerInnen befähigt werden und ihre Fähigkeit gestärkt wird, autonom über Arbeitsorganisation und Geschäftsführungsbeschlüsse zu entscheiden und sie zu steuern. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben könnte erreichbar sein. Produktivitätszuwächse durch digitale Technologie werden neuen Reichtum schaffen, der mit ArbeitnehmerInnen geteilt werden könnte und sollte. Diese neuen digitalen Herausforderungen lassen die Information, Konsultation, Mitbestimmung in Leitungsgremien und Tarifverhandlungen der ArbeitnehmerInnen sogar noch wichtiger werden.
- 309.** Die Geschlechterperspektive muss im Zentrum aller digitalen Initiativen stehen, so dass die Digitale Agenda eine treibende Kraft zur Gleichstellung der Geschlechter wird, indem das starke Geschlechtergefälle innerhalb des IKT-Sektors angegangen wird, die vollständige Integration von Frauen jeden Alters in Gebiete der Wissenschaft, der Technik, des Ingenieurwesens und der Mathematik gefördert und die Teilhabe von Frauen an Prozessen der Entscheidungsfindung in digitalen Unternehmen verbessert werden. Die technologische Debatte darf nicht länger von Männern dominiert werden.
- 310.** Der EGB muss in der gesellschaftlichen Debatte zur AI aktiv bleiben, um sie mit den Zielen des Sozialen Europas in Einklang zu bringen. Menschen sollten die Kontrolle behalten, und ArbeitnehmerInnen sollten nicht unter arbeitsbedingtem Stress leiden oder durch intensive Arbeitszeitpläne, die von AI vorgegeben werden, unter Druck geraten. Überwachung und Datennutzung muss entgegengewirkt werden. Insbesondere hier sind Beteiligung und Mitentscheidung ganz wesentlich, nicht zuletzt wegen der Akzeptanz von AI im betrieblichen Einsatz. Leitlinien sind nötig, um die Verantwortung und Rechenschaft von ArbeitgeberInnen als potenziellen industriellen NutzerInnen von AI festzulegen, ebenso wie ethische und philosophische Leitlinien für EntwicklerInnen und ProgrammiererInnen von Algorithmen. Wie physische Maschinen müssen auch AI-Maschinen einen Notstopp-Mechanismus besitzen. Algorithmen müssen mit Rechtsstaatlichkeit und den Grundrechten vereinbar und demokratisch gestaltet sein, und es muss freier Zugang zum Quellcode gewährleistet werden.
- 311.** Die Einbeziehung von ArbeitnehmerInnen ist entscheidend, um eine faire Digitalisierung zu gestalten: Stärkere Informations- und Konsultationsrechte sowie Vertretung in Leitungsgremien und Beteiligung an Forschung und Entwicklung sind erforderlich. Die Digitalisierung ermöglicht größere Teilhabe und macht die Forderung nach mehr Demokratie am Arbeitsplatz im 21. Jahrhundert noch wichtiger. Der EGB besteht darauf, dass die enorme digitale Kluft zwischen Ländern und innerhalb von Gesellschaften behoben werden muss. Die digitale Kluft ist ein Faktor für Exklusion und Ungleichheit, die mit dem Prinzip der gleichen Rechte und Gleichbehandlung bricht. Der Rolle von Tarifvereinbarungen kommt grundlegende Bedeutung zu, um ArbeitnehmerInnen beim digitalen Wandel zu unterstützen und Fragen wie Qualifikationen und Nachschulung, Outsourcing von Aufgaben, Regelungen zur Arbeitszeit (einschließlich des Rechts zum Abschalten), Gesundheit und Sicherheit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Datenschutz zu beantworten.
- 312.** Der EGB muss in der gesellschaftlichen Debatte zur AI aktiv bleiben, um sie mit den Zielen des Sozialen Europas in Einklang zu bringen. Wir müssen ethische Komponenten entwickeln, um angemessene Arbeit und gesellschaftlichen Fortschritt beim Einsatz von AI-Systemen zu fördern und zugleich die Achtung von Grundrechten - einschließlich Arbeitsrechten - zu gewährleisten. Menschen sollten die Kontrolle behalten, und ArbeitnehmerInnen sollten nicht unter arbeitsbedingtem Stress leiden oder durch intensive Arbeitszeitpläne, die von AI vorgegeben werden, unter Druck geraten. Daten und der Schutz der Privatsphäre müssen geachtet werden. Insbesondere hier sind Tarifverhandlungen, Beteiligung und Mitentscheidung ganz wesentlich, nicht zuletzt wegen der Akzeptanz von AI im betrieblichen Einsatz. Bindende Verfahren für die Einbeziehung von ArbeitnehmerInnen und deren VertreterInnen zu konzipieren, ist ein entscheidender Faktor beim erfolgreichen Einsatz von AI-Systemen am Arbeitsplatz. Leitlinien sind nötig, um die Verantwortung und Rechenschaft von ArbeitgeberInnen als potenziellen industriellen NutzerInnen von AI festzulegen, ebenso wie ethische und philosophische Leitlinien für EntwicklerInnen und ProgrammiererInnen von Algorithmen. Wie physische Maschinen müssen auch AI-Maschinen einen Notstopp-Mechanismus besitzen. Algorithmen müssen mit Rechtsstaatlichkeit und den Grundrechten vereinbar und demokratisch gestaltet sein, und es muss freier Zugang zum Quellcode gewährleistet werden. Während des gesamten Prozesses - von der Entwurfsphase bis zur Implementierung von AI-Systemen - müssen wissenschaftliche Forschung sowie die Abschätzung technischer und gesellschaftlicher Folgen durchgeführt werden.
- 313.** Die Digitalisierung darf nicht nur zu einer Explosion des Wohlstands einiger Weniger führen. Sie muss durch öffentliche Politik gelenkt werden und erfordert neue Governance-Systeme. Der EGB möchte, dass jede(r) vom technologischen Fortschritt profitiert, sodass der digitale Wohlstand unter der Erwerbsbevölkerung neu aufgeteilt wird. Es muss weiter über neue Methoden der Besteuerung im Hinblick auf Robotisierung, Automatisierung, Big Data und noch nie dagewesene Netzwerkeffekte - wie eine Digitalsteuer - nachgedacht werden.

- 314.** Im Alltag genutzte Webdienste sind zu einer strategischen Infrastruktur geworden. Viele BürgerInnen erhalten heutzutage Informationen und reagieren über soziale Medien und Nachrichtenfeeds. Europa riskiert, ausschließlich von oligopolistischen Unternehmen abhängig zu werden, die ihren Sitz außerhalb seiner Grenzen haben. Eine Initiative zur Gründung europäischer digitaler Akteure muss eine Priorität werden.

## Maßnahmen

- 315.** Der EGB wird eine Strategie für ‚Arbeit in der Zukunft, die wir wollen‘ entwickeln, in der digitale Technologien die Arbeitsbedingungen und die Qualität der Beschäftigung verbessern sollen. Im Mittelpunkt dieser Strategie wird die Rolle von Tarifverhandlungen stehen, um zu gewährleisten, dass der größere Reichtum, den digitale Technologie einbringt, fair mit ArbeitnehmerInnen geteilt wird. Technologischer Fortschritt wird auch in die Debatte zur Arbeitszeitenreduzierung und zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sowie zu einer Rückkehr zu Produktivitätsgewinnen für ArbeitnehmerInnen einfließen. Der EGB wird versuchen, in der nächsten Amtszeit ein europaweites Recht zum Abschalten zu erreichen.
- 316.** Der EGB fordert eine EU-Initiative, die Standards für Plattform-ArbeitnehmerInnen wie gegebenenfalls das Verhältnis von ArbeitgeberInnen zu ArbeitnehmerInnen, adäquate Löhne/Entlohnungen und soziale Rechte sichert. Abhängige Selbstständige und FreiberuflerInnen, die Dienstleistungen auf Plattformen erbringen, sollten ebenfalls von sozialen und Gewerkschaftsrechten profitieren. Diese Initiative sollte nationale Arbeitsmarktmodelle und die Autonomie nationaler Sozialpartner nicht beschneiden und muss Tarifverhandlungen in der Plattformwirtschaft fördern, um so die besten Erfahrungen auf EU-Ebene zu verbreiten.
- 317.** Durch Beteiligung von ArbeitnehmerInnen und sozialen Dialog wird der EGB weiterhin Sorge tragen, dass ArbeitnehmerInnen Mitsprache dabei haben, wie sich die Digitalisierung auf sie auswirkt, und das Recht haben, eine faire Digitalisierung zu gestalten.
- 318.** Der EGB wird sicherstellen, dass die Agenda des digitalen Binnenmarkts der Verringerung der digitalen Kluft zwischen Gebieten und zwischen BürgerInnen in Europa Priorität einräumt, Wohlergehen und Gesundheit der Menschen steigert, die Umwelt schützt und hochwertige Beschäftigung fördert. Die digitale Wirtschaft sollte nicht als Vorwand genutzt werden, um gewerkschaftliche Rechte auszuhebeln, sondern sollte vielmehr Arbeitnehmerrechte stärken. EU-Investitionsinstrumente und der Europäische Globalisierungsfonds müssen ArbeitnehmerInnen in Sektoren unterstützen, die technologischem Wandel unterliegen.
- 319.** Ziel des EGB ist es sicherzustellen, dass der Klimaschutz Arbeitnehmerrechte und das Wohlergehen von BürgerInnen schützt, und dass die Null-Emissions-Wirtschaft, in der wir leben wollen, eine positive Perspektive für alle ist. Niemand sollte zurückgelassen werden!

## Nachhaltige Entwicklung, Klimawandel, Energiepolitik

### Hintergrund

- 320.** Temperaturentwicklungen zeigen, dass sich die Menschheit der Gefahrenzone nähert - der Schwelle, jenseits der eine Anpassung an den Klimawandel zur Illusion wird. Die Gefahren, die WissenschaftlerInnen seit 30 Jahren vorhersagen, werden jetzt Realität und setzen ArbeitnehmerInnen und Gemeinschaften noch nie dagewesenen Risiken aus. Der Klimawandel vollzieht sich nicht in einem Vakuum. Verluste in der Biodiversität, Verschlechterung von Luftqualität und Boden, Verschmutzung der Meere sowie Dezimierung von Süßwasser und natürlichen Ressourcen sind weitere besorgniserregende Symptome der globalen Umweltkrise, in der wir leben.
- 321.** Entsprechend den Temperaturzielen des Pariser Abkommens, erfordern Szenarien, um den Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur deutlich unter 2 °C zu halten und Anstrengungen fortzusetzen, um den Anstieg unter 1,5 °C zu halten, eine dramatische und dringende Intensivierung des Bestrebens, so rasch wie möglich weltweit Netto-Null-Emissionen vor Ende dieses Jahrhunderts zu erreichen. Industrieländer müssen die Vorreiterrolle bei dieser Umstellung hin zu Netto-Null-Emissionen einnehmen. In ihrer Langfriststrategie für Emissionen in der EU hat die Europäische Kommission diverse Szenarien vorgeschlagen, um dieses Bestreben zu verwirklichen. Auf Basis der besten verfügbaren Forschungsergebnisse hat der EGB das Ziel, bis spätestens 2050 Netto-Null-Emissionen zu erreichen, bereits unterstützt.
- 322.** Trotz der vielen wissenschaftlichen Berichte, die diese multidimensionale Krise beschreiben, war die politische Reaktion schwach. Die Verabschiedung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen und ihrer Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) sowie des Abkommens von Paris haben universelle Standards gesetzt und schaffen neue politische Zyklen, doch ihre Auswirkung auf die Realität ist viel zu begrenzt, um die Situation grundlegend zu ändern. Es müssen unbedingt und dringend Maßnahmen ergriffen werden.

- 323.** Dies stellt eine große Herausforderung für die Grundregeln des derzeitigen Wirtschaftssystems dar. Das blinde Wettrennen zur Steigerung von BIP und Dividenden, die öffentlichen Güter und Dienstleistungen, die zu einer Handelsware gemacht, liberalisiert und privatisiert wurden, der selbstmörderische Wettbewerb, um durch Deregulierung Investitionen anzuziehen, das Gewicht von Kriterien für kurzfristige Finanzrendite, das gierige Verhalten der kapitalistischen Oligarchie, das Chaos des Massenkonsums und die Reduzierung öffentlicher Dienstleistungen führen uns ins globale Verderben. Es gibt keine Antwort auf die aktuelle ökologische Krise ohne eine tiefgreifende und radikale Veränderung unseres Wirtschaftssystems.
- 324.** Die Internationale Arbeitsorganisation hat Leitlinien verabschiedet, und das Pariser Abkommen identifiziert ‚gerechte Transformation und angemessene Arbeit‘ als Grundprinzipien, die den Klimaschutz leiten sollten. Ferner beziehen sich eine Reihe von EU-Gesetzen heute explizit auf die Notwendigkeit, ArbeitnehmerInnen zu unterstützen, oder verlangen von Sozialpartnern, sich an der Planung einer klimabezogenen Politik zu beteiligen. Diese positiven Entwicklungen eröffnen Raum, um auf EU-Ebene und in den Mitgliedstaaten einen politischen Rahmen für gerechte Transformation einzuführen.

## Prioritäten

- 325.** Ein Wirtschaftsmodell auf Basis des Prinzips ‚Nachhaltigkeit an erster Stelle‘ aufbauen und hochwertige Beschäftigung für alle sicherstellen. Nachhaltigkeit bedeutet, auf eine Art holistisch zu denken, welche die Wirtschaft auf Respekt für den Planeten und für soziale Gerechtigkeit aufbaut. Die Reduzierung der Ökobilanz der EU-Mitgliedstaaten, nicht nur ihrer Emissionen, erfordert die Verlagerung von Produktionsaktivitäten, die Förderung kurzer und lokaler Kreisläufe, die Internalisierung von Kosten für den Gütertransport und die Überarbeitung internationaler Handelsbedingungen. Es besteht kein Widerspruch zwischen Nachhaltigkeit und der Forderung nach hochwertigen Jobs für alle. Wir sind überzeugt, dass die gerechte Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft Chancen, hochwertige Jobs in vielen Sektoren zu schaffen, aber auch erhebliche Herausforderungen für die Stabilität der Gesellschaft bieten wird. Diese neuen Jobs werden - zusammen mit jenen, die in grünere Jobs umgestaltet werden -, von ArbeitnehmerInnen neue Fähigkeiten verlangen. Sie müssen angemessen fortgebildet werden, besonders in einigen ausgesprochen sensiblen Sektoren wie dem Bergbau oder der Automobilindustrie. Zudem sehen wir öffentliche Dienstleistungen und sozialen Schutz als zentrale Elemente, um nachhaltige Entwicklung zu ermöglichen.
- 326.** Aktivitäten von allgemeinem Interesse wieder unter öffentliche Kontrolle zu bringen, ist ein wesentliches Element in einer Strategie für gerechte Transformation, die Menschen - nicht Profite - an die erste Stelle rückt.
- 327.** Eine gerechte Transformation in die Praxis umsetzen. Im Wissen, dass wir die Wirtschaft nicht verändern können, ohne den Arbeitsmarkt zu verändern, möchten wir, dass bei Klimaschutzmaßnahmen mehr auf ArbeitnehmerInnen und die Schwierigkeiten geachtet wird, welche die Dekarbonisierung erzeugen oder verschärfen könnte. Jede Transformation zieht Herausforderungen für die Welt der Arbeit nach sich, doch diese wird von der Politik induziert und muss schneller, tiefer und größer als andere in der Vergangenheit sein. Entsprechend fordern wir Regierungen auf, in enger Zusammenarbeit mit Gewerkschaften effektive politische Rahmen und Maßnahmen für eine gerechte Transformation zu konzipieren, welche die gesellschaftlichen Folgen der Transformation mindern und auch die Welt der Arbeit - einschließlich Bildung und Ausbildung - auf die Null-Emission-Ära vorbereiten, um sicherzustellen, dass ArbeitnehmerInnen die richtigen Fähigkeiten für die neu geschaffenen Jobs besitzen. Die Kosten der Politiken für den Klimawandel müssen fair aufgeteilt werden. Politiken für den Klimawandel dürfen nicht zu wachsenden Einkommensungleichgewichten führen.
- 328.** ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften befähigen, sich besser an Klimaschutzmaßnahmen zu beteiligen. Es gibt keine gerechte Transformation ohne Beteiligung der ArbeitnehmerInnen. Doch die Beteiligung von ArbeitnehmerInnen erfordert den Aufbau von Kapazitäten. Bewusstsein wecken, Informationen teilen, unsere Mitglieder schulen: All dies muss hoch auf unserer Agenda stehen, wenn wir wollen, dass sie Mitsprache bei Klimaschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz oder bei anderen Formen oder an anderen Orten industrieller und sozialer Beziehungen haben.

## Maßnahmen

- 329.** Ein Wirtschaftsmodell auf Basis des Prinzips ‚Nachhaltigkeit an erster Stelle‘ aufbauen und hochwertige Beschäftigung für alle sicherstellen:
- a/** Der EGB wird Lobbyarbeit leisten, um Klimaschutzmaßnahmen zu einer der obersten Prioritäten der EU-Politik und für die EU zu machen, um deren globale Führerschaft zu demonstrieren und das Ziel für 2030 anzuheben, Netto-Null-Emissionen bis 2050 zu erreichen.
  - b/** Der EGB wird mit seinen Mitgliedsorganisationen Strategien entwickeln, um die größten Emissionsquellen in Europa - Transport, Energieerzeugung, Industrien, Gebäude, Landbau und Abfall - zu reduzieren.
  - c/** Der EGB wird mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) zusammenarbeiten, um das internationale Klimaregime zu stärken, indem die Umsetzung des Pariser Abkommens überwacht und alle großen Volkswirtschaften gezwungen werden, ihren fairen Anteil an der globalen Anstrengung zu übernehmen, weltweite Netto-Null-Emissionen in der zweiten Hälfte dieses Jahrhunderts zu erreichen und finanzielle Verpflichtungen zugunsten von Entwicklungsländern zu erfüllen.

- d/** Der EGB wird einen Maßnahmenplan vorschlagen, um Beschäftigung in Technologien und Aktivitäten - einschließlich grünen Jobs - zu entwickeln, die für die Transformationen hin zu einer CO<sub>2</sub>-armen Wirtschaft von strategischer Bedeutung sind, und den Fokus dabei unter anderem auf bindende Pflichten für ArbeitgeberInnen und öffentliche Behörden legen, Arbeitskräfte weiterzubilden und umzuschulen.
  - e/** Der EGB wird für eine Kreislaufwirtschaft in Europa werben, um den Verbrauch natürlicher Ressourcen und die Produktion von Abfall zu reduzieren.
  - f/** Der EGB wird seine interne Koordinierung intensivieren, um dafür zu sorgen, dass das Prinzip ‚Nachhaltigkeit an erster Stelle‘ und insbesondere die Dringlichkeit von Klimaschutzmaßnahmen eine politische Priorität in Bereichen wie makroökonomischer Politik, Handel, Besteuerung und EU-Haushalt wird. Der EGB wird auch darauf hinarbeiten, seine eigenen Aktivitäten nachhaltiger zu gestalten.
  - g/** Gemäß dem Ziel des Pariser Abkommens, Finanzströme mit den Temperaturzielen des Abkommens in Einklang zu bringen, wird der EGB weiterhin einen stufenweisen Abbau von umweltschädlichen Subventionen fordern. Zu demselben Zweck und im Wissen, dass sich einige Mitgliedsorganisationen bereits an derartigen Kampagnen beteiligt haben, wird der EGB untersuchen, welchen Beitrag seine Mitgliedsorganisationen zur Kampagne leisten können, um die Umstellung auf eine Null-Emissions-Wirtschaft zu beschleunigen, indem Kapitalströme zu nachhaltigen Investitionsprojekten hingelenkt werden, wobei die Bedeutung von Pensionsfonds bei den aktuellen Investitionsströmen berücksichtigt werden. Der EGB wird - mit dem IGB-Ausschuss Arbeitnehmerkapital (CWC) - die Koordinierung des Informationsaustauschs und gemeinsamer Maßnahmen im Bereich Arbeitnehmerkapital auf europäischer und nationaler Ebene unterstützen und bewerben. Der EGB wird für die Einbeziehung von Sozial- und Arbeitskriterien in den Sustainable Finance Action Plan der EU plädieren, um nachhaltiges und inklusives Wachstum zu begünstigen und langfristig einen transparenten und effizienten Finanzrahmen zu schaffen.
  - h/** Der EGB wird eine Kampagne für die Durchsetzung und Stärkung bestehender Regelungen gegen Versuche der Deregulierung führen. Dies erfordert auch den Ausbau öffentlicher Dienste, die mit der Überprüfung und Kontrolle, der Durchsetzung von Ökosteuern und angehobenen Geldbußen für Verschmutzer sowie der demokratischen Kontrolle betraut sind.
  - i/** Der EGB wird den gewerkschaftlichen Organisationsgrad von ArbeitnehmerInnen in Sektoren der ökologischen Wirtschaft befördern und gute Praktiken unter seinen Mitgliedsorganisationen verbreiten.
  - j/** Der EGB wird weiterhin Allianzen mit anderen Akteuren knüpfen, um das Prinzip ‚Nachhaltigkeit an erster Stelle‘ in der EU voranzubringen.
- 330.** Gerechte Transformation in die Praxis umsetzen:
- a/** Der EGB wird mit seinen Mitgliedsorganisationen weiter an der Umsetzung des Pariser Abkommens arbeiten und dabei - über sozialen Dialog und bei Bedarf EU-Unterstützung - der Entwicklung nationaler und sektoraler politischer Rahmen für gerechte Transformation besondere Beachtung schenken.
  - b/** Der EGB wird diese Informationen sammeln und regelmäßig über die Verbreitung eines Newsletters teilen.
  - c/** Der EGB wird auch die Art und Weise überwachen, wie die revidierte Richtlinie zum Emissionshandelssystem (ETS) umgesetzt wird, und insbesondere, wie die Auktionseinnahmen von Mitgliedstaaten und der neu eingerichtete Modernisierungsfonds zur effektiven Unterstützung von ArbeitnehmerInnen und Gemeinschaften beitragen, die aufgrund der Dekarbonisierung Not leiden.
  - d/** Der EGB wird sich weiterhin an der EU-Plattform für Kohleregionen in Transformation beteiligen und die EU dazu auffordern, einen strategischen Plan auszuarbeiten, der sich mit den Folgen der Dekarbonisierung in jenen Regionen beschäftigt, insbesondere durch industrielle Entwicklung, um hochwertige Beschäftigung zu schaffen.
  - e/** Im Kontext der EU-Energiegesetzgebung wird der EGB seinen Kampf gegen Energiearmut und die Verteidigung des Rechts auf Energie für alle fortsetzen sowie für die Forcierung erneuerbarer Energieerzeugung eintreten.
  - f/** Der EGB wird auch künftig Austeritätspolitiken und die neoliberale Agenda bekämpfen, welche die Fähigkeit öffentlicher Dienste unterminieren, ihre Rolle im Kampf gegen den Klimawandel zu spielen.
  - g/** Wir appellieren an Regierungen, Folgenabschätzungen der Verteilung der Kosten und Vorteile der politischen Maßnahmen zum Klimawandel und zur Energiewende innerhalb von Ländern vorzunehmen.
  - h/** Der EGB wird mit seinen Mitgliedsorganisationen weiter an der Umsetzung der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) arbeiten, wobei er - über sozialen Dialog und bei Bedarf EU-Unterstützung - der Entwicklung nationaler und sektoraler politischer Rahmen für gerechte Transformation besondere Aufmerksamkeit widmen wird.
- 331.** ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften befähigen, sich besser an Klimaschutzmaßnahmen zu beteiligen:
- a/** Der EGB wird sich auf seinen Leitfaden ‚Involving trade unions in climate action to build a just transition‘ (Einbeziehung von Gewerkschaften in Klimaschutzmaßnahmen zum Aufbau einer gerechten Transformation) stützen, um Maßnahmen auf nationaler Ebene zu beeinflussen und seine Mitgliedsorganisationen darauf vorzubereiten, eine Rolle in der Klima-Governance zu spielen.
  - b/** Aus Anlass des UN-Klimaaktionstags (24.10.) und in Kooperation mit dem IGB wird der EGB für eine Mobilisierung zu gerechter Transformation und Klimaschutzmaßnahmen werben.
  - c/** Der EGB wird zudem sein Projekt ‚Greening the workplaces‘ (Ökologisierung der Arbeitsplätze) mit neueren Daten und Fallstudien aktualisieren, um zu Maßnahmen auf Betriebsebene anzuregen.

- d/ Der EGB wird die bereits sichtbaren Folgen des Klimawandels auf Arbeitsbedingungen und die Frage untersuchen, was mithilfe von Tarifverhandlungen und industriellen Beziehungen gegen sie getan werden kann. Ziel ist es, konkrete Instrumente auszuarbeiten, um Gewerkschaften in Europa bei der Bewältigung von Folgen des Klimawandels auf ArbeitnehmerInnen zu helfen.
- e/ Nachhaltige Mobilität ist ein weiterer Bereich, in dem ArbeitnehmerInnen zu Klimaschutzmaßnahmen beitragen können. Aufbauend auf vorherigen Initiativen, wird der EGB ein Projekt einrichten, in dessen Rahmen wieder Maßnahmen zu diesem Thema durchgeführt werden.

## Binnenmarkt

### Hintergrund

- 332. Der Binnenmarkt ist sowohl eine wesentliche Säule der Union als auch ein komplexer Bereich für den EGB. Der Begriff ‚Binnenmarkt‘ deckt ein breites Spektrum an Initiativen ab, mit deren Hilfe sich Menschen, Dienstleistungen, Güter und Kapital frei durch Europa bewegen können sollen.
- 333. Binnenmarktpolitiken werden zur Zeit von einem Ansatz der ‚negativen Integration‘ geprägt: Die Unterschiede bei Regelungen und Standards der Nationalstaaten gelten hauptsächlich als Hindernisse für den freien Verkehr und sollen daher auf ein Minimum beschränkt - oder sogar gänzlich abgeschafft - werden. Dies hat zu wachsendem Druck auf Arbeitnehmerrechte, öffentliche Dienstleistungen und nationale regulatorische Rahmen geführt. Der ursprüngliche Vorschlag einer Dienstleistungsrichtlinie und ihres zugehörigen Herkunftslandprinzips illustrieren diese Situation sehr gut. Die Priorität sollte nun lauten, die soziale Dimension des Binnenmarkts zu stärken.
- 334. In den EU-Institutionen scheint Übereinstimmung darüber zu herrschen, dass die Wiederbelebung einer solch spaltenden Debatte in einer geschwächten Union zu großen Schaden anrichten würde. Dessen ungeachtet, sind Binnenmarktinitiativen durch einen deregulatorischen Ansatz gekennzeichnet, wie es das von der Europäischen Kommission in der letzten Amtszeit vorgeschlagene Dienstleistungspaket belegt.
- 335. Die Unterauftragsvergabe bereitet Gewerkschaften in ganz Europa viele Sorgen, insbesondere wenn es dabei um BetreiberInnen geht, die in verschiedenen Mitgliedstaaten und/oder Drittländern ihren Sitz haben. Unterauftragsvergabe verwischt die traditionelle Beziehung ArbeitgeberIn/ArbeitnehmerIn. Zudem haben ArbeitnehmervertreterInnen kein Gegenüber mehr, mit dem sie verhandeln können, da EU- und nationale Gesetzgebung es EigentümerInnen von Unternehmen zu einfach machen, grenzüberschreitende Dienstleistungen zu erbringen, um nationale Gesetzgebung und Vereinbarungen zu Tarifverhandlungen zu umgehen. Zudem wird Unterauftragsvergabe auch genutzt, um die Haftung von ArbeitgeberInnen an oberster Stelle in der Kette zu verringern, vor allem bei einem Verstoß gegen Arbeitnehmerrechte sowie - insbesondere in Drittländern - Menschenrechten und grundlegende IAO-Übereinkommen.
- 336. Unternehmen neigen vermehrt dazu, arbeitsintensive Aufgaben an separate Rechtspersonen zu übertragen, um die Risiken auszulagern und eine potenzielle Haftung für Beschäftigungsrechte und Besteuerung sowie Menschenrechte und internationale Standards zu vermeiden. Grenzüberschreitende Unterauftragsvergabe, Nachfragemonopole und Franchisen nehmen in raschem Tempo zu.
- 337. Der enorme Zuwachs bei der Vergütung von TopmanagerInnen der größten Unternehmen hat zu einer immensen Verstärkung der Ungleichheit beigetragen. Ein Faktor, um die Aufwärtsspirale bei den Gehältern von Chefs zu bremsen, wäre die Einbindung von ArbeitnehmervertreterInnen in Aufsichtsräte von Unternehmen.

### Prioritäten

- 338. Die europäische Gewerkschaftsbewegung kann ihre Arbeit nicht darauf beschränken, sich negativen Vorschlägen entgegenzustellen, sondern sollte auch eine proaktive Haltung zugunsten eines reibungslos funktionierenden Binnenmarkts einnehmen und zugleich das Argument zurückweisen, dass grenzüberschreitende Mobilität ein Selbstzweck ist.
- 339. Wir brauchen eine positive Agenda zur fairen Mobilität im Binnenmarkt, die auf mehr Schutzmaßnahmen und Kontrolle multinationaler Aktivitäten dringt. Der Binnenmarkt muss als gemeinsamer Markt mit einem hohen Maß an sozialen und ökologischen Standards verstanden werden, welche die Voraussetzung für Produktionszuwächse sind. Ein spezifischer Fokus sollte auf die Rolle der Beschaffung gelegt werden, die beim Erreichen dieser Ziele eine Rolle spielen sollte. Der Binnenmarkt darf keinen Druck auf Standards bei sozialen Rechten, Verbraucherschutz oder Umweltschutz ausüben. Die Mitgliedstaaten müssen die Macht haben, soziale Standards festzulegen und kontrollieren, ob Unternehmen diese einhalten. Statt verschiedene nationale Kontrollmaßnahmen als Grenzen für freien Verkehr zu behandeln, könnte die EU mehr Vertrauen zwischen nationalen Behörden und ArbeitnehmerInnen aufbauen, indem sie einen ähnlichen Ansatz bei der Haftung von Unternehmen fördert.

- 340.** Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs stärkt weiterhin zu oft eine negative Binnenmarktintegration, indem sie der Freiheit von Dienstleistungen, Niederlassung und Kapital Vorrang vor nationalem Sozial- und Arbeitsrecht zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten einräumt. Es ist von größter Bedeutung, ein Protokoll zum Sozialen Fortschritt einzuführen. Gleichzeitig wird der EGB auf die Einbeziehung einer ‚Monti-Klausel‘ in alle relevanten neuen Gesetzesinitiativen zum Binnenmarkt dringen, um das Recht auf Tarifverhandlungen und gewerkschaftliche Kollektivmaßnahmen zu schützen.
- 341.** Frühere Maßnahmenpläne der Kommission zu Unternehmensrecht und Corporate Governance in Europa priorisierten die einseitige Maximierung des Unternehmenswerts weiter, was den Wettbewerb zwischen nationalen Systemen des Unternehmensrechts anfachte. Das Ergebnis dieser Pläne war eine schädliche Verschiebung hin zu einem deregulierten Modell der Corporate Governance in vielen Mitgliedstaaten. Die EU muss ihre Anstrengungen intensivieren, um Briefkastenfirmen zu bekämpfen. Das Umgehen von nationalen Steuern, Gesetzen zu Arbeitsschutz und sozialer Sicherheit durch die Gründung von Briefkastenfirmen oder Niederlassungen sollte verboten werden. Dieses Verbot sollte mit einer Rechtsreform einhergehen, um Regime Shopping ein Ende zu setzen. Unternehmen sollten an dem Ort gemeldet sein, an dem der Großteil ihrer Geschäftsaktivitäten stattfindet.
- 342.** Besondere Aufmerksamkeit sollte der Reform des EU-Wettbewerbsrahmens gewidmet werden, um sicherzustellen, dass es der Regelung in allgemeinem Interesse, fairen und progressiven Besteuerungspolitiken sowie Arbeitnehmer- und Sozialrechten einschließlich des Rechts auf Vereinigungsfreiheit, des Rechts auf Tarifverhandlungen und des Streikrechts förderlich ist. Der EGB wird die laufenden Diskussionen und Entwicklungen zu Wettbewerbsrecht und Regeln für staatliche Beihilfen beobachten und Maßnahmen ergreifen, um dafür zu sorgen, dass sie weder Druck auf die Erbringung öffentlicher Dienstleistungen ausüben noch die Vermarktlichung öffentlicher Dienstleistungen (von Bildung bis zu Transport und Wasser) forcieren. Die Gründung einer Europäischen Arbeitsbehörde sollte dazu beitragen, Missbrauch hinsichtlich der Freiheit von ArbeitnehmerInnen im Binnenmarkt zu bekämpfen und zu verhindern.

## Maßnahmen

- 343.** Der EGB wird konkrete Empfehlungen für die Politik vorlegen, um die Haftung von Unternehmen zu erhöhen, wenn diese sich auf ihre wirtschaftlichen Freiheiten im Binnenmarkt verlassen, und neue EU-Initiativen vorschlagen, die grenzüberschreitende Unterauftragsvergabe - einschließlich Fällen mit UnterauftragnehmerInnen aus Drittstaaten - regeln.
- 344.** Wir werden mehrere Arten möglicher rechtlicher Eingriffe untersuchen, darunter Due Diligence, Transparenzaufgaben und gesamtschuldnerische Haftung entlang der gesamten Unterauftragsvergabekette. Aufmerksamkeit wird auch den Möglichkeiten geschenkt, wie verschiedene Rechtspersönlichkeiten als eine einzige wirtschaftliche und rechtliche Einheit behandelt werden können (z. B. zum Zweck der Einrichtung gewerkschaftlicher Vertretung).
- 345.** Der EGB erwartet, dass Unternehmensrecht und Corporate Governance in Europa künftig nachhaltig sind und die wichtigsten Stakeholder - und vor allem sämtliche ArbeitnehmerInnen - miteinbeziehen. Es muss von der Maximierung des Unternehmenswerts auf eine Priorisierung der Vorteile für alle Stakeholder, auch der ArbeitnehmerInnen und der Gesellschaft, umgestellt werden. Der EGB erwartet, dass die Rechte der ArbeitnehmerInnen auf Information, Konsultation und Mitbestimmung uneingeschränkt geachtet, europäische Mindeststandards gestärkt und - bei Vertretung in Leitungsgremien - eingerichtet werden. Die Erleichterung der Mobilität von Unternehmen ohne gleichzeitige Stärkung der Demokratie am Arbeitsplatz und der Unternehmenshaftung ist nicht hinnehmbar.
- 346.** Zu den EGB-Maßnahmen mit Bezug zur Reform des EU-Wettbewerbsrahmens siehe das Kapitel zu Industriepolitik und Nichtstandardarbeit. Zu den EGB-Maßnahmen mit Bezug zur Gründung einer Europäischen Arbeitsbehörde siehe das Kapitel zur Freizügigkeit.

## Öffentliche Dienstleistungen

### Hintergrund

- 347.** Öffentliche Dienstleistungen - von Gesundheit, Kinder- und Seniorenbetreuung, Bildung und Ausbildung über Beschäftigungsdienste, Transport, Wasser, Abfall, Energie, Wohnwesen, Information und soziale Dienstleistungen bis zu Justizsystemen und Infrastrukturen insgesamt - bilden das Rückgrat bei der Erbringung von Dienstleistungen und der Bereitstellung von Gemeingütern für BürgerInnen und BewohnerInnen in Europa. Die Bereitstellung hochwertiger und zugänglicher öffentlicher Dienstleistungen und Gemeingüter ist ein Grundrecht. Sie sind entscheidend, um Ungleichheiten und gesellschaftliche Exklusion zu beseitigen, Gleichbehandlung zu garantieren und die sozialen, wirtschaftlichen, demografischen und ökologischen Herausforderungen anzugehen, die Europa bevorstehen.

- 348.** Neoliberale Wirtschaftspolitik, Austeritätsmaßnahmen und haushaltspolitische Anpassung, die von nationalen Regierungen und EU-Institutionen vorgeschrieben wurden, haben zunehmende Einschränkungen bei öffentlichen Ausgaben für die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen aufgebürdet. Belastungen öffentlicher Finanzen haben in vielen Fällen einen Rückfall auf Privatisierung, Auslagerung und öffentlich-private Partnerschaften sowie Stellenstreichungen und die Verschlechterung von Arbeitsbedingungen für MitarbeiterInnen in öffentlichen Diensten ausgelöst. Diese Trends haben oft unwirksame Einsparungen für öffentliche Haushalte, steigende Kosten für Einzelpersonen und Privathaushalte sowie schlechtere Qualität von Dienstleistungen nach sich gezogen.
- 349.** Die Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen, die Bevorzugung von Profit vor den Interessen der Menschen, berauben die Gesellschaft und den Großteil der Bevölkerung wesentlicher Instrumente, um ihre Bedürfnisse zu decken. Ungedekte Bedürfnisse, das Fehlen bezahlbarer öffentlicher Strukturen und zu teure private Versorgung sind in zentralen Sektoren zu beobachten. Dies beeinträchtigt die Lebensqualität der EuropäerInnen, etwa bei Gesundheit und Pflege, Bildung, Kinderbetreuung und Wohnwesen. Dies ist nicht nur der Geschlechtergleichheit abträglich, sondern setzt auch Würde und Lebensbedingungen von Menschen aufs Spiel und gefährdet die Zukunft von Arbeitsmärkten und Wirtschaft in Europa. Fehlende Investitionen in öffentliche Dienstleistungen bedeuten etwa, dass Europa die Chance verpassen könnte, öffentliche digitale Infrastrukturen zu entwickeln und die digitale Kluft zu verringern, sowie physische öffentliche Dienstleistungen zugunsten der BürgerInnen Europas auszubauen.
- 350.** Wesentliche Dienstleistungen wie Energie und Wasser bergen das Risiko, Handelsgüter zu werden und unter den Druck der Vermarktlichung zu geraten. Eine von der Europäischen Kommission veröffentlichte Studie thematisiert steigende Energiepreise, geringes Einkommen und schlechte Energieeffizienz in Wohngebäuden. Fast 11 % der EU-Bevölkerung droht Energiearmut. Die Menschen sind nicht in der Lage, ihre Wohnungen zu bezahlbaren Preisen angemessen zu heizen, auch aufgrund der Energieunsicherheit.
- 351.** Europa erlebt rasche Veränderungen in den Lebensgewohnheiten der Menschen. Die Verstädterung wird immer schwieriger zu managen. Die großen, von wachsenden Ungleichheiten und Armut verursachten Gefälle sind in Städten sowie zwischen ihnen und Rand- bzw. ländlichen Gebieten offenkundiger.

## Prioritäten

- 352.** Neben dem Vertrag von Lissabon (Art. 14 und Protokoll 26 AEUV) gibt der 20. Grundsatz der Europäischen Säule sozialer Rechte (ESSR) klar an, dass jede(r) das Recht auf grundlegende und bezahlbare Dienstleistungen sowie Unterstützung hierzu in Not hat. Öffentliche Dienstleistungen kommen in diversen ESSR-Grundsätzen (Gesundheitswesen, Bildung usw.) vor und sind unerlässlich, um andere - wie die Geschlechtergleichheit - zu verwirklichen.
- 353.** Bildung und Ausbildung, Gesundheit und Langzeitpflege, Mobilität, Kinderbetreuung und andere Unterstützungsdienste müssen für alle zugänglich, bezahlbar und hochwertig sein. Es muss Zugang zu angemessenem Wohnraum sichergestellt werden.
- 354.** Das Menschenrecht auf Wasser und Hygiene, das von den Vereinten Nationen in den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) anerkannt wurde, muss mit konkreten Vorschlägen unterfüttert werden, damit alle es besitzen.
- 355.** Öffentliche Dienstleistungen müssen nachhaltige gesellschaftliche, wirtschaftliche und ökologische Entwicklung und Kohäsion - besonders in makro-urbanen Gebieten - unterstützen und effektive geschlechterorientierte Lösungen bieten. Hochwertige und effiziente öffentliche Dienstleistungen sollen die demokratische Entwicklung und Gleichheit für alle voranbringen. Öffentliches und gemeinschaftliches Eigentum und inhouse erbrachte öffentliche Dienstleistungen können bei der Erreichung solcher Ziele entscheidend sein.
- 356.** Öffentliche Behörden haben die Pflicht, öffentliche Gelder so einzusetzen, dass sie kohäsive gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung sowie hochwertige Dienstleistungen, Güter und Arbeiten fördern. Die Erbringung öffentlicher Dienstleistungen - auch über die Vergabe öffentlicher Aufträge - sollte daher auf transparenten Verfahren beruhen und strengen Regeln zur Korruptionsbekämpfung unterliegen. Die Vergabe öffentlicher Aufträge sollte an ehrgeizige soziale und ökologische Standards sowie an Beschäftigung und Arbeitsbedingungen auf hohem Niveau gebunden sein. Es muss garantiert werden, dass das Arbeitsrecht, das Recht auf Tarifverhandlungen und die Einhaltung von Tarifvereinbarungen geachtet werden. Die Mitgliedstaaten haben die uneingeschränkte Anwendung der verbindlichen Sozialklausel der Richtlinien 2014/23/EU und 2014/24/EU zur Vergabe öffentlicher Aufträge sicherzustellen.
- 357.** Natürliche und Energieressourcen müssen als Gemeingüter angesehen werden, deren Bewahrung und demokratische Verwaltung von öffentlichen Behörden sichergestellt werden muss. Der Zugang zu Ressourcen, Energie und Wasser ist ein Grundrecht, das die EU und ihre Mitgliedstaaten schützen und garantieren müssen. Wettbewerbsrecht und Regeln für staatliche Unterstützung sollten nicht zur Vermarktlichung öffentlicher Dienstleistungen anregen. Sämtliche Folgen von Vermarktlichung und Privatisierung auf öffentliche Finanzen, die Qualität von Dienstleistungen und ihren Bereitstellungsgrad müssen abgeschätzt werden. Von digitalen Infrastrukturen gebotene Chancen, verbunden mit offenen Daten (z. B.

besseres Abfall- und Energiemanagement), müssen in den Händen der BürgerInnen und öffentlichen Behörden bleiben. Ergänzende öffentlich-private Partnerschaften könnten ein effektives Instrument sein, um eine nachhaltige gesellschaftliche und demokratische Entwicklung bei Investitionen in öffentliche Dienstleistungen zu garantieren.

- 358.** Der EGB warnt vor dem Einsatz öffentlich-privater Partnerschaften (ÖPP). Wo sie existieren, müssen sie konsequent überwacht werden, um die Kosteneffizienz für öffentliche Behörden und die tatsächliche Fähigkeit einzuschätzen, hochwertige und bezahlbare Dienstleistungen zu erbringen, Gemeinwohl herzustellen und gute Arbeitsbedingungen - insbesondere bei grundlegenden Dienstleistungen - zu garantieren. Die Kommission und die Mitgliedstaaten sollten die Empfehlungen aus dem Bericht des Europäischen Rechnungshofes zu von der EU mitfinanzierten ÖPPs uneingeschränkt umsetzen und eine weitere Kosten-Nutzen-Analyse bestehender ÖPPs durchführen.
- 359.** Finanzielle Ressourcen müssen so zugeteilt werden, dass hochwertige öffentliche Dienstleistungen - mit besonderer Beachtung der Gefährdetsten und Notleidendsten - sichergestellt werden. Es müssen umverteilende Steuerreformen - begleitet von Maßnahmen zur Sicherstellung der rechtmäßigen und guten Führung von Unternehmen, die öffentliche Dienstleistungen erbringen - durchgeführt werden. Öffentliche Investitionen in öffentliche Dienstleistungen und Infrastruktur müssen befördert werden. Zudem muss die Umsetzung einer Goldenen Regel für öffentliche Investitionen die notwendige Flexibilität bei öffentlichen Schulden ermöglichen, um öffentliche Dienstleistungen zu verbessern.

## Maßnahmen

- 360.** Öffentliche Dienstleistungen sind ein Stimulus für wirtschaftliches, demokratisches und gesellschaftliches Wachstum. Der EGB wird weiterhin fordern, dass öffentliche Ausgaben für öffentliche Dienstleistungen im EU-Verfahren der Economic Governance als Investition und nicht als Kosten angesehen und daher von der Berechnung der Staatsverschuldung ausgenommen werden sollten.
- 361.** Der EGB wird die Einrichtung von Politiken unterstützen, die öffentliche Dienstleistungen stärken, indem die Prinzipien von - unter anderem - Universalität, Solidarität, Bezahlbarkeit, Nichtdiskriminierung sowie demokratischer Kontrolle und Rechenschaft in der Praxis umgesetzt werden. Der EGB fordert einen auf Rechten basierenden Ansatz für öffentliche Dienstleistungen, und dass die EU das Recht auf Energie für alle garantiert, indem sie eine konkrete EU-Gesetzgebung einführt, die gefährdete Haushalte und solche mit geringem Einkommen schützt.
- 362.** Der EGB wird auf einen auf Rechten basierenden Ansatz für öffentliche Dienstleistungen in der Strategie für den digitalen Binnenmarkt dringen und digitalen Zugang für alle einfordern. Die Entwicklung von ‚Smart Cities‘ und ‚Smart Grids‘ in Europa muss dazu beitragen, Ungleichheiten zu verringern und die Energiewende zu unterstützen und sollte nicht von Big-Tech-Unternehmen monopolisiert oder komplett an sie delegiert werden. Öffentliche Governance und von BürgerInnen geleitete Projekte (z. B. Genossenschaften) zu digitalen Infrastrukturen und offenen Daten sollten unterstützt und gefördert werden.

## Normung

### Hintergrund

- 363.** Seit 30 Jahren ist die europäische Gewerkschaftsbewegung in die Normung involviert und hat sich in erster Linie auf die Normung im Bereich der sicherheitsbezogenen Themen konzentriert (hauptsächlich über das EGI<sup>5</sup>). Die (jüngste) europäische Verordnung (EU) Nr. 1025/2012/EC zur Normung stellt jedoch mehrere Mechanismen bereit, um die Beteiligung von Gewerkschaften bei der Festsetzung von Normen zu erweitern. Seit 2015 hat der EGB gewerkschaftliche Kapazität im Bereich Normung entwickelt, um diese im Sinne unserer strategischen Prioritäten zu gestalten. Das wird durch die finanzielle Unterstützung der Europäischen Kommission (GD GROW) und der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) ermöglicht.
- 364.** Das ‚EGB-STAND-Projekt‘ ist in Normierungsaktivitäten sowohl auf politischen als auch technischen Ebenen entsprechend den vom EGB verabschiedeten Resolutionen involviert<sup>6</sup>. Fachleute aus Gewerkschaften und das EGB-Sekretariat leisten einen Beitrag zum Inhalt ausgewählter europäischer (CEN) und internationaler (ISO) Normen.
- 365.** Auch wenn Gesetze Vorrang vor Normen besitzen, haben sich Normen davon wegentwickelt, nur ein industrielles Instrument für und durch die Industrie zu sein. Dies kann hoch problematisch sein, da Verfahren zur Festlegung von Normen

5 Das EGI konzentriert sich auf die Normung bei Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz auf Grundlage der europäischen Mandate und Standards, die den EU-Besitzstand in diesem Bereich unmittelbar unterstützen.

6 Die EGB-Resolution zur Normung vom März 1986, vom 5.-6. Juni 2013, vom 12. Juni 2014 und vom 16.-17. Dezember 2015

privat, intransparent und undemokratisch sind. Die Europäische Kommission nutzt Normen immer öfter als Mittel zur Vertiefung des Binnenmarktes. Der EGB lehnt eine Erweiterung europäischer und internationaler Tätigkeiten zur Festsetzung von Normen auf Bereiche ab, deren Regulierung durch nationale oder europäische Gesetze oder Tarifvereinbarungen erfolgen könnte - besonders in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastung, Bezahlung und soziale Sicherheit. Wenn europäische oder internationale Normungsaktivitäten stattfinden, kann sich der EGB aber an den Normungsverfahren beteiligen, da er über Ressourcen verfügt, um ein hohes Maß an Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und hochwertige Arbeitsbedingungen über dem Niveau der bestehenden öffentlichen Regelungen zu fördern. Auf Verlangen der EGVs und/oder nationaler Mitgliedsorganisationen kann der EGB bestimmte Normungsprojekte unterstützen, um das Wohlergehen von ArbeitnehmerInnen zu verbessern.

- 366.** Europäische Normen werden automatisch in nationale Normen umgesetzt. Daher könnten sie als nützlich-politisches Instrument dienen, um die Vision des EGB von einer Aufwärtskonvergenz in den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bereichen - insbesondere in jenen, in denen keine europäischen Rechtsinstrumente zur Verfügung stehen - zu verwirklichen<sup>7</sup>.

## Prioritäten

- 367.** Die EGB-Prioritäten zur Normung 2019-23 lauten folgendermaßen:
- a/** Überwachung der und - wenn angemessen - Beteiligung an der Konzipierung jener europäischen (und internationalen) Normen, wo durch eine Involvierung von Gewerkschaften der Text verbessert werden kann. Für sektorspezifische Normen wird der EGB eine Diskussion unter den jeweiligen EGVs in erster Instanz sowie nationalen Mitgliedsorganisationen initiieren;
  - b/** Verbesserung der Beteiligung von Gewerkschaften an europäischen und internationalen Normungssystemen;
  - c/** Bewusstmachung - bei nationalen und europäischen Gewerkschaften - der Vor- und Nachteile der Rolle, welche die internationalen und europäischen Normungssysteme in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechte spielen;
  - d/** Bekämpfung von Normen, die potenziell in nationale Arbeitsgesetze eingreifen, welche auf dem Wege von Tarifvereinbarungen und Tarifverhandlungen eingeführt wurden, und Verhinderung jeglichen Versuchs, Normen für eine parallele Umdeutung von Arbeitsgesetzen und öffentlichen Dienstleistungen zu nutzen.

## Maßnahmen

- 368.** Zur Unterstützung der vorstehenden Prioritäten wird der EGB:
- a/** Inhouse ein EGB-Kompetenzzentrum zur Normung, Koordinierung und Bündelung von Gewerkschaftswissen und -know-how in diesem Bereich betreiben;
  - b/** Nach einer EGB-Auswertung eine neue Partnerschaftsrahmenvereinbarung mit Kommission und EFTA schließen;
  - c/** Die Konzipierung jener europäischen (und internationalen) Normen, die Auswirkung auf Arbeitsbedingungen haben könnten, überwachen und sich daran beteiligen, und sicherstellen, dass Normen die hochwertigsten Arbeitsbedingungen verwirklichen sowie den sozialen Dialog und Tarifvereinbarungen respektieren.
  - d/** Sich auf politischer und technischer Ebene beteiligen, um sicherzugehen, dass europäische (und internationale) Normen nicht in nationale Arbeitsgesetze, Tarifvereinbarungen und Tarifverhandlungen eingreifen;
  - e/** Normungskapazität bei den (nationalen) Gewerkschaften aufbauen, auch durch den Ausbau eines Netzwerks von Gewerkschaftsfachleuten;
  - f/** Einen Beitrag zu Normungsgremien leisten, an denen der EGB und seine Mitgliedsorganisationen aktiv teilnehmen können (z. B. CEN, CENELEC, ETSI, ISO, IEC);
  - g/** Die Übertragung von Aktivitäten der Normung auf Normungsgremien verhindern, auf die Gewerkschaften keinen Einfluss haben (z. B. Kennzeichnungsorganisationen, Zertifizierungsstellen, geschlossene Konsortien, Branchengremien usw.);
  - h/** Überlegungen darüber fördern, ob Bedarf besteht an einem (EGB-)Soziallabel mit diesem zugrundeliegenden (von Gewerkschaften festgelegten) Kriterien sowie zu besserer Mitbestimmung bei den Audit-Verfahren der ISO-Norm 45001 zu ‚Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutz-Managementsystemen‘.

<sup>7</sup> Nur 16 % der 24.200 europäischen Normen sind mit dem rechtlichen Rahmen verknüpft. Dem System mangelt es zudem an Kapazitäten, um die anderen 20.500 Normen rechtsverbindlich zu machen (und aktuell zu halten). Siehe das CEN-CENELEC-Statistikpaket 2018, Q4, Seite 13

# KAPITEL 5

## RELAUNCH DES EUROPÄISCHEN SOZIALMODELLS UND GESTALTUNG DER ARBEIT DER ZUKUNFT DURCH EINE EFFEKTIVE SÄULE SOZIALER RECHTE



Das europäische Sozialmodell durch Stärkung und Umsetzung der Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte wiederherstellen, und zwar mithilfe von Politiken, Gesetzgebung, Tarifverträgen und vernünftigen Maßnahmen für Umverteilung und Aufwärtskonvergenz, die hochwertige Arbeitsplätze fördern und Prekarität bekämpfen, damit alle ArbeitnehmerInnen und Bürger unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis auf gleiche Weise davon profitieren können; Arbeitsmärkte, Arbeitsmobilität, hochwertiger Sozialschutz, öffentliche Dienstleistungen sowie Aus- und Weiterbildungssysteme sollen fair und inklusiv werden; die Zukunft der Arbeit auf eine Weise formen, die Prekarität und Ungewissheit reduziert sowie den Schutz der ArbeitnehmerInnen erhöht und erweitert; den sozialen Dialog und den dreiseitigen Dialog auf allen Ebenen stärken und fördern.

## Europäische Säule sozialer Rechte

### Hintergrund

- 369.** Während die EU vor dem Risiko steht, unter dem Druck weitverbreiteter sozialer Unruhen zu zersplittern, legt die europäische Säule sozialer Rechte (ESSR) einen Rahmen der EU-Politiken für die kommenden Jahre fest. Bereits seit ihrer Verabschiedung umfasst sie mehrere, die Bedeutung sozialer Rechte unterstreichende Grundsätze und schlägt eine Gesellschaftsvision vor, die Fortschritt gewährleistet und dabei auf Veränderungen in der Arbeitswelt eingeht, die die Nachhaltigkeit des europäischen Sozialmodells belasten. Insbesondere sollte die Säule die Aufwärtskonvergenz der Arbeits- und Lebensbedingungen in Europa anstoßen – der Grundlage des europäischen Integrationsprozess.
- 370.** Der EGB begrüßte die feierliche Verabschiedung der ESSR im November 2017. Der EGB wird die Verabschiedung konkreter und greifbarer Maßnahmen weiterhin unterstützen, die für sozialen Fortschritt als Weg zur Umsetzung der Säule sorgen. Ihre Umsetzung erfordert eine proaktive kollektive Anstrengungen der EU-Institutionen, Regierungen, Gewerkschaften, Arbeitgeber und der organisierten Zivilgesellschaft insgesamt. Das ist eine Herausforderung für den sozialen Dialog in den kommenden Jahren. Die ESSR sollte neues EU-Recht fördern und schließlich zu einer Rechtsquelle bzw. einem eigenständigen Rechtsinstrument führen, unterstützt von ausreichenden finanziellen Ressourcen und in der Lage, die dringendsten sozialen Herausforderungen unter vollständiger Einbindung der Sozialpartner anzugehen.
- 371.** Die Hauptstrategie des EGB wird fortgeführt mit dem Ziel, im Kontext der Arbeit am sozialen Fortschritt die volle Umsetzung der ESSR zu erreichen. Sie sollte die Aufwärtskonvergenz der Arbeits- und Lebensbedingungen in der EU unterstützen und dazu beitragen, das europäische Sozialmodell zu stärken und zu modernisieren.
- 372.** Die ESSR erfordert einen intensiven sozialen Dialog auf allen Ebenen. Sozialer Dialog, auch dreiseitig, ist der Schlüssel zur Umsetzung der meisten Elemente der Säule, insbesondere jedoch zur Entwicklung von Gesetzesinitiativen auf europäischer Ebene. Für die Gewerkschaftsbewegung ist es auch wichtig, sich mit anderen Interessengruppen zu verbünden, um eine breite Zustimmung rund um die Säule aufzubauen. Sicherzustellen, dass die ESSR nach den Wahlen von 2019 ganz oben auf der politischen Agenda bleibt, ist entscheidend.

### Prioritäten

- 373.** Tarifverhandlungen sind der Schlüssel für die Umsetzung der ESSR. Sie hat eine wichtige Aufgabe dabei, die Aufwärtskonvergenz der Arbeits- und Lebensbedingungen für europäische ArbeitnehmerInnen zu gewährleisten. Der Aufbau von Kapazitäten für Tarifverhandlungen ist Teil der EGB-Bausteinstrategie.
- 374.** Neue Gesetzesinitiativen sollten das Paket der Rechte europäischer ArbeitnehmerInnen bereichern. Prioritäten müssen gesetzt werden und zu ihnen müssen folgende Punkte gehören: Ausweitung der bestehenden Rechte auf alle ArbeitnehmerInnen – unabhängig von ihrem Beschäftigungsverhältnis oder dem Geschäftsmodell, für das sie arbeiten; Anpassung der aktuellen Regeln für Gesundheit, Sicherheit, Wohlbefinden, Datenschutz und Überwachung an die neuen Risiken und Herausforderungen durch den Technologiewandel; Lohngleichheit für junge ArbeitnehmerInnen und ArbeitnehmerInnen in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen; besserer Schutz der ArbeitnehmerInnen bei der Umstrukturierung von Unternehmen; Zugang zu Bildung, Berufsausbildung und echten Chancen auf dem Arbeitsmarkt; Bekämpfung von Diskriminierung, insbesondere im Hinblick auf Geschlecht und Behinderung; Rechte am Arbeitsplatz, sicherere Arbeitsplätze und menschenwürdige Arbeit, eine erneute Anstrengung für den Aufbau gesunder, sicherer Arbeitsplätze und Umgestaltung der Arbeitsorganisation, um sicherzustellen, dass Menschen das Ende ihrer Berufslaufbahn gesund und mit ausreichenden Mitteln erreichen, was vor allem starke gesetzliche Pensions- und Rentensysteme garantieren, damit Menschen einen würdigen Ruhestand genießen zu können; Demokratie am Arbeitsplatz und Vertretungsansprüche durch Gewerkschaften.

- 375.** Die Bedürfnisse einer alternden Bevölkerung sollten besser verstanden und Lösungen gefunden werden, damit Hilfe für ältere Menschen, angemessene Renten, gute Gesundheitsversorgung und Sozialfürsorge sowie Sicherheitsnetze gewährleistet sind. Die beste Methode zur Sicherung angemessener und nachhaltiger Renten ist, die Integration von Menschen im arbeitsfähigen Alter in hochwertige Arbeitsplätze zu verbessern. Ungeachtet einiger Verbesserungen in den letzten Jahren gibt es noch ein enormes Potenzial für eine bessere berufliche Eingliederung über alle Altersgruppen hinweg, insbesondere bei Gruppen mit geringeren Erwerbsquote wie Frauen, Jugendliche und Migranten. Umfassende soziale Sicherungssysteme können nicht nur durch Gesetzgebung allein aufgebaut werden. Sie benötigen finanzielle Ressourcen und eine Verpflichtung der Mitgliedstaaten, die erforderlichen Mittel verfügbar zu machen, um bei der Umsetzung der ESSR Fortschritte zu machen. In diesem Zusammenhang ist die Rolle der EU wesentlich.
- 376.** Die ESSR sollte ein Gegengewicht zum Stabilitäts- und Wachstumspakt (SWP) sein. Darüber hinaus müssen die aktuellen Steuerregeln grundlegend reformiert werden, um eine institutionelle Konfiguration zu erreichen, die eine nachhaltige Entwicklung in allen Mitgliedstaaten ermöglicht. Die EU hat zwei Möglichkeiten, wie sie Mittel für die Umsetzung der Säule freimachen kann. Der MFR für 2021–2026 wird die Umsetzung der länderspezifischen Empfehlungen unterstützen, die am Ende der Semesterzyklen verabschiedet wurden. Hierbei handelt es sich jedoch nur um eine Chance, wenn die wirtschaftspolitische Steuerung, das Europäische Semester inbegriffen, strikt durch soziale Regeln und Ziele in den EU-Verträgen gebunden ist und in gesellschaftlich relevanten Sozialpolitiken festgelegt wird, vor allem der ESSR. Das impliziert eine wirtschaftspolitische Steuerung, der sozialer Fortschritt über finanzpolitische Stabilität geht, wobei die ESSR als Kompass dient, um die Maßnahme auf staatlicher Ebene auszurichten.
- 377.** Weil der neue MFR erst ab 2021 Ergebnisse liefert, ist es wichtig, zu gewährleisten, dass die ESSR die im Rahmen des Semesters ausgewählten Politiken beeinflusst. Darüber hinaus sollte Ländern mit sozialen Flauten ein gewisser Grad an Flexibilität bei der Anwendung der SWP-Regeln gewährt werden, wenn es erforderlich ist, sozial kritischen Situationen zu begegnen, wobei die ESSR als Kompass dient, um die Maßnahme auf einzelstaatlicher Ebene auszurichten.
- 378.** Die europäische Säule sozialer Rechte muss die Autonomie nationaler Sozialpartner und nationaler Tarifverhandlungsstrukturen und -praktiken vollumfänglich respektieren.

## Maßnahmen

- 379.** Wir fordern die EU und die Mitgliedstaaten auf, die europäische Säule sozialer Rechte umzusetzen und die 20 Grundsätze in Gesetze oder konkrete Maßnahmen zu verwandeln, um das wirkliche Leben europäischer ArbeitnehmerInnen wie folgt zu verbessern:
- a/** Einbeziehung der ESSR in die Programme des sozialen Dialogs der Sozialpartner auf europäischer, nationaler und sektoraler Ebene;
  - b/** Anstrengungen für effektive Tarifverhandlungen in Europa wieder ankurbeln, wie im Kapitel 'Tarifverhandlungen' dieses Aktionsprogramms dargelegt;
  - c/** Aufbau von Bündnissen und Koalitionen, um einen breiten Konsens rund um die ESSR zu bekommen;
  - d/** Entwicklung von Wegen, wie die ESSR für Menschen funktionieren kann, die von Arbeitsmarktübergängen betroffen sind, um zur Beschäftigungskontinuität beizutragen und Sicherheitsnetze für diejenigen zu spannen, die ihre Stellen verlieren;
  - e/** Angebot von hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen sowie von Sozialschutz- und Inklusionssystemen an alle, wie in diesem Aktionsprogramm erwähnt;
  - f/** Bereitstellung der erforderlichen Mittel, um die Angemessenheit sozialer Sicherungssysteme in der gesamten Europäischen Union zu gewährleisten;
  - g/** aktive Förderung des EU-Rechts, des sozialen Dialogs oder der Koordination, um die Aufwärtskonvergenz der Arbeits- und Lebensbedingungen in Europa aufrechtzuerhalten und Sozialdumping zu beenden;
  - h/** sicherstellen, dass das Europäische Semester und der MFR zusammenwirken, um der Umsetzung der auf sozialen Fortschritt ausgerichteten Säule Vorschub zu leisten, und zwar dank einer wirtschaftspolitischen Steuerung mit erneuerten Zielen, die für eine nachhaltige Entwicklung und sozialen Fortschritt sind. Der EGB wird daran arbeiten, das sozialpolitische Scoreboard zu verbessern und unabhängige Beobachtungskennziffern zu erarbeiten, um ein Gegengewicht zu den Beobachtungskennziffern der EU-Institutionen zu schaffen;
  - i/** Überarbeitung des SWP und der europäischen Regeln für wirtschaftspolitische Steuerung, um zu gewährleisten, dass Mitgliedstaaten ausreichend mit finanziellen Mitteln ausgestattet sind, damit sie die Säule umsetzen und so die vorrangigen Reformen des SWP realisieren können, die in diesem Aktionsprogramm beschrieben sind;
  - j/** Erforderlich ist ein ehrgeiziger Aktionsplan, der auch die Gesetzgebung auf entsprechenden Gebieten umfasst und zugleich die Unabhängigkeit der Sozialpartner und der Tarifverhandlungen respektiert. EU-Gesetzgebungs- oder Koordinationsmaßnahmen müssen vorgelegt werden, um die von der ESSR versprochenen sozialen Rechte zu garantieren.
  - k/** Entwicklung von Aktionen, um den Umfang der Ungleichheit der Geschlechter, der Armut und der sozialen Ausgrenzung zu verringern.

## Arbeitsmarkt, Beschäftigungspolitik

### Hintergrund

- 380.** Die folgenden vier Jahre werden entscheidend dafür, festzustellen, inwiefern die EU willens ist, proaktiv auf dem Gebiet der Beschäftigungs- und Sozialpolitik zu handeln. Lässt sie ein entschlossenes Engagement für die echte gemeinschaftliche Koordination erkennen, die notwendig ist, um Aufwärtskonvergenz auf Arbeitsmärkten zu erzeugen und Sozialdumping zu verhindern?<sup>8</sup> Aufgabe des EGB wird sein, weiterhin sicherzustellen, dass jederzeit Druck ausgeübt wird, damit faire Arbeitsmärkte Vorrang erhalten und die EU-weite Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze und der Zugang zu ihnen gefördert werden, und zwar auf der Basis eines umfassenden Sozialschutzes und im Einklang mit verbesserten Mechanismen zur Integration der großen Zahl europäischer Bürger, die noch immer um faire oder sogar akzeptable Arbeitsperspektiven ringen, in den ersten Arbeitsmarkt.
- 381.** Die Juncker-Kommission hat sich bemüht, soziale Fragen auf die Tagesordnung zu setzen – insbesondere die europäische Säule sozialer Rechte (ESSR). Allerdings gab es parallel dazu keine geeigneten Initiativen für eine entschlossene Kehrtwende weg vom Sparkurs, von wachsender Ungleichheit, Prekarität und Armut und stattdessen hin zu einer neuen Ausrichtung der Beschäftigungspolitik, die den entstandenen Schaden beheben könnte. Diese Arbeit muss während des nächsten Mandats vorgebracht werden und wir müssen eine Rolle dabei spielen, damit gewährleistet ist, dass politischer Druck auf europäischer und einzelstaatlicher Ebene ausgeübt wird.

### Prioritäten

#### Der Gegensatz zwischen Quantität und Qualität

- 382.** In den Krisenjahren, als viele Millionen Arbeitsplätze in allen Branchen abgebaut wurden, litten die ArbeitnehmerInnen stark. Zwischen 2008 und 2013 gliederten sich rund zehn Millionen Menschen in die Reihen der Arbeitslosen ein. Während dieser Zeit und in den Folgejahren wurde ArbeitnehmerInnen und ihren Gewerkschaften wiederholt gesagt, die Qualität der geschaffenen Arbeitsplätze zu vergessen, denn es gäbe eine Beschäftigungskrise und vorrangig sei ihre Anzahl.
- 383.** In jüngerer Zeit haben die europäischen Institutionen, Regierungen und Arbeitgeberverbände stolz gefeiert, wie schnell die Arbeitslosenzahlen gefallen sind (und die Beschäftigungsquote gestiegen, wenn auch in bescheidenerem Umfang). Besonders bemerkenswert war das in der zweiten Hälfte des vorigen EGB-Mandats, als Anzahl und Regelmäßigkeit dieser Erklärungen zunahm.
- 384.** Die europäische Gewerkschaftsbewegung bleibt sehr besorgt, weil neben den Erfahrungen unserer Mitglieder auch viele statistische Indikatoren belegen, dass ein großer Teil dieses Anstiegs bei Arbeitsplätzen mit niedriger Qualität oder bei Teilzeitjobs stattgefunden hat, und zwar mit wechselnden Kombinationen aus Niedriglöhnen, prekären Verträgen (falls überhaupt), Scheinselbstständigkeit, Leiharbeit, mangelndem Zugang zu umfassender und öffentlich finanzierter Sozialversicherung oder zu lebenslangem Lernen, wenigen oder keinen Aussichten auf berufliche Fortentwicklung sowie der rückläufigen Möglichkeit einer gewerkschaftlichen Vertretung, wenn ArbeitnehmerInnen in Schwierigkeiten geraten.
- 385.** Nichts als Rhetorik war die wenige Anerkennung, die es für die Notwendigkeit gab, unsere gemeinsamen Anstrengungen auf die Qualität von Arbeitsplätzen zu konzentrieren, die von den europäischen Volkswirtschaften geschaffen werden. Die EU hat noch immer keine funktionierende Definition von hochwertigen Arbeitsplätzen, geschweige denn eine Strategie zu ihrer Vermehrung. Das wird eine enorme Herausforderung für die nächsten vier Jahre, aber es ist notwendig, ihr frontal zu begegnen.

#### Langfristige Arbeitslosigkeit

- 386.** Einer der besorgniserregendsten Trends bei der Transformation der Arbeitsmärkte der letzten Jahre ist die fortgesetzte Verfestigung der langfristigen Arbeitslosigkeit. Es bleibt dabei, dass vier von zehn Arbeitslosen seit zwölf Monaten oder länger keine Arbeit mehr haben. Hierbei handelt es sich nicht um ein vollkommen neues Phänomen, weil wirtschaftliche und technologische Verschiebungen, darunter insbesondere diejenigen, die mit der Deindustrialisierung zusammenhängen, tiefgreifende Folgen für bestimmte Arbeitnehmergruppen haben. Allerdings hat sich die Lage infolge der Austeritätspolitiken verschlechtert, die als Reaktion auf die Krise umgesetzt wurden. Außerdem bleiben darüber hinaus Langzeitarbeitslose auch in Ländern, die weniger krisengeschüttelt waren und deren Arbeitsmarkt sich als robuster erwies, weitgehend von der wirtschaftlichen und sozialen Erholung ausgeschlossen.

8 Obgleich einigen Mitgliedsorganisationen der Begriff ‚Sozialdumping‘ missfällt, wurde er im Maßnahmenprogramm beibehalten, da er weithin bekannt ist und es keine allgemein akzeptierte Alternative gibt.

**387.** 2016 verabschiedete die EU eine Empfehlung des Rates zur Integration von Langzeitarbeitslosen in die Arbeitsmärkte. Mit einem Beginn der Maßnahmen nach 18 Monaten Arbeitslosigkeit war diese Empfehlung nicht sehr ehrgeizig. Der Vorschlag war auch extrem schwach dabei, Sozialpartnerschaft im Allgemeinen und Gewerkschaften im Besonderen einzubeziehen. Der EGB hat dieses Thema immer wieder angeschnitten und den signifikanten Einfluss betont, den Gewerkschaften dabei haben können, marginalisierte Gemeinschaften zu erreichen, in denen Langzeitarbeitslosigkeit und Ausschluss vom Arbeitsmarkt riesige soziale Probleme bleiben.

### Segmentierung der Arbeitsmärkte

**388.** Die Deregulierung der Arbeitsmärkte der letzten Jahre hat zu einer weiteren hartnäckigen Herausforderung für ArbeitnehmerInnen geführt: den Übergängen im Arbeitsleben. Der Vorrang für die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch minderwertige und prekäre Arbeitsvereinbarungen verstärkt bestehende und zukünftige soziale Probleme, weil Menschen in von schlechter Entlohnung und unzureichenden Bedingungen gekennzeichneten Arbeitsfeldern gefangen und von besseren Chancen abgeschnitten sind, die auf dem breiteren Arbeitsmarkt bestehen. Neoliberale Reformen der Beschäftigungspolitik in den letzten Jahren beruhten weitgehend auf der irrigen Überzeugung, dass Unternehmen nur durch den Abbau von Kündigungsschutzgesetzen und die Abwertung von Löhnen zur Beschäftigung von Personal motiviert werden könnten, was wiederum die Arbeitslosigkeit senken würde. Das ist falsch.

**389.** Viele ArbeitnehmerInnen sitzen auf den unteren Stufen der Leiter fest, weil segmentierte Arbeitsmärkte dazu führen, dass es Arbeitgeber einfacher finden, nach Gutdünken einzustellen und zu entlassen, ohne einen Anreiz zu haben, in die von ihnen Beschäftigten zu investieren und sie zu entwickeln. Das steht in einem engen Zusammenhang mit mangelnden Investitionen in Kompetenzen, Aus- und Weiterbildung. Noch schlimmer ist, dass diese Herausforderungen nicht gleichmäßig über alle Beschäftigten verteilt sind, weil Frauen und bestimmte Gruppen, die traditionell marginalisiert oder unterrepräsentiert sind, mehr von der Last schultern müssen: Besonders betroffen sind Frauen, junge und/oder gering qualifizierte ArbeitnehmerInnen, ältere und unqualifizierte ArbeitnehmerInnen sowie solche mit Migrationshintergrund. Der EGB wird deshalb auf Beschäftigungspolitiken hinarbeiten, die jede einzelne Person wertschätzen und ihr Selbstständigkeit und Würde gewähren.

### Aktive Arbeitsmarktpolitiken

**390.** Auf vielerlei Weise sind aktive Arbeitsmarktpolitiken (AAMP) die europäischsten aller Politikinstrumente. Wie schade also, dass sie im Laufe des letzten Jahrzehnts so ausgehöhlt wurden. Viele wurden gekürzt, als sie am dringendsten gebraucht wurden – während des Wirtschaftsabschwungs – und so ging ihre stabilisierende Wirkung auf den Wirtschaftszyklus verloren. Die ESSR und das sozialpolitische Scoreboard in Kombination mit aktuellen länderspezifischen Empfehlungen (LSE) setzen die Notwendigkeit von AAMP als entscheidende Ressource der Politik voraus. Eurostat hat infolgedessen sogar seine Datenerfassung angepasst.

**391.** AAMP spielen eine besonders wichtige Rolle bei der Anpassung der Arbeit an die demografischen Veränderungen, die in den europäischen Gesellschaften stattfinden, weil Menschen länger arbeiten und Berufslaufbahnen heterogener werden. Zielgerichtete Maßnahmen für Frauen und unterrepräsentierte Gruppen (potenzieller) Arbeitskräfte sind erforderlich. Am wichtigsten ist, dass Regierungen und Arbeitgeber in AAMP investieren, damit ArbeitnehmerInnen spüren können, dass sie auf sich ändernden Arbeitsmärkten Möglichkeiten haben. Die Ideologie des 'Humankapitals' muss ein für alle Mal ad acta gelegt werden, denn die Gesellschaft als Ganzes profitiert von gut ausgebildeten und zuversichtlichen Beschäftigten. Die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung muss betont werden.

### Die Zukunft der Arbeit

**392.** Beschäftigungspolitiken und Arbeitsmarktinstitutionen scheitern darin, mit den Realitäten einer Arbeitswelt Schritt zu halten, die sich unter dem Druck von Klimawandel, alternder Bevölkerung, Migration oder Digitalisierung ändert. Die im Zusammenhang mit dem hundertsten Geburtstag der IAO stattfindende Debatte ist ein wichtiges Thema in diesem Kontext. Beispielsweise führen Digitalisierung, die Zunahme von Plattformarbeit und umfassendere Verschiebungen dazu, dass die verfügbaren Stellen kurzfristiger, instabil und weniger sicher sind, was bedeutet, dass Kündigungsschutz und Sozialversicherungsansprüche erweitert werden müssen, damit die ArbeitnehmerInnen nicht länger durch die Lücken in den bestehenden, aber begrenzten Sicherheitsnetzen fallen. Investitionen in und Unterstützung für die Sozial- und Gemeinwirtschaft würden hierzu beitragen. Das hat eine Neubeurteilung von Arbeitslosenversicherungssystemen und ein intensiviertes Engagement für die Verbesserung des Zugangs zu gut funktionierenden Sozialversicherungssystemen zur Folge, die Personen zur Verfügung stehen, die in neuen und prekären Beschäftigungsformen arbeiten. Wir müssen auch darüber nachdenken, ob es bei der Verbesserung des Schutzes einerseits und einer breiteren Abdeckung andererseits eine Notwendigkeit der Koordination auf europäischer Ebene und einen Bedarf für ihre Berücksichtigung in Diskussionen über soziale Sicherheit gibt, um die Lücken zu schließen, die sowohl in als auch zwischen Mitgliedstaaten und verschiedenen Sektoren bestehen. Gemeinsame Mindeststandards auf dem Gebiet der Arbeitslosenversicherung sollten ebenfalls untersucht werden. Im Zusammenhang mit einer alternden Bevölkerung müssen sie die Pflege berücksichtigen. Diese Arbeit wird überproportional von Frauen geleistet.

## Maßnahmen

- 393.** Der EGB wird die folgenden Schritte einleiten, um gegen die wichtigsten Beschäftigungs- und Arbeitsmarktherausforderungen anzugehen, vor denen ArbeitnehmerInnen stehen:
- a/** Bekämpfung der noch immer wachsenden Segmentierung des Arbeitsmarktes und ihrer negativen Einflüsse auf ArbeitnehmerInnen. Beschaffungsprozesse sollten sich auf Arbeitnehmerrechte und Arbeitsplatzqualität konzentrieren, wobei alle beschäftigten Arbeitskräfte Arbeitsverträge erhalten. Die Anzahl der Scheinselbstständigen und Null-Stunden-Verträge sollte verringert werden. Darüber hinaus tritt der EGB bei seinen Aktionen für eine aktive EU-Politik ein, die sich um das Problem der erwerbstätigen Armen kümmert.
  - b/** Die EGB-Definition hochwertiger Arbeit implementieren und konsolidieren. Dieses Ziel verfolgen wir über das Europäische Semester und eine Reihe von Aktionen, um die Frage der Arbeitsplatzqualität als Priorität der Politik zu fördern und beizubehalten. Hierzu gehört auch, dass möglichst viele europäische Akteure zustimmen, sich diese Definition zu eigen zu machen und ihre Sichtbarkeit zu erhalten. Die Regulierung von Arbeit auf der Grundlage digitaler Plattformen wird zu einer Priorität.
  - c/** Der EGB-Plan für Investitionen, nachhaltiges Wachstum und hochwertige Arbeitsplätze bleibt gültig, weil sich eine Zunahme der Investitionen um 2 % des europäischen BIP pro Jahr auf etwa 300 Milliarden € jährlich belaufen würde. Im Zusammenhang mit niedrigeren Arbeitslosenzahlen wird der EGB diesen Plan nach oben revidieren, um die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze auf einzelstaatlicher Ebene anzukurbeln. Darüber hinaus wird der EGB die Wirkung der von der EU initiierten Investitionspläne für die Schaffung von Arbeitsplätzen genau verfolgen.
  - d/** Veröffentlichung eines nach Geschlechtern getrennten Briefings zu hochwertiger Beschäftigung, um die Herausforderung zu unterstreichen und den jährlichen EU-Politikzyklus der wirtschaftspolitischen Steuerung zu formen.
  - e/** Die Umsetzung der Empfehlung des Rates zur Langzeitarbeitslosigkeit weiter beobachten. Die strukturelle Natur der Arbeitslosigkeit belegt die Tatsache, dass noch 2018 beinahe die Hälfte der Arbeitslosen zwölf Monate oder länger ohne Beschäftigung war.
  - f/** Drängen auf eine europäische Priorisierung von Vollzeitäquivalenz bei den europäischen Beschäftigungszielen und Vollbeschäftigung in ganz Europa, um die Beschäftigung an hochwertigen Arbeitsplätzen und eine Verringerung der Wochenarbeitszeit ohne Lohneinbußen zu fördern. Neben der Anzahl der Arbeitslosen soll die der Unterbeschäftigten betrachtet werden, d. h. die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten, die lieber Vollzeit arbeiten und für mehr Arbeitsstunden zur Verfügung stehen würden, sowie diejenigen „die sich dem Arbeitsmarkt nur locker verbunden fühlen“ und die „entmutigten Arbeitnehmer“.
  - g/** Verfolgen einer stärkeren freiwilligen Koordinierung der aktiven Arbeitsmarktpolitiken auf europäischer Ebene als Instrument für Aufwärtskonvergenz und Einführung eines Standards der Mindestbeschäftigungsqualität auf europäischer Ebene.
  - h/** Im Zusammenhang mit der Stärkung der WWU beurteilen, wie eine Koordinierung aktiviert werden kann, um die nationalen sozialen Sicherungssysteme zu stärken und die Arbeitslosen vor Armut und anderen Risiken zu schützen. Hierunter fällt die Berücksichtigung von Optionen im Zusammenhang mit den Systemen der öffentlichen europäischen Arbeitslosen-Rückversicherung und der EU-weiten Mindeststandards, um die Solidarität mit den Ländern und Regionen zu organisieren, die vor Arbeitslosigkeitsschocks stehen. Allerdings sollte vermieden werden, dass sie als neues Instrument dienen, um die Mitgliedstaaten zu disziplinieren und/oder einzelstaatliche Systeme der Arbeitslosenversicherung zu harmonisieren.
  - i/** Erforschen, wie wir Arbeitgeber in Sachen Arbeitsqualität in die Pflicht nehmen können.
  - j/** Drängen auf einen starken Europäischen Sozialfonds, der hochwertige Arbeitsplätze fördert.

## Nicht standardisierte Arbeit

### Hintergrund

- 394.** Mitgliedsorganisationen dabei unterstützen, freie Mitarbeiter und selbstständige ArbeitnehmerInnen zu organisieren und zu schützen, diese Verpflichtung ist der EGB auf seinem Kongress in Paris im Jahr 2015 eingegangen.
- 395.** Freier Mitarbeiter und selbstständige ArbeitnehmerInnen machen 10,1 % aller Beschäftigten in der EU-28 aus, aber es gibt große Unterschiede zwischen den Ländern. Abgesehen von der Landwirtschaft ist die Anzahl der auf eigene Rechnung arbeitenden selbstständigen ArbeitnehmerInnen in der gesamten EU-28 in den letzten fünf Jahren um 5,2 % gestiegen. Digitalisierung und die Zunahme der Plattformwirtschaft treiben auch das Wachstum der Selbstständigkeit und der atypischen Arbeit in neuen und traditionellen Sektoren an. Wenn Selbstständigkeit frei gewählt wurde, ermöglicht sie eine Unabhängigkeit bei der Arbeit, die freier Mitarbeiter schätzen.
- 396.** Nicht dem Standard entsprechende und selbstständige ArbeitnehmerInnen sind oftmals nicht in Kontakt mit Gewerkschaften (oder können teils aus gesetzlichen Gründen nicht bei ihnen Mitglied werden), haben keinen Anspruch auf

ordentlichen Sozialschutz und sind weder arbeitsrechtlich noch tarifvertraglich abgedeckt noch sind sie in der Lage, Tarifverhandlungen zu führen.

- 397.** Zum Teil ist es der Arbeit des EGB und seiner Partnerorganisationen zu verdanken, dass der Zugang zu Sozialschutz und der Kampf gegen prekäre Arbeitsbedingungen, die oft mit diesen Arten der Beschäftigung in Verbindung gebracht werden, Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte sind, die im November 2017 von der EU verabschiedet wurden.

## Prioritäten

- 398.** Tarifverhandlungen sind ein grundlegendes Menschenrecht, das für gleiche Bedingungen für alle ArbeitnehmerInnen sorgt und eine allgemeine Individualisierung und Wettbewerb unter ihnen verhindern. Der EGB wird für grundlegende Arbeitsrechte für alle Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Status eintreten. Das Vereinigungsrecht, das Recht auf Kollektivverhandlungen und das Streikrecht für jeden Menschen in einem ‚persönlichen Arbeitsverhältnis‘ sollten Vorrang vor allen anderen rechtlichen Regelungen – insbesondere den Wettbewerbsregeln – haben.
- 399.** Eintreten für einen allgemeinen und verpflichteten Zugang zur obligatorischen Absicherung durch einen stärkeren Sozialschutz für freie Mitarbeiter und selbstständige Arbeitnehmer auf der Basis des Grundsatzes von Angemessenheit und gleichen Beiträgen. Auf jeden Fall sollten selbstständige Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, einen Beitrag entsprechend ihren Mitteln zu leisten und entsprechend ihren Bedürfnissen Unterstützung zu erhalten.
- 400.** Den Austausch bester Praktiken unter EGB-Mitgliedsorganisation fortsetzen, um zu lernen, wie atypische Arbeitskräfte und Plattformarbeiter besser organisiert und geschützt werden können.

## Maßnahmen

- 401.** Fortsetzung des Strebens nach voller Anwendung der Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte durch Schutz und Erweiterung von Arbeits- und Sozialrechten auf Freiberufler und selbstständige Arbeitnehmer, durch Ausweitung der Arbeitnehmer- und Sozialrechte mithilfe von Initiativen auf EU- und nationaler Ebene entsprechend den EGB-Forderungen und ohne Beeinträchtigung einzelstaatlicher Arbeitsmarktmodelle und der Autonomie nationaler Sozialpartner.
- 402.** Der EGB wird weiterhin auf Wettbewerbsgesetze drängen, die Selbstständigen und freiberuflichen Arbeitnehmern das Recht auf Kollektivverhandlungen gewähren, wie es die EU-Grundrechtecharta, die europäische Menschenrechtskonvention und die IAO-Übereinkommen garantieren.
- 403.** Beschreiten des Rechtsweges über die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) oder den Europarat und seinen Europäischen Ausschuss für soziale Rechte wegen der Verletzung der Grundrechte von EU-Arbeitnehmern.
- 404.** Unterstützung von Schulungen zum Kapazitätsaufbau und Transfer von Wissen und Know-how zu folgenden Problemen: Auf welche Weise können freiberufliche und selbstständige Arbeitnehmer organisiert werden und wie können Tarifvereinbarungen für sie abgeschlossen werden. Ein Schwerpunkt wird sein, Initiativen zu unterstützen, die darauf abzielen, die Arbeitnehmer auf den in Europa tätigen Plattformen zu organisieren.
- 405.** Arbeit an neuen Rechtsrahmen, um das Recht auf lebenslanges Lernen, Sozial- und Arbeitsschutz für Selbstständige und nicht dem Standard entsprechende Arbeitnehmer in neuen Arbeitsformen zu gewährleisten.

## Bildung und Ausbildung

### Hintergrund

- 406.** Eine fähige und qualifizierte Arbeitnehmerschaft ist einer der wichtigsten Aktivposten des europäischen Sozial- und Wirtschaftsmodells. Aus- und Weiterbildung müssen als Hebel genutzt werden, um das Wirtschaftswachstum anzukurbeln, denn sie tragen dazu bei, die Produktivität von Unternehmen zu erhöhen und Fortschritte bei Berufslaufbahn und Löhnen zu unterstützen. Unterstützung für die Weiterbildung Erwachsener ist ein wichtiger Vorteil für die betreffende Person, den Arbeitgeber und die gesamte Wirtschaft und Gesellschaft.
- 407.** Auf sich ändernden Arbeitsmärkten stehen die europäischen Arbeitnehmer vor neuen Herausforderungen: Energiewende, Digitalisierung, technologischer Fortschritt und Notwendigkeit eines Übergangs hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft und zu umweltfreundlichen Technologien, um mit dem Klimawandel fertigzuwerden, gehören zu den größten Herausforderungen, während eine Ausbildung zu demokratischen Werten und kritischem Denken sichergestellt werden sollte. Diese Veränderungen beeinflussen Arbeitnehmer aller Kompetenzebenen und erfordern Chancen für lebenslanges Lernen.

- 408.** Neuere Studien zeigen, dass die Ziele des Strategierahmens ‚Bildung und Ausbildung 2020‘ noch nicht vollständig erreicht worden sind und nur 10,7 % der Erwachsenen am lebenslangen Lernen teilnehmen. Allerdings tun sich beinahe 70 Millionen Europäer schwer mit grundlegenden Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen sowie dem Umgang mit digitalen Instrumenten im Alltag.
- 409.** Darüber hinaus beobachten EGB-Mitgliedsorganisationen Ungleichheiten beim Zugang zu Weiterbildung unter Arbeitnehmern in Unternehmen, was es für diejenigen schwierig macht, die Weiterbildung am nötigsten haben, um ihre Fähigkeiten, ihre Qualifikationen und somit ihre Lohnhöhe, Arbeitsbedingungen sowie Aufstiegs- und Wechselaussichten zu verbessern.

## Prioritäten

- 410.** Im Rahmen der verabschiedeten EGB-Entscheidung ‚EU Priorities on Education and Training post 2020 – Towards a European Right to Training for all‘ (2018) hat der EGB die folgenden Forderungen für die Aus- und Weiterbildungsstrategie nach 2020 aufgestellt<sup>9</sup>:
- a/** Umsetzung des ersten Grundsatzes der europäischen Säule sozialer Rechte, damit Folgendes sichergestellt ist: „Jeder hat das Recht auf hochwertige und inklusive Bildung, berufliche Bildung und lebenslanges Lernen, um Fähigkeiten zu erhalten und zu erwerben, die ihm gestatten, vollumfänglich an der Gesellschaft teilzuhaben und Übergänge im Arbeitsmarkt erfolgreich zu managen.“
  - b/** Gewährleisten des Rechts auf und des Zugangs zu beruflicher Bildung, damit eine hochwertige Personalweiterbildung für alle Beschäftigten garantiert ist, insbesondere für gering qualifizierte Arbeitnehmer mit mangelnden Kompetenzen; hierzu gehört auch bezahlter Bildungsurlaub.
  - c/** Eine wirkliche ‚Kompetenzgarantie‘, die gering qualifizierten Arbeitnehmern gestattet, zumindest bescheinigte Grundfähigkeiten und Schlüsselkompetenzen zu erwerben, die am Arbeitsplatz anerkannt werden.
  - d/** Investitionen in Aus- und Weiterbildung auf einzelstaatlicher Ebene müssen nachhaltig sein.
  - e/** Verbesserung der Qualität, Attraktivität und Inklusivität von beruflichen Aus- und Weiterbildungssystemen und Schaffung hochwertiger Lehrlingsausbildungsstellen entsprechend dem Europäischen Rahmen für eine hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung und den Schlussfolgerungen von Riga.
  - f/** Effektiver sozialer Dialog über berufliche Aus- und Weiterbildung sowie Erwachsenenbildung, um eine effiziente Steuerung der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf allen Ebenen zu konsolidieren.
- 411.** Zur Umsetzung des ersten Grundsatzes der europäischen Säule sozialer Rechte müssen Erwachsene und insbesondere Arbeitslos und Arbeitnehmer von einem europäischen Recht auf Weiterbildung unterstützt werden, das allen Beschäftigten eine ständige betriebliche Aus- und Weiterbildung von hoher Qualität sowie bezahlten Bildungsurlaub garantiert, insbesondere jedoch den gering qualifizierten, denjenigen mit Arbeit, den Selbstständigen oder Arbeitslosen. Eine wirkliche Kompetenzgarantie sollte sichergestellt werden, die gering qualifizierten Arbeitnehmern gestattet, zumindest bescheinigte Grundfähigkeiten und Schlüsselkompetenzen zu erwerben, die dazu führen, dass sie Qualifikationen erwerben können.
- 412.** Berufliche Aus- und Weiterbildungssysteme müssen verbessert werden, um hochwertige, attraktive und inklusive Lerngelegenheiten ebenso bereitzustellen, wie höherwertige Qualifikationen über das EQR-Niveau 5 hinaus. Regierungen müssen mehr Anstrengungen unternehmen, um faire und hochwertige Lehrlingsausbildungssysteme ins Leben zu rufen, die beim Arbeitsmarktübergang helfen.
- 413.** Außerdem sollten die Sozialpartner das Problem von Aus- und Weiterbildung in Strukturen des sozialen Dialogs ansprechen, um eine konsolidierte und effiziente Steuerung der Berufsausbildung auf allen Ebenen zu gewährleisten. Hochschuleinrichtungen müssen zur Bereitstellung von lebenslangen Lerngelegenheiten beitragen.

## Maßnahmen

- 414.** In enger Zusammenarbeit mit dem Europäischen Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (ETUCE) wollen wir während des nächsten Mandats folgende Ziele erreichen:
- a/** Weiter auf eine effektive Umsetzung des ersten Grundsatzes der europäischen Säule sozialer Rechte auf europäischer und einzelstaatlicher Ebene drängen;
  - b/** Eine mögliche Initiative auf europäischer Ebene, die das Recht auf und den Zugang zu Weiterbildung gewährleistet und allen Arbeitnehmern eine hochwertige betriebliche Weiterbildung garantiert, die auch Berufsausbildungs- und Laufbahnberatung umfasst;
  - c/** Erreichen einer wirklichen Kompetenzgarantie, die gering qualifizierten Arbeitnehmern gestattet, zumindest bescheinigte Grundfähigkeiten und Schlüsselkompetenzen zu erwerben;

9 [https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/ec226\\_resolution\\_future\\_of\\_vet\\_post-2020\\_en\\_adopted.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/ec226_resolution_future_of_vet_post-2020_en_adopted.pdf)

- d/** Übernahme einer aktiven Rolle durch Beeinflussung laufender und zukünftiger Programme und Initiativen auf EU-Ebene bezüglich Aus- und Weiterbildung sowie lebenslanges Lernen, zum Beispiel den zukünftigen Strategierahmen für Aus- und Weiterbildung und seine Indikatoren und Benchmarks, um dazu beizutragen, die UN-Nachhaltigkeitsziele 2030 und die Ziele der zukünftigen ERASMUS- und ESF+-Programme, der Europäischen Ausbildungsallianz und aller EU-Mechanismen für Qualitätssicherung, Anerkennung und Bestandsaufnahme von Kompetenzen zu erreichen;
- e/** Unterstützung einzelstaatlicher und sektorbezogener Gewerkschaftsinitiativen, die darauf abzielen, durch Sozialdialog, Tarifverhandlungen oder Lernzentren von Gewerkschaften, Sozialpartnern oder der öffentlichen Hand berufliche Aus- und Weiterbildungschancen für Arbeitnehmer zu schaffen;
- f/** durch den Prozess des Europäischen Semesters sicherstellen, dass Investitionen in Aus- und Weiterbildung auf einzelstaatlicher Ebene erhöht und nachhaltig werden, und dass die Bereitstellung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung, die Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen und die betriebliche Weiterbildung Vorrang haben;
- g/** Schaffung fairer und hochwertiger Lehrlingsausbildungsstellen auf Landes- und Firmenebene im Einklang mit der Umsetzung des Europäischen Rahmens für eine hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung;
- h/** Förderung der Einführung eines Arbeitgeberbeitrags zur Finanzierung eines dauerhaften Systems für lebenslanges Lernen auf der Grundlage quantitativer Ziele bis 2030 und Ermutigung der Firmen, Weiterbildung während der Arbeitszeit zu fördern.

**415.** Instrumente zum Erreichen dieser Prioritäten und Aktionen:

- a/** Fortsetzung des Sozialdialogs zur beruflichen Aus- und Weiterbildung und zur betrieblichen Weiterbildung für Erwachsene;
- b/** Weiter eine aktive Rolle spielen und die EU-Politiken in Bezug auf Aus- und Weiterbildung und lebenslanges Lernen in politischen Arbeitsgruppen und Expertengremien der EU-Institutionen formen;
- c/** Im Zusammenhang mit Aus- und Weiterbildung eine aktive Rolle im Prozess des Europäischen Semesters auf europäischer und nationaler Ebene übernehmen;
- d/** Im ständigen Aus- und Bildungsausschuss die Mitgliedsorganisationen über EU-Initiativen und EGB-Politikziele informieren, ihr Bewusstsein fördern und Strategien mit ihnen aufstellen;
- e/** Die Konsultierung und Kooperation mit Mitgliedsorganisation stärken, insbesondere der ETUCE, anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden (ETUF) und nationalen Verbänden, den Jugend- und Frauenausschüssen des EGB, sowie mit externen Netzen und Interessengruppen, die auf den Gebieten Aus- und Weiterbildung aktiv sind;
- f/** Eurofound und Cedefop in Anspruch nehmen, um die Entwicklung von Kompetenzen am Arbeitsplatz ebenso zu unterstützen wie die Fähigkeit der Sozialpartner, Weiterbildung zu bieten.

## Jugend

### Hintergrund

- 416.** Zehn Jahre nach Beginn der Wirtschaftskrise bleibt die Lage junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt schwierig, die nicht der Norm entsprechende Beschäftigung steigt signifikant und die Zahl der Jugendlichen, die keine Schule besuchen, keiner Arbeit nachgehen und keine Berufsausbildung absolvieren (NEET) bleibt hoch; 2016 gingen 18 % aller 25- bis 29-Jährigen weder einer Beschäftigung nach, noch machten sie eine Aus- oder Weiterbildung.
- 417.** Während es regionale Unterschiede im Umfang der Phänomene Jugendarbeitslosigkeit und NEET gibt, ist den meisten EU-Ländern gemeinsam, dass der Anteil der Leiharbeit bei jungen Menschen gestiegen ist. 2017 lag der Anteil von Leiharbeitnehmern an allen Beschäftigten bei 14,43 % und an den jungen Beschäftigten bei 44 %. Außerdem ist der Anteil der unfreiwilligen Zeitarbeit bei jungen Menschen in den letzten Jahren stetig gestiegen.
- 418.** Wenn es um die Lage junger Menschen in Gewerkschaften geht, so gelten sie als eine der Gruppen, die sich aufgrund ihrer Arbeitssituation am schwierigsten organisieren lassen, was wiederum eine negative Auswirkung auf den gewerkschaftlichen Organisationsgrad hat. Junge Menschen befinden sich oftmals in prekäreren (Beschäftigungs-)Verhältnissen, zum Beispiel NEETs, nicht traditionellen Beschäftigungsverhältnissen wie Plattformen und Crowdwork oder der Gig Economy. Diese Beschäftigungsformen hängen mit niedrigeren Löhnen, weniger Weiterbildungschancen und eingeschränkter Zugang zu Sozialschutz und anderen arbeitsbezogenen Vorteilen zusammen.

### Prioritäten

- 419.** Europäische Jugendbeschäftigungspolitiken sollten garantiert werden, die jungen Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt und beim Übergang in den Arbeitsmarkt hochwertige Maßnahmen bieten. Es ist erforderlich, Maßnahmen für Mentoring und Beratung, Sozialschutz, Weiterbildung und Praktikumsaktivitäten zu ergreifen, um die Chancen junger Menschen zu erhöhen.
- 420.** Demokratie am Arbeitsplatz auf Unternehmensebene etablieren und diese Kultur im Bildungskontext übertragen.

- 421. Junge Frauen in Führungspositionen der Jugendausschüsse nationaler EGB-Organisationen fördern.
- 422. Verbesserung der aktiven Beteiligung junger Menschen durch eine effektivere Umsetzung bestehender Programme, die auf Jugendliche ausgerichtet sind. Demokratische Werte und Kultur sollten ebenfalls verbessert werden.

## Maßnahmen

- 423. Umsetzung der ESF+-Ziele im Zusammenhang mit Jugendarbeitslosigkeit und NEET auf einzelstaatlicher oder regionaler Ebene durch konkrete Aktivitäten der Sozialpartner. Wenn es um die Zuweisung von Mitteln geht, wird der EGB Druck ausüben, damit Regionen mit hohen NEET-Quoten nicht von der Finanzierung der Umsetzung der Jugendgarantie ausgeschlossen werden. Der EGB wird weiterhin für die Mittel kämpfen, die für eine effektive Umsetzung der Jugendgarantie erforderlich sind, und bei der Deckung der Kosten dieser Politiken nach einer fairen Verteilung zwischen der Europäischen Kommission und den Länderregierungen streben. Der EGB wird auch an der Einbeziehung junger Arbeitnehmer bis zu 30 Jahren arbeiten, um die Reichweite der Jugendgarantie zu erhöhen.
- 424. Fortsetzung der Zusammenarbeit mit dem Frauenausschuss beim Monitoring junger Frauen in Führungspositionen von Jugendausschüssen der Gewerkschaften.
- 425. Stärkung der Bündnisse mit Jugendorganisationen und nationalen Jugendräten, um die Demokratie am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft zu fördern. Der EGB wird auch versuchen, Demokratie am Arbeitsplatz im Rahmen der EU-Jugendstrategie umzusetzen und zu fördern.
- 426. Intensivere Arbeit an der Integration junger Migranten in das gewerkschaftliche Handeln und Fortsetzung der Arbeit an Ausbildungsmodulen für junge Gewerkschafter, um Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz zu begegnen.
- 427. Arbeit an der Umsetzung der Rahmenvereinbarung über aktives Altern und einen generationenübergreifenden Ansatz, insbesondere bei der Einführung von Mentorenprogrammen auf Unternehmensebene.
- 428. Alle gewerkschaftlichen Politiken und Kampagnen auf europäischer und einzelstaatlicher Eben sollten einem ‚Generationsentest‘ unterzogen werden, um zu gewährleisten, dass sie relevant für junge Arbeitnehmer bleiben und die folgenden Werte und Ziele fördern: Gleichbehandlung, Erweiterung des sozialen Schutzes auf NEETs und Kampf gegen den Missbrauch von Praktikantensystemen.

## Sozialer Schutz und gesellschaftliche Inklusion

### Hintergrund

- 429. Die europäische Dimension des Sozialschutzes hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Die Entwicklungen beim Europäischen Semester, die Globalisierung von Gesellschaften und Herausforderungen wie die Veränderungen bei demografischen und gesundheitlichen Trends, Migration, neue Formen der Arbeit und die Notwendigkeit eines fairen Übergangs erfordern einen anderen Blick auf die soziale Sicherung, die wir im 21. Jahrhundert brauchen. Solche gesellschaftlichen Herausforderungen brauchen gemeinsame Ziele und koordinierte Reaktionen: Beseitigung der Armut, Schutz der Menschen vor allen Lebensrisiken wie dem Arbeitsplatzverlust, sodass angemessene Lebensbedingungen für alle Europäer gewährleistet sind.
- 430. Der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV, Artikel 151), das Übereinkommen 102 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), und die europäische Säule sozialer Rechte (ESSR) fördern einen auf Rechten beruhenden Ansatz der sozialen Sicherung und der Inklusion sowie Aufwärtskonvergenz, um nationale Normen für beste Leistungen abzugleichen, auch was Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt und faire Arbeitsbedingungen betrifft.
- 431. Die Liberalisierung des Arbeitsmarkts und der Arbeitsgesetzgebung sowie die Krise haben zu großen Ungleichheiten für Arbeitnehmer und Selbstständige beim effektiven Aufbau angemessener Ansprüche auf eine soziale Absicherung geführt.
- 432. Sparmaßnahmen und die Einschränkungen durch den Stabilitäts- und Wachstumspakt (SWP) haben die Abdeckung und Angemessenheit des Sozialschutzes weiter reduziert.
- 433. Armut und Ungleichheiten nehmen zu während sich die Arbeitsbedingungen verschlechtern. Die Hälfte der europäischen Länder kämpfen mit überdurchschnittlichen Quoten von Personen, die von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht sind, in Kombination mit ineffektiven Sozialtransfers. Die meisten Mindestlohnsysteme in der EU sind weit davon entfernt, eine ausreichende Absicherung, Dauer und Angemessenheit der Leistungen zu gewährleisten. Ergebnisse sind zunehmende soziale Spaltungen und Störungen des Arbeitsmarkts und des Wirtschaftsgeschehens.

- 434.** Gesundheit, Langzeitpflege und Renten bzw. Pensionen werden im Europäischen Semester noch immer als Probleme der Solidität öffentlicher Finanzen behandelt und nicht als soziale Forderungen im Zusammenhang mit demografischen Herausforderungen. Absicherung, Qualität und Zugang haben wegen Einschnitten bei den Staatsausgaben, dem Abbau der kollektiven Risikoteilung und der Ökonomisierung gelitten, die häufig von länderspezifischen Empfehlungen (LSE) vorgeschrieben werden. Was die förmliche und gegenseitige Anerkennung von Pflegeleistungen für Senioren als gesellschaftliches Grundbedürfnis betrifft, haben sich die Mitgliedstaaten noch nicht angenähert.
- 435.** Für aktuelle und zukünftige Rentner und Pensionäre bleiben die Ruhestandsbezüge ein Kernanliegen einer alternden Gesellschaft und Volkswirtschaft. Pensions- und Rentensysteme zu reformieren, damit sie zu vollfinanzierten und nur auf Beiträgen beruhenden Systemen werden, die willkürliche Erhöhung des Renteneintrittsalters und die Nichtindexierung/ Neubewertung vermindern die Deckung und Angemessenheit von Ruhestandsbezügen, die in den letzten Jahren gesenkt worden sind. Die Lücke zwischen dem tatsächlichen und dem höheren gesetzlichen Renteneintrittsalter ist ebenso wie generationsübergreifende Ungleichheiten besorgniserregend. Junge Menschen sind besonders von Arbeitslosigkeit und atypischer Beschäftigung bedroht, die den Aufbau angemessener Ruhegeldansprüche im Laufe von Jahrzehnten untergraben. Die sozialen Folgen sind ein erhöhtes Altersarmutsrisiko insbesondere für Frauen, gering qualifizierte Arbeitnehmer, atypisch Beschäftigte und Selbstständige. Der Schwerpunkt auf privaten persönlichen Instrumenten der Altersversorgung wie den Paneuropäischen Privaten Pensionsprodukten (PEPP) ändert nichts an den Hauptproblemen, sondern riskiert die Verstärkung bestehender Ungleichheiten und Armut im Alter. Eine entschiedene europäische Steuerung für eine bessere und inklusivere soziale Sicherung für alle ist erforderlich.
- 436.** Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert, in der Schattenwirtschaft dagegen überrepräsentiert und sie tragen die Hauptlast bei der Pflege und leisten unbezahlte Arbeit. Deshalb haben sie ungleichmäßigere und geringere Beitragszahlungen als Männer. Insbesondere wegen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sind sie mehr als Männer gefährdet, niedrige Ruhestandsbezüge und Sozialleistungen zu erhalten und deshalb unter Armut und den Auswirkungen großer Lebensrisiken zu leiden.

## Prioritäten

- 437.** Angemessenheit und Effektivität von sozialer Sicherung und Maßnahmen zur sozialen Inklusion sowie die Beseitigung der Armut müssen auf höchster politischer Ebene Vorrang haben. Jeder muss in den Genuss von Sozialschutz und Inklusionsrechten kommen. Es ist entscheidend, einen auf Rechten beruhenden Ansatz zu verfolgen. Alle Akteure von den europäischen und nationalen Institutionen bis zu den Sozialpartnern und insbesondere den Gewerkschaften müssen sich zur von der ESSR geförderten Aufwärtskonvergenz verpflichten, die sich in den Grundsätzen 12, 13, 15, 16 und 18 widerspiegeln.
- 438.** Allen Arbeitnehmern und Selbstständigen muss ein Zugang zu sehr inklusiven, effektiven, angemessenen und nachhaltigen sozialen Sicherungssystemen auf der Basis von Solidarität und Gleichheit garantiert werden. Auf mitgliedersstaatlicher Ebene kann das bedeuten, die sozialen Sicherungssysteme inklusive ihrer Finanzierung neu zu konzipieren. Auf europäischer Ebene geht es darum, die gesellschaftlichen Bedürfnisse und die Prioritäten einer langfristigen Tragfähigkeit öffentlicher Finanzen im Rahmen der europäischen wirtschaftspolitischen Steuerung neu in Einklang zu bringen.
- 439.** Die Angemessenheit sozialer Sicherungsleistungen muss zunächst durch gesetzlich vorgeschriebene öffentliche und kollektive Systeme für alle Arbeitnehmer und Selbstständigen gewährleistet werden. Durch mehr und bessere Arbeitsplätze, die sicherer und nachhaltiger sind, sowie durch eine faire Entlohnung müssen effektive Chancen für den Aufbau von angemessenen und durchgängigen Ansprüchen geboten werden. Zunehmende Beschäftigungsquoten über alle Altersgruppen hinweg, vor allem jedoch bei Frauen, jungen Menschen, Behinderten, Migranten und älteren Menschen im Erwerbsalter sind auch der beste Weg zur Solidität öffentlicher Finanzen.
- 440.** Die Systeme müssen zudem die vielen Millionen Arbeitnehmer in Europa berücksichtigen, die unter unsicherer, gering bezahlter und atypischer Arbeit oder mangelnder Beschäftigung leiden. Ein Ausgleich für Beitragslücken aufgrund von unfreiwilliger Arbeitslosigkeit, Laufbahnunterbrechungen und Zeiten der Pflegeleistung und Weiterbildung muss vorgesehen werden. Weil die Logik voll finanzierter und beitragsbasierter Systeme keine angemessenen oder vielleicht gar keine Sozialleistungen garantieren, müssen starke gesetzliche und umverteilende Systeme gefördert werden, die auf öffentlicher Mitfinanzierung, Solidarität und Risikoteilung beruhen. Sie müssen angemessene Mindestleistungen bieten.
- 441.** Die Umsetzung der ESSR-Prinzipien erfordert adäquate finanzielle Mittel und sie ermöglichende wirtschaftliche Rahmenbedingungen. In Ländern, wo die Nachhaltigkeit und Angemessenheit öffentlicher Systeme sich nicht nur auf das Arbeitseinkommen verlassen kann, müssen Mittel durch Steuergerechtigkeit und Umverteilungspolitiken gesammelt werden. Die Flexibilitätskriterien des SWP müssen eingeführt werden, damit Mitgliedstaaten öffentliche Gelder proportional zu den sich entwickelnden gesellschaftlichen Bedürfnissen ausgeben können.
- 442.** Armut und soziale Ausgrenzung müssen wie im Nachhaltigkeitsziel 1 vorgesehen beseitigt werden. Angemessene Mittel müssen für eine geeignete Sozialhilfe und Leistungen für diejenigen bereitgestellt werden, die keinen Zugang zum Arbeitsmarkt finden. Wer arbeiten kann, dem müssen Mindesteinkommenssysteme ein ausreichendes Einkommen garantieren,

um seine Grundbedürfnisse und die seiner Angehörigen zu decken. Außerdem müssen sie sehr inklusiv, zugänglich, mit einer Reihe von Serviceleistungen kombiniert und in eine politische Reaktion der EU und einzelner Staaten auf die aktive Inklusion eingebettet sein. Eine europäische Rahmenrichtlinie sollte gemeinsame Grundsätze, Definitionen und Methoden festlegen, um dieses Recht in der gesamten EU zu gewähren.

- 443.** Damit aktuelle und zukünftige Bedürfnisse einer alternden Gesellschaft gedeckt sind, müssen mehr Ausgaben für allgemein zugängliche, erschwingliche und hochwertige öffentliche Gesundheits- und Langzeitpflege-Dienstleistungen getätigt und als Investition betrachtet werden. Vorbeugende Gesundheitsfürsorge muss durch geeignete Politiken und Finanzierung verbessert werden. Berufliche Entwicklung, Aus- und Weiterbildung sowie Anerkennung für Pflegepersonal sind entscheidend dafür, die Qualität der Pflege und die Abdeckung der Pflegebedürfnisse zu verbessern und hochwertige Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen. Politiken zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollten Arbeitnehmer mit Pflegeverantwortung unterstützen. Die EU sollte ein EU-Right2Care einführen, das die Mitgliedsstaaten mit eigenen Aktionsplänen unterstützen.
- 444.** Durch Verbesserung des Lohnniveaus und der wirtschaftlichen Abhängigkeitsrate muss auf die Angemessenheit und Nachhaltigkeit von Ruhestandsbezügen hingearbeitet werden. Hierfür ist sicherzustellen, dass Menschen aller Altersgruppen mit hochwertigen Arbeitsplätzen bestmöglich in den Arbeitsmarkt integriert werden. Jedermann müssen angemessene Altersrenten und Ruhestandsbezüge in einer Mindesthöhe garantiert werden. Allgemeine, öffentlich finanzierte und auf der Solidarität zwischen Gruppen und Generationen beruhende gesetzliche Altersversorgungssysteme des Staates (erste Säule) sind die beste Option, um angemessene, sichere und nachhaltige Ruhestandsbezüge für die heutigen Ruheständler und die jüngeren Generationen sicherzustellen. Eine tarifvertraglich geregelte betriebliche Altersversorgung kann gesetzliche Systeme ergänzen. Eine persönliche private Altersversorgung, bei der die Arbeitnehmer die Finanzierung und das Risiko tragen, ist keine gleichwertige Alternative für eine gesetzliche oder betriebliche Altersversorgung.
- 445.** Die Lebenserwartung ist ein unfares und ineffektives Kriterium zur willkürlichen Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters. Das Gleichgewicht zwischen Jahren der Beschäftigung und Jahren im Ruhestand muss angesprochen werden; Schwerpunkt sollte das Schließen bestehender Beschäftigungslücken und die Erhöhung des effektiven Renteneintrittsalters sein. Öffentliche Ausgaben für Ruhestandsbezüge, derzeit eingeschränkt durch SWP-Regeln, müssen entsprechend den demografischen und gesellschaftlichen Bedürfnissen wachsen. Öffentliche (gesetzliche) Ruhestandsbezüge der ersten Säule müssen angemessene Deckungen und Ansprüche in einem schnell alternden Europa sicherstellen. Sie müssen gestärkt und verbessert werden. Öffentliche Ausgaben für Ruhestandsbezüge müssen unter Berücksichtigung des sozialen Dialogs im Rahmen des Semesterprozesses veranschlagt werden.
- 446.** Altersversorgungssysteme der zweiten Säule werden über ganz Europa hinweg uneinheitlich entwickelt. Ergänzend zu Angemessenheit und Gleichheit von Pensionen und Renten müssen ohne Nachteil für die öffentlichen gesetzlichen Systeme der ersten Säule Bedingungen geschaffen werden, wie sie beispielsweise für Deckung, Organisation, Verhandlung und Management ergänzender betrieblicher Systeme erforderlich sind.
- 447.** Alter ist keine Krankheit. Für ein längeres und gesünderes Leben müssen Strategien für aktives Altern und ein Lebenszyklusansatz auf allen Ebenen eingeführt werden; begleitend dazu muss die Misshandlung von Senioren in Heimen und im familiären Umfeld verhindert werden. Generationenübergreifende Solidarität muss im Rahmen der Umsetzung des Abkommens über aktives Altern der Sozialpartner angestrebt werden. Wissenstransfersysteme sind entscheidend für die ältere und die jüngere Generation, damit sie zusammenkommen und gemeinsam an besseren Chancen und Arbeitsplätzen arbeiten können.

## Maßnahmen

- 448.** Der EGB wird:
- a/** weiter auf einen rechtsgestützten Ansatz, Investitionen in allgemeine, auf Solidarität beruhende und geschlechtergerechte soziale Sicherungssysteme auf weltweiter, europäischer und nationaler Ebene sowie die Verfolgung der Aufwärtskonvergenzziele drängen;
  - b/** weiter auf eine europäische Rahmenrichtlinie über ein angemessenes Mindesteinkommen drängen, um gegen Armut und für soziale Inklusion zu kämpfen;
  - c/** die Fähigkeit von Gewerkschaften weiter steigern, die Sozialagenda im Europäischen Semester im Hinblick auf Sozialinvestitionen in eine angemessene soziale Sicherung zu verfolgen und eine verbesserte Koordinationsstrategie zu entwickeln;
  - d/** die Verabschiedung und Umsetzung des Vorschlags einer Empfehlung des Rates über den Zugang zu Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige unterstützen, ihre Fortschritte beobachten und so die anerkannte politische Einigung beträchtlich verbessern;
  - e/** weiter auf zusätzliche Investitionen und Mittelzuweisung für Gesundheits-, Senioren-, Langzeit-, Behindertenpflege sowie die Betreuung von Kindern und Abhängigen drängen, um eine allgemeine Absicherung und eine hochwertige Pflege bzw. Betreuung zu gewährleisten;
  - f/** dafür kämpfen, den ungleichen Zugang zu sozialer Sicherheit zu vermindern und das Geschlechtergefälle bei den Ruhestandsbezügen zu verkleinern, sowie für Angemessenheit und Effektivität von Leistungen für alle eintreten;

- g/ die Wirkung von Sozialschutz und Rentenreformen beobachten und soziale Prioritäten in allen möglichen Foren auf einzelstaatlicher und europäischer Ebene fördern;
- h/ sich der willkürlichen Erhöhung des Renteneintrittsalters widersetzen und auf mehr und bessere Arbeitsplätze in allen Altersgruppen drängen;
- i/ für die Stärkung der Ruhestandsbezüge der ersten Säule kämpfen und für eine allgemeine Absicherung und Angemessenheit in allen Mitgliedstaaten sorgen;
- j/ zur Ergänzung eines stärkeren staatlichen Pensions- und Rentensystems die Koordination der Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung auf der Grundlage von Tarifverträgen auf europäischer und nationaler Ebene unterstützen;
- k/ sich der Individualisierung und Privatisierung von Renten- oder Pensionsansprüchen durch die Entwicklung privater Anlageprodukte auf europäischer Ebene widersetzen;
- l/ weiter mit Armutsbekämpfungsnetzwerken und NRO zusammenarbeiten, um Armut zu beseitigen.

## Faire Mobilität, Freizügigkeit und Entsendung von ArbeitnehmerInnen

### Hintergrund

- 449.** Faire Mobilität umfasst viele Elemente: Regeln für Freizügigkeit, die sicherstellen, dass die Rechte von ArbeitnehmerInnen respektiert werden, die in ein anderes Land umziehen; das Recht von EU-Bürgern, in einem anderen Mitgliedstaat zu wohnen und die Rechte Ihrer Familienmitglieder. Beim Recht auf Freizügigkeit spielen die Regeln für die Koordination der sozialen Sicherheit für mobile ArbeitnehmerInnen und Bürger eine entscheidende Rolle. Bei den Beschäftigten ist die Gleichbehandlung mobiler und entsendeter ArbeitnehmerInnen von größter Bedeutung.
- 450.** Der EGB hat beträchtliche Anstrengungen darin investiert, Lohngleichheit im EU-Recht, bessere Durchsetzung gesetzlicher Pflichten und die Einführung eines Gleichgewichts zwischen wirtschaftlichen Freiheiten und sozialen Rechten zu erreichen. Eine erfolgreiche Überarbeitung der Richtlinie über die Entsendung von ArbeitnehmerInnen wurde abgeschlossen. Die Verbesserungen gelten auch für Migranten, da einige Richtlinien zu Einreise und Arbeit von Drittstaatsangehörigen diesen Gleichbehandlungsgrundsatz auf Migranten ausdehnen. Die Überarbeitung der speziellen Regeln des Mobilitätspaketes in Bezug auf die Entsendung von ArbeitnehmerInnen des Straßenverkehrssektors muss schnell und auf eine Weise abgeschlossen werden, dass Ungleichbehandlungen und noch mehr Sozialdumping vermieden werden.
- 451.** Die Durchsetzungsrichtlinie stellt bisher weder angemessene Durchsetzungs- noch effektive Kontrollmaßnahmen noch Verwaltungsvorschriften auf einzelstaatlicher Ebene sicher. Die jüngere Rechtsprechung des EuGH zur Proportionalität von Kontrollmaßnahmen und Verwaltungsvorschriften auf dem Gebiet der Entsendung von ArbeitnehmerInnen lässt Bedenken aufkommen und gefährdet effektive einzelstaatliche Instrumente, um Sozialdumping zu verhindern und einen vollen Schutz von ArbeitnehmerInnen zu gewährleisten (siehe den kürzlich getroffenen Gerichtsentscheid im Fall Cepelnik).
- 452.** Der EGB warnt seit Langem vor einer schlechten Durchsetzung des Arbeitsrechts und fordert bereits seit März 2007 ein stärkeres Handeln der EU für die Förderung von mehr und besserer Koordination zwischen nationalen Arbeits- und Sozialaufsichtsbehörden durch Einführung einer Art europäischer ‚Sozialpolizei‘. Im März 2018 schlug die Europäische Kommission eine Verordnung für die Gründung einer Europäischen Arbeitsbehörde vor. Der EGB hat die Initiative begrüßt. In Kombination mit bestehenden Netzwerken, insbesondere dem EURES-Netzwerk, kann die Europäische Arbeitsbehörde bei der Bekämpfung von Sozialdumping und der Förderung der fairen Mobilität der ArbeitnehmerInnen eine wichtige Rolle spielen und dazu beitragen, ArbeitnehmerInnen zu informieren, die gern ins Ausland umziehen und dort arbeiten wollen.
- 453.** Die Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit wird ebenfalls auf EU-Ebene überarbeitet, um eine bessere Durchsetzung der Regeln zu ermöglichen und die Rechte der mobilen ArbeitnehmerInnen zu gewährleisten, wenn sie ihr Recht auf Freizügigkeit ausüben. Ziel der Verordnung ist, eine Reihe von Grundsätzen festzulegen und die verschiedenen Rechtsrahmen für mobile ArbeitnehmerInnen und ihre Familien unter Berücksichtigung der nationalen Arbeitsmärkte und Sozialsysteme zu koordinieren. Die Verordnung sollte die Arbeitnehmerrechte aufrechterhalten und eine Gleichbehandlung von ArbeitnehmerInnen garantieren.
- 454.** Mobile ArbeitnehmerInnen kämpfen mit den Hindernissen eines komplexen Rechtsrahmens, der sowohl auf einzelstaatlicher als auch auf EU-Ebene reguliert ist, was in der Praxis bedeutet, dass ihre Rechte nicht nur von europäischen Gesetzen und Vorschriften garantiert werden, sondern dass auch landesspezifische Gesetze über Rechte und Ansprüche mobiler ArbeitnehmerInnen bestimmen. Das einzige Ziel auf europäischer Ebene sollte sein, einen Rahmen aufzustellen, in dem ArbeitnehmerInnen ihre Grundfreiheiten ausüben können, in der EU umzuziehen und gleichberechtigt mit den einheimischen Beschäftigten arbeiten zu können, ohne sie gegeneinander auszuspielen.
- 455.** In den letzten zwei Jahrzehnten hat die Förderung der Freizügigkeit an Schwung verloren; sie ist keine Quelle neuer Arbeitnehmerrechte mehr. Zu oft werden mobile ArbeitnehmerInnen wegen des Fehlens von Schutz und Macht auf dem Arbeitsmarkt

ausgebeutet. Die EU-Erweiterung in Kombination mit der Wirtschaftskrise hat die Wanderung von Menschen vom Rand ins Zentrum ausgelöst, wo fünf Länder mehr als 80 % der 17 Millionen mobilen ArbeitnehmerInnen aufgenommen haben.

## Prioritäten

- 456.** Die EU muss sicherstellen, dass mobile ArbeitnehmerInnen eine echte Gleichbehandlung und Schutz genießen. Der EGB erkennt den Bedarf und die Wichtigkeit von bindenden Rechtsrahmen auf dem Gebiet fairer Mobilität an und wird auch weiterhin den Gleichbehandlungsgrundsatz für alle ArbeitnehmerInnen in den Mittelpunkt seiner Aktivität auf diesem Gebiet stellen. Echte Gleichbehandlung und der Schutz mobiler ArbeitnehmerInnen sollte von einem soliden Nichtdiskriminierungsrahmen und stärkeren Investitionen in die Koordination sozialer Sicherungssysteme ausgehen.
- 457.** Die Umsetzung der überarbeiteten Entsenderichtlinie in nationales Recht muss sorgfältig beobachtet werden. Darüber hinaus muss die Durchsetzungsrichtlinie aus dem Jahr 2014 vollumfänglich angewendet werden, um zu gewährleisten, dass die überarbeitete Entsenderichtlinie entsendeten ArbeitnehmerInnen so schnell wie möglich zugutekommt. Die korrekte Umsetzung und Anwendung der beiden Richtlinien wird entscheidend für den Fortschritt bei der Bekämpfung von Missbräuchen auf dem Binnenmarkt sein und den Mitgliedstaaten die Möglichkeit geben, die erforderlichen Kontrollmaßnahmen gegen Sozialdumping einzuführen und die Rechte entsendeter ArbeitnehmerInnen zu garantieren.
- 458.** Damit das Beste aus der Überarbeitung gemacht wird, und um den Mitgliedstaaten die Möglichkeit zu geben, Maßnahmen beizubehalten oder einzuführen, die günstig für die ArbeitnehmerInnen sind, müssen der EGB und seine Mitgliedsorganisationen in den einzelnen Ländern aktiv in die Arbeit der Kommission im Umsetzungsprozess eingebunden werden.
- 459.** Der Hauptzweck der Europäischen Arbeitsbehörde ist, faire Regeln für die Mobilität der Arbeit durchzusetzen. Der EGB erkennt die Notwendigkeit, die Europäische Arbeitsbehörde mit genug Instrumenten und Befugnissen auszustatten, damit sie effizient funktionieren kann und gut in der Lage ist, die Untersuchung von Verstößen gegen die Arbeitnehmerrechte bei grenzüberschreitenden Fällen zu koordinieren. Die Europäische Arbeitsbehörde muss auch gemeinsame und abgestimmte Untersuchungen fördern und koordinieren. Ebenso sollte sie auf den Gebieten Vorbeugung, Sensibilisierung, Risikobeurteilung und Mediation aktiv sein. Die Europäische Arbeitsbehörde muss auch dazu beitragen, Bürger und Unternehmen über ihre Rechte und Verpflichtungen auf dem EU-Binnenmarkt zu informieren und gegen Briefkastenfirmen und Scheinselbstständigkeit zu kämpfen. Gewerkschaften in den Mitgliedsstaaten sollten der Behörde Fälle melden können.
- 460.** Der EGB setzt seine Anstrengungen fort und setzt sich für Gesetze auf europäischer Ebene ein, um allen Arten von Arrangements und Praktiken entgegenzuwirken, die zu Sozialdumping führen und einen fairen Wettbewerb auf dem Binnenmarkt – auch in Untervergabeketten – untergraben, und zugleich sicherzustellen, dass neues EU-Recht auf dem Gebiet der Arbeitsgesetzgebung die verschiedenen Modelle der Arbeitsmarktorganisation in den Mitgliedstaaten berücksichtigt. Der EGB vertritt die Ansicht, dass ein EU-Rahmen sowie Handels- oder Partnerschaftsverhandlungen zwischen der EU und Drittländern unter keinen Umständen zu einer Senkung der Sozialstandards oder Löhne in dem Partnerland führen dürfen.
- 461.** Mehr kann getan werden, um das Vertrauen in die Freizügigkeitspolitiken wiederherzustellen. Hierzu müssen konkrete Antworten auf Bedenken gegeben werden, die europäische ArbeitnehmerInnen heute haben. Besondere Aufmerksamkeit sollte der Durchsetzung der Verordnung 492/2011 im Hinblick auf die Gleichbehandlung mobiler ArbeitnehmerInnen geschenkt werden. EURES trägt maßgeblich dazu bei, solch eine Gleichbehandlung zu gewährleisten.
- 462.** Die Sozialversicherungsrechte mobiler Europäer und ihrer Familien sowie eine faire Mobilität müssen im Rahmen der aktuellen Überarbeitung von Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit garantiert werden. Der EGB wird sich weiterhin jeder Form der Indexierung von Leistungen widersetzen, auf volle Gleichbehandlung mobiler ArbeitnehmerInnen drängen und für effektive Maßnahmen gegen falsche Entsendungen (Pseudo-Entsendungen) und Sozialdumping plädieren.
- 463.** Wir müssen mehr tun, um unser Engagement und unser Handeln für die 17 Millionen mobilen ArbeitnehmerInnen in Europa zu verbessern. Das sollte als Chance betrachtet werden. ArbeitnehmerInnen aller Nationalitäten in Gewerkschaften zusammenzubringen, um gemeinsam zu verhandeln, ist unerlässlich, um annehmbare Standards für alle zu erlangen und Solidarität aufzubauen. Tarifverhandlungen müssen Gleichbehandlung für alle ArbeitnehmerInnen sicherstellen.

## Maßnahmen

- 464.** Der EGB wird:
- a/** auf eine umfassende Umsetzung der überarbeiteten Entsenderichtlinie drängen; mit der Kommission in der Experten-Gruppe für die Entsenderichtlinie zusammenarbeiten, um die korrekte Umsetzung und Anwendung der überarbeiteten Entsenderichtlinie und die vollständige Anwendung der Durchsetzungsrichtlinie aus dem Jahr 2014 sicherzustellen; Mitgliedsorganisation aus den Ländern und wichtige ETUFs aktiv in den Prozess einbeziehen;
  - b/** gemeinsam mit der Europäischen Transportarbeiter-Föderation intensives Lobbying bei den EU-Institutionen betreiben, um eine befriedigende Lösung für das Mobilitätspaket zu gewährleisten, was faire Arbeitsbedingungen und volle Gleichbehandlung für Transportarbeiter sicherstellen sollte, die von der überarbeiteten Entsenderichtlinie ausgeschlossen sind, bis eine gesonderte Vereinbarung über die sektorbezogene Gesetzgebung gefunden worden ist;

- c/** neue EU-Initiativen vorschlagen und auf sie drängen, darunter eine europäische Sozialversicherungsnummer, die Regulierung der Untervergabe und die Bekämpfung von Briefkastenfirmen und Missbräuchen;
- d/** seine Teilnahme als Vollmitglied im beratenden Ausschuss der Kommission fortsetzen, um das Inkrafttreten und die praktische Funktion einer starken Europäischen Arbeitsbehörde vorzubereiten, um faire Regeln für die Arbeitsmobilität zu gewährleisten und sicherzustellen, dass die Arbeit der Europäischen Arbeitsbehörde keine nationalen Modelle des Sozialdialogs untergräbt; der EGB wird sich weiter für die Europäische Arbeitsbehörde einsetzen, um eine starke und effektive Rolle in der grenzüberschreitenden Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten, Sanktionen und Bußgeldern zu spielen;
- e/** die Überarbeitung von Anwendung und Umsetzung der Durchsetzungsrichtlinie überwachen und unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH auf eine gründliche Beurteilung der Effektivität der Richtlinie drängen; Maßnahmen ergreifen, um eine korrekte Durchsetzung der Entsenderrichtlinie zu gewährleisten;
- f/** sich dafür einsetzen, dass die Mitgliedstaaten und die Kommission den Kapazitätsaufbau bei Gewerkschaften unterstützen und die Tarifverhandlungen und den Sozialdialog in Mitgliedstaaten und Bewerberländern stärken, wo sie schwach ausgeprägt sind, sodass Gewerkschaften ihre angemessene Rolle bei der Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten in grenzüberschreitenden Fällen spielen und Maßnahmen zur Gleichbehandlung ergreifen können;
- g/** eine freie und faire Mobilität sowie eine faire Einstellungspraxis für Bürger der EU und der Bewerberländer sicherstellen;
- h/** auf die aktuelle Überarbeitung der Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit drängen, um die Rechte von mobilen ArbeitnehmerInnen zu verbessern;
- i/** die volle Einbeziehung der Sozialpartner auf allen Ebenen des EURES-Netzwerks beobachten und sicherstellen;
- j/** die Nutzung des europäischen Struktur- und Investitionsfonds beobachten und unterstützen, insbesondere den ESF+, um eine faire Mobilität und die Integration mobiler ArbeitnehmerInnen in Arbeitsmärkte zu gewährleisten;
- k/** die Vereinbarungen zur gegenseitigen Anerkennung der Mitgliedschaft beobachten, die von einigen EGB-Mitgliedern unterzeichnet wurden;
- l/** Aktivitäten von Mitgliedsorganisationen koordinieren, um die Organisation mobiler ArbeitnehmerInnen zu unterstützen; Gewerkschaftsnetzwerke (zum Beispiel interregionale Gewerkschaftsräte, EURES, grenzüberschreitende Partnerschaften, das UnionMigrantNet) bei der Bereitstellung von Informationen für und der Unterstützung von mobilen ArbeitnehmerInnen und Bürgern stärken und koordinieren – auch auf dem Rechtsweg;
- m/** mit Beteiligung interessierter Mitgliedsorganisationen eine EGB-Task-Force für faire Mobilität ins Leben rufen. Aktiv werden sollte eine solche Task Force unter anderem bei Themen wie den mobilen ArbeitnehmerInnen und den Rechten der entsendeten ArbeitnehmerInnen, der Koordination der Sozialversicherung und dem Sozialdumping.

## Interregionale Gewerkschaftsräte, Regionalpolitik und EURES

### Hintergrund

- 465.** Interregionale Gewerkschaftsräte entwickeln seit vier Jahrzehnten den wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt in Europa. Gegenwärtig, wo die Spannungen in Grenzregionen aus verschiedenen Gründen (Wirtschaftskrise, Verlust des Zusammenhalts, mehr Zwangsmigration und -mobilität, Renationalisierung usw.) zunehmen, müssen wir sicherstellen, dass IGR den Herausforderungen, vor denen ArbeitnehmerInnen auf interregionaler Ebene stehen, erfolgreich begegnen, die Solidarität zwischen Gewerkschaftlern fördern und die IGR zu den zentralen Akteuren des sozialen, wirtschaftlichen und territorialen Zusammenhalts in Europa machen.
- 466.** Das Ziel der IGR ist, annehmbare Arbeits-, Lern- und Lebensbedingungen sowie eine faire Mobilität und einen hohen Grad sozialer Sicherheit in allen europäischen Regionen zu gewährleisten. Hiermit hängen auch unsere Ziele und Aktionsgebiete bezüglich Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Sozialpolitiken zusammen.
- 467.** In der EU leisten 1,2 Millionen Grenzgänger einen wichtigen Beitrag zur Wirtschaft einiger Mitgliedstaaten, aber sie haben besondere Probleme bei der Ausübung ihres Rechts auf Freizügigkeit über Grenzen hinweg. Zur Unterstützung von Grenzgängern sind interregionale Gewerkschaftsräte (IGR) in vielen grenzüberschreitenden Regionen aktiv und vereinen die Regionalorganisationen der nationalen Verbände unter einem Dach.
- 468.** Grenzüberschreitende Partnerschaften von EURES (Europäisches Netz der Arbeitsvermittlungen) leisten einen wichtigen Beitrag zur Förderung fairer und freiwilliger grenzüberschreitender Mobilität und sind daher ein potenziell wichtiger Partner für IGR. Die Einbeziehung der Sozialpartner auf allen Ebenen ist in der EURES-Verordnung (13. April 2016) festgelegt.
- 469.** Die Europäische Kommission schlägt vor, den die grenzüberschreitenden EURES-Partnerschaften betreffenden Teil des Programms der Europäischen Union für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) mit direktem Management in den neuen ESF+ einzubeziehen, der möglicherweise helfen kann, entweder die verfügbaren Mittel zu erhöhen oder den Zugang für Sozialpartner zu vereinfachen.
- 470.** Ein anderer Einfluss auf die Arbeit der IGR ergibt sich aus der aktuellen Überarbeitung von Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, wo die Kommission auch Änderung der Rechte von Grenzgängern vorschlägt. Das EGB-Sekretariat koordiniert die IGR und den Koordinierungsausschuss der IGR.

## Prioritäten

- 471.** Zweckbestimmte und obligatorische Haushaltsmittel im Rahmen des ESF+ müssen für bestehende und zukünftige grenzüberschreitende EURES-Partnerschaften vorgemerkt werden.
- 472.** Im Rahmen des europäischen Verhaltenskodex für Partnerschaften muss die Einbeziehung der Sozialpartner und – wo es möglich ist – der IGR in das Management des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung und insbesondere für die Europäische territoriale Zusammenarbeit (Interreg) sichergestellt werden.
- 473.** Positiv ist der Kommissionsvorschlag zu werten, die Mitgliedstaaten, in denen eine Person zuletzt beschäftigt war, für die Zahlung von Arbeitslosengeld verantwortlich zu machen, um Hürden im Zusammenhang mit dem Wohnort der Grenzgänger zu überwinden. Trotzdem darf das nicht die Einführung von Forderungen nach einer Mindestarbeitsdauer im betreffenden Land nach sich ziehen, während eine Einmischung in die Regeln und Praktiken einzelstaatlicher Systeme vermieden wird.
- 474.** Weiterbildung, Kommunikation (Sichtbarkeit) und Finanzierung von IGR müssen gestärkt und verbessert werden.
- 475.** Ein vernünftiges grenzüberschreitendes Netzwerken von Gewerkschaften ist eine wesentliche Voraussetzung für eine belastbare grenzüberschreitende Vertretung der Arbeitnehmerinteressen. IGR werden ihre grenzüberschreitenden Anstrengungen fortsetzen, um Verletzungen der Rechte von ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften zu bekämpfen. IGR unterstützen Gewerkschaften bei ihren grenzüberschreitenden Aktivitäten auf der Ebene von Unternehmen und Sektoren.
- 476.** IGR leisten einen wichtigen Beitrag dazu, dass die Qualitätsverbesserung von grenzüberschreitender Mobilität, die Identifikation bestehender Hindernisse und die Gewährleistung der Arbeitnehmerrechte und insbesondere das Recht auf Gleichbehandlung berücksichtigt werden. Sie handeln als wichtige Gewerkschaftsakteure auf regionalen Arbeitsmärkten und fördern sie als solche im Rahmen von grenzüberschreitenden EURES-Partnerschaften.

## Maßnahmen

- 477.** Der EGB verpflichtet sich zu folgenden Aktionen:
  - a/** Sicherstellen der freien und freiwilligen Mobilität von Grenzgängern.
  - b/** Stärkung der grenzüberschreitenden Unterstützung für die IGR, um die Einhaltung der Rechte von ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften sicherzustellen.
  - c/** Stärkung der politischen Rolle bezüglich Hindernissen und Hürden des gesetzlichen Rahmens, z. B. Einflussnahme auf die aktuelle Überarbeitung von Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, um die Rechte von Grenzgängern zu verbessern.
  - d/** Beobachtung und Förderung der Vereinbarungen zur gegenseitigen Anerkennung der Mitgliedschaft von grenzüberschreitenden ArbeitnehmerInnen und Grenzgängern.
  - e/** Entwicklung interner und externer Kommunikationsmaßnahmen durch eine Kampagne, die den IGR einen höheren Stellenwert auf der internen Agenda auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene verschafft.
  - f/** Stärkung der Weiterbildung mobiler ArbeitnehmerInnen und Grenzgänger bezüglich Information, Beratung und den grenzüberschreitenden Sozialdialog.
  - g/** Unterstützung der Schaffung eines speziellen Regelsystems – bevorzugt auf EU-Ebene – zur Überwindung aller Doppelbesteuerungsprobleme, von denen sehr mobile ArbeitnehmerInnen viel zu oft betroffen sind.
  - h/** Die volle Einbeziehung der Sozialpartner auf allen Ebenen des EURES-Netzwerks erzielen und stärken.
  - i/** Eine auf europäischer, nationaler, regionaler und grenzüberschreitender Ebene koordinierte Aktion ins Leben rufen, um eine korrekte Einbeziehung in das Management der aktuell geltenden Programme zu gewährleisten. Sozialpartner und – wo möglich – IGR müssen in allen grenzüberschreitenden politischen Gremien anerkannt werden (zum Beispiel Euroregions, Eurodistricts, Eurocities), insbesondere in den Europäischen Verbänden für territoriale Zusammenarbeit (EVTZ).
  - i/** Sicherstellen, dass die Europäische territoriale Zusammenarbeit (Interreg) mit voller Einbeziehung der Sozialpartner aller betroffenen Regionen gemanagt wird.
  - k/** Bestehende grenzüberschreitende EURES-Partnerschaften stärken und unter voller Einbeziehung regionaler Sozialpartner neue schmieden.
  - l/** Dauerhafte Integration grenzüberschreitender Partnerschaften in den ESF+ bei ausreichender Finanzierung.
  - m/** Die Funktion bestehender IGR verbessern und die Gründung neuer IGR fördern, wo immer das nützlich und/oder notwendig ist.

# KAPITEL 6

## EINE MIGRATIONS- UND GLOBALAGENDA AUF BASIS VON SOLIDARITÄT, GLEICHHEIT UND INKLUSION



6 A migration and global agenda based on solidarity, equality and inclusion

H. YUSSUF



★ CANADA: ALL LABOUR GROWTH COMES FROM IMMIGRATION

★ SOLIDARITY AND EQUALITY IS OUR STRENGTH

★ EVEN WE FACE A XENOPHOBIC CHALLENGE

★ WE MUST RESPECT WORKER'S RIGHTS - NO MATTER WHICH SKIN COLOUR



★ HOPELESSNES CAUSE IMMIGRATION - don't make a difference between refugees and economic migrants  
→ WE ARE THE CAUSE



★ MAKE SURE THERE ARE LEGAL WAYS FOR MIGRATION



★ POVERTY IS ON THE RISE!



google

★ COOPERATIONS HAVE LIMITLESS ACCESS ACROSS BORDERS  
→ WHAT ABOUT HUMANS?

**A FAIRER EUROPE FOR WORKERS!**  
WE NEED INTEGRATION!



GRAPHIC RECORDING  
by Mobility  
www.totallyabc.com  
07114@TOTALLYABC.COM

Um die Probleme von Migranten und Flüchtlingen durch Schutz der Menschen- und Grundrechte kümmern, die volle Gleichbehandlung und alle Chancen am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft sicherstellen, Diskriminierung und Ausbeutung vorbeugen und bekämpfen, Integration und Inklusion den Weg bereiten; den Multilateralismus auf europäischer und weltweiter Ebene durch Politiken neu gestalten, den Sozial- und Arbeitnehmerrechten im Kontext internationaler Institutionen und Foren, wo die Rolle der Sozialpartner gestärkt werden muss, Vorrang einräumen; für eine fairere, sozial und ökologisch nachhaltigere und durchsetzbare internationale Handels- und Globalisierungsagenda eintreten – auch durch internationale Initiativen wie die UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, einen verbindlichen Vertrag über Menschenrechte und Wirtschaft, das globale Bündnis („Global Deal“) und eine stärkere Rolle für die IAO.

## Migration

### Hintergrund

- 478.** Migration bleibt ein sehr spaltendes Thema unter Mitgliedstaaten und wird von nationalistischen, äußerst rechten und fremdenfeindlichen Parteien zum Anheizen ihrer Reden genutzt, was die in den EU-Verträgen, in der Grundrechtecharta der EU und in wichtigen internationalen Abkommen verankerten Grundwerte, Grundsätze der Solidarität und die Achtung der Menschenrechte aushöhlt.
- 479.** Über Migration wird extrem parteiisch gesprochen. Der wirtschaftlich und sozial positive Beitrag von Migranten zu unserem Wohlstand, demografischen Profil und unserer kulturellen Vielfalt wird in den Medien oftmals falsch dargestellt und Migranten werden zu Sündenböcken für ausbeuterische Beschäftigungspraktiken und eine unzureichende Wahrnehmung öffentlicher Dienstleistungen abgestempelt.
- 480.** Laut einer Eurobarometer-Umfrage (2018) glaubt nur eine Minderheit (37 %) der Europäer, gut über Einwanderung und Integration informiert zu sein. Die Befragten neigten auch dazu, die Anzahl der nicht aus der EU stammenden Einwanderer in ihrem Land zu überschätzen.
- 481.** Die Anzahl der Migranten und Flüchtlinge, die neu in die EU kommen, sinkt seit 2017. Das liegt jedoch hauptsächlich an den sehr fragwürdigen Vereinbarungen zwischen der EU und Transitländern wie der Türkei, Libyen und Niger. EU-Maßnahmen wie die von der EU finanzierte Migrationsaufsicht und -verwaltung in Herkunftsländern und an der Südküste des Mittelmeeres bringen keine befriedigenden Ergebnisse; sie schaden oftmals den örtlichen Bevölkerungen und behindern die Zusammenarbeit mit Regimen und nichtstaatlichen Akteuren, die keine Rücksicht auf Menschenrechte nehmen. Die Migrationsbewegungen aus dem Mittleren Osten und Afrika sowie die zunehmende Migration aus Ländern wie der Ukraine müssen auf EU-Ebene angesprochen werden. In erster Linie tragen Wirtschaftsmigranten das Risiko, einerseits ausgebeutet zu werden und andererseits Probleme auf den Arbeitsmärkten benachbarter EU-Länder zu verursachen.
- 482.** Die internationale Migration nach Europa aus afrikanischen Ländern südlich der Sahara hat im letzten Jahrzehnt zugenommen. Zu den Faktoren, die Menschen dazu treiben, ihre Heimat zu verlassen, gehören die tiefe wirtschaftliche und demografische Kluft zwischen den beiden Kontinenten sowie Kriege und Armut in mehreren afrikanischen Ländern. Es wird vorhergesagt, dass der Klimawandel den Druck durch mehr Migration in Zukunft noch weiter verschärft.
- 483.** Eine solidarische und verantwortungsbewusste Reform des EU-Asylsystems beruht auf internationalen Normen zum Umgang mit dem fortgesetzten Eintreffen von Migranten auf EU-Gebiet, der 2013 unterzeichneten Dublin-III-Verordnung, die trotz einer positiven Abstimmung im Europäischen Parlament kein Einverständnis der Mitgliedstaaten gefunden hat. Tausende Menschen verlieren noch immer ihr Leben beim Versuch, das Mittelmeer zu überqueren, oder auf anderen Migrationsrouten.
- 484.** 2015 verabschiedete die Europäische Kommission die Europäische Migrationsagenda, die der EGB stark kritisiert hat, weil sie zu stark auf Selektivität und Rückführung beruhte und nicht mit der tatsächlichen Zusammensetzung der Migrationsströme kompatibel war.
- 485.** Umsiedlungs- und Neuansiedlungsmechanismen wurden eingeführt, um einige Gruppen von Asylsuchenden aus Italien und Griechenland in andere EU-Länder zu überführen. Keines dieser Programme funktionierte befriedigend. Einige Mitgliedstaaten haben noch gar keine Asylsuchenden aus Italien oder Griechenland aufgenommen, andere nur eine sehr begrenzte Zahl. Ähnliche Verstöße zeigen sich bei den Neuansiedlungsprogrammen. Zugleich haben einige Mitgliedstaaten einige neue Gesetze verabschiedet, die das Recht auf Asyl und internationalen Schutz beträchtlich einschränken.

- 486.** Die Wirtschafts- und Sozialpartner und die Kommission unterzeichneten im Dezember 2017 ein Partnerschaftsabkommen für die Integration von Flüchtlingen, in dem wichtige Grundsätze und Verpflichtungen festgelegt sind, um die Chance der Integration in den europäischen Arbeitsmarkt für Flüchtlinge und Migranten, die sich rechtmäßig in der EU aufhalten, zu unterstützen und zu vergrößern. Die Unterzeichner haben sich verpflichtet, die Partnerschaft in konkrete Maßnahmen auf nationaler Ebene umzusetzen.
- 487.** Zusätzlich zu den langfristigen wirtschaftlichen Vorteilen, die mehrere Studien nachgewiesen haben,<sup>10</sup> hat Migration darüber hinaus eine positive demografische Wirkung – nicht nur, weil sie die Bevölkerung vergrößert, sondern auch, weil sie die Alterspyramide der aufnehmenden Länder verändert. Im Vergleich zur einheimischen Bevölkerung konzentrieren sich Migranten eher in den jüngeren und wirtschaftlich aktiven Altersgruppen und helfen so dabei, die Altersabhängigkeitsquotienten zu verkleinern<sup>11</sup>. Allerdings sollten Migranten nicht nur anhand ihres Nutzwerts betrachtet werden, sondern als ArbeitnehmerInnen mit Rechten, die gefördert werden müssen.
- 488.** Die Merkmale der Migration verändern sich hin zu einer zunehmenden Feminisierung. Laut Eurostat leben etwa 22 Millionen Nicht-EU-Migranten in der EU, von denen beinahe die Hälfte Frauen sind. Voller Zugang zu Bildung und lebenslangem Lernen, die den Bedürfnissen und Fähigkeiten von Frauen mit Migrations- oder Fluchthintergrund entsprechen, sollte garantiert werden, um annehmbare und produktive Arbeitsbedingungen in Freiheit, Gleichheit, Sicherheit und Menschenwürde zu erhalten.
- 489.** Entschlossen eingesetzt hat sich der EGB zudem bei der Fürsprache bei EU-Institutionen, Organisationen der Zivilgesellschaft und internationalen Nichtregierungsorganisationen (Internationale Arbeitsorganisation, Internationale Organisation für Migration, Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung usw.). Der EGB gilt heute als einer der Hauptakteure in der EU, die für eine Richtungsänderung in Sachen Migration kämpfen und für eine effektivere gemeinsame europäische Einwanderungspolitik eintreten, die Gleichbehandlung und gesellschaftliche Integration gewährleistet, indem sie die Aufmerksamkeit weg von der Grenzsicherung lenkt.
- 490.** Neue Initiativen bezüglich der EU-Migrationspolitik wurden Ende 2018 vorgebracht. Über den Titel ‚Verbesserung der legalen Wege nach Europa‘ hinaus wurden keine anderen Initiativen vorgeschlagen. Trotzdem konzentrierten sich die Vorschläge wieder auf Grenzkontrollen und Sicherheit, die Beschleunigung von Rückführungen mithilfe einer gestärkten Europäischen Grenz- und Küstenwache und gestärkter Asylagenturen sowie neuer Regeln der Rückkehrpolitik mit gemeinsamen Haftregeln. Stattdessen sollten Mitgliedstaaten gewährleisten, dass die Verfahren an den Grenzen im Einklang mit den UNHCR-Richtlinien zum internationalen Schutz sind, insbesondere was die Verfolgung aufgrund des Geschlechts angeht.
- 491.** Der EGB unterstützt den im Dezember 2018 in Marrakesch verabschiedeten globalen Pakt für eine sichere, geordnete und reguläre Migration als allererstes globales UN-Abkommen über einen gemeinsamen Ansatz bezüglich der internationalen Migration in allen ihren Dimensionen auf der Grundlage von Staatssouveränität, geteilter Verantwortung, Nichtdiskriminierung und Menschenrechten.

## Prioritäten

- 492.** Es sollte absolut keine Mehrdeutigkeit betreffend den Standpunkt der Gewerkschaften geben: Der EGB und seine Mitglieder fordern die EU auf, die Rechte von Flüchtlingen, Asylsuchenden und im weiteren Sinne aller Migranten zu garantieren, auch die der Migranten ohne gültige Ausweispapiere. Er kämpft für die Durchsetzung der EU-Grundwerte wie Rücksicht auf Menschenrechte, Solidarität, Demokratie und Toleranz. Der EGB tritt für ein offenes Europa ein, mit Chancen für neue legale Migrationsmöglichkeiten auf der Basis des Gleichbehandlungsgrundsatzes.
- 493.** Die Dublin-Verordnung bedarf der dringenden Überarbeitung, um die EU-Asylpolitik effektiv und nachhaltig zu machen, die Schutznormen in allen Mitgliedstaaten zu harmonisieren, klare und verpflichtende Mechanismen der Umverteilung von Flüchtlingen einzuführen und die Hotspots zu reorganisieren. Die Hotspots sollten europäische Registrierungszentren sein, von wo aus Migranten entsprechend den gemeinschaftlich abgestimmten Umverteilungsregeln weitergeleitet werden können.
- 494.** Der Mangel an legalen Migrationskanälen führt zu sich verschlechternden Bedingungen für Migranten, die in die Illegalität gezwungen werden, am Rande der Gesellschaft leben und oftmals Opfer von Ausbeutung am Arbeitsplatz und moderner Formen der Sklaverei werden. Einen guten und menschenwürdigen Arbeitsplatz zu haben und einer Gewerkschaft beizutreten sind entscheidende Punkte für die erfolgreiche Integration von Migranten und Flüchtlingen in Aufnahmegemeinschaften. Höchste Priorität genießen die effektive Integration von Asylsuchenden, Flüchtlingen und

10 Siehe beispielsweise ‚Long-term Social, Economic and Fiscal Effects of Immigration into the EU: The Role of the Integration Policy‘ [https://ec.europa.eu/futurium/sites/futurium/files/jrc107441\\_wp\\_kancs\\_and\\_lecca\\_2017\\_4.pdf](https://ec.europa.eu/futurium/sites/futurium/files/jrc107441_wp_kancs_and_lecca_2017_4.pdf) und auch IWF, 2016 <https://blogs.imf.org/2016/10/24/migrants-bring-economic-benefits-for-advanced-economies/>.

11 OECD 2014 - <https://www.oecd.org/migration/OECD%20Migration%20Policy%20Debates%20Numero%202.pdf>

Migranten ohne gültige Ausweispapiere in den Arbeitsmarkt, Schutz vor Lohndumping und Ausbeutung. Bildungseinrichtungen vom Kindergarten bis zur Hochschule sind ebenfalls wichtige Arenen der Integration.

- 495.** Flüchtlinge und Migranten mit oder ohne gültige Ausweispapiere sollten nicht missbraucht oder ausgebeutet werden, sondern dieselben Rechte, Chancen und Löhne haben, wie die einheimischen Arbeitskräfte. Zwangsarbeit und Ausbeutung sind in vielen Wirtschaftssektoren noch immer weitverbreitet und mehr sollte getan werden, um Diskriminierung und Missbrauch zu verhindern und zu bekämpfen. Gleichbehandlung muss die Regel sein, um besonders schutzbedürftige ArbeitnehmerInnen zu schützen und das IAO-Protokoll über Zwangsarbeit des Jahres 2014 sollte unverzüglich angewendet und durchgesetzt werden. Menschenhandel, bei dem Frauen, die für sexuelle Ausbeutung verkauft werden, die Hauptopfer sind, muss gestoppt werden.
- 496.** Es muss stärkere Verbindungen zwischen der von der EU gewährten finanziellen Beihilfe und der Effektivität der Ergebnisse geben, was die wirtschaftliche und soziale Entwicklung in Ländern betrifft, um angemessene Lebensbedingungen und gute, menschenwürdige Arbeitsplätze zu schaffen, damit ArbeitnehmerInnen nicht gezwungen sind, ihre Länder zu verlassen.

## Maßnahmen

- 497.** Die Notlage von Flüchtlingen bleibt weltweit eine ernste humanitäre Krise. Der EGB wird auch künftig eine Asylpolitik vertreten, die auf Solidarität und Verantwortlichkeit aufgebaut ist (z. B. eine Reform der Dublin-Verordnung) und auf der Genfer Konvention, dem Grundsatz der Nichtzurückweisung und den Menschenrechten beruht, die alle Mitgliedstaaten in gleichem Maße verpflichtet (unter Berücksichtigung ihrer Fähigkeit, auf die Krise zu reagieren).
- 498.** Der EGB wird für eine umfassende Migrationsagenda auf der Basis von EU-Werten, den Grundsätzen der Menschenrechte, Gleichbehandlung, Solidarität, Integration und Inklusivität zum Vorteil aller eintreten. Wir werden auch die dringende Einrichtung neuer sicherer und legaler Migrationsmöglichkeiten fordern.
- 499.** Der EGB wird auch künftig für die Vorteile von Migration sensibilisieren, die Weiterbildung der Mitglieder fördern und Studien und Daten zur Migration teilen, um dazu beizutragen, eine Richtungsänderung herbeizuführen und falsche Vorstellungen zu korrigieren.
- 500.** Die Menschen in Europa müssen beschwichtigt werden, dass die Besorgnis rund um Ausbeutung und unfaire Behandlung effektiv angegangen werden kann. Außerdem sind die Fähigkeiten der Migranten eine Chance für unsere Gesellschaften und Wirtschaften. Der EGB wird die Umsetzung der Partnerschaft für Integration auf einzelstaatlicher Ebene weiterverfolgen und neue Initiativen mit Arbeitgebern verfolgen, darunter das Projekt LABOUR-INT.
- 501.** ArbeitnehmerInnen ohne gültige Papiere und Arbeitsmigranten sind noch stets Opfer von Ausbeutung, Missbrauch und sogar neuen Formen der Sklaverei. Der EGB wird seine Maßnahmen zum Schutz dieser schutzbedürftigen Personen intensivieren, für Verbesserungen der Richtlinie über Sanktionen gegen Arbeitgeber eintreten, wozu Aufenthaltstitel für ArbeitnehmerInnen gehören, die unter Ausbeutung leiden, und zwar im Kontext der neuen Europäischen Arbeitsbehörde.
- 502.** Der aktuelle EU-Rechtsrahmen, der die legalen Migrationsmöglichkeiten regelt (zum Beispiel die Richtlinien betreffend Familienzusammenführung, langfristige Aufenthaltsberechtigung, Saisonarbeiter und die kombinierte Erlaubnis), sieht keine einheitlichen Rechte vor, ihm fehlt eine angemessene Durchsetzung und er ist unvollständig. Sowohl bei bestehenden Rechtsakten als auch bei neuen Initiativen wird der EGB einen Austausch zwischen Rechtsexperten und Praktikern fördern, um alle Mängel in den Richtlinien zu auszuweisen.
- 503.** Der EGB wird weiterhin die Arbeit von UnionMigrantNet (UMN) koordinieren, unterstützen und nach Finanzierungsmöglichkeiten suchen, um die Aktivitäten des Netzwerks zu verbessern. Darüber hinaus muss das UMN weiterentwickelt werden und könnte sich in gegenseitiger Anerkennung der Mitgliedschaft neuen Bereichen der grenzüberschreitenden Kooperation widmen, wobei der Schutz von Rechten und eine Reihe von grenzüberschreitenden Dienstleistungen für Migranten und mobile ArbeitnehmerInnen die Basis sein könnten.
- 504.** Alle Formen von Diskriminierung, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit gegenüber Migranten am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft sollten entschlossen verurteilt und bekämpft werden. Der EGB wird den Gleichbehandlungsgrundsatz für Arbeitsmigranten auch künftig an erste Stelle bei seiner Fürsprache oder bei technischen Arbeiten stellen und einen Beitrag zu länderübergreifenden Projekten leisten, die auf die Förderung von Toleranz und Chancengleichheit abzielen. Darüber hinaus wird der EGB alle seine Mitgliedsorganisation ermutigen, Sensibilisierungskampagnen und -maßnahmen durchzuführen, um zur Änderung der negativen und unbegründeten Ansichten über Einwanderung in der Öffentlichkeit beizutragen.
- 505.** Der EGB unterstützt die Aktivitäten von Mitgliedern zur Organisation von Asylsuchenden, Flüchtlingen und Tarifverhandlungen, um zu gewährleisten, dass alle ArbeitnehmerInnen unabhängig von Einwanderungsstatus oder Staatsangehörigkeit gleichbehandelt und ihre Rechte respektiert werden.
- 506.** Gemeinsam mit dem Paneuropäischen Regionalrat (PERR) wird der EGB mit Gewerkschaften aus Nachbarländern zusammenarbeiten, um sie zu unterstützen, Informationen für ArbeitnehmerInnen bereitzustellen, die in die EU migrieren.

- 507.** Der EGB wird sich auch weiterhin zusammen mit seinen Mitgliedern der Kriminalisierung von Solidarität widersetzen, Bürger und die Sicherheit von Menschen unterstützen, die vor Verfolgung fliehen, und nach Gerechtigkeit für Opfer von Ausbeutung und Missbrauch streben.
- 508.** Gemeinsam mit dem ETUI wird der EGB Weiterbildungsmaßnahmen zu Migrationsfragen entwickeln, die auch den Austausch bester Praktiken der einzelnen Länder einschließt. In diesem Zusammenhang wird ein Informationsaustausch organisiert, der Mitgliedern hilft, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu bekämpfen.

## Gleichheit und Nichtdiskriminierung

### Hintergrund

- 509.** Europa wird immer vielfältiger. Jeder muss seinen Platz finden und eine Chance haben, sich an der Arbeitsstelle und in der Gesellschaft zu integrieren, und zwar – im Einklang mit den Grundsätzen des integrativen europäischen Projekts – auf der Basis von Gleichheit, Menschenrechten und der Investition in Menschen.
- 510.** Europa erholt sich noch immer von einer tiefen Wirtschafts- und Sozialkrise. Die Diversifizierung unserer Gesellschaften muss von hohen Investitionen in Integration und die wirtschaftliche und soziale Inklusion jedes Einzelnen, aller schutzbedürftigen Gruppen und insbesondere Migranten begleitet werden.
- 511.** Viele Formen der Diskriminierung bleiben unerwähnt und unerkannt. Viele sind noch nicht im bestehenden EU-Recht anerkannt, zum Beispiel Diskriminierung aufgrund der gesellschaftlichen Herkunft, der Bildung, des Status und des Wohlstands. Gewerkschaften sind manchmal nicht umfassend dafür ausgerüstet, die Probleme anzugehen, vor denen ArbeitnehmerInnen, Bürger und Gebietsansässige stehen, die unter direkter und indirekter Diskriminierung in ihren vielfältigen Formen leiden.
- 512.** 80 Millionen Menschen in Europa haben eine Behinderung und viele sind Opfer von Diskriminierung. Gewerkschaften müssen sie berücksichtigen.

### Prioritäten

- 513.** Der EGB legt großen Wert auf Diversität und die Notwendigkeit eines respektvollen, toleranten Umfelds, das jedem Einzelnen die Möglichkeit gibt, einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten und sein Potenzial auszuschöpfen. Die Europäische Säule sozialer Rechte (ESSR) stärkt die europäische Verpflichtung zu Inklusion, Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung und gleichen Chancen für alle.
- 514.** Gleichheit ist einer der Grundwerte der EU, aber sie ist nicht selbstverständlich. EU-Recht legt entscheidende Rechte und effektive Maßnahmen fest. Die weitgehende Umsetzung der bestehenden Gesetze muss eine Verpflichtung aller Mitgliedstaaten darstellen. Eine Reihe von Aktionen auf Unternehmensebene sind ins Leben gerufen worden, um Integration und Diversität zu unterstützen, aber ungewisse Ergebnisse müssen verbessert werden.
- 515.** Das komplexe Szenario einer Gesellschaft, deren Diversität zunimmt, erfordert jedoch pointiertere Instrumente, zum Beispiel die sogenannte horizontale Richtlinie (Richtlinie KOM (2008) 426), um Menschen vor Diskriminierung aus mehreren Gründen am Arbeitsplatz oder außerhalb der Arbeitswelt zu schützen. Mitgliedstaaten müssen sich verpflichten, allen Menschen durch Verabschiedung effektiver und umfangreicher gesetzlicher Maßnahmen wahrhaft gleiche Chancen zu bieten. Es ist unannehmbar, dass Instrumente zur Verhinderung von Diskriminierung als Hindernisse für die Wettbewerbsfähigkeit betrachtet werden könnten.
- 516.** Umfassende, effektive Gesetze und starke, unabhängige Gleichbehandlungsstellen und Gewerkschaften sind entscheidend für die Bekräftigung von Grundsätzen und Werten sowie den Schutz von Opfern. Gleichbehandlungsstellen müssen voll betriebsfähig und mit geeigneten Instrumenten und Finanzmitteln ausgestattet sein, um ihren Aufgaben wirksam nachkommen zu können. Die Empfehlung der Europäischen Kommission sowie die Pariser Grundsätze der Vereinten Nationen, die Standards für Gleichbehandlungsstellen festlegen, sind ein Schritt in die richtige Richtung.
- 517.** Gesetzgebung ist allerdings nicht ausreichend, um Gleichbehandlung zu gewährleisten und eine zunehmende Diskriminierung und Intoleranz zu beseitigen, die von Wut und Angst angeschürt werden. Gewerkschaften müssen Diversität, Toleranz und Inklusion auf allen Ebenen aktiv fördern und sich allen möglichen Gründen für Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft widersetzen. Gewerkschaften haben bereits viele verhandelte Praktiken eingeführt, die erweitert und entwickelt werden müssen. Sozialer Dialog und Tarifverhandlungen haben sich als hervorragende Instrumente für Gleichbehandlung erwiesen und kümmern sich um Diskriminierung und Gewalt in Unternehmen, teilen Verpflichtungen und Ziele und beobachten Verbesserungen.

- 518.** Die Beseitigung von Rassismus am Arbeitsplatz muss eine Priorität sein, die in alle Gewerkschaftsaktivitäten eingebunden ist. Ebenso wie das Recht auf ein harmonisches integriertes Leben in europäischen Gesellschaften muss allen Bürgern und Gebietsansässigen Chancengleichheit beim Zugang zum Arbeitsmarkt garantiert werden.
- 519.** Diskriminierung von Behinderten ist eine traurige Realität am Arbeitsplatz und sie ist beim Zugang zum Arbeitsmarkt sogar noch weiter verbreitet.
- 520.** Menschen, die sich als lesbisch, homosexuell, bisexuell, transgener, fragend, intersexuell oder noch anders bezeichnen (oft unter der englischen Abkürzung LGBTQI\* zusammengefasst), leiden häufig unter Diskriminierung am Arbeitsplatz. Gewerkschaft müssen darauf vorbereitet sein, die Rechte von LGBTQI\*-ArbeitnehmerInnen zu fördern und vor allen Formen von Angriffen auf diese Rechte, ihre Würde und ihr Wohlbefinden zu schützen. Nicht alle Mitgliedstaaten haben gesetzliche Schutzregelungen eingeführt oder sogar zivilrechtliche Gleichbehandlungsbestimmungen. Solche Schlupflöcher sind nicht annehmbar und müssen schnellstmöglich gestopft werden. Ausgehend von Tarifverhandlungen haben gewerkschaftliche Maßnahmen bereits Fortschritte in diese Richtung gemacht.
- 521.** Menschen mit chronischen Krankheiten und langanhaltenden Leiden, zum Beispiel HIV/Aids, Autoimmunerkrankungen, Krebs, psychischen oder psychosozialen Problemen müssen vor jeder Art der Diskriminierung bei Arbeitsbedingungen, Bewerbungen, Weiterbeschäftigung und beim Erhalt von Arbeitsplätzen geschützt werden.

## Maßnahmen

- 522.** Der EGB wird spezielle Aktionen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft entwickeln. Er wird seinen Mitgliedsorganisationen bei der Bewältigung des Problems im jeweiligen nationalen Kontext helfen und sie für alle Formen der Diskriminierung aufgrund persönlicher Merkmale sowie für Mehrfachdiskriminierungen sensibilisieren. Er wird den Austausch von Meinungen und Praktiken unterstützen, um alle ArbeitnehmervertreterInnen dafür zu wappnen, mit Diskriminierung aus diesen Gründen umzugehen.
- 523.** Er wird Gewerkschaftsnetze für den Austausch guter – auch gesetzlicher – Praktiken koordinieren, um die Aufwärtskonvergenz bei rechtlichen Regelungen zu fördern.
- 524.** Der EGB wird die EU-Institutionen drängen, die Diskussionen über die sogenannte horizontale Richtlinie wieder zu eröffnen, um konkrete rechtliche Instrumente sicherzustellen, mit denen Diskriminierungsfragen auch außerhalb des Arbeitsplatzes angesprochen werden können. Die Empfehlung der Kommission zur Effektivität von Gleichbehandlungsstellen wird beobachtet und unterstützt.
- 525.** Der EGB wird weiter mit NRO und anderen Gremien zusammenarbeiten, um Menschenrechte, Gleichbehandlung und Inklusion zu verteidigen und zu fördern.
- 526.** Was den Zugang zu Beschäftigung als auch das Behalten des Arbeitsplatzes betrifft, wird die gesetzliche Regelung von Schutz und Förderung von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt in allen Mitgliedstaaten beurteilt und beobachtet, um die Schlupflöcher zu stopfen.
- 527.** Der EGB wird das gewerkschaftliche Netzwerk für LGBTQI\*-Rechte weiter fördern und den Kampf für Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung, Respekt und Würde unterstützen. Wo es nötig ist, wird er die Forderung nach der förmlichen Anerkennung von Bürgerrechten für gleichgeschlechtliche Elternschaft und von Kinderrechten in der nationalen Gesetzgebung fördern.
- 528.** Er wird die Institutionen auffordern, in Abkommen, Stellungnahmen und Grundsatzserklärungen im Zusammenhang mit den Menschenrechten aufzunehmen, dass die Diskriminierung aufgrund der geschlechtlichen Orientierung, Identität und Ausdrucksform als Verstoß gegen die Menschenrechte betrachtet wird.

## Außenbeziehungen

### Hintergrund

- 529.** Die internationale Rolle der EU ändert sich grundlegend aufgrund von Kriegen, bewaffneten Konflikten und Verletzungen von Freiheit und Menschenrechten gleich jenseits der EU-Außengrenzen (sogar in Bewerberländern), gefolgt von humanitären Notfällen im Mittelmeerraum und Terrorismus, Feindseligkeit in den Beziehungen zu Russland und Ungewissheit über die Folgen des jüngsten Wandels der US-Politik in Sachen Multilateralismus und Handel, dem Ausstieg der USA aus Atomabkommen mit dem Iran und Russland und der aggressiven Weltpolitik Chinas .

- 530.** Der EGB entwickelt seine internationalen Aktivitäten im Kontext der Außenmaßnahmen (Erweiterung, Entwicklungszusammenarbeit, internationaler Handel usw.) und Politiken (Migration, Energie, Klima, Umwelt usw.) der EU. Die überarbeitete Europäische Nachbarschaftspolitik (ENP) ist ein wichtiges Instrument, um die Ziele der globalen Strategie östlich und südlich der EU entsprechend der Erklärung von Rom (März 2017), die für eine stärkere Rolle Europas auf der Weltbühne wirbt, und im Einklang mit der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung zu erreichen. Bei seinen internationalen Aktivitäten kooperiert der EGB mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund (ITUC) und seinen Regionalorganisationen auf Gebieten, die komplementär sind und den Einfluss von Gewerkschaften weltweit stärken.
- 531.** Was die Wirtschafts- und Finanzkrise betrifft, haben ihre Auswirkungen zu einer schweren Krise zwischen multilateralen Institution und Foren wie den Vereinten Nationen, dem Internationalen Währungsfonds (IWF), der Weltbank, der Welt Handelsorganisation (WTO), der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), G20 und G7 geführt, wozu noch die laufenden unausgewogenen und besorgniserregenden Reformen der Vereinten Nationen und der mit ihr zusammenhängender Organisationen wie der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) kommen.
- 532.** Nachdem es ihnen misslungen ist, die Globalisierung und Finanzialisierung der Wirtschaft zu verwalten und zu steuern, haben einige dieser Institutionen – häufig gemeinsam mit der EU – einen kontraproduktiven neoliberalen Sparkurs erlergt und auf diese Weise das globale Wachstum weiter gefährdet, das Misstrauen der Menschen erhöht und infolgedessen zunehmend nationalistische und populistische Gefühle erzeugt, die in vielen Ländern die Demokratie gefährden.
- 533.** Kürzlich wurde die Aussicht der Türkei auf die EU-Mitgliedschaft untergraben und der Brexit schwächt die EU selbst. Zugleich wird die Fähigkeit der EU, die Rolle eines Modells für Demokratie und Sozialstandards zu spielen, von ihrer Schwäche ausgehöhlt, in einigen Mitgliedstaaten die Achtung vor demokratischen Regeln und der Rechtsstaatlichkeit zu sicherzustellen, ihrer Unfähigkeit, wirksame Lösungen für die Migrationskrise zu finden, und der Beeinträchtigung des Sozialdialogs und der sozialen Rechte in Ländern, die am meisten von der Wirtschafts- und Finanzkrise betroffen sind.

## Prioritäten

- 534.** In diesem herausfordernden Kontext ist es erforderlich, die internationalen Aktivitäten des EGB weiterzuentwickeln und ein erneutes, progressiveres und inklusiveres Handeln der EU auf der internationalen Bühne zu unterstützen, das auf Gebieten wie dem internationalen Handel, der Entwicklungszusammenarbeit und der humanitären Hilfe die Werte Menschenrechte, Frieden, Demokratie, faires und nachhaltiges Wachstum und ein von Zusammenhalt geprägtes Sozialmodell fördert, nicht zuletzt durch Vorgabe internationaler Standards. Dazu muss die EU die Werte und Praktiken des Europäischen Sozialmodells wiederherstellen. Die EU sollte in der Lage sein, zu einem Neustart des weltweiten Multilateralismus auf der Basis einer tiefgreifenden Reform beizutragen, die auf Demokratie und Frieden, Solidarität und Achtung der Menschen-, Sozial- und Umweltrechte beruht. Die EU sollte an einer intensiveren Partnerschaft mit den Vereinten Nationen arbeiten.
- 535.** In Kooperation mit dem IGB wird der EGB mehr Politikkohärenz auf internationaler Ebene fordern, sodass alle internationalen Institutionen auf eine echte Sozialagenda drängen, wobei die IAO mit ihrer besonderen Rolle bei Dreiparteiengesprächen im Mittelpunkt steht. Besondere Aufmerksamkeit erhält hierbei die sozial nachhaltige Umformung von Strukturen und Agenden von internationalen Institutionen wie den Vereinten Nationen und ihren Agenturen, der OECD, der Weltbank, dem IWF, der WTO, den Foren von L20/L7 sowie europäischen Institutionen wie der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) und dem Europarat (CoE). Der EGB wird den IGB, die Arbeitnehmergruppe im IAO-Verwaltungsrat und Actrav dabei unterstützen, die IAO gegen Angriffe zu schützen, die darauf abzielen, die IAO-Aufsichtsgremien im Allgemeinen und das Streikrecht im Speziellen zu schwächen.
- 536.** Um der EU beizustehen, Stabilität, Sicherheit und Wohlstand in Nachbarländern im Osten und Süden auf der Basis des Sozialdialogs und der Menschenrechte zu fördern, wird der Europäischen Nachbarschaftspolitik Vorrang eingeräumt. Im neuen geopolitischen Kontext jenseits ihrer Grenzen, im Mittleren Osten und im Mittelmeerraum muss die EU wieder ihre Rolle finden.
- 537.** Der EGB wird sich für die Umsetzung der 2018 veröffentlichten EU-Erweiterungsperspektive für den westlichen Balkan einsetzen. Regionale Zusammenarbeit und gutnachbarschaftliche Beziehungen, die ArbeitnehmerInnen und ihre Vertreter vollumfänglich einbeziehen, sind wesentlich dafür, Fortschritte auf den jeweiligen europäischen Pfaden zu machen und Nachhaltigkeit des EU-Projekts zu garantieren. Zur Förderung der sozialen Aufwärtskonvergenz müssen die Erweiterungsmodalitäten überarbeitet werden.

## Maßnahmen

- 538.** Der EGB muss weiter Lobbying bei der Europäischen Kommission betreiben, um für Arbeitsfragen zuständige Funktionäre in EU-Delegationen zu berufen, zuerst in Ländern, die mit der EU durch Assoziierungs-, Handels- oder Investitionsabkommen verbunden sind, und schrittweise in allen Ländern, in denen die EU Delegationen hat.

- 539.** Der EGB wird sich aktiv an der Umsetzung der Europäischen Nachbarschaftspolitik beteiligen, sodass dieses Instrument eine wirksame gleichberechtigte Partnerschaft sicherstellt, die den tatsächlichen Bedürfnissen und Bestrebungen von ArbeitnehmerInnen und Bürgern entspricht, was die Anerkennung der Rolle von Sozialpartnern in den Nachbarländern einschließt.
- 540.** Insbesondere wird er die Arbeit mit Gewerkschaften auf dem gesamten europäischen Kontinent entwickeln und das europäische Sozialmodell fördern, indem er den Paneuropäischen Regionalrat (PERC) aktiv unterstützt sowie mit ihm und in ihm kooperiert.
- 541.** Der EGB wird auch künftig Gewerkschaften in Bewerberländern mit Initiativen unterstützen, die ihnen helfen, den Beitrittsprozess erfolgreich zu beeinflussen.
- 542.** Der EGB hat den Beitritt der Türkei jahrelang befürwortet. Doch der wird trotz allem nur möglich sein, wenn Grundrechte und -freiheiten respektiert werden. Deshalb muss den Menschen- und Gewerkschaftsrechten in der Türkei besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Der EGB wird die Kommission und die Mitgliedstaaten auch in Zukunft drängen, Druck auf die türkischen Behörden auszuüben, um die uneingeschränkte Achtung der Meinungs-, Rede- und Pressefreiheit, Rechtsstaatlichkeit, Demokratie und Gerechtigkeit sowie des Recht auf faire, unabhängige Prozesse und Berufungsverfahren für die vielen zehntausend entlassenen oder suspendierten ArbeitnehmerInnen und öffentlichen Bediensteten sicherzustellen.
- 543.** Der EGB bestätigt sein Engagement für die Förderung und Unterstützung der friedlichen Konfliktlösung in der südlichen und östlichen EU-Nachbarschaft (Palästina, Syrien, Westsahara und andere Regionen) im Einklang mit dem Völkerrecht, dem Recht aller Menschen auf Selbstbestimmung und den Resolutionen der Vereinten Nationen. Der EGB begreift, dass die europäische Verwicklung in wirtschaftliche Aktivitäten in diesen illegal besetzten Gebieten dazu beiträgt, die Situation zu zementieren. Der EGB wird alle EU-Instrumente – unter anderem die EU-Handelspolitik und -Handelsabkommen – identifizieren und ihre Anwendung beobachten, die einen Einfluss auf die Besetzung dieser Gebiete haben könnten, mit dem Ziel, sie und die Verletzungen von Menschen- und Sozialrechten zu beenden und zugleich sicherzustellen, dass gleichzeitig Maßnahmen ergriffen werden, die negative Auswirkungen auf ArbeitnehmerInnen kompensieren. Der EGB unterstützt das Ziel einer Zweistaatenlösung in Palästina und regt zur Zusammenarbeit israelischer und palästinensischer Gewerkschaften an.
- 544.** In Kooperation mit dem arabischen Gewerkschaftsverband wird der EGB auch eine unabhängige Gewerkschaftsbewegung und den sozialen Dialog in der Europa-Mittelmeer-Region fördern und unterstützen, die in sozioökonomischer Hinsicht bezüglich Flüchtlingen, Demokratie und Achtung der Menschenrechte – inbegriffen grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit – vor besonders besorgniserregenden Entwicklungen steht. Der EGB wird die europäischen Institutionen drängen, eine intensive Zusammenarbeit und Partnerschaft mit der Mittelmeerregion aufzubauen, zu der viele europäische Länder wichtige Verbindungen haben. Diese neue geteilte und gemeinsame Partnerschaft sollte darauf abzielen, die Menschen- und Arbeitnehmerrechte zu vergrößern, auch die grundlegenden Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz. Darüber hinaus sollte sie sich mit den Rechten von Migranten, mit Demokratie, Gleichbehandlung und einem ‚New Deal‘ für Sicherheit, Frieden und nachhaltige Entwicklung befassen.
- 545.** Im Rahmen ihrer Zusammenarbeit mit dem IGB wird der EGB Beziehungen zu Gewerkschaftsorganisationen in Afrika, Amerika und Asien pflegen und entwickeln. Der EGB wird die Arbeit des Asiatisch-europäischen Arbeitsforums (AELF), das sich im Asien-Europa-Treffen (ASEM) engagiert, weiterentwickeln, um soziale Gerechtigkeit und Entwicklung zu fördern.
- 546.** Wie bereits in den letzten Jahren mit Regionen wie Lateinamerika oder Ländern wie den USA, Kanada, Japan und anderen wird der EGB auch künftig bilaterale und multilaterale Kooperationen mit Gewerkschaften und Institutionen in anderen Erdteilen umsetzen, vor allem bei Themen von gemeinsamem Interesse wie internationaler Handel, Migration, Lieferketten und multinationale Unternehmen, und er wird dazu beitragen, die Agenda von G7 und G20 durch eine intensive Zusammenarbeit mit dem TUAC-OECD zu entwickeln.
- 547.** Der EGB erkennt die Bedeutung der IAO als einer einzigartigen spezialisierten Dreiparteien-Agentur der Vereinten Nationen an, die eine Schlüsselrolle bei der Implementierung der Reformprozesse des UN-Entwicklungssystems (UNDS) spielt. In einem reformierten UNDS unterstützt der EGB eine unabhängige Dreiparteien-IAO dabei, ihre Interessenvertretung, Öffnung und Sichtbarkeit weiter zu stärken, um ihr normatives Mandat proaktiv ebenso zu fördern, wie die Umsetzung der vier strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit.
- 548.** Der EGB vertritt Werten wie Frieden, Schutz der Menschenrechte und Nichtverbreitung von Kernwaffen und fordert in diesem Zusammenhang die EU auf, die Mitgliedstaaten zur Unterzeichnung des Vertrags über das Verbot von Kernwaffen der Vereinten Nationen zu bewegen. Der EGB wird Gespräche mit den betreffenden Mitgliedsorganisation beginnen, in denen es um die Möglichkeit geht, wieder ein europäisches Programm für einen fairen Übergang von der Militär- zur Zivilindustrie einzuführen.

## Handel

### Hintergrund

- 549.** Da der Vertrag von Lissabon der EU neue und weitreichende Kompetenzen in der Handels- und Investitionspolitik einräumt, ist der Bedarf einer fortschrittlichen Handelsagenda dringender denn je. EU-Handelsabkommen sind immer „umfassender“ und haben immer größeren Einfluss auf Gewerkschaftsinteressen sowie Arbeitnehmerrechte und Arbeitsbedingungen.
- 550.** Wenn der Handel korrekt reguliert wird und es bei Handelsverhandlungen und Handelspolitik angemessene Gespräche mit Gewerkschaften gibt, hat der Handel das Potenzial, hochwertige Arbeitsplätze und eine faire Entlohnung zu bieten. Globalisierung benötigt eine soziale Dimension und einen Ansatz auf der Grundlage der Menschenrechte als Reaktion auf die berechtigten Arbeitnehmersorgen über die negativen Auswirkungen des internationalen Handels auf ihre Arbeitsplätze, Löhne und Arbeitsbedingungen. Wir lehnen eine von Konzernen geprägte europäische Handels- und Investitionsagenda ab, die zu größerer Ungleichheit führt und die Erbringung hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen wie Gesundheitswesen und Bildung für alle untergräbt. Dagegen fordert der EGB eine Handelsagenda, die unsere Sozial- und Umweltstandards schützt und fördert und das Vorsorgeprinzip gewährleistet. Wir benötigen eine tiefgreifende und echte Änderung der Art und Weise, wie Handelspolitik bisher geführt wurde.
- 551.** Die EU-Handelspolitik war von besonderer Bedeutung für die europäische Arbeiterbewegung, die ihre Entwicklung sehr genau verfolgt hat. Der EGB hat diesbezüglich einen aktiven Kontakt mit europäischen Institutionen gepflegt und eine allgemeine Politik für Handel und Investitionen in der EU entwickelt. Die europäischen Gewerkschaften befürworten ein alternatives Handelssystem, das fair und gerecht ist sowie gleiche Rechte und Vorteile für ArbeitnehmerInnen und alle Bürger mit sich bringt. Der EGB hat mit Gewerkschaften aus Drittländern, mit denen die EU Handelsabkommen verhandelt, kooperiert und gemeinsame Positionen herausgebracht, um übereinstimmende Gewerkschaftsbotschaften zu kommunizieren.
- 552.** Die Europäische Kommission hat ihre bilaterale Agenda zur Handelsliberalisierung durch Aufnahme von Dienstleistungen und regulatorischer Kooperation zu intensivieren. Infolge der Entscheidung des EuGH über das FHA zwischen der EU und Singapur entkoppelt die EU Investitionsabkommen von ihren FHA. Der EGB wird fordern, dass die EU den Grundsatz der Gegenseitigkeit und des gegenseitigen Interesses bei Handelsbeziehungen aufrechterhält.
- 553.** Die EU ist auch ein wichtiger Akteur im globalen Netz der Lieferketten. Mehr als 60 % des Welthandels hängen von Verträgen in Lieferketten ab, die Waren aus verschiedenen Erdteilen beschaffen. In vielen Fällen sind arbeitenden Menschen rund um die Welt Arbeitsrechte verweigert worden und sie wurden gezwungen, für Hungerlöhne unter unsicheren oder prekären Bedingungen zu arbeiten.

### Prioritäten

- 554.** Der EGB wird weiter dafür kämpfen, internationale Arbeitsnormen zu schützen, wie sie die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) festgelegt hat, und dafür eintreten, dass vor der Vereinbarung von Handelsabkommen die IAO-Übereinkommen ratifiziert werden müssen. Das ist notwendig, um einer Abwärtsspirale bei der Regulierung vorzubeugen, insbesondere beim Vereinigungsrecht, dem Recht auf Kollektivverhandlungen und dem Streikrecht. Die EU-Handelspolitik muss zudem die Agenda für menschenwürdige Arbeit berücksichtigen und sicherstellen, dass Handelspolitik die UN-Nachhaltigkeitsziele unterstützt.
- 555.** Der EGB hat sich intensiv für die Aufnahme durchsetzbarer Arbeitsbestimmungen in internationale Handels- und Investitionsabkommen eingesetzt, die diese Standards schützen und durchsetzen würden. Die Kommission hat allerdings die Möglichkeit vom Tisch gefegt, einen wirtschaftlichen Sanktionsmechanismus für den Fall vorzusehen, dass im Rahmen von EU-Handelsabkommen ständig gegen Arbeitsrechte verstoßen wird. Trotzdem betrachtet der EGB die Diskussion als noch nicht beendet und wird weiter auf die Aufnahme starker, unabhängig durchsetzbarer Arbeitsbedingungen drängen, die Gewerkschaften einbeziehen und Sanktionen als abschließende Strafe für Verletzungen von Arbeitsrechten vorsehen, vor allem im Rahmen von CETA, wie im gemeinsamen Auslegungsinstrument festgehalten, das dem Abkommen beigefügt ist. Der EGB lehnt alle Handelsabkommen ab, die weder Sozial- und Umweltklauseln noch Schutzmaßnahmen beinhalten.
- 556.** Der EGB wird außerdem die Kommission drängen, Tarifverhandlungen sowie sicherere und geschützte Arbeitsverhältnisse zu fördern, die informelle Arbeit in Lieferketten zu formalisieren, Sklaverei und Kinderarbeit in Lieferketten in EU-Mitgliedstaaten und Drittländern abzuschaffen und die negativen Auswirkungen weltweiter Lieferketten auf ArbeitnehmerInnen anzupacken.
- 557.** Der EGB fordert, in Konsultationen mit der Kommission betreffend das Mandat, den Fortschritt und den Abschluss von Handelsverhandlungen einbezogen zu werden.

- 558.** Der EGB hat die externe Investitionspolitik der EU genau beobachtet, insbesondere die Aufnahme der Investitionsgerichtsbarkeit (ICS) in CETA und die Entwicklung des Multilateralen Investitionsgerichtshofs (MIC). Dies bleibt eine wichtige Priorität für den EGB, weil diese rechtlichen Mechanismen noch immer Anlass zur Sorge geben. Derartige Investitionsschutzbestimmungen untergraben die Gleichbehandlung und die Rechtsstaatlichkeit, weil sie besondere Gerichte für ausländische Investoren vorsehen, die einheimische Rechtssysteme umgehen, während ArbeitnehmerInnen keine vergleichbaren Schutzmaßnahmen gewährt werden. Darüber hinaus besitzen sie das Potenzial, das Recht souveräner Staaten auszuhöhlen, ihre eigenen Gesetze zu entwickeln, insbesondere auf den Gebieten der Sozial- und Umweltrechte. Anstatt sich auf den Investitionsschutz zu konzentrieren, sollte die Europäische Kommission sich darum bemühen, die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten durch Investoren zu gewährleisten.
- 559.** Ratifizierung und Implementierung der acht IAO-Kernarbeitsnormen sowie die Einhaltung von aktualisierten IAO-Übereinkommen und -Instrumenten wie das Zwangsarbeitsprotokoll und die Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt müssen eine Vorbedingung für die Aufnahme von Handelsverhandlungen mit der EU sein. Hat ein Partnerland diese Abkommen nicht ratifiziert oder korrekt umgesetzt, muss es anhand eines obligatorischen Fahrplans nachweisen, wie das zeitnah zuwege gebracht wird. Aktuelle IAO-Instrumente müssen so in alle EU-Handelsabkommen integriert werden, dass sie tatsächlich durchsetzbar werden.
- 560.** Im Einklang mit unserer Forderung nach einer progressiven Handelspolitik sollte die EU jedoch multilateralen Lösungen im Rahmen der Welthandelsorganisation (WTO) den Vorrang geben. Das multilaterale Handelssystem sollte geschützt und weiterentwickelt werden. Die WTO ist die Basis dafür und die EU ist ein starker globaler Akteur in der WTO. Der EGB hat stets einen gerechten Handel unterstützt, der von multilateralen Institutionen reguliert wird, und eine starke Kooperation zwischen der WTO und der IAO gefordert. Der EGB drängt die EU und ihre Mitgliedstaaten, mehr Druck auf die WTO auszuüben, damit sie die Einhaltung der von der IAO festgelegten und kontrollierten Arbeitsnormen in Abkommen aufnimmt.
- 561.** Weltweit müssen gleiche Bedingungen für dezentrale gemischte Volkswirtschaften einerseits und zentralisierte, staatlich gelenkte Volkswirtschaften andererseits eingeführt werden. Alle am internationalen Handelssystem Beteiligten sollten nach denselben Regeln spielen.
- 562.** Der EGB unterstützt einen starken bindenden Vertrag, der effektiv den Weg zur uneingeschränkten Achtung der Rechtsstaatlichkeit bei den transnationalen Aktivitäten der Finanz- und Wirtschaftsakteure ebnet und nochmals bestätigt, dass die Achtung der Menschenrechte und das Interesse der Allgemeinheit Vorrang vor den Regeln zum Schutz der Interessen privater Unternehmen haben.
- 563.** Der Schutz öffentlicher Dienstleistungen ist eine Schlüsselpriorität und der EGB wird weiter auf ihren vollständigen Ausschluss aus dem Anwendungsbereich aller Handelsabkommen drängen.
- 564.** Das Cotonou-Abkommen zwischen der EU und AKP-Staaten läuft 2020 aus und Gespräche über ein Folgeabkommen starteten im August 2018, die der EGB genau verfolgen wird. Der EGB hat mit dem IGB-Afrika gefordert, dass die derzeitigen WPA-Verhandlungen unterbrochen und eine neue Handelsbeziehung zu afrikanischen Ländern entwickelt werden sollte, die menschenwürdige Arbeit fördert und öffentliche Dienstleistungen schützt. AKP-Staaten sollten weiterhin einen bevorzugten Marktzugang in der EU erhalten, ohne sensible Sektoren öffnen zu müssen, da sonst gute Arbeitsplätze verdrängt werden und die informelle Beschäftigung zunimmt.

## Maßnahmen

- 565.** Der EGB wird weiter für die Politiken in der EGB-Entscheidung für eine progressive Handels- und Investitionspolitik der EU eintreten und Lobbying gegen Handelsabkommen betreiben, die nicht diesen Zielen entsprechen. Der EGB wird die Zusammenarbeit mit der internationalen Gewerkschaftsbewegung vertiefen, um effektivere gemeinsame Strategien zu entwickeln, damit die Handelspolitik ArbeitnehmerInnen etwas bringt.
- 566.** Mit seinen Mitgliedsorganisationen wird sich der EGB weiterhin dafür einsetzen, bestehende Handelsabkommen in vorhandenen Strukturen der Zivilgesellschaft zu beobachten, um den Gewerkschaften eine Stimme zu verleihen.
- 567.** Der EGB drängt auf ein IAO-Übereinkommen über Lieferketten.

## UN-Agenda 2030 – Nachhaltigkeitsziele in der EU

### Hintergrund

- 568.** Seit die UN-Familie im Jahr 2015 eine Reihe von 17 Zielen verabschiedet hat, steht die Nachhaltige Entwicklung hoch oben auf der Agenda der EU und ihrer Mitgliedstaaten. Auch wenn Europa bereits höhere Standards hat, als andere Regionen der Welt, hebt der erste Eurostat-Fortschrittsbericht mehrere Gebiete hervor, auf denen Europa nicht die nötigen Leistungen erbringt oder weit von den Zielen entfernt ist. Das betrifft insbesondere die Verminderung von Armut und Ungleichheit sowie die Agenda für menschenwürdige Arbeit als Teil des in Ziel 8 festgelegten Ziels für nachhaltiges Wachstum.
- 569.** Veränderungen müssen sich in Institutionen widerspiegeln, die von sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Verpflichtungen gebunden sind, aber die Europäische Kommission handhabt die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele (SDG) in Europa getrennt von anderen Mainstream-Politiken.
- 570.** Die UN-Agenda verlangt ein progressives politisches Engagement, um eine echte Veränderung zu erreichen und zu vermeiden, dass Unternehmen und Regierungen die SDGs dafür nutzen können, ihre nicht nachhaltigen Entscheidungen zu verbergen.

### Prioritäten

- 571.** Die UN-Agenda 2030 ist der breiten Öffentlichkeit noch stets unbekannt. Ebenso wie das Schließen von Bündnissen mit Aus- und Weiterbildungsorganisationen und Forschungsinstituten werden Bildung und Sensibilisierung ein Herzstück des gewerkschaftlichen Handelns in Europa sein. Den ArbeitnehmerInnen müssen ihre Auswirkungen auf die soziale Gerechtigkeit und eine faire Umverteilung von Wohlstand bewusst gemacht werden.
- 572.** Der EGB wird eine Gewerkschaftsstrategie zur Implementierung von SDGs rund um drei große programmatische Säulen organisieren: I. Agenda für menschenwürdige Arbeit und sozialen Fortschritt; II. Klimawandel, Kreislaufwirtschaft und ökologische Nachhaltigkeit; III. Demokratie, Gerechtigkeit und partizipative Gesellschaften (inklusive Tarifverhandlungen und sozialer Dialog). Jedes dieser drei Gebiete benötigt seinen eigenen besonderen Aktionsplan.
- 573.** Das Ziel ist, dies alles in die neue mittelfristige Strategie der Europäischen Union für 2030 und die nächste Generation Europäischer Semester aufzunehmen und als Querschnittsthema in die europäischen und einzelstaatlichen Gewerkschaftsstrategien einzubeziehen. Besondere Maßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter werden auf breiter Basis über alle Säulen hinweg eingebracht. Der EGB wird beste Praktiken bei der Umsetzung von SDGs austauschen und gegebenenfalls die Übernahme von Praktiken fördern, die sich als besonders effektiv oder innovativ erweisen haben.
- 574.** Im Rahmen dieses holistischen SDG-Ansatzes sollten Gewerkschaften mit anderen Interessengruppen zusammenarbeiten und ihre Beiträge für Politikgebiete nutzen, wo Gewerkschaften einen Unterschied machen können. Die Gewerkschaften engagieren sich für eine Welt, in der Demokratie, verantwortungsvolle Staatsführung und Rechtsstaatlichkeit wichtig für eine nachhaltige Entwicklung sind. Der soziale Dialog – Tarifverhandlungen inbegriffen – ist der Schlüssel zur Umsetzung aller SDGs und Europa sollte für die ganze Welt ein Modell bester Praktiken sein. Gibt es keinen sozialen Dialog auf europäischer und/oder nationaler Ebene, werden der EGB und seine gewerkschaftlichen Mitgliedsorganisation aktiv an schnellen Fortschritten beim Erreichen der SDGs arbeiten.
- 575.** Die Umsetzung von SDGs ist eine Gelegenheit, einen gerechten Übergang für ArbeitnehmerInnen zu erlangen, vor allem um Investitionen für Nachhaltigkeit auszulösen, die neue, hochwertige Arbeitsplätze schaffen. Anstrengungen, um SDGs zu erreichen, müssen Arbeitnehmerrechte bekräftigen, auch die Rechte auf Information, Anhörung und Teilhabe, die Tarifverhandlungen stärken und die Schaffung besserer rechtlicher Rahmen für ausgewogene, autonome und freie Verhandlungen unterstützen. Ebenso wie die Beteiligung von ArbeitnehmerInnen an den Entscheidungen bei der Umsetzung von Ziel 9, die ihre Zukunft beeinflussen, müssen Tarifverhandlungen eine Rolle bei dieser länderübergreifenden Dimension spielen, wie es insbesondere erforderlich ist, um Ziel 10 zu erreichen.

### Maßnahmen

- 576.** Der EGB wird einen holistischen Ansatz bei den SDGs vertreten. Der EGB leistet seinen Beitrag, indem er seine Anstrengungen auf Ziele konzentriert, bei denen europäische Gewerkschaften etwas bewegen können, nämlich die Ziele 1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16 und 17, um Querverbindungen herzustellen und Synergien aller Ziele zu maximieren. Der EGB wird aktiv daran arbeiten, aus den SDGs einen echten Impulsgeber zu machen, der Europa zu fortschrittlicheren Politiken führt, die soziale Gerechtigkeit fördern und die Grundrechte von ArbeitnehmerInnen verteidigen. Drei Aktionspläne werden unsere strategischen Arbeitsgebiete – menschenwürdige Arbeit, Vollbeschäftigung, Umwelt, Demokratie – um konkrete Aktionen bereichern.

- 577.** In enger Zusammenarbeit mit seinen Mitgliedsorganisationen wird der EGB die EU dazu drängen, durch Gesetze, EU-Politiken und das Europäische Semester eine führende Rolle bei der SDG-Umsetzung zu übernehmen, vor allem dabei, die SDGs zu einer Blaupause der Strategie für die Zeit nach 2020 machen. In diesem Rahmen sollten alle europäischen Länder aufgefordert werden, nationale Pläne für die Umsetzung von SDGs zu entwickeln und so die aktive Beteiligung von Gewerkschaftsorganisationen sicherzustellen.
- 578.** Wir werden alle Sektoren mobilisieren, damit sie die SDGs in die branchenübergreifende Agenda des sozialen Dialogs aufnehmen und dabei auf Sektoren- und Länderebene uneingeschränkt mit europäischen Gewerkschaftsverbänden (ETUF) kooperieren. Das Instrument ‚Global Deal Partnership‘ ist besonders nützlich, um insbesondere Ziel 8 zu erreichen. Der EGB wird diese Initiative auch künftig nutzen und fördern. Sensibilisierung, Weiterbildung und Kommunikation werden Teil des gewerkschaftlichen Instrumentariums sein, um die Agenda 2030 in Europa und weltweit durchzusetzen.
- 579.** Besondere Aktionen werden sich an Gewerkschaftsführer, Funktionäre und Mitglieder wenden, um Bewusstsein für SDGs und die Agenda 2030 zu schaffen und ihnen die Instrumente zu ihrer Umsetzung an die Hand zu geben. Aufbauend auf den TUDCN-Berichterstattungsmechanismen wird insbesondere der Erfahrungsaustausch ein Schlüssel zur Förderung der Tarifverhandlungen für eine nachhaltige Entwicklung sein. Die Kooperation mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) und seinem Netzwerk für die gewerkschaftliche Entwicklungszusammenarbeit (TUDCN) wird bekräftigt. Austausch guter Praktiken und Aufbau von Kapazitäten für Tarifverhandlungsprofis wird eine Priorität sein.

## Entwicklungszusammenarbeit

### Hintergrund

- 580.** Die Entwicklungslandschaft wurzelt derzeit in der Agenda 2030 – Nachhaltigkeitsziele (SDGs), verabschiedet von den Vereinten Nationen im Jahr 2015. Es handelt sich um eine universelle Agenda, die sich auf die EU und ihre Mitgliedstaaten sowohl in ihrer internen als auch ihrer externen Dimension auswirkt. SDG 8, menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, in Kombination mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit und dem Kampf gegen Ungleichheiten sind – neben anderen Aspekten – entscheidende Prioritäten für die Gewerkschaftsbewegung. Was die Ressourcen betrifft, ist die EU der größte Akteur auf der Bühne der Entwicklungszusammenarbeit und einer der einflussreichsten Partner in den internationalen politischen Debatten.
- 581.** Als ein europäischer Sozialpartner hat der EGB sich mit EU-Institutionen dafür eingesetzt, die Agenda für menschenwürdige Arbeit in den Mittelpunkt der entwicklungspolitischen Ziele der EU zu rücken und engagiert sich im vom Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) geführten Netzwerk für die gewerkschaftliche Entwicklungszusammenarbeit (TUDCN). Viele EGB-Mitgliedsorganisationen arbeiten aktiv mit Gewerkschaften aus Entwicklungsländern zusammen, um die Agenda für menschenwürdige Arbeit und sozialen Dialog in diesen Ländern voranzubringen.

### Prioritäten

- 582.** Der neue Europäische Entwicklungskonsens (2017) erkennt menschenwürdige Arbeit und den Dialog mit Gewerkschaften als Prioritäten bei der Förderung des sozialen Dialogs an, um eine nachhaltige Entwicklung zu erreichen. Das stellt einen entscheidenden Meilenstein dar, der die Prioritäten des mehrjährigen Finanzrahmens der EU (MFR) durchdringen muss. Gemeinsam mit dem IGB wird der EGB die Aktionsleitlinien multilateraler Organisationen wie IWF, Weltbank, Entwicklungsbanken usw. beeinflussen.
- 583.** Die Mitgliedstaaten haben im Rahmen des Ausschusses für Entwicklungshilfe der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung ein neues System zur Berichterstattung über ihre Hilfsmittelflüsse angenommen, das alle vier Säulen der Agenda für menschenwürdige Arbeit umfasst, darunter den sozialen Dialog und den Aufbau von Kapazitäten bei Arbeitnehmerorganisationen. Das wird finanzielle Mittel fördern, um die Prioritäten der Gewerkschaften bei der Entwicklungszusammenarbeit entsprechend Agenda 2030 und insbesondere Ziel 8 einbringen zu können.
- 584.** Zugleich wurde der private Sektor als wichtigster Akteur für die Finanzierung von Entwicklung aufgewertet. Finanzmechanismen, die die Zuweisung öffentlicher Entwicklungsressourcen an Unternehmen mit sich bringen (zum Beispiel Mischfinanzierung und öffentlich-private Partnerschaften – ÖPPs), werden zunehmend akzeptiert, was zu beträchtlichen Bedenken in Bezug auf Transparenz, Rechenschaftspflicht und Leistung führt. Der EGB unterstützt die Nutzung von ÖPPs als vorrangige Finanzierungsquelle nicht, aber wenn sie genutzt werden, muss die Finanzierung von ÖPPs abhängig gemacht werden von der Einhaltung der Menschenrechte, der Transparenzregeln, des sozialen Dialogs und der Forderung nach menschenwürdiger Arbeit.
- 585.** Die Fähigkeit der EU, internationale politische Debatten zu beeinflussen, muss von Mitgliedstaaten und Partnern genutzt werden, um sich die Agenda für menschenwürdige Arbeit zu eigen zu machen und die wichtige Rolle von Gewerkschaften beim Durchsetzen der Agenda für menschenwürdige Arbeit und der SDGs anzuerkennen.

## Maßnahmen

- 586.** Die Förderung der Agenda für menschenwürdige Arbeit und der mit ihr zusammenhängenden SDGs bleibt das Hauptziel des EGB bei der EU-Entwicklungspolitik. Die Agenda für menschenwürdige Arbeit beruht auf Rechten und demokratischer Eigenverantwortung. Sie ist die Grundlage für eine nachhaltige Entwicklung im Gegensatz zu palliativen Interventionen. Das geht Hand in Hand mit der vollen Anerkennung von Gewerkschaften als eigenständigen Akteure der Entwicklungszusammenarbeit.
- 587.** Gemeinsam mit dem IGB die dreiseitige, Nord-Süd- und Süd-Süd-Entwicklungszusammenarbeit stärken, und zwar entsprechend den Strategien von UN-Agenturen (insbesondere der IAO) zur Förderung eines für alle Seiten nützlichen Lernens und der Kooperation bei der Unterstützung der UN-Agenda 2030.
- 588.** Zusammen mit seinen Mitgliedsorganisationen wird der EGB die Finanzhilfen genau prüfen, die Mitgliedstaaten im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit melden, um sicherzustellen, dass die Verpflichtungen zum sozialen Dialog und zum Aufbau von Kapazitäten der Gewerkschaften nachgekommen wird und die Finanzhilfen nicht an die Bedingung gebunden sind, die Migration zu drosseln.
- 589.** Der EGB wird seine Rolle als europäischer Sozialpartner weiterhin nutzen und intensivieren sowie sich intensiv beim IGB/TUDCN engagieren, um:
- a/** den Prioritäten von Gewerkschaften des Globalen Südens in den entsprechenden legislativen und nicht legislativen entwicklungspolitischen Prozessen der EU eine Stimme zu geben und so die Politikkohärenz für Entwicklung zu fördern;
  - b/** die Umsetzung der SDGs unter besonderer Aufmerksamkeit für die, die mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit zusammenhängen, in der EU-Politik der Entwicklungszusammenarbeit aufrechtzuerhalten;
  - c/** dem sozialen Dialog und der Rolle der Sozialpartner in der zukünftigen europäischen Verordnung über ein Instrument für Nachbarschaft, Entwicklungszusammenarbeit und internationale Zusammenarbeit Vorschub zu leisten und sicherzustellen, dass die nachhaltige Entwicklung der Partnerländer und ihrer Bürger der Leitgedanke jedes EU-Entwicklungsprogramms ist. Gewerkschaften sollten als strategische Partner betrachtet werden, die in jeder Phase der politischen Entscheidungsfindung eingebunden werden sollten, auch in Programmierung, Umsetzung und Beobachtung;
  - d/** die Rechenschaftspflicht und Transparenz der europäischen Finanzinstitute wie der Europäischen Investitionsbank und den europäischen Entwicklungsfinanzierungsinstitutionen (EDFIs) zu fordern, und zwar durch Unterstützung des Engagements der Mitgliedsorganisationen bei der Sicherstellung, dass der zunehmende Anteil öffentlicher Mittel (Entwicklungshilfe), die über die EDFIs geleitet werden, zum Erreichen der angegebenen Entwicklungsziele der SDGs beiträgt;
  - e/** die angemessene Einhaltung der Agenda für menschenwürdige Arbeit und der IAO-Übereinkommen durch multinationale Unternehmen in Partnerländern der europäischen Zusammenarbeit zu beobachten.

1 How do we protect the rights of workers in a globalized world?

**ALPHA**

★ **TRADE UNIONS FIGHT** IS NECESSARY!  
★ **AGAINST FEAR**

**WE NEED TO STAY TOGETHER!**

**HOPE and SECURITY**

Democracy is the antidote against fear!

★ **SAVE PEOPLE FROM INEQUALITY**

★ **PREPARE YOUNG PEOPLE FOR LIFE, NOT THE MARKET**

★ **GLOBALIZE OUR SOCIAL IDEAS**

★ **FIGHT GENDER INEQUALITY WITH MULTIDIMENSIONAL APPROACH**

★ **WE NEED TO WORK TOGETHER MORE EFFICIENTLY!**

★ **STOP REDUCING SALARY LEVELS**

★ **WE NEED TO BUILD BETTER JOBS!**

★ **EU HAS A SOCIAL ROLE - BUT IT CAME TO AN END!**

★ **STOP REDUCING SALARY LEVELS**

★ **INVEST IN** housing, environment and education

2 How do we protect the rights of workers in a globalized world?

**Migration**

We need to preserve the dignity of human beings

★ **BE LAYED**

★ **PROTECT WORKERS**

★ **GIVE HOPE**

★ **OLD PEOPLE are the most vulnerable**

★ **STOP WORK EXPLOITATION!**

★ **FIGHT FOR BETTER WORKING CONDITIONS**

★ **STOP REDUCING SALARY LEVELS**

★ **INVEST IN** housing, environment and education

3 How do we protect the rights of workers in a globalized world?

**Life at work**

★ **FAIRNESS NEED TO BENEFIT EVERYONE**

★ **LEGAL FRAMEWORK ALL OVER EUROPE**

★ **TOWARDS A COMMON SOCIAL ECONOMY**

★ **NO TAX LOOP HOLES FOR COMPANIES**

★ **STRENGTHEN THE SOCIAL CONTRACT FOR EUROPE**

★ **STRENGTHEN THE VOICE OF THE WORKING CLASS**

★ **WE NEED FAIR MOBILITY AND MIGRATION**

★ **NO PRIVATIZATION OF PUBLIC SERVICES**

★ **ACCORD TO THE EDUCATION IN COLLECTIVE AGREEMENTS**

★ **WE NEED TO STOP FAVORITISM**

4 How do we protect the rights of workers in a globalized world?

**Life at work**

★ **WE NEED STRONG PUBLIC FUNDING**

★ **SCHOOL SYSTEM**

★ **TEACHING YOUNG PEOPLE**

★ **FREEDOM**

★ **DIVERSITY**

★ **EQUALITY**

★ **ROLE OF LAW**

★ **WE NEED BETTER CROSS-BORDER COOPERATION AND SOLIDARITY**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

# A FAIRER EUROPE FOR WORKERS!

5 How do we protect the rights of workers in a globalized world?

**Life at work**

★ **INVESTMENTS & WAGES ARE STAGNATING**

★ **INCREASE IN INCOME INEQUALITY**

★ **GLOBALIZATION puts pressure on wages**

★ **PRODUCTIVITY - less compensation**

★ **EUROPE NOT TO RECOVER FROM EURO CRISIS!**

★ **NEO LIBERAL EXPERIMENT HAS FAILED!**

★ **WE NEED TO REGULATE EUROPEAN FINANCIAL SECTOR**

★ **GREEN ECONOMY IS A CHANCE FOR AN INCLUSIVE SOCIETY**

★ **NO SOCIAL DUMPING!**

★ **WORKERS RIGHTS MUST BE RESPECTED EVERYWHERE**

★ **WORKERS NEED WORKING TIME LIMITS**

★ **STRESSFUL ENVIRONMENTS HARM WORKERS HEALTH**

★ **PROMOTE ROLE OF WORK**

★ **MORE WOMEN IN LEADERSHIP**

★ **NO MORE PRESSURE ON WORKERS TO BECOME SELF-EMPLOYED**

★ **NEVER ACCEPT A DIVIDED EUROPE!**

★ **WORKERS ARE THE SHOCKED CLASS WORKERS IN EUROPE**

★ **COLLECTIVE BARGAINING IS A NATIONAL ISSUE**

★ **INTEGRATE COLLECTIVE BARGAINING INTO NATIONAL LEGISLATION**

★ **RESPECT SOCIAL COHESION**

★ **STOP THE CONSTANT COMPETITION DRIVING!**

★ **LIBERALS RIGHT TO THEIR OWN BRANDS**

★ **WE NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

6 How do we protect the rights of workers in a globalized world?

**Life at work**

★ **WE NEED STRONG PUBLIC FUNDING**

★ **SCHOOL SYSTEM**

★ **TEACHING YOUNG PEOPLE**

★ **FREEDOM**

★ **DIVERSITY**

★ **EQUALITY**

★ **ROLE OF LAW**

★ **WE NEED BETTER CROSS-BORDER COOPERATION AND SOLIDARITY**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

7 How do we protect the rights of workers in a globalized world?

**Life at work**

★ **WE NEED STRONG PUBLIC FUNDING**

★ **SCHOOL SYSTEM**

★ **TEACHING YOUNG PEOPLE**

★ **FREEDOM**

★ **DIVERSITY**

★ **EQUALITY**

★ **ROLE OF LAW**

★ **WE NEED BETTER CROSS-BORDER COOPERATION AND SOLIDARITY**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

8 How do we protect the rights of workers in a globalized world?

**Life at work**

★ **WE NEED STRONG PUBLIC FUNDING**

★ **SCHOOL SYSTEM**

★ **TEACHING YOUNG PEOPLE**

★ **FREEDOM**

★ **DIVERSITY**

★ **EQUALITY**

★ **ROLE OF LAW**

★ **WE NEED BETTER CROSS-BORDER COOPERATION AND SOLIDARITY**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

9 How do we protect the rights of workers in a globalized world?

**Life at work**

★ **WE NEED STRONG PUBLIC FUNDING**

★ **SCHOOL SYSTEM**

★ **TEACHING YOUNG PEOPLE**

★ **FREEDOM**

★ **DIVERSITY**

★ **EQUALITY**

★ **ROLE OF LAW**

★ **WE NEED BETTER CROSS-BORDER COOPERATION AND SOLIDARITY**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

10 How do we protect the rights of workers in a globalized world?

**Life at work**

★ **WE NEED STRONG PUBLIC FUNDING**

★ **SCHOOL SYSTEM**

★ **TEACHING YOUNG PEOPLE**

★ **FREEDOM**

★ **DIVERSITY**

★ **EQUALITY**

★ **ROLE OF LAW**

★ **WE NEED BETTER CROSS-BORDER COOPERATION AND SOLIDARITY**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

11 How do we protect the rights of workers in a globalized world?

**Life at work**

★ **WE NEED STRONG PUBLIC FUNDING**

★ **SCHOOL SYSTEM**

★ **TEACHING YOUNG PEOPLE**

★ **FREEDOM**

★ **DIVERSITY**

★ **EQUALITY**

★ **ROLE OF LAW**

★ **WE NEED BETTER CROSS-BORDER COOPERATION AND SOLIDARITY**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

12 How do we protect the rights of workers in a globalized world?

**Life at work**

★ **WE NEED STRONG PUBLIC FUNDING**

★ **SCHOOL SYSTEM**

★ **TEACHING YOUNG PEOPLE**

★ **FREEDOM**

★ **DIVERSITY**

★ **EQUALITY**

★ **ROLE OF LAW**

★ **WE NEED BETTER CROSS-BORDER COOPERATION AND SOLIDARITY**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

13 How do we protect the rights of workers in a globalized world?

**Life at work**

★ **WE NEED STRONG PUBLIC FUNDING**

★ **SCHOOL SYSTEM**

★ **TEACHING YOUNG PEOPLE**

★ **FREEDOM**

★ **DIVERSITY**

★ **EQUALITY**

★ **ROLE OF LAW**

★ **WE NEED BETTER CROSS-BORDER COOPERATION AND SOLIDARITY**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

14 How do we protect the rights of workers in a globalized world?

**Life at work**

★ **WE NEED STRONG PUBLIC FUNDING**

★ **SCHOOL SYSTEM**

★ **TEACHING YOUNG PEOPLE**

★ **FREEDOM**

★ **DIVERSITY**

★ **EQUALITY**

★ **ROLE OF LAW**

★ **WE NEED BETTER CROSS-BORDER COOPERATION AND SOLIDARITY**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

15 How do we protect the rights of workers in a globalized world?

**Life at work**

★ **WE NEED STRONG PUBLIC FUNDING**

★ **SCHOOL SYSTEM**

★ **TEACHING YOUNG PEOPLE**

★ **FREEDOM**

★ **DIVERSITY**

★ **EQUALITY**

★ **ROLE OF LAW**

★ **WE NEED BETTER CROSS-BORDER COOPERATION AND SOLIDARITY**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

16 How do we protect the rights of workers in a globalized world?

**Life at work**

★ **WE NEED STRONG PUBLIC FUNDING**

★ **SCHOOL SYSTEM**

★ **TEACHING YOUNG PEOPLE**

★ **FREEDOM**

★ **DIVERSITY**

★ **EQUALITY**

★ **ROLE OF LAW**

★ **WE NEED BETTER CROSS-BORDER COOPERATION AND SOLIDARITY**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

17 How do we protect the rights of workers in a globalized world?

**Life at work**

★ **WE NEED STRONG PUBLIC FUNDING**

★ **SCHOOL SYSTEM**

★ **TEACHING YOUNG PEOPLE**

★ **FREEDOM**

★ **DIVERSITY**

★ **EQUALITY**

★ **ROLE OF LAW**

★ **WE NEED BETTER CROSS-BORDER COOPERATION AND SOLIDARITY**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

18 How do we protect the rights of workers in a globalized world?

**Life at work**

★ **WE NEED STRONG PUBLIC FUNDING**

★ **SCHOOL SYSTEM**

★ **TEACHING YOUNG PEOPLE**

★ **FREEDOM**

★ **DIVERSITY**

★ **EQUALITY**

★ **ROLE OF LAW**

★ **WE NEED BETTER CROSS-BORDER COOPERATION AND SOLIDARITY**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

19 How do we protect the rights of workers in a globalized world?

**Life at work**

★ **WE NEED STRONG PUBLIC FUNDING**

★ **SCHOOL SYSTEM**

★ **TEACHING YOUNG PEOPLE**

★ **FREEDOM**

★ **DIVERSITY**

★ **EQUALITY**

★ **ROLE OF LAW**

★ **WE NEED BETTER CROSS-BORDER COOPERATION AND SOLIDARITY**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

20 How do we protect the rights of workers in a globalized world?

**Life at work**

★ **WE NEED STRONG PUBLIC FUNDING**

★ **SCHOOL SYSTEM**

★ **TEACHING YOUNG PEOPLE**

★ **FREEDOM**

★ **DIVERSITY**

★ **EQUALITY**

★ **ROLE OF LAW**

★ **WE NEED BETTER CROSS-BORDER COOPERATION AND SOLIDARITY**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**

★ **UNIONS NEED TO BE FINANCIARILY INVOLVED IN DECISION MAKING**

★ **UNIONS NEED TO INCLUDE YOUNG WORKERS**

★ **WE NEED COMMON MINIMUM STANDARDS**



5, Bld du Roi Albert II - B- 1210 Brussels

Tel. 00-32-2/224 04 11

Fax 00-32-2/224 04 54/55

[www.etuc.org](http://www.etuc.org)